



Universidad Nacional de Tucumán
Facultad de Ciencias Económicas
Instituto de Administración
**XI Muestra Académica de Trabajos de
Investigación de la Licenciatura en Administración**



LA INCORPORACIÓN DE MUJERES EN EL TRANSPORTE DE CARGA: DESAFÍO Y OPORTUNIDADES

Barros, Lucas – Busema, Milagros – Costilla, Melani – David María Dolores
Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tucumán
Barroslb99@gmail.com- milybusema@gmail.com- melanirebeca@gmail.com- mdoloresdavid97@gmail.com

Barros, Lucas; Busema, Milagros; Costilla, Melani; David, María Dolores.

Facultad de Ciencias Económicas, Universidad Nacional de Tucumán.

Taller de Metodología e Investigación en Administración

Prof. Marcelo Medina Galván
Prof. Javier García
Prof. Cristian Rocha

15 de Junio de 2022



Índice

1. Resumen	3
2. Abstract	3
3. Introducción	4
4. Situación problemática	4
4.1 Preguntas de investigación:	4
5. Objetivo general:	5
6. Objetivos específicos:	5
7. Marco teórico	5
7.1 Diversidad	5
7.2 Segregación laboral	5
7.3 Brecha de Género en las organizaciones	6
7.4 Mujeres en las organizaciones	8
7.5 Principios de empoderamiento de las mujeres	8
8. Marco Metodológico y Técnicas de recolección de datos.	9
9. Análisis de Resultados	9
9.1 Entrevista al Dueño	9
9.2 Entrevista a una de las directoras de la Comisión de mujeres y futuros líderes de la FADEEAC	10
9.3 Focus Group	11
10. Conclusión	15
11. Referencias bibliográficas	16
12. Apéndices	17
12.1 Apéndice 1: Entrevista al dueño de la empresa	17
12.2 Apéndice 2: Focus group a los conductores de vehículos de alto porte	17
12.3 Apéndice 3: Entrevista con Cecilia Anan, directora de la comisión de Mujeres y Futuros Líderes de FADEEAC	17



1. Resumen

En un mundo donde el campo laboral está dominado primordialmente por hombres, está cada vez más latente la posibilidad de integrar mujeres en puestos que antes eran impensados debido a esta misma disparidad de género.

Llevamos a cabo este trabajo de investigación bajo el marco educativo del Taller de Metodología de Investigación en Administración, de la carrera Licenciatura en Administración de la Universidad Nacional de Tucumán, con el objetivo de profundizar en la percepción de los hombres trabajadores del sector transporte, los cuales cumplen un rol fundamental para lograr la integración de mujeres conductoras de manera exitosa y sin agregar impedimentos fomentados por la brecha de género.

Es un trabajo de metodología cualitativa, fundamentado en técnicas de recolección de datos y herramientas visuales como la nube de palabras y mapa cognitivo.

Key words: Inserción laboral, brecha de género, transporte de carga.

2. Abstract

The possibility of women working in fields that are historically considered for men is increasing on a daily basis. However, there are still many aspects that need to be improved, especially in regards to the Gender Gap.

The purpose of this paper is to become aware of the perspectives or points of view of the men working in the transportation industry, as they are one of the most important components to achieve the integration of women as truck drivers successfully and without any inconveniences based on gender norms.

Key Word: Gender gap



3. Introducción

Ante el auge de capacitaciones para la formación de mujeres que se dediquen a ser conductoras profesionales de transporte de carga, se observó una notoria falta de condiciones laborales para el ingreso de estas mujeres en la industria, a raíz de la brecha de género instaurada en la sociedad.

La organización bajo estudio es una empresa de transporte de cargas generales de larga distancia bajo el tipo Sociedad por Acciones Simplificadas, que forma parte de un grupo logístico reconocido en el medio b2b con más de 40 años en el rubro, situado en la Provincia de Tucumán. La empresa realiza viajes dentro de Argentina, dedicándose principalmente al traslado de granos, azúcar y limón hacia los puertos más importantes del país y teniendo retorno hacia nuestra provincia con distribución de carga general para abastecer al mercado interno.

