



Tipo de documento: Tesis de Grado de Ciencias de la Comunicación

Título del documento: La incorporación de la mujer en ámbitos laborales masculinos: el caso de la logística

Autores (en el caso de tesis y directores):

Laura Ponasso

Myriam Pelazas, dir.

Datos de edición (fecha, editorial, lugar,

fecha de defensa para el caso de tesis): 2016

Documento disponible para su consulta y descarga en el Repositorio Digital Institucional de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Para más información consulte: <http://repositorio.sociales.uba.ar/>

Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 4.0 (CC BY 4.0 AR)



La imagen se puede sacar de aca: https://creativecommons.org/choose/?lang=es_AR



Ponasso, Laura

La incorporación de la mujer en ámbitos laborales masculinos, el caso de la logística / Laura Ponasso. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires. Carrera Ciencias de la Comunicación, 2017.

Libro digital, PDF

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-950-29-1630-9

1. Mujeres. 2. Trabajadores. 3. Publicidad. I. Título.

CDD 331.4

“La discriminación es silenciosa. Nadie va a decirte en la calle, por una cuestión de educación, que no sabés hacer nada. No puede hacerlo. Pero la discriminación se percibe día a día en la exclusión, en que hay una reunión de hombres y la mujer es quien toma apuntes, por ejemplo. Se ve en cosas que se asumen, como que la mujer tiene letra más bonita. Todos discriminamos todos los días. Ahí está la ‘discriminación posmoderna’, de la que nosotros somos responsables.”¹

¹ Alejandra Vallejos Morales, secretaria ejecutiva del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile. Expresó estas palabras en la presentación “El consumo y la compra responsable haciendo posible una ecología integral desde el rol y la capacidad de cada sector de la economía”, que dio en la *Conferencia Internacional del IARSE 2016*, realizada el 18 de mayo de 2016 en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Resumen

Las actividades logísticas son realizadas mayoritariamente por hombres, no solo en Argentina, sino también a nivel mundial. Pero, ¿por qué? ¿Tienen estas tareas alguna característica por la cual las mujeres no pueden realizarlas? ¿Ellas están dispuestas a llevarlas a cabo? ¿Cuáles son las condiciones que el sector les ofrece?

Históricamente, las mujeres tuvieron una participación reducida en el mercado laboral; más aún, en ámbitos considerados masculinos. ¿Cambió esta situación? Sí, pero estadísticas de organismos internacionales revelan que aún son las más perjudicadas por la segregación horizontal y vertical y por las brechas salariales.

Los estereotipos "masculino" y "femenino" tienen un fuerte peso en el modo de relacionarse de las personas e inciden en este campo. En tanto las mujeres son asociadas a la maternidad, a la delicadeza y al cuidado familiar, son confinadas al rubro de servicios (educación, enfermería, etc.). Por el contrario, los hombres son vistos como el sexo "fuerte" en doble sentido, corporal y actitudinal, y ocupan profesiones que demandan estas características.

Este escenario pone a las mujeres en una posición de vulnerabilidad, ya que muchas veces les impide alcanzar la independencia económica, que a su vez, las lleva a someterse a situaciones de violencia.

Inconscientemente y partir de las experiencias, adquirimos valores que marcan nuestro pensamiento. Es fundamental que podamos hacer un ejercicio: alejarnos de nuestras concepciones, tomar distancia de supuestos y desnaturalizar prácticas cotidianas.

Esta investigación plantea el debate de estas cuestiones y aborda, especialmente, el papel que la educación y la comunicación juegan en la construcción de identidades, y los aportes que desde estos ámbitos se pueden realizar, en pos de alcanzar la igualdad de género.

Etiquetas: mujeres, trabajadora, división del trabajo por sexo, brecha de género, estereotipos, logística.

Índice

Capítulo 1: Introducción

1.1. Fundamentación.....	6
1.2. Objetivos.....	9
1.3. Marco teórico.....	11
1.4. Metodología de trabajo.....	14
1.5. Entrevistas realizadas.....	15

Capítulo 2: Radiografía del escenario contemporáneo

2.1. Rezagos modernos.....	18
2.2. Pequeño paso para la mujer, gran salto para la humanidad.....	29
2.3. Marco legal.....	29
2.3.1. Preocupación mundial.....	29
2.3.2. Promotores de la igualdad.....	29
2.3.3. En debate: cupos.....	34
2.3.4. Contexto argentino.....	35

Capítulo 3: Nuevos horizontes: la logística

3.1. ¿Qué es la logística?	40
3.1.1. Regulación.....	43
3.2. Impulso sectorial.....	45
3.3. La incorporación de mujeres en la logística.....	48
3.4. Algunas se interesan.....	53
3.5. ...y otras se autoexcluyen.....	55

Capítulo 4: Carrera con obstáculos

4.1. ¿Sector masculino?.....	58
4.2. Derribando mitos.....	64
4.3. El cuerpo habla.....	69
4.4. ¿Los hombres primero?.....	72
4.5. Hostilidad horizontal.....	77

Capítulo 5: Comunicar igualdad

5.1. Saber es poder.....	79
5.2. (Des) igualdad y (des) información. ¿Cómo eliminar el prefijo?.....	86
5.3. El poder de la imagen.....	90
5.4. Formación de sujetos y de brechas.....	98
5.5. Educación formal con perspectiva hegemónica.....	103

Capítulo 6: La importancia de incorporar a las mujeres

6.1. Valor agregado.....	113
6.2. En los resultados.....	115
6.3. Violencia de género.....	116

Capítulo 7: Cierre sin cierre

7.1. Reflexiones finales.....	119
7.2. Orientaciones para trabajos posteriores.....	125
7.2.1. Hombres en sectores considerados femeninos.....	125
7.2.2. Costos ocultos del reconocimiento del trabajo doméstico.....	127

Referencias bibliográficas

Bibliografía académica.....	130
Tesinas.....	133
Informes.....	133
Leyes y convenciones.....	139
Artículos periodísticos y comunicados de prensa.....	141
Material audiovisual.....	147
Organismos y asociaciones.....	147

Anexo	149
--------------------	-----

Capítulo 1: Introducción

1.1. Fundamentación

Para quien frecuenta reuniones o eventos vinculados a la promoción y a la actualización de conocimientos sobre logística y las actividades relacionadas es normal encontrar en ellos caras conocidas. Como en todo sector o nicho productivo, quienes protagonizan las jornadas suelen ser las mismas personas. Pero basta con asistir solo a algunas para percibir un rasgo característico: abundan los trajes y las corbatas. La mayoría de quienes asisten son hombres y pocas veces las mujeres están a cargo de las disertaciones. Tras casi cinco años de transitar el ambiente como periodista y de estar en contacto con sus principales referentes, pude corroborarlo.

Históricamente, las mujeres tuvieron una participación menor que los hombres en el mercado laboral y debieron afrontar situaciones desventajosas respecto de ellos. Más aún, en ámbitos considerados masculinos, como la logística. ¿Cambió esta situación? Sí, pero estadísticas de organismos nacionales e internacionales revelan que aún queda un largo camino por recorrer para modificar el escenario y alcanzar la igualdad.

Según el informe Tendencias Globales de Empleo para Mujeres 2012, elaborado por la Organización Internacional de Trabajo (OIT), en colaboración con ONU Mujeres, la brecha de género en los mercados laborales globales mostró cierta convergencia a principios de la última década, pero esta se incrementó a partir de la crisis de 2007.

La incorporación de las mujeres en el mundo del trabajo debe ser entendida en el marco de los cambios culturales que atraviesan las formaciones sociales. La Modernidad sentó las bases para la división de la sociedad en dos esferas - la pública, ocupada por los hombres, y la privada, por las mujeres-, que definían los derechos y las obligaciones de cada quien. Mientras los hombres trabajaban fuera de sus casas para sostener la economía familiar, las mujeres permanecían en sus hogares, para atender a sus hijos y maridos.²

² Este punto es abordado por múltiples autores y desde diferentes perspectivas. Habermas (1994), por ejemplo, señala que a las mujeres, al igual que a otros grupos, les fue negada la participación en la formación política de la opinión y que la “igualdad civil, conseguida

Poco a poco y pese a las resistencias, los hábitos y costumbres que parecían naturales se fueron modificando. Sin embargo, aun hoy, profesiones, tareas y conductas suelen cargar con estereotipos, como es el caso de la logística, más allá de los rasgos objetivos que puedan o no validarlos. ¿Un ejemplo que lo evidencie? La Confederación General Empresaria de la República Argentina dictaba cursos de mecánica para motos abiertos a todo público, a los que nunca habían asistido mujeres. Conscientes de esta situación y sospechando de una dificultad en su interpelación, desde el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social optaron por desarrollar uno en 2013, específicamente dirigido a ellas en la comunicación³. ¿El resultado? Fue un éxito. Muchas mujeres que no creían que fuera para ellas se acercaron interesadas al ver que se las convocaba. La naturalización de las prácticas se hace explícita en estos casos, en los que también se ve la potencia de los discursos para quebrantarla. Así como las mujeres atraviesan estas circunstancias en ambientes masculinos, los hombres han avanzado en lugares etiquetados como femeninos y, todavía muchas veces, son cuestionados.

Sobre estos estereotipos se funda la segregación horizontal y vertical del trabajo. En tanto las mujeres son asociadas a la maternidad, a la delicadeza y al cuidado familiar, son confinadas al rubro de servicios (educación, enfermería, etc.). Por el contrario, los hombres son vistos como el sexo "fuerte" en doble sentido: corporal y actitudinal, y, por ello, ocupan profesiones que demandan estas características. Pero, ¿cuán cierto es esto? ¿Todos los hombres son fuertes y todas las mujeres, sensibles? Más aún, ¿cuál indispensable es la destreza física en una era donde la tecnología

finalmente en el siglo XX, abrió a las mujeres, hasta ese momento en estado de subprivilegio, la oportunidad de conquistar una mejora en sus status social". Detalla:

Las transformaciones de las relaciones sexuales no solo afectan al sistema económico, sino también al ámbito nuclear y privado del espacio interior de la pequeña familia. De ahí que la exclusión de las mujeres haya sido también constitutiva para la publicidad política, en el sentido de que dicha publicidad no solo fue dominada por hombres de manera contingente, sino que además quedó determinada de una manera específicamente sexista tanto en su estructura como en sus relaciones con la esfera privada (1994:9).

³ La Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social participó en las acciones del proyecto de formación en mecánica de motos, en el marco del Programa Nuevos Oficios para Mujeres y del Programa Sectorial de Calificación, dependiente de la Dirección de Fortalecimiento Institucional. La Confederación General Empresaria de la República Argentina (CGERA) fue el organismo ejecutor de dicho proyecto, en el marco del Plan Integral para la Promoción del Empleo para el Sector Mecánica del Automotor.

permite sortear casi cualquier obstáculo?

Aspectos formales e informales de contratación y tratos personales en ámbitos laborales considerados masculinos evidencian rasgos discriminatorios hacia las mujeres. Pueden ser explícitos e intencionales; pero, en ocasiones, no son percibidos ni por las víctimas ni por los victimarios. Se dan a partir del lenguaje verbal y del no verbal, estructuras discursivas que organizan las relaciones sociales.

Este escenario pone a las mujeres en una posición de vulnerabilidad. Muchas veces, su condición de desempleadas o incluso su participación en sectores que ofrecen bajos salarios y su desempeño en posiciones no-jerárquicas les impide alcanzar la independencia económica que, en ocasiones, les permitiría escapar de situaciones de violencia doméstica.

La incorporación de mujeres en la logística es importante no solo por los beneficios que le ofrece –profesionales del sector coinciden en resaltar su perfil conciliador y detallista por sobre el de los hombres–, sino por lo que representa. Implica un quiebre en las representaciones sociales basadas en los estereotipos de género y en la discriminación. Para que la ruptura sea efectiva, además de su participación, son necesarios la identificación y el reconocimiento de los estereotipos como formaciones culturales, por parte de todas las personas implicadas. Es fundamental identificar y analizar cómo se dan las relaciones interpersonales dentro del sector y cuáles son las representaciones que lo atraviesan, para recién entonces pensar cómo actuar y cómo promover la incorporación de las mujeres en el rubro.

En los últimos años, la demanda por la igualdad de género cobró peso. Argentina ratificó convenios internacionales, sancionó la ley que establece un cupo femenino en el Senado de la Nación y desarrolló medidas que apuntan a garantizar sus derechos. Múltiples entidades nacionales e internacionales fueron creadas para tal fin y otras tantas abrieron espacios especializados en la temática. Sin embargo, pocas impulsaron estudios en profundidad específicos para este sector, que permitan acompañar las políticas públicas. ¿Cómo entonces podemos discutir y planear estrategias inclusivas, si no tenemos una base teórica y fundada desde la cual partir?

“Que no haya datos ya es un dato”, afirma Ana María Brunet, abogada especialista en gestión portuaria y transporte internacional. A raíz de la publicación de la nota “Mujeres en la logística: corriendo los límites” en *Concepto Logístico* -revista oficial de la Asociación Argentina de Logística Empresaria-, base de esta investigación,

fui consultada por una empresa del sector, interesada en avanzar en medidas inclusivas, e invitada a participar de un programa de radio especializado en responsabilidad social empresaria y recursos humanos, para difundir las conclusiones alcanzadas. ¿Lo más curioso? Tras contactarme con la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT) del Ministerio de Trabajo para solicitar información vinculada a la materia, desperté el interés de sus miembros, que me explicaron que por diferentes cuestiones tenían dificultades para reunir datos específicos. La ausencia de información exhaustiva sobre el desempeño de las mujeres en el campo de la logística y el transporte es un hecho difícilmente discutible.

Desde la academia, debemos asumir el compromiso y trabajar para llenar este vacío informativo. Y desde las Ciencias de la Comunicación, específicamente, tenemos también otras responsabilidades. Los medios construyen realidades, que los sujetos asumimos en los procesos de construcción identitaria. Y usualmente, producen y reproducen estereotipos. “El consumo de bienes producidos y distribuidos por la industria cultural pasó a ser considerado como una de las prácticas más importante en los procesos de constitución de las identidades”, explica Duquelsky (2011: 51). Pero no solo las publicidades y los programas de televisión lo hacen, sino también los materiales utilizados en las instituciones educativas y muchos otros mensajes que circulan fuera de los medios masivos; estos actúan fuertemente en aquel proceso y encuentran relación con los modos de actuar de los sujetos. Esto lo vemos, por ejemplo, en lo ocurrido en el curso de mecánica para motos.

Frente a este escenario, debemos ser conscientes del impacto de nuestro rol de comunicadores/as y bregar por el cuidado en el tratamiento de la información. A nivel empresarial, podemos trabajar en el desarrollo de buenas prácticas de difusión de información, que alienten la atracción y la permanencia de mujeres; en el espacio escolar, tenemos la oportunidad de alentar la aprehensión de contenidos con perspectiva de género; y desde el ámbito de la comunicación masiva, podemos utilizar los medios como instrumentos para preconizar la diversidad.

1.2. Objetivos

Las actividades logísticas son realizadas mayoritariamente por hombres, no solo en

Argentina, sino también a nivel mundial. Pero, ¿por qué? ¿Tienen estas tareas alguna característica por la cual las mujeres no pueden realizarlas? ¿Cuáles son los roles que la biología y las formaciones sociales juegan? ¿Las mujeres están dispuestas a llevarlas a cabo? ¿Cuáles son las condiciones que el sector les ofrece? ¿Están informadas sobre las actividades del sector y sobre sus posibilidades de participar? Estas son algunas de las preguntas que es necesario plantearse, antes de emitir un juicio sobre este escenario.

Pero para comprender mejor la situación, es fundamental profundizar la reflexión sobre algunas líneas de análisis. Por ejemplo: ¿Qué ideología y qué representaciones atraviesan a quienes actúan en esta industria? ¿De qué modo las prácticas y las concepciones naturalizadas inciden en este escenario? ¿Cómo son las relaciones interpersonales de los actores y las actoras del sector? ¿Cómo son los discursos que refieren a la logística? ¿Por qué decimos que la logística es un sector masculino?

Los objetivos generales de esta investigación son:

- Analizar el concepto de género como performatividad, nutrido de significados cambiantes.
- Identificar cómo las prácticas naturalizadas y los conceptos de género estructuran la organización de la vida cotidiana.
- Visibilizar la función y los efectos de la comunicación en la construcción de sentidos.
- Impulsar el tratamiento de la problemática de género como tema transversal a la sociedad.

Los objetivos específicos son:

- Identificar las posiciones y los discursos de quienes trabajan en el sector logístico.
- Visibilizar las barreras y los mitos que las mujeres del sector debieron/en atravesar.
- Generar un debate en torno a su debida/indebida incorporación.
- Indagar en las relaciones interpersonales que se dan entre quienes actúan en el sector y en el lenguaje verbal y el no verbal que utilizan.
- Visibilizar los diferentes tipos de discriminación que las mujeres sufren en el sector.

1.3. Marco teórico

“Masculino y femenino no son características inherentes, sino construcciones subjetivas”, señala la historiadora estadounidense Joan Scott (1996:283). Y sobre esta premisa se constituirá este trabajo, con el objetivo de analizar la incorporación de mujeres en la logística, en tanto ámbito laboral considerado tradicionalmente “masculino”.

Desde una posición que retoma y encuentra ciertos puntos de contacto en autores como Laclau y Mouffe (1987), Butler (1990), Žižek (1993), Scott (1996), Bourdieu (1998) y Hall (2003), podemos afirmar que la identidad no tiene que ver con rasgos positivos propios de los sujetos, sino con un juego de diferencias, de lo que los “otros” no son en referencia a “nosotros”, que produce una marcación de límites simbólicos sobre lo que “entra” en la identidad y lo que no. Tiene un carácter intersubjetivo y relacional. Siguiendo esta línea de pensamiento, podemos sostener que los conceptos “masculino” y “femenino” se definen por oposición: producción-reproducción; público-privado; racional-emocional; activo-pasivo; fuerza-debilidad son algunos aspectos que los caracterizan, respectivamente.

Lejos de una postura hegeliana arraigada en la esencia de las cosas,

“este concepto de identidad no señala ese núcleo estable del yo que, de principio a fin, se desenvuelve sin cambios a través de todas las vicisitudes de la historia. (...). El concepto acepta que las identidades nunca se unifican y, en los tiempos de la modernidad tardía, están cada vez más fragmentadas y fracturadas; nunca son singulares, sino construidas de múltiples maneras a través de discursos, prácticas y posiciones diferentes, a menudo cruzados y antagónicos” (Hall, 2003:17).

El concepto de género elaborado por el movimiento feminista da cuenta de la diferencia entre la dimensión biológica y las identidades que se construyen socialmente y determinan estructuras de poder en la sociedad. Simone de Beauvoir planteó en 1945 que no se nace mujer, sino que una llega a serlo, mostrando que actitudes y reglas sociales entrenaban al ser humano nacido con genitales femeninos para caminar, jugar y comportarse de manera que al completar su educación pudiera ser llamada “mujer” (INADI, 2016). En sintonía, Marta Lamas especifica que “lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento experiencias, ritos y costumbres atribuidos a los hombres o a las mujeres” (1995, párr. 19).

Asimismo para Butler (Hall, 2003:34), “el sexo no solo funciona como una norma, sino que es parte de una práctica regulatoria que produce (por medio de la repetición o reiteración de una norma sin origen) los cuerpos que gobierna”. Es decir, la autora (1990) remarca que el género no es una identidad estable ni tampoco el locus operativo de donde procederían los diferentes actos, sino una “identidad débilmente instituida por la repetición estilizada de actos”. Es decir, tiene un carácter performativo. Por este motivo, es en las diferentes formas de repetición o de ruptura donde las posibilidades de transformar el género pueden ser encontradas.

Los sujetos se constituyen a partir de prácticas articuladoras, que involucran ideas, actos y relaciones, objetos e instituciones, y por interpelación de la Ideología⁴, mediante operaciones de reconocimiento/desconocimiento (Althusser, 1970). Lo hacen a través del lenguaje (Lacan, 1975) y simultáneamente con las formaciones discursivas (Laclau y Mouffe, 1987), entendidas estas como totalidades estructuradas que se proclaman como positivas, completas y universales, cuando son en realidad relacionales, abiertas y precarias.

En el acto comunicacional intervienen elementos del lenguaje verbal y del no verbal. Cada elemento que entra en juego es un eslabón semiótico que se interrelaciona con otros y expande la cadena de sentido, creando nuevas significaciones (Verón, 1987). ¿Qué dicen las mujeres a través de la vestimenta, la forma de caminar, los gestos corporales, las miradas? ¿Y los hombres?

En este sentido, ¿es necesario que una persona le diga a una mujer que no la cree capacitada para liderar una compañía, para pensar que la discrimina? ¿O basta con que en una reunión no preste atención a sus comentarios y dirija la mirada hacia los hombres? Debemos recordar que, de acuerdo con Bourdieu (1998), los sujetos actúan en su vida cotidiana a partir de esquemas de percepción y de conocimiento inconscientes, conocidos como “habitus”.

A su vez, Castoriadis (1993) postula la existencia de un imaginario social de significaciones, que construye sentidos en una sociedad en un período determinado. Justamente, mediante el proceso de constitución del género, la sociedad fabrica las ideas de lo que deben ser los hombres y las mujeres.

⁴ La Ideología es la “representación de las relaciones imaginarias con sus condiciones reales de existencia” (Althusser, 1970:52). Los sujetos son interpelados por la Ideología y se reconocen como tales, pero desconocen los procesos por los que lo hacen.

La dicotomía masculino-femenino establece estereotipos⁵ rígidos, que condicionan los papeles y limitan las potencialidades de las personas, al estimular o reprimir los comportamientos, en función de su adecuación de género. ¿Acaso por parir las mujeres nacen sabiendo planchar y coser? Marta Lamas (1995) indica incluso que la resistencia de los hombres a realizar estas tareas se debe a que son conceptualizadas como “femeninas”, pero que en caso de necesidad u oficio, las efectúan igual de bien que las mujeres.

La autora nos habilita a pensar que si bien es posible que existan diferencias sexuales asociadas con un programa genético de diferenciación sexual, estas son mínimas y no implican superioridad de un sexo por sobre el otro. Sin embargo, en este juego de relaciones, los atributos femeninos fueron sometidos a una posición de subordinación respecto de los masculinos, lo que generó desigualdades en múltiples ámbitos.

Scott (1996:290) retoma estudios de Bourdieu, en los que explica que “los conceptos de género estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de la vida social, hasta el punto que esas referencias establecen distribuciones de poder”, para afirmar que los roles sexuales y sus simbolismos encuentran un significado en las diferentes sociedades y períodos. “Se ha comprobado que el status femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres a los hombres”, puntualiza Lamas (1995, párr. 29).

El orden social funciona como una máquina simbólica, que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: la división sexual del trabajo; la estructura del espacio; y la estructura del tiempo (Bourdieu, 1998:22).

Este orden es reproducido por los Aparatos Ideológicos de Estado (Althusser, 1970) e inscripto en los cuerpos de los sujetos. Esto se evidencia en cómo a través del currículum explícito y oculto, las instituciones educativas reproducen valores inscriptos en este sistema de dominación. Por caso, las mujeres asimilan

los principios de la división dominante que les llevan a considerar normal, e incluso natural, el orden social tal cual es y a anticipar de algún modo su destino, rechazando las ramas o las carreras de las que están en cualquier caso excluidas, precipitándose hacia

⁵ Los estereotipos son imágenes sociales simplificadas e incompletas, cuya existencia es determinada por la repetición de representaciones. Constituyen una forma de categorizar conjuntos de individuos, condicionada por factores ideológicos, económicos, sociales, educativos y culturales, entre otros. Son compartidos socialmente y suelen reforzar prejuicios. (www.educ.ar - www.defensadelpublico.gob.ar)

aquellas a las que, en cualquier caso, están destinadas. (Bourdieu, 1998:118).

En este marco puede entenderse la separación de los espacios y la consideración de determinados trabajos como masculinos, como las actividades logísticas, y su aceptación tanto por parte de los hombres como de las mujeres. Allí operan los estereotipos, cuya fuerza es medida en relación con el grado en que estos son percibidos como representaciones válidas de la realidad (Gamarnik, 2009). La potencia de esta creencia reside, justamente, en que los sujetos creen en ella, por estar inscriptos dentro de la ideología que los interpela.

1.4. Metodología de trabajo

Entrevistas en profundidad⁶ a varones y mujeres que se desempeñan en el sector logístico, en cargos operativos y gerenciales, a consultores y a docentes dejan entrever sus vivencias y sus posturas. Además, testimonios sobre casos que se dieron en otros ámbitos laborales masculinos sirven de marco referencial. Estas experiencias son contextualizadas en los discursos de personajes de entes gubernamentales⁷ y de entidades vinculadas a la problemática de género, que analizan el escenario y señalan sus planes de acción.

Además, todo el material recolectado de primera mano es puesto en relación con información estadística, estudios, análisis de organismos nacionales e internacionales y noticias que dan cuenta (o no) de los avances de los gobiernos y de las sociedades en materia de igualdad de género, puntualmente, en la esfera laboral. Para este trabajo, resulta fundamental someter continuamente las categorías a crítica y ser capaces de

⁶ La entrevista en profundidad es uno de los métodos utilizados en la investigación cualitativa. En ella se utilizan cuestionarios semiestructurados y preguntas abiertas, de modo alternado. Mientras que las preguntas “estándar” habilitan la comparación de la información entre las personas entrevistadas, las espontáneas permiten profundizar en las características específicas de ellas (Bonta y Farber, 1996).

⁷ La mayoría de las entrevistas fueron realizadas entre julio de 2014 y septiembre de 2015. Cabe destacar que en diciembre de 2015 se llevaron a cabo las elecciones presidenciales en Argentina y se produjo un cambio de gobierno, con la consecuente renovación de autoridades en los organismos estatales. Luego de 12 años de conducción nacional, el Partido Justicialista (Néstor Kirchner, 2003-2007; Cristina Fernández, 2007-2015), legó el mandato al PRO, liderado por Mauricio Macri (2015-Presente).

emplear un vocabulario analítico.

Como parte del proceso de investigación y del compromiso por la elaboración de conocimiento colectivo, en el marco de esta casa de estudios, son también retomadas tesis de esta carrera que, desde algún punto, contribuyen al análisis. En este sentido, forman parte del corpus: *Análisis comunicacional de las técnicas lúdicas de los payamédicos y los payasos de hospital* (Carrocera, 2012) y *Qué ves cuando me ves. Análisis de la corporalidad y las representaciones en registros audiovisuales del rock barrial* (Vigliotta, 2011), que, desde dos análisis de casos muy diferentes, dan cuenta de la función que cumple el cuerpo en la comunicación y en la construcción de identidades; *Mamá Luchetti: el uso de la caricatura en la ruptura del imaginario de género* (Sabella, y Díaz, 2012), que aborda la construcción de representaciones de género en las publicidades; y *Nueva masculinidad y sociedad de consumo. Desplazamientos en las fronteras de género* (Sánchez, 2008), que se suma a los recientes estudios de género centrados en los varones y que, en cierta forma, a partir de las “nuevas masculinidades” nos habilita a pensar en “nuevas feminidades”.

El cruzamiento de vivencias y de opiniones de las personas involucradas en el sector logístico con datos estadísticos e informes que abordan el tema, en el marco de estudios sociales, ofrece una aproximación a la situación actual de las mujeres que se desempeñan en esta industria y a las representaciones que la atraviesan. Además, se consolida como base para el desarrollo de planes de acción que aspiren a alcanzar la equidad y la igualdad de género.

1.5. Entrevistas realizadas

- Antúnez, Cristina. Entonces directora de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CGIOT) del Ministerio de Trabajo. Reunión con demás miembros del área. (2015).
- Baz, Sandra. Socia gerente de Gestión Logística SB. (2014)
- Brunet, Ana María. Abogada especialista en gestión portuaria y transporte internacional, directora del Programa de Coordinación de Puertos de la Provincia de Santa Fe, vocal titular de de la filial argentina de WISTA, miembro del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, asesora al Ministerio de

Agua, Servicios Publico y Medio Ambiente de la provincia en materia de transporte, puertos y medio ambiente y ex presidenta del Ente Autárquico Puerto de Rosario (ENAPRO). (2014)

- Cano, Vanina. Contadora, ex gerente de Operaciones y entonces gerente general de Dialog. (2014)
- Contino, Carlos Enrique. Socio Gerente de CONA Consultores en Recursos Humanos y docente. (2014)
- Cruz, Ricardo. Psicólogo y director de Unidades de Negocios del Grupo Logístico Andreani. (2015)
- Dohm, Gisela. Coordinadora del Área Trabajo sin Discriminación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. (2015)
- Efron, Alejandra. PhD en Transporte y Logística de la Universidad de Sidney y consultora asociada de Brale Consulting. (2014)
- Espiñeira, María Belén. Abogada especialista en transporte marítimo internacional, máster en derecho marítimo internacional y presidenta de la Comisión Ejecutiva de la filial argentina de la Asociación Internacional de Mujeres vinculadas al Transporte y al Comercio Internacional (WISTA). (2014)
- Gómez Lucero, María Cristina. Primera maquinista naval de la Escuela Náutica Nacional y auditora interna de Sistema de Gestión de la Seguridad en Horamar. (2014)
- Guidobono, Jorge. Director de la Licenciatura en Transportes y Logística Operativa y de la Tecnicatura de Gestión y Tecnología Ferroviaria de la Universidad de la Marina Mercante de Buenos Aires. (2014)
- Iglesias, Alejandro. Coordinador de la Diplomatura en Logística de Fundación Andreani. (2016)
- Leandro⁸. Piloto. (2015)
- Leiras, Alejandro. Director de Capacitación de ARLOG (2016)
- Montañez, Raquel. Técnica en Tecnología y Gestión Ferroviaria y primera conductora especializada de subtes. (2014)
- Neiman, Nicole. Directora de Protección Integral y Articulación de Acciones Directas del Consejo Nacional de las Mujeres. (2016)

⁸ Por motivos personales, el entrevistado prefirió no revelar su apellido en este trabajo.

- Sánchez, Fernando. Gerente de Servicios Corporativos del IEEC. (2016)
- Stein, Sarah –psicóloga- y Bastitta, Eduardo -CEO de Plaza Logística-. (2014)
- Sudol, Silvia. Doctora en Ciencia Política, asesora del Senado y ex Directora del Departamento de Transporte Internacional de la Federación Argentina de Entidades Empresarias de Autotransporte de Cargas (FADEEAC). (2014)
- Tesler, Jorge. Director Académico en la Especialización en Gestión Logística del Instituto Tecnológico de Buenos Aires. (2016)
- Turbiner, Natalia. Licenciada en Trabajo Social y entonces directora nacional de Asistencia Técnica del Consejo Nacional de Mujeres. (2015)
- Valor, Sabrina. Conductora de camión. (2014)
- Veleiro, Graciela. Licenciada en Ciencia Política y gerente general de la Asociación Argentina de Logística Empresaria. (2014)
- Villemín, Laura. Presidenta de la Cámara de Empresarios del Autotransporte de Cargas (CEAC) y de Expreso Trole. (2014)
- Wirth-Dominicé, Linda. Consultora y ex responsable de la Oficina para la Igualdad entre Géneros de la Organización Internacional del Trabajo. (2015)
- Zibana, Jimena. Responsable del área de RSE de Plaza Logística. (2014)

Capítulo 2: Radiografía del escenario contemporáneo

2.1. Rezagos modernos

La Modernidad sentó las bases para la división de la sociedad en dos esferas - la pública, ocupada por los hombres, y la privada, por las mujeres-, que definían los derechos y obligaciones de cada quien. Mientras los hombres trabajaban fuera de sus casas para sostener la economía familiar, las mujeres permanecían en sus hogares, para atender a sus hijos y maridos. Esta ideología permeó incluso el marco normativo. Para ejemplificar: la Ley 1.420 de Educación Común, sancionada en Argentina en 1884, determinaba la obligatoriedad de materias y conocimientos, entre los que se detallaban algunos para varones, como ejercicios militares y nociones de agricultura y ganadería, y otros para niñas, como labores de manos y economía doméstica.

Poco a poco y pese a las resistencias, estos hábitos que parecían naturales se fueron modificando y las mujeres se fueron insertando en espacios hasta entonces vedados. Y esto ocurre porque así funciona la sociedad: no es estática, sino que continuamente está sometida a cambios culturales, que son lentos y progresivos, y están atados al fenómeno de la transmisión cultural. Supone una relación intergeneracional. ¿Qué se transmite y quién lo elige? Esta decisión resulta un trabajo político, ya que implica generar subjetividades a partir de lo legado.

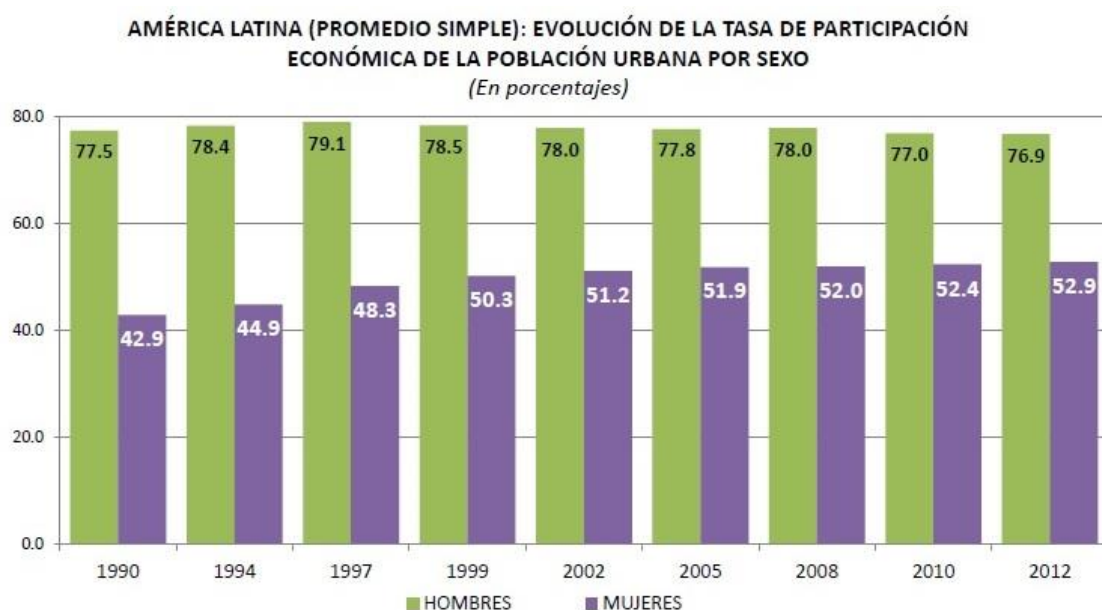
El ámbito laboral, del que inicialmente las mujeres eran excluidas, no resulta ajeno a los estereotipos y a las desigualdades que conllevan. De acuerdo con el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, 2013a:22), “las relaciones de trabajo producen y reproducen, de manera flagrante, las inequidades y las situaciones de discriminación en perjuicio de las mujeres y de los atributos asociados a la femineidad”.

2.2. Pequeño paso para la mujer, gran salto para la humanidad

Desde hace algunas décadas, las dinámicas sociales dejan entrever alteraciones en la organización social: las mujeres comenzaron a ocupar lugares que antes correspondían a

los hombres, aumentaron sus niveles de escolaridad y su inserción en el mercado laboral, lograron mayor acceso a recursos productivos e incrementaron su autonomía económica. De acuerdo con Linda Wirth-Dominicé, ex responsable de la oficina para la igualdad entre géneros de la Organización Internacional del Trabajo (2015), el universo del trabajo se transformó radicalmente debido a la disminución de la fertilidad, el envejecimiento de la población, la migración, un acceso más amplio a la educación y la tecnología.

El Banco Mundial sostiene en su informe sobre igualdad de género de 2012 que, entre 1980 y 2008, 552 millones de mujeres se incorporaron a la población activa. Es decir, que en todo el mundo, cuatro de cada 10 personas que trabajan son mujeres⁹. Esto se equipara a lo expuesto por Sonia Montañó Virreira (2014) para la región latinoamericana: la mitad de las mujeres en edad de trabajar tiene vínculo con el mercado laboral –trabaja o busca activamente empleo–.



Fuente: Bárcena (18.11.2014)

Está claro que las cifras revelan un avance en términos de igualdad, pero es también evidente que resta mucho camino por transitar. El documento elaborado por Montañó Virreira para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) detalla que una de cada tres mujeres de América Latina no tiene ingresos

⁹ En Argentina, siete de cada 10 mujeres trabajan (INADI, 2013a)

propios, en comparación con solo uno de cada 10 hombres, y que 118 de cada 100 hombres viven en situación de pobreza. Indica que aunque la situación de las mujeres ha mejorado a un ritmo lento pero sostenido durante los últimos 20 años, el incremento de su participación en el mercado laboral se estancó a partir de los primeros años de la década de 2000. Según el Banco Mundial¹⁰, las tendencias apuntan que la incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo se ha desacelerado en los últimos 20 años, al disminuir del 57% al 55% a nivel mundial.

Aunque la brecha de género en los mercados laborales globales mostró cierta convergencia a principios de la última década, esta se incrementó a partir de la crisis de 2007, según el informe Tendencias Globales de Empleo para Mujeres 2012, elaborado por la Organización Internacional de Trabajo, en colaboración con ONU Mujeres (OIT, 2012).

De acuerdo con el Observatorio sobre la Igualdad de Género, creado en 2007 por la CEPAL, el desempleo femenino en la región latinoamericana aumenta más rápido en períodos de crisis que el desempleo masculino. Argumenta que esto ocurre porque las mujeres se concentran en los sectores de actividad económica más vulnerables a los ciclos económicos, están sobrerrepresentadas en el sector informal y carecen de servicios que les permiten conciliar la vida laboral y familiar.

En 2011, el 50,5% de las mujeres trabajadoras del mundo se encontraba en situación de empleo vulnerable, a menudo sin protección de leyes laborales, frente al 48,2% de los hombres (OIT, 2012). Según el Observatorio, el desempleo en América Latina cayó más de 3 puntos porcentuales en la última década, alcanzando un 6,7% en 2012, siendo el desempleo de las mujeres de 7,8% y el de los hombres de 5,9%.

Cristina Antúnez, directora de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CGIOT) del Ministerio de Trabajo de Argentina, reconoce que cuando las empresas tienen que tomar la medida de reducir personal, despiden a las mujeres, porque parten de la premisa de que sus salarios son secundarios y los hombres mantienen el hogar -una concepción anacrónica e irreal en la actualidad¹¹-, pero también remarca que tienen mayor más facilidad para ingresar al mercado de trabajo informal, al que recurren cuando sus parejas pierden el empleo y,

¹⁰ Sitio web consultado el 29 de mayo de 2016.

¹¹ Según el INADI (2013a), cada vez más mujeres se encuentran a cargo de las jefaturas familiares y son el sostén económico de sus hogares.

así, la tasa de actividad femenina sube. Señala que los trabajos que realizan las mujeres son inelásticos respecto de la demanda: “En general, la mujer trabaja más en los periodos de crisis para sostener la pérdida de empleo del marido, pero en los momentos de expansión, el mercado no la llama. Son trabajos que no generan mayores puestos cuando hay mejores oportunidades”.

Linda Wirth, consultora especializada en género de la OIT, recuerda una situación particular que se dio en los países orientales, como consecuencia de la crisis generada por el cambio de modelo de la Unión Soviética: “Las mujeres no querían estar en casas sin ingresos y con hombres deprimidos, por lo que tomaron la iniciativa de emprender pequeñas empresas. Había todo tipo de formación disponible y eran mayoría en ellas”.

La situación varía considerablemente dependiendo de las regiones. Según el *Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing* (Montaño Virreira, 2014), los avances fueron dispares y no siempre se dieron en las mismas áreas, por lo que el resultado fue un cuadro heterogéneo. Señala que se observan diferencias importantes entre países -Argentina, Brasil, Colombia y Chile están a la delantera en la reducción de brecha de género- y al interior de ellos, especialmente en desmedro de las habitantes de zonas rurales, las mujeres indígenas y afrodescendientes. Y detalla que las mujeres que alcanzaron mayores logros en el ámbito laboral fueron aquellas con mayor nivel educativo, menores cargas familiares y más recursos para adquirir servicios de cuidado.

Según Wirth, en general, las mujeres deben afrontar barreras sociales y culturales, fundamentalmente en economías tradicionales. El documento de la CEPAL, justamente, puntualiza que el peso de las costumbres influyó negativamente en la interpretación y en la aplicación de las leyes en materia de género.

“A nosotras todo nos cuesta más, porque históricamente la sociedad ha sido machista y manejada por los hombres, excepcionalmente en los orígenes, que aparentemente fue un matriarcado”, remarca Silvia Sudol, doctora en Ciencias Políticas, asesora del Senado desde fines de la década del 90 y ex directora del Departamento de Transporte Internacional de la Federación Argentina de Entidades Empresarias de Autotransporte de Cargas (FADEEAC).

Las brechas de género en el mercado de trabajo pueden ser medidas a partir de cuatro indicadores:

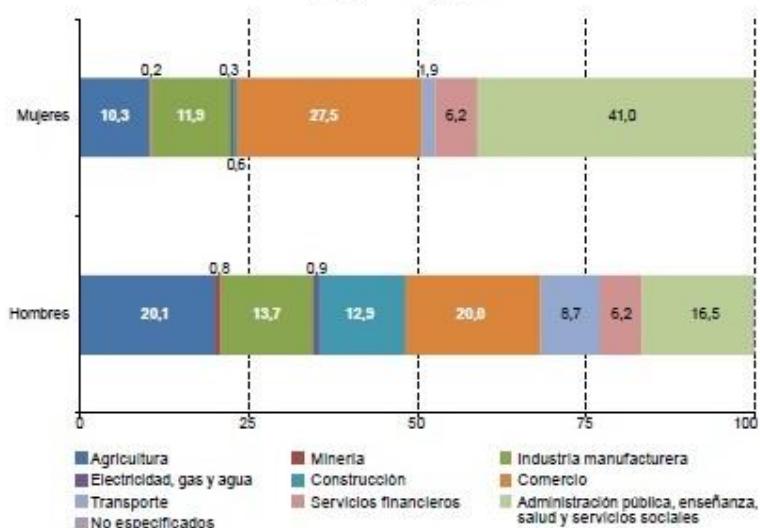
- Segregación horizontal

Por “segregación horizontal” entendemos la segmentación de la participación de mujeres y hombres en los sectores de actividad económica y en las ramas de la estructura productiva.

Las ocupaciones tipificadas como femeninas son una prolongación del rol tradicional de ama de casa. Mayoritariamente, las mujeres ocupan puestos asociados a tareas de cuidado, como los de enfermeras, maestras, niñeras y empleadas domésticas. Por el contrario, su presencia es mínima en ramas o cargos donde supuestamente se requiere fuerza física y temperamental –transporte y almacenaje-.

Las tendencias en la mayoría de las regiones muestran la sobrerrepresentación persistente de los hombres en la industria y de las mujeres en el rubro de servicios, fundamentalmente en educación y en salud (OIT, 2012). Asimismo, de acuerdo con la CEPAL (Montaño Virreira, 2014), la concentración de las mujeres en las ramas es más marcada que la de los hombres: específicamente, casi el 70% de las mujeres en América Latina se ubica en dos ramas de actividad -administración pública, enseñanza, salud y servicios sociales (41%) y comercio (27,5%)-, mientras que los hombres en agricultura y comercio, cada uno con un 20%.

América Latina (18 países): población ocupada por rama de actividad y sexo, alrededor de 2012
(En porcentajes)



Fuente: Montaño Virreira (2014)

La situación de Argentina no dista de la percibida en la región. El *Boletín de Género* del Ministerio de Trabajo (2014) revela que la tasa de feminización es mayor en el área de servicios (43,4%) y de comercio (34,8%), que en el de industria (18,6%). Sin embargo, aun dentro del sector de servicios, la participación de mujeres varía notablemente en cada rama que lo conforma: algunas superan la tasa de feminización promedio del conjunto de la economía – enseñanza, 73,6%; servicios sociales y de salud, 71,2%; y servicios comunitarios, sociales y personas, 45,4%-, mientras que en otras, su inserción es incipiente –transporte, almacenamiento y comunicaciones, 13,8%-. Y si bien la participación de mujeres en el empleo industrial es menor que la de los hombres, existen ramas donde la tasa de feminización es elevada –confecciones, 57%-.

Asimismo, al interior de las estructuras empresariales existen lo que se conoce como “paredes de cristal”: las mujeres se concentran en áreas como Recursos Humanos, Relaciones Públicas y Comunicaciones y RSE –asociadas a aptitudes como sensibilidad-, mientras que una minoría asume cargos vinculados a sectores como Operaciones, Ventas, e I+D¹².

¿Cuál es la particularidad de la segregación horizontal? “Cuanto más ‘femenina’ es la ocupación, menor es el salario para hombres y mujeres”, según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014). Además, los puestos que ocupan las mujeres suelen ser de baja productividad y con escasa protección social (Montaño Virreira, 2014).

Antúnez cuenta que, en general, cuando una actividad empieza a tener muchas mujeres, los salarios en ella bajan. “Un ejemplo es el de los médicos: hasta hace 30 años, ser médico era el sumun del prestigio, de ganar bien y de ser reconocido socialmente. Ahora, es una profesión donde mayoritariamente hay mujeres, que viven haciendo guardias y cobran poco, salvo algunas especialidades donde hay pocas mujeres, como cirugía”, explica. Wirth cuenta que una situación similar se dio en Rusia: cuando se incorporaron mujeres en la medicina, hasta llegar a ser mayoría, los salarios bajaron. Antúnez también identifica ejemplos que revelan la misma lógica aplicada de modo inverso: “Antes, ser cocinera era cosa típica de mujeres y ahora entraron los

¹² Este fenómeno se da a nivel local, según Gisela Dohm (INADI), y global, de acuerdo con Linda Wirth (OIT).

varones en esa actividad. ¿Qué pasó? Los sueldos subieron y la actividad comienza a ser más prestigiosa”.¹³

A modo de interrogación: ¿Los salarios en la medicina bajaron porque se incorporaron mujeres o las mujeres tuvieron mayores chances de insertarse porque los salarios bajaron y los hombres migraron a ramas mejor pagas? En la caso de la gastronomía, ¿los salarios aumentaron porque se incorporaron hombres o los hombres se incorporaron porque vieron que el sector cobraba prestigio? De uno u otro modo, igualmente, se reafirma la premisa sobre las mayores oportunidades que encuentran los hombres frente a las mujeres para moverse en el mundo laboral.

- Segregación vertical

¿A qué nos referimos por segregación vertical? A la menor participación de mujeres en órganos de decisión y dirección, respecto de los hombres. De acuerdo con la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), los avances en su situación no guardan relación con el aun limitado acceso a las posiciones de decisión política en organismos y en partidos políticos.

A nivel empresarial, se da el mismo fenómeno. De acuerdo con Wirth-Dominicé (2015), cuanto mayores son las dimensiones de las compañías, más difícil es para las mujeres ocupar el cargo más alto: menos del 5% de los directivos de las principales firmas del mundo son mujeres, y solo el 13% de las juntas de todas las empresas que entrevistó estaban presididas por ellas. Sin embargo, arrojó que avanzaron considerablemente en cargos directivos superiores y medios, sobre todo en países de América Latina. Las compañías consultadas consideraron que los dos principales obstáculos en la carrera por el liderazgo están vinculados a las mayores responsabilidades familiares de las mujeres, respecto de los hombres, y a los papeles atribuidos a cada género, mientras que desestimaron la legislación en materia laboral y de discriminación.

Del mismo modo que la segregación horizontal se ve impulsada por la tipificación de tareas como “femeninas”, por ser consideradas una prolongación del rol de las mujeres en el hogar, podría pensarse que el liderazgo masculino responde a la

¹³ En Argentina, los/as trabajadores/as están agrupados/as en la Federación de Trabajadores del Turismo, Hoteleros y Gastronómicos (FeHGRA), liderada por Luis Barrionuevo. Cabe aclarar que si bien la actividad cobró reconocimiento en los últimos años, no se caracteriza por ofrecer excelentes salarios, en comparación con otros sectores.

misma lógica: la paternidad sigue asociada a la jefatura familiar, a la autoridad y a la toma de decisiones.

Hay un “techo de cristal” que determina que las mujeres no pueden acceder a puestos laborales jerárquicos. “Hay algo que no se ve, pero que las impide subir”, explica Brunet, abogada especialista en gestión portuaria. De acuerdo con la Wirth-Dominicé (2015), las “paredes de cristal” son uno de los factores que les frenan el ascenso: para llegar a la cima, deben conocer la empresa íntegramente y adquirir experiencia en todas las áreas. Para las mujeres, las mayores capacidades no son garantía de mejores empleos (OIT, 2014).

Por otra parte, también es posible identificar un “techo de cemento”. Este es aquel que algunas se autoimponen las mujeres por diferentes motivos: porque no quieren crecer más, por un tema de autoestima o de empoderamiento, o porque priorizan la flexibilidad para atender las tareas domésticas.