A los fines de esta investigación, se indaga la incidencia de preconceptos, prejuicios y discriminaciones causados por la brecha de género en el sector de transporte de cargas, que condicionan las oportunidades de las mujeres para ocupar estos puestos de trabajo.

Empresa: Sociedad por Acciones simplificadas dedicada al transporte automotor de cargas generales.

4. Situación problemática

En la actualidad, aumenta día a día la inserción laboral de mujeres en rubros que antes se creían que eran exclusivos para hombres. Aun así, todavía existe una negación por parte de la sociedad y de trabajadores en este sector a la integración de nuevas compañeras.

Con las nuevas oportunidades de capacitación de conductoras de camiones, se notó interés por parte del dueño de la empresa para lograr disminuir la brecha existente mediante la incorporación de las conductoras a su organización.

4.1 Preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es la predisposición de la organización para brindar a las mujeres las condiciones laborales necesarias para su inserción?
2. ¿Qué percepción tienen los trabajadores respecto a la integración de mujeres como conductoras en la empresa?
3. ¿De qué manera puede caracterizarse la respuesta de la empresa ante el posible cambio que se generaría por la incorporación de mujeres en la misma?



5. Objetivo general:

Se plantea como objetivo general de este trabajo de investigación conocer la predisposición de la organización para brindar a las mujeres las condiciones laborales necesarias para lograr su correcta inserción como conductoras de vehículos de transporte de carga.

6. Objetivos específicos:

A partir del objetivo general, se desglosan los siguientes objetivos específicos:

- Comprender la brecha entre los géneros y la falta de condiciones laborales para las mujeres que existe todavía en el sector de transporte.
- Entender la percepción de los trabajadores respecto a la integración de mujeres.
- Caracterizar la respuesta de la empresa ante el posible cambio que se generaría por la incorporación de mujeres en la misma.

7. Marco teórico

Para la correcta contextualización de este trabajo, es necesario definir los siguientes conceptos:

7.1 Diversidad

Las organizaciones son sistemas sociales en los cuales interactúan a diario personas de diferente raza, sexo, nivel socioeconómico, etnia, religión, etc. Estas diferencias constituyen el concepto de diversidad, la cual representa un factor clave ya que las personas que integran los grupos sociales son complejas, no sólo en cuanto a su género y capacidades, sino también debido a la pluralidad de mentalidades, las cuales pueden dar distintas visiones de soluciones a problemas existentes, entre otras cosas. Bajo el criterio de maximizar los recursos, la diversidad es una ventaja competitiva. (Richese Ana, 2020). Las empresas que logran efectivamente la gestión de la diversidad aumentan sus posibilidades de crear una cultura de alto rendimiento. Además de ser un imperativo ético, ya que en la Constitución está prohibido todo tipo de trato discriminatorio, lo que implica la prohibición tanto de la desigualdad de trato como de la desigualdad de oportunidades, las empresas como sujetos obligados de la Constitución, también están obligadas a cumplir con esta norma legal. Así también una manera de responder a la sociedad y de relacionarse positivamente con ella es cumplir con los lineamientos y proponiendo una cultura institucional y social que ayude a mejorar las condiciones de relación social. (Forester y Vigier. 2017)

7.2 Segregación laboral

La Segregación laboral, se define como el conjunto de características económicas, culturales, sociales, políticas y de género, que encuadra a ciertas personas en



determinado tipo de empleos, y los excluye de otros, lo que consecuentemente da cuenta a la desigualdad en la distribución de puestos (Magliano y Mallimaci Barral). La segregación laboral según género es un fenómeno social observado a nivel mundial en el marco del cual las mujeres tienden a concentrarse en determinados segmentos del mercado de trabajo y en posiciones de poder relativamente inferiores. También representa un fenómeno social a través del cual se expresa el orden patriarcal en el mercado del trabajo. (Anker 1997; Anker/Melkas/Korten 2003; Leitner).