Y aquí volvemos a la barrera cultural. ¿Por qué, más comúnmente, las mujeres resignan oportunidades laborales en pos de cuidar a la familia y a los hijos, y no los hombres? El artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo¹⁴ prevé que las compañías deben disponer de guarderías, en caso de que cuenten con más de determinada cantidad de trabajadoras. Esto favorecería la continuidad de sus carreras y les permitiría cumplir con sus “deberes” de madre. Pero, al mismo tiempo, si las mujeres consideran que tienen la obligación de resignar tareas para cuidar de sus hijos/as, la ley no hace sino reforzar esta idea. Además, ¿y si los hombres quieren cuidar de ellos/as? ¿Por qué no podrían acceder a ese beneficio? Cabe remarcar que ese “querer o no querer” está atravesado por mandatos culturales que forman a los sujetos.

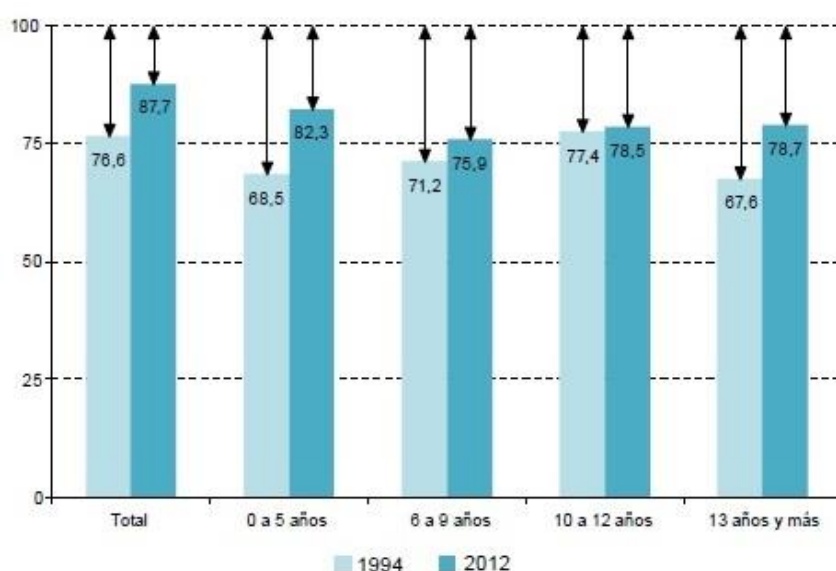
- Brecha salarial

De acuerdo con el Anuario Estadístico de América Latina y el Caribe 2010, editado por la CEPAL, la brecha salarial persiste en desmedro de la mujer y llega del 10 al 17% en la región (Brunet, 2011). Asimismo, el organismo (Montaño Virreira, 2014) indica que, a pesar de que los ingresos de los trabajadores de ambos sexos aumentan

¹⁴ La norma nunca fue reglamentada. En los últimos años surgieron proyectos para extender el derecho a los varones, pero tampoco fueron aprobados. Para más información, ver el apartado “Marco legal”.

proporcionalmente al número de años de estudio alcanzados, la brecha también se incrementa.

América Latina (promedio simple): proporción del salario medio de las mujeres asalariadas entre 20 y 49 años de edad, que trabajan 35 horas y más por semana, respecto del salario de los hombres de iguales características, según año de escolaridad, áreas urbanas
(En porcentajes)



Fuente: Montañó Virreira (2014)

De acuerdo con la OIT (2004), las diferencias salariales se explican por una serie de razones, como la necesidad de las mujeres de tener flexibilidad en el trabajo para cumplir con responsabilidades familiares, la segregación ocupacional y niveles educativos más bajos¹⁵. Sin embargo, la razón por la que las mujeres en los niveles de alta dirección ganan menos que sus compañeros varones no es clara¹⁶.

En el ámbito local resulta complejo establecer un consenso sobre la situación, ya que parece haber cierta inconsistencia o poca claridad en la información. Podemos

¹⁵ De acuerdo con la UNESCO, las mujeres aventajan a los hombres en carreras de grado, pero no así en los niveles de educación más altos, como doctorados e investigación. La proporción más elevada de investigadoras se encuentra en América Latina (45,2%) y Europa (34%) (Wirth, 2015).

¹⁶ Un reciente estudio (OIT, 2015) se centra específicamente en el análisis de las brechas salariales en países emergentes y en desarrollo, y detalla que están compuestas por factores explicables (características de los empleos, como horarios de trabajo y calificación) e inexplicables, dentro de los que se ubica la discriminación.

suponer que la heterogeneidad de los datos proporcionados por diferentes organismos se debe a alguna divergencia en las variables que toman en consideración.

El INADI (2005:148) establece que los varones ganan, en promedio, 37,6% más que las mujeres, por el mismo tipo de trabajo e igual capacitación, y que el diferencial de salarios a favor de ellos se confirma en todas las categorías ocupacionales.

Gisela Dohm, coordinadora del Área Trabajo sin Discriminación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI), explica: “Fundamentalmente, las desigualdades se dan por los premios y beneficios. Cuanto mayor formalización del empleo, menor posibilidad de discriminación salarial. En el empleo informal, se calcula que la discriminación salarial es de 35%”.

De acuerdo con un informe del Ministerio de Trabajo (INADI, 2013a) ¹⁷, en 2010, la diferencia salarial entre varones y mujeres se ubicaba entre el 14% y el 22% por igual trabajo y formación. Mientras que el documento *Indicadores más relevantes de la inserción de las mujeres y los varones en el mercado de trabajo* (Ministerio de Trabajo, 2014) señala que la brecha de ingreso¹⁸ de ocupados/as por sexo bajó del 27,8% al 23,9%, entre 2004 y 2013, como consecuencia de la mayor registración laboral, que tendió a normar la disparidad de los ámbitos informales (39,4% en 2013).

Antúnez remarca que los convenios de trabajo son un “instrumento de equidad, que igualan y equiparan los salarios”, por lo que, una mujer y un hombre solo podrían ganar diferente sueldo por el mismo empleo en el caso de puestos jerárquicos –que no están regulados-, porque se encuentran dentro del mercado informal, o porque los hombres tienen suplementos que hacen a la diferencia –como la realización de horas extras o cursos de capacitación-.

Según el INDEC¹⁹, en 2013, las mujeres ganaban 36% menos que los hombres, aunque la brecha se achicaba si se comparaba cuánto ganaba cada uno/a por hora, ya que las mujeres trabajaban menos horas (ellos 44 y ellas 33), y se ocupaban en empleos

¹⁷ El INADI y el Ministerio de Trabajo suelen realizar trabajos de forma articulada.

¹⁸ Consultados específicamente por el glosario, desde el Ministerio de Trabajo, explican que la brecha de ingreso hace referencia a la suma de los ingresos que puede percibir una persona. Además del salario, incluye, por ejemplo, ingresos por otro trabajo no registrado, subsidios y rentas. Generalmente, es medida con la EPH. Por el contrario, la brecha salarial es medida, usualmente, con el SIPA, y sólo hace referencia al salario por empleo registrado.

¹⁹ Canosa, Tomás (20.06.2013): “No cede la brecha salarial: las mujeres ganan 36% menos que los hombres”. *Clarín*.

menos calificados. El término “brecha salarial” parece ser usado aquí también como un promedio del salario de hombres y mujeres, sin considerar tampoco puestos y tareas.

Cabe aclarar que si bien las mujeres tienen empleos de menos horas –según informes-, dedican alrededor de 6,4 horas diarias a actividades de trabajo doméstico no remunerado, mientras que los hombres, 3,4 (Ministerio de Trabajo, 2014).

En coincidencia, la CEPAL (Montaño Virreira, 2014) establece que en 2013 las mujeres dedicaban en promedio 38,2 horas semanales al mercado laboral y los hombres 44,8, mientras que el tiempo que ellas brindan al trabajo no remunerado es al menos el doble que el que ellos dedican. “La sobrecarga de trabajo no remunerado merma la participación de las mujeres en la toma de decisiones, el avance de sus carreras y sus posibilidades ocupacionales, lo que a su vez reduce sus ingresos y sus perspectivas de acceso a protección social”, remarca.

Países como Argentina, Uruguay, Chile y México desarrollaron encuestas sobre el uso del tiempo, cuyo análisis permitió poner sobre la mesa las desigualdades que acarrea. Si los trabajos no remunerados que realizan las mujeres a nivel mundial fueran evaluados en relación con los salarios predominantes, equivaldrían a alrededor del 30% de la producción mundiales, detalla el Ministerio de Trabajo (s/f c).

- Representación sindical

A raíz de una investigación de la OIT, Brunet (2011) explica que las mujeres suelen afiliarse a los sindicatos en menor medida que los hombres, porque no visualizan beneficios, por falta de tiempo o porque los trabajadores miembros de los sindicatos sientan resistencia a su incorporación. De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (2014), justamente, las trabajadoras tienen limitada participación y escasos cargos de representación gremial, a pesar de que en el año 2002 se sancionó la ley N° 25.674 de Cupo Sindical Femenino.

2.3. Marco legal

2.3.1. Preocupación mundial

Múltiples organismos internacionales y nacionales crearon divisiones y/o entidades e impulsaron planes estratégicos y específicos con el objetivo de promover el desarrollo y el empoderamiento de las mujeres²⁰. Ya en 1928 fue creada la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), un foro generador de políticas hemisféricas para la promoción de los derechos de las mujeres y la igualdad de género, en reconocimiento de la importancia de la inclusión social de las mujeres para el fortalecimiento de la democracia y del desarrollo humano en las Américas.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) cuenta con la División Asuntos de Género, a cargo de la secretaría del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe, creado en 2007. A su vez, reúne a la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, un órgano subsidiario que congrega a las autoridades de alto nivel encargadas de los temas relativos a la situación de las mujeres y las políticas dirigidas a velar por la equidad de género en los países de la región.

La Asamblea General de las Naciones Unidas creó ONU Mujeres en 2010, la entidad del organismo mundial para la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Esta fusiona el trabajo de cuatro componentes del sistema de la ONU: la División para el Adelanto de la Mujer (DAW), el Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW), la Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género (OSAGI), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).

2.3.2. Promotores de la igualdad

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (ONU, 1948) fue pionera en la defensa de la igualdad y la no-discriminación. El artículo 1º afirma: “Todos los seres

²⁰ Desde la web de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe puede accederse al directorio de organismos creados en cada país de la región (<http://goo.gl/LOL4kN>).

humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros”. Y el artículo 2° añade: “Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición”.

Desde entonces, se han producido avances significativos en favor de la igualdad entre hombres y mujeres. De acuerdo con la CEPAL (Montaño Virreira, 2014), la década de los noventa se caracterizó por el reconocimiento de demandas históricas del movimiento de mujeres que incluían cambios económicos, sociales, ambientales y culturales, con la consecuente modificación de las instituciones y el marco jurídico que rige la vida de los Estados. La eliminación de leyes discriminatorias es uno de los mayores logros que abarca a casi todos los países de la región²¹.

En los comienzos de las luchas feministas (fines del S.XVIII), una de las principales demandas del movimiento apuntó a la modificación de normativas, para que éstas dieran paso a la igualdad entre hombres y mujeres. La primera ola del feminismo, influenciada por un espíritu ilustrado y por el liberalismo, organizó los reclamos en torno al derecho al sufragio y al acceso a los estudios superiores. Las impulsoras de la segunda ola consideraron que no bastaba con exigir la igualdad de derechos, ya que esta no se traducía per se en igualdad real, por lo que enfocaron la crítica en la organización del poder sobre la vida. Finalmente, las feministas de la tercera ola postularon que los asuntos personales son políticos, y avanzaron sobre los derechos civiles, de reproducción y de paridad política, entre otros.

La adopción de planes internacionales y nacionales, proyectos, y leyes específicas sobre igualdad y que tipifican la violencia de género pone en tensión la dicotomía entre lo público y lo privado y generan reformas que se instalan en el ámbito legislativo, jurídico y cultural. Irrumpen en la sociedad, desde el punto de vista cultural y político, lo que obliga a impulsar acciones para ampliar las voluntades. En el ámbito internacional, se destacan los siguientes acuerdos:

²¹ Sin embargo, en la subregión del Caribe, 10 de 14 países consultados no informaron políticas de género (5 de los 10 están en proceso de formulación). Los mecanismos para el empoderamiento de las mujeres no son fuertemente respaldados por el marco jurídico (Montaño Virreira, 2014).

- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, OEA 1948.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, ONU 1966.
- Convención Americana sobre los Derechos Humanos, OEA 1969.
- **Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer**, (CEDAW, por sus siglas en inglés), ONU 1979. Es la primera convención de alcance global que define el principio de igualdad y no-discriminación basado en género y amplía la responsabilidad de los Estados en materia de los derechos de las mujeres. Detalla:

Artículo 1. “Discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción hecha en base al sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil o cualquier otra esfera”.

Artículo 2. “Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer”.

Artículo 3. “Los Estados Partes tomarán en todas las esferas, y en particular en las esferas política, social, económica y cultural, todas las medidas apropiadas, incluso de carácter legislativo, para asegurar el pleno desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre”.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará”, OEA 1994.** Establece que el Estado tiene la obligación de proteger a las víctimas, sancionar a los agresores e instrumentar campañas educativas y mediáticas para erradicar la cultura de la violencia. Detalla:

Artículo 1. “Debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”.

Artículo 4. “Toda mujer tiene derecho al reconocimiento, goce, ejercicio y protección de todos los derechos humanos y a las libertades consagradas por los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos”

- **Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, ONU 1995.** Afirma la igualdad de género como un derecho humano y establece una serie de objetivos estratégicos y medidas para el progreso de las mujeres y el logro de la igualdad de género en 12 esferas cruciales. Este documento fue el resultado de la cuarta conferencia mundial sobre la mujer organizada por la ONU. Las anteriores

fueron celebradas en la Ciudad de México (1975), Copenhague (1980) y Nairobi (1985). A la de Declaración de Beijing, le siguió una serie de exámenes quinquenales.

A nivel interamericano, el Programa Interamericano sobre los Derechos Humanos de la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género (PIA) compromete a los estados miembros de la OEA a promover la incorporación de perspectiva de género en los organismos y a alentar el trato igualitario. Este fue adoptado en el año 2000 y reforzado luego en las Cumbres de las Américas.

También en el 2000, los 189 países miembros de las Naciones Unidas acordaron conseguir para 2015 ocho propósitos de desarrollo humano -conocidos como Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)- que se centraban en problemas graves y/o radicales de la vida cotidiana. El tercer objetivo, justamente, era “Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer”. A partir de este, se pretendía eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015, para lo que establecieron una serie de indicadores.

En 2015, los progresos realizados fueron evaluados y se extendió la lista de metas, ahora denominadas Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). El quinto de los objetivos se centra en materia de género -“Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas”-, ya que afirman que aunque los países evidenciaron avances en igualdad de género, aun persiste la discriminación y la violencia.

ONU Mujeres presentó en marzo el pacto “Demos el Paso por la Igualdad de Género”, que funcionará como una alianza de organizaciones de medios comprometidas a desempeñar un papel activo en la promoción de las cuestiones de género en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Más de 35 medios de comunicación líderes en el mundo se comprometieron a aumentar la representación de las mujeres en las salas de prensa y el contenido de las noticias, en reconocimiento del influyente rol que desempeñan en el impulso al empoderamiento de las mujeres y la igualdad de género.

En paralelo a la presentación, se desarrolló la 60ª sesión de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer de las Naciones Unidas. Como resultado de la jornada, la entidad presentó el documento que llama a mejorar las bases para un

progreso más rápido, que incluya leyes, políticas e instituciones más fuertes, mejores datos y un financiamiento más importante.

Es preciso contar con cambios profundos a nivel jurídico y legislativo –asegura la web de ONU Mujeres, en función del ODS concerniente- para garantizar los derechos de las mujeres del mundo. Detalla que si bien 143 países habían garantizado hasta 2014 la igualdad entre mujeres y hombres en sus constituciones, 52 no habían adoptado esta iniciativa. “En muchas naciones, la discriminación de género está todavía intrincada en normas jurídicas y sociales”, afirma.

En relación a los principales convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a los derechos de las trabajadoras –afirma Brunet (2011) -, las ratificaciones no han sido uniformes: mientras que los Convenios N° 100 (igualdad de remuneración - 1951) y N° 111 (no discriminación en empleo y ocupación - 1958) han sido aceptados por todos los países de Latinoamérica y el Caribe, los Convenios N° 103 (protección a la maternidad -1952-, revisado y ahora N° 183 de 2000) y el N° 156 (trabajadores con responsabilidades familiares – 1981) tuvieron escasa aceptación en la región y en el mundo: solo 28 y 39 países, respectivamente.

Sostiene que el concepto de igualdad de género –según la OIT (2011) - ha evolucionado en forma progresiva: pasó de abocarse a la protección de la mujer trabajadora, a centrarse en la promoción de la equidad y la igualdad.

Algunos países ya diseñaron normas, con el objetivo de impulsar la igualdad de género y conciliar la vida personal, familiar y laboral del equipo. En México, por ejemplo, se desarrolló la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres; en Colombia, el Sello de Equidad Laboral EQUIPARES; en Chile, la Norma Chilena 3262; y en Argentina, el INADI impulsó en 2009 con el apoyo del Banco Mundial, el Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género (MEGA 2009), de carácter voluntario, que ya había sido ejecutado en México, Chile y Egipto²².

²² Saralegui, Raquel (16.08.2009): “Cuestión de género”. *La Nación*.

2.3.3. En debate: cupos

“Persisten aún desafíos en el camino entre la igualdad formal y la igualdad real, entre la existencia de los derechos y de su reconocimiento. Este tránsito ha sido más lento y desigual para las mujeres”, recriminan los autores del documento “Género en el trabajo”, de la serie *Aportes para el desarrollo humano en Argentina* (PNUD, 2014). Ana María Brunet, abogada especialista en gestión portuaria y transporte internacional, reafirma: “Hoy, las mujeres tenemos igualdad en lo formal respecto de los hombres, en virtud de una gran cantidad de tratados internacionales, leyes y distintas declaraciones, pero debemos lograr que esa igualdad formal pase a la igualdad efectiva”.

Frente a este escenario, surgió un nuevo debate, con dos posiciones marcadas y enfrentadas: quienes defienden la implementación de leyes de cupo femenino y quienes se oponen a ellas.

“No es que no seamos capaces, sino que no nos dejan trabajar. Los varones no aceptan que ocupemos ciertos espacios. Si el cambio no se da culturalmente, debemos forzarlo. Necesitamos la Ley de Cupo, para que las mujeres accedieran al 30% de cargos legislativos”, afirma Natalia Turbiner, entonces directora nacional de Asistencia Técnica del Consejo Nacional de Mujeres. En la medida en que se cumplió, añade que el cupo debería ser extendido a la paridad (50%) y que debería aplicarse en todos los ámbitos. Argentina fue pionera, en 1991, en implementar la Ley de Cupo en el ámbito electoral.

De acuerdo con la CEPAL (Montaño Virreira, 2014), 14 países de América Latina cuentan con legislación que determina cuotas para la inscripción de candidatas a los parlamentos nacionales, aunque, en el Caribe, solo uno –Guyana-. Pero aun no lograron la debida sanción en caso de incumplimiento.

Este tipo de medidas trascendieron el ámbito público para ser implementadas también en el privado. “Especialistas consideran que a menos que se adopten medidas, lograr la paridad en la cúspide podría llevar de 100 a 200 años”, remarca Linda Wirth (2015).

Noruega fue el primer país, en 2003, en imponer una cuota de género que obliga a que al menos 40% del directorio de compañías que cotizan en bolsa esté integrado por mujeres. “Cuando se aprobó la ley, la participación femenina en ese escalafón estaba en niveles de 7%”, señala el ex ministro de Comercio e Industria de Noruega Ansgar

Gabrielsen²³. La Unión Europea considera extender la medida a todos sus Estados miembros. Las empresas deberían presentar informes que serían de acceso público, aunque aún no está claro si las que incumplan con la medida serían penadas y cómo.

Sin embargo, no todas las valoraciones son positivas. Quienes se oponen argumentan que una ley de cupo evidencia aun más la discriminación, en la medida en que podría pensarse que las mujeres no son capaces de alcanzar por sí solas ciertas posiciones. Además, sostienen que esto podría llevar a que, dada la obligación de cumplir con el cupo, mujeres poco capacitadas desplacen a hombres que merecerían el cargo.

Patricia Delbenjuh, directora del Centro Conciliación Familia y Empresa (CONFYE) del IAE Business School en Universidad Austral Argentina, considera:

La herramienta de los cupos es una herramienta a corto plazo. Y este es un tema de largo plazo. No es el camino adecuado, si se quiere que el cambio sea sostenible en el tiempo. Lo que en teoría podría ser una herramienta que favorece la igualdad, perjudica a la otra mitad. ¿Ganan las mujeres? Sí, pero con un número. Y un número tampoco es representativo de la diversidad. No solo hay que pensar que la mujer tiene que llegar y la cuota acelera el proceso, sino qué pasa para que llegue y para que se quede. Ya se ve el fenómeno de mujeres que han llegado y han retrocedido. Además, eso no garantiza que hayan llegado ahí por su valía como mujeres. Muchas de ellas son funcionales a varones. Cuando hablamos del ámbito privado, estamos apostando por la sustentabilidad de los procesos. Por lo cual, aunque pueda llevar más tiempo, hay que trabajar con otras herramientas, porque esta no va a dar resultado.

2.3.4. Contexto argentino

Inmersa en el contexto mundial, Argentina se hizo eco de convenciones y de tratados internacionales²⁴. Ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer en 1985, que la incluyó en la reforma constitucional de 1994 (art. 75 inc. 22), los convenios 100 y 111 de la OIT relativos a la igualdad en la remuneración y a la discriminación en materia de empleo y ocupación, y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, aprobada por el Congreso Nacional en 1996. Sobre la base de los compromisos

²³ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (12.01.2015): “La igualdad de género debe impregnar la agenda post-2015 de forma transversal”.

²⁴ La pirámide jurídica del país está conformada, desde la cima hasta la base, por la Constitución Nacional y los tratados internacionales incorporados en ella; leyes nacionales; leyes provinciales; y disposiciones municipales.

asumidos en la primera, creó el Consejo Nacional de las Mujeres (1991) y, en función de todos los acuerdos mencionados, aprobó por decreto en 1998 el "Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral". Sin embargo, tiene también su propia historia en materia de derechos relacionados a cuestiones de género.

En 1869, en pleno periodo de organización nacional, el país sancionó el primer Código Civil, que, al igual que los de otros países de América Latina –afirma Sonia Santoro²⁵–, seguía el modelo del Código de Napoleón de 1804. La norma argentina definía a la mujer como incapaz de derecho, incapacidad relativa obtenida a través del matrimonio. Una vez que la mujer se casaba, pasaba a ser considerada una menor de edad bajo la potestad del marido.

Desde entonces, los principales hitos en el marco legal fueron los siguientes:

- 1888 - Ley 2.393: Ley de Matrimonio Civil. Mantuvo la incapacidad de la mujer casada, pero aclaró la capacidad de la divorciada.
- 1926 – Ley 11.357: Derechos Civiles de la Mujer.
- 1947 - Ley 13.010: Derecho al Sufragio.
- 1968 - Ley 17.711: Modificación del Código Civil. Atribuye a la mujer capacidad civil plena.
- 1985 - Ley 23.264: Modificación del Código Civil. Equipara los derechos de la mujer a los de los hombres en lo relativo a los hijos.
- 1987 - Ley 23.515: Nueva Ley de Matrimonio Civil, que establece como optativo el uso del apellido del marido y legaliza el divorcio.
- 1991 - Ley 24.012: Ley de Cupo Femenino.
- 1991 - Ley 24.013: Deroga el artículo 173 “Trabajo nocturno. Espectáculos públicos” de la Ley de Contrato de Trabajo, que seguía la recomendación de la OIT.
- 2002 - Ley 25.674: Ley de Cupo Sindical.
- 2009 - Ley 26.485: Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales.

²⁵ Santoro, Sonia (09.07.2012): “El orden familiar condiciona la producción de derechos”. Página 12.

¿Cómo juega el marco jurídico en el mundo laboral? La normativa actual establece que debe garantizarse la igualdad real de oportunidades y de trato en los ámbitos laborales. El artículo 14 de la Constitución Nacional establece que todos los habitantes de la Nación gozan de los determinados derechos, conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio, entre los que incluye el de trabajar y ejercer toda industria lícita, mientras que el 14 bis presenta los derechos de los trabajadores. El artículo 16 establece que “todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”.

A su vez, el artículo 17 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 “prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los/as trabajadores/as por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad”, mientras que el 81 dispone que el/a empleador/a debe dispensar a todos/as los/as trabajadores/as igual trato en identidad de situaciones.

Considera que existe trato desigual cuando se produzcan discriminaciones arbitrarias fundadas en razones de sexo, religión o raza, pero no cuando el diferente tratamiento responda a principios de bien común, como el que se sustente en la mayor eficacia, laboriosidad o contracción a sus tareas por parte del/a trabajador/a.

Cabe mencionar que la Ley de Contrato de Trabajo está estructurada a partir de diversos capítulos, que abordan temas específicos como “De las Vacaciones y otras Licencias”, “De la Remuneración del Trabajador” y “De la prohibición del trabajo infantil y de la protección del trabajo adolescente”, y uno de ellos es “Trabajo de Mujeres”. Este último queda establecido a igual nivel que otros asuntos “generales” y especificado; no así el de los hombres. Podemos pensar esto como otro caso de lo que se conoce como “discriminación positiva”.

La Ley garantiza a las mujeres embarazadas 90 días de licencia; y a los padres, dos días, en caso de nacimiento. A su vez, el artículo 179 de esta normativa dice que “en los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan”, aunque este punto nunca fue reglamentado.²⁶

²⁶ En estos aspectos, las desigualdades de género son evidentes, y en los últimos años, los reclamos por la extensión de derechos hacia los varones han aumentado. Algunos de los más conocidos aluden a licencias parentales, que ciertos convenios colectivos han adoptado. Otros

Más allá de la mencionada norma, cada actividad es regulada por un convenio colectivo de trabajo específico que no puede ser menos beneficioso que la anterior. Según Antúnez, presentan avances en materia de condiciones laborales, pero no así en equidad, y esto se evidencia en la terminología utilizada -algunos mencionan los cargos de modo sexuado-. Reconoce igualmente que algunos fueron superadores, en la medida en que ampliaron la licencia por paternidad establecida por la ley.

Por otra parte, el Consejo Nacional de las Mujeres es el organismo responsable de la articulación las políticas públicas de igualdad de oportunidades y trato entre varones y mujeres. “Nuestro objetivo es que todos los Ministerios tengan sus propias políticas de género, y eso lo logramos en los últimos años: todos tienen áreas de género y trabajan tanto hacia dentro como hacia afuera”, remarca Turbiner.

Puntualmente, en el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fueron creadas: la Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidad entre varones y mujeres en el mundo del trabajo (CTIO) en 1998, como un espacio de interacción entre representantes gubernamentales, sindicales, empresariales y de la sociedad civil para fortalecer la concertación y el diálogo social sobre la igualdad de oportunidades en el mundo laboral; y la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CEGIOT), en 2007, como el área responsable de instrumentar políticas de Estado para que en todos los programas y acciones del MTEySS se incorpore la perspectiva de género. En 2016, fueron integradas y conformaron la Dirección de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (DEGIOT), a cargo de Cristina Antúnez, entonces titular de la CEGIOT.

Si bien la CTIO funcionó con reuniones plenarias exclusivamente, la nueva modalidad de trabajo incorpora el trabajo de subcomisiones tripartitas que vinculen la

apuntan directamente a la modificación y a la reglamentación del artículo 179. Ya en 2012, Margarita Stolbizer presentó un proyecto de ley, que postula la instalación de guarderías en empresas con más de 100 trabajadores/as, aludiendo a que la norma actual genera un efecto inverso al que busca –proteger a las mujeres-, ya que las posiciona como más costosas respecto de los varones para las empresas y estas podrían rechazarlas. Luego en 2014, el Partido Obrero presentó un nuevo proyecto, que propone la instalación de guarderías en empresas con más de 50 trabajadores/as, y que hace hincapié en dos aspectos. Señala que la extensión del derecho a los padres está alineada con la defensa de la conformación de familias con personas del mismo sexo, y que, a su vez, resulta fundamental en los casos en que el padre es el único sostén de la familia y la madre se ocupa de la casa o trabaja por cuenta propia. Hasta el momento, ninguno de los proyectos fue aprobado.

perspectiva de género y el trabajo en temas como “ Análisis y revisión de la normativa, en cuanto a la conciliación trabajo y familia en el marco de la corresponsabilidad social de los cuidados familiares”, “Participación igualitaria de mujeres y varones en los ámbitos laborales”, “Comunicación y estrategias de difusión”, “ Herramientas e insumos para el análisis y la toma de decisiones” y “Capacitación y formación técnica para varones y mujeres”.

Por otra parte, el INADI impulsó en 2009, con el apoyo del Banco Mundial, el Programa Piloto de Certificación de Empresas en Equidad de Género (MEGA 2009)²⁷, de carácter voluntario. Este permitió visualizar las brechas de género al interior de las empresas que no suelen percibirse como desigualdades, y les posibilita la aplicación de medidas de equidad que, articuladas estratégicamente, corrijan las desigualdades existentes y promuevan un ambiente de trabajo satisfactorio y motivación entre el personal.

²⁷ El documento podía ser consultado en el sitio *web* del INADI, pero luego del cambio de Gobierno, algunas áreas de diferentes organismos estatales vieron sus funciones modificadas y las páginas en Internet comenzaron a ser rediseñadas. Actualmente, el enlace no funciona: www.inadi.gob.ar/uploads/informes/Modelo-MEGA-2009-final.pdf

Capítulo 3: Nuevos horizontes: la logística

3.1. ¿Qué es la logística?

“Gestión logística, “actividades logísticas” y “sistemas logísticos”, entre otras expresiones similares, son conceptos abstractos y, por ello, difíciles de explicar y de comprender. Pero hay una realidad: todo lo que hacemos implica una “logística”. Está ahí, aunque no podamos señalarla con el dedo. Todas nuestras actividades están atravesadas por ella, al igual que todo lo que nos rodea. Esto quiere decir que las hay de diferentes tipos: hospitalaria, urbana, comercial, doméstica, de atención frente a desastres, etc. Y en función del proceso al que atienden, se pueden clasificar en cuatro grandes grupos: logística de aprovisionamiento, de producción, de distribución e inversa (devolución de los productos no vendidos y gestión de residuos).

Según el Council of Supply Chain Management Professionals (CSCMP), entidad referente a nivel mundial en la materia,

la logística es aquella parte de la gestión de la cadena de suministro que planifica, implementa y controla el flujo -hacia atrás y hacia adelante- y la eficacia y eficiencia del almacenamiento de los bienes, de los servicios y de la información implicada desde el punto de origen hasta el punto de consumo, con el objetivo de satisfacer los requerimientos de los consumidores.

Pero ¿qué es la cadena de suministro –más conocida en Argentina como “cadena de abastecimiento” o por su nombre en inglés, “*supply chain*”-? Para el CSCMP, la gestión de la cadena de suministro

abarca la planificación y la gestión de todas las actividades involucradas en el suministro y la adquisición, en la conversión y en todas las actividades de gestión logística. Incluye la coordinación y la colaboración con los socios del canal de comercialización, que pueden ser proveedores, intermediarios, proveedores de servicios subcontratados y clientes.

En el campo, es conocida la dificultad para establecer los límites entre una definición y otra²⁸, por lo que, para este trabajo, las utilizaremos de modo indistinto y tomaremos la simplificación del concepto de logística propuesta por Liatis, R., Fiadone, R., Piccirillo, J.M., Sánchez, J. y Toppazzini, C (2015:17): “(Es) la administración del

²⁸ Autores en la materia como el estadounidense Ronald H. Ballou admiten que el límite entre logística y cadena de suministros es confuso (Ballou, 2004).

flujo de materiales y de información que se establece dentro y fuera de cada organización con sus proveedores y clientes”.

En los últimos años, este término se puso de moda. Y no es un hecho casual. Históricamente, las personas se relacionaron con sus pares para intercambiar bienes, se trasladaron de sitios con el objetivo de satisfacer sus necesidades y buscaron la forma de mover también sus pertenencias con el menor esfuerzo posible. “Comercio, industria, economía y, seguramente, las sociedades en general, no podrían existir si no hubieran inventado sistemas de almacenaje, de transporte, de comunicación y de registración de datos”, asegura Liatis, R. et al. (2015:15).

Sin embargo, todos estos desarrollos cobraron mayor importancia dentro de las empresas a partir del final de la Segunda Guerra Mundial, como consecuencia de la expansión geográfica de los mercados, la transnacionalización de capitales y la división internacional del trabajo. En síntesis, por la globalización. Este proceso requirió que las personas comenzaran a almacenar y a transportar artículos desde los puntos de origen hasta los de consumo.

La necesidad de competir exigió (y exige continuamente), además de fuertes inversiones en infraestructuras y el desarrollo de políticas por parte de los gobiernos, más y mejores sistemas de transporte, de almacenamiento y de comunicaciones, modernas tecnologías y redes de información. En este contexto, surgieron empresas especializadas en brindar estos servicios, conocidas como 3PL (acrónimo de *Third Party Logistics* -logística tercerizada-) u operadores logísticos.

“En Argentina, desde mediados de la década del ochenta, el desarrollo impulsado por las multinacionales, como consecuencia de las imposiciones de sus casas matrices, generó la necesidad de contar con operadores logísticos. Esta nueva necesidad fue inicialmente asumida por el sector del autotransporte de cargas”, explica la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas – FADEEAC- (2003:242). Muchas compañías de autotransporte redefinieron sus líneas de negocio y, con el tiempo, otras empresas nacieron directamente como operadores. Estas, en el país, están agrupadas en la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL).

Tradicionalmente en Argentina, la logística fue asociada al transporte de cargas²⁹. En otros países, al almacenamiento y control de inventarios, y en otros se asoció directamente a los resultados financieros de las compañías. Sin embargo, el espectro de actividades logísticas es mucho más amplio. Abarca la administración de las flotas, el almacenamiento, el manejo de materiales, la realización de pedidos, el diseño de redes, la administración de inventarios, el suministro de materiales, la planificación de la demanda, la gestión de proveedores, la planificación de la producción, el embalaje, el montaje y el servicio al cliente.

En definitiva: la logística integra y coordina el conjunto de actividades que permite el flujo de materiales desde los puntos de origen hasta los consumidores finales. Optimiza los procesos relacionados con el aprovisionamiento, la producción, la gestión y/o la distribución de mercancías y los integra con otras funciones, como comercialización y finanzas. De esta forma, agrega valor a las organizaciones. Se basa en criterios de organización y de planificación, que dependen de las innovaciones tecnológicas aplicadas y de la formación de recursos humanos.

Su reto consiste en mejorar la rentabilidad de las empresas, mediante la adopción de procesos eficientes, que permitan reducir costos y tiempos, garantizando calidad y satisfacción a los clientes. Pese a las diferencias de las industrias, pueden identificarse una serie universal de buenas prácticas, que múltiples entidades reunieron en manuales.

Es importante remarcar que la logística no solo atañe al flujo físico, sino también al de información, en tanto este último incide en la toma de decisiones. Las nuevas tecnologías impactaron en los sistemas de control, de identificación y de recolección de datos, facilitando la gestión de la cadena de abastecimiento.

Asimismo, la logística no remite solo a cargas, sino a servicios, como bancarios, hospitalarios, etc. Aunque difícilmente pensamos en ello cuando visitamos un zoológico, por ejemplo, este afronta múltiples sistemas de gestión logística. Para verlo, solo cabe preguntarse: ¿Cómo llegaron los animales ahí? ¿Quién los atiende? ¿Cómo? ¿Qué materiales requieren para hacerlo? ¿Quién y cómo los suministra? ¿Cómo tratan los residuos? ¿Quién y cómo gestiona los demás servicios que ofrece, como patios de comidas? Pensemos también en un restaurant. ¿Cómo funciona? ¿Quién determina la

²⁹ Esto resulta evidente, además, si se considera que el 51% de la facturación del total de las empresas asociadas a CEDOL en 2014 estuvo vinculado a servicios de transporte, distribución y *cross docks*, seguido del 34% representado por la gestión de almacenes CEDOL (2016).

necesidad de aprovisionamiento y cómo? ¿Quién y cómo planifica la demanda? ¿Cómo administra los inventarios? ¿Cómo es el proceso de producción y comercialización? ¿Ofrece *delivery*? ¿Cómo lo realiza? ¿Quién y cómo desarrolla el *packaging*? ¿Cuenta con flota propia o tercerizada? ¿Es rentable el negocio? ¿Es posible optimizar las operaciones para maximizar las ganancias? ¿Cómo? Hay una infinidad de interrogantes que podríamos seguir planteándonos, pero que, muchas veces, no los pensamos.

3.1.1. Regulación

La actividad logística en general y sus diferentes ramas son regidas por el Convenio Colectivo de Trabajo 40/89. Es “de aplicación para la totalidad de los trabajadores ocupados en el transporte de cargas por automotor en todo el ámbito del territorio nacional y/o fuera del mismo cuando se encuentra afectado al tráfico internacional”.

El convenio fue implementado en 1975, en torno a la categoría del chofer, momento en que la actividad logística era incipiente. Algunos operadores logísticos, que nacieron como “evolución” de empresas transportistas, aplicaban este convenio desde su creación. Pero no fueron así todos los casos. Empresas industriales y comerciales que realizaban sus propias operaciones logísticas, contando con establecimientos independientes, encuadraban a su personal en otros convenios, como el de empleados de comercio, papeleros, de la industria del vidrio y perfumistas, entre otros. En la última década, tuvieron serios conflictos intersindicales, en la medida en que los/as empleados/as y el Sindicato de Camioneros invocaban la representación, y decidieron encuadrar la actividad en el Convenio 40/89 (CEDOL, 2011).

Como consecuencia del desarrollo y la especialización de la actividad logística, en 2008, acordaron la introducción en el Convenio de un nuevo capítulo, el 5.12, que establece la rama de operaciones logísticas, almacenamiento y distribución.

¿Cómo se posiciona el Convenio en materia de equidad de género? Dentro de los beneficios marginales y/o sociales, determina que “por nacimiento de hijos del personal dependiente de la Empresa, los Empresarios otorgarán a los mismos, dos (2) días de licencia pagos”. No hace referencia a beneficios por maternidad y lactancia, como sí lo hace el Convenio de Empleados de Comercio. Es decir, no garantiza ningún beneficio

adicional a aquellos que proporciona la Ley de Contrato de Trabajo, en materia de cuidados familiares o maternidad.

Asimismo, el Convenio describe al personal comprendido y algunas de las categorías que utiliza son las siguientes: “Operario logístico”, “Controlador logístico”, “Encargado logístico”, “Administrativo”, y “Chófer”. Muchas se encuentran bajo la acepción morfológica masculina del término, aun cuando en la lengua castellana existe también la variante femenina. Un lenguaje no sexista hablaría de “personal de operaciones logísticas”, “personal de administración” o “profesional de transporte”, por ejemplo. En la definición, utiliza frases como “es toda persona que” o “es aquella persona que”, aunque, luego, suele referirse a las personas empleadas como “los trabajadores”. Cabe aclarar que esta característica se da en gran parte del marco jurídico argentino.

Sobre esta circunstancia, dos anotaciones: es cierto que hay cierta arbitrariedad en la asignación de género a las cosas en la lengua castellana (no es correcto decir “la chófer”, ni tampoco “el escuela”); y es cierto que para referirse a un conjunto de cosas, masculinas y femeninas, los términos son utilizados conjugados en masculino y plural. Pero, ¿por qué se prioriza lo masculino por sobre lo femenino? En inglés no se atribuye género a los objetos, y en alemán hay de tres géneros –masculino, femenino y neutro-.

Por otra parte, la discusión sobre la aplicación de una ley de cupos no escapa a este ámbito. “Todas las leyes son importantes, pero en este caso en particular debemos reconocer además el valor simbólico que tiene la existencia de una ley que asuma el compromiso de erradicar la desigualdad de género y que beneficie a la construcción de una sociedad libre de los obstáculos y estereotipos de la clásica concepción patriarcal”, sostuvo la senadora del Frente para la Victoria (FpV) Nanci Parrilli, al reafirmar la importancia de establecer una ley de cupo femenino en el sector hidrocarburífero³⁰.

Ricardo Cruz, director de Unidad de Negocios Logística del Grupo Logístico Andreani, reconoce la Ley de Cupos como una medida positiva, ya que permitió el acceso de mujeres a ciertos cargos en la política y abrir los espacios, pero que resulta fundamental garantizar la calidad para cubrir el piso. En el ámbito logístico, encuentra a muchas mujeres capacitadas, aunque sostiene que no es “el ámbito más deseado, no solo

³⁰ Parrilli, Nanci: “Nanci Parrilli: ‘El gas y el petróleo necesita de las mujeres y de la mano de obra local para crecer’”.

para las mujeres sino también para los hombres”, y que hay menos en búsqueda laboral, respecto de los hombres.

Por su parte, Brunet cree que debería abrirse el debate sobre la implementación de una ley de cupos en el sector portuario; aunque sostiene que “las leyes ‘no hacen nada’ si no van acompañadas de determinados programas, de formación previa y de difusión”.

¿Antecedentes? Solo en el ámbito de transporte público de pasajeros. En 2014, la Justicia de la provincia de Salta determinó que todas las empresas de colectivos del área de la capital deben contar con al menos un 30% de mujeres en su plantel de choferes. Fue a raíz de la denuncia de Mirtha Sisnero, quien no era contratada por discriminación de género.

3.2. Impulso sectorial

Así como organismos internacionales y nacionales que atañen a la sociedad en su conjunto desarrollaron comisiones y programas específicos destinados a la promoción de la igualdad de género y del empoderamiento de las mujeres, entidades del sector logístico y de las ramas de actividad que este abarca también lo hicieron. ¿Qué desafío “extra” encuentran? Se hallan en un área considerada masculina, por lo que las barreras culturales son aun más fuertes. Funcionan como vector para la incorporación de las mujeres en este ámbito laboral.

Algunas de las acciones –internacionales y argentinas- son las siguientes:

- **Organización Marítima Internacional:** a través del programa mundial “Integración de las Mujeres en el Sector Marítimo”, realiza un esfuerzo para ayudar a la industria a avanzar y superar su tradición –históricamente, fue dominada por los hombres- y ayudar a las mujeres a lograr la representación dentro de ella. El programa tiene como prioridad alentar a los Estados miembro de la organización a que abran las puertas de sus institutos marítimos para que las mujeres puedan recibir formación junto a los hombres, a fin de adquirir el alto nivel de competencia que el sector marítimo necesita.

La Universidad Marítima Mundial (UMM) y la OMI publicaron en 2015 el libro *Maritime Women: Global Leadership*, para poner de relieve los logros de las mujeres en

el sector marítimo. En el mismo año, la OMI lanzó también el vídeo *Making Waves: Women leaders in the maritime world* para apoyar el Día Internacional de la Mujer. Ya en 2013, presentó el vídeo *Mujeres al Timón*, que muestra cómo la labor de la OMI y de otros actores está comenzando a promover el cambio a favor de la incorporación de mujeres en el transporte marítimo, y revela experiencias de quienes ya lo lograron. Fue en la Conferencia regional de la República de Corea sobre la elaboración de una estrategia mundial para las mujeres de mar, que adoptó como lema “*Go to sea TOGETHER*”.

- **Federación Internacional de Trabajadores de Transporte (ITF, por sus siglas en inglés):** bajo la dirección del Comité de la Mujer de la ITF, el Departamento de las Mujeres de la entidad colabora con los sindicatos afiliados ayudándoles a organizar a más mujeres trabajadoras del transporte y a maximizar su influencia en los lugares de trabajo. Colabora con las mujeres miembros de sindicatos afiliados para promover la negociación colectiva, enfrentar la segregación en las empresas por motivos de género y combatir la explotación y la discriminación.

¿Qué acciones impulsó la Federación? Algunas de ellas fueron: la realización de la Conferencia de las mujeres de la ITF, y la publicación de la “Guía de acción sobre la violencia contra las mujeres” y el manual de buenas prácticas “Las mujeres en la carretera hacia... ¿un entorno laboral seguro y saludable?”, todas en 2014.

- **Comisión Interamericana de Puertos (CIP/OEA):** en 2003, creó un subcomité centrado en la participación de las mujeres en los asuntos portuarios del hemisferio, y encargado de realizar informes y seminarios a fin de promover su inclusión. Reestructurada la CIP en comités técnicos consultivos –que remplazaron los subcomités-, pasó a tener uno denominado “Responsabilidad Social Corporativa y Mujer Portuaria”.

- **Women’s International Shipping & Trading Association (WISTA):** es una asociación mundial, presente en 35 países, que nuclea a mujeres que se desempeñan en posiciones jerárquicas de empresas vinculadas a la industria de transporte marítimo y el comercio internacional. Junto a los distintos sectores, promueve, alienta y apoya la

integración de la mujer en el sector. El capítulo Argentina fue lanzado oficialmente en 2013.

- **Sindicato de Choferes de Camiones de la Ciudad Autónoma y de la Provincia de Buenos Aires:** cuenta con la Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género, que tienen como objetivo promover y fortalecer los derechos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, y organizan encuentros y acciones de concientización.

- **Centro Argentino de Ingenieros:** desde 2010, cuenta con la Comisión "Mujeres Ingenieras para el Desarrollo", que promueve la carrera de ingeniería entre las jóvenes y concientiza a las empresas sobre el valor de los espacios de trabajo con diversidad. En el marco del Congreso y Exposición INGENIERIA- Latinoamérica y Caribe- 2014, realizó la Jornada de Mujeres.

- **Ministerio de Seguridad:** a través de la Dirección Nacional de Derechos Humanos, propició la creación de los Centros Integrales de Género en las Fuerzas Policiales y de Seguridad en 2011. Se constituyen en un dispositivo institucional para lograr la integración de mujeres y varones en términos de equidad e igualdad de oportunidades, y desarrollar acciones de prevención de violencia laboral.

- **Prefectura Naval Argentina:** En 2010, estableció la prohibición de limitar vacantes por género para el ingreso, garantizando que los criterios de selección sean objetivos de acuerdo a las capacidades de las y los aspirantes. Y así, desde 2012, la PNA viene aumentando el ingreso de mujeres. En 2013, por ejemplo, se triplicó su ingreso, y las mujeres ingresantes a la Prefectura representaron un 30%, el doble que en años anteriores. Como parte de su política de promoción alineada con los objetivos de la OMI, realizó en noviembre de 2014 el 2° Encuentro Nacional de Mujeres del Sector Marítimo.

3.3. La incorporación de mujeres en la logística

De acuerdo con la encuesta³¹ realizada por la Asociación Argentina de Logística Empresaria (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, mientras que su participación a nivel mundial es del 21%, 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 los últimos años, aumentó la participación femenina en el sector. Aun no es la deseada, pero la tendencia indica que con capacitación, con un trato igualitario y con mayor predisposición por parte de las empresas, puede generarse conciencia de que ambos géneros tienen las mismas capacidades y los niveles pueden aumentar”, afirma Jimena Zibana, responsable del área de Responsabilidad Social Empresaria (RSE) de Plaza Logística.

Un dato anecdótico, pero representativo: las primeras mujeres que se incorporaron en la Comisión Directiva de ARLOG³² lo hicieron en 2006, para desempeñarse como vocales durante el período 2006-2008. Ellas fueron:

- Graciela Veleiro, técnica en Comercio Exterior y licenciada en Ciencia Política. Tenía 57 años y ocupaba el cargo de gerente de Logística de Energizer Argentina. Se vinculó a la logística en 1990. Actualmente, es gerente general de ARLOG.
- María Eugenia Pettinaroli, licenciada en Administración y contadora. Tenía 35 años y trabajaba como controller en Dialog. Se involucró en el sector en 1996.

Jorge Guidobono, director de la Licenciatura en Transportes y Logística Operativa y de la Tecnicatura de Gestión y Tecnología Ferroviaria de la Universidad de la Marina Mercante de Buenos Aires (UdeMM), concuerda con Zibana y sostiene que una de las concepciones tradicionales de la logística -actividad simplemente operativa

³¹ Ver resultados detallados de la encuesta en Anexo.

³² La Asociación fue fundada en 1990.

que requería rudeza y exigencias particulares- incidió en que fuera cubierta por hombres. Graciela Veleiro considera que muchas personas siguen viendo la logística como un mundo de carga y de transporte, pero que “es mucho más que eso. Se abrió más el horizonte a mujeres desde que se empezó a utilizar el concepto de cadena de abastecimiento, que abarca muchas más áreas en las que pueden desempeñarse”.

“Hoy, el concepto de logística tiene un enfoque estratégico y operativo. En esta nueva visión ya no caben las diferencias de género. Se deben priorizar la capacitación, la actitud y las condiciones laborales del profesional para cubrir los cargos en las empresas”, asegura Guidobono.

Las mujeres entrevistadas en 2012 por ARLOG y Plaza Logística que llevaban más de cinco años trabajando en el sector aseguraron, en ese entonces, que cuando iniciaron sus carreras éste era dominado por los hombres y que, aunque todavía ellos predominaban, esta situación estaba cambiando lentamente.