7.3 Brecha de Género en las organizaciones

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, introduce una fuerte limitación en sus posibilidades de desarrollo humano y les fuerzan a adaptarse a patrones que no siempre corresponden a sus capacidades y a sus deseos. Desde los comienzos se establecieron roles de géneros dejando a la mujer como principales tareas la gestación y crianza de los hijos, y a los varones ser el sustento de estas familias. Con la revolución industrial se abrió la sociedad a esta idea de que las mujeres podían trabajar, pero recién durante el transcurso de las guerras mundiales se logró una mejor aceptación, ya que los hombres iban a la guerra y las mujeres debían ser el sustento de sus familias.

Con el paso del tiempo el mundo se fue adaptando a las nuevas perspectivas, las mujeres trabajan, la crianza de los hijos ya no es exclusiva de ellas. Sin embargo, siguen existiendo diferencias que ceden lugar a la brecha de género, la misma se define como la desigualdad existente entre hombres y mujeres en los diferentes campos en los cuales estos se desempeñan. Esta disparidad puede apreciarse claramente en el acceso que tienen las mujeres a sus derechos, oportunidades laborales y recursos.

Las organizaciones representan un excelente pretexto para comprender cómo interactúan mujeres y hombres en el espacio laboral. Para millones de personas estos espacios son más que eso, constituyen también ocasiones de socialización donde es posible estudiar la interpretación de cuáles son las condiciones de heterogeneidad en donde hombres y mujeres transitan en estos espacios sociales. (Ángel Vázquez y Alejandra Urbiola 2014)

Según La Ley de Contrato de Trabajo 20.744, artículo 172, 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. Sin embargo, de acuerdo con Alvesson y Billing (1992) en las organizaciones existe una serie de intereses, valores, patrones de comportamiento que son definidos culturalmente por una dominación masculina.



Adentrándonos en el sector del transporte de carga, que es históricamente considerado como un trabajo “de hombres”, la participación de las mujeres es escasa: solo 1% de ellas ocupa la presidencia, 2% son directores, 7% de mujeres ocupan niveles gerenciales y el grueso de ellas, 40%, se ubican en áreas administrativas, mientras que a niveles operativos son muy pocas las mujeres que acceden a estos trabajos. Si se trata de quienes realizan el transporte de cargas propiamente dicho, según datos oficiales de la Agencia Nacional de Seguridad Vial, menos de 1% de las licencias emitidas para transporte de cargas corresponden a mujeres.

Una consecuencia notable de la brecha de género es la brecha salarial, las mujeres reciben menos remuneración que los hombres, aunque realicen el mismo trabajo, o se desempeñen en el mismo cargo o función. En Argentina, las mujeres son las que más sufren el desempleo y la precarización laboral, ganando en promedio un 29% menos que sus pares varones. La llamada disparidad salarial se amplía para las asalariadas informales alcanzando un 35,6%. Además, son quienes enfrentan las tasas más altas de desocupación de toda la economía con un 23%, según datos del Ministerio de Economía de la Nación (2020). A modo de respaldar lo mencionado con respecto a la brecha existente entre hombres y mujeres en cuanto a tasa de desocupación, informalidad y actividad en Argentina, se presenta a continuación un gráfico que ilustra esta situación:

FIGURA 1.
Brecha en el mercado laboral 2021



Fuente: CEPA en base a EPH-INDEC

Nota: adaptado por Redacción Periodismo Humano
(<https://www.redaccion.com.ar/>)



7.4 Mujeres en las organizaciones

La relación asimétrica del poder en las organizaciones es un tema muy explorado. Matts Alvesson e Yvonne Due Billing (2009), describen cómo las mujeres con mayor nivel jerárquico son objeto de inequidades y discriminación para ascender y aspirar a puestos gerenciales. Temas como la maternidad, estereotipos de género, condiciones de trabajo desiguales y cultura machista son algunos de los más representativos.

En cuanto a puestos operativos, de acuerdo con la encuesta realizada por la Asociación Argentina de Logística Empresarial (ARLOG) y por la firma Plaza Logística en el XXI Encuentro Nacional de Logística en 2012, alrededor del 10% del sector logístico en Argentina, a nivel operativo, está compuesto por mujeres, según investigaciones realizadas por la compañía. La situación está asociada a la percepción cultural de este empleo como masculino y a la falta de capacitación de las mujeres.

En la actualidad esta es una temática preocupante, tanto es así que se están tomando desde ONGs medidas para lograr disminuir la brecha de género, como es el caso de la ONU que enmarca en el objetivo nº 5 de los ODS ¹ Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Es importante mencionar que desde ONU Mujeres y el Pacto Global de las Naciones Unidas, con el objetivo de promover la igualdad de Género en las empresas, el ambiente de trabajo, y las comunidades donde operan, han difundido los siguientes principios:

7.5 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.

¹ Objetivos de Desarrollo Sostenible



8. Marco Metodológico y Técnicas de recolección de datos.

Se ha diseñado una investigación de enfoque Cualitativo, con características acordes al Diseño Fenomenológico Empírico.

Se distinguen 3 etapas del proceso de investigación.

- 1) Definición del marco teórico que nos compete.
- 2) Recolección de datos cualitativos, a partir de las siguientes herramientas:
Muestra no probabilística de casos tipo.

Las Técnicas de Recolección de datos utilizadas fueron las que siguen:

- **Entrevista al dueño:** se realizó una entrevista semi estructurada con el empresario a cargo de la organización, un hombre de 59 años que trabaja en el rubro de transporte de carga hace 46 años.
 - **Entrevista a una de las directoras de la Comisión de Mujeres y Futuros Líderes de la FADEEAC (Federación Argentina De Entidades Empresarias del Autotransporte de Carga):** se efectuó mediante una reunión de zoom, consistió en una entrevista estructurada de 4 preguntas con una de las directoras de la Comisión de Mujeres y Futuros Líderes de FADEEAC.
 - **Focus Group con los conductores de camiones de la empresa:** se llevó a cabo una sesión de focus group con 4 trabajadores de la empresa, todos conductores de camiones.
- 3) Procesamiento de los datos obtenidos a partir de las técnicas de recolección

9. Análisis de Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la recolección de datos en las diferentes etapas del proceso:

9.1 Entrevista al Dueño

Se realizó una entrevista al dueño de la empresa bajo estudio, quién, entre otras actividades, se encarga del reclutamiento de choferes para el manejo de sus camiones. El entrevistado ya estaba al tanto de la situación a la cual se enfrenta actualmente en lo que concierne a la inclusión de las mujeres en un puesto de trabajo que con anterioridad se consideraba exclusivamente para hombres. Él, manifestó con total seguridad que una mujer lo suficientemente capacitada, se encuentra en igualdad de condiciones que un hombre para llevar a cabo este tipo de labor, cumpliendo así con el 2º Principio del empoderamiento de las mujeres. Pero si hay cuestiones que al empresario le preocupan, como ser la aceptación por parte de los choferes ante la incorporación de una mujer como compañera de trabajo y, además, el acondicionamiento de estaciones de servicio, puertos, etc para recibir a una mujer, ya que muchos de estos espacios no lo contemplan.