“Hay dos cuestiones: por ser un negocio donde había trabajo pesado, era expulsivo de las mujeres, y por otro lado, las mujeres no veían al trabajo de las empresas de transporte como interesante. La metamorfosis en estos más de 20 años ha sido importante en ambos puntos”, señala Ricardo Cruz, psicólogo y director de Unidades de Negocios del Grupo Logístico Andreani. Afirma que en la compañía realizaron una fuerte inversión en infraestructura y modernización, que hizo que hoy el ambiente de trabajo diste mucho de lo que era la imagen tradicional y que en ello también colaboraron los avances en la cadena de valor, que incluye servicios de *warehousing* (almacenamiento) y otros adicionales para la mercadería.

Ana Brunet, abogada especialista en gestión portuaria y transporte internacional, afirma que la participación marginal de las mujeres en el sector de transporte es una tendencia que va paulatinamente revirtiéndose a nivel mundial. En su informe desarrollado para la Comisión Económica para América Latina en 2011, detalla que “la presencia femenina en transporte, almacenamiento y comunicaciones, aun en las economías más desarrolladas, no supera el 35%”. Laura Villemín, presidenta de la Cámara de Empresarios del Autotransporte de Cargas (CEAC) y, desde hace alrededor de 10 años, de Expreso Trole, ve una mayor cantidad de personal femenino en empresas del rubro y apunta que tres de las 45 cámaras afiliadas a la FADEEAC son presididas por mujeres.

Alejandra Efron, PhD en Transporte y Logística de la Universidad de Sidney y consultora asociada de Brale Consulting, quien se involucró en el sector en 1992, conoce “muchas mujeres” que trabajan en el oficio en puestos jerárquicos. Recuerda a Graciela Corvalán y a Cecilia Luberriaga, sucesivas presidentas de San Luis Logística, y a Cecilia Álvarez Correa Glen y a Natalia Abello Vives, ex y actual ministras de Transporte de Colombia, respectivamente, entre muchas otras.

Sin embargo, la Organización Internacional Marítima (IMO, por sus siglas en inglés) afirma que la industria naviera fue dominada históricamente por los hombres y que esta tradición aun continúa arraigada.

María Belén Espiñeira, abogada especializada en transporte marítimo internacional y presidenta de WISTA Argentina, afirma que las mujeres representan menos del 20% del personal empleado en el transporte marítimo y alrededor del 3% de ellas ocupa cargos jerárquicos. Para la Federación Internacional de Trabajadores de Transporte, se estima que el 1% o el 2% de los 1,25 millones de marinos de todo el mundo son mujeres, las cuales trabajan en alrededor de 87.000 barcos, la mayoría del sector cruceros³³. Según Brunet, en Argentina, de 1.400 capitanes de ultramar que había en 2007, 32 eran mujeres (2,3%).

“A las mujeres les cuesta llegar a esos puestos, como en todas las industrias. Más aun en esta, que está orientada al sexo masculino”, puntualiza Espiñeira. Y agrega: “Esta situación debe cambiar. Si bien la participación femenina en este ámbito está cada vez más naturalizada, aun hay mucho camino por recorrer”.

María Cristina Gómez Lucero se convirtió en la primera mujer graduada como maquinista naval de la Escuela Náutica Nacional en el año 2000. No había ninguna mujer cursando su misma carrera y unas pocas la de radio operación. En 2001, cuando comenzó a trabajar, se encontró con solo algunas en el Departamento de Cubierta.

“En el puerto y en el transporte carretero, la presencia masculina es casi exclusiva”, afirma Silvia Sudol. Sabrina Valor vive en Córdoba y conduce camiones desde hace alrededor de 12 años, poco tiempo después de terminar el secundario; actualmente, en una empresa que transportaba autos entre Argentina y Brasil. “Varias mujeres trabajan como choferes, pero no sé si tantas de mi generación; debe haber dos o tres. Tampoco conozco a ninguna que cruce frontera”, afirma; y refiriéndose a sus

³³ El dato surge del informe de la encuesta sobre la salud de las mujeres marinas *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* que la ITF realizó junto con otras entidades en 2015.

compañeros, comenta: “Es más fácil que ellos me recuerden a mí, porque soy la única que lo hace”.

Aunque a Raquel Montañez - técnica en Tecnología y Gestión Ferroviaria y conductora especializada de subtes - también la reconocen, en el sector de subterráneos se evidenció una creciente presencia de mujeres³⁴. “Cada 30 guardas, 15 son mujeres. Hay también un montón de conductoras, pero el área en que no podíamos ingresar era el de maniobrista. Yo me convertí en la primera, en 2010, cuando gané un concurso. Ahora creo que somos tres”, explica Montañez, quien comenzó a trabajar en el subte en 1994. A su vez, el piloto comercial Leandro³⁵ sostiene que cada vez hay más mujeres piloto, porque las escucha cuando hablan con la torre de control. “En Austral hay tripulaciones conformadas completamente por mujeres: comandante, copiloto y azafatas”, ejemplifica.

Los datos proporcionados por el Boletín de Género 2014 del Ministerio de Trabajo de Argentina echan luz sobre el nivel de incorporación de las mujeres a nivel local en el sector privado. Si bien la tasa de feminidad desagregada por ramas revela que en todas ellas la presencia de los hombres es mayor, la diferencia es aun más evidente si se consideran los valores absolutos de participación.

Tasa de feminidad del empleo asalariado registrado privado

	2° Tri. 2002	2° Tri. 2014
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	4,8	5,5
Transporte marítimo y fluvial	15,5	14,6
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	36,8	35,4
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	20,1	24,0

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

³⁴ Ver detalle en Anexo: “Dotación de Metrovías. Mayo de 2014”.

³⁵ Por motivos personales, prefirió no revelar su apellido en este trabajo.

Empleo asalariado registrado privado - HOMBRES, en miles

	2° Tri. 2002	2° Tri. 2014
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	169,1	311,6
Transporte marítimo y fluvial	2,9	7,6
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	7,2	9,9
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	31,2	73,2

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

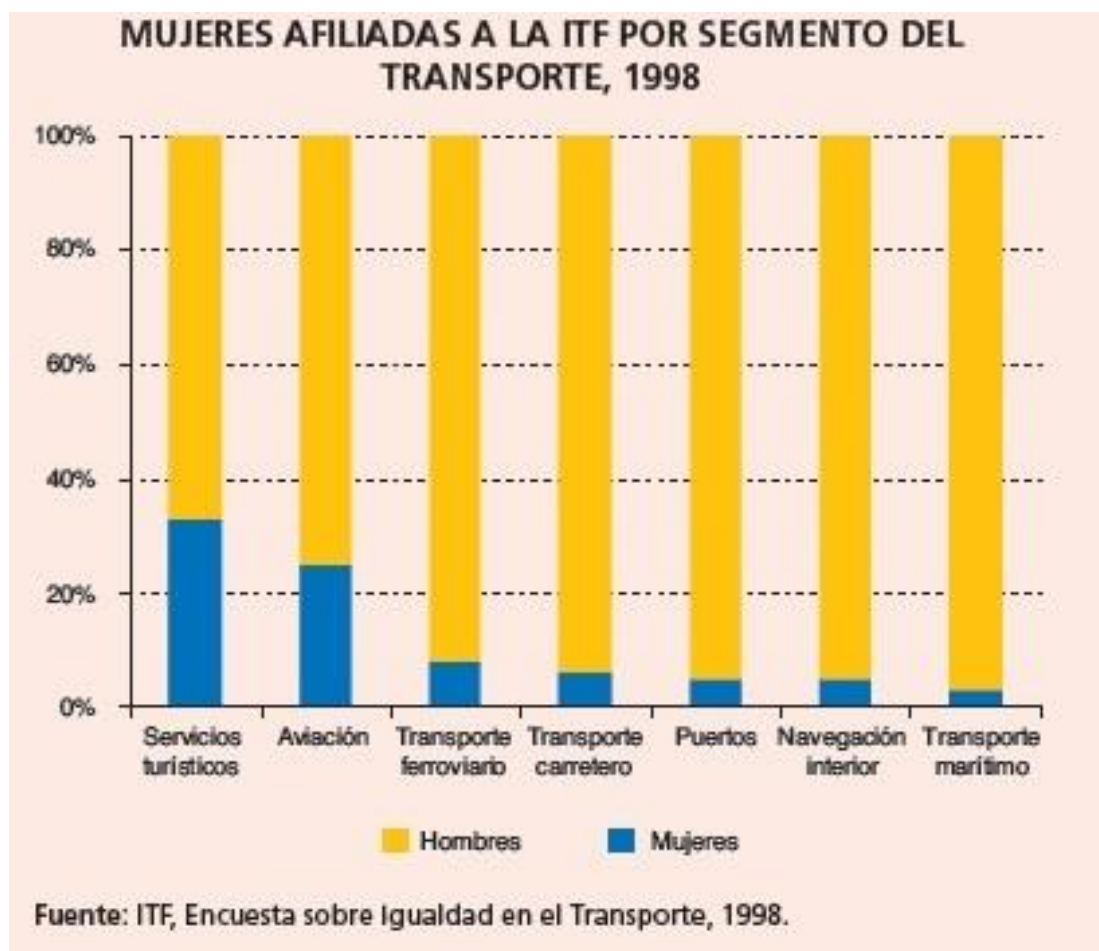
Empleo asalariado registrado privado - MUJERES, en miles

	2° Tri. 2002	2° Tri. 2014
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	8,6	18,1
Transporte marítimo y fluvial	0,5	1,3
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	4,2	5,4
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	7,9	23,2

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

En el ámbito gremial del sector de transportes a nivel mundial, la participación de la mujer puede verse representada en el siguiente gráfico³⁶:

³⁶ Según la ITF, la entidad cuenta con la afiliación de la mayoría del personal del transporte sindicalizado en el mundo, aunque sólo representa a una pequeña minoría de los/as trabajadores/as (Brunet, 2011).



De acuerdo con la ITF (Brunet, 2011), en Argentina, los sindicatos del transporte ampliaron su cuota de mujeres llegando al 40% de la base, y el gremio marítimo alega la ayuda de las campañas de concientización que llevó adelante la Federación. Sin embargo, continúan teniendo menor representación que los hombres. Brunet explica esta situación a partir de dos factores: las mujeres no se incorporan porque no ven el beneficio de estas asociaciones y no disponen de tiempo, por atender a las responsabilidades familiares; y los hombres oponen resistencia a su participación.

3.4. Algunas se interesan...

“Es raro que mujeres que no tienen ninguna relación con el sector ingresen al mismo. Siempre tienen algún vínculo, ya sea por la familia o por sus parejas”, sostiene

Villemín. Ella, por ejemplo, se involucró hace alrededor de 30 años cuando comenzó a trabajar en la empresa de transportes de su padre, Expreso Trole, para acompañarlo. Montañez y Valor encuentran también la pasión por su profesión en la tradición familiar. Los abuelos de Montañez y su padre fueron ferroviarios. “Nos criamos en el ferrocarril. Jugábamos en los vagones y saltábamos por los techos”, recuerda. Por su parte, Valor aprendió a manejar camiones con su abuelo y le gustaba acompañarlo en sus viajes.

Estos casos responden a lo que Mead (2002) denomina sociedad “pos figurativa”³⁷. La transmisión es un acto fundante de los sujetos y, en este sentido, las constituyó. “La recepción de las palabras y los actos que vehiculizan la herencia no representan de ningún modo en el niño una manifestación de pasividad, sino por el contrario un acto de reconocimiento hacia quien realiza la transmisión”, afirma Hassoun (1996:139).

Esto se pone de manifiesto en la actitud de Valor, que piensa que sus compañeros no son responsables y no valoran su trabajo como “los camioneros de antes”; confiesa ser muy estricta consigo misma y que eso la lleva a confrontar con los demás. “La sola admisión de que la joven generación, o de algún grupo particular de la misma pueden ser cualitativamente distintos de los de sus mayores, se interpreta como una amenaza contra cualesquiera valores morales, patrióticos y religiosos que sus padres sustenten (...)”, señala Mead (2002:91) al analizar las características de la cultura pos figurativa.

Salvando las distancias entre los sectores, pero en la medida en que es también uno considerado fuertemente masculino, cabe destacar que este hecho ocurrió también en el curso de mecánica de motos para mujeres que la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, impulsó en 2013: muchas mujeres se interesaron en el tema a partir de padres o maridos que se desempeñaban en ello.

Pero no todos los casos responden a la misma “norma”. Otras mujeres se involucraron en el sector por curiosidad, por accidente o porque vieron en él algún desafío. “Quería algo diferente, que me significara un cambio radical con respecto a

³⁷ Mead señala que en estas sociedades, las personas mayores tienen la capacidad de transmitir a las más jóvenes herramientas y pautas culturales para no “morir”.

aquello que hacía hasta ese momento”, apunta Lucero. Aunque hay un dato no menor: ayudaba a su padre a arreglar el auto y tenía una vaga idea de motores.

Cano y Veleiro se desempeñaban en el área administrativa de sus empresas y, por diferentes motivos, fueron reubicadas en sectores ligados a las operaciones. “Les dije ‘no puedo estar 20 años más como secretaria. Si la empresa no tiene un espacio para mí, voy a buscarlo en otro lado’”, cuenta Veleiro. Primero se involucró en el área de importaciones y, luego en 1993, en el de logística de Energizer.

Cano señala que fue conociendo la parte operativa de Dialog por curiosidad: “Empecé a aportar valor desde un lugar de apoyo, mostrando que se podían mejorar algunas cosas”. El entonces gerente general confió en ella y la designó gerente de Operaciones. Ambas coinciden en su fascinación por la dinámica del trabajo, en el que surgen imprevistos, las operaciones difieren de acuerdo a los pedidos de los clientes y las tareas se alteran en busca de mejoras. Sandra Baz trabajó desde los 17 años en el área de expedición de una empresa y hace cinco fundó la suya, Gestión Logística SB. “Me gusta el rubro por la creatividad que se requiere para hacer las cosas de forma alineada y coordinar a la gente”, sostiene.

Y este aspecto es el mismo que atrapó a Efron, consultora asociada de Brale Consulting. “Es súper dinámico. Ningún día es igual a otro. Implica negociación, planificación y aprendizaje continuo. Para quienes tenemos un cerebro inquieto y memoria, el sector es ideal”, asegura.

3.5. ...y otras se autoexcluyen

Según las investigaciones de ARLOG y Plaza Logística –en coincidencia con múltiples estudios sobre el mercado de trabajo en general-, muchas madres remarcan la importancia de tener horarios flexibles en el lugar de trabajo, para poder acomodarlos a sus tareas familiares. “Al desempeño del cometido laboral remunerado, a la mujer se le suma el cuidado de miembros del hogar y la realización de las tareas domésticas, lo que determina que se desempeñen en empleos de tiempo parcial”, sostiene Brunet. Wirth explica que, en ocasiones, las mujeres prefieren estar en las casas para cuidar de los chicos, porque piensan que pueden hacerlo mejor que sus maridos.

Sudol, ex Directora del Departamento de Transporte Internacional de la FADEEAC, añade: “Ningún hombre viaja por trabajo o asiste a una reunión para tomar una decisión política o empresaria y está pensando en su hijo en ese momento. Pero la mujer, sí. Está en sus genes”. Por caso, luego de tres años y por cuestiones familiares y personales, Lucero renunció a su profesión, ya que la obligaba a embarcarse por largos períodos y no quería privarse de criar a su hijo. Ricardo Cruz especifica que el segmento de transporte es quizás el menos deseable por las mujeres dentro del rubro logística, porque “la calle implica una serie de complejidades y dificultades”, y menos aun el de larga distancia, porque las obliga a estar fuera del hogar por mucho tiempo.

Guidobono plantea otra línea de análisis: “Al visualizar algunas profesiones como exclusivas para hombres, se autoexcluyen, pensando también que carecen de aptitudes”. “No están difundidas las oportunidades que el ámbito portuario, el transporte, la logística y los servicios ofrecen. Cuando le decís a una mujer que tiene posibilidades de trabajar en el puerto, te mira con cara como si en este ambiente siguiera estando el estibador tradicional que vemos en las pinturas de Quinquela Martín”, comenta Brunet.

Villemín, presidenta de Expreso Trole, confiesa que le encanta subir a los camiones y que le gustaría tomar clases de manejo en el centro de capacitación de FADEEAC, pero considera que el rol de chofer no le sienta bien a una mujer. “Me gusta ser femenina y esta actividad no lo es. No es para todo tipo de mujer”, comenta. A su vez, Valor remarca: “Muchas veces entro a un baño con el uniforme y las mujeres me miran con cara de asco. En este trabajo no podrían estar si les molesta usar botines y la ropa de la empresa. No uso la ropa verde porque me gusta”. Ellen Voie, CEO de la Asociación Women In Trucking, señala que el principal obstáculo de las mujeres para incorporarse en la industria de transporte carretero es que no tiene una orientación muy femenina, y cuando se las invita a unirse ellas responden: “yo no pienso como un mecánico”, “no soy lo suficientemente fuerte” o “no puedo manejar un carro manual” (BID, 2015).

Cano, gerente general de Dialog, añade que algunas mujeres se incorporan en las operaciones logísticas, pero que ellas mismas se resguardan, como, por ejemplo, diciendo que no levantan cajas. Reconoce que el ambiente puede ser hostil para ellas y que quizás prefieren no exponerse a ello. “Las que sobreviven en el sector tienen un carácter fuerte y saben imponerse y marcar los límites día a día”, puntualiza. Sudol

concuerta y explica: “La mujer se autocensura porque no encuentra condiciones y porque cree que la van a discriminar. Argentina es un país al que le falta evolucionar en materia de condiciones laborales vinculadas a igualdad de oportunidades e igualdad de género, y en general, evolucionar como sociedad”.

El convencimiento de las mujeres sobre los roles de género, los patrones culturales y las costumbres, posiblemente, lleva a que se mantengan en las zonas que les “corresponden” y que les son cómodas, consecuencia de la formación –personal y profesional-. Las tradiciones suelen estar arraigadas a un nivel en el que son percibidas como naturales. En este sentido, algunas prefieren evitar y ni consideran incorporarse a sectores masculinos, como el logístico, o realizar tareas de ese tipo. Yendo aun más lejos: algunas pueden expresar el anhelo por el papel tradicional de ama de casa. Este comportamiento no es casual. Puede verse condicionado –no necesariamente determinado- por la falta de apoyo para realizar las tareas domésticas, el cuestionamiento de sus allegados/as, y el rechazo y/o maltrato de sus compañeros/as.

Capítulo 4: Carrera con obstáculos

4.1. ¿Sector masculino?

“¿Qué hacés, macho? ¿Cómo andás?”, cuenta Valor que le dicen quienes atienden las cabinas de peajes. Cuando llega con el camión, no se fijan quién conduce y dan por sentado que es un hombre. Es decir, actúan a partir de un sistema de disposiciones inscripto en sus cuerpos, que organiza sus representaciones y les permite engendrar conductas “razonables” o de “sentido común” (Bourdieu, 1991). Los sujetos que se mueven en este ámbito no conciben que quien maneja el camión pueda ser una mujer y responden en función de sus abanicos de posibilidades.

“Todas las sociedades tienen ciertos paradigmas y creencias sobre muchos procesos de la vida. En el mundo laboral, hay una clara división entre los empleos que son para hombres y para mujeres, aunque las concepciones son propias de cada empresa y de cada persona que la lidera”, reflexiona Carlos Contino, socio gerente de CONA Consultores en Recursos Humanos. Y especifica: “No puede hablarse de discriminación, porque esta es consciente y voluntaria. Por el contrario, hay creencias instaladas y a las personas les cuesta mucho el cambio”. Vanina Cano, ex gerente de Operaciones y entonces gerente general de Dialog, recuerda que cuando se incorporó en el sector la miraban “como un bicho raro”, experiencia que también vivió Veleiro cuando comenzó a caminar por los depósitos. En este sentido, Montañez comenta: “Venimos de nuestras casas, donde nos enseñan que la mujer solo puede lavar, planchar y cocinar. Pero puede hacer muchas cosas más”.

Para el INADI,

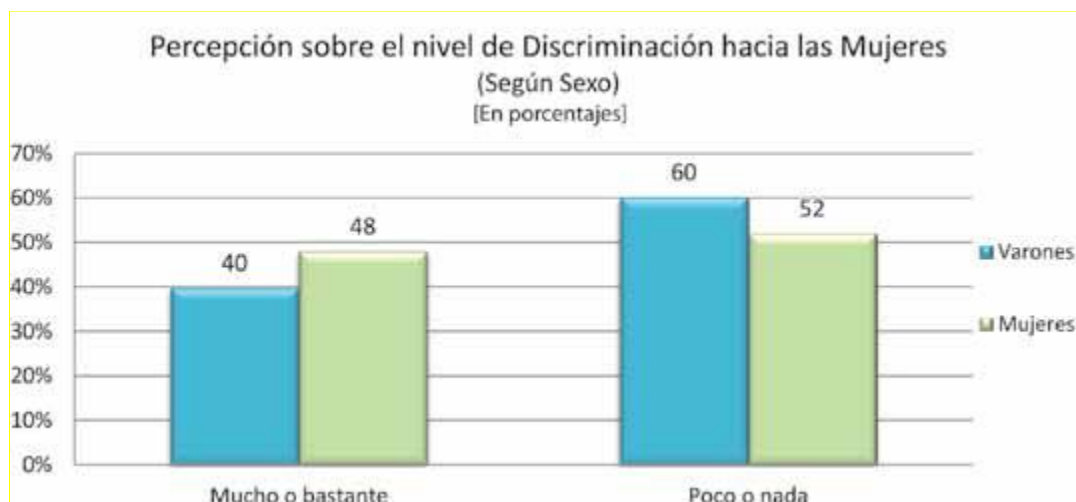
la discriminación es toda distinción, exclusión, restricción, preferencia u otro trato diferente que, directa o indirectamente, se base en la pertenencia real o imaginaria de la persona a un determinado grupo o categoría y que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertad fundamental de todas las personas. (INADI, 2005:41)

Cabe destacar que la percepción general de la discriminación varía según las personas. Según el *Mapa de la Discriminación* del INADI (2013b), 48% de las personas encuestadas asocia la discriminación con marginar, excluir y/o rechazar a una persona o

grupo de personas; el 40%, a definiciones relacionadas con considerar inferior a otra persona o grupo, faltar el respeto, juzgar o prejuizar y/o maltratar; y el 12% -con mayor cantidad de respuestas dentro las personas de mayor nivel socioeconómico y educativo-, a la negación de derechos y/o la violación de derechos humanos.

Asimismo, el INADI (2005) especifica que la discriminación basada en género es aquella que se ejerce en función de una construcción simbólica socio-histórica que asigna determinados roles y atributos socio-culturales a las personas a partir del sexo biológico y que convierte la diferencia sexual en desigualdad social, estableciendo una jerarquía en la cual todo lo masculino es valorado como superior respecto a aquellos atributos considerados femeninos.

De acuerdo a los resultados del *Mapa de la Discriminación*, el 44% de las personas encuestadas considera que en nuestro país se discrimina mucho o bastante a las mujeres. El siguiente gráfico muestra la percepción según sexo:



Fuente: INADI (2013b)

Efron considera: “Los prejuicios y preconceptos son traídos por personas con temor, inseguras de su rol en lo personal y en lo profesional. Este hecho no es exclusivo del sexo masculino ni del sector del transporte. Lo que no nos es familiar nos hace sentir incómodos”. En esta línea puede pensarse lo que remarca Brunet: “Años atrás, una mujer era mala suerte dentro de un barco”.

Los barcos, el mar y los puertos eran mundos exclusivamente de hombres; no sólo porque eran habitados por ellos, sino porque no existía la perspectiva de género. La

entonces ministra de Seguridad, María Cecilia Rodríguez, afirmó en el 2° Encuentro Nacional de Mujeres del Sector Marítimo realizado en 2014³⁸:

El lugar de la mujer, en esos ámbitos, era el de un objeto, de deseo o de consumo. Todos escuchamos alguna vez las historias de mujeres traídas con engaños y promesas desde Europa, que eran prostituidas en los puertos de nuestro país, primero, y luego en burdeles en los grandes centros urbanos. Hoy, al oír esos relatos, que eran escuchados y contados con picardía y complicidad masculina, identificamos un delito: la trata de personas.

El mito de que las mujeres traen mala suerte existe también entre los mineros. Que ellas ingresen en un lugar donde los compañeros están convencidos de que traen mala suerte, en un nivel de riesgo tan grande como el trabajo minero, es muy difícil. “Esto hace que el clima sea muy hostil para ellas. Pero estamos peleando contra cuestiones instaladas. La internalización de este mito entre los trabajadores no puede ser transformada de un día al otro”, explica Turbiner.

Sudol, ex directora del Departamento de Transporte Internacional de la FADEEAC, cree que esta situación no es consecuencia de una política dentro del mercado de trabajo, sino que está relacionada con la formación personal, familiar y profesional de cada persona. “Uno rompe mucho con los prejuicios cuando abre la cabeza al mundo. Esto nos sirve para el ejercicio de las profesiones y para relacionarnos con la gente”, afirma.

Leandro cuenta que si bien hay aceptación hacia las mujeres en el sector aéreo, el machismo y los prejuicios aparecen cuando ellas son comandantes. “En la Prefectura Naval y en las embarcaciones se establecen puestos jerárquicos, que suponen deber de obediencia. Era un desafío que una mujer los ocupara y tuviera hombres a su cargo. Algunos son más abiertos a los cambios, pero estos llevan tiempo; son generacionales y culturales”, señala Espiñeira. Cuenta que la primera mujer que quiso ingresar en la escuela náutica tuvo que esperar siete años la aceptación de su solicitud. Caso similar es el de Montañez: su interés por el puesto de conductora especializada en subtes generó interrogantes entre las personas del ambiente, por lo que demoraron en darle una respuesta, pese a que el sexo no era un requisito de admisión.

Las instalaciones e infraestructuras en estos ámbitos laborales son testimonio de un pasado que no suponía la presencia de las mujeres en ellos; no fueron diseñadas para

³⁸ Prefectura Naval Argentina (s/f): “Culminó el 2° Encuentro Nacional de Mujeres del Sector Marítimo.

recibirlas. Los barcos y la escuela náutica tuvieron que incorporar baños para varones y mujeres, por ejemplo. De acuerdo con una encuesta de la Federación Internacional del Transporte (2015), el 40% de las mujeres marinas señala que no tiene acceso a cubos sanitarios a bordo de los barcos (la disponibilidad es más usual entre los cruceros que entre los petroleros -85% y 27%, respectivamente-), y que lograron que la Cámara Naviera Internacional aceptara pedir a sus compañías miembro proporcionar instalaciones adecuadas.

La coordinadora marítima de la ITF, Jacqueline Smith, manifestó: “Esta encuesta subraya la relativamente poca investigación que se ha llevado a cabo hasta ahora sobre la vida laboral de las mujeres marinas. Ayuda a aclarar algunas dudas e ilustra la necesidad que existe de entender mejor cómo podemos mejorar las condiciones a bordo de los buques a efectos de atraer a más mujeres al mar”³⁹.

A su vez, Valor apunta que el país no está preparado para la circulación de los camiones, sino de los autos, y menos aun para las mujeres conductoras. Comenta que solo algunas estaciones tienen duchas y que la mayoría no está diferenciada según varones y mujeres. “Tengo que esperar a que los hombres se bañen, para que dejen el vestuario vacío y me pueda duchar, mientras alguien me cuida la puerta”, cuenta.

Contino apunta que esta situación se da también en diversas empresas, aunque algunas ya han realizado inversiones para adecuarlas, como Acindar, empresa productora de aceros. “Hay compañías que no tienen vestuarios y baños específicos para mujeres, porque fueron creadas y fundadas con la creencia de que ese trabajo era para varones”, remarca. Ricardo Cruz, director de Unidades de Negocios del Grupo Logístico Andreani, cuenta que cuando ingresó en la compañía –hace alrededor de 25 años-, la participación de las mujeres era reducida y no todas las plantas estaban preparadas para recibirlas, aunque hoy sí es una condición que dispongan de las instalaciones requeridas para ello.

En términos de Laclau y Mouffe (1987), podemos afirmar que la creencia “la logística es un sector masculino” constituye un punto nodal⁴⁰ de la articulación

³⁹ Federación Internacional del Transporte (24.09.2015): “Se revela la preocupación de las mujeres marinas por la salud y el bienestar”.

⁴⁰ “El discurso se constituye como intento por dominar el campo de la discursividad, por detener el flujo de las diferencias, por constituir un centro. Los puntos discursivos privilegiados de esta fijación parcial los denominaremos ‘puntos nodales’ (Lacan ha insistido en las fijaciones parciales a través de su concepto de ‘point de capito’”. (Laclau y Mouffe, 1987:152)

hegemónica discursiva instalada históricamente a la vera de la sociedad occidental paternalista. Se convirtió en un significante que operó y opera como articulador de cadenas significantes diversas. “Debilidad física”, “Falta de carácter”, “incapacidad de conducción”, “horarios incompatibles con la vida familiar”, “peligrosidad”, “tareas domésticas”, “maternidad “la prohibición de la Ley de Contrato de Trabajo de ‘ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre’”: son todos significantes que, articulados, encuentran su “punto de acolchonamiento”⁴¹ en la idea del sector logístico como característico de hombres e incompatible para las mujeres.

"Es en la cadena del significante donde el sentido insiste, pero ninguno de los elementos de la cadena consiste en la significación de la que es capaz en el momento mismo", afirma Lacan (1975:482). Es decir, la expresión “la logística es un sector masculino” no significa nada por sí sola ni representa un significante con significado positivo, sino que este nace de la articulación entre los significantes de la cadena. En ese momento, se produce un cierre en la cadena y se fija el sentido, parcial y precariamente. ¿Qué quiere decir? Que no siempre fue, es y será así. En este sentido, puede pensarse cómo la ampliación del concepto de logística –asociado ahora a la *supply chain*– repercutió y alteró la significación, de modo que abrió el juego a la inclusión de las mujeres en su concepción.

De este proceso, también, resultan las identidades. Es decir, de las mismas prácticas discursivas de las que se desprende la ideología de la logística como ámbito masculino, se constituyen también las identidades de los sujetos que son interpelados por ella. La relación que establezcan un hombre y una mujer estará fundada sobre esta creencia, al igual que su modo de actuar y de pensar. Más aun, la relación y las identidades que establezcan en el ámbito logístico no serán las mismas que pudieran entablar en el hogar, en la familia o aun si formaran parte de otra esfera del mundo laboral, por lo que no podemos hablar de “sujetos”, sino de “posiciones de sujetos”⁴².

Cada individuo se convierte en sujeto y se configura en el campo social en la misma práctica. De este modo, un individuo puede ocupar diferentes posiciones: según el contexto, una mujer puede ser madre, ama de casa, esposa, hija, jefa o empleada. En ocasiones, podrá detentar poder y en otras, ser sumisa. En algunos casos, el ejercicio del

⁴¹ El punto de acolchonamiento es “el punto de convergencia que permite situar retroactivamente y prospectivamente todo lo que sucede en ese discurso”. (Lacan, 1990:383)

⁴² Laclau y Mouffe (1987) y Hall (2003) retoman la idea planteada por Foucault.

poder será aceptado histórica y culturalmente, es decir, naturalizado –al igual que la sumisión-, como en la relación madre-hijo, y en otros, resultado de una lucha.

Las identidades se constituyen simultáneamente con la totalidad resultante de las prácticas articuladoras, entendida como formación discursiva. Siguiendo a Althusser (2008), podemos afirmar que todo orden social es un intento fallido de totalidad, concepción que se opone a la de Hegel -basada en el efecto de cierre de sentido resultante de la predeterminación de todas las reglas y que toma como ejemplo el sistema de la lengua saussureana-. Por lo tanto, en la medida en que toda estructura es resultado de prácticas articuladoras, está sujeta a inestabilidad al igual que las identidades construidas, las relaciones y las creencias.

Según Zizek (1992:64,69), “la creencia, lejos de ser un estado ‘íntimo’, puramente mental, se materializa siempre en nuestra actividad social efectiva: la creencia sostiene la fantasía que regula la realidad social (...). Si se sigue una costumbre, el sujeto cree sin saberlo, de modo que la conversión final es simplemente un acto formal por el cual reconocemos aquello que ya creemos”. La creencia en cuestión –la logística es un ámbito masculino- se actualiza en las prácticas singulares de los diferentes actores. Si los sujetos creen que la logística es un sector de hombres, lo hacen porque en las prácticas reactualizan aquella idea que ya creían sin saber que lo hacían.

Las razones por las que alguien cree son convincentes para quienes ya creen en ello (ej. la ropa, los horarios nocturnos, la necesidad de realizar esfuerzos físicos, etc.). La creencia no es un estado psicológico, sino que se cristaliza en las prácticas, lugares en donde se condensa el “como si”. Es decir, el desconocimiento no está en el orden del saber, sino del hacer. La ideología⁴³ que atraviesa la creencia no es la expresión de la relación, sino la manera en que la viven. Los sujetos no desconocen sus condiciones de existencia.

Muchos hombres y mujeres saben que la necesidad de realizar esfuerzos físicos en depósitos ya no rige como motivo para excluir a las mujeres del sector, dado que la tecnología facilita las tareas, o que incluso los avances informáticos en materia de seguridad hacen de los camiones vehículos seguros y monitoreados, y reducen las posibilidades de sufrir accidentes y de ser víctimas de piratas del asfalto. Pero la

⁴³ “La ideología es una representación de la relación imaginaria de los individuos con sus condiciones reales de existencia” (Althusser, 1970:52).

expresión “la logística es un sector masculino” continúa funcionando como praxis discursiva para legitimar cualquier práctica exclusiva.

La ideología no es una opción dentro de un menú, que los sujetos deciden si aceptar o no. Va mucho más allá; está arraigada en ellos y se les impone sin pasar por su conciencia –entendida en sentido psicoanalítico-. Al decir si están a favor o en contra, se corre el riesgo de analizar el problema en términos racionales.

Con esto, ¿queremos decir que los hombres utilizan la expresión como una herramienta para ejercer su dominación? En absoluto. Para Althusser (1970), la ideología no tiene un carácter instrumental. La clase dominante cree también en el discurso sobre el mundo.

4.2. Derribando mitos

De acuerdo con Castoriadis (1998:69), “es la institución de la sociedad lo que determina aquello que es “real” y aquello que no lo es, lo que tiene un sentido y lo que carece de sentido”. Es decir, toda sociedad instauro su propio mundo, en el que ella está incluida. El mundo de significaciones que instituye en cada momento no es un reflejo del mundo “real”, sino que instituye un modo de ser de las cosas. “Las significaciones no son evidentemente lo que individuos se representan, consciente o inconscientemente, ni lo que piensan. Son aquello por medio de lo cual y a partir de lo cual los individuos son formados como individuos sociales”, aclara (1993:322). Por ello, todo ataque a su sistema de representaciones es un ataque a su identidad y, consecuentemente, resistido. En la sociedad moderna –como vimos anteriormente-, rigen ciertas significaciones sobre lo “femenino” y lo “masculino” y sobre los roles de género en el ámbito doméstico y laboral. Los ámbitos laborales son caracterizados de diferentes modos y, el logístico particularmente, funciona, existe e interpela a los sujetos bajo ciertas significaciones que son hoy cuestionadas. A continuación, citamos las principales:

- Horarios de trabajo

Uno de los argumentos utilizados para descalificar la actividad logística como potencial mercado para las mujeres reside en los horarios de trabajo con turnos rotativos y nocturnos. Y no es casual. En Argentina, el trabajo nocturno estuvo prohibido entre las mujeres desde 1907, por la Ley N° 5.291 de Trabajo de Mujeres y Menores, hasta 1991.

Brunet, abogada especialista en gestión portuaria, considera que es un planteo desajustado, si se tiene en cuenta su rol en las escuelas rurales y en los hospitales.

En la industria de transporte marítimo –al igual que en el carretero y en el aéreo– entra en juego otro aspecto considerado como excluyente de las mujeres: la permanencia fuera del hogar por largos períodos de tiempo. Sin embargo, de acuerdo con la ITF (2015), la dificultad de retención se aplica tanto para hombres como para mujeres: la insatisfacción por la separación prolongada de hogar y la familia fue reportada como una de las razones más comunes para los marinos varones que abandonan la profesión en el mar.

“A pesar de la percepción en algunos sectores de la industria que las mujeres de mar permanecen en el mar durante períodos de tiempo más cortos que sus colegas masculinos, nuestra evidencia sugiere que las tasas de retención de mujeres procedentes de países de la OCDE, donde se emplean la mayoría de las mujeres en el sector marino, son comparables ampliamente”, detalla.

- Tareas pesadas – debilidad

El estereotipo de sector masculino sienta raíces en otros dos supuestos relacionados: la obligación de realizar tareas pesadas y la debilidad de las mujeres. Lucero remarca: “Cuando le conté a mi papá que me había anotado en la carrera de maquinista, pegó el grito en el cielo y me dijo ‘¿vos estás loca? ¿Cómo te vas a meter ahí, que es un mundo de hombres, en el que vas a tener que hacer fuerza? Vos sos mujer; no vas a poder’”.

Sin embargo, los avances y el uso de la tecnología erradican casi cualquier limitación, según las personas entrevistadas. “Probablemente, hoy, es más fácil manejar una grúa portacontenedores, con la destreza y la capacitación debida, que una batidora”, apunta Brunet. Contino señala que cuando un ex empleado visita una planta, luego de 30 años, piensa “esto no es trabajar. Trabajar era cuando yo tenía que hacer tareas que requerían fuerza y capacidad física”. Por su parte, Cano destaca que Dialog cuenta con maquinaria sencilla de utilizar, y que las únicas actividades que requieren esfuerzos físicos son la carga y la descarga de camiones. Montañez añade otra variable a este debate: la importancia de la avidez. Ella busca la forma de cumplir con su trabajo, realizando el menor esfuerzo posible.

La limitación de las mujeres para insertarse en el sector por el esfuerzo físico que supone puede ser pensada como una cuestión cultural. Cano señala: “¿Cuántas

actividades hacemos las mujeres, porque forman parte del rol femenino, que también son pesadas? Cargamos las bolsas del supermercado y limpiamos con una mano, mientras que con la otra tenemos a upa a nuestro hijo, que pesa más de cinco kilos”.

Pero más allá, ¿por qué suponemos que los hombres sí deben realizar esfuerzos físicos? “Las mujeres no pueden levantar cierta cantidad de peso, pero los hombres tampoco, porque si lo hacen durante mucho tiempo dañan su salud. No miremos si un hombre o una mujer hace las tareas, sino si el trabajo es decente”, remarca Dohm.

- Costos por maternidad

Desde el sentido común, suele afirmarse que los costos laborales que representan las mujeres para las empresas son mayores que aquellos asociados a los hombres, lo que explicaría las resistencias a contratarlas en ciertas ramas de actividad o para alcanzar puestos de jerarquía –aunque con este criterio, debería ocurrir lo mismo en todos los ámbitos-. Los factores de costo y de baja productividad de las mujeres frecuentemente mencionados por los empresarios son los permisos pre y pos natales y las enfermedades de los hijos e hijas.

En la presentación de la OIT *Costos laborales por sexo en la Argentina*, Berger y Szretter (06.2002) afirman que los países latinoamericanos no disponen de estadísticas que permitan confirmar o no la veracidad de las premisas, por lo que en el 2000 la OIT realizó una investigación en Argentina, Chile, Uruguay y México.

Para el estudio en nuestro país, se utilizó información correspondiente al Gran Buenos Aires y el universo de análisis estuvo compuesto por asalariados de empresas privadas. Como conclusión, la investigación reveló que “para el empleador que cumple plenamente con la legislación laboral y de seguridad social, el costo adicional por la contratación de mujeres, comparado con el de varones, es muy reducido. Para un salario de 100 igual para varones y mujeres, representa un monto adicional promedio de sólo 0,9% del salario de la trabajadora”. De acuerdo con el informe, el importe está integrado por los siguientes factores:

- Costo de licencia de maternidad: la licencia pre y pos natal no genera a la empresa costos adicionales, ya que la prestación monetaria que recibe la trabajadora durante ese período –de igual monto a su salario- es financiada por el ANSES, mediante el sistema de asignaciones familiares. La empresa solo

responde por los pagos de la seguridad social, que representan el 0,7% del salario femenino.

- Costo de permiso de lactancia: la baja frecuencia relativa de nacimientos entre las trabajadoras y la escasa infraestructura de guarderías, conduce a que este costo sea de alrededor del 0,1% de sus salarios.
- Costo de guardería: representa el 0,8% de la remuneración de las trabajadoras, ya que implica una muy baja cobertura del servicio prestado o financiado por las empresas. La Ley de Contrato de Trabajo exige la instalación de guarderías en empresas que superen cierto número de empleadas, pero la obligación no ha operado porque la norma nunca fue reglamentada.
- Costo de ausentismo y de reemplazo: no difiere de forma significativa entre hombres y mujeres. En el caso de reemplazos por maternidad, el costo consiste en la pérdida de productividad, ya que la empresa dispone de los recursos del ANSES para cubrir el costo laboral del reemplazante de forma casi íntegra.

Según el informe “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”, elaborado por Todaro, Abramo y Godoy para el Centro de Estudios de la Mujer de Chile (2001), en este país, gran parte de las empresas encuestadas manifiesta que las licencias maternales afectan a la productividad, pero solo el 20 por ciento considera apropiado reducir esta protección a las trabajadoras. Asimismo, revela que hay solamente un sector -Transporte y Comunicaciones- en que es insignificante (2,8%) el porcentaje de encuestados que considera que los costos indirectos de las mujeres son más altos⁴⁴.

En aquellas compañías en las que la participación femenina es superior a 40%, es menor la proporción de encuestados que considera que la licencia maternal tiene un impacto negativo en la productividad. El informe plantea frente a esto dos hipótesis: hay una inconsistencia del discurso fundada en mitos; la productividad compensa los inconvenientes y/o las empresas, por preferir la mano de obra femenina, elaboran estrategias para enfrentar los problemas.

Damian Testori, gerente general de Testori, empresa argentina especializada en el mercado de soplado e inyección de piezas técnicas plásticas para la industria

⁴⁴ De acuerdo con el informe, en Chile, los costos directos son asumidos por el Estado a través del sistema de salud.

automotriz, sostiene que la productividad de su empresa se vio seriamente afectada por las licencias maternales. Explica:

En 2007, estábamos atravesando un proceso de gran crecimiento y no encontrábamos hombres calificados para trabajar en la planta de inyección de plásticos, por lo que planteamos la posibilidad de incorporar mujeres. Los primeros resultados fueron excelentes. Las mujeres se desempeñaban mejor que los hombres en las tareas específicas productivas y la decisión fue seguir tomando mujeres. Abrimos una tercera planta con líneas de ensamble, en la que el 100% del personal contratado fue mujeres. Al cabo de dos años, hubo un quiebre muy grande: llegamos a tener más de 25% de ausentismo, producto lineal de licencias por embarazo. En la línea de ensamble no puede faltar nadie. Cuando falta una persona por una hora, la línea se rompe. Los costos laborales en Argentina son bastante elevados comparativamente con la región, lo que empuja a la empresa, aunque ve el lado positivo de la incorporación de la mujer, en contra de sus principios. Hoy, estamos en una especie de encrucijada de hacia dónde seguimos.

“La carga laboral en Argentina es muy cara y está pensada para quienes trabajan ocho horas”, cuestiona Patricia Debeljuh, directora del Centro Conciliación Familia y Empresa (CONFYE) del IAE Business School en Universidad Austral Argentina. Y afirma: “Estamos trabajando con el ámbito público, para que a las empresas les resulte igual, desde el punto de vista de carga laboral, contratar a una persona por ocho horas o a dos por cuatro. Ese cambio flexibilizaría la contratación y minimizaría sus problemas”. Cuenta que algunas empresas ya han instalado la política del *job-sharing*, tanto para mujeres como para hombres, que a veces prefieren trabajar menos tiempo en relación de dependencia y dedicarse también a un emprendimiento propio. Remarca que “no se puede emitir una legislación aplicable para las PYMEs y para las multinacionales, o incluso para los diferentes sectores, ya que las realidades son distintas”.

Ricardo Cruz, director de Unidades de Negocio del Grupo Logístico Andreani, vivencia justamente un escenario diferente al de Testori, en el que las licencias por embarazo no son una problemática central. Igualmente, reconoce:

Cuando se trata de una organización muy grande y hay mujeres de diferentes edades y condiciones, es muy raro que se produzca una simultaneidad de embarazos tan grande que impacte fuertemente sobre la organización. Sí ocurre en las PYMEs o cuando la empresa cuenta con pocos colaboradores/as. Si tiene cinco empleados/as y una o dos piden licencia por maternidad, deberá contratar un reemplazo.

“Los empleadores encasillan a las mujeres como más problemáticas que los hombres. Tienen el prejuicio de que se embarazan, deben hacer tareas livianas, tienen hijos y se toman licencia cuando ellos se enferman. Esto siempre les ha jugado en

contra, no solo en este sector”, señala Veleiro, gerente de ARLOG. Sin embargo, Cano vive una realidad particular en Dialog. “Muchos de mis operarios a cargo faltan a sus jornadas porque sus hijos se enferman. Esta situación es inentendible, porque supuestamente las mujeres se quedan a cuidarlos”, comenta. Señala que tienen un “chip de responsabilidad” y que, por caso, en muy pocas ocasiones, en los 20 años que tiene como profesional, ella faltó a su jornada para cuidar a sus hijos, ya que siempre buscó alternativas para solucionar sus inconvenientes personales.

4.3. El cuerpo habla

Cabe recordar que los sujetos se comunican a partir de prácticas lingüísticas y extra-lingüísticas⁴⁵. Es decir, no solo entran en juego las palabras, sino también las entonaciones, los gestos, las actitudes y las bromas, entre otras prácticas discursivas. Y de este modo también construyen las identidades.

Vanina Cano, ex gerente de Operaciones y General de Dialog, analiza el entorno laboral a partir de su experiencia: “Son ambientes con códigos de hombres. El clima y la comunicación son diferentes a los de administración. Los operarios están acostumbrados a mayores libertades; no es tan obvio para ellos que no tienen que tirar papeles en el depósito y tampoco puedo exigirles que me preparen una planilla Excel”. Sin embargo, Contino destaca que ante la presencia de mujeres, los hombres suelen cuidar sus modales, sus palabras y sus gestos.

María, una de las mujeres que realizó la capacitación en mecánica de motos impulsada por el Ministerio de Trabajo, cuenta la particularidad de la comunicación en los sectores masculinos -y la relación con los camioneros-, que pudo percibir mientras trabaja en Zanella: “Una vez, uno de los chicos de despacho, que es un sector difícil, porque son tipos que se manejan con los camioneros y hablan su propio lenguaje, me empezó a gritar por una cosa. Pero enseguida vinieron todos los demás a calmarlo” (Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo, s/f a:42). Los actores sociales manifiestan una serie de comportamientos como una manera de moldear, expresar y defender sus identidades, individuales y colectivas.

⁴⁵ Laclau y Mouffe (1987) se distancian de Foucault respecto del establecimiento de una diferencia entre medios discursivos y medios no-discursivos.

Probablemente, el hombre no le gritó a María por ser mujer, sino que se desenvuelve de ese modo con otras personas porque “es parte de” su personalidad—según puede ser interpretado a partir del testimonio—. Pero ¿por qué María consideró este hecho relevante para contarlos? ¿Por qué sus compañeros acudieron en su defensa? ¿Lo hubieran hecho también si la “víctima” hubiera sido un hombre?

En la capacitación de mecánica, las mujeres se inhibían de formular preguntas, porque los hombres “sabían más que ellas” y se reían. Esta situación, sin dudas, reforzaba la subordinación y la desvalorización de las mujeres.

Sennett (1982) sostiene que cuando la vergüenza es silenciosa y está implícita, se convierte en un instrumento patente de someter a las personas. “En lugar de que el jefe diga ‘fíjate en mí que soy mejor que tú’, basta con ejercitar su trabajo, ejercitar su capacidad o exhibir calma e indiferencia”, puntualiza. Espiñeira afirma que “las mujeres piensan 55 veces las cosas antes de opinar y no lo hacen sin antes estar seguras que van a decir algo brillante”. ¿Podríamos pensar esta actitud bajo aquella lógica?

“Aun las interacciones sociales más inmediatas son (...) mediadas por una variedad de desempeños, gestos y rituales que funcionan tanto para mantener a los participantes en las sombras uno con respecto al otro, como para facilitar algún grado de entendimiento y cooperación entre ellos”, señala Burbules (2006:257).

La situación descrita del curso de mecánica ¿no supone cierta complicidad entre los hombres y desvalorización de las mujeres, manifiesta a partir de las risas? Sandra Baz, señala: “En ocasiones, cuando asisto a reuniones con Marcelo -socio y gerente de Operaciones de Gestión Logística SB-, las personas se dirigen más a él, independientemente de quien toma las decisiones y del cargo de cada uno”. La indiferencia es un modo de comunicar, tan potente como las palabras. Expresa una falta de reconocimiento y de respeto de una persona hacia otra. Básicamente, podríamos pensar que a los sujetos en cuestión les parecía más relevante la opinión de Marcelo que la de Sandra y buscaban en él la “aprobación” de lo que ella decía.