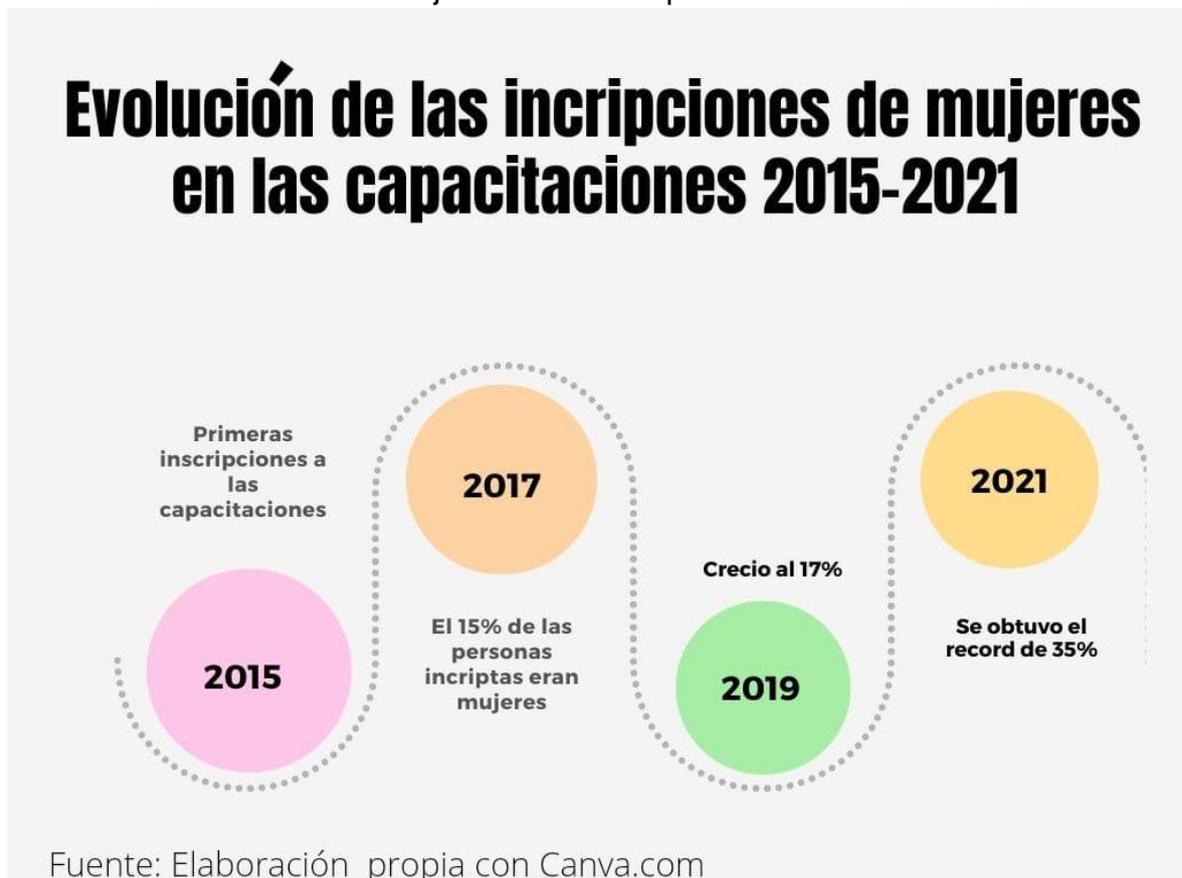
9.2 Entrevista a una de las directoras de la Comisión de mujeres y futuros líderes de la FADEEAC²

Se llevó a cabo a través de una videollamada por la plataforma Zoom la entrevista. La comisión define su principal objetivo como la visibilización de la mujer en todas las áreas del transporte de cargas, trabajando para lograr una sociedad más justa, donde las personas que ocupen los cargos sean idóneas. Desde la FADEEAC nos brindaron información que se obtiene a partir de los cursos brindados por la Fundación para el transporte (FPT) para la capacitación de Conductores Profesionales de camiones y autoelevadores.

La figura presentada a continuación, muestra una línea de tiempo de la evolución de las inscripciones de mujeres a las distintas capacitaciones brindadas por la FPT, desde el 2015 a 2021.

FIGURA 2.

Evolución de las mujeres en la inscripción durante el 2015-2021



Fuente: Elaboración Propia con Canva.com

² Federación Argentina de Entidades Empresariales Argentinas



Uno de los principales objetivos de la comisión es la difusión, lograr que las mujeres se acerquen a la logística desde todas las áreas y no solo ocupen puestos relacionados con la administración.

Si bien desde el empresariado hay una primera respuesta positiva, a su vez hay poca acción en el área, especialmente en el norte argentino y en las empresas que se dedican a la larga distancia. El proceso de contratación difiere entre hombres y mujeres, ya que a las conductoras interesadas en insertarse en el rubro de transporte de carga, las ponen a prueba durante un tiempo más largo y para ocupar los puestos más bajos, como camiones de reparto o viajes locales, aunque se encuentren igual de capacitadas que los conductores varones, para luego de un tiempo subirlas a un camión de larga distancia, mientras que con los varones no se tiene el mismo proceso, haciendo notable la brecha de género y contribuyendo a la brecha salarial existente.

Sin embargo, todavía existen factores externos que dificultan la integración efectiva como conductoras, como ser la falta de infraestructura e instalaciones en las estaciones de servicio, donde no todos cuentan con duchas para mujeres, los baños son de uso exclusivo para varones, y hay un potencial riesgo de acoso.

Por último, nos resaltó que recientemente, en una importante empresa dedicada a la recolección de residuos, se ingresaron 13 mujeres conductoras, por lo que se está logrando de a poco achicar la brecha de género, pero todavía queda mucho por hacer. Cabe resaltar que desde las acciones de la comisión se cumplen con el 4º y 6º Principios del empoderamiento de la mujer.

9.3 Focus Group

El Focus Group se llevó a cabo en una sola sesión, con conductores de camiones actualmente empleados de la empresa bajo estudio. El perfil de los casos tipos, está compuesto por 4 hombres cuya edad varía entre 22 y 59 años, los participantes se notaron cómodos al estar en un ambiente conocido, y participaron entusiasmados.

Consistió en 2 preguntas abiertas, las cuales buscaban principalmente conocer la percepción de los trabajadores acerca de la inserción de mujeres en el campo laboral del sector transporte. Las respuestas observadas fueron mayormente de índole positiva, ya que a muchos les parece un cambio necesario y consideran a las mujeres igual de capaces para realizar la tarea que ellos mismos, e incluso se muestran predispuestos a ayudarlas en su proceso de integración. Sin embargo, también se hizo notoria cierta inquietud ante la idea de compartir continuamente con personas del género femenino, ya que afirman que se sentirían incómodos, y esto cambiaría la dinámica de su ambiente.