Por otra parte, una de las mujeres entrevistadas cuenta como “anécdota”: “Cuando fui de noche al puerto de Rosario a liberar unos camiones, el vigilante me preguntó mi nombre y cuánto cobraba... y no precisamente por servicios logísticos”. Ella desestimó la situación, pero ¿otra hubiera hecho lo mismo? ¿Por qué el vigilante no pudo suponer que ella estaba ahí para liberar los camiones? Podemos suponer que jugó aquí el estereotipo antes mencionado del rol de la mujer y del hombre en los puertos.

¿Y si fue un chiste? Turbiner afirma:

En ámbitos donde mayoritariamente son varones, todo el tiempo las mujeres estamos escuchando chistes sobre la mujer como alguien incapaz, que solamente es un objeto sexual. Es uno de las mayores tipos de violencia que ocurren cuando las mujeres se incorporan a trabajos no tradicionales. El varón busca debilitarla a través de violencia simbólica o psicológica. No se hace ese humor porque siempre se reían de las mujeres, sino porque les muestran que se ríen de ellas, porque les va a costar entrar acá.

Para Alejandra Vallejos Morales (05.2016), secretaria ejecutiva del Consejo de Responsabilidad Social para el Desarrollo Sostenible del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo de Chile,

la discriminación es silenciosa. Nadie va a decirte en la calle, por una cuestión de educación, que no sabés hacer nada. Pero la discriminación se percibe día a día en exclusión, en que hay una reunión de hombres y la mujer es quien toma apuntes, por ejemplo. Se percibe en esas pequeñas cosas. Todos discriminamos todos los días. Se ve en cosas que se asumen, como que la mujer tiene letra más bonita. Ahí está la ‘discriminación posmoderna’, de la que nosotros somos responsables.

Las mujeres no necesariamente deben ser insultadas para sentir la discriminación. La perciben a partir de miradas y gestos, como cuando una se pasea por un depósito o como cuando en una reunión es ignorada por los participantes, quienes prestan atención a lo que dicen los hombres.

“A nivel comunicacional, entendemos que el cuerpo es el mensaje, la forma de vestir, caminar, los gestos corporales, el tono de voz o la mirada siempre comunican algo”, afirma Carrocera (2012:94), siguiendo a Verón, al analizar las intervenciones terapéuticas de los payamédicos. Y puntualiza: “Cada elemento que entra en juego es un eslabón semiótico que se interrelaciona y expande creando nuevas significaciones”.

El cuerpo es una construcción histórica y en él se encarnan marcas y valores distintivos que remiten al lugar social que este ocupa. Así lo afirma también Vigliotta (2011), al analizar las representaciones de los rockeros. Es concebido como una herramienta de distinción entre hombres y mujeres. ¿Qué ocurre en el ámbito logístico? “Como son espacios tradicionalmente masculinos, la adecuación a ellos por parte de las mujeres tiene que ver con masculinizarse. Es una estrategia que de a poco va a poder ir cambiando”, analiza Turbiner.

Sin embargo, Alejandra Efron ya reconoce que hay muchas mujeres “femeninas” en cargos gerenciales -probablemente, por ser de puestos jerárquicos-: “Di un curso sobre vehículos combinados de carga para gerentes de transporte y logística en Bogotá y Cali, y más de la mitad del curso eran mujeres, muy arregladas (uñas, cabello, etc.). La

directora de Logística de Colombina, una gran empresa de golosinas, es una morocha muy atractiva, que con sus tacos altos va por todos lados”.

4.4. ¿Los hombres primero?

Villemín y Valor reconocen y se lamentan de que algunos directivos de empresas transportistas rechazan a mujeres solo por su género. Esta situación la vivió Valor personalmente. Afirma que en más de una ocasión solicitó empleo, aprobó las pruebas de maniobra y los aptos físicos, pero luego le informaron que la gerencia no quería mujeres como choferes, por lo que no podía comenzar a trabajar. También mujeres reclaman acceder al puesto de maquinistas ferroviarias o de ingresar al sector y no reciben respuestas, aun cuando cumplen con todos los requisitos.

Valor y Lucero aseguran que la relación con sus compañeros siempre fue complicada, ya que no todos las aceptaban. “En mi primer viaje a Brasil, dos compañeros me dijeron ‘te vas a matar, porque no tenés idea lo que es esa ruta’”, recuerda Valor y afirma que tuvo que pagar derecho de piso más que cualquiera. La maquinista naval comenta: “Durante algunos meses no fui muy feliz, pero decidí seguir adelante. Creo que el disgusto por parte de mis compañeros comenzó cuando algunos profesores empezaron a comparar y me ponían a mí como ejemplo a seguir”. Reconoce el apoyo del jefe de máquinas con quien comenzó a trabajar y remarca que en su último viaje, que realizó en 2012, percibió una mayor aceptación por parte de los hombres.

Zibana, responsable del área de RSE de Plaza Logística, plantea que es difícil identificar hasta qué punto conviene exacerbar las calificaciones de la mujer. “Nadie debería sorprenderse de que la mujer posea ciertas características positivas para trabajar en el sector. Es importante tratar a todos por igual, para que ellos vean que pueden realizar con eficacia los mismos trabajos”, sostiene.

Por otra parte, Contino y Guidobono no perciben que las mujeres deban afrontar situaciones de discriminación. “Las egresadas de la UdeMM nunca me comentaron algo al respecto. Por el contrario, pudieron mejorar sus posicionamientos en las empresas gracias al título de licenciadas o técnicas”, afirma Guidobono. Contino explica que los diseños de compensación de puestos se hacen por definición de cargos y no por quienes los ocupan, y que nunca una empresa le especificó tales requisitos al momento de

realizar una búsqueda. “Quizás eso sea propio de algunas empresas que no funcionan bajo el marco legal, que toman empleados de manera informal y aprovechan esas circunstancias”, puntualiza el consultor.

Según el *Mapa Nacional de la Discriminación* (INADI, 2013b), a pesar de la creciente incorporación de mujeres en el mercado laboral, ellas perciben aun desigualdades en este ámbito. “Es posible identificar dos ejes significativos de desigualdad por género en el mercado de trabajo que se realimentan entre sí: la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal; y la desigualdad salarial o de ingresos”, detalla (2013b:131).



Fuente: INADI (2013b). Mujeres encuestadas que dicen haber sufrido discriminación.



Fuente: INADI (2013b). Mujeres encuestadas que dicen haber sufrido discriminación “por ser mujer”.

Turbiner sostiene que, para acceder a un cargo jerárquico o para manejar una máquina, las mujeres tienen que dar cuenta de un montón de capacidades y de un nivel de formación que a los varones no les son exigidas. “Siempre está la desconfianza de que sean capaces de llevar adelante una labor, de manejar un colectivo o una máquina de petróleo, o de entrar en una mina”, puntualiza.

Más aun, Baz explica que los varones suelen preferir que los puestos clave sean ocupados por hombres, porque piensan que las mujeres no tienen el carácter suficiente. Sudol añade que “las mujeres sobresalen por ser secretarias. Si bien manejan muchas cosas micro que puedan determinar una decisión, normalmente, la decisión macro es tomada por los hombres. Los directivos aceptan más sus propuestas que las nuestras”.

Espiñeira alega que mujeres de WISTA tuvieron que esforzarse el doble que los hombres, trabajar más horas y cobrar menos en igualdad de condiciones para alcanzar una posición. “Nunca me hicieron vivir un mal momento, pero sí sentí que me evaluaban mucho más que a los hombres. No puedo asegurar que fuera un hecho subjetivo u objetivo”, agrega.

El Departamento de la Mujer de la ITF (1999) realizó una encuesta a sus sindicatos afiliados de la que se desprende que las mujeres de todas las secciones la Federación sufren numerosas formas de discriminación⁴⁶. Algunas conclusiones que revela son las siguientes:

- El 22% de las encuestadas se queja de haber tenido que someterse a determinados criterios de selección sobre su apariencia física, en su mayoría no solicitados a los hombres.
- El 30% declara haberse sentido discriminada durante la concesión de un ascenso.
- El 25% manifiesta que existen desigualdades salariales entre hombres y mujeres.
- El 30% afirma que a las empleadas embarazadas no se les garantiza un cambio de funciones sin mermar sus ingresos.

Estas denuncias son coincidentes con datos más recientes, proporcionados por el informe *Women Seafarers' Health and Welfare Survey* (ITF, 2015). Algunos de ellos son los siguientes:

⁴⁶ Incumplen con acuerdos puntuales, como los convenios N° 100 y N° 111 de la OIT, desarrollados en el apartado “Marco Legal”.

- Algunos países continúan prohibiendo a las mujeres enrolarse en las escuelas náuticas.
- Las mujeres perciben mejores salarios que los hombres por las mismas tareas.
- Algunos/as empleadores/as son reacios/as a promover a las mujeres a cargos jerárquicos.
- Las mujeres marinas suelen afrontar *bullying*, acoso sexual y/o violencia a bordo.

En el ámbito local, los datos proporcionados por el Boletín de Estadísticas de Género y Mercado de Trabajo 2014 de la Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo de Argentina revelan que la brecha salarial⁴⁷ entre hombres y mujeres no solo persiste, sino que se profundizó en los últimos años en las ramas de la logística, en los empleos registrados del sector privado. Esto se observa en los siguientes gráficos:

Brecha salarial en empleos registrados

	2° Tri. 2002	2° Tri. 2014
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	12,4	18,6
Transporte marítimo y fluvial	14,1	43,4
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	38,3	39,3
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	9,8	19,8

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

⁴⁷ El Ministerio de Trabajo calcula la brecha salarial entre varones y mujeres como la unidad menos el cociente del salario promedio de las mujeres sobre el salario promedio de los varones.

**Salario promedio en pesos de los empleos registrados del sector privado-
HOMBRES**

	2° Tri. 2002	2° Tri. 2014
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	919,2	13.974,9
Transporte marítimo y fluvial	1.941,1	29.636,8
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	2.458,8	36.596,4
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	1.134,3	14.876,0

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

**Salario promedio en pesos de los empleos registrados del sector privado –
MUJERES**

	2° Tri. 2002	2° Tri. 2014
Transporte ferroviario y automotor y por tuberías	805,6	11.381,7
Transporte marítimo y fluvial	1.668,0	16.782,8
Transporte aéreo de cargas y de pasajeros	1.516,2	22.216,1
Manipulación de carga, almacenamiento y depósito	1.023,5	11.927,3

Fuente: Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial, DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base al SIPA

La fuente de información no permite diferenciar los salarios por ocupación o cargo jerárquico de las personas empleadas ni la cantidad de horas trabajadas por ellas, pero desde el área del Ministerio de Trabajo que elabora el informe, consideran dos factores que podrían explicar la situación.

En primer lugar, señalan que los dos conjuntos de personal que se comparan en el tiempo son diferentes. Indican que la caída en la tasa de feminidad en algunas ramas podría deberse a que la cantidad de personas que ocupan tareas operativas -choferes, manipulación de carga, etc.-, que suelen ser hombres, creció más que la de personal administrativo, que usualmente son mujeres.

En segundo lugar, explican que “es probable, que el salario de los hombres haya aumentado más que el de las mujeres, por la carga de horas extras”. “Hay que considerar que el año 2002 es uno de muy baja actividad, en el que seguramente las

personas realizaban pocas horas extras y/o adicionales. Si miramos la evolución de brecha, a partir de un año en que la actividad económica ya se había recompuesto -2005, por ejemplo- el aumento es menor”, puntualizan.

Sudol y Brunet reconocen en sus respectivos ámbitos –transporte carretero y marítimo- que las desigualdades salariales se acentúan si se tienen en cuenta otros beneficios, como viáticos, autos, celulares, oficinas lujosas y viajes laborales, entre otros. “Cada una combate de manera diferente. Algunas pelean por todas estas cosas y las consiguen por cansancio. Otras tenemos una manera diferente de pelear y nos posicionamos a largo plazo. Otras no pelean y no las consiguen nunca”, afirma Sudol.

4.5. Hostilidad horizontal

“Vivimos en un sistema patriarcal. Porque machistas somos mujeres y varones”, cuestiona Dohm. Sudol, justamente, recrimina que muchas mujeres llegan a lugares de poder, se comportan como los hombres y discriminan a otras mujeres; y en esta línea, Patricia Debeljuh, directora del Centro Conciliación Familia y Empresa (CONFYE) del IAE Business School - Universidad Austral Argentina, remarca que, ante la situación de liderar, muchas copiaron el estilo del varón y se volvieron más duras que ellos.

A partir de la investigación realizada por ARLOG y Plaza Logística, la psicóloga Sarah Stein percibe que varias mujeres que trabajan en el sector suponen que la incorporación de personal femenino no es beneficiosa para el ambiente laboral, dado que suelen crear situaciones conflictivas por la competencia y los celos que tienen entre sí. Considera que cuando sienten que los puestos de trabajo disponibles para ellas son limitados, tienden a competir entre sí, a diferencia de los hombres, que evidencian un mayor compañerismo. Stein explica esta situación a partir de un fenómeno denominado “hostilidad horizontal”: los miembros del grupo marginado y oprimido luchan entre sí por los recursos, porque se sienten imposibilitados de lidiar contra el grupo dominante.

La asesora del senado y ex directora del Departamento de Transporte Internacional de la FADEEAC Silvia Sudol añade que “también aparecen otros tipos de competencia entre las mujeres: quién va mejor vestida a una reunión, quién es más joven y quién tiene más posibilidades de ascender. Los hombres aprovechan absolutamente estos conflictos, porque saben que tienen un campo fértil para avanzar”.

¿Pero por qué pensar que estas actitudes son propias de las mujeres? Aunque no hubiera sido la intención de la entrevistada, podría pensarse que estas valoraciones rozan cierto prejuicio. Del mismo modo que las mujeres compiten entre sí, podemos suponer que los hombres también lo hacen; quizás la variable no sea la edad o la vestimenta, pero sí el vehículo que conducen. ¿Y las mujeres por qué no tomarían ventaja de ello? Además, si sostenemos que actúan de ese modo porque son minoría y analizamos la relación entre ellas, no podemos dejar de ver cómo actúan los hombres frente a ellas y qué rol juegan en la relación.

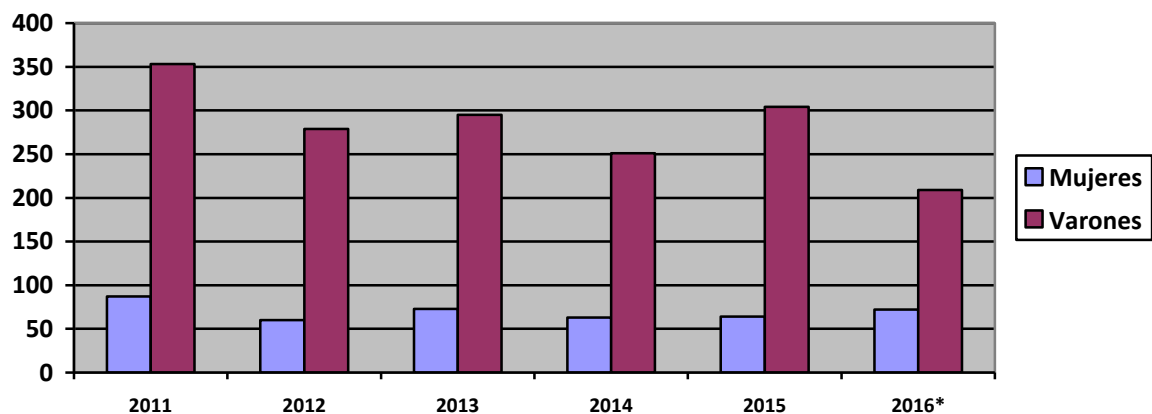
Capítulo 5: Comunicar igualdad

5.6. Saber es poder

Para evaluar la participación de las mujeres en el sector, Guidobono y Contino plantean que debe mirarse el lugar que ellas ocupan en las universidades. Sostienen que se están formando en carreras vinculadas a la logística y al transporte, por lo que en el futuro podrán competir profesionalmente en estos campos.

Sin embargo, de acuerdo con los datos proporcionados por universidades e instituciones, la participación de las mujeres en los estudios es variable y, en algunos casos, no puede identificarse claramente una tendencia. Así lo relevan los siguientes gráficos:

Estudiantes en carreras de logística del IIEC - Escuela de Supply Chain Management, Marketing y Logística



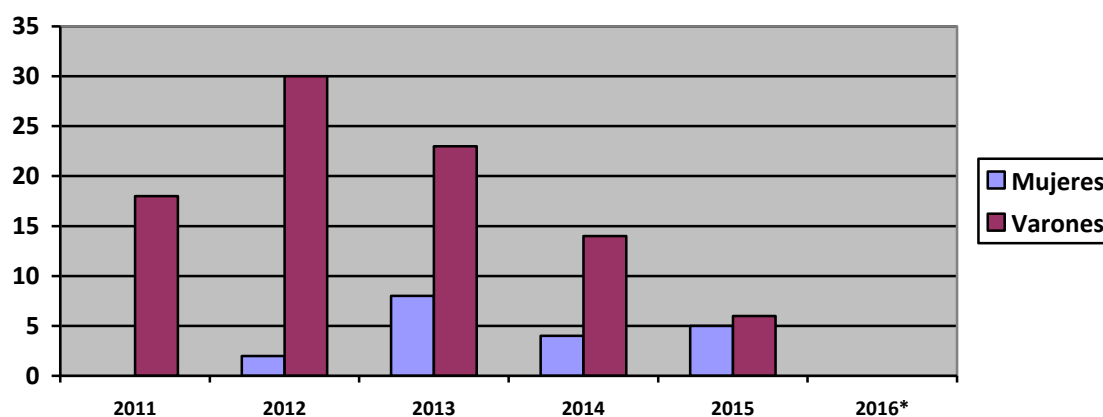
Fuente: Elaboración propia, sobre la base de los datos suministrados por la institución.
*Provisorio

Cabe aclarar que los datos expuestos por el IIEC corresponden al alumnado de todos los cursos y programas de formación vinculados a logística que ofrece, destinados a mandos operativos, gerenciales y superiores.

Fernando Sánchez, gerente de Servicios Corporativos, explica que la convocatoria de mujeres está estrechamente ligada a la clase de capacitaciones que las empresas toman para su personal -en ocasiones, vinculadas a los ciclos económicos de la actividad-. Observa que las mujeres se capacitan mayormente en mandos medios. Y, concretamente, señala que en 2011, las empresas capacitaban fuertemente a su personal, fundamentalmente en programas gerenciales, en los que participaban muchas mujeres. Hacia 2015, las compañías redujeron el número de capacitaciones y formaban a los mandos superiores –ocupados fundamentalmente por varones-. Y en 2016, observa que la actividad repuntó y las empresas se vuelcan a capacitar personal, marcadamente, mandos medios/gerenciales.

Estos resultados están en línea con múltiples informes mencionados, que revelan la segregación vertical, por la cual varias mujeres acceden a puestos gerenciales, pero pocas alcanzan los cargos máximos dentro de las compañías, y que exponen que las mujeres aventajan a los varones en carreras de grado, pero no así en los estudios superiores. Siguiendo esta línea, deben también ser leídos los demás gráficos.

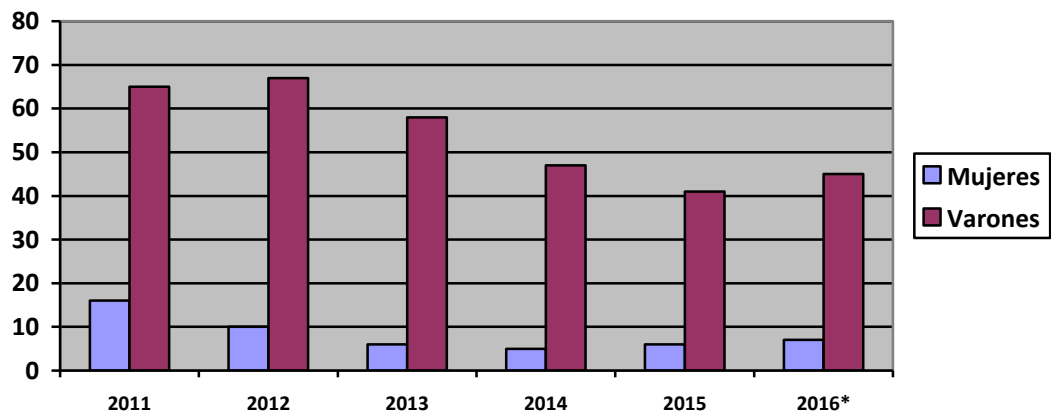
Estudiantes de la Licenciatura en Logística - UNTREF



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de los datos suministrados por la institución.

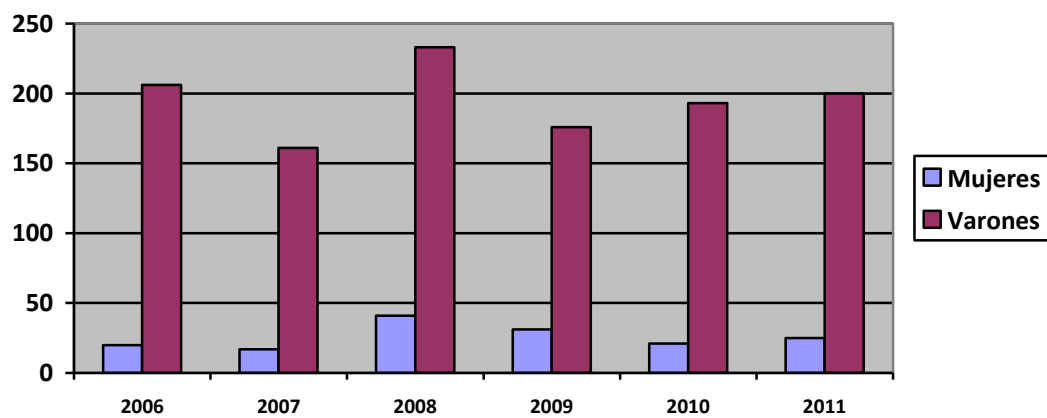
*La cursada inicia en el segundo cuatrimestre.

Estudiantes en Licenciatura en Transportes y Logística Operativa - Universidad de la Marina Mercante de Buenos Aires



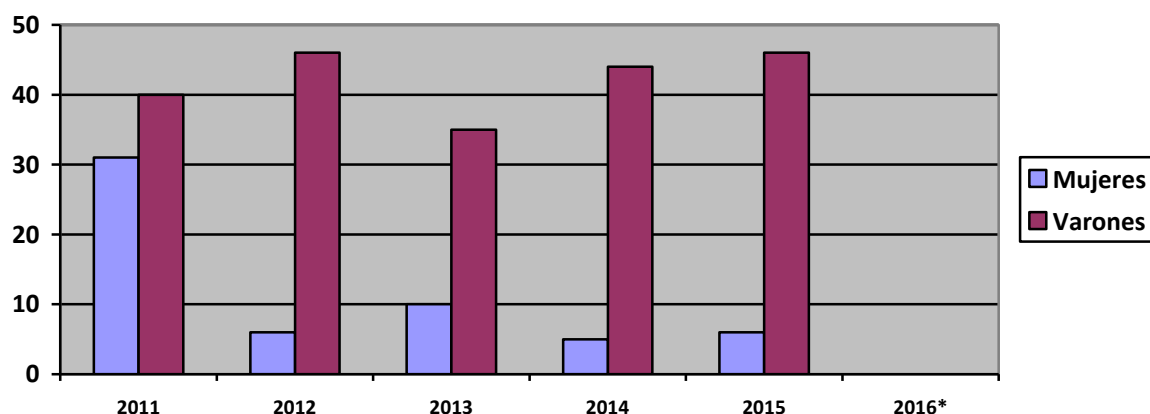
Fuente: Elaboración propia, sobre la base de los datos suministrados por la institución.
*Provisorio.

Estudiantes en los cursos in-company de la Asociación Argentina de Logística Empresarial (ARLOG)



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de los datos suministrados por la institución.
*No cuenta con datos más actualizados.

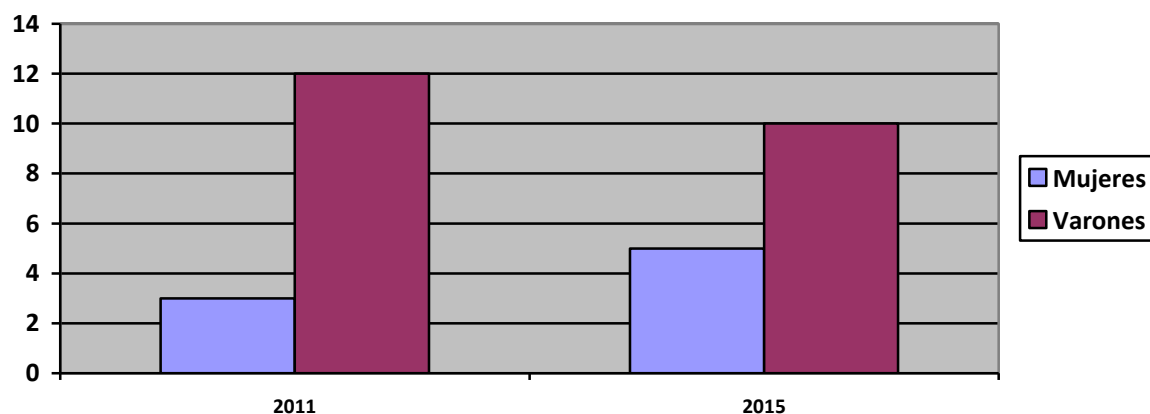
Estudiantes de Diplomatura en Logística – Fundación Andreani



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de los datos suministrados por la institución.

*No hay datos disponibles

Posgrado. Especialización en Gestión de Logística Integrada - ITBA



Fuente: Elaboración propia, sobre la base de los datos suministrados por la institución.

*Los datos son aproximados. Cada año, el promedio de asistentes es de 15 personas. En 2011, las mujeres representaban alrededor del 20% del alumnado, y en 2015, cerca del 33%.

Raquel Montañez, graduada de la Tecnicatura en Tecnología y Gestión Ferroviaria de la UdeMM, sostiene: “El conocimiento nos abre las puertas para seguir incursionando en este sector y en cualquier otro. Primero, tenemos que adquirirlo; y luego, perder el miedo”. Y añade: “Me defino como una persona activa, amable, noble y muy respetuosa. En el trabajo me gusta ser muy correcta. Hago mis tareas aplicando todo lo que me enseñaron y los reglamentos e instrucciones”.

Veleiro remarca que es importante ser humilde ante la falta de saber. “La mujer gana su lugar haciendo y no diciendo”, sostiene. Fue reconocida por sus superiores por su formación y se dispuso a escuchar y a aprender cuando consideró debido. Cano también logró el respeto de sus compañeros en Dialog a partir de su desempeño:

“Trabajé codo a codo con los operarios, con los supervisores y con los jefes, para conocerlos a ellos y a cada una de sus tareas, para así aportarles valor. No me quedé en mi puesto de gerente en el escritorio, sino que bajé a la operación. Cuando uno ve que las cosas no funcionan, tiene que ir a la base para comprenderlas. Así uno se gana el respeto, por el conocimiento y por los aportes”, afirma.

Guidobono señala que “el verdadero factor de éxito pasa por priorizar la capacitación, la idoneidad, las cualidades, el profesionalismo y la convivencia dentro de la empresa”. La demostración de los conocimientos le permitió a Cano alcanzar y afianzar el liderazgo. En este sentido también, Ricardo Cruz cuenta que muchas mujeres trabajan en la compañía y varias como jefas o supervisoras. “Tenemos sucursales operativas del interior que son lideradas por mujeres. La jefatura de la terminal de transferencia de cargas hacia el interior, que es un poco el corazón de esta organización, reside en una ingeniera, que tiene a cargo más de personas que trabajan en la carga y descarga de camiones”, detalla. Y explica que en los pocos casos en que algunas personas no reconocían la autoridad de las mujeres, el conflicto se solucionó por su capacidad de liderazgo: “Los liderazgos no se designan, sino que se ganan”

Sin embargo, en este aspecto hay también posiciones cruzadas. Sudol recrimina que posiblemente un hombre que concluyó una carrera de grado y habla un solo idioma tenga mayores oportunidades profesionales que una mujer políglota con más de un título. Entonces, ¿puede pensarse que el saber les garantiza cierta posición y armonizar las relaciones? ¿O bien incide pero no determina, ya que entran en juego muchos otros factores?

En esta línea, puede considerarse también la experiencia de Lucero: tuvo que soportar el rechazo de sus compañeros, posiblemente, por sus altas calificaciones y por

el reconocimiento de sus docentes. “Creo que el disgusto empezó cuando algunos profesores comenzaron a compararnos. Una cosa es que un profesor los compare entre ellos y otra que los compare para mal con una mujer”, intuye.

¿Por qué pudo haberle sucedido esto? Porque a los ojos de los hombres, las mujeres que rompen las relaciones tácitas y se reapropian de posiciones que les “corresponden” representan para ellos una amenaza, en tanto ponen en jaque su virilidad, sostiene Bourdieu (1998)

Otra situación puede observarse en lo ocurrido en la capacitación en mecánica de motos para mujeres impulsada por la CEGIOT del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. De acuerdo con el informe publicado por la entidad (CEGIOT, s/f a), en las clases prácticas, los varones tendían a desplazar a las mujeres de los bancos de trabajo y ellas ocupaban el rol de ayudantes. Ante estos episodios, el docente dividió las clases en dos grupos, según sexo, para que cada uno acudiera en días diferentes, pero ellos asistían en ambas fechas y el problema persistía. Sin embargo, las mujeres no lo percibían como tal y aseguraban llevarse bien con sus compañeros. Expresaban: “Ellos nos ayudan mucho” y “nos enseñan”, lo que evidenciaba la naturalización del rol masculino vinculado al saber y a la protección.

Siguiendo a Foucault, podemos suponer que nos encontramos frente a un caso de subpoder, entendido este como tramas de poder microscópico, que no corresponden al poder político ni al de una clase privilegiada, sino al conjunto de pequeños poderes situados en un nivel inferior. En *La verdad y las formas jurídicas*, señala que entre el hombre y la mujer o entre el adulto y el niño, por ejemplo, existen relaciones de dominación específicas que permiten que el Estado funcione como lo hace. Sin embargo, remarca que el poder no pertenece a una persona, no se comparte ni se cede, sino que se ejerce; se da en las relaciones de manera sutil. Todo poder conlleva cierto saber y todo saber engendra poder. Se da así una relación dialéctica.

En la capacitación de mecánica, las mujeres se inhibían de formular preguntas, porque los hombres “sabían más” y se reían de ellas. Esta situación reforzaba la subordinación y la desvalorización de las mujeres. “Los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas aparecer de ese modo como naturales. Eso puede llevar a una especie de autodepreciación, o sea, de autodenigración sistemática”, apunta Bourdieu (1998:50).

Pues, ¿a partir de qué criterios podríamos establecer quién sabía más que quién? ¿Sobre qué parámetros podríamos sostenerlo? ¿Hasta qué punto las mujeres no lo creían e inconscientemente actuaban de modo de confirmarlo? ¿Cómo hubieran reaccionado los hombres y las mujeres ante una misma pregunta, formulada por un hombre y por una mujer? Suponiendo que los hombres pudieran responder a todas las preguntas que realizaban las mujeres, ¿por qué no pensar que ellas podían igualmente aportar valor desde otro aspecto?

A partir de estas formulaciones, podemos pensar que la dominación masculina se da en las relaciones de género y se construye en ellas –no exclusivamente-. El saber concede poder a una persona y, a la inversa, el poder legitima sus saberes. Sin embargo, no le pertenecen. El hombre detenta el poder porque histórica y culturalmente lo construyó y lo reconstruye cada vez en las relaciones. Pero esto no impide que en cada vínculo particular las mujeres puedan alcanzarlo o, incluso, revertir el escenario.

Las relaciones son producto de articulaciones contingentes e imprevisibles. Asimismo, no hay estados sociales ni identidades prefijadas; estas se constituyen cada vez en las prácticas. Nada impide que emerja un sujeto capaz de producir una transformación, en tanto el equilibrio de las coyunturas es precario, al igual que las identidades. Montañez, Veleiro y Cano, por ejemplo, se apropiaron de conocimientos y aparentemente entablaron una relación igualitaria con sus pares. Pero, ¿por qué no ocurrió lo mismo en otros casos?

Jorge Tesler, director de la Especialización en Gestión de Logística Integrada del Instituto Tecnológico de Buenos Aires, y Alejandro Iglesias, coordinador de la Diplomatura en Logística de Fundación Andreani, aseguran que en las capacitaciones que dirigen, en general, las mujeres son muy participativas, formulan preguntas, discuten y trabajan de igual a igual en grupos con varones. “En algunos casos –sostiene Tesler-, son casi más inquietas profesionalmente que los varones. Hay que tener en cuenta que son estudiantes de postgrado y que, en general, cuentan con título académico previo y experiencia laboral similar”. Iglesias recuerda a mujeres “queriendo sacarle el mayor provecho al profesor” y grupos en los que el compromiso de las mujeres ayuda a movilizar a los hombres que no siempre se organizan solos. “Pero siempre depende del temperamento de cada uno, hombres y mujeres”, reflexiona.

La relación que establecen los individuos depende de cada situación particular. El conocimiento es una herramienta sustancial que les permite detentar poder, pero que

lo alcancen dependerá de muchos otros factores: de cómo se relacionen y posicionen frente al resto, del entorno en que lo hagan, de las personas con que interactúen, y de su historia, entre otros.

Como mencionamos anteriormente, toda identidad debe ser remitida a las prácticas, que es donde se instituye y donde se configuran los sentidos, por lo que no debe hablarse de sujetos constituidos per se, sino de “posiciones de sujeto”⁴⁸. Según cada lugar que ocupe, una mujer podrá detentar poder o ser sumisa, y el ejercicio del poder será aceptado o resultado de una lucha. En la medida en que toda estructura es resultado de prácticas articuladoras, está sujeta a inestabilidad, al igual que las identidades construidas y las relaciones.

5.2. (Des) igualdad y (des) información. ¿Cómo eliminar el prefijo?

En otro orden del saber, también la comunicación debe ser considerada. Es clave. Tiene un papel preponderante en la conformación de subjetividades y en los esquemas de conocimiento, entendidos como las representaciones que tienen los sujetos, en un momento determinado, sobre una parcela de la realidad sobre la que quieren operar (Coll, 1983:194). El modo de comunicar y de difundir las profesiones, las carreras y las capacitaciones condiciona las respuestas de quienes reciben la información.

De acuerdo con el informe “Discriminación en el acceso al trabajo”, que forma parte de la serie de documentos *Buenas Prácticas en la Comunicación Pública* elaborada por el INADI, la exclusión laboral se hace evidente en las ofertas de trabajo que aparecen en periódicos y en sitios web, en las que frecuentemente se registran requisitos fundados en prejuicios y estereotipos (“buena presencia”, pertenencia a determinado rango de edad, etc.), que nada tienen que ver con la capacidad para desempeñar las tareas. Frente a esto –remarca el documento del INADI– es importante enfatizar que los únicos requisitos exigibles a las personas para el desempeño de actividades, profesiones u oficios son, en principio, las habilidades y las cualidades pertinentes.

⁴⁸ Laclau y Mouffe (1987) y Hall (2003) retoman la idea planteada por Foucault.

En 2009, el INADI analizó avisos clasificados publicados por los diarios Clarín y La Nación y los sitios web *Empleos Clarín* y *Zonajobs*. De un total de 3.668 avisos relevados, detectó que un 54% se dirigía a un género en particular, ya fuera por la indicación específica del sexo o por estar redactados en género masculino o femenino (empleado, técnico, secretaria, mucama). Esto llevaba a que posibles candidatos o candidatas no se presentaran a solicitar empleo, partiendo del supuesto de que estaban a priori excluidos por su identidad de género, y restringía su libertad de conseguir la clase de trabajo a la que aspiraban. De ese 54%, el 73% de los avisos se dirigía al género masculino, mientras que solamente un 27% se orientaba al género femenino, lo cual señala una marcada preferencia del mercado laboral hacia los varones para cubrir un mayor número de puestos de trabajo (INADI, s/f a).

Un relevamiento⁴⁹ de los avisos publicados en los sitios *Zonajobs* y *Empleos Clarín* en marzo de 2016, correspondientes al sector logístico, avala la tendencia. De 250 empleos difundidos en *Zonajobs* bajo la categoría “Abastecimiento y Logística”, 20 estaban dirigidos exclusivamente al “sexo masculino”, y cinco, al “sexo femenino”. Los primeros correspondían a puestos variados, incluidos los del área de distribución y depósito, mientras que los segundos, a cargos vinculados al área de compras en empresas de indumentaria. ¿Un caso “anecdótico”? Uno de los avisos solicitaba “Empleado de depósito/recepcionista/cajera” para trabajar en un mayorista en Quilmes, Provincia de Buenos Aires.

En *Empleos Clarín*, 336 avisos fueron publicados en la categoría “Distribución, Logística y Transporte”, de los cuales 16 estaban dirigidos al “sexo masculino” y ninguno, al “femenino”. De 20 ofertas en la categoría “Abastecimiento y Compras”, seis solicitaban exclusivamente “sexo masculino” y ninguno, “femenino”.

Estas situaciones aportan al análisis de por qué las mujeres no se postulan a determinados puestos. En la medida en que, muchas veces, las ofertas están dirigidas exclusivamente a hombres, cuando no lo están y no especifican requisitos en cuanto al sexo, las mujeres podrían dar por sentado que no les hablan a ellas.

⁴⁹ Fuente: propia. A los efectos de esta investigación, el relevamiento pretende solo exponer un panorama general del escenario. La identificación del sexo al cual apuntaban los avisos fue realizada a través de los filtros de búsqueda que ofrecen los sitios. Un estudio completo y detallado es motivo de otra investigación específica, que debería incluir también el análisis de las ofertas en las que intervienen empresas de personal temporario, como Grupo Rhuo.

“Si no convocás directamente a las mujeres, ellas no vienen”, cuenta Antúnez, haciendo referencia a la capacitación en mecánica de motos. Inicialmente, el curso estaba dirigido al público en general y eran casi siempre hombres los que se acercaban. Recién cuando desde la CEGIOT convocaron específicamente a las mujeres, ellas asistieron. Antúnez explica:

Suponte: una mujer va caminando y ve que hay un curso de mecánica. Instintivamente, mira para otro lado, no le surge prestar atención. Pero quizás una tiene al padre mecánico, entonces algo le resuena. Y cuando ve que es “para mujeres” dice “quizás me inscribo y es una oportunidad para conseguir trabajo”. Un curso como este tenés que trabajarlo desde la convocatoria; esta no puede ser indistinta.

Villemín señala que varias mujeres trabajan en el área administrativa y de recursos humanos de su empresa, pero ninguna como chofer. “No tenemos porque no se han postulado, no por otra cosa”, explica. ¿Pero qué ocurriría si al momento de iniciar una búsqueda laboral las convocaran? Esta misma situación se da en el ámbito petrolífero, según Turbiner. Dice que los profesionales del sector argumentan: “Nuestras universidades no están cerradas a las mujeres. Ellas no vienen”. ¿Será porque las mujeres, consciente o inconscientemente, no registran las oportunidades? ¿Será porque ciertas carreras no están lo suficientemente promovidas entre ellas? Lucero, por ejemplo, recalca que su profesión no está muy difundida y que a ella le costó encontrar la escuela nacional de náutica Manuel Belgrano en 1996.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al transporte, Ana Brunet (2011) propone la realización de campañas que difundan las oportunidades que el sector ofrece y que ayuden a transformar el estereotipo de que es una actividad “masculina”. La presión pública que supondría la elaboración de informes por parte de la compañías que demuestren el cumplimiento de cupos femeninos, y la certificación de normas que avalen la equidad de género actuarían en línea con ese objetivo. El puerto de Iquique, por ejemplo, es pionero en Chile en la implementación de la Norma Chilena 3262 (comenzó el proceso en noviembre de 2014).

El equipo de trabajo de la CEGIOT remarca su intención de entrevistar a mujeres que se desempeñen en sectores masculinos, para difundir sus casos en la *web* y así visibilizar las oportunidades. Algunas publicaciones que contribuyen a este fin son también: el libro *Mujeres Ferroviarias. Experiencias de vidas sobre rieles* publicado por la empresa Nuevos Ferrocarriles Argentinos; el sitio *web* de YPF dedicado a Vaca Muerta -a través de videos, narra la historia de cuatro personas que trabajan en el

yacimiento y una de ellas es mujer-; y la publicación de FADEEAC en su revista de una entrevista realizada a la primera mujer graduada del curso de chofer profesional. “Las primeras dan el paso y el resto ve que es posible”, enfatiza Turbiner y valora el peso de la presidencia de Cristina Fernández de Kirchner: “Cuando veo a una mujer conduciendo un país, hay algo que pasa en el inconsciente colectivo que empieza a modificarse. Cuando una puede, podemos todas”.

“Evidentemente, ver a otra mujer en el poder es a menudo muy inspirador para las trabajadoras”, detalla el informe de la investigación cualitativa realizada por ARLOG y Plaza Logística (2012b), que concluye en que un programa de *mentorship* sería sumamente eficaz y animaría a las mujeres a participar de la actividad logística. Mujeres entrevistadas informaron que las relaciones personales las habían animado a perseguir metas profesionales. “Los modelos de conducta incluyen hermanas, madres, mujeres en la política y los gerentes femeninos o jefes”, detalla el documento.

Eduardo Bastitta, CEO de Plaza Logística, explica: “El programa de *mentorship* que pretendemos impulsar tiene que ver con que cada mujer graduada de nuestro centro de formación tenga algún nivel de contacto con una mujer que ya esté dentro de una operación logística y que le puede servir de guía”.

De este modo, además, se daría una interacción entre un sujeto experto en la temática y otro novato o menos conocedor, que favorecería a que este último se apropie gradualmente del saber especializado. Este proceso es postulado por Bruner –principal exponente de la psicología cognitiva- como “andamiaje”. Bajo este concepto, piensa en un aprendizaje progresivo: en un inicio, el sujeto experto asiste al alumno y lo impulsa a ir generando las herramientas para que pueda desprenderse de la ayuda y comience a resolver las situaciones en forma autónoma (Hernández Rojas, 1998).

Todo sujeto es un ser social; y de ello decanta que toda relación impacta en su subjetividad. A partir de los programas de *mentorship* y de la difusión de los casos de mujeres que trabajan en empleos “masculinos”, podemos pensar que se da una reactivación de la identificación primaria⁵⁰ en las receptoras. La relación que se

⁵⁰ Lacan identifica tres momentos en la construcción del sujeto:

1. Real (0 a 6 meses): no hay subjetividad. Se da una situación de caos indeterminado, en el que el niño no se diferencia de su madre. Son un todo.
2. Imaginario o fase del espejo (6 a 18 meses): se divide en tres submomentos, que se evidencian en las diferentes reacciones del niño al verse frente a un espejo: a) piensa que está frente a otro niño; b) entiende que es una imagen, pero cree que es de otro; c) advierte que es su

establece es dual, imaginaria y especular, y se basa en la mirada. A partir de ella, el sujeto es testigo de aquello exterior a él y lo desea, porque lo carece. La imagen tiene en el sujeto un poder proyectivo; uno se reconoce en el otro.

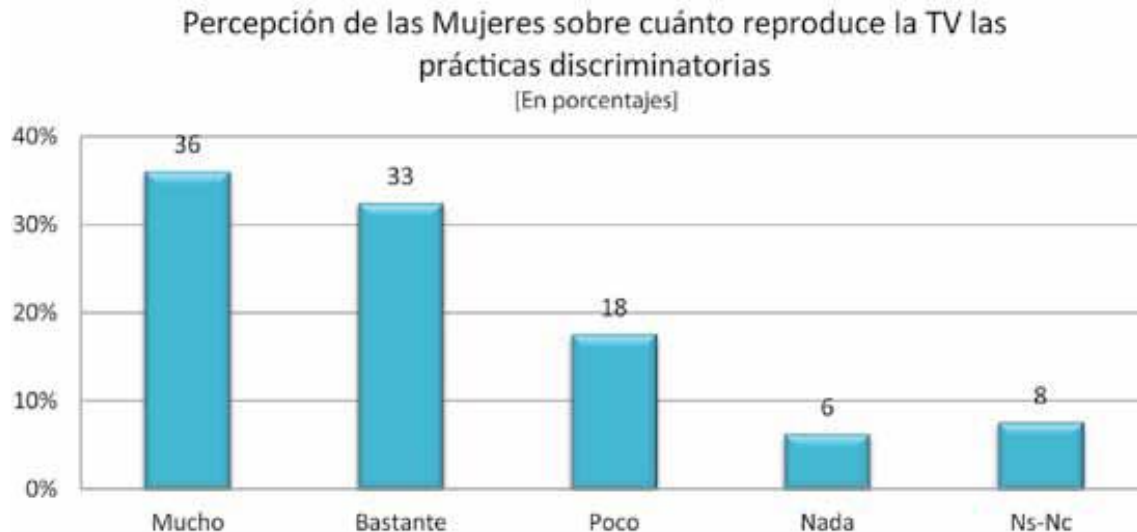
5.3. El poder de la imagen

La difusión de las imágenes de mujeres desempeñándose en puestos tradicionalmente considerados masculinos habilitaría el reconocimiento por parte de las espectadoras de aquello que ven con algo que ven o podrían ver en la realidad. Es decir, identificarían el caso como uno posible de ser realidad y generarían una apertura de su margen de posibilidades. Al comprender la imagen, le dan también existencia. Y en tanto participantes emocional y cognitivamente activas, las espectadoras construyen la imagen y la imagen las construye (Aumont, 1992).

Los medios masivos de comunicación –televisión, radio, mensajes gráficos, etc.-, suelen contribuir a crear y/o reforzar estereotipos y modelos de relación sexistas, limitando las posibilidades de las mujeres y de los hombres para desarrollarse en igualdad de condiciones y de oportunidades. Lo hacen a partir de lo que deciden mostrar y del modo en que lo hacen y, fundamentalmente, a partir de las publicidades que difunden. Según el *Mapa de la Discriminación* del INADI (2013b), las mujeres encuestadas coinciden con esta percepción, tal como lo demuestra el siguiente gráfico.

propia imagen. El resultado de este proceso es conocido como identificación primaria. El niño se reconoce como tal y comienza a imitar las actitudes de los demás.

3. Simbólico (18 meses a 3 años): el sujeto aparece como social y condicionado, limitado por las relaciones sociales y la cultura. Se constituye el YO.



Fuente: INADI (2013b). Mujeres encuestadas

Las clásicas campañas de productos de limpieza, como CIF y Mr. Músculo, sitúan a las mujeres en el rol de amas de casa, únicas encargadas de la limpieza del hogar. Más aun, en ocasiones y cuando se encuentran ante un problema, los hombres – Mr. Músculo- les acercan la herramienta que les facilita la tarea, pero no intervienen; permanecen como la voz del saber.



Mr. Músculo (2014): *Total Cocina y Total Baño*.



CIF (2011): *Cenicienta*.

Múltiples equipos de trabajo ya han analizado estas publicidades televisivas, entre otras, y denunciado que los estereotipos fomentan la desigualdad entre los géneros. El Observatorio de la Discriminación en Radio y Televisión de Argentina, por ejemplo, presentó en 2014 el tercer estudio sobre publicidades sexistas en TV (las ediciones anteriores fueron en 2008 y 2013). De modo recurrente, se ve que las mujeres son cosificadas y ocupan roles rígidos; sin embargo, hay otras que van allá y hacen hincapié en una cuestión innata de las diferencias.

“Madres desde siempre” (2013), de Banco Itaú, por ejemplo, realza las tareas que corresponden a las mujeres “desde siempre”, por “naturaleza”. Este spot muestra cómo desde una temprana edad persiguen un modelo según el cual lavan la ropa y cuidan, bañan, alimentan, leen cuentos y llevan de paseo a los bebés.



Dentsu Argentina (2013): *Madres desde Siempre*. Banco Itaú

Del mismo modo actúan publicidades dirigidas a hombres: “Que ser papá no quite onda” (2014) de FIAT visibiliza a un padre canchero, que elige una campera mientras su hijo lo observa sentado a un costado, que coloca una tabla de surf sobre el auto, mientras que la mujer sostiene al chico, y que participa de una instancia de juego con el niño, quien está en el piso al lado de la mujer, mientras que él está sentado en un sillón. Ninguna escena muestra al padre ocupándose de sus cuidados. Solo una, en la que el padre pasea al chico por la calle en el cochecito. ¿Por qué no pensar en alguna circunstancia que hiciera a un padre canchero, mientras cambia los pañales al niño o mientras le da de comer? ¿Acaso estas tareas les avergüenzan? ¿No hacen al modelo ideal hombre?



Leo Burnett (2014): *Que ser papá no quite onda*. FIAT

La investigación *Análisis y monitoreo de la violencia simbólica en las pautas publicitarias de la televisión argentina*, realizada por el Consejo Nacional de las Mujeres y la Universidad de Quilmes (2011), revela que el 84,9% de las mujeres de la televisión son jóvenes —se borra la madurez y se resalta el valor de ser siempre *teen*- y que seis de cada diez promociones tiene una voz masculina haciendo recomendaciones o aseveraciones que demuestran saber. Además, el estudio recrimina que un tercio de los avisos desconoce que las mujeres son presidentas, abogadas, empleadas o colectiveras y reflejan a las damas de la pantalla sólo dentro del hogar, mientras que el 14,8% de ellos expone a chicas como objetos sexuales y que en uno de cada diez, son directamente humilladas o denigradas.

Parecería que las publicidades establecen qué tareas corresponden a cada quien. Pero también es cierto que las estrategias de *marketing* afirman que los mensajes exitosos son aquellos que tienen algún grado de verosimilitud y con los que el público objetivo se siente identificado. Y como vivimos en una sociedad en la que las mujeres se encargan mayormente a las tareas domésticas, los *spots* de productos para el hogar apuntan a ellas. Si nos centramos en identificar el punto inicial en el que se establecieron las diferencias y quién carga con la responsabilidad, solo entraríamos en un círculo vicioso del que nos sería imposible salir. Ese no es el objetivo.

Pero no podemos tampoco obviar el grado de injerencia de las publicidades en la conformación y en el sostenimiento de estereotipos, en la conformación del imaginario

de género, y en los consecuentes modos de actuar de las personas. Menos aun, cuando los mensajes van más allá y transmiten mensajes paralelos, como aquellos que realzan que el hombre es el maestro o guía que las ayudará cuando tengan problemas. Es fundamental detenerse a cuestionar estas representaciones cotidianas, para no continuar copiando modelos que reproducen situaciones de desigualdad.

En este sentido, cobran valor las pocas publicidades que rompen con esta tendencia, como es el caso de “Mr. Músculo discos activos” (2015), que incluye a los hombres en la tarea de limpiar inodoros.



Mr. Músculo (2015): *Discos Activos*.

Sin embargo, el giro observado en esta publicidad de Mr. Músculo, respecto de las anteriores, no es casual. Responde a las críticas de la sociedad y a los reiterados reclamos y recomendaciones de organismos. El Observatorio de la Discriminación en Radio y Televisión, por ejemplo, trabaja constantemente con firmas y agencias de publicidad para promover buenas prácticas. En los últimos años, además, productoras y diversas entidades dieron lugar a realizaciones que apuntaron a visibilizar y a denunciar problemáticas en torno a las relaciones de género. Entre los programas realizados en nuestro país, se destacan los siguientes:

Maltratadas, su única culpa es haber nacido mujer (2011): serie de ficción de 13 capítulos sobre violencia de género, producido por Torneos y Competencias y subsidiado por el Instituto Nacional de Cine y Artes Audiovisuales.

Cada episodio cuenta una historia basada en las diferentes formas de la violencia de género: psicológica, verbal, económica, laboral, sexual y hasta femicidio.



Tiempo de pensar (2011): ciclo de 13 unitarios, protagonizado por Andrea del Boca. Propone una crítica a la violencia de género, cuestionando estereotipos de la mujer instalados en los medios de comunicación. Cada episodio aborda un conflicto socio emocional que atraviesa una mujer, ante situaciones que entrecruzan sentimientos opuestos.

Historias de Género (2014): serie documental coproducida por Canal Encuentro y el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, con el apoyo y asesoramiento del Consejo Nacional de las Mujeres, y realizada por Subibaja Contenidos, productora de Agustina Cherri. A través de ocho episodios, cuenta las historias de mujeres que superaron distintas situaciones de violencia de género.



Es una investigación periodística que tiene como objetivo difundir la Ley N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales, con testimonios de mujeres y de especialistas.



Mujeres de Overol (2013-2016): serie de Construir TV, canal desarrollado por la Fundación UOCRA y dedicado al mundo del trabajo, que transmite fundamentalmente historias contadas en primera persona.

Reúne los relatos de mujeres que trabajan en contextos no convencionales, en lugares que hasta hace muy poco tiempo estaban tradicionalmente relacionados al mundo masculino.

¿Por qué son importantes estas producciones? Por diversos motivos, que podemos agrupar en dos líneas:

- La serie *Mujeres en overol* y la publicidad *Mr. Músculo discos activos* cumplen una función similar a la de los programas de *mentorship*. Abren el juego de posibilidades de acción de hombres y mujeres y rompen con roles de género naturalizados.
- Los unitarios *Historias de género*, *Tiempo de pensar* y *Maltratadas*, su única culpa es haber nacido mujer ponen en escena situaciones de violencia de todo tipo que, muchas veces, son naturalizadas y desconocidas como tales. Pero ¿a cuántas mujeres les habrá resonado la situación del “Capítulo 1” de *Maltratadas*, en que una joven siente que tiene que superarse constantemente para demostrarle al padre de que es capaz de ser reconocida profesionalmente, ya que él siempre admiraba al hijo y de ella no esperaba mucho porque era mujer? ¿O más de una escena del “Capítulo 4”, en el que la mujer cumplía con las tareas del hogar y era humillada por su pareja quien abusaba de su confianza? ¿O la trama del “Capítulo 2”, en el que la joven se vio aislada de su entorno por su pareja, y lo apañaba porque creía que él lo hacía de buena fe para cuidarla? ¿O cuando en el

“Capítulo 7”, la mujer ingresó a una compañía como gerente de Compras y se vio atrapada ante constantes exigencias y demandas de su jefe? El solo hecho de que algo les resuene es el punto inicial para identificar la situación de violencia o desigualdad y decir “a mí también me sucede”. Por supuesto, las maneras de mirar y las respuestas a los mensajes dependerán de cada sujeto.

La CEPAL acaparó también uno de los medios de comunicación más utilizado en la actualidad, para difundir su mensaje: las redes sociales. En agosto pasado, lanzó una campaña sobre igualdad de género a través de sus cuentas en Facebook, Twitter, Google+ y YouTube con el *hashtag* #exigeigualdad. Esta incluye tres videos que llaman a hombres y mujeres a exigir igualdad en el uso del tiempo, en el trabajo y en el empleo de los recursos tecnológicos, y dos infografías que abordan aspectos de la situación de las mujeres en la región.

Los libros, al igual que las escuelas, ya no tienen un rol central en el ordenamiento de los saberes. Según Martín-Barbero (2000:106), los medios de comunicación son hoy espacios “decisivos del reconocimiento social” en donde los vínculos de esa sociedad se cohesionan.

5.4. Formación de sujetos y de brechas

“Una vez que ingresan al curso de mecánica, hay que trabajar con ellas los conceptos de género, de igualdad y de equidad, de por qué hay oficios para mujeres y para varones. Tradicionalmente, estas ideas están construidas socialmente y tenemos que empezar a desarticularlas”, señala Antúnez. Sostiene que en la mayoría de los cursos de formación que tomaban las mujeres se reproducían los estereotipos y, por eso, insiste en la necesidad de desarrollar talleres adicionales para trabajar estos temas junto a ellas y a los demás empleados de las empresas en las que se inserten.

En la misma línea, el programa de ingreso social con trabajo “Ellas hacen, ellas saben”, del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, incluye también un diplomado con orientación en la promoción de la equidad y la prevención de violencia de género, y talleres, concebidos como espacios de reflexión y de formación integral con perspectiva

de género. Y desde el INADI, dictan capacitaciones en fabricaciones militares para democratizar los roles de género y reducir las brechas.

Linda Wirth remarca que no se debe llevar a cabo una acción para fomentar la educación y motivar a la juventud en carreras no tradicionales sin trabajar en el lugar de trabajo. Cuenta que en muchos países, hay campañas para incentivar a las mujeres a formarse en profesiones no tradicionales, como plomería, electricidad y manufactura, pero que luego ellas se encuentran con dificultades a la hora de ser reclutadas y, cuando lo son, con problemas por la no aceptación de sus pares y de acoso sexual. “En países de Medio Oriente – puntualiza- realizan estudios en ingeniería química y civil, pero no son aceptadas en el trabajo por razones sociales”.

Esta línea de pensamientos se corresponde con los planteos de Lamas (1995): alternativas sociales –como la educación- ayudan a construir una visión sobre los problemas de la relación hombre-mujer, capaz de distinguir correctamente el origen cultural de muchos de ellos. El terreno educativo es crucial para eliminar las representaciones, imágenes y discursos que reafirman estereotipos. Permite a las personas liberar sus mentes del peso de la rutina, la tradición y las convenciones (Feldman, 2010:29)⁵¹. “Es un trabajo muy arduo, porque cuando hablás de género, tocás fibras muy íntimas de las personas, que tienen que ver con la constitución de lo que uno/a cree que es como sujeto”, explica Dohm.

Turbiner destaca: “Hay un trabajo territorial muy grande de este gobierno – presidencia de Cristina Fernández de Kirchner-. Muchas compañeras van a los barrios a sembrar preguntas de por qué las mujeres no pueden hacer X cosa. El hecho de que una de ellas no quiera ser colectivera no tiene que ver con que sea mujer, sino con que nunca nadie le ha naturalizado la posibilidad de que pueda hacerlo”. “La capacitación será muy importante, no solo para las mujeres del curso, sino también para los hombres, porque es fundamental que aprendan cómo trabajar con ellas”, apunta Stein, en relación al programa de formación de operarios de ARLOG y Plaza Logística.

En este sentido, formar sujetos no es tarea simple. Ciertas ideas suelen estar arraigadas de tal manera que no resulta fácil modificarlas. “El aprendizaje viene condicionado por todo el conjunto de capacidades y habilidades que poseen los alumnos como equipamiento personal”, afirma Zabalza (2001:197). Las personas encargadas de

⁵¹ Feldman presenta tres enfoques que conciben el rol docente y la enseñanza: del ejecutivo, del terapeuta y del liberador.

las capacitaciones de género deben tener esto en cuenta y trabajar sobre “zonas de desarrollo próximo”⁵², de modo que el aprendizaje sea significativo. Resulta fundamental que les generen desequilibrios en sus esquemas de conocimiento y las ayuden a tomar conciencia de ello, pero, por sobre todo, que les proporcionen las herramientas necesarias para superarlo (Coll, 1983:200)

La noción de aprender aparece fuertemente asociada al vínculo que el sujeto establece con su ambiente social y cultural, en tanto que éste puede adquirir, con educación, las herramientas necesarias para transformar las relaciones de poder. Nada quita que una mujer pueda insertarse en sectores masculinos, siempre y cuando su entorno la acompañe.

Robert Stoller, psicoanalista estadounidense especializado en problemas de identidad sexual, abrió el debate en torno del concepto de “género” en su libro *Sex and Gender*, editado en 1968. A partir del estudio de casos en que las características externas de los genitales de sujetos se prestaban a confusión, sostuvo que “lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a los hombres o a las mujeres” (Lamas, 1995, párr. 19). Concluye que la asignación y la adquisición de una identidad son más importantes que la carga genética, hormonal y biológica.

La familia es la primera institución que recibe a los sujetos y les acerca herramientas, normas y modelos para actuar en el mundo. En esta instancia, se desenvuelven los procesos de socialización primarios. Mientras que los procesos de socialización secundarios se dan en las instituciones educativas, que legitiman saberes. Durante este proceso, los sujetos acuñan un capital cultural en estado incorporado⁵³.

En el proceso de construcción identitaria, en el que son atravesados por aquello que es socialmente aceptable, los niños y las niñas incorporan un modo de ser varón y de ser mujer y asimilan un sistema de representaciones y estereotipos. El trato

⁵² Para Vigotsky, la ZDP es la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver independientemente un problema, y el nivel de desarrollo potencial, determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un adulto o en colaboración con otro compañero más capaz. (Baquero, 1996)

⁵³ Se adquiere de manera totalmente encubierta e inconsciente en forma de disposiciones duraderas del organismo. Su incorporación se realiza desde una temprana edad y supone un trabajo de inculcación y de asimilación que lleva tiempo (Bourdieu, 1979).

diferencial que reciben, solo por pertenecer a un sexo o a otro, condiciona conductas diferenciadas. “Es usual ver a los niños rechazar algún juguete porque es del género contrario, o aceptar sin cuestionar ciertas tareas porque son del propio género. Ya asumida la identidad de género, es casi imposible cambiarla”, afirma Lamas (1995, párr.22).

“Los juegos, los juguetes, los libros y las canciones infantiles también pueden fortalecer o no los estereotipos vinculados al imaginario familiar y social acerca de ‘lo femenino’ y ‘lo masculino’, asegura el documento *La perspectiva de género en los primeros años*, elaborado por el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales de Argentina (s/f). ¿Por qué las niñas juegan con muñecas y utensilios de cocina, mientras que los varones con pelotas y camiones? ¿Por qué las niñas visten de rosa y los varones de celeste? ¿Por qué los personajes heroicos de los cuentos suelen ser príncipes y las damas son aquellas a quienes tienen que rescatar? ¿Acaso estas circunstancias no predisponen cierta visión del mundo en los niños y niñas? No fue casualidad que los clásicos cuentos infantiles de la Edad Media, caracterizados por la violencia y “zonas rojas”, fueran adaptados en la Modernidad a historias con finales felices, y que la novela con alegatos feministas *Mujercitas*, escrita por Louisa May Alcott en 1868, fuera censurada en ese entonces.

Con el objetivo de fomentar la equidad de género desde la infancia, el Servicio Nacional de la Mujer del Gobierno de Chile lanzó en diciembre de 2015 la campaña *Regala Igualdad*, que alertaba a quienes compran obsequios sobre el hecho de que los juegos y objetos dirigidos exclusivamente a niños o a niñas fomentan los roles sociales que reproducen la desigualdad entre varones y mujeres. La campaña les recomendaba optar por juguetes colectivos –aludiendo a que les permiten a niños y niñas relacionarse y alientan la participación de ambos géneros en igualdad de condiciones- , atreverse a escoger elementos de todas las gamas de colores y regalar herramientas o experiencias que promuevan la imaginación.

Linda Wirth señala que en algunos países, como Inglaterra, muchas consumidoras están protestando, por ejemplo, por la división entre el rosa y el azul, y por el uso de los legos exclusivamente por varones:

Los roles de las mujeres que suponen los juguetes son pasivos y los de los hombres, activos. Hay negocios de juguetes que, incluso, tienen una sección para varones y otra para niñas. Entonces, muchas consumidoras protestan porque no quieren esta división. Pero el problema para la empresa es que la otra mitad de la población quiere esta tradición.

Es evidente el efecto de los espacios de socialización primaria en las historias de Montañez y de Valor, quienes de pequeñas jugaban entre vagones y camiones. Aunque la experiencia de Lucero es quizás más compleja: tuvo un inicial acercamiento a la mecánica gracias a su padre, pero este también fue quien luego cuestionó la elección de su carrera. En tanto sujetos, se ven condicionadas y operan a partir de lo que Bourdieu (1991) denomina “habitus”⁵⁴, cuya constitución inicia en el seno de la familia. Es decir, llevan inscriptos en sus cuerpos un sistema de disposiciones que organiza las prácticas y representaciones.

Juicios en apariencia opuestos, como los de Valor y Villemin, tienen sus propias lógicas. Que una conduzca camiones y se despreocupe por las apariencias porque toma la actividad como un trabajo con sus propias “reglas”, y que la otra se niegue a efectuarla y piense que no es una tarea femenina no significa que alguna de ellas esté errada. Es decir, ¿quién determina si es o no una tarea femenina y qué se entiende por ello? Cada una de ellas actúa y piensa dentro de un marco de posibilidades.

“Cuando una persona nace, se la ‘carga’ con expectativas y significados vinculados a su sexo, que serán incorporados como los primeros sentidos de su identidad”, asegura el documento *La perspectiva de género en los primeros años*. Las conductas y las formas de mover el cuerpo, como el modo de caminar, de sentarse o de llevar la cabeza, son instituidas por la educación. La formación cultural que reciben las mujeres para ser “femeninas” y los hombres para ser “masculinos” es también un proceso que las y los capacita para realizar ciertos trabajos. De acuerdo con Contreras (1990), a partir de la Ilustración, la enseñanza fue asociada a la educación “útil” que contribuye al desarrollo profesional.

“Que la mujer sea más apta que el hombre para realizar ciertas tareas tiene que ver con que de chiquita la forman para esas funciones. Los hombres no están cuidando ni hamacando bebés, sino jugando a la pelota o compitiendo en juegos que implican esfuerzos, movilidad y agilidad”, remarca Dohm.

⁵⁴ Los “habitus” son “sistemas de disposiciones duraderas y transferibles, estructuras estructuradas y predispuestas para funcionar como estructuras estructurantes, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlas. (Bourdieu, 1991:92)

Más aun, según Nora Gluz e Inés Rodríguez Moyano, es preciso atender al rol docente en el campo escolar. Retomando a Bourdieu, indican (2014:65): “Las clasificaciones sociales, construidas en la experiencia vital previa, funcionan como principios de actuación que operan más allá de la conciencia y producen no solo jerarquizaciones sobre el mundo social sino también expectativas que influyen las relaciones sociales”. Y en este sentido, explican que, dada la asimetría que estructura la relación pedagógica, las representaciones de los y las docentes tienen una importancia decisiva para explicar la eficacia de sus expectativas respecto de los y las estudiantes, ya que anticipan, a través del ajuste de las prácticas de enseñanza, los resultados de sus aprendizajes.

5.5. Educación formal con perspectiva hegemónica

El modo en que una sociedad selecciona, clasifica, organiza y distribuye el conocimiento educativo refleja sus mecanismos de poder y control (Feldman, 2010:48) y según cada etapa histórica, varían aquellos valores elegidos para ser transmitidos y naturalizados (Litwin, 1996). “Lo que se enseña en las instituciones escolares tiene un sentido fuera de la escuela, es decir, en la sociedad como un todo”, afirma Tenti (2001:70).

La Ley 1.420 de Educación Común, sancionada en Argentina en 1884 –como vimos anteriormente- establecía contenidos específicos y obligatorios para varones y para niñas. De alguna manera, sentaba las bases de los roles que ocuparían en un futuro. Hoy, en la medida en que el igualismo se ha convertido en una insignia y por mandato social lo “correcto” es alinearse bajo esa bandera, el currículo explícito de los colegios posiblemente no establezca nada sobre los comportamientos –aunque sí aun se percibe la diferenciación en las clases de Educación Física, en las que se define que los varones practiquen tal deporte y las niñas, otro-. Pero los modos de actuar y los valores son transmitidos junto con valores a través del currículo oculto⁵⁵.

⁵⁵ La escuela como emergente social reproduce y recrea su propia cotidianeidad a partir del consenso social. Enseña permanentemente más allá del contenido explícito. Lo que la escuela moviliza y fija intramuros, en sus interrelaciones cotidianas, se traduce en lo que algunas corrientes de pensamiento han denominado currículum oculto, en el sentido de no sistematizado y objetivado, pero sí actuado, vivenciado (Quintar, 2006). El currículum oculto es el conjunto de

“En el ámbito educativo, la discriminación se verifica tanto en los contenidos curriculares como en el lenguaje, construyendo, en ambos casos, estereotipos de subordinación de género de lo femenino (...). Los contenidos de los programas también suelen tener fuertes contenidos sexista, que se expresan en los textos”, señala el informe *Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina* (INADI, 2005:149).

Lamas recuerda que en los años 70, los libros de texto de primaria eran el ejemplo clásico de representaciones sexistas y que aun hoy lo son: las figuras femeninas aparecían realizando las tareas domésticas tradicionales y las masculinas, las demás. Dohm coincide y añade que en las clases de Historia siempre se resaltan los cargos de los varones. “Hay una reproducción de los roles desde la escuela”, critica.

Para Garay (1994), todo conjunto educativo es una institución de existencia por dos motivos: porque tienen una ubicación primordial en la formación social global; y porque posibilita el advenimiento de los sujetos y el desarrollo de la identidad singular. “Entablamos relaciones que nos sostienen (...), pero a la vez nos violentan, nos alienan o impulsan nuestra capacidad creadora”, afirma (1994:145).

Siguiendo a Althusser (1970), la escuela, en tanto Aparato Ideológico de Estado (AIE)⁵⁶, en donde circula la ideología dominante, es un espacio necesario para la formación e integración de los sujetos a la sociedad. Más aun, el autor señala que tiene un rol dominante frente a los demás AIE en la reproducción de las relaciones de producción, ya que actúa de modo silencioso: “la ideología representa la escuela como un medio neutro, desprovisto de ideología” (1970:45).

influencias formativas que la escuela ejerce sistemáticamente, pero que no están explicitadas ni formalmente reconocidas (Gvirtz y Palamidessi, 2000).

⁵⁶ En el marco de la teoría del Estado, Althusser (1970) identifica dos aparatos que lo sostienen:

- Aparatos Ideológicos de Estado (AIE): Dispositivos de forma heterogénea que funcionan fundamentalmente a través de la ideología y organizan los vínculos sociales comprometiendo a los sujetos. La mayor parte proviene del ámbito privado. Ej.: iglesias, sindicatos, escuelas, familias, etc.
- Aparatos Represivos de Estado (ARE): Instituciones que funcionan mediante la violencia física y la represión. Apuntan a garantizar el orden y las condiciones políticas de reproducción. Es un aparato identificable, que opera en el ámbito público. Ej.: ejército, policía, prisiones, etc. En la teoría marxista clásica eran conocidos como Aparato de Estado.

Toda ideología tiene la función de constituir a los individuos en sujetos. Lo hace a partir de la interpelación, que supone un doble proceso de reconocimiento/desconocimiento. ¿Qué quiere decir? Que los sujetos practican continuamente los rituales que les garantizan que son sujetos, pero desconocen los mecanismos del reconocimiento. Sin embargo, “las cosas ocurren sin ninguna sucesión. La existencia de la ideología y la interpelación de los individuos como sujetos son una sola y misma cosa”, afirma Althusser (1970:69). Y explica que, en tanto la ideología no tiene historia, los sujetos son siempre ya sujetos; son interpelados para que acepten libremente la sujeción.

Sobre la base de estos desarrollos, podemos sostener que hombres y mujeres se convierten en sujetos y adquieren su identidad de género, a la vez que la ideología que los interpela. En ese proceso, se reconocen como “masculinos” o “femeninos”, a partir de cada gesto y modo de hablar, por ejemplo, pero desconocen cómo esto ocurre. Se creen libres aunque no lo son. Y la escuela, justamente, cumple un rol predominante en la reproducción ideológica.

En esta línea, Aisenson remarca que “no se trata de pensar a la escuela tan solo como constructora de recursos útiles para acceder a un empleo, sino como co-constructora con otros ámbitos de socialización, de las identidades de los sujetos” (2002:146). Pero si como el autor consideramos a la escuela como uno de los escenarios fundamentales en la construcción de significaciones y como un espacio no sólo de reproducción, sino también de transformación, podemos dar cuenta de la posibilidad de las mujeres de incorporarse en ámbitos hasta entonces vedados.

De todas formas, debemos reconocer que “las posibilidades de emergencia de la personalidad que no sean simplemente una réplica de la estructura en la que está inmerso el sujeto son infinitas, pero se mueven dentro de los límites y constricciones impuestos por la estructura misma” (Contreras, 1990:53). Para Althusser, también hay maestros que intentan ir en contra de la ideología y de lo que enseñan, pero muchos ni siquiera sospechan del trabajo que el sistema les exige realizar.

“El proyecto escolar involucra decisiones sobre la vida de los sujetos, sobre sus márgenes de acción, sobre la manera en que forjaremos su identidad”, aseguran Baquero y Terigi (1996:3).

En este marco, cobra interés la implementación de Panamá de la Ley Nro. 6 de 2006, que establece el uso obligatorio del lenguaje, contenido e ilustraciones con

perspectiva de género en las obras y en los textos escolares como una intervención para eliminar las prácticas discriminatorias por razón de género.

Sin embargo, no abundan iniciativas como estas. Según el *Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General en los países de América Latina y el Caribe* (Montaño Virreira, 2014), pocos países hacen referencia a cambios curriculares, políticas de promoción de las niñas en la educación tecnológica y científica y menos aun reportan acciones sectoriales destinadas a construir una cultura de igualdad. “La mayoría de las campañas educativas son iniciativas de los Ministerios de Educación”, detalla.

Para analizar el ámbito local, cabe retomar a Gentili (2011), quien afirma que “el sistema escolar, partido y dividido, lejos de democratizar su acceso, conduce a los sujetos por los circuitos que mejor se adaptan a las marcas o estigmas que definen el tamaño de sus derechos y oportunidades”. Podemos entonces expandir su teoría al objeto de esta investigación y afirmar que la universalización de la educación se dio sin garantizar las condiciones necesarias para acceder a ella, ni tampoco a las mujeres a los espacios educativos vedados. Más aun, la segregación en la educación repercute en el ámbito laboral. Sin embargo, en los últimos años algunas iniciativas surgieron con esa intención.

El Ministerio de Desarrollo Social de la Nación impulsa el programa “Ellas hacen, ellas saben”⁵⁷ -que forma parte del programa social *Argentina Trabaja*-, con el objetivo de capacitar a mujeres de los sectores más vulnerables, para que puedan formar parte de una cooperativa y trabajar en el mejoramiento de sus barrios, en materia de infraestructura, equipamiento y saneamiento. A través del curso de mecánica de motos para mujeres, los diferentes organismos involucrados pretendieron proporcionar a las alumnas elementos que les permitieran ampliar alternativas laborales y romper con la concepción de ciertos roles, capacidades y responsabilidades como femeninas o masculinas.

A su vez, el Ministerio de Ciencia y Tecnología y el Ministerio de Industria están buscando, a través de políticas específicas, incentivar a las mujeres a acceder a escuelas secundarias técnicas y a continuar luego en las facultades. La Universidad de

⁵⁷ “Actualmente, el programa *Ellas Hacen* se encuentra en una etapa de consolidación, por lo que no hay nuevas inscripciones”, informa el sitio *web* del Ministerio, consultado en julio.

Jaureche, por caso, trabaja para fomentar la incorporación de mujeres en carreras técnicas.

Por su parte, YPF abrió un área de género y llamó a la incorporación de mujeres al sector. Y la senadora del Frente para la Victoria (FpV) Nanci Parrilli presentó a principios de 2013 un proyecto de ley que propone que la inclusión de mujeres a este sector no sea inferior a 30% en todas las categorías y posiciones y que se de a través de un sistema escalonado de incorporación. Sin embargo, aun no fue aprobado. “Los informes lo demuestran y las empresas petroleras ya saben que necesitan de las mujeres para crecer; su participación es crucial para satisfacer las demandas de recursos humanos calificados. La ley de cupo femenino, justamente, busca ayudar y garantizar que estas contrataciones se efectivicen”, puntualiza Parrilli⁵⁸.

En este marco, entonces, vale la pena reconsiderar y analizar el contexto de las iniciativas recién mencionadas. En los últimos años, se dio una baja de matriculación en las carreras industriales y las industrias requieren recursos humanos calificados. Además, la transformación de la política peronista de llevar a la familia del empleado petrolero a los pueblos cercanos a los pozos durante su explotación, hacia una implementada luego de la privatización de YPF para reducir gastos, en la que solo se trasladaba el trabajador, acarreó problemáticas asociadas a la prostitución y al alcoholismo. Para evitarlas y para también cuidar la rentabilidad económica –asegura Turbiner- la compañía boga por la inserción de las mujeres, para que las familias enteras puedan trasladarse y trabajar en los pozos.

En los últimos años también, la exploración y la explotación de hidrocarburos de reservorios no convencionales (*shale gas* y *shale oil*/ petróleo) en Argentina, fundamentalmente, en los yacimientos de Vaca Muerta, revolucionaron las necesidades y los métodos de trabajo en el sector⁵⁹. Según el informe *Vaca Muerta y el desafío del downstream* del Instituto Argentino del Petróleo y del Gas (IAPG), recientes estudios muestran que hacia el 2035, el desarrollo de Vaca Muerta podría aportar entre 62.200 y 67.800 millones de dólares al PBI, significando inversiones anuales promedio de 16.000

⁵⁸ Parrilli, Nanci: “Nanci Parrilli: ‘El gas y el petróleo necesita de las mujeres y de la mano de obra local para crecer’”.

⁵⁹ Las fuentes aquí mencionadas –IAPG, Cámara Argentina de la Construcción, Bruno Agosta, Raúl Anganuzzi y Raúl Morales- fueron consultadas y mencionadas en el artículo “Vaca Muerta está en manos de la logística”, publicado en la revista *Concepto Logístico* N°12 (Ponasso, 2015).

millones de dólares y la creación de 20.000 puestos de trabajo por año. Según el sitio *web* de YPF, consultado en abril de 2016, ya se crearon 5.000 puestos⁶⁰.

De acuerdo con la Cámara Argentina de la Construcción, entre 2014 y 2034 se invertirán 36.500 millones de dólares en servicios de transporte y de almacenamiento para la producción de Vaca Muerta. El 70% de ellos será contratado por las empresas de servicios de extracción y el 22%, por petroleras.

Bruno Agosta, ingeniero civil de la Universidad Católica Argentina (UCA) y máster en ingeniería del transporte del Massachusetts Institute of Technology (MIT), asegura justamente que el desarrollo de Vaca Muerta generará una fuerte demanda de empleo en el sector primario -relacionado con el petróleo y el gas- y en el secundario -vinculado a la industria petroquímica y a la manufacturera-, diagnóstico para el que toma lo ocurrido en las cuencas norteamericanas. “El 40% de los empleos relacionados con el *shale* en Estados Unidos son en logística y fallas en su gestión pueden provocar entre el 15 y el 30 por ciento de sobrecostos”, apunta.

“Es indudable que atender a la industria será un gran desafío para todos los operadores logísticos y empresas de transporte para los próximos años”, analiza Raúl Anganuzzi, de la gerencia comercial de Cruz del Sur, operador logístico que abastece a las empresas petroleras de diferentes tipos de materiales. Raúl Morales, director del operador logístico IFlow, asegura: “Los proveedores son frágiles, escasos y de poco nivel profesional. Ese es el gran cuello de botella de la industria del *shale*”.

Son innegables los motivos por los que la formación de talentos cobra sumo valor en esta industria. En este contexto, el Ministerio de Educación de la Nación, YPF y la Fundación YPF lanzaron una convocatoria conjunta que promueve la finalización de las carreras relacionadas con la industria hidrocarburífera y otorga, en forma simultánea, una práctica profesional que dote a jóvenes de las competencias requeridas para asegurar su desarrollo.

Pero la escasez de personal calificado se hace evidente no solo en el sector hidrocarburífero. Guillermo Oliveto, decano de la Facultad Regional Buenos Aires de la UTN, dijo a Télam en 2013, en relación a la firma de convenios con representantes de las universidades de Entre Ríos, Río Cuarto y Tucumán para abrir nuevas tecnicaturas para formar a personal de apoyo en el conocimiento del material rodante ferroviario:

⁶⁰ El sitio fue también chequeado en julio de 2015 y la cifra era la misma, por lo que se estima de que está desactualizada y es mayor.

"Responde a un tema crucial para la Argentina que está desarrollando su ferrocarril"⁶¹. Vale recordar que en el último período de gestión, el gobierno de Cristina Fernandez anunció un profundo plan de reactivación ferroviaria."Allí donde hubo un tren, volverá a haber un tren", solía afirmar el entonces ministro del Interior y Transporte, Florencio Randazzo.

"Para asegurar un desarrollo sostenible del modelo productivo y del sistema científico, tecnológico y de innovación se necesita que se reciban al menos 10.000 ingenieros por año. Hoy se reciben 7.900 y no alcanza a cubrir la demanda", señaló a fines de 2013 el entonces ministro de Educación de la Nación, Alberto Sileoni⁶².

En este marco, desde la Secretaría de Políticas Universitarias del Ministerio de Educación, fueron propiciados el Plan Estratégico de la Formación de Ingenieros (2012) -que tiene como objetivo incrementar la cantidad de graduados en ingeniería en un 50% en 2016, y en un 100% en 2021-, y el Programa de Estímulo a la Graduación (2014) -que pretendía otorgar 25.000 pesos a estudiantes de Ingeniería que estuvieran trabajando, adeudaran de una a cuatro materias y lograrán graduarse en el término de un año-.

Ambos programas –según indican los informes y sus referentes- se alinearon bajo el mismo objetivo: asegurar en cantidad y calidad los recursos humanos necesarios, con el fin de hacer de Argentina un país desarrollado, consolidar el desarrollo industrial, relacionar conocimiento con innovación productiva y disminuir los niveles de dependencia tecnológica. En 2016, la matrícula de las carreras de ingeniería creció entre 15-18% en todas las facultades del país, aunque las autoridades académicas aseguran que no pueden satisfacer aún la alta demanda laboral⁶³.

¿Otros incentivos? El Estado convoca a estudiantes a través propagandas en los medios. YPF puso en pantalla de televisión y de cines un spot en el que promueve el estudio de ingenierías vinculadas al petróleo y a los combustibles. En 2013, la organización Techint creó la Escuela Técnica Roberto Rocca en la Provincia de Buenos Aires. Y la facultad de Ingeniería de la UBA invita a estudiantes de escuelas técnicas a

⁶¹ "Unos 2000 estudiantes de ingeniería recibirán un estímulo para conseguir su título" (27.11.2013). *Agencia de noticias Télam*.

⁶² Ministerio de Educación (2013): "Sileoni anunció un nuevo estímulo a la graduación para estudiantes avanzados para las carreras de ingeniería".

⁶³ "Creció entre 15 y 18% la matrícula de carreras de ingeniería en todo el país" (25.02.2016). *Agencia de noticias Télam*.

visitar la institución, mientras que docentes de la casa de estudios concurren a las escuelas para dar clases de refuerzo en Matemática.

Finalmente, haciendo un poco de historia: ¿Cuál era el contexto en el que surgió la Ley 1.420 de Educación Común? Fines del S. XIX. Pleno período de consolidación nacional. Presidencia de Julio Argentina Roca (1880-1886 y 1898-1904). Durante sus gobiernos, se creó el Estado Mayor del Ejército y se estableció la Ley de Territorios Nacionales, por la que se repartieron las tierras que habitaban comunidades indígenas entre los sectores oligárquicos. En este escenario, a inicios de la década del ochenta, la economía agroexportadora se encontraba en auge. A la expansión del ovino se superpusieron los avances en el vacuno refinado, que culminó con el desarrollo de la industria frigorífica y, sobre todo, el desarrollo de la producción cerealera. El proceso siguió adelante de la mano de los avances sobre la frontera y la creación de una nueva tecnología agrícola, desarrollándose las exportaciones de trigo y harinas, no solo hacia Europa, sino también a Brasil y otros países latinoamericanos⁶⁴.

A partir de estos factores, podemos entonces pensar que la Ley de Educación -y la distinción de contenidos del currículo- cumplieron diversas funciones: homogenización de la población, preparación de los varones para responder productivamente a un modelo que apostaba por el desarrollo agropecuario y para defender a la nación en caso de guerra, y formación de las mujeres para acompañar a sus maridos y cuidar del hogar.

“Los cambios en las relaciones de género pueden ser impulsados por consideraciones de necesidades de Estado”, explica Scott y sustenta la hipótesis a partir del argumento de Louis de Bonald sobre por qué fue derogada la legislación sobre el divorcio de la Revolución Francesa: “Lo mismo que la democracia política ‘permite al pueblo, la parte débil de la sociedad política, alzarse contra el poder establecido’, así el divorcio, ‘verdadera democracia doméstica’, permite a la esposa, ‘la parte débil, rebelarse contra la autoridad marital’” (1996:294).

Veamos ahora un caso específico que nos convoca. Una de las principales preocupaciones del sector de transporte a nivel mundial reside en el envejecimiento de la edad promedio de los recursos humanos, fundamentalmente de quienes conducen camiones. Las nuevas generaciones no ven la actividad como atractiva – porque los y

⁶⁴ Canal Encuentro (s/f): “Año 1880”. En *Años decisivos*.

las choferes son cada vez más controlados/as por dispositivos tecnológicos, desarrollados para evitar la piratería de asfalto; llevan la presión de entregar las cargas a tiempo, ya que de lo contrario atentan contra un incremento de los costos logísticos; y pueden permanecer por varios días lejos de sus hogares-, no se insertan y la mano de obra disminuye. Más aun, el 95% de las cargas en América Latina son transportadas por carretera y el constante crecimiento poblacional lleva a la necesidad de mover mayor cantidad de mercancías.

El sector será además impulsado por la expansión del sector de energía y por el comercio internacional. Según la American Trucking Associations, los volúmenes de carga en Estados Unidos aumentarán cerca del 29% en los próximos 10 años⁶⁵. Europa se encuentra ante la misma situación - de acuerdo con la International Road Union (IRU)-, y si no se atenuó fue como consecuencia de la recesión económica.

De acuerdo con Fernando Villela (04.2014), en 2010, por primera vez, más de la mitad de la población vivía en ciudades. Puntualmente en China, actualmente se urbanizan 20.000 personas por día, lo que impacta negativamente en la capacidad de producir alimentos. Además, supone un crecimiento de la clase media -en Asia, en 2014, estaba conformada por 500 millones de personas, mientras que se espera que sean 3.200 millones en 2030- y un consecuente cambio de consumo, que supondrá mayor cantidad de productos agropecuarios. América Latina tendrá la oportunidad de responder a las demandas, pero deberá optimizar sus procesos para mejorar la productividad. ¿El punto clave? Alguien deberá transportar los alimentos.

Veamos otro caso: según Agosta, la explotación de *shale* en Estados Unidos demanda la provisión de una gran cantidad de insumos e impactará en el transporte automotor de cargas, por lo que los puestos de empleo se duplicarán entre 2012 y 2025. En la medida en que Argentina toma como referencia a los desarrollos de este país en la materia, estima que deberá atender a los mismos desafíos.

Frente a esto, la escasez de choferes de camiones resulta evidente: hay menos mano de obra y mayor cantidad de mercancías para transportar. ATA remarcó que en Estados Unidos hay una demanda de alrededor de 50.000 camioneros y que en 2024 podría ser de 175.000. Apunta que las mujeres representan el 47% del total de la fuerza

⁶⁵ American Trucking Associations (27.07.2015): “New Report Predicts Continued Growth in Freight, Trucking”.

laboral de Estados Unidos, aunque solo el 6% de los conductores de camiones son mujeres⁶⁶.

Bob Costello, Chief Economist for American Trucking Associations, reafirmó: “Tenemos diversas soluciones, que incluyen el pago de la licencia, que los choferes puedan permanecer más tiempo en sus hogares, además de la mejora de la imagen y del tratamiento del conductor con la compañías en la cadena de abastecimiento”⁶⁷. Por su parte, la IRU desarrolló un programa de capacitación para incorporar a jóvenes.

En la medida en que el problema trasciende al sector e impacta en la sociedad en su conjunto, el Gobierno de Chile se hizo eco. En 2012, promulgó la Ley N° 20.604, que modifica a la Ley del Tránsito, estableciendo requisitos alternativos y facilitando la obtención de licencias profesionales, con el objetivo de suplir falta de choferes.

¿Será este, entonces, otro caso en el que el Estado intervenga y llame a la participación de las mujeres en el sector del transporte automotor?

⁶⁶ American Trucking Associations (06.10.2015): “New ATA Report Shows Growing Shortage of Qualified Truck Drivers”.

⁶⁷ Idem.

Capítulo 6: La importancia de incorporar a las mujeres

6.1. Valor agregado

Según la investigación realizada por ARLOG y Plaza Logística, las mujeres son más capaces que los hombres de realizar tareas que requieren precisión y atención a los detalles. Así también lo afirma Brunet, quien cuenta que en una terminal portuaria le confiaron que preferían contratar a mujeres, por ser más minuciosas y prolijas. Veleiro piensa que las áreas en las que las mujeres pueden desarrollarse son, por ejemplo, la farmacéutica, la de cosmética y la de preparación de pedidos. Cano y Baz suman las tareas de estampillado y de etiquetado, actividades que personal femenino realiza en sus compañías, Dialog y Gestión Logística SB, respectivamente.

Guidobono, director de carrera de la UdeMM, señala también que son eficientes, por ejemplo, en planificación logística, conducción de campo en depósitos y en empresas de transporte. Y Ricardo Cruz remarca que si bien siempre fueron muy valoradas en plantas de operaciones por el trabajo manual, se desempeñan muy bien en tareas de gestión.

“Todos los que vienen a nuestro depósito dicen que tiene una característica diferente. Soy ordenada y me gusta la estética. Me gusta que la empresa funcione eficientemente y sea productiva, pero que, a su vez, esté ordenada y limpia. El buen clima contribuye a que las personas trabajen mejor”, asegura Cano. Sugiere que los hombres se preocupan solo por el resultado, mientras que las mujeres tienen en cuenta también el proceso. En esta línea, cabe mencionar que Valor también conserva su camión en impecables condiciones.

En el sector aéreo, Leandro encuentra una paradoja: las mujeres se toman el tiempo para cumplir los procedimientos a “rajatabla”, a diferencia de los hombres. Pero hay situaciones en las que hay que ser rápido y no te puedes detener en ciertas cosas que son superficiales, como prender las lucecitas para leer”, explica.

El director de la UdeMM, remarca que, además de tener excelentes desempeños académicos, “las profesionales en transporte y logística han demostrado ser proactivas y tener gran capacidad para trabajar bajo presión, habilidades multitareas y adaptabilidad a los cambios y a las nuevas tecnologías”. “La mujer hace logística desde siempre. Las

tradicionales amas de casa, que solo atienden sus casas, hacen logística: tienen que coordinar los horarios de la escuela de sus hijos, el almuerzo, la cena para el marido, las compras, etc. Tienen un cerebro que puede hacer cuatro tareas a la vez”, señala Veleiro, ex gerente de Logística de Energizer.

Guidobono también considera que las mujeres se autoexigen, para demostrar al sistema que las diferencias de género no son un obstáculo para trabajar de forma eficiente y eficaz. “Las mujeres piensan 55 veces las cosas antes de opinar y no lo hacen sin antes estar seguras que van a decir algo brillante”, comenta Espiñeira. Villemín afirma que le “gusta estar rodeada de gente y aprender constantemente cosas nuevas” y Valor confiesa ser muy estricta consigo misma y que eso la lleva a confrontar con otros compañeros, ya que piensa que no son responsables y no valoran su trabajo como “los camioneros de antes”.

Sudol recuerda que cuando asistía a reuniones en representación de FADEEAC era la única que tomaba notas, para luego realizar informes, y que con su colega brasilera Sonia Rotondo eran persistentes para resolver problemas. Contino destaca el poder de concentración de las mujeres: “Hacen más productivas las reuniones, aprovechan los tiempos, no pierden el foco y registran todo. Los hombres, probablemente, terminamos hablando de fútbol”. Cano coincide en que la integración de mujeres responsables fomenta la ética de trabajo, pero también cuestiona que la conjunción de ambos sexos puede generar distracciones en las operaciones.

Para la ITF (2015), la eliminación de desequilibrios de género es buena para la industria marítima y para las mujeres, especialmente porque las empresas que emplean mujeres constantemente refirieron y refieren a la calidad y el compromiso del personal femenino y los beneficios generales de tener un equilibrio en materia de género en la fuerza de trabajo.

Nicole Neiman, directora nacional de Protección Integral y Articulación de Acciones Directas del CNM, señala que ciertos informes establecen que las mujeres en roles de liderazgo mantienen a los equipos más contruidos, con una estructura heterogénea y no jerárquica, y trabajan en conjunto, brindando igualdad de oportunidades.

De acuerdo con un informe realizado por el instituto McKinsey a partir del análisis de empresas de América Latina⁶⁸, justamente, la presencia de mujeres en los equipos de gerenciamiento aporta una combinación de habilidades de liderazgo y comportamientos que pueden influir sobre ciertos aspectos importantes de la salud organizacional, como sus valores o su capacidad de innovar. Sostiene que “las mujeres ponen más énfasis en el desarrollo del personal y la toma de decisiones colaborativa, mientras que los hombres se sienten más cómodos tomando las decisiones por sí mismos”.

Los beneficios de la participación de mujeres en compañías y en equipos de trabajo es objeto de múltiples estudios, que exceden los intereses de esta investigación. Resulta pertinente hacer una mención a ellos y a las apreciaciones de las personas entrevistadas, para dar cuenta de las ventajas que podrían ofrecer a la industria logística. Sin embargo, debemos detenernos en algunos puntos: Por ejemplo, ¿todas las mujeres son detallistas y ordenadas? ¿Ningún varón lo es? La expresión escuchada frecuentemente sobre la riqueza de que varones y mujeres trabajen juntos reside en que pueden complementar sus diferentes visiones echa un poco luz sobre asunto. Como vimos, la identidad –en general, y de género en particular- es una construcción social. No debemos olvidar, entonces, que las circunstancias que ellos/as atravesaron en sus vidas los/as formaron, para actuar según lo que se espera de cada sexo y de los estereotipos que operan en la sociedad.

6.2. En los resultados

Diversos estudios, centrados principalmente en la empresas cotizadas en las bolsas de América del Norte, Europa y Australia, llegaron a la conclusión de que la participación de las mujeres en la toma de decisiones genera un efecto positivo en los resultados de las empresas, aunque algunos sostienen que no pueden afirmar que exista un vínculo causal directo (Wirth, 2015).

El informe de la OIT retoma algunos de estos estudios a modo de ejemplo, entre ellos, *The bottom line: corporate performance and women's representation on boards*

⁶⁸ Viegas-Lee, Camila (16.05.2016): “El liderazgo de las mujeres empresarias en América Latina y el Caribe”. En *Más allá de las fronteras*. Banco Interamericano de Desarrollo.

(2004–2008), elaborado por la organización Catalyst¹⁶ en 2011. Este indica que las empresas de Fortune 500 con más mujeres en la junta de dirección eran 16% más rentables que las demás, y que aquellas con un número superior de mujeres en los equipos directivos obtenían una rentabilidad sobre el capital invertido un 26% superior en comparación con las demás.

De acuerdo con el BID, empresas privadas han implementado iniciativas que generan oportunidades de empleo para las mujeres, a la vez que aumentan su competitividad e impulsan la economía. El reconocimiento no es nuevo: la entidad realizó en 2012 la Conferencia Internacional "El poder: las mujeres como motores del crecimiento y la inclusión social", en Perú. Allí, Michelle Bachelet, directora ejecutiva de ONU Mujeres, señaló:

Los hechos y los estudios lo avalan: una mayor igualdad de género se correlaciona positivamente con un mayor PIB per cápita; la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo y los ingresos genera mayor crecimiento económico y tiene un efecto multiplicador en la sociedad como un todo; la igualdad de acceso de las mujeres a la tierra y otros insumos agrícolas aumenta la productividad agrícola en un 20 a un 30 por ciento, y reduce el número de personas con hambre; las empresas con tres o más mujeres en sus juntas directivas, o en la alta dirección, superan su rendimiento en un 53 por ciento en comparación con aquellas en las cuales no está ninguna mujer⁶⁹.

Según el Instituto Global McKinsey (2015), en un escenario en el que las mujeres desempeñen en los mercados de trabajo un papel idéntico al de los hombres, el PBI mundial anual aumentaría en 28 mil millones de dólares (26%) en 2025.

6.3. Violencia de género

La participación de las mujeres en el mercado laboral cobra aun mayor importancia si se tiene en cuenta que la independencia económica les permitiría escapar a posibles situaciones de violencia doméstica.

En Argentina, una mujer muere cada 31 horas en Argentina como consecuencia de violencia de género, de acuerdo con la Asociación Civil La Casa del Encuentro⁷⁰.

⁶⁹ “Poder, La mujer como motor de crecimiento e inclusión social”: *Discurso de la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet*. ONU Mujeres.

⁷⁰ Fabiana Tuñez, cofundadora de la Casa del Encuentro, fue designada presidenta del Consejo Nacional de Mujeres en diciembre de 2015. El reconocimiento generó fuertes expectativas sobre su rol, y sobre la posibilidad de que desde el nivel estatal se apoye la elaboración del informe

Ante la ausencia de estadísticas oficiales sobre femicidios en el país, la entidad produjo en 2008 el primer informe sobre este tema. Según los datos emitidos, entre 2008 a 2015 fueron registrados 2.094 femicidios, por lo que 2.518 hijas e hijos quedaron sin madre, de los cuales 1.617 son menores de edad.

La violencia contra las mujeres –plantea la CEPAL (2014) - no puede ser analizada ni enfrentada de manera aislada, sino vinculada a los factores de desigualdad económica, social y cultural que operan en las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

En América Latina, casi una de cada tres mujeres (30,8%) no cuenta con ingresos propios⁷¹, lo que les genera cierto nivel de dependencia de sus parejas. En ocasiones, no tienen tarjetas de crédito propias, desconocen el sueldo de sus parejas y se encargan de la economía doméstica, pero les piden permiso al momento de efectuar determinadas compras. Son condicionadas en sus acciones y pensamientos al poder de la persona que agrede.

“Pautas culturales que vienen de arrastre de generaciones anteriores colocan a la mujer, por el hecho de ser mujer, en una posición de vulnerabilidad y de subordinación en las relaciones familiares. La violencia no empieza con golpes, pero en nombre del amor se desarrollan conductas de control”, explica el licenciado en psicología Samir Patrocelli, en el capítulo “Violencia doméstica” de la serie documental *Historias de género* (Subibaja Contenidos, 2014).