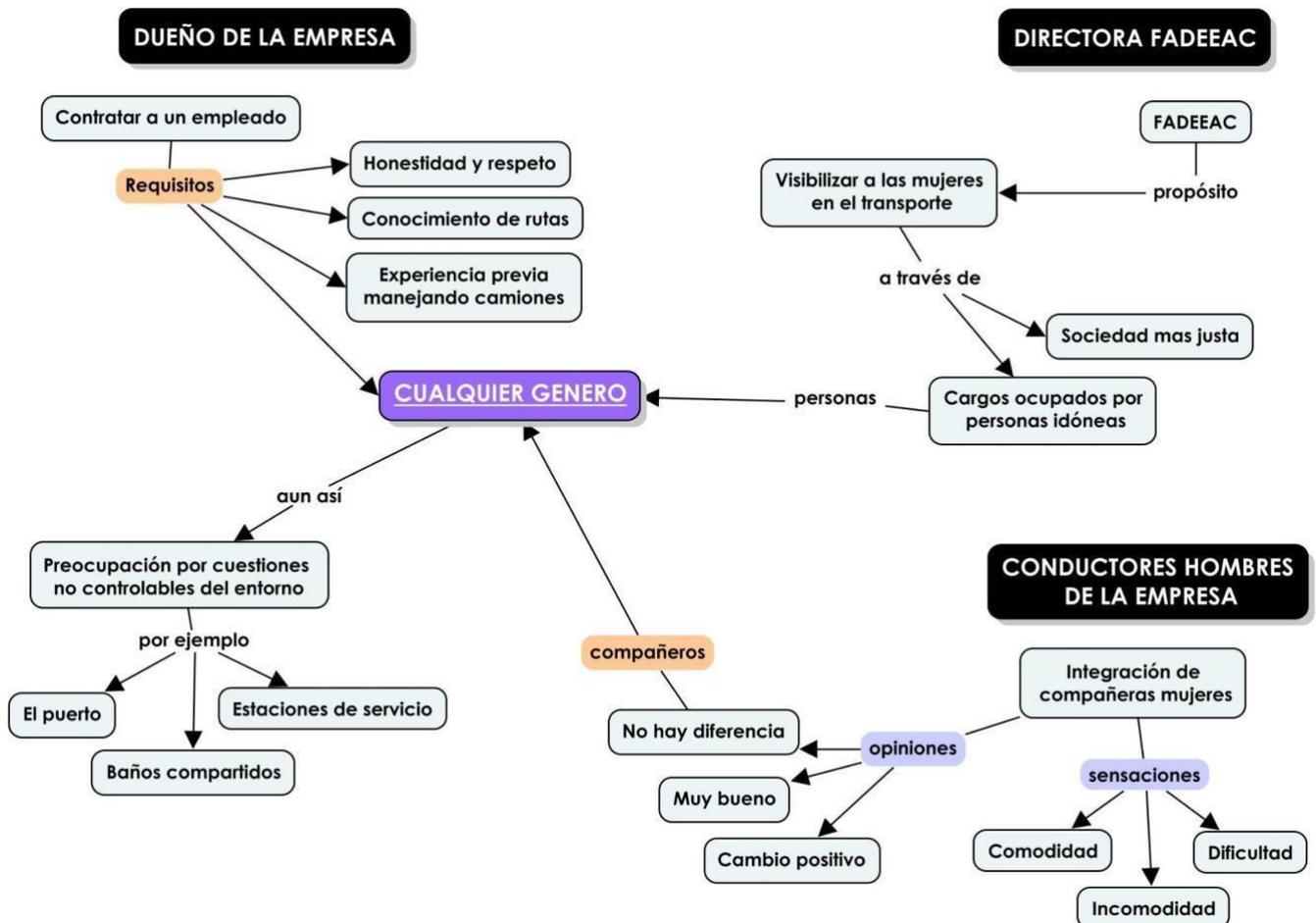
Códigos en vivo:

"Me parece positivo, para mí sería una compañera más" Joel,26.



Seguidamente, se presenta un mapa cognitivo para esquematizar los aspectos más importantes que surgieron durante las entrevistas:

FIGURA 4.
Mapa cognitivo de las entrevistas



Fuente: Elaboración propia con www.cmapstools.com



Por último, se muestra una matriz comparativa de códigos en vivo, resaltando los conceptos mayormente destacados que surgieron a partir de las perspectivas de los grupos de interés partícipes del estudio:

FIGURA 5.

Matriz comparativa de dimensiones con códigos en vivo

	DUEÑO EMPRESA	COMISION FADEEAC	CHOFERES
CAMBIO	"Me parece muy acertado, el mundo está cambiando"	"Hay factores que necesitan cambiar pero escapan de nuestro poder"	"Sería positivo porque el mundo está cambiando y nosotros también"
COMPROMISO	"Debería hablar con mis actuales empleados para que sea bien recibida"	"Las acciones que se llevan a cabo desde la comisión principalmente es la capacitación, difusión y la facilitación del acceso"	"La ayudaría con todo lo que necesite"
EXPERIENCIA	"Experiencia manejando camiones de chasis y acoplados"	"Las mujeres requieren pasar por un período de prueba más largo que los hombres"	"Es lo mismo como si tomaran un varón"
CUALIDADES	"Cualquier persona con ganas de aprender el oficio puede hacerlo"	"Los cargos deben ocuparse por personas idóneas, independientemente sean hombre o mujer"	"No es un trabajo que una mujer no pueda realizar"

Fuente: Elaboración propia con canva.com

Fuente: Elaboración Propia con Canva.com



10. Conclusión

Para finalizar, se concluye que el análisis del género en el estudio de las organizaciones, sin lugar a duda, es uno de los temas más discutidos y controversiales en la actualidad, sin embargo, también es una herramienta de mucha utilidad para comprender las relaciones entre hombres y mujeres como seres sociales.