El abuso de los hombres suele ser desestimado y percibido (a veces) recién en caso de violencia física. Ante ello, muchas mujeres niegan la situación o no responden, porque ellos las amenazan con dejarlas en la calle y con quitarle la tenencia de los hijos. De acuerdo con el INADI (2005), en Argentina, el incumplimiento parcial o total de las cuotas alimentarias por parte de los hombres supera el 80% de los casos y, usualmente, no es sancionada.

anual sobre femicidios que encara la mencionada entidad y se impulsen nuevas acciones en la materia, pero aun a seis meses del inicio de su gestión, estos no fueron dados a conocer públicamente. Cabe destacar que Nicole Neiman señala que dentro del CNM, específicamente en la Línea 144, se creó un área de capacitación en temáticas sugeridas por quienes atienden la Línea y se conformó un equipo que trabaja en la confección de una guía de recursos para la atención integral de mujeres en situación de violencia.

⁷¹ Comisión Económica para América Latina y el Caribe (12.01.2015): “La igualdad de género debe impregnar la agenda post-2015 de forma transversal”.

Más aun, el incremento de la pobreza y la falta de oportunidades laborales están directamente relacionados, por ejemplo, con el aumento de la prostitución (INADI, 2005). Según el informe *La hora de la igualdad en el trabajo*, de la OIT, “el trabajo opera como punto de partida estratégico para erradicar la discriminación en la sociedad, dado que, como elemento central de la inclusión, aporta las herramientas necesarias para el empoderamiento y desarrollo de las personas” (INADI, 2013a).

En los últimos, la violencia de género se instaló como problemática social en la agenda pública y política. Fue impulsada por el tratamiento de casos en los medios masivos, y adquirió aun mayor peso con la campaña “Ni Una Menos”. “La convocatoria nació de un grupo de periodistas, activistas y artistas, pero creció cuando la sociedad la hizo suya y la convirtió en una campaña colectiva”, detalla el sitio *web*. El 3 de junio de 2015, miles de personas marcharon en diferentes ciudades del país en contra de la violencia de género, y el reclamo y la movilización fueron reiterados en la misma fecha este año. En este marco, se implementó el *Primer Índice de Violencia Machista*, un cuestionario que durante 90 días consultó a las mujeres sobre violencia de género en redes sociales de Internet.

Cabe destacar que la visibilidad que la problemática adquiere a partir de esta y otras campañas de concientización y de prevención tiene un impacto positivo en la sociedad, en la medida en que ayudan a muchas víctimas a reconocer su condición y a tomar acciones. La Línea 144 de atención telefónica a víctimas de violencia de género, por ejemplo, alcanzó picos de llamados como resultado de la iniciativa “Ni Una Menos”.

Sin embargo, este impulso aun no se tradujo en políticas de Gobierno que cubran la totalidad de las demandas sociales. Por ejemplo, Argentina todavía cuenta con estadísticas que dimensionen la violencia machista, no implementó el Plan Nacional de Acción para Prevenir, Erradicar y Sancionar la Violencia contra las Mujeres, y algunas provincias aún no se adhirieron a la Ley N° 26.485.

Capítulo 7: Cierre sin cierre

7.1. Reflexiones finales

¿Por qué tantas interrogaciones en el desarrollo de la investigación? Porque los datos duros y las estadísticas nos dan una aproximación a las características de las relaciones de género, a cómo estas se desarrollan en los ámbitos laborales y, puntualmente, en las ramas de la logística. Pero nos brindan, justamente, solo una aproximación. Sobre esa base, debemos construir el análisis e intentar comprender su raigambre social.

Si decimos que cuatro de cada 10 personas que trabajan fuera de sus casas en el mundo son mujeres, debemos entender por qué. Si afirmamos que las mujeres se concentran fundamentalmente en el sector de servicios y que en este se da la mayor brecha salarial entre géneros, debemos analizar cuáles son las variables que entran en juego. Si decimos que la logística es un ámbito masculino, debemos indagar sobre qué ideas la creencia está fundada. Y si cada vez más mujeres se incorporan a esos espacios, debemos analizar los factores que las alentaron a hacerlo.

Partimos de un abordaje amplio, para llegar a un espacio tan específico y puntual como la logística, porque consideramos que la desigualdad de género es una problemática que trasciende al sector, aunque allí, claro, encontramos ciertas especificidades.

Este trabajo evidencia, en los discursos de las personas consultadas, el peso de la cultura, la persistencia de imágenes tradicionales sobre los roles de género y el ámbito laboral y la emergencia de ideas y prácticas disruptivas. Discursos ambiguos y contradictorios quedan también a la vista.

Muchas personas afirman la igualdad desde la teoría, pero reproducen prácticas discriminatorias inconscientemente o, incluso, son víctimas y lo niegan o desestiman. Y esto porque la violencia de género se manifiesta de modo explícito e implícito: se identifica claramente en insultos y desprecio, pero también en chistes y en el lenguaje. Una mujer es discriminada cuando es desestimada abiertamente como camionera por una compañía. Pero también lo es aquella a quien, por ser mujer, no reconocen como autoridad.

Aun incluso en espacios donde se podría esperar cierta visión del mundo y actitudes al respecto, se encuentran posturas sesgadas por concepciones machistas e incluso esencialistas. En la presentación del informe *La mujer en la gestión empresarial cobrando impulso* que realizaron las áreas UIA Joven y Política Social de la UIA en mayo de 2015, unas mujeres expresaron:

Hace 40 años escuchar a una mujer hablar de metalmecánica era mala palabra. Yo acompañé primero a mi esposo; él se dedicó a producción y yo a comercialización. Gracias a tener cierto carácter y demostrar todos los días cierta capacidad e idoneidad en lo que uno habla, los hombres me han aceptado. No creo en los cupos, creo que en la capacidad. Creo que la mujer no tiene que estar en un lugar porque un número lo expresa, sino porque se lo gana, porque demuestra que es capaz y porque no va a competir con el hombre. Va a caminar a la par tratando de multiplicar las concepciones que tiene. (Fundadora de empresa metalmecánica)

Mejores resultados se logran por complementariedad. Las diferencias que se dan entre el varón y la mujer, que vienen dadas ni más ni menos que por la constitución del cerebro, vienen de fábrica, hace que tengamos desarrolladas unas competencias que los varones, pueden desarrollar esta parte emocional, que nos sale más naturalmente a nosotras, trabajando con nosotras. (Profesional)

La mujer que se siente víctima para llegar a un lugar al que quiere, en verdad no está preparada. Tiene que hacerlo sola o buscar las herramientas y capacitación. Arranqué a los 18 con mi propio emprendimiento y después fundé mi propia empresa. He estado en ámbitos 100% masculinos y en ningún momento sentí limitación. Sí hice un sacrificio muy importante. La que no llega es porque no quiere, porque no hizo lo que tiene que hacer para llegar ahí. (Fundadora de empresa textil)

De un modo abrupto, luego de escuchar esos comentarios, podemos pensar: ¿Qué hacen aquí? ¿Realmente están a favor de que las mujeres se incorporen? ¿La primera mujer, por ejemplo, no reconoce que posiblemente la presencia del marido le allanó el camino, mientras que otra que no tiene marido en una posición similar debe afrontar mayores trabas y no puede llegar a una posición similar a la suya? ¿Estamos ante un caso más de hostilidad horizontal? Luego de años de debate y teorías de por medio, aun pareciera estar en cuestionamiento qué es lo natural y qué lo social en los sujetos.

En el ámbito logístico, por ejemplo, se destaca a las mujeres por la atención en los detalles y la delicadeza para realizar ciertas tareas, como estampillado y etiquetado. Pero, de nuevo, debemos ver los porqués. ¿Es algo innato? ¿Podemos optar entre hombres y mujeres, como dos grupos homogéneos y diferenciados entre sí, para ocupar un sector o determinados roles?

Brunet sugiere que “hombres y mujeres tienen visiones diferentes, por lo que la riqueza surge de la conjunción”. Coincide con Espiñeira en que la mujer tiene una visión maternal y no tan confrontativa como la del hombre, que le permite conjugar obligaciones laborales, personales y familiares. Baz rescata la facilidad que tienen para hablar con las personas, cuidarlas y ponerse en su lugar.

“Mi experiencia personal me confirmó que hay hombres que piensan como mujeres y mujeres que piensan como hombres. Todas las personas somos distintas y tendemos a ver los problemas con enfoques diferentes”, comenta Sudol. Lucero remarca que la condición de hombre o mujer no garantiza que la persona pueda realizar aportes específicos, sino que su valor depende de sus aptitudes. En esta línea, Efron considera que una persona es una mezcla de atributos y el sexo es solo uno de ellos.

¿No podemos entonces construir una premisa que explique los comportamientos y los modos de ver la realidad de los hombres y las mujeres? Absolutamente, no podemos. Porque de hecho, estamos quizás frente al mayor problema o dificultad que enfrentan las ciencias sociales: no son una ciencia exacta. En la medida en que su objeto de estudio son seres humanos, con capacidades de sentir y de pensar, lejos de ser meros robots, debemos comprender que cada quien es lo que es gracias a la combinación de su individualidad natural y el entorno social en el que se desenvuelve y que lo constituye. La educación y la comunicación son dos factores que juegan fuertemente en la construcción de las identidades

No podemos afirmar que uno/a “es”, sino que va “siendo”. Y eso que “va siendo” lo es en cada circunstancia particular, en cada práctica concreta. ¿La práctica es una manifestación de esa identidad? No. Entendemos las prácticas bajo un carácter performativo. Una misma práctica no supondrá sujetos iguales, ni mucho menos podemos generalizar y decir que sujetos con determinadas características tendrán un comportamiento específico ni vivirán una práctica de la misma manera.

Está claro que el escenario que detectamos en el sector logístico no es uno aislado. Posiblemente (y me arriesgo a afirmarlo), se repite en muchos otros ámbitos. Bajo un paraguas que etiqueta al sector como “masculino”, encontramos cierta creencia muchas veces repetida pero no siempre fundamentada. Como diría Facundo Manes (2015), el ser humano toma decisiones irracionales que solo busca justificar mediante la razón. Del mismo modo, podemos sostener que el ser humano cree en ello y las

explicaciones que da al respecto solo son una forma de justificar lo que ya cree. Quizás en algún momento sí tuvieron lógica, pero ya no.

Las actividades logísticas fueron históricamente estereotipadas como masculinas. Quizás porque para realizarlas, los sujetos requerían ciertos valores asociados a los hombres. Quizás, porque mayormente fueron realizadas por hombres y se trató de un hecho repetitivo que sentó entonces el estereotipo. Quizás porque muchos operadores logísticos nacieron como una “evolución” de empresas transportistas, uno de los segmentos más “masculinos” dentro del sector. Pero las condiciones variaron y esas características “masculinas” ya no son necesarias. Nada impide que las mujeres puedan llevar las tareas adelante, del mismo modo que nada impide que los hombres se ocupen de sus hijos y de las tareas domésticas.

La intención no debe ser forzarlas a que trabajen en el sector, sino que hombres y mujeres reconozcan el estereotipo como tal y perciban la identidad como una construcción.

“No hay que pensar si es masculino, sino que las mujeres puedan decidir si hacerlo o no y que no corran peligro sus vidas”, remarca Gisela Dohm. En los últimos años, la industria marítima, por ejemplo, refaccionó las instalaciones para poder recibirlas, y la ITF realizó una encuesta para conocer el nivel de atención sanitaria que reciben las mujeres a bordo de los barcos.

De acuerdo con las personas encuestadas, el sector logístico se diversificó. Pero también aseguran que el concepto de logística se amplió y ahora incluye, por ejemplo, el área de Compras. Entonces, ¿hasta qué punto podemos garantizar que las mujeres se incorporaron en lugares masculinos, y no que el sector se amplió hacia espacios más cercanos a ellas, y que las diferencias persisten, ahora a nivel interno?

La importancia de abordar las limitaciones que las pautas culturales ejercen sobre las personas en el ámbito laboral –no solo logístico- reside en que “el trabajo es un elemento dinamizador de otros derechos, dado que resulta ordenador de la vida social y un dispositivo fundamental para el desarrollo de las personas (...). Constituye una herramienta fundamental para la inclusión social en general y para la de grupos en situación de vulnerabilidad en particular” (INADI, 2013a).

Frente a este escenario, podemos destacar algunos ejes fundamentales sobre los que los Estados y organizaciones han sentado esfuerzos pero en los que aun se debe trabajar:

- Marco legal. Debe ser revisado y la población debe tener conocimiento de él. Además, múltiples tratados postulan la igualdad de género, definen la discriminación y establecen la obligación de los Estados de sancionar a quienes ejerzan la agresión. Pero por los casos analizados, esto último no suele ocurrir.
- Políticas de promoción de igualdad, que no solo requieren de la implementación, sino del seguimiento. La implementación de sellos de equidad -como se vio en otros países o como el programa de certificación del INADI- podría ser una medida optativa a corto plazo, y obligatoria y susceptible de sanción en caso de incumplimiento a largo plazo.
- Educación en todos niveles de formación, que favorezca una visión igualitaria. La perspectiva de género debe ser transversal a todas las áreas.
- Difusión, desde programas de *mentorship* hasta la visibilización pública de las mujeres, en general y en la logística en particular. Vivimos en una cultura visual, en la que necesitamos “ver para creer” (Dussel, 2009), y que excluyó la lucha de las mujeres en la Historia, presentándolas siempre como compañeras de los hombres⁷². El compromiso de medios de comunicación por incrementar la representación de mujeres en el contenido de noticias marca un camino. Iniciativas como las de la Organización Marítima Internacional podrían ser también extendidas en cada nicho.

El camino parece trazado. Argentina se posicionó en 2015 en el puesto 35 del ranking global de brecha de género elaborado por el Foro Económico Mundial (2015). Aunque cayó cuatro posiciones respecto del año anterior, fue superada solo por cuatro países del continente: Nicaragua, Ecuador y Cuba –al igual que en 2014-, y Bolivia, que trepó más de 30 lugares en el último año. Sin embargo, el informe de 2014 sugiere que tendremos que esperar 81 años para que exista paridad de género en el lugar de trabajo. Ricardo Cruz sostiene:

A veces, me sorprendo de la capacidad de adaptación que ha tenido mi generación, que no es la que ha tenido mis padres. Los cambios tecnológicos han ido mucho más rápido que los sociales. Hay cosas que se van a ir ajustando con el tiempo y con las generaciones, con el cambio de mentalidad. Mientras tanto se van ganando muchísimos espacios. Hace más de 60 años la mujer no podía votar y hoy estamos hablando de un posicionamiento en las estructuras de las compañías como líderes.

⁷² Scott (2008) analiza cómo Thompson representa a las mujeres en sus relatos, respecto del papel que jugaron en la conformación de la clase obrera.

Siguiendo a Bourdieu (1991), hacemos lo que hacemos, porque no lo sabemos. Si supiéramos lo que hacemos, tal vez, intentaríamos crear una brecha entre el “habitus” y nosotros y modificar la situación. Inconscientemente y a partir de las experiencias, adquirimos valores que marcan nuestro pensamiento. Es fundamental que podamos hacer un ejercicio: alejarnos de nuestras concepciones, tomar distancia de supuestos y desnaturalizar prácticas cotidianas, para ver la realidad de un modo “objetivo”. ¿Por qué pensar que un hombre o una mujer pueden realizar mejor una actividad? ¿Hasta qué punto incide el género en su desempeño? ¿Cuáles son los roles que juegan la biología y las formaciones sociales?

Difícilmente encontremos una única respuesta a estos interrogantes, pero su debate nos permitirá intercambiar visiones. La oportunidad de modificar la situación y nuestro “habitus” se da, fundamentalmente, cuando se genera un desfase entre las condiciones sociales de existencia y aquellas que corresponden al “habitus”, ya que allí podemos identificarlo como tal. Quizás hoy, en la medida en que cambiaron las condiciones sociales, y específicamente aquellas que hacen al mundo laboral y logístico, tengamos la oportunidad. A fin de cuentas, toda sociedad se recrea y, más aun, tiene la capacidad de ser autónoma⁷³ (Castoriadis, 1993).

La logística es un sector que abarca múltiples segmentos, con tareas, espacios, necesidades y costumbres diferentes. Comisiones y áreas de género de organismos y entidades especializadas en cada rubro encararon estudios que pusieron de manifiesto situaciones que afrontan las mujeres en ellos. Pero muchas de ellas, lo hicieron de forma descoordinada y cada una con sus objetivos específicos. Para obtener una mirada integral, resulta fundamental la conformación de un equipo interdisciplinario que aborde en profundidad cada rama de la logística.

A pesar de estas limitaciones, contamos con una enorme ventaja: tenemos la capacidad y las herramientas, además de la responsabilidad, de analizar el escenario – actual y pasado-, las prácticas y los actores en su historicidad, para evitar caer en supuestos y creencias que obstruyan el camino hacia una sociedad más justa e igualitaria.

⁷³ Castoriadis (1993) distingue la sociedad heterónoma –aquella donde a pesar de que la realidad social es autocreación y los hombres consideran que algo externo causa esa existencia, como Dios o la naturaleza-, de la autónoma –aquella consciente de que ella crea su mundo de significaciones imaginarias sociales.

7.2. Orientaciones para trabajos posteriores

7.2.1. Hombres en sectores considerados “femeninos”

Comúnmente, se tiende a asociar los estudios de “género” a aquellos que se centran en cuestiones que involucran a mujeres. Sin embargo, cabe recordar que el concepto afecta tanto a mujeres como a hombres. El género es una construcción histórica que determina los comportamientos que corresponden a cada quien, y quienes no hacen bien la distinción son castigados regularmente (Butler, 1990:300). Del mismo modo en que las mujeres son juzgadas en ámbitos masculinos, los hombres son juzgados en los femeninos, así como también por realizar tareas que no “les corresponden”.

Si bregamos por el reconocimiento de los derechos de las mujeres, que son obturados por pautas culturales, ¿por qué no hacerlo por los de los hombres? Así como analizamos los beneficios que ofrecen las mujeres en espacios hasta entonces vedados, ¿por qué no abordar los que acercan los hombres? Es cierto que uno de los planteos principales de esta investigación remite a la “dominación masculina”, a las desigualdades que los estereotipos generan en perjuicio de las mujeres respecto de los varones, y a que históricamente ellas ocuparon un rol secundario respecto de ellos. Y es cierto también que para abordar un tema en profundidad es elemental realizar recortes. Pero esto no admite que podamos negar las trabas que encuentran los hombres para desenvolverse en la sociedad, al momento de recriminar las que afrontan las mujeres. Resulta de vital importancia poner este asunto en agenda.

En primer lugar, porque las iniciativas que promueven la igualdad de género en la formación y en el empleo podrían beneficiarse de la participación de hombres en ocupaciones no tradicionales. Según la OIT (2013a), estudios revelan que el compromiso de los hombres con la prestación de cuidados, incluyendo los servicios de “niñero”, tiene un efecto positivo en la socialización de los roles de las niñas y los niños y los hace más abiertos a cuestionar los roles tradicionales de género.

En segundo lugar, porque los modos de ser “masculino” limitan las oportunidades y marcan las reglas sobre cómo los hombres deben interactuar entre sí y con las mujeres, por lo que “los hombres pueden aceptar la idea de la igualdad de género en la teoría, pero aún así participar en prácticas rutinarias que sostienen la

dominación de los hombres en la esfera pública” (OIT, 2013a). Y las desigualdades de género repercuten negativamente tanto en las mujeres y como en los hombres.

Absolutamente, no es justo para las mujeres renunciar a carreras profesionales por la obligación de atender a tareas domésticas o ser las primeras en ser despedidas, porque está aceptado socialmente que su salario es secundario. Pero, ¿cuán fácil será para los hombres cargar con la responsabilidad de mantener un empleo para proveer de bienes a la familia o trabajar horas extras en caso de necesidad, porque la sociedad espera eso de ellos?

Además, está en juego su virilidad. Difícilmente alguien nunca haya escuchado comentarios como “los enfermeros son homosexuales”. Y, de alguna manera, las mujeres también se oponen a que participen en ciertos ámbitos. ¿Cuántas estarían dispuestas a enviar a sus hijos o hijas a un jardín de infantes donde quedan a cargo de un varón? “En Suiza, están tratando de introducir a los hombres en las guarderías, porque allá hay mujeres solteras y los bebés no tienen ningún modelo masculino; incluso, cuando lleguen a la escuela todas las maestras son mujeres hasta la secundaria. Pero uno de los problemas es de las madres: piensan que los hombres no pueden cuidar bien sus nenes/as como una mujer”, cuenta Wirth.

De acuerdo con el Ministerio de Trabajo (s/f c), aunque muchos varones se están incorporando al espacio doméstico, gran parte siente que si lo hace podría ponerse en juego su masculinidad, especialmente frente a sus pares. En palabras de Irene Meler, “asistimos a una modificación del ejercicio de la parentalidad, que gradualmente va siendo compartida por los varones, como contraparte de la participación laboral de las mujeres” (Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, s/f).

En este contexto, cada vez más, las compañías asumen la responsabilidad y apoyan la paternidad. Desde 2009, por ejemplo, la Fundación Padres, con el apoyo académico del Centro Walmart Conciliación Familia y Empresa del IAE Business School, organiza el premio “Hacia una empresa familiarmente responsable”, para impulsar a las compañías a fomentar una nueva forma de trabajo que permita articular el círculo laboral, familiar y personal de los colaboradores bajo el marco de las necesidades de la sociedad actual.

Múltiples estudios fueron ya encarados con el objetivo de analizar las subjetividades “masculinas”, incluso en esta casa de estudios. Por ejemplo, en su tesina *Nuevas masculinidades*, Sánchez (2008) plantea una discontinuidad en el modo

tradicional de ser varón en las sociedades del capitalismo industrial y señala que ahora se les permite ser sensibles y cuidar de sus cuerpos. Pero remarca que no hay que entender el cambio como una liberación, sino como el ingreso a una nueva subjetividad masculina, generada por repliegues de poder.

Si aceptamos entonces que el concepto de género se construye socialmente en cada período y que lo “masculino” y lo “femenino” están estrechamente vinculados, para estudiar la incorporación de mujeres en espacios laborales característicos de varones, no podemos descuidar el contexto. Para abordar este punto de un modo más profundo y comprender los cambios que se están dando, resulta vital impulsar estudios centrados en la incorporación de hombres en ámbitos tradicionalmente considerados femeninos.

7.2.2. Costos ocultos del reconocimiento del trabajo doméstico

De acuerdo con Linda Wirth, consultora y ex responsable de la Oficina de la OIT para la Igualdad entre Géneros, el nivel de empleo de las mujeres en América Latina y en Europa es muy similar. Pero a pesar de que este último continente –fundamentalmente y dentro de él, los países nórdicos- presenta mayores avances en materia de igualdad de género, es en América Latina donde las mujeres ocupan mayores puestos de gestión. Explica:

En América Latina las mujeres tienen empleadas domésticas y una familia extendida que las ayuda. Esto se ve también en Asia y en África, pero no así en Europa, Australia y Estados Unidos. Las personas no pueden pagar a una empleada doméstica, y tienen muchos problemas con las guarderías, porque son muy caras e insuficientes. Francia está exceptuada de esta situación, por ciertas cuestiones: hace años, dispuso como obligatoria la escuela desde los tres años, y ofrece licencias parentales. Además, durante muchos años ofrecía beneficios para tener hijos.

¿Qué está pasando en Europa y en Australia? Está bajando la reproducción de la población, lo que acarrea un envejecimiento de la misma. ¿Quién va a conformar la fuerza laboral para pagar las pensiones? Se tomaron mucho tiempo para ver que el problema es que las mujeres no tienen chicos si no tienen posibilidad de conciliar la familia y el trabajo.

América Latina, poco a poco, va a llegar a la situación de Europa y de los países industrializados. Las abuelas trabajan y no están disponibles para cuidar a los menores, hay mayores derechos para las empleadas domésticas y es más caro el costo de cuidado de los chicos.

Siguiendo este razonamiento: en América Latina, más mujeres ocupan en puestos jerárquicos, porque tienen la ayuda de la familia extendida y los salarios por los cuidados domésticos no son caros. Si la situación cambiara, podría pensarse que menos mujeres ocuparán puestos jerárquicos. ¿Acaso liderazgo femenino y reconocimiento de trabajo doméstico son incompatibles?

Frente a este posible escenario, resulta fundamental analizar cada caso y propiciar políticas conciliatorias. Las tareas de cuidado deben ser reconocidas, ya que permiten el desarrollo de la sociedad y sostienen la actividad productiva del país, pero desde el Estado se debería impulsar una distribución igualitaria de ellas entre hombres y mujeres.

La implementación de encuestas nacionales del uso del tiempo significó un avance, en la medida en que visibilizó concretamente el papel que juegan las mujeres. Pero, fundamentalmente, porque evidenció una medida por parte de los Estados, tendiente a favorecer la igualdad. Para actuar, se debe saber de dónde partir; los datos son elementales. Más aun, el Grupo de Trabajo sobre Estadísticas de Género de la Conferencia Estadística de las Américas, liderado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía de México, con el apoyo de la CEPAL, ONU Mujeres y el Instituto Nacional de las Mujeres de México, presentó la “Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe” (CAUTAL). Este es un instrumento con enfoque de género y adecuado al contexto regional, que permite la armonización y estandarización de las encuestas de uso del tiempo.

Cabe recordar, a modo de polémica: “Los cambios en las relaciones de género pueden ser impulsados por consideraciones de necesidades de Estado” (Scott, 1996:294). Y ya vimos que son múltiples los estudios que sostienen el efecto multiplicador de la generación de oportunidades para mujeres sobre la productividad y el crecimiento económico.

Como segundo paso, el Estado debe proceder a revisar la legislación y adoptar medidas. “Mediante políticas públicas adecuadas, los gobiernos podrían interrumpir el actual círculo de reproducción de la desigualdad. Por el contrario, de no mediar respuestas adecuadas a las tensiones entre vida familiar y laboral, pueden profundizarse las desigualdades socioeconómicas y de género, con consecuencias dañinas para la equidad y el desarrollo de la región”, explican Blofield y Martínez (2014:109).

En el documento, analizan tres tipos de política conciliatorias:

- Secuenciales: protegen la seguridad de los ingresos durante los tiempos destinados a los cuidados. Ej. licencias por maternidad, por paternidad y parentales, flexibilidad horaria y trabajo de tiempo parcial.
- De desfamiliarización de los cuidados: transferencias y servicios que delegan responsabilidades de cuidado desde las familias a servicios con alguna intervención estatal.
- Regulatorias de la compra de servicios que se brindan desde el domicilio de quien lo contrata.

Como indica Turbiner, más allá de las normativas y las políticas que apuntan a favorecer la igualdad a nivel laboral, muchas veces, la sociedad se resiste a las transformaciones. Pero, no por ello, se pueden obviar. Otros ejes que exceden a este trabajo consisten justamente en un análisis exhaustivo del marco normativo y de lo ocurrido en países europeos, y en el desarrollo de políticas que favorezcan la igualdad, pero que eviten que un beneficio conduzca a la eliminación de otro. Concretamente: que la puesta en valor de los servicios domésticos no conlleve un menor posicionamiento jerárquico de las mujeres en las empresas.

No obstante, cuando pensamos en materia de género, no podemos obviar que está atravesada por otras categorías fundamentales, como "clase social". Y esto se vuelve evidente si consideramos los trabajos domésticos: en Argentina, la actividad presenta una tasa de feminización de casi el 95% (INADI, 2013a).

Sin dudas, esta es una cuestión que también hace a la ciudadanía y merece la atención, pero la complejidad del tema excede el marco que postula esta investigación. A lo largo de esta tesina, hemos apuntado cuestiones que entendemos que son importantes, para avanzar en el reconocimiento de patrones culturales y de derechos, que nos ayuden a alcanzar una verdadera equidad de género. Tomamos un caso particular -la logística- y tras la base de un detallado diagnóstico, vertimos propuestas concretas. Pero este es solo un eslabón más. Consideramos necesario mantener abiertas estas preguntas –entre muchas otras desplegadas en el documento–, para que funcionen como disparadores y habiliten nuevas investigaciones, que contribuyan en esta materia.

Referencias bibliográficas

• Bibliografía académica

- Aisenson, Diana y otros (2002): “Jóvenes que finalizan la escuela media”, en *Después de la escuela*. Buenos Aires: Eudeba.
- Althusser, Louis (1970): *Ideología y aparatos del Estado*, Buenos Aires: Nueva Visión.
- (2008): “Defensa de Tesis en la Universidad de Amiens (1975)”. En *La soledad de Maquiavelo*. Madrid: Akal.
- Aumont, Jacques (1992): “El papel del espectador”. En *La imagen*. Buenos Aires: Paidós.
- Baquero, Ricardo (1996) “La Zona de Desarrollo Próximo y el análisis de las prácticas educativas”. En *Vygotsky y el aprendizaje escolar*. Buenos Aires: Aique.
- Baquero, Ricardo, y Terigi, Flavia (1996): “En búsqueda de una unidad de análisis del aprendizaje escolar”. En *Apuntes pedagógicos (2)*. Buenos Aires: CTERA.
- Bonta, Patricio y Farber, Mario (1996): “Introducción al Marketing”. En *199 preguntas sobre marketing y publicidad*. Bogotá: Norma.
- Bourdieu, Pierre (1979): “Los tres estados del capital cultural”. En *Sociológica*, UAM-Azcapotzalco (5), 11-17.
- (1991): “Estructuras, habitus, prácticas”. En *El sentido Práctico*. Madrid: Taurus.
- (2000): *La dominación masculina*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Bruner, Jerome (1997): “Cultura, mente y educación”. En *La educación, puerta de la cultura*. Madrid: Visor.
- Buenfil Burgos, Rosa Nidia: “Análisis de Discurso y Educación”, *Documento DIE 26*. Departamento de Investigaciones Educativas, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional.
- Burbules, Nicolás (2006): “¿Qué clase de comunidad puede ser internet?”. En *Educación: riesgos y promesas de las nuevas tecnologías de la información*. Buenos Aires: Granica.
- Butler, Judith (1990): “Actos performativos y constitución de género: un ensayo sobre fenomenología y teoría feminista”. En *Performing Feminisms: Feminist Critical Theory and Theatre*, Johns Hopkins University Press. 296-314. Recuperado de www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/actosp433.pdf
- Carretero, Mario (1993): “¿Qué es el constructivismo?” en *Constructivismo y educación*. Buenos Aires: Aique Grupo Editor.

Castoriadis, Cornelio (1993): "Las significaciones imaginarias sociales". En *La institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona: Tusquets.

————— (1998): "Lo imaginario: la creación en el dominio históricossocial". En *Los dominios del hombre*. Barcelona: Gedisa.

Coll, César (1983): "La construcción de esquemas de conocimiento en el proceso de enseñanza / aprendizaje". En *Psicología genética y aprendizajes escolares*". Madrid: Siglo XXI.

Contreras Domingo, José (1990): "La didáctica y los procesos de aprendizaje" en *Enseñanza, currículo y profesorado*. Madrid: Akal.

Derrida, Jacques (1989): "La estructura, el signo y el juego en el discurso de las ciencias humanas", en *La escritura y la diferencia*. Barcelona: Anthopos.

Duquelsky, Maximiliano (2011): "Cap. 5: Los usos de la crítica". En *Enseñar Comunicación*. Buenos Aires: La Crujía.

Dussel, Inés: (2009): "Escuela y cultura de la imagen: los nuevos desafíos". En *Nómadas (30)*. Universidad Central, Colombia. Pp. 180-193.

Foucault, Michel (1993): "Las redes de Poder". En *Revista Fahrenheit 45*. Buenos Aires.

————— (1996): *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Editorial Gedisa.

Feldman, Daniel (2010): "Modelos y enfoques de enseñanza: una perspectiva integradora" y "La programación" en *Aportes para el desarrollo curricular. Didáctica General*. Buenos Aires: Ministerio de Educación de la Nación.

Gamarnik, Cora Edith (2009): "Estereotipos sociales y medios de comunicación: Un círculo vicioso". En: *Revista Question* N° 23. La Plata: UNLP.

Garay, Lucía (1998): "La cuestión institucional de la educación y las escuelas. Conceptos y reflexiones". En *Butelman, Ida (comp.) Pensando las instituciones. Sobre teorías y prácticas en educación*, Buenos Aires: Editorial Paidós.

Gentili, Pablo (2011): "Adentro y afuera. El derecho a la educación y las dinámicas de exclusión escolar en América Latina". En *Gentili, Saforcada, Luz, Imen y Stubrin (2011) Política. Movimientos sociales y derechos a la educación*. Buenos Aires: CLACSO.

Gluz, Nora y Rodríguez Moyano, Inés (2014): "Lo que la escuela no mira, la AUH 'non presta'. Experiencia escolar de jóvenes en condición de vulnerabilidad social". En *Revista Propuesta Educativa* (41). Buenos Aires: FLACSO. Disponible en: <http://www.propuestaeducativa.flacso.org.ar/articulo.php?id=41&num=41>.

Gvirtz, Silvana y Palamidessi, Mariano (2000): *El ABC de la tarea docente*. Buenos Aires: Editorial Aique.

González Requena, Jesús (1995): "Elementos para una teoría del espectáculo". En *El discurso televisivo*. Madrid: Editorial Cátedra Signo e imagen.

- Habermas, Jürgen (1994): "Prefacio a la nueva edición alemana de 1990". En *Historia y crítica de la opinión pública*. Barcelona: Ediciones Gill.
- Hall, Stuart (2003): "Introducción. ¿Quién necesita identidad?". En *Hall, Stuart y du Gay, Paul (comps.) Cuestiones de identidad cultural*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Hassoun, Jacques (1996): "Construir una transmisión" y "Una ética de la transmisión". En *Los contrabandistas de la memoria*. Buenos Aires, Ediciones de la flor.
- Hernández Rojas, G (1998): "Descripción del paradigma sociocultural y sus aplicaciones e implicaciones educativas". En *Paradigmas en psicología de la educación*. México: Paidós.
- Lacan, Jacques (1975): "La instancia de la letra en el inconsciente o la razón desde Freud". En *Escritos II*. México: Siglo XXI.
- (1990): "El punto de almohadillado". En *El Seminario de Jacques Lacan. Libro 3*. Buenos Aires: Paidós.
- Laclau, Ernesto y Mouffe, Chantal (1987): "Más allá de la positividad de los social: antagonismo y hegemonía". En *Hegemonía y estrategia Socialista. Hacia una radicalización de la democracia*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Liatis, R., Fiadone, R., Piccirillo, J.M., Sánchez, J. y Toppazzini, C (2015): "Introducción". En *Historia de la logística en la Argentina: desde la época prehispánica hasta 1914*. Buenos Aires: Universidad Tecnológica Nacional.
- Litwin, Edith (1996): "El campo de la didáctica: la búsqueda de una nueva agenda" en *Corrientes didácticas contemporáneas*. Buenos Aires: Paidós.
- Lamas, Marta (1995): "La perspectiva de género". En *La Tarea. Revista de Educación y Cultura de la Sección 47*. Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (8),14-20. Recuperado de: www.latarea.com.mx/articu/articu8/lamas8.htm
- Martín-Barbero, Jesús (2000): "Ensanchando territorios en Comunicación y educación". En *Comunicación-Educación. Coordinadas, abordajes y travesías*, Universidad Central de IUC. Bogotá: Siglo del Hombre editores.
- Mead, Margaret (2002): "El presente". En *Cultura y compromiso. Estudio sobre el cambio y la ruptura generacional*. Barcelona: Gedisa.
- Pecheux, Michel (2003): "El mecanismo de reconocimiento ideológico". En *Zizek, Slavoj (comp.). Ideología. Un mapa en la cuestión*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Quintar, Estela (2006): "El contenido didáctico". En *La enseñanza como puente a la vida*. México: Instituto Pensamiento y Cultura en América Latina.
- Scott, Joan (1996): "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Lamas, Marta Compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. México: PUEG, 265-302p.

————— (2008): “Las mujeres en la formación de la clase obrera en Inglaterra”. En *Género e Historia*. México: Fondo de Cultura Económica.

Sennett, Richard (1982): “La autonomía, una autoridad sin amor”. En *La autoridad*. Madrid: Alianza Editorial.

Tenti Fanfani, Emilio (2001): “El conocimiento escolar”. En *Sociología de la educación*. Buenos Aires: Editorial de la Universidad Nacional de Quilmes.

Verón, Eliseo (1987): “El cuerpo reencontrado”. En *La semiosis social*, Buenos Aires: Gedisa.

Zabalza, Miguel Ángel (2001) “El alumnado universitario”. En *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea Ediciones.

Zizek, Slavoj (1992): “¿Cómo inventó Marx el síntoma?”. En *El sublime objeto de la ideología*. México: S.XXI.

————— (1993): “Más allá del discurso”. En *Laclau. Nuevas reflexiones sobre la revolución de nuestro tiempo*. Buenos Aires: Nueva visión.

- **Tesinas**

Carrocera, Matias Manuel (2012): *Análisis comunicacional de las técnicas lúdicas de los payamédicos y los payasos de hospital*. Tesina de grado. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.

Sabella, María Gabriela y Díaz, Griselda (2012): *Mamá Luchetti: el uso de la caricatura en la ruptura del imaginario de género*. Tesina de grado. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.

Sánchez, Ariel (2008): *Nueva masculinidad y sociedad de consumo. Desplazamientos en las fronteras de género*. Tesina de grado. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.

Vigliotta, Marisa Galdys (2011): *Qué ves cuando me ves. Análisis de la corporalidad y las representaciones en registros audiovisuales del rock barrial*. Tesina de grado. Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.

- **Informes**

Abramo, Laís (2005): “Incorporación de la dimensión de género en las políticas de empleo: experiencias y desafíos”. En *Revista de Trabajo*. (1) 95-116. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_revista/revista1.pdf

Abramo, Laís y Todaro, Rosalba (2002): “Cuestionando un mito: costos laborales de hombres y mujeres en América Latina”. En *Seminario: Mujer y trabajo en situaciones*

de crisis. Lima: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: www.oit.org.pe/WDMS/bib/publ/libros/cuestionando_un_mito_AL.pdf

Ana María Brunet (2011): “La perspectiva de género en el transporte de América Latina y el Caribe”. *Boletín FAL Edición N° 301*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36090/FAL-301-WEB_es.pdf?sequence=1

Arriagada, Irma (04.2006): “Cambios de las políticas sociales: políticas de género y familia”. En serie *Políticas Sociales*. Santiago de Chile: División de Desarrollo Social de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Asociación Argentina de Logística Empresaria y Plaza Logística (2012a): *Encuesta Técnica ARLOG* realizada durante el *XXI Encuentro Nacional de Logística*. Buenos Aires: Autor.

————— (2012b): *Main Findings of Qualitative Interviews*. Buenos Aires: Autor.

Ballou, Ronald H. (2004): *Logística. Administración de la cadena de suministro*. México: Pearson Educación.

Banco Interamericano de Desarrollo (2015): *El porqué de la relación entre género y transporte*. Recuperado de:

<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/7441/El-porque-de-la-relacion-entre-genero-y-transporte.PDF?sequence=4>

Bárcena, Alicia (18.11.2014): “20 años de transformaciones hacia la igualdad”. *Sesión especial sobre Beijing+20 en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

————— (30.03.2015): “Trilogía de la Igualdad”. Seminario de Alto Nivel *Caminos hacia la igualdad y el desarrollo: diálogo América Latina- Noruega*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Santiago de Chile.

Banco Mundial (2012): *World Development Report, Gender Equality and Development 2012*. Washington: Autor.

Berger, Silvia y Szretter, Héctor (06.2002): “Costos Laborales por Sexo en la Argentina”. En *Seminario: Mujer y trabajo en situaciones de crisis*. Organización Internacional del Trabajo, Buenos Aires.

Blofield, Merike y Martínez, Juliana (2014): “Trabajo, familia y cambios en la política pública en América Latina: equidad, maternalismo y corresponsabilidad”. En *Revista CEPAL N° 114*, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (2011): “Capítulo 2: La Relación de la Función Logística con los Distintos Cuerpos Jurídicos y Contingencias” y “Capítulo 5: La actividad sindical y los aspectos jurídicos laborales en la logística empresarial”. En *Marco Jurídico de las Operaciones Logísticas*. Recuperado de: www.cedol.org.ar/manual/capitulo5.pdf.

————— (2016): *Los costos ocultos y contingentes de la actividad logística*. Buenos Aires: Autor.

Castillo Victoria, Novick Marta, Rojo Sofía, Tumini Lucía (s/f): *Gestión productiva y diferenciales en la inserción laboral de varones y mujeres*. Proyecto CEPAL/GTZ y Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de:

[www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bol/Capitulo%203 %20Gestion%20productiva%20y%20diferenciales%20en%20la%20insercion%20laboral%20de%20varones %20y%20mujeres\(VPDF\).pdf](http://www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/bol/Capitulo%203%20Gestion%20productiva%20y%20diferenciales%20en%20la%20insercion%20laboral%20de%20varones%20y%20mujeres(VPDF).pdf)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2012): *Programa de cooperación-BMZ/GIZ. Promoción del desarrollo productivo a través de la inclusión de las mujeres en empleos de calidad en Centroamérica*. Vitacura.

————— (2014): *Informe anual 2013-2014. El enfrentamiento de la violencia contra las mujeres en América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Autor. Recuperado de:

http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37185/S1500499_es.pdf?sequence=4

Comisión Interamericana de Mujeres (04.2011): *Plan Estratégico 2011-2016 de la Comisión Interamericana de Mujeres*. Washington: Autor.

Comisión Interamericana de Puertos de la Organización de los Estados Americanos (2007): *Informe del Seminario sobre estrategia hemisférica para incentivar la participación de la mujer en los asuntos portuarios*. Santo Domingo. Recuperado de: [www.oas.org/cip/docs/cursos_anteriores/7 sem mujer infinal.pdf](http://www.oas.org/cip/docs/cursos_anteriores/7_sem_mujer_infinal.pdf)

Comisión por el Trabajo con Igualdad de Oportunidades: *Gestión 2003 – 2011*. Buenos Aires (s/f): Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/downloads/ctio/ctio_2003-2011.pdf

Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (s/f a): “Derechos laborales de mujeres y varones”. En *Igualdad de Oportunidades N°2*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: [www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/100610 cuadernillo2.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/100610_cuadernillo2.pdf)

————— (s/f b): “Trabajo doméstico ¿Responsabilidad de mujeres?”. En *Igualdad de Oportunidades N°4*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: [www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/111017 cuadernillo4.pdf](http://www.trabajo.gob.ar/difusion/ctio/111017_cuadernillo4.pdf)

————— (s/f c): “Trabajo y familia. Responsabilidades compartidas y corresponsabilidad social para la igualdad de oportunidades”. En *Igualdad de Oportunidades N°3*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: [www.trabajo.gov.ar/difusion/ctio/110120 cuadernillo3.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/difusion/ctio/110120_cuadernillo3.pdf)

Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales (s/f): *La perspectiva de género en los primeros años*. Buenos Aires. Recuperado de: www.primerosanios.gov.ar/descargas/publicaciones/material-equipos/genero.pdf

Consejo Nacional de las Mujeres y Universidad Nacional de Quilmes (2011): *Análisis y monitoreo de la violencia simbólica en las pautas publicitarias de la televisión argentina*. Recuperado de:

www.cnm.gov.ar/ovcm/images/stories/documentos/informefinalenero_octubre_2011.pdf

Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (s/f a): *Capacitación en mecánica de motos. Una experiencia de formación de oficios no tradicionales para mujeres*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

————— (s/f b): *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre mujeres y varones*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Debeljuh, Patricia y Destéfano, Ángeles (2015): *Hacia un nuevo pacto entre trabajo y familia: guía de buenas prácticas*. Buenos Aires: Baur. Recuperado de: www.iae.edu.ar/es/Landings/Confye/Guia-flipbook/index.html

Federación Internacional del Transporte (1999): *Mujeres transportando el mundo. Manual de consulta de la ITF para la negociación sindical en el sector del transporte*. Recuperado de: http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/oitreg/activid/proyectos/actrav/edob/material/pdf/women_manual_es.pdf

Federación Internacional del Transporte, Red Internacional de Bienestar y Ayuda a la Gente de Mar, Asociación Internacional de Medicina Marítima, y Sociedad Hospital de la Gente de Mar (2015): *Women Seafarers' Health and Welfare Survey*. Recuperado de: <http://www.itfglobal.org/media/1152793/women-seafarers-health-and-welfare-survey-.pdf>

Foro Económico Mundial (2014): *The Global Gender Gap Report 2014*. Ginebra: Autor. Recuperado de: www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdf

Foro Económico Mundial (2015): *The Global Gender Gap Report 2015*. Ginebra: Autor. Recuperado de: www3.weforum.org/docs/GGGR2015/cover.pdf

Fundación para la Formación Profesional en el Transporte de la Federación Argentina de Entidades Empresarias del Autotransporte de Cargas (2003): *Libro Azul*. Buenos Aires: Gráfica CYC.

Giacometti, Claudia (2005): “Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina”. En serie *Mujer y desarrollo*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5792/S05622_es.pdf?sequence=1

Gómez Luna, María Eugenia (2016): *Clasificación de Actividades de Uso del Tiempo para América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/39624/4/S1600508_es.pdf

Instituto Global McKinsey (2015): The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth. Recuperado de: <http://www.mckinsey.com/global-themes/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth>

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (2005): *Hacia un plan nacional contra la discriminación: la discriminación en Argentina*. Buenos Aires: Autor. Recuperado de: www.obserdiscriminacion.gob.ar/wp-content/uploads/2009/10/plannacional.pdf

————— (2013a): *Derecho al trabajo sin discriminación: hacia el paradigma de la igualdad de oportunidades*. Buenos Aires: Autor.

————— (2013b): *Mapa Nacional de la Discriminación 2013: segunda serie de estadísticas sobre la discriminación en Argentina*. Buenos Aires: Autor. Recuperado de: www.inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2016/04/mapa-de-la-discriminacion-2013.pdf

————— (2016): *Género y discriminación*. Buenos Aires: Autor. Recuperado de: www.inadi.gob.ar/biblioteca/book/genero-y-discriminacion/

————— (s/f a): "Discriminación en el acceso al trabajo". En *Buenas Prácticas en La Comunicación Pública*. Buenos Aires: Autor.

————— (s/f b): *Hacia una redistribución igualitaria de las tareas de cuidado*. Folleto. Buenos Aires: Autor.

————— (s/f b): *Trabajo sin discriminación*. Folleto. Buenos Aires: Autor.

Instituto Nacional de las Mujeres (2008): *Desigualdad en el trabajo*. México DF: Autor. Recuperado de: http://imm.gomezpalacio.gob.mx/images/pdf/recomendaciones/desigualdad_trabajo.pdf

Juárez, Diana y otras (2012): *Violencia sobre las mujeres: herramientas para el trabajo de los equipos comunitarios*. Buenos Aires: Ministerio de Salud de la Nación. Recuperado de: www.msal.gov.ar/medicoscomunitarios/index.php/informacion-para-equipos-de-salud/educacion-permanente-en-servicio

Mental Health Europe (s/f): "Violencia contra las mujeres en el trabajo... ¡Hablemos de ello! La repercusión sobre la salud mental de la violencia y el acoso contra las mujeres en el trabajo". En *Asociación Española de Neuropsiquiatría*. Recuperado de: <http://aen.es/blog/2010/04/21/violencia-sobre-las-mujeres-en-el-trabajo-ihablemos-de-ello-campana-daphne-21042010>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2007): *Trabajo, ocupación y empleo. Los retos laborales en un proceso de crecimiento sostenido*. Buenos Aires: Autor. Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/left/estadisticas/descargas/oede/toe_07_completo.pdf

————— (2014): *Indicadores más relevantes de la inserción de mujeres y los varones en el mercado de trabajo*. Buenos Aires: Autor. Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/downloads/cegiot/140703_brochure.pdf

Montaño Virreira, Sonia (2014): *Informe regional sobre el examen y la evaluación de la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing y el documento final del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General en los países de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: División de Asuntos de Género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (10.2013): *En América Latina y el Caribe cinco de cada diez mujeres en edad de trabajar están fuera del Mercado laboral - Notas para la igualdad N°12*. Recuperado de: www.cepal.org/oig/noticias/noticias/7/51147/Notas_para_la_igualdad_N°12_-_Mujeres_fuera_del_Mercado_laboral.pdf

————— (2014): *Desempleo femenino sigue siendo más alto que el masculino - Nota para la igualdad N°14*. Recuperado de: www.cepal.org/oig/noticias/noticias/2/52312/Desempleo_femenino_sigue_siendo_mas_alto_que_el_masculino_-_Nota_para_la_igualdad_N°14.pdf

————— (11.2014): *La medición del tiempo y el aporte de las mujeres a la economía - Nota para la igualdad N°15*. Recuperado de: www.cepal.org/oig/noticias/noticias/3/54223/Nota_para_la_igualdad_N°15_-_EUT.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2004): *OIT. Breaking throw the glass ceiling*. Ginebra: Autor. Recuperado de: www.ilo.org/dyn/gender/docs/RES/292/f267981337

————— (2009): *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra: Autor. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_106195.pdf

————— (2011): *Legislación y jurisprudencia comparada sobre derechos laborales de las mujeres: Centroamérica y República Dominicana*. San José: Autor. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_187682.pdf

————— (2012): *Tendencias mundiales del empleo 2012. Prevenir una crisis mayor del empleo*. Ginebra: Autor. Recuperado de: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf

————— (2013a): *Men and masculinities: promoting gender equality in the world of work*. Ginebra: Autor. Recuperado de: www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2013/113B09_300_engl.pdf.

————— (2013b): *Las mujeres en el sector del transporte*. Recuperado de www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_234884.pdf

————— (2014): *The gender divide in skills development: Progress, challenges and policy options for empowering women*. Ginebra: ILO Skills and Employability Branch. Recuperado de: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_244380.pdf

————— (2015): *Global Wage Report 2014/15. Wages and income inequality*. Ginebra: Autor. Recuperado de: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_324678.pdf

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014): “Género en el trabajo: brechas en el acceso a puestos”. En *Aportes para el desarrollo humano en Argentina* (8). Buenos Aires: Autor.

Rodríguez Enríquez, Corina (2009): *La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino*. OIT, Región Cono Sur, Conicet y Ciepp. Recuperado de: www.generoypobreza.org.ar/archivo-doc/item/124-la-crisis-econ%C3%B3mica-mundial-el-empleo-de-las-mujeres-y-las-respuestas-de-pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-una-observaci%C3%B3n-del-caso-argentino

Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (2005): “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres”. En *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: www.trabajo.gob.ar/downloads/biblioteca_estadisticas/toe03_01presentacion.pdf

————— (2014): *Boletín de estadísticas de género y mercado de trabajo*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Todaro, Rosalba, Abramo, Laís y Godoy, Lorena (2001): “Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios”. En *Inserción laboral de las mujeres: el punto de vista empresarial*. Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer. Recuperado de www.cem.cl/pdf/desempen_laboral.pdf

Vallejos Morales, Alejandra (05.2016): “El consumo y la compra responsable haciendo posible una ecología integral desde el rol y la capacidad de cada sector de la economía”. En Javier García Moritán (moderador). *Conferencia Internacional IARSE 2016*. Buenos Aires.

Villela, Fernando (04.2014): *Simposio Argentina y Asia en 2030: Estrategias en los agronegocios para un mundo en desarrollo*. San Luis: Facultad de Agronomía de la UBA.

Wirth-Dominicé, Linda (2015a). *Informe Mundial sobre la mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

Wirth-Dominicé, Linda (2015b). *Versión Resumida Informe Mundial sobre la mujer en la gestión empresarial: cobrando impulso*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

- **Leyes y convenciones**

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, “Convención de Belém do Pará” (1994). Ratificada por Ley N° 24.632 del año 1996. Recuperado de:

www.cnm.gov.ar/LegInternacional/ConvencionInteramericanaDeBelemDoPara.pdf

————— Evaluación de la Implementación de las Disposiciones de la Convención de Belem Do Pará (2006). Recuperado de:

www.cnm.gov.ar/LegInternacional/SeguimientoBelemDoPara.pdf

Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres y su Protocolo Facultativo (CEDAW) (1979). Ratificada por Ley N° 23.179 del año 1985. Recuperado de:

www.cnm.gov.ar/LegInternacional/ConvencionEliminacionTodasFormasDeDiscriminacionContraLaMujer.pdf

————— VI Informe sobre el cumplimiento de la Convención, presentado por la República Argentina ante el CEDAW (2004-2007). Recuperado de:

www.cnm.gov.ar/LegInternacional/CedawInforme2004_2007.pdf

————— Observaciones finales del Comité de Expertas de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), realizado a partir de la evaluación del sexto informe (2004-2007). Recuperado de:

www.cnm.gov.ar/LegInternacional/ObservacionesFinalesCEDAW2004_2007.pdf

Convenio Colectivo de Trabajo 40/89 de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas (1989). Recuperado de:

www.camioneros.org.ar/convenio.htm

Convenio sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: Trabajadores con responsabilidades de la Organización Internacional del Trabajo. Ratificado por Ley N° 23.451 del año 1986. Recuperado de:

www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/22030/norma.htm

Decreto N° 254/1998. Plan para la Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral. Recuperado de:

www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/49613/norma.htm

Informe de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de las Naciones Unidas, Beijing (1995). Recuperado de:

www.cnm.gov.ar/LegInternacional/BeijingPlataformaDeAccion.pdf

Ley Nacional N° 23.592 contra Actos Discriminatorios (1988). Recuperado de:

www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20465/norma.htm

Ley Nacional N° 24.012 de Cupo Femenino (1991). Recuperado de:

www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm

Ley Nacional N° 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en los Ámbitos en que Desarrollen sus Relaciones Interpersonales (2009). Recuperado de:

www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm

Ley Nacional N° 26.522 de Servicios de Comunicación Audiovisual, Art. 3, Art. 70, Art 71 y Art 81. (2009). Recuperado de:

www.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/155000-159999/158649/norma.htm

Ley N° 27.744 de Contrato de Trabajo (1974). Recuperado de:
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/25000-29999/25552/norma.htm>

Proyecto de Ley N° 6.005/12 de Cupo Femenino en el Sector Hidrocarburífero (2012). Nancy Parrilli. Recuperado de: www.nanciparrilli.com.ar/images/Proyecto-Cupo-Femenino.pdf

Proyecto de modificación de Ley N° 20.744, Art. 179 (2012). Margarita Stolbizer. Recuperado de: <http://margaritastolbizer.com.ar/modificacion-de-la-ley-n-20744-art-179-obligacion-a-quien-fuera-empleador-de-establecimientos-con-un-minimo-de-cien-trabajadoras-a-habilitar-una-sala-maternal-y-guarderia-infantil/>

Proyecto de modificación de Ley N° 20.744, Art. 179 (2014). Partido Obrero. Recuperado de: www.po.org.ar/prensaObrera/online/parlamentarios/derecho-a-la-lactancia-y-guarderias-maternales

- **Artículos periodísticos y comunicados de prensa**

Agencia Boliviana de Información (02.04.2015): “Bolivia es vanguardia mundial en la participación de mujeres en el parlamento”. Recuperado de: www3.abi.bo/abi/?i=320034

American Trucking Associations (27.07.2015): “New Report Predicts Continued Growth in Freight, Trucking”. Recuperado de: www.trucking.org/article.aspx?uid=4caa8338-9128-40fe-ab45-c6fb0c24e417

————— (06.10.2015): “New ATA Report Shows Growing Shortage of Qualified Truck Drivers”. Recuperado de: www.trucking.org/article.aspx?uid=ad3cff3e-7c8b-400f-8c68-afbf3dde6898

Asociación Argentina de Logística Empresaria: (08.06.2006): “Dos mujeres se incorporan a la nueva comisión directiva de ARLOG”. *ARLOG news*.

Banco Interamericano de Desarrollo (21.05.2014): “El Banco Interamericano de Desarrollo resalta el rol de las PYME lideradas por mujeres”. Recuperado de: www.iadb.org/es/noticias/anuncios/2014-08-21/alianza-global-de-bancos-para-la-mujer,10893.html

Banco Mundial (06.05.2015): “Día Internacional de la Mujer 2015: Este es el año”. Recuperado de: www.bancomundial.org/es/news/feature/2015/03/06/international-womens-day-2015-this-is-the-year

Cabrera, María Laura (01.12.2014): “Realizaron un taller sobre violencia de género con adolescentes”. *Agencia de Noticias San Luis*. Recuperado de: <http://agenciasanluis.com/notas/2014/12/01/realizaron-un-taller-sobre-violencia-de-genero-con-adolescentes>

“Cámara despacha proyecto que busca suplir falta de conductores profesionales” (14.6.2012). En *El Mostrador*. Recuperado de: www.elmostrador.cl/ahora/2012/06/14/camara-despacha-proyecto-que-busca-suplir-falta-de-conductores-profesionales-ajuste-de-texto/

Cámara de Empresarios del Autotransporte de Cargas (CEAC): “CEAC comprometida con la violencia de género”. Recuperado de: www.ceac.com.ar/ceac-comprometida-con-la-violencia-de-genero

Canosa, Tomás (20.06.2013): “No cede la brecha salarial: las mujeres ganan 36% menos que los hombres”. *Clarín*. Recuperado de: www.ieco.clarin.com/economia/brecha-salarial-mujeres-ganan-hombres_0_941305863.html

Carbajal, Mariana (03.03.2013): “Radiografía de la desigualdad”. *Página 12*. Suplemento Sociedad. Recuperado de: www.pagina12.com.ar/diario/sociedad/3-214963-2013-03-03.html

Chaher, Sandra (11.11.2014): “Género y trabajo: persisten culturas organizacionales machistas”. *Comunicar Igualdad*. Recuperado de: www.comunicarigualdad.com.ar/genero-y-trabajo-persisten-culturas-organizacionales-machistas

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (08.2014): “Campaña en redes sociales sobre las brechas de género”. Recuperado de: www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/6/53636/P53636.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/prensa/tpl/top-bottom.xsl

————— (07.11.2014): “CEPAL pide eliminar desigualdades que inciden en la violencia contra las mujeres”. Recuperado de: www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/1/54191/P54191.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/prensa/tpl/top-bottom.xsl

————— (13.11.2014): “Casi 30 % de las jóvenes latinoamericanas ha sido madre adolescente”. Recuperado de: www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/9/54229/P54229.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/prensa/tpl/top-bottom.xsl

————— (17.11.2014): “Inicia reunión de ministras de la Mujer con llamado a incluir perspectiva de género en agenda post-2015”. Recuperado de: www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/noticias/9/54269/P54269.xml&xsl=/prensa/tpl/p1f.xsl&base=/prensa/tpl/top-bottom.xsl

————— (18.11.2014): “Casi 50% de los empleos remunerados de las mujeres son precarios en la región”. Recuperado de: www.cepal.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/prensa/noticias/comunicados/9/54279/P54279.xml&xsl=/prensa/tpl/p6f.xsl&base=/prensa/tpl/top-bottom.xsl

————— (25.11.2014): “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer 2014”. Recuperado de: www.cepal.org/es/articulos/2014-dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer-2014

————— (11.12.2014): “Alertan sobre exclusión digital de mujeres y jóvenes rurales”. Recuperado de: www.cepal.org/es/noticias/alertan-sobre-exclusion-digital-de-mujeres-y-jovenes-rurales

————— (12.01.2015): “La igualdad de género debe impregnar la agenda post-2015 de forma transversal”. Recuperado de: www.cepal.org/es/comunicados/la-igualdad-de-genero-debe-impregnar-la-agenda-post-2015-de-forma-transversal

————— (20.03.2015): CEPAL participó en 59 período de sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer. Recuperado de: www.cepal.org/es/noticias/cepal-participo-en-59-periodo-de-sesiones-de-la-comision-sobre-la-condicion-juridica-y

————— (03.06.2015): “Crece participación de mujeres de la región en materias de paz y seguridad”. Recuperado de: www.cepal.org/es/noticias/crece-participacion-de-mujeres-de-la-region-en-materias-de-paz-y-seguridad

————— (04.06.2015): “Mejores estadísticas en la medición del tiempo permitirán formular políticas públicas igualitarias: CEPAL”. Recuperado de: www.cepal.org/es/noticias/mejores-estadisticas-en-la-medicion-del-tiempo-permitiran-formular-politicas-publicas

————— (02.07.2015): “Promueven la participación de las mujeres en los sistemas financieros”. Recuperado de: www.cepal.org/es/comunicados/promueven-la-participacion-de-las-mujeres-en-los-sistemas-financieros

“Creció entre 15 y 18% la matrícula de carreras de ingeniería en todo el país” (25.02.2016). *Agencia de noticias Télam*. Recuperado de: www.telam.com.ar/notas/201602/137498-crecio-entre-15-y-18-la-matricula-de-carreras-de-ingenieria-y-hay-un-profesional-cada-seis-mil-habitantes.html

Díaz Virzi, Sabrina: “Violencia es más que pegar: cuando el abuso es económico”. *Clarín*. Entremujeres. Recuperado de: http://entremujeres.clarin.com/genero/dinero-genero-trabajo-violencia-violencia-de-genero-economia-mujer_0_1351065982.html

Federación Internacional del Transporte (24.09.2015): “Se revela la preocupación de las mujeres marinas por la salud y el bienestar”. Recuperado de: www.itfglobal.org/es/news-events/news/2015/september/women-seafarers-top-health-and-wellbeing-concerns-revealed/

Ferrer Jerez, Mercedes (07.01.2015): “Las mujeres se abren camino en el transporte”. En *Diario Jerez*. Recuperado de: www.diariodejerez.es/article/jerez/1934462/las-mujeres/se/abren/camino/sector/transporte.html

Foro Económico Mundial (28.10.2014): “2095: El año de la equidad de género en el lugar de trabajo, quizá”. Recuperado de: www3.weforum.org/docs/Media/Spanish_LatAm_Gender%20Gap_Final.pdf

Gillespie, Patrick (12.10.2015): “EE.UU. necesita contratar 50.000 camioneros; el sueldo: 73.000 dólares”. En *CNN Español*. Recuperado de: <http://cnnespanol.cnn.com/2015/10/12/ee-uu-necesita-contratar-50-000-camioneros-el-sueldo-73-000-dolares/#0>

Guadagnoli, Romina Soledad (09.12.2013): “Las desigualdades de género como obstáculo del Trabajo Decente”. *Infojus*. Recuperado de:

www.infojus.gob.ar/doctrina/dacf130390-guadagnoli-las_desigualdades_genero_como.htm

Gobierno de Chile (01.07.2015): “HeForShe: La campaña que busca ‘El equipo del millón de hombres’ por la igualdad de género”. Recuperado de: www.gob.cl/2015/07/01/heforshe-la-campana-que-busca-el-equipo-del-millon-de-hombres-por-la-igualdad-de-genero

————— (28.01.2015): “Hoy se vota el proyecto que crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género”. Recuperado de: www.gob.cl/2015/01/28/hoy-se-vota-el-proyecto-que-crea-el-ministerio-de-la-mujer-y-la-equidad-de-genero

Gobierno de la Provincia de Salta (28.05.2015): “Comenzó el curso en gestión de hogares para mujeres en situación de violencia”. Recuperado de: www.salta.gov.ar/prensa/noticias/comenzo-el-curso-en-gestion-de-hogares-para-mujeres-en-situacion-de-violencia/38782

“La Corte falló a favor de Mirta Sisnero y ordenó contratar a un 30% de mujeres” (18.05.2015). En *El Acople*. Recuperado de: www.elacopleinformativo.com.ar/salta/7958-la-corte-fallo-a-favor-de-mirta-sisnero-y-ordeno-contratar-a-un-30-de-mujeres.html

Manes, Facundo (2015): “Los mecanismos de toma de decisión”. En *Concepto Logístico*. (10) 30-48. Buenos Aires: Asociación Argentina de Logística Empresarial.

Ministerio de Educación (2013): “Sileoni anunció un nuevo estímulo a la graduación para estudiantes avanzados para las carreras de ingeniería”. Recuperado de: <http://portal.educacion.gov.ar/prensa/gacetillas-y-comunicados/sileoni-anuncio-un-nuevo-estimulo-a-la-graduacion-para-estudiantes-avanzados-para-las-carreras-de-ingenieria/>

Montserrat, Barba Pan: “¿Igualdad laboral? Tal vez en 2095”. *About.com*. Recuperado de: <http://feminismo.about.com/od/trabajo/fl/iquestIgualdad-laboral-Tal-vez-en-2095.htm>

Parrilla, Juan Pablo (31.03.2015): “La silenciada historia de las veteranas de Malvinas”. *Infobae*. Recuperado de: www.infobae.com/2015/03/31/1719360-la-silenciada-historia-las-veteranas-malvinas

Parrilli, Nanci: “Nanci Parrilli: ‘El gas y el petróleo necesita de las mujeres y de la mano de obra local para crecer’”. Recuperado de: www.nanciparrilli.com.ar/index.php/proyectos/356-nanci-parrilli-el-gas-y-el-petroleo-necesita-de-las-mujeres-y-de-la-mano-de-obra-local-para-crecer

“Poder, La mujer como motor de crecimiento e inclusión social”: discurso por la Directora Ejecutiva de ONU Mujeres, Michelle Bachelet. *ONU Mujeres*. Recuperado de: www.unwomen.org/es/news/stories/2012/10/power-women-as-drivers-of-growth-and-social-inclusion-speech-by-un-women-executive-director-mich#sthash.y6Djd2yJ.8vrz9hLl.dpuf

Ponasso, Laura (2014): “Mujeres en la logística: corriendo los límites”. En *Concepto Logístico* (9). 7-29. Buenos Aires: Asociación Argentina de Logística Empresarial.

————— (2015): “Vaca Muerta está en manos de la logística”. En *Concepto Logístico* (12). 6-34. Buenos Aires: Asociación Argentina de Logística Empresaria.

Prefectura Naval Argentina (s/f): “Culminó el 2º Encuentro Nacional de Mujeres del Sector Marítimo”. Recuperado de: www.prefecturanaval.gov.ar/web/es/html/noti_gacetillas.php?numero=15314

Prensa del Gobierno de Mendoza (03.11.2014): “Infraestructura licitó el hogar para la protección integral de mujeres en situación de violencia”. Recuperado de: <http://prensa.mendoza.gov.ar/infraestructura-licito-el-hogar-para-la-proteccion-integral-de-mujeres-en-situacion-de-violencia>

————— (26.05.2015): “Pulseras satelitales para prisión domiciliaria y en casos de violencia de género”. Recuperado de: <http://prensa.mendoza.gov.ar/pendiente-implementaran-sistema-de-monitoreo-y-rastreo-electronico-de-internos>

Presidencia de Uruguay (24.11.2014): “Ministerio del Interior fortalece y sistematiza la atención a la violencia doméstica”. Recuperado de: www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/violencia-domestica-datos-2014-ministerio-interior

————— (27.11.2014): “Interior inauguró unidades especializadas en violencia doméstica y de género”. Recuperado de: <http://www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/ministerio-interior-unidades-especializadas-violencia-domestica>

————— (21.10.2014): “Convocatoria 8M-2014 premió siete proyectos de mujeres con 1,2 millones de pesos”. Recuperado de: www.presidencia.gub.uy/comunicacion/comunicacionnoticias/kreimerman-beatriz-ramirez-entrega-premios-convocatoria-8m-2014-mujeres-emprendedoras

Presidencia de México (25.11.2014): “Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer”. Recuperado de: www.presidencia.gob.mx/dia-internacional-de-la-eliminacion-de-la-violencia-contra-la-mujer-2

“Puerto de Iquique inicia implementación de norma chilena pionera en equidad de género” (01.12.2014). En *Mundo Marítimo*. Recuperado de: www.mundomaritimo.cl/noticias/puerto-de-iquique-inicia-implementacion-de-norma-chilena-pionera-en-equidad-de-genero

Quintero Díaz, Alejandra y Otero, July (16.07.2015): “Se aprobó la ley de feminicidios, un logro del movimiento de mujeres”. *Colombia Informa. Agencia de Comunicación de los Pueblos*. Recuperado de: www.colombiainforma.info/mov-sociales/generos/2426-se-aprobo-la-ley-de-feminicidios-un-logro-del-movimiento-de-mujeres

Ramos, Laura (15.05.2016): “Feminista y rebelde, ahora ‘Mujercitas’ se publica sin censura”. *Clarín*. Recuperado de: www.clarin.com/cultura/Feminista-rebelde-Mujercitas-publica-censura_0_1576642488.html

Rapallini, Ornela (s/f): “Si una mujer puede ser Presidenta, ¿por qué no puede conducir un tren?”. Agencia de noticias ANCCOM. Recuperado de:

<http://anccom.sociales.uba.ar/2015/07/29/si-una-mujer-puede-ser-presidenta-por-que-no-puede-conducir-un-tren/#.VblTGiTfNkg>

Santoro, Sonia (09.07.2012): “El orden familiar condiciona la producción de derechos”. *Página 12*. Recuperado de: www.pagina12.com.ar/diario/dialogos/21-198224-2012-07-09.html

Saporiti, Andrea: “Violencia de género invisible: identificá el maltrato psicológico”. *Clarín. Entremujeres*. Recuperado de: http://entremujeres.clarin.com/genero/violencia_de_genero-genero-maltrato-psicologia_0_1351066292.html

Saralegui, Raquel (16.08.2009): “Cuestión de género”. *La Nación*. Recuperado de: www.lanacion.com.ar/1163016-cuestion-de-genero.

Secretaría de Comunicación Pública (04.11.2014): “Desarrollo Social y Canal Encuentro lanzan Historias de género”. Recuperado de: <http://prensa.argentina.ar/2014/11/04/54208-desarrollo-social-y-canal-encuentro-lanzan-historias-de-genero.php>

————— (16.06.2015): “El Consejo Nacional de las Mujeres estará en Tecnópolis”. Recuperado de: <http://prensa.argentina.ar/2015/07/16/59450-el-consejo-nacional-de-las-mujeres-estara-en-tecnopolis.php>

————— (02.07.2015): “Culminó la Escuela Formación de Género en Rosario”. Recuperado de: <http://prensa.argentina.ar/2015/07/02/59197-culmino-la-escuela-formacion-de-genero-en-rosario.php>

————— (01.12.2015): “Desarrollo Social lanzó una campaña para promover los derechos de las mujeres”. Recuperado de: <http://prensa.argentina.ar/2014/12/01/54937-desarrollo-social-lanzo-una-campana-para-promover-los-derechos-de-las-mujeres.php>

Secretaría de Comunicaciones y Transportes de México (18.05.2015): “El papel de la mujer, fundamental en el desarrollo de la infraestructura: GRE”. Recuperado de: www.sct.gob.mx/despliega-noticias/article/el-papel-de-la-mujer-fundamental-en-el-desarrollo-de-la-infraestructura-gre

“Unos 2000 estudiantes de ingeniería recibirán un estímulo para conseguir su título” (27.11.2013). En *Agencia de noticias Télam*. Recuperado de: www.telam.com.ar/notas/201311/42545-unos-2000-estudiantes-de-ingenieria-recibiran-un-estimulo-para-conseguir-su-titulo.html

Viegas-Lee, Camila (16.05.2016): “El liderazgo de las mujeres empresarias en América Latina y el Caribe”. En *Más allá de las fronteras*. Banco Interamericano de Desarrollo. Recuperado de: <http://blogs.iadb.org/integracion-comercio/2016/05/16/el-liderazgo-de-las-mujeres-empresarias-en-america-latina-y-el-caribe/>

Wirth-Dominicé, Linda; Delbenjuh, Patricia; Yurén, Andrés; Furtado de Oliveira, Pedro Américo; Funes de Rioja, Daniel; Testori, Damián (05.2015). Presentación del informe “*La mujer en la gestión empresarial cobrando impulso*”. Unión Industrial Argentina, Buenos Aires.

- **Material audiovisual**

American Trucking Associations (s/f): *Driver Shortage*. Recuperado de: [www.trucking.org/News and Information Reports Driver Shortage.aspx](http://www.trucking.org/News_and_Information_Reports_Driver_Shortage.aspx)

Canal Encuentro (s/f): “Año 1880”. En *Años decisivos*. Recuperado de: www.encuentro.gov.ar/sitios/encuentro/programas/ver?rec_id=105678

CIF (2011): *Cenicienta*. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=ajaXQAvsrd0

Dentsu Argentina (2013): *Madres desde Siempre*. Banco Itaú. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=7zJQ2d8DzyM

Fiadone, Rodolfo y Contino, Fabio (27.03.2012): “Entrevista a Jorge Guidobono”. En *Hablemos de Logística* 272. Buenos Aires: Ponasso, Laura. Recuperado de: www.hablemosdelogistica.com/prg/hablemos270312.mp3

Leo Burnett (2014): *Que ser papá no quite onda*. FIAT. Recuperado de: www.roastbrief.com.mx/2014/06/que-ser-papa-te-quite-onda/

Lecchi, Alberto (2011): *Maltratadas*. Buenos Aires: Torneos y Competencias. Recuperado de: <http://cda.gob.ar/serie/478/maltratadas>.

Mera, Matías (2013): “Capítulo II: Raquel Montañez”. En *Mujeres de Overol*. Buenos Aires: Construir TV.

Mr. Músculo Cono Sur (2014): *Total Cocina y Total Baño*. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=W9ou5yG0O6k

————— (2015): *Discos Activos*. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=aWzc-U0vRmc

Organización Marítima Internacional (2013): *Mujeres al Timón*. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=c-9LGMxHMGY

————— (2015): *Making Waves: Women leaders in the maritime world*. Recuperado de: www.youtube.com/watch?v=YmV0RJR1AcE

Subibaja Contenidos (2014): “Violencia doméstica”, “Violencia laboral”, “Violencia institucional” y “De resistencias y de luchas”. En *Historias de género*. Argentina: Ministerio de Desarrollo Social de la Nación y Canal Encuentro. Recuperado de: www.encuentro.gov.ar/sitios/encuentro/programas/detallePrograma?rec_id=124786

TV Pública y Del Boca, Andrea (2011): *Tiempo de pensar*. Buenos Aires: a + A Group.

- **Organismos y asociaciones**

American Trucking Associations. www.trucking.org/

Banco Mundial. www.bancomundial.org/es/topic/gender/overview

Cámara Empresaria de Operadores Logísticos. www.cedol.org.ar

Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, CEPAL.
www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/8/28478/P28478.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/tpl/e-mail.xsl#.VNDpJdKG_vx

Comisión Interamericana de Mujeres. www.oas.org/es/CIM/default.asp

Consejo Nacional de Mujeres. www.cnm.gov.ar

Council of Supply Chain Management Professionals. www.cscmp.org.

Defensoría del Público. www.defensadelpublico.gob.ar

División de asuntos de género, CEPAL. www.eclac.cl/mujer/default.asp

Educ.ar. www.educ.ar

Federación Internacional de Trabajadores de Transporte. www.itfglobal.org

Fundación Avón. www.fundacionavon.org.ar

Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo.
www.inadi.gob.ar

Instituto Nacional de las Mujeres de México. www.inmujeres.gob.mx

International Road Union. www.iru.org

Ministerio de Desarrollo Social de la Presidencia de la Nación.
www.desarrollosocial.gob.ar.

Ni Una Menos. <http://niunamenos.com.ar>

Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. www.cepal.org/oig.

Observatorio Indicadores Sociales de la Mujer. <http://imm.gomezpalacio.gob.mx/>

Observatorio de la Discriminación en Radio y Televisión.
www.obserdiscriminacion.gob.ar

ONU Mujeres. www.unwomen.org/es

Organización de las Naciones Unidas. www.un.org/es/

Organización de los Estados Americanos. www.oas.org/es

Organización de Mujeres de las Américas.
www.oas.org/OMA/common_spa/acerca_de.htm.

Organización Internacional del Trabajo. www.ilo.org

Organización Marítima Internacional. www.imo.org

The Beijing Platform for Action Turns 20. <http://beijing20.unwomen.org>

YPF. Desafío Vaca Muerta. www.ypf.com/desafiovacamuerta

CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

La incorporación de la mujer en ámbitos laborales masculinos. El caso de la logística



Índice

Encuesta técnica realizada por la Asociación Argentina de Logística Empresarial (ARLOG) y por la firma Plaza Logística, en el XXI Encuentro Nacional de Logística en 2012.....	152
--	-----

Dotación de Metrovías. Mayo de 2014.....	156
--	-----

Entrevistas

- Antúnez, Cristina. Entonces directora de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CGIOT) del Ministerio de Trabajo. Reunión con demás miembros del área. (2015) 157
- Baz, Sandra. Socia gerente de Gestión Logística SB. (2014)..... 166
- Brunet, Ana María. Abogada especialista en gestión portuaria y transporte internacional, directora del Programa de Coordinación de Puertos de la Provincia de Santa Fe, vocal titular de de la filial argentina de WISTA, miembro del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, asesora al Ministerio de Agua, Servicios Publico y Medio Ambiente de la provincia en materia de transporte, puertos y medio ambiente y ex presidenta del Ente Autárquico Puerto de Rosario (ENAPRO). (2014) 167
- Cano, Vanina. Contadora, ex gerente de Operaciones y entonces gerente general de Dialog. (2014)..... 171
- Contino, Carlos Enrique. Socio Gerente de CONA Consultores en Recursos Humanos y docente. (2014)..... 177
- Cruz, Ricardo. Psicólogo y director de Unidades de Negocios del Grupo Logístico Andreani. (2015)..... 181
- Dohm, Gisela. Coordinadora del Área Trabajo sin Discriminación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. (2015).....186
- Efron, Alejandra. PhD en Transporte y Logística de la Universidad de Sidney y consultora asociada de Brale Consulting. (2014)..... 195
- Espiñeira, María Belén. Abogada especialista en transporte marítimo internacional, máster en derecho marítimo internacional y presidenta de la Comisión Ejecutiva de la filial argentina de la Asociación Internacional de Mujeres vinculadas al Transporte y al Comercio Internacional (WISTA). (2014)..... 196
- Gómez Lucero, María Cristina. Primera maquinista naval de la Escuela Náutica

Nacional y auditora interna de Sistema de Gestión de la Seguridad en Horamar. (2014).....	200
• Guidobono, Jorge. Director de la Licenciatura en Transportes y Logística Operativa y de la Tecnicatura de Gestión y Tecnología Ferroviaria de la Universidad de la Marina Mercante de Buenos Aires. (2014).....	205
• Leandro ⁷⁴ . Piloto. (2015).....	206
• Montañez, Raquel. Técnica en Tecnología y Gestión Ferroviaria y primera conductora especializada de subtes. (2014).....	209
• Stein, Sarah –psicóloga- y Bastitta, Eduardo -CEO de Plaza Logística-. (2014).....	212
• Sudol, Silvia. Doctora en Ciencia Política, asesora del Senado y ex Directora del Departamento de Transporte Internacional de la Federación Argentina de Entidades Empresarias de Autotransporte de Cargas (FADEEAC). (2014)....	214
• Turbiner, Natalia. Licenciada en Trabajo Social y entonces directora nacional de Asistencia Técnica del Consejo Nacional de Mujeres. (2015).....	223
• Valor, Sabrina. Conductora de camión. (2014).....	234
• Veleiro, Graciela. Licenciada en Ciencia Política y gerente general de la Asociación Argentina de Logística Empresaria. (2014).....	241
• Villemín, Laura. Presidenta de la Cámara de Empresarios del Autotransporte de Cargas (CEAC) y de Expreso Trole. (2014).....	245
• Wirth-Dominicé, Linda. Consultora y ex responsable de la Oficina para la Igualdad entre Géneros de la Organización Internacional del Trabajo. (2015).....	248
• Zibana, Jimena. Responsable del área de RSE de Plaza Logística. (2014).....	251

⁷⁴ Por motivos personales, el entrevistado prefirió no revelar su apellido en este trabajo.

Total encuestas 80

ENCUESTA TECNICA ARLOG

La presente encuesta se realiza durante el XXI Encuentro Nacional de Logística que se lleva a cabo el 18 de Octubre del 2012.

OBJETIVO

Estimado participante, la presente solo le llevara un par de minutos y se le requerirá su presentación en el momento de la entrega de certificados. El objetivo de la misma es poder medir el rol de la mujer en las operaciones logísticas y de esta manera poder preparar planes de formación para poder incrementar su participación dentro de las actividades logísticas. Como Uds. saben, el tema de género es un tema fundamental para los próximos años y entendemos que el área de operaciones es un área de servicios donde el rol de la mujer puede crecer en forma significativa.

La encuesta es anónima pero luego de tabulada la misma les enviaremos por mail los resultados a todos los participantes del encuentro

Solo debe marcar la opción seleccionada:

- 1) Nos puede comentar que porcentaje de su fuerza laboral en operaciones logísticas está ocupada con personal del sexo femenino?
 - Ningún porcentaje **11**
 - Entre el 1 y el 10 % **48**
 - Entre el 11 y el 20 % **7**
 - Entre el 21 y el 30 % **8**
 - Entre el 31 y el 40 % **1**
 - Entre el 41 % y el 50% **3**
 - Entre el 51% y 60% **1**
 - Entre el 61% y 70%
 - Más del 71% **1**

2) Si tomamos únicamente las nuevas contrataciones que ha realizado su empresa dentro de los últimos 2 o 3 años, nos puede comentar que porcentaje de ellas fueron personas de sexo femenino?:

- ☐ Ningún porcentaje **21**
- ☐ Entre el 1 y el 10 % **29**
- ☐ Entre el 11 y el 20 % **10**
- ☐ Entre el 21 y el 30 % **5**
- ☐ Entre el 31 y el 40 % **4**
- ☐ Entre el 41% y 50% **3**
- ☐ Entre el 51% y 60% **2**
- ☐ Entre el 61% y 70%
- ☐ Más del 71% **1**

3) Si tomamos como 100 % a la totalidad de su personal femenino en logística, que porcentaje se destina a cada una de las siguientes tareas. La sumatoria debe arrojar 100 % (hágalo en términos aproximados)

- ☐ Operaciones de Picking..... %.....
- ☐ Servicio al Cliente..... %.....
- ☐ Administración de Inventarios..... %.....
- ☐ Administración de Operaciones... %.....
- ☐ Planeamiento..... %.....
- ☐ En tareas de supervisión..... .. %.....
- ☐ Emisión de Remitos y documentación.... %
- ☐ Empaque y Colocación de Etiquetas..... %
- ☐ Otras tareas: (si por favor las menciona solo en un renglón y su porcentaje:

- No tenemos las instalaciones (baños; vestuarios)

4) Cuáles son los motivos principales por las que no tiene mayor cantidad de personal femenino?

- ☐ Falta de experiencia y capacitación **16**

- ☐ Política de la empresa **7**
- ☐ Excesivo ausentismo **11**
- ☐ Por falta de productividad **3**
- ☐ Por temas de relaciones laborales **11**
- ☐ Otros motivos (por favor mencionar **23**
 - Turnos Rotativos
 - Tipos de Trabajo (esfuerzo físico) **12**
 - Poca elasticidad para cambiar de función en el deposito
 - No se han presentado para los puestos **2**
 - Por menor variabilidad en las distintas operaciones de la Cia.
 - Los dueños no permiten incorporar personal femenino
 - Falta de disponibilidad en el entorno
 - Ninguna en particular **2**
 - Menor disponibilidad en el mercado

5) En el caso que ud cuente con personal femenino dentro de las operaciones, nos podria marcar en que se destaca este personal en relación al resto?

- ☐ Mayor precisión en las operaciones **25**
- ☐ Menores errores operativos **21**
- ☐ Mayor productividad **11**
- ☐ Mejor nivel de servicio **28**
- ☐ Menores ausencias no planificadas **2**
- ☐ Mejora en el trabajo en equipo **8**
- ☐ Otros puntos a mencionar **5**
 - Disponibilidad de profesionales para el sector consultoría
 - Mayor prolijidad y atención a los detalles

6) Si encaramos un Programa dedicado al género y una guía para fomentar la formación del mismo en las operaciones, como ve su panorama para los próximos 3 años?

- ☐ Aumentaría la dotación proporcional femenina de su actual mix de género? NO **25**
SI **45**

- ☐ Si la respuesta anterior fue SI la siguiente pregunta es en que porcentaje estima este crecimiento? (favor indicar porcentaje)

.....
.....

7) Por favor nos puede indicar en que sector realiza ud la actividad logistica?

- ☐ Operador Logístico o de Transporte **24**
- ☐ Industria de Consumo Masivo **18**
- ☐ Retails **7**
- ☐ Industria Automotriz **1**
- ☐ Electrónica **4**
- ☐ Farma **3**
- ☐ Bienes de Consumo **5**
- ☐ Química y Petroquímica **2**
- ☐ Otro sector (favor mencionar) **18**
 - Distribución de productos
 - Consultoría en Logística **5**
 - Industria Siderurgica (distribución y fabricación) **3**
 - Construcción
 - Bienes de capital
 - Sector Foresto-Industrial
 - Telecomunicaciones
 - Agroindustria
 - Equipos industriales

Muchas gracias por su tiempo, su respuesta será fundamental para nuestros planes de acción respecto al tema.

Dotación de Metrovías. Mayo de 2014.

	Conductores		Guardas		Total
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	
LINEA A	10	100	20	52	182
LINEA B	17	94	24	55	190
LINEA C	10	57	16	33	116
LINEA D	9	97	21	54	181
LINEA E	14	65	12	39	130
LINEA H	10	40	11	24	85
LINEA PM	3	54	NO	NO	57
URQUIZA	NO	97	4	72	173
TOTAL	73	604	108	329	

Entrevista a Antúnez, Cristina. Directora de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades en el Trabajo (CGIOT) del Ministerio de Trabajo. Reunión con demás miembros del área. (2015).

(Audio cortado)

- Antúnez: Hay resistencias. La gente cree cuando lleva adelante los proyectos, es cuestión de financiar la capacitación de ellas y que se pongan a trabajar. Luego nos preguntan “¿cuántas están trabajando?”, les decís “20” y te dicen “¿tan poquitas? Pensamos que eran 100-200-1000”. Se creen que es cuestión de magia.

- Por lo que decís, parece que responden a un modelo educativo que sostiene que el desarrollo depende de uno, y que si no lo hacés es porque no querés.

- Antúnez: Tal cual. Además, piensan que haciendo la capacitación técnica ya está. Nosotros distinguimos en los proyectos: la capacitación técnica, qué es lo que vos le vas a enseñar, a manejar la retroexcavadora o a hacer el curso de mecánica, por ejemplo, y después hay otra capacitación que es en género, que es para empezar a pensar estas cosas, dónde se ponen ellas, qué desafíos van a tener. Hay que trabajar un poco sobre la subjetividad y los desafíos. Eso es lo que todo el mundo considera un tema menor. Es donde realmente está el obstáculo mayor. No solo por las mujeres que se capacitan, sino por todos los otros actores que intervienen en los proyectos de este tipo.

Una investigadora que trabajó con nosotros, que iba a hacer la segunda parte del proyecto, cuenta que son mujeres especiales muchas de ellas, que se plantean desafíos y que quieren demostrar algo.

- Miembro 1: Muchas cuentan que tenían al padre, la hermana o la madre mecánica. Quieren demostrar algo. Hay una que cuenta: “Yo ya terminé el curso, porque le quería llevar la contra a mi primo que me decía ‘¿por qué lo haces?’”.

- Antúnez: Hay una que dice: “Me encanta tocar algo que los hombres no nos dejan”.

- Con las mujeres que hablaba de logística pasaba lo mismo. La mayoría lo hacía porque venía de esa rama. Por ejemplo, una que trabaja en el subte tiene cultura ferroviaria y contaba que se crió en ese ámbito. Otras ven como un desafío hacer algo nuevo.

- Antúnez: Vos me contabas que habías encontrado resistencia.

- Sí. Lo que traté de plantear es que la mujer se está insertando, pero falta mucho. Hay mucho mito de que es un trabajo forzoso, que la mujer no lo puede hacer porque no tiene fuerza o no está capacitada. Pero no son totalmente reales estas cosas. Cosas que antes hacías a mano, ahora las hacés con maquinaria. Lo que veía también es que la resistencia no es solo del hombre, sino también de la mujer. Así como están las que se quieren meter, hay otras que no lo ven como un sector femenino y consideran que no deben.

- Miembro 1: Es la interiorización de estereotipos que está rondando en la sociedad constantemente. Los propios límites de cada una para hacer algo nuevo. Lo que nosotras veíamos es que si no convocas a las mujeres directamente, no vienen. El curso de mecánica se hizo así, convocando a las mujeres, porque si ven que es un curso de mecánica de motos no se anotan.

- Antúnez: ponemos “curso de mecánica para mujeres”. Tenés que decirles que es para ellas. Porque está lleno de estos cursos en los centros de formación, pero las mujeres no se inscriben.

- Miembro 1: algunos no restringen a las mujeres, pero no se anotan. No se anotan si no las convocás.

- Antúnez: en el curso de mecánica, también había una mujer de Salta que decía que el novio le decía: “No vas a aguantar hacer ese curso, todas las manos engrasadas, no te vas a bancar eso”. Son cosas que a una persona que es delicada y muy femenina le parece un contratiempo.

Pero hay otras actividades que ni siquiera tienen ese problema. Hablando con el sindicato de televisión, me decían: “Hay tanta resistencia, que nos ayudó la tecnología”. Antes las cámaras eran gigantescas y los camarógrafos se las apoyaban en el hombro. Ahora son unas camaritas... ya no hay excusa. Pero la mayoría son hombres los que hacen esa actividad.

- Miembro 2: en cine también. Hubo una promoción muy interesante con el tema, que se generó mucha actividad en el cine.

- Antúnez: las mujeres son las productoras, maquilladoras y vestuaristas. Pero todo el manejo de las máquinas y de lo tecnológico es de los varones.

- ¿Con el tema de la minería nunca trabajaron?

- Antúnez: nunca trabajamos. En un momento se nos planteó en el sur, en Neuquén, que había una senadora, Nancy Parrilli, que estaba interesada en ver si se podían incorporar mujeres en la perforación de pozos, en el trabajo en pozo, que es carísimo y se cobra mucho. Supuestamente es una actividad muy riesgosa, imagino que igual que la minería. Ella avanzó tratando incluso de hacer alguna negociación con YPF. Quedó ahí. Nunca más tuvimos noticias. Fue un intento.

- En el CNM me comentaron que estaban tratando de fomentar la incorporación de mujeres en minería y petróleo. Y que esto se veía motivado por los pueblos que quedaron devastados tras la superpoblación durante la explotación de los pozos, y el abandono tras la finalización del trabajo.

- Miembro 2: Plaza Huincul, por ejemplo. Todas esas rutas están llenas de trata y prostitución.

- Antúnez: en muchos casos, no se trasladaban las familias, sino los hombres solos. Daba lugar a un negocio de consumo, prostitución, etc. Siempre iba acompañando a los campamentos ese tipo de actividades. Lo que sabemos no es tanto por el CNM, sino por esta iniciativa de Parrilli.

Nosotras queremos ver la forma de seguir. Veía todas las ramas que hay dentro de lo logístico. Veía la revista y pensaba que no hay una sola área de todas estas que no cumpla con las características de lo masculinizado, de cosas que tenés que romper. A veces, lo que puedes hacer es un convenio para capacitar e incorporar. Esto queríamos charlar con vos, para ver si conocías empresas más abiertas.

- ARLOG y Plaza Logística desarrollaron un programa de formación de operarios y fomentan la incorporación de mujeres en el sector.

- Antúnez: Nosotras no conseguimos entrevistar a mujeres en actividades de este tipo. Suponemos que es porque somos el Ministerio de Trabajo y eso genera anda a saber qué. No podemos explicar que somos un área que no tiene que ver con inspección y las cosas típicas del Ministerio, y que lo queremos es tener testimonios interesantes para

promoverlos en la página. Nosotras lo vemos bien. Tal vez piensan que vamos a decir que es un trabajo insalubre, que las mujeres no pueden hacer eso.

- Miembro 1: un caso fue raro, porque la empresa de subte decía que no veía dificultad en que entrevistáramos a una mujer, pero nunca se concretó. Nos pasaron algo de información, la cantidad de mujeres que estaban conduciendo, pero no pudimos acceder. No sabemos si es cosa de la empresa o del sindicato.

- Antúnez: en ferrocarriles que yo sepa no hay. Es más, nosotras tenemos ahora un caso que nos plantearon de una empresa en la que una se postuló y el sindicato le dice que no. Es política de la empresa no tomar mujeres en la línea Belgrano Cargas. Todas se desalientan. Ella hace años que está haciendo este reclamo. Empezó en 2010-2011. Tuvo una hija y fue cambiando, pero sigue pidiendo.

- ¿Hay algún requisito objetivo con el que no cumpla?

- Antúnez: no, ninguno.

- ¿Y la respuesta es: “No, porque sos mujer”?

- Miembro 1: No, ni le contestan. Aparte, tiene prioridad para ingresar porque es hija de ferroviarios y en el convenio colectivo dice que si sos familiar tenés prioridad. Cumple con un beneficio.

- Antúnez: también tuvimos un caso el año pasado de 10 colectiveras que habían trabajado como conductoras en la línea 140. Es la única línea en todo Buenos Aires.

- ¿No hay mujeres colectiveras?

- No. ¿Y qué paso? Estas mujeres, por distintas razones -se casaron, tuvieron hijos, etc.- en un momento dejaron de trabajar. Y parece que la política de la empresa es que quien se va, no vuelve a trabajar ahí. Eso es para todos, hombres y mujeres. Entonces, ellas empezaron a buscar trabajo en otros lados, en función de lo que saben hacer. Tienen experiencia en eso. Ninguna otra línea las contrató. Quedaron a merced... parece que presionaron un poco para volver a entrar ahí y no pudieron. Por eso sabemos que no hay posibilidades.

- Creí que era más abierto...

- Miembro 3: No. Hay un caso paradigmático en Salta que es el de Mirtha Sisnero, que llegó a la Corte Suprema y hay un fallo. Hizo el curso, dio el examen y nunca la contrataron. Insistió e insistió. Buscó el apoyo de diferentes organizaciones sociales para que el caso sea un caso colectivo y no uno individual, porque así el fallo tiene otro efecto. Llegó a la Corte Suprema de Salta, que le dio la razón a la empresa. Los argumentos de los empleadores son terribles. Que lo pongan por escrito... lo tienen naturalizado. Llegó Buenos Aires y lo terminó ganando. Lo que no sabemos es si está contratada, creemos que no.

- Antúnez: Hay uno anterior, que es el caso de Freddo, que tampoco quería contratar mujeres porque decía que los tachos eran pesados. Eso también fue a la Justicia y se revirtió vía judicial. Lo que pasa es que lo que se intentó revertir ahora es que no sea un caso. Lo que habría que hacer es trabajar en conjunto entre varios organismos, para generar algún tipo de normativa que impida desestimar una postulación de la mujer para determinados casos.

- Miembro 3: además, depende de qué juez te toque y qué organizaciones te apoyen.

- ¿Hay mujeres piloto?

- Antúnez: sí, yo vi unas entrevistas que les hicieron a algunas. Una vez, creo aparecieron en el diario o en una revista unas mecánicas de aviones y otras pilotos.
- Miembro 2: quizás hacen la escuela técnica, pero después terminan en trabajos más administrativos dentro de las empresas.
- Miembro 1: la mecánica primero nos dijo que podíamos entrevistarla, que nos encontráramos en Ezeiza, y después nos dijo que no, porque no quería quedar muy expuesta y no quería aparecer públicamente, porque quizás eso le traía problemas. A lo mejor no con la empresa, pero sí con su propio ámbito de trabajo. Hay que ser muy cuidadosos. No se iba a sentir libre de hablar tampoco y nos pidió que no.
- Antúnez: Yo conozco un caso que siempre me llamó la atención, que es el de la madre de una amiga de mi hija, que tiene 20 años. Ella es una mujer grande. Cuando se hicieron amigas, la chica me contaba: “Mi mamá trabaja en los barcos” y yo le preguntaba qué hacía. Me decía: “Se conoció ahí con mi papá”. La madre era radioperadora y viajó hasta Japón, hasta que lo conoció al marido. Se casaron y uno de los dos, obviamente ella, dejó de trabajar y se quedó teniendo sus hijos y él siguió viajando. Un padre que se veía poco tiempo. Ella se acostumbró a hacerse cargo de todo en la casa. Tiene que mantener la casa, arreglar las cosas, quedarse sola y criar sus hijas. Cuando le pregunté, porque siempre me llamó la atención por qué había elegido eso, porque no nadie en la familia estaba vinculado al sector, me dijo que porque era de una familia muy humilde y ella tenía que mantener a la madre, porque la madre no tenía ingresos. Ella era joven y le parecía que era una forma de ganar dinero con un curso más o menos rápido. A mí me llamaba la atención que se le hubiera ocurrido.

- Como el caso de la maquinista que entrevisté

- Miembro 1: entrevistamos a una guardaparque, que estaba peleando el hecho de no tener que renunciar por tener hijos. Entre otras cosas, estaba tratando de pelear, por que dentro de los convenios colectivos del sector se pudiera incluir el tema de las guarderías o un pago para financiar la casa o conseguir el traslado de los chicos desde el lugar del parque hasta las escuelas.

- ¿Qué es la CEGIOT y cuáles son sus objetivos?

- Antúnez: Esta área surgió en 2008. Si bien el Ministerio ya tenía una política respecto al tema de equidad de género en el mundo del trabajo, básicamente esa política estaba llevada adelante por otra área, que se llama la Comisión Tripartita de Igualdad de Oportunidades. El Ministerio presidía una especie de comisión, donde participan empresarios, sindicatos y el área estatal, donde se definían problemas a trabajar que tenían que ver con la equidad.

Esta área fue creada para trabajar un poco mas respecto a las políticas del Ministerio, no tanto de acordar en términos sectoriales, sino de poner más énfasis en las políticas del Ministerio y de transversalizar una perspectiva de género a todas las políticas y programas del Ministerio; o sea, tenía una función más interna.

Empezamos a trabajar más con el tema de formación, porque es una de las políticas más fuertes que lleva adelante el Ministerio la cuestión de inclusión y de mejorar el acceso al empleo a través de la formación profesional. Y nos dimos cuenta que en la mayoría de los cursos de formación que hacían las mujeres se reproducían todos los estereotipos.