Es cierto que las actividades logísticas fueron históricamente estereotipadas como masculinas, mayormente fueron realizadas por hombres y es por eso que hoy se considera atípico que una mujer ocupe uno de estos cargos. Pese a ello, las condiciones cambiaron y esas características “masculinas” ya no son necesarias. Nada impide que las mujeres puedan llevar este tipo de tareas adelante.

A partir de los datos obtenidos, se pudo observar una predisposición de carácter positivo por parte de todos los participantes de la investigación para aceptar posibles cambios en su ambiente de trabajo si se lograra la efectiva incorporación de mujeres al sector de transporte de cargas. Incluso, la empresa bajo estudio estaría dispuesta a modificar su infraestructura para contratar mujeres conductoras en un futuro no muy lejano. Esto es alentador para todas aquellas mujeres que ya desarrollan este oficio y para las que se están formando. Contar con organizaciones bien dispuestas, es solo el inicio para lograr el cambio de paradigmas, visibilizando a las mujeres en niveles operativos y lograr los cambios estructurales que son necesarios.

El estudio de la existencia de esta brecha de género, el cómo esta se fue generando, y el cambio que va teniendo a lo largo del tiempo, ofrecen no solo la posibilidad de entender mejor la perspectiva de la mujer en el trabajo a lo largo de los años, sino también la de reconocer que es un escenario alentador el actual para ellas en las organizaciones. Aun así, siguen siendo muchas las cuestiones a resolver y trabajar para que esta disminución de la brecha de género ocurra lo más pronto posible.



11. Referencias bibliográficas

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

Forrester, J., Vigier, A. *Diversidad e inclusión en la cultura organizacional [en línea]. Trabajo Final de Ingeniería Industrial*. Universidad Católica Argentina. Facultad de Ingeniería y Ciencias Agrarias, 2017

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

Magliano, M.J., Barral, A.I., *Segregación Laboral*.

Vázquez, A., Urbiola, A., (2014) *El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones*. Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades

Alvesson, M., Billing, Y, *Gender and Organization: Towards a Differentiated Understanding*. En *Organization Studies*, Vol. 13, Núm,1, pp. 73 - 102.

Ley de Contrato de Trabajo. Ley 20744. TEXTO ORDENADO POR DECRETO 390/1976 Buenos Aires, 13/5/1976.

Anker, Konter, 1997. *Fundamentos de la teoría de segregación laboral*.

Objetivos de Desarrollo Sostenible: *Principios de Empoderamiento de la Mujer*.
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>



12. Apéndices

12.1 Apéndice 1: Entrevista al dueño de la empresa

1. ¿Qué cualidades considera necesarias en una persona a la hora de contratar un empleado?
2. ¿Qué opina usted de la inserción laboral de mujeres en el sector transporte?
3. A lo largo de su trayectoria, ¿conoció alguna vez a una mujer a cargo de manejar un camión de transporte?
4. Suponga que usted considera contratar una mujer en su empresa, ¿Cómo debería prepararse la organización para su ingreso?

12.2 Apéndice 2: Focus group a los conductores de vehículos de alto porte

1. ¿Qué opinan los trabajadores acerca de las conductoras de camiones?
2. ¿Cómo se sentirían trabajando con mujeres?

12.3 Apéndice 3: Entrevista con Cecilia Anan, directora de la comisión de Mujeres y Futuros Líderes de FADEEAC

1. ¿Cuál es el objetivo y/o propósito de la comisión de Mujeres y Futuros Líderes de la FADEEAC?
2. ¿Cómo fue evolucionando la presencia de las mujeres en el sector de transporte de cargas?
3. ¿Cuáles son las acciones que se están llevando a cabo desde FADEEAC para lograr la inclusión de las mujeres como conductoras de transporte de cargas?
4. ¿Cuál es la postura de los empresarios ante esta oportunidad de inserción?