Las mujeres se capacitan en peluquería, gastronomía y sectores donde más dificultades de acceso al empleo tienen, porque se supone que son oficios de mujeres. Por eso, nos pareció interesante empezar a trabajar en esta línea, porque es una forma de llamar la atención. Si bien todo el mundo lo naturaliza y dice: “Si ven algún oficio raro para

mujeres, vayan a esa oficina que se ocupan de eso”, pero en realidad eso llama la atención de por qué una mujer no puede hacer determinada actividad, no puede formarse para eso.

Nos pareció que era una forma de empezar transversalizar esta perspectiva, llamar la atención y poder pensar. La oferta tan grande de formación profesional que tiene el Ministerio tenía que diversificarse. Como decía la gente que lleva adelante estos programas: “Nosotros no sesgamos nada; cada uno puede inscribirse como quiere”. ¿Pero qué pasa? Si vos no conducís una política, se reproducen las desigualdades que existen en la sociedad; no hay forma de contrarrestar eso.

Tenés que hacer un trabajo para eso. El trabajo es convocarlas especialmente a las mujeres, a oficios que no son vistos para ellas. Y por otro lado, desarrollar talleres donde se pueda trabajar este tema. ¿Por qué existe esto? Porque no es natural. Es cultural, es social. Es cuestión de pensarlo y de llevar adelante políticas para modificarlo.

- Por lo que me decías, los talleres no estaban dirigidos para mujeres y ellas no iban; pero cuando decían “taller para mujer” ahí sí. ¿Cómo podría explicarse?

- Antúñez: Porque las estás convocando. Es una cosa que le llama la atención. Suponte: una mujer va caminando y ve que hay un curso de mecánica. Instintivamente, mira para otro lado, no le surge prestar atención. Pero quizás una tiene al padre mecánico, entonces algo le resuena. Y cuando ve que es “para mujeres” dice “quizás me inscribo y es una oportunidad para conseguir trabajo”. Un curso como este tenés que trabajarlo desde la convocatoria; esta no puede ser indistinta. Una vez que ingresaron al curso, hay que trabajar con ellas los conceptos de género, de igualdad y equidad, de por qué hay oficios para mujeres y para varones. Tenés que empezar a desarticular cosas.

Otra cosa que sucede es que cuando empiezan a hacer el curso empiezan los conflictos. En el curso de mecánica, era muy común que las desplazaban de los bancos de prueba, donde hacían las capacitaciones prácticas. Decían: “Venimos nosotros a practicar más, total ellas...”. Había algunas que se enfrentaban y había conflicto. En los talleres que hacemos nosotros, muchas vienen y hacen la catarsis, se descargan en contra de los hombres que nos hacen esto y lo otro. Un poco, el taller es para que se descarguen, pero para que después puedan construir algo de cooperación y trabajo conjunto, porque si no, no van a poder trabajar nunca en los mismos ámbitos.

- ¿El rol de la capacitación cual sería? ¿Hacer la capacitación les garantiza empleo?

- Nosotros creemos que si hacés un curso sobre algo que es demandado... las dificultades que tienen las mujeres para ingresar al mercado de trabajo es que, además, todos los trabajos de mujeres menos demanda tienen en los momentos de crecimiento, son inelásticos respecto de la demanda. La mujer, en general, trabaja más en los periodos de crisis para sostener la pérdida de trabajo del marido. Pero en los momentos de expansión, no la llama el mercado. Son puestos de trabajo que tienen que ver con los servicios, que no generan mayores puestos de trabajo cuando hay mejores oportunidades. En cambio, estos trabajos, sí. Entonces, le permitirían tener una mayor apertura de ingreso al mercado de trabajo y en mejores condiciones laborales y salariales.

- Claro, pero por un tema cultural... el caso de las retroexcavadoras que hicieron el curso, pero entraron a trabajar en las empresas de otra cosa

- Claro. Un tiempo estuvieron en eso, porque al principio, yo creo, aceptan el desafío. Es posible que exista esta oportunidad, pero hay como una inercia, que si vos no tenés una política preparada para trabajar sobre esto, tenés que dar vuelta algo.

En el caso este, pasó eso: terminaron trabajando en otra actividad donde es más cómodo. Porque lo que hay que asumir es que esto genera una conflictividad. Vos estás yendo en contra de lo que se hizo durante miles de años.

Miembro 3: además, como condiciones sociales existentes, en el sentido de que si tenés a todos tus compañeros de trabajo, que en ese momento te estás discriminando y emitiendo prejuicios, es mucho más difícil sostenerte en ese lugar, y quizás te vas corriendo. Te vas sintiendo más cómoda en ese lugar que ya estaba así y te quedás en ese lugar de prejuicio. Me parece que tiene que ver con eso, con que el empleador te juzga y tus compañeros también. Entonces, es más difícil sostener ese puesto de trabajo. Si no hay una capacitación hacia los empleadores, compañeros...

- ¿Ustedes trabajan con ese tipo de capacitaciones?

- Antúnez: con la empresa de Chaco, trabajamos, pero no con los compañeros. Nuestro problema es que nunca llegamos a hacer el ciclo completo; siempre se nos corta en alguna parte. Ojalá pudiéramos hacer alguna cosa donde incluyéramos a todos.

- Miembro 1: sí, en un curso con el mismo tutor que está dando el curso de mecánica para motos, hay un tutor que está en constante acompañamiento de las mujeres.

- Antúnez: claro, pero no podemos trabajar dentro de la empresa. ¿Qué pasa dentro de un año, por ejemplo? Ojala se pudiera trabajar haciendo una sensibilización con la empresa que va a empezar una acción de este tipo. Hasta ahora no lo pudimos hacer.

- Me llamó la atención lo que me decías, que las mujeres son más empleadas en periodos de contracción económica.

- Se vuelcan más al mercado y sube la tasa de actividad.

- Algunos estudios dicen que es al revés...

- De los puestos del mercado formal o de los puestos donde hay más posibilidades de ingreso, es probable. Cuando la empresa tiene que tomar una medida de despedir gente, despide a la mujer, porque se parte de la idea de que es un salario secundario al de la mujer. Siempre va a haber un hombre manteniendo al hogar. Esto es una concepción histórica. No es la realidad así, ahora. Pero, por otro lado, la mujer tiene más facilidad de ingresar a un mercado de trabajo más informal, como es el caso del trabajo doméstico; es un refugio. Cuando la mujer no tiene con que dar de comer a los hijos o el marido se quedó sin trabajo, sale a buscar un trabajo en el sector donde le es más fácil incorporarse o en otra actividad de servicio.

- Miembro 2: en el estudio de pos convertibilidad de Marta Novick.

- Antúnez: nosotros hacemos el Boletín de Género, con información que viene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), de una encuesta que hace el Ministerio sobre una determinada cantidad de empresas y la Encuesta de Indicadores Laborales. Esas tres fuentes se juntan y se desagrega la información por sexo. ¿Por qué las mujeres se concentran en los servicios y no en la industria? Porque en la industria tienen espacio para trabajar en los sectores administrativos, pero no en los operativos.

- ¿Tienen porcentajes de las jefas de hogar?

- La EPH lo registra. En el último censo también. La EPH te da la cantidad de hogares cuya jefa es mujer. Eso va creciendo. Hay un estudio de que van creciendo los hogares

mono parentales. Eso tiene que ver con cambios demográficos y con la forma de articulación de las familias.

- El marco legal mucho no ayuda, por lo que me contaron... ¿Cómo juega?

- Con el Código Civil nuevo eso cambia. Hay una reforma de toda la legislación civil tendiente a que sea mucho más igualitario. Lo común va a ser la tenencia compartida, salvo que haya alguna situación especial.

Las mujeres son las que generalmente se hacen cargo de todo. Hay legislación y convenios colectivos que rigen cada actividad; tenés la Ley de Contrato de Trabajo como piso y después los convenios. Los convenios son peores, porque hablan de que las guarderías son cuando tenés trabajadoras. Recién ahora algunos convenios están introduciendo cambios y es indistinto, tanto para la mujer como para el varón. Eso de que las mujeres son las beneficiarias de las guarderías son muchísimas.

- Respecto de las asignaciones, ¿cualquiera de los dos puede cobrarlas?

- Miembro 1: Sí, pero las cobran las mujeres mayoritariamente. Todos los programas de transferencia condicionada presuponen que las mujeres son las que mejor administran los recursos en el hogar. Yo había estudiado el programa Ciudadanía Porteña y para que la mujer no fuera la beneficiaria, había que hacer todo un trámite y justificar por qué lo era el padre.

- Miembro 2: la asignación por hijo discapacitado también, desde hace unos, la cobra la mujer. Para sacarlo, tenés que hacer todo un trámite.

- No sé si pensar si es bueno o malo..

- Miembro 1: Es bueno, desde el momento en que la mujer recibe un ingreso para sostener la estructura familiar. El tema es que muchas veces la condiciona a no poder trabajar, porque al cobrar la asignación no puede ingresar al mercado de trabajo, porque ahí hay una incompatibilidad.

Antúnez: además, le quita la responsabilidad a los varones, porque dicen: “Las mujeres administran mejor; entonces, les damos la plata para que siga haciendo eso, porque el hombre no puede”. Es lo mismo que pasa con las licencias por maternidad y paternidad: siempre dejan al hombre afuera de todo lo que tenga que ver con la familia.

- Miembro 1: estuvimos viendo los convenios colectivos y los avances en adopción. La Ley de Contrato de Trabajo no dice nada respecto a la adopción. Entonces, se avanzó mucho con los convenios, pero siempre son más días para la mujer que para el varón. A la mujer le dan 30 días y al hombre 10 o dos. Eso también es reproducir el tema de que todo recae en la mujer las responsabilidades familiares. Si adoptan un hijo por igual, ¿por qué a la mujer le dan más días?

- Antúnez: eso está cambiando mucho. La ley debería cambiar lo antes posible, porque no se ajusta para nada a lo que va a ser el Código.

- En cuanto a brechas salariales. Tengo entendido que la mujer, por igual puesto, gana un promedio de 25% menos. ¿Tienen datos precisos por sectores?

- Antúnez: Lo podés ver en el boletín por rama.

- Miembro 1: nosotras hicimos una especie de boletín con extractos del EPH, que mostraban bien la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Está subido en nuestro sitio. En el boletín vas a ver que es el empleo registrado y la brecha lo que te va a dar...porque te va a medir por la misma rama de actividad. Las mujeres se concentran

en los puestos más bajos de esa rama de actividad y los hombres en puestos jerárquicos. Te va a dar un número del 25%.

- Ah, pero es considerando que están en diferentes puestos

- Antúnez: Cuando hablamos de brecha es como un promedio de una actividad. La brecha es como una síntesis de cuál es la situación. Entonces, vemos que las mujeres están en los puestos más bajos y son las que trabajan a tiempo parcial; por eso, también ganan menos. Por otro lado, otra característica de las mujeres es que muchas de ellas se retiran y vuelven. Pierden antigüedad y vuelven en una posición, mientras el hombre fue ascendiendo en su carrera. Todo eso está reflejado en lo salarial.

- Por lo que me habían dicho, a mismo puesto las mujeres ganan menos

- Antúnez: a mismo puesto no puede ser, a menos que sea empleo formal. El convenio colectivo dice que operador o conductor de ferrocarril de locomotora gana tanto y eso es lo que tiene que ganar. ¿Pero qué pasa? Entran los dos ganando lo mismo, pero él hace horas extras y ella no puede. Él hace más cursos de formación, que eso es pago dentro del convenio y ella no los puede hacer. Todo eso, los suplementos que tiene el salario hacen que el salario final no sea el mismo.

- Miembro 2: pueden ser casos que no estén dentro del convenio colectivo, como los puestos jerárquicos, que ahí seguro que las mujeres ganan menos. Porque no está dentro del convenio. Y sino, en el empleo informal. Por ejemplo: las mujeres que son mozas y no están registradas, al igual que los varones, quizás ganan menos por el mismo trabajo, o en la cocina. Todo lo que es no registrado.

- Miembro 1: por eso el convenio es tan importante. Es un instrumento de equidad. Iguala y equipara los salarios.

- Miembro 2: pero en el boletín siempre se muestra el empleo registrado.

- Miembro 1: si vas al boletín, vas a ver que un caso típico es la construcción. Te va a dar negativo. Porque la concentración de las mujeres normalmente es en puestos jerárquicos. Son arquitectas o ingenieras. Y son pocas. En cambio, toda la masa grande de la construcción son albañiles que están en obra y esa totalidad promedian mucho menos que esas pocas mujeres que tienen cargos más altos.

O la educación, que también tiene mayor cantidad de mujeres directoras y es un gremio muy feminizado. Entonces, cuando veas el boletín, hay cosas que tenés que medirlas dentro de esa lógica. Pensá que esto es el Ministerio, que se toman los puestos de trabajo que están volcados del ANSES. Es todo el mercado de trabajo formalizado con descuentos jubilatorios. Ese es el instrumento que se toma para hacer esas brechas.

- ¿Algo para agregar?

- Antúnez: no se si viste. Quizás sea interesante que tomes algún convenio colectivo dentro del ámbito logístico. Para ver qué refleja respecto de los derechos de las mujeres, porque está muy desfasada la cuestión convencional. Si bien es avanzado en términos de condiciones de trabajo, en términos de equidad hace falta mucho. Los convenios, en general, hacen declaraciones de principios que dicen que no van a haber discriminación, etc., pero cuando los vas viendo punto por punto...

- En términos generales, ¿cómo ven la evolución del tema género en los convenios?

- Antúnez: desfasado.

- Miembro 1: podrías fijarte, por ejemplo, en el convenio específico de logística. Un avance sería ver si por licencia de paternidad, la ley da solo dos días; muchos

convenios fueron superadores y dan 10 o 15. Eso lo podríamos ver como un avance. Mismo las guarderías; so son un beneficio para el padre y la madre.

- ¿Los convenios en general los ven desfasados o los que refieren a sectores masculinos?

- Antúnez: yo creo que en general.

- Miembro 1: hasta la terminología. Vos vas a encontrar “el trabajador”.

- Antúnez: el de TV, por ejemplo, es re desfasado en cuanto a los términos. Habla por ejemplo, no me acuerdo bien, de “sombrera” y “operador de”. Entonces, hay algunos que son femeninos y otros masculinos. Hasta ese punto se da la terminología.

- Por otro lado, así como se ve que hay sectores masculinos, hay también femeninos, como el caso de enfermería. ¿Eso lo trabajan desde acá también?

- Antúnez: enfermería me parece que está bastante abierta los varones. Siguen siendo mayoritariamente mujeres, pero están muy buscados los enfermeros. Enfermería es una actividad que, en todo sentido, es escasa la mano de obra. En la docencia sí, no hay varones.

Una cosa que ocurre, en general, es que cuando una actividad empieza a tener muchas mujeres, que se incorporan masivamente, la actividad baja los salarios. Si te ponés a pensar, un ejemplo que me fascina es el de los médicos: hasta hace 30 años, ser médico era el sumun del prestigio del ganar bien y ser reconocido socialmente. Era el máximo escalón al que se podía subir, porque era muy prestigioso. Ahora, es una profesión en la que mayoritariamente hay mujeres, que viven haciendo guardias y cobran poco. Escuchás las demandas que tienen en los hospitales y están prácticamente en el nivel de un enfermero. Salvo algunas especialidades donde hay pocas mujeres, como cirugía o traumatología.

- Miembro 1: se reproducen nuevamente los estereotipos. Dermatóloga, pediatra, estética. A la mujer se la vuelve a encontrar en tareas de cuidado.

- Antúnez: pero desde el punto de vista económico, es una profesión que tiende a bajar los ingresos. Eso pasa en muchas otras cosas. ¿Por qué no hay más maestros, a pesar de que sería totalmente valorado? Porque los salarios son muy bajos. Y los hombres tienen otras oportunidades.

- ¿Y la incorporación del hombre en la enfermería como se dio? ¿Hubo algún trabajo puntual que se realizó para incorporarlo?

- Antúnez: No, creo que fue algo natural. Sobre todo, me imagino que se habrá dado por el tema del trabajo nocturno, que por un tiempo las mujeres tenían prohibido el trabajo nocturno.

- ¿Cuándo lo tenían prohibido?

- Antúnez: por la Ley de Contrato de Trabajo. No solo en el sector de enfermería, sino en general.

- Miembro 1: Eso se tuvo que cambiar con el tema de los subterráneos. No podían hacer trabajo subterráneo o bajo tierra, porque era insalubre.

- ¿Cuándo cambió?

- Antúnez: la prohibición de trabajo nocturno se levantó hará 30 años.

- Miembro 1: son leyes protectoras en el momento histórico en que surgen. La Ley de Contrato de Trabajo sigue mantenido cuestiones protectoras de trabajo insalubre.

- Antúnez: Pero el trabajo nocturno, que era visto como insalubre, ya no. imagino que eso fue lo que le dio más cabida, porque pagarían más al no tener enfermeras mujeres a la noche, que es básico para esa actividad. Habrán empezado a entrar. De todas maneras, hay ejemplos al revés. Antes ser cocinera era cosa típica de mujeres y ahora entraron los varones en esa actividad. ¿Qué pasó? Los sueldos subieron.

- **En el rubro gastronómico hubo algunas figuras “públicas” y quizás a raíz de eso se masificó.**

- Antúnez: claro, empieza a ser una actividad más prestigiosa.

- **Pero, ¿cómo jugó el papel de los medios?**

- Miembro 2: en el caso de Trabajo Social siempre fueron mujeres las que estudiaron esa carrera. Muy pocos varones se incorporaban a estudiarla y siempre fue una extensión de la rama de la beneficencia, de la bondad y del cuidado. Pero en los últimos años, se contrataban más trabajadores sociales varones y eran muy exclusivos. Incluso, en los clasificados buscaban como excluyente uno masculino, por una cuestión de que era el que sabía y podía ir a los barrios.

Entrevista a Baz, Sandra. Socia gerente de Gestión Logística SB. (2014)

- **¿Cuál es tu formación?**

- Toda mi vida trabajé en el sector de logística. Trabajé en la empresa de aluminio ESSEN desde los 17 años y siempre estuve de la parte final de la cadena, en expedición. Me formé en logística. Hace tres años que tengo una empresa propia que ofrece servicios a otras empresas. Me gusta la cuestión de dar servicios y de la creatividad que tenés que aplicar para lograr hacer las cosas de forma alineada y coordinar a la gente. Me gustaba liderar y hacer las cosas a mi manera.

- **¿Cómo te sentís en este ámbito?**

- El mundo de logística está hecho prácticamente de hombres. En ocasiones, tenemos reuniones en las que estamos Marcelo y yo, y se dirigen mas a él, al margen de quien toma las decisiones o de qué cargo tiene cada uno en la empresa. Yo no lo tomo mal, porque es parte de cómo nos dividimos los roles. Mi rol en la empresa está más enfocado al contexto general; no estoy tanto de todas las cosas en la parte de operaciones, aunque me involucro, porque es mi fuerte. Trato de dejárselo a él, pero me cuesta. Me doy cuenta que hay un punto a trabajar. Me doy cuenta que, a veces, acuerdan cosas entre hombres y parece que eso es lo que se decide, al margen de que yo piense lo contrario. Al hombre le cuesta mucho tener esa mirada femenina de hablar más con la gente y no ser tan dictador; el toquecito de cuidar a la gente y de ponerse en el lugar del otro, esa cuestión de valorar a toda la cadena, no solo a los que tienen puestos claves, entender por qué hace esto una persona. Nuestra empresa es de 30 personas, pero da trabajo.

- **¿Qué roles suelen jugar varones y mujeres?**

- Veo más al hombre en roles de operación, donde hay que hacer fuerza y el trabajo es más pesado. Pero hay trabajos que las mujeres hacen con mucha más dedicación y cuidado. El detalle de la etiqueta, de cómo tiene que estar presentada la prenda, el cuidado de cómo embalar la caja, son cosas que hacen mejor las chicas.

Tenemos chicas que trabajan como supervisoras liderando los equipos, y funcionan muy bien, porque le dan un toque de calidad; chicas en las computadoras, generando hojas de salida y de despacho. En las cosas más dedicadas están las chicas, en los informes de gestión y en el control de recepción.

Cuando yo quiero poner a alguien en un puesto clave, lo consulto. Y los varones que están de líderes en mi empresa eligen a un varón, porque piensan que la mujer no va a tener carácter, que no va a poder. Y a veces es al revés. Con esa cuestión de ser mujer, los varones los respetan más.

Entrevista a Brunet, Ana María. Abogada especialista en gestión portuaria y transporte internacional, directora del Programa de Coordinación de Puertos de la Provincia de Santa Fe, vocal titular de la filial argentina de WISTA, miembro del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, asesora al Ministerio de Agua, Servicios Público y Medio Ambiente de la provincia en materia de transporte, puertos y medio ambiente y ex presidenta del Ente Autárquico Puerto de Rosario (ENAPRO). (2014)

- ¿Cuáles son sus cargos?

- Soy abogada, especializada en gestión portuaria y transporte internacional. Soy miembro de WISTA, del Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo y asesora del Ministerio de Agua, Servicios Público y Medio Ambiente de la provincia en materia de transporte, puertos y medio ambiente.

- ¿Qué paradigmas ve respecto de la incorporación de las mujeres en el transporte en América Latina?

- El transporte es una de las actividades llamadas “masculinas”, en contraposición a las femeninas (educación y servicio doméstico, por ejemplo). Hay que desmitificar la actividad en todos los modos de transporte. La participación de la mujer era reducida. En el primer mundo, también hay una brecha entre la cantidad de mujeres y de hombres que trabajan en el transporte. Es una cuestión que hay que difundir. El sector ofrece muchas oportunidades a las mujeres.

Hay paradigmas respecto a que embarca y no está por X tiempo en casa, por ejemplo. Pero hay también embarcaciones de río; no necesariamente se tiene que embarcar por 20 días. Podemos hacer un análisis más profundo: ¿por qué el hombre lo puede hacer y la mujer no? Años atrás, además, a mujer era mala suerte dentro de un barco.

- ¿Cómo ve la incorporación de las mujeres en el sector?

- Desde distintos foros y organismos internacionales, se viene trabajando en temas de género ligados al transporte y a los puertos. La preocupación de organismos internacionales como la Comisión Interamericana de Puertos de la OEA, que tiene un Comité de Responsabilidad Social Empresaria y cuestiones de mujer y de género viene abordando esta problemática.

En el Instituto Iberoamericano de Derecho Marítimo, en un convenio marco que tenemos con la CIP-OEA vamos a trabajar estas cuestiones. Yo vine de Washington el 23. Estuve en la última reunión de la CIP allí y uno de los temas que se abordó fue este; hubo una representante de WISTA de Estados Unidos. Está en la agenda de los organismos internacionales a nivel general, como también en los específicos que se ocupan del tema con el que me vinculo fundamentalmente, el portuario.

Todo esto viene dado porque hoy las mujeres tenemos una igualdad en lo formal con los hombres, en virtud de una gran cantidad de tratados internacionales, leyes y distintas declaraciones. El punto pasa en que tenemos que lograr que esa igualdad formal pase a la igualdad efectiva. Hay debates que se están dando y se tienen que abrir nuevamente, como es el tema de las cuotas, cupos. Nos referimos al tema de cupos para lograr esa efectiva inserción de la mujer.

-¿Cuál es el porcentaje de la inserción de la mujer en trabajos ligados al ámbito portuario y marítimo?

- Hace dos años, hice un trabajo para la CEPAL sobre la mujer en temas de transporte. Abarcaba todos los modos de transporte: puertos, aeropuertos, etc. No hay estadísticas, lo cual te revela que no hay una política de Estado concreta en eso. Porque si no tenés estadísticas o indicadores, no podés medir como está la situación. No solamente en nuestro país, sino a nivel de América Latina y el Caribe. El rubro de transporte está junto con Telecomunicaciones y no está desagregado por género, por cual es muy difícil.

De todos modos, las mujeres si bien vamos avanzando, no es todavía muy difundida la cantidad de oportunidades que ofrece el ámbito portuario, el transporte, la logística y los servicios, porque estamos frente a una de las actividades denominadas “masculinas”. Cuando vos le decís a una mujer “hay posibilidades de trabajar en un puerto”, te mira con una cara como si en el puerto seguiría estando el estibador tradicional que vemos en las obras de Quinquela Martín, haciendo un gran esfuerzo.

-¿Piensa que la mujer no se quiere insertar? ¿Por qué?

- No. yo creo que esto pasa porque hay falta de difusión de que estamos en estas actividades, que a partir de los avances tecnológicos, hoy, una grúa portacontenedores es más fácil de manejar, con la destreza y con la capacitación debida, que, a lo mejor, una batidora. El avance tecnológico facilita estas cosas. También pensemos la gran gama de actividades que los puertos hoy ofrecen en todo lo que refiere a logística.

Me parece que hace falta fomentar las posibilidades de inserción laboral en todos los órdenes, desde el profesional hasta el operativo. Hace falta romper con los estereotipos que hay, porque esta es una actividad estereotipada como masculina. Esto hay que romperlo.

Hay que ayudar a las mujeres a que se sostengan. Las que hemos pasado por una universidad tenemos una visión de la vida, gracias a que hemos podido tener acceso a un montón de información y de trato social; no así las mujeres que no tienen la secundaria terminada. En eso hay que empoderar a las mujeres, para que pueda garantizarse que uno la capacite y que permanezca en la actividad. Las mujeres, junto con las personas ancianas y los niños, son los sectores vulnerables.

-¿El estereotipo en quién juega: en el hombre al momento de contratarla o en la mujer misma?

- Las dos cosas. Muchas veces, cuando se tiene que optar entre un hombre y una mujer, algunas empresas optan por el hombre, porque la mujer tiene el tema del embarazo y de los hijos, porque hoy en una determinada generación, aun en los jóvenes, el cuidado de los hijos está a cargo de las mujeres. Entonces, una mujer que se embaraza tiene tres meses de licencia paga. Está todo el problema de la mujer que por la maternidad posterga su cuestión laboral. Y también está la propia creencia de la mujer. Cuando

comento que estamos analizando la inserción de la mujer en el transporte, mujeres mismas me dicen “qué interesante”. Es como que se desconoce esto.

-¿Qué beneficios cree que puede aportar la mujer a la logística o al transporte?

- Las mujeres tienen un caudal laboral enorme. Recuerdo que cuando hice una encuesta en el 2007 para una presentación en el marco de la CIP-OEA, que me habían invitado a hablar de la realidad en la Argentina, en una terminal portuaria que movía autos, me dijeron que preferían a las mujeres porque eran más detallistas. Es una discriminación positiva, pero bienvenida sea. Creo que tenemos que bregar para que las mujeres de determinado nivel puedan acceder a un empleo formal y no precario.

Hay algo también que hay que ver: no es que el hombre es mejor que mujer o al revés. Las mujeres tenemos una visión y los hombres tienen otra. Lo rico es que los dos géneros trabajemos juntos y que cada uno aporte su visión que la sociedad necesita.

La mujer, por su propio género y por su maternidad, tiene una visión no tan confrontativa como el hombre. Muchas veces, esta visión “femenina” es muy importante. No se trata de uno u otro, sino de complementariedad.

Las mujeres azulejistas son muy buscadas, porque las mujeres son muy prolijas y detallistas, mucho más que los hombres.

-¿Creés que es posible que la mujer se inserte más?

- Obviamente. Yo creo que el tema de la agenda en los organismos internacionales específicos, abriendo el debate en administraciones portuarias públicas, como todos los que agrupan la OEA, pesan. ¿Qué hacemos? ¿Ponemos cupo? ¿Otorgamos premios? ¿Difundimos las posibilidades que tienen las mujeres?

El voto femenino en el curso de la historia fue ayer. La igualdad de la tenencia de los hijos es muy reciente. Es un camino que hay que comenzar a andar y la mujer se ha echado a rodar en esto y obviamente es interesante lo que pasó en la fuerza de seguridad: hoy vemos un montón de mujeres en la prefectura. Antes era impensado.

Es muy interesante el trabajo que hizo la prefectura para la inserción de la mujer. Todas estas cuestiones son evolutivas. Las que ocupamos determinado cargo, desde lo académico, político, gerencial, tenemos que propiciar estas cosas, que a veces hasta en las mismas mujeres tenés reticencia, te dicen “vos que te ocupas de estas cosas”.

-¿Por qué te interesó este sector?

- Cuando estudié abogacía en Rosario, “Navegación” era una materia optativa y me interesó la temática del transporte ligado a lo marítimo. La vida me fue llevando al tema portuario. Pero fue mi inclinación. A mí me llamó más desde el ámbito, y con la cuestión de género me involucré como una cuestión de responsabilidad social, en esta coyuntura que estamos viviendo desde lo profesional estrictamente.

-¿Tuviste que luchar contra algún prejuicio?

- Más allá del sector, a las mujeres todo nos cuesta más. Según todas las estadísticas, ya saliendo del sector logístico, la mujer tiene mayores exigencias que los hombres para ocupar un determinado puesto. Después está también el famoso techo de cristal: dicen que las mujeres ascienden hasta determinada posición en las empresas. Hay algo que les impide subir, que no se ve pero que está. La mujer gana menos en términos concretos. Si empezamos a considerar todos los otros beneficios que tienen los hombres en cuanto a viáticos, autos, celulares, etc. la brecha se acentúa.

Yo estudié en universidad pública. Y creo que uno tiene que devolverle a la sociedad, y hacer algo por aquellas otras personas que no han podido pasar por una universidad. De ahí mi compromiso con esto. Yo no soy especialista en género. He estado estudiando sobre esto porque me interesa, como ahora estoy estudiando sobre el cupo, para abrir el debate sobre si es conveniente o no.

Yo estoy a favor, porque si uno ve el avance de la mujer en el campo legislativo... Argentina fue pionera en establecer la Ley de Cupo en el ámbito legislativo; creo que es positivo.

-¿Qué es la Ley de Cupo?

- La Ley de Cupo es una herramienta establecer el cupo. Argentina tiene la Ley de Cupo en el ámbito legislativo desde la década de 1990. Es un antecedente, que te permite evaluar la situación de la mujer en el ámbito parlamentario antes y después de la ley. Entonces, si esto dio beneficios, ¿por qué no lo aplicamos en otro ámbito? Pero esto tiene que ir acompañado de otras acciones, porque si vos decís “en todo puerto público tiene que haber X cantidad de mujeres”, pero no lo acompañas con programas de capacitación, de difusión, y trabajas los estereotipos, es letra muerta. Las leyes no hacen nada si no van acompañas de determinados programas, de una formación previa, y de una difusión.

-¿Proponen establecer una Ley de Cupo para el sector marítimo?

- No. Es un debate que se tendría que dar; no es un debate cerrado. Ya no hablando solo de este sector, sino en general: hay quienes están en contra del cupo porque dicen que es lo que más evidencia la discriminación de la mujer, ya que necesita que le establezcan un cupo para que pueda acceder. Es real, pero es una herramienta y las especialistas dicen “analicemos qué pasó antes y después de la Ley de Cupo” y se va a ver que fue una herramienta útil para posibilitar a la mujer la inserción en el ámbito parlamentario.

- Tu opinión entonces es que habría que abrir un debate respecto a este tema, pero que la ley por sí sola no alcanza, sino que tendría que ir acompañada de otras acciones. ¿Es esto correcto?

- Tendría que ir acompañada de programas específicos, para romper con el estereotipo y para capacitar a las mujeres. Es un debate que hay que abrir. Muchos dicen que el hecho de abrir el debate ya pone el tema de la mujer en la agenda. Indirectamente, favorece la inserción de la mujer. En “criollo”: estamos haciendo ruido. Sería un paso para poner los temas en agenda.

-¿Cuáles son las conclusiones de tu informe?

- Una fue la del cupo o cuota, como lo llaman en otros países. Tenemos que romper con los estereotipos, trabajar los aspectos internos de la mujer, y realizar programas concretos en cada área. Esto lo tenemos que llevar adelante las mujeres. Yo esto lo realizo totalmente de modo extra laboral. Yo creo que es un compromiso que uno tiene que tener con la sociedad, más aun con los mujeres que no pasaron por la universidad.

- Brevemente, ¿cómo evolucionó el marco legal?

- La mujer antes no tenía derecho a voto; Eva Perón estableció el voto femenino. Vivimos en una república llamada democrática y en la constitución lo teníamos reconocido, pero no había una ley que lo pusiera en práctica. 50 años no es nada. Antes también la mujer era incapaz relativa de derecho.

Todas estas cuestiones de género han ido avanzando y han tratado de buscar la igualdad de todos los ámbitos, en lo social y en lo político. La mujer estaba circunscripta al ámbito familiar; no tenía vida pública.

Después salieron muchos tratados internacionales. Un dato interesante: entre los siete Objetivos del Milenio establecidos por la ONU está el tema de género. Estos fueron aquellos que los países se fijaron como meta del 2000 al 2015. La mujer es uno de los sectores vulnerables, que más sufre los problemas de la pobreza, en cuanto a los servicios públicos y al acceso a la salud. Aunque seamos profesionales, las tareas domésticas, lo que se llama la doble jornada -que es la suma del trabajo remunerado y del no-remunerado, como la atención de la casa, la crianza de los hijos, y la atención de los adultos mayores- recae esencialmente en la mujer.

En Centroamérica y en otros países, así como también en el norte del nuestro, se acentúa el patriarcado. También en los países europeos.

La ITF (Federación Internacional del Transporte) tiene también un sector de la mujer. En la Prefectura me dijeron que la IFT les fue abriendo la cabeza en la cuestión de mujeres a los gremios. Todos los organismos internacionales tienen divisiones. La CEPAL tiene una división especializada en género, pero el trabajo de transporte me lo encargó la Comisión de Transporte. La CIP también se ocupa mucho sobre este tema. Se está poniendo en agenda. Es evolutivo.

Entrevista a Cano, Vanina. Contadora, ex gerente de Operaciones y entonces gerente general de Dialog. (2014)

- ¿Dónde trabajás y cuáles son tus funciones?

- Trabajo en el área administrativa de Dialog. Yo soy contadora. Ingresé en la compañía en una búsqueda como controller. Me desempeñé allí de 2009 a 2011. Dialog es una empresa en la que, como toda empresa operativa, la administración es pequeña y lo que es grande es la parte operativa. A mí me sobraba tiempo para meterme en otras cosas; de a poco y por curiosidad, más que nada, me fui metiendo en la parte operativa.

Si bien tenía un rol de controller, me fui metiendo más en la parte de procesos, de análisis de procesos y de propuestas de mejoras hacia lo operativo, conociendo los jefes. En ese momento, no había gerente operativo; estaba el gerente general. Empecé a aportar valor desde un lugar de apoyo, de mejora, de ir mostrando que algunas cosas se podían ir cambiando y se podía ir mejorando, y mejoraba tanto la tarea diaria de los operarios, de los supervisores y de los jefes.

El trabajo operativo me gustó. Soy una persona muy dinámica. Por esto mismo es que me aburrí un poco la administración. La logística es un trabajo muy dinámico. Son todos los días diferentes; hay que solucionar problemas en el momento y hay que dar respuestas. Eso me fue llamando la atención y me fui metiendo más.

-¿Conocías de logística?

Hasta ese momento, no conocía de logística. Había trabajado antes en Raider, pero también en la parte administrativa de operaciones. En Dialog, empecé a meterme en la operación en sí. Empecé bien desde abajo, conociendo las tareas, como se pickeaba y almacenaba. Hice mucho trabajo con la gente. Obviamente que al principio una mujer en la operación... te miran con una cara de bicho raro, pensando “qué va a hacer”, “qué nos va a decir” o “va a decir cualquier cosa”. Nunca tuve un mal momento de que

alguien me dijera algo ni grosero, ni despectivo por ser mujer en la operación. Pero sí sé que estaban muy resistentes en el inicio con mi presencia en la operación.

-¿Te lo hicieron sentir?

- No, yo al menos no lo sufrí. También tiene que ver con la personalidad de cada uno. Yo tengo una personalidad de que si a mí algo me interesa, voy para adelante. Además tenía el aval muy fuerte del gerente general; él confiaba mucho en mi labor, con lo cual me abría el juego y me daba el aval muy importante hacia abajo, como para que eso no sucediera. En ese momento, el gerente general era Jorge Jares. Yo le debo mucho a él, porque me abrió las puertas en la operación, para que desde la operación aceptaran mi presencia. Yo después, con mi trabajo, me gané el lugar. De a poco, fui trabajando con los operarios codo a codo, con los supervisores y con los jefes. Esa fue la forma de ganarme el espacio, conociendo las operaciones, conociendo lo que hacían y aportándoles a cada una de las tareas algo. Ellos fueron respetándome por el conocimiento, más allá del sexo.

-¿Trabajaste alguna vez en operaciones o siempre como asesora?

- Siempre desde afuera, pero sí me interioricé y tuve de meterme en la operación. Que me respetaran tuvo que ver con que fui conociendo realmente los trabajos; un día salí a pickear con un operario, por ejemplo. No me quedé desde el puesto en el escritorio. Bajé a la operación. Es lo que recomiendo a todo la gente que ingresa y que quiere meterse en un ambiente nuevo.

Los climas de operación son muy diferentes a los climas administrativos. En su momento, venía de 10 años de trabajar con gente administrativa, que tiene un perfil totalmente diferente. Cuando me metí en un clima operativo vi que hay mucho código. Los códigos son totalmente diferentes. La forma que yo encontré para que me aceptaran, que me respetaran y que la gente viera bien mi trabajo fue, primero, comprendiendo el trabajo de ellos. Y después, mostrándoles por que uno estaba donde estaba y los aportes que se podían dar a las tareas.

-¿Cuáles serían esos diferentes códigos?

- Empezando por la forma de comunicarse. Es diferente la forma en que uno se comunica con un personal administrativo. Se hace desde otro lugar, de estar acostumbrados a un poco más de libertad, por el tema de los estudios. Quizás la comunicación es más simple. Con la gente operativa es más complicado, porque vienen de otras de costumbres. Con empleados administrativos es mucho más fácil llegar y decir: “Necesito que tengan ordenadas las oficinas”, porque la gente viene con otras costumbres. En el ambiente operativo no es tan así; no es tan obvio que no hay que tirar un papel al piso. Las diferencias van desde cosas sencillas como esas, porque quizás en las casas ni les importa que no haya papeles en el piso. Después, está también la forma de comunicarse. Algunos operarios que trabajan con nosotros no tienen terminado el secundario; entonces, hay un montón de limitaciones. No es lo mismo que yo vaya a administración o al operario y le diga “en el sistema, haceme un Excel”. No puedo pedirle eso; tengo que explicarle y adaptarme a lo que el operario puede darme en base al nivel de educación que tiene.

Hay códigos que tienen que ver con diferentes formas de manejarse. En Dialog, nunca hubo mujeres trabajando y se veía como algo raro. Al principio mucho no te contestaban, no se abrían.

-¿Cuándo vos empezaste no había mujeres ahí?

- No. Y hoy tengo una sola persona operativa mujer. Siempre yo quise meter más personal femenino, porque hay determinadas tareas en las que las mujeres son mucho más detallistas; son más para mujeres.

La realidad es que también, a veces, se complica tener ambos sexos en la misma operación. Hay muchas distracciones. Es un trabajo operativo, donde la productividad es lo que cuenta, y eso genera distracciones... además, la gente está manejando máquinas. Después, tenés los problemas que hay en todas las compañías... que fulano sale con mengano, y ahí se generan problemas.

-¿Cómo entró esta chica?

- Ella se presentó recomendada por el que era en ese momento jefe de Expedición. Se presentó con el CV y se la entrevistó. Hoy, hace una tarea administrativa operativa. Está dentro de la parte de operación, pero en la parte de administración-expedición.

-¿Cuál es el valor agregado que ofrecen las mujeres?

- Mi experiencia es que la mujer es más meticulosa, más ordenada y organizada, y que, quizás, puede ver varias cosas al mismo tiempo. La experiencia con los hombres es más directa: hacés esta tarea y necesito este resultado.

Nosotros tenemos una serie de tareas dentro del depósito que las hacemos con personal femenino, pero es tercerizado. Hace todo lo que tiene que ver con estampillados, etiquetados y retrabajos. En esa área, la mujer es más cuidadosa. Por ejemplo, cuida de que la etiqueta esté pegada realmente en el código donde tiene que estar pegado. El hombre es un poco más generalista. Quizás es más productivo a nivel de cantidad, pero en el detalle se pierde un poco. Para ese tipo de tareas, que requieren de atención a los detalles, contratamos una empresa tercerizada que nos da ese servicio y el 90% son mujeres.

-¿Crees que hay prejuicio hacia la mujer?

- Yo creo que sí. Yo formo parte de la comisión directiva de CEDOL y soy la única mujer en la mesa. Se siente. Hay cierto prejuicio, como todo cuando recién se va ampliando un poco el espectro de que la mujer participe. Pero la realidad es que nunca me han hecho sentir incomoda en ningún ámbito. Se nota que a donde voy son todos hombres. En los eventos el 90% son hombres. Te miran diferente, pero también te miran diferente porque sos la única mujer. Llamás la atención solamente por ser muy pocas. Pero nunca me han hecho sentir mal. No he tenido, por suerte, en ningún momento un momento feo, de que me hayan hecho sentir menos, ni me han tratado de forma despectiva. Al contrario, al ser la única mujer te atienden un poco más, solo por eso.

-¿Por qué te involucraste? ¿Conocías de logística?

- Entré como administrativa o controller, con lo cual me iba a dedicar solo a la parte financiera y contable de la compañía. Me fui metiendo porque me interesó y me gustó. Lo mío fue 100% curiosidad, y que vi que es un rubro donde hay un montón de cosas, donde las tareas se pueden hacer diferente y lograr mejoras. Es tan dinámico; cada operación es diferente, porque cada cliente quiere un servicio diferente. No son todas las operaciones iguales.

Si uno intenta ser creativo, se pueden armar un montón de cosas diferentes. Eso fue lo que me motivó a meterme en esto y que hoy me encanta. Porque me fascina esto.

Entré en 2009 a Dialog, y a los seis meses ya estaba metida en cosas de operaciones. En 2011, formalmente, se ascendieron a gerente de Operaciones, aunque ya realizaba esa tarea sin el título hacia mínimo un año atrás. A mediados de 2013, me ascendieron a gerente general. La operación me encanta y me sigo involucrando en temas que quizás hoy corresponden más al gerente, pero me gusta involucrarme en la operación.

-¿Cómo puede una mujer adaptarse a trabajar en estos ambientes?

- Para poder trabajar en un ambiente masculino, como es la logística, se requiere que la mujer tenga un perfil y una personalidad fuerte, porque obviamente, como es un mundo masculino, hay que atravesar determinadas barreras; yo tengo la suerte que empecé bastante arriba con el gerente general apoyándome, y ese camino, quizás, lo tuve más allanado. Quizás en los niveles más bajos cueste más.

La persona que tengo como administrativa en operaciones tiene también un carácter fuerte. El perfil de mujer que sobrevive en este ambiente es aquella con un carácter fuerte, que sabe imponerse y poner límites en el día a día.

Nosotros también nos manejamos con el gremio camionero, y son relaciones complicadas. Los delegados no están acostumbrados a trabajar con mujeres. Es un gremio muy machista. Son muy prepotentes. Tiene que ser alguien con un carácter que pueda soportar situaciones tensas y momentos y poner a algunos en su lugar.

-¿Cómo conciliar la relación entre el personal?

- Para trabajar con hombres y mujeres, en la parte operativa pueden surgir algunos problemas, aunque en la parte administrativa también surgen. Yo lo que recomiendo siempre son políticas y reglas claras y mucha acción de recursos humanos, hablar con la gente y decirle qué cosas se pueden hacer y que no en la compañía, para que las relaciones que puedan tener de las puertas para afuera no afecten a la compañía. Lo fundamental, para mí, son reglas claras, supervisores fuertes y mantener los límites de hasta qué se puede.

-¿Creés que es justamente por eso, que se requiere una personalidad muy fuerte, que no hay muchas mujeres y que hay cierto autorechazo?

- Yo creo que no todas las mujeres tienen ganas de exponerse a eso. Creo que hay de todo, como en todos lados. Es un ambiente hostil para la mujer. Hoy no tengo ningún problema y mi experiencia ha sido tranquila, pero reconozco que el ambiente puede ser hostil para la mujer. Quizás la mujer, ante la opción de tener otras alternativas, elige una menos hostil.

-¿Cómo ve la situación en Europa?

- Hay operaciones logísticas en Europa que tienen 50% de mujeres, porque se han dado cuenta que para determinadas tareas más detallistas, la mujer es más productiva; y para otras, el hombre. Ese es el caso ideal. Pero todavía en Argentina, hay determinados sectores donde esto está cerrado. Yo creo que la mujer también le huye un poco.

A mí se me dio esto de manera lateral; no es que yo lo fui a buscar. Yo ingresé como administrativa y, de repente, me interesó la parte operativa. Pero no es que yo busque desarrollarme en la logística.

Conocí a un operador en Europa que comentaba que para determinadas tareas tenía mujeres, que la mujer también tiene hijos o determinada responsabilidad familiar y es más perdurable en el puesto. Al tener la carga es un poco más responsable y no tan volátil como el hombre. El hombre es un poco más volátil y menos responsable a nivel

de un trabajo para mantener la familia. En este rubro logístico, nos damos cuenta que la gente no tiene en cuenta que mañana se puede quedar sin trabajo y tiene una familia atrás. A la mujer ya le pesa más si tiene una familia e hijos que mantener. En ese sentido, conviene más tener una persona estable.

Yo creo que la mujer viene con ese chip de responsabilidad. Primero está la familia, y necesito el trabajo para mantenerla. Eso se ve. Acá tienen horarios a la mañana y a la tarde. El que va a la mañana se pide el turno para el médico a la mañana, y el que trabaja a la tarde, para la tarde. En cambio, en una mujer ves que ordena más eso. Es más ordenada y trata de interferir lo menos posible con su trabajo.

En general, se dice la mujer tiene el problema de que queda embarazada y tiene hijos. Yo creo que hoy por hoy, por lo que veo acá, tengo menos problemas con las mujeres que con los hombres. Porque la mujer se organiza. El hombre dice “tengo al chico enfermo, listo, falta”. La parte operativa es así. Parece que todos los hombres cuidan a los hijos. En cambio, la mujer... yo, por ejemplo, trabajé todo el tiempo desde que nacieron. Muy rara vez he faltado a una jornada laboral por mis hijos. Siempre he encontrado la forma de solucionar el inconveniente; he tenido gente que me ayudó. También porque carga con ese karma de que ya la prejuzgan de que como es mujer y en estado de tener hijos, hay más probabilidades de que falte al trabajo. Obviamente hay de todo, pero no es tan así. En el día de hoy, entre los operarios tengo un montón de ausentes por ese tema. Cosa que no lo entendés, porque supuestamente la mujer se queda a cuidar a los hijos. Es lo más común y por lo que se juzga a la mujer.

-¿Cómo ves que la mujer se inserte en la logística?

- Bien. Yo creo que le puede aportar un veta que el hombre no tiene, que es este tema de ver las cosas de modo diferente. Hay una característica, que si todos los que vienen a ver el depósito lo dicen: el depósito nuestro tiene una característica diferente. Con mi faceta de mujer, soy ordenada y me gusta la estética. Entonces, me gusta que el depósito funcione bien, sea productivo, la empresa genere dinero, pero que a su vez esté ordenado y limpio; que el área de mantenimiento sea un área en la que se pueda ingresar y caminar, que la gente esté bien y que tenga todos los elementos. Esa es una característica que le brinda por su faceta de mujer. Uno puede decir “no importa tanto”. Pero sin embargo, sí importa. Que esté ordenado y limpio hace que la gente trabaje mejor, en un mejor clima, que el depósito se vea diferente y que la operación sea más productiva. Aparte, la mujer tiene eso de ir al detalle. Yo estoy en muchos detalles que quizás el hombre vio, pero dice “no importa, salió”.

-¿Qué creés que se puede hacer para fomentar la inclusión?

- Yo creo que hay darle espacio, darle oportunidades y no restringirse tanto cuando empezás las búsquedas. En general, cuando uno inicia una búsqueda, son hombres. Si yo quisiera salir a buscar es muy raro que pidan. En general, en este rubro piden hombres excluyentes. No es algo que esté abierto y no haya problemas. Todavía las empresas suelen preferir que sean hombres. También tiene que ver con que este trabajo tiene horarios extensos y, a veces, hacés los tres turnos completos; hay que tener disponibilidad. Uno no es que trabaja ocho horas y en el resto del tiempo no te llaman nunca. Hay que estar disponible. A veces, se piensa que la mujer no está disponible por la familia, los hijos, etc. Yo creo que ese no es limitante. La mujer responsable es muy responsable. Yo creo que no hay ningún limitante como para que una mujer no pueda llevar adelante esta tarea.

-¿Llegaremos a una situación similar a la de Europa?

- Creo que sí. Creo que de a poco, como a mí me abrieron una puerta, de a poco vas viendo que hay otros puestos que se fueron cubriendo con algunas mujeres. Yo creo que, de a poco, va a ir mejorando, pero va lento. La realidad es que tampoco hay mucha oferta de mujeres en este rubro. En general, cuando hacés una búsqueda, el 90% de los CV que recibís son de hombres. Tampoco es que del otro lado tenés una oferta impresionante y te estás negando a tomarlo. La mujer también se tiene que animar más, para que el empresario se anime más, ante un perfil que sea bueno, a tomar el riesgo.

-¿Cuán importante creés que es el conocimiento, para que la mujer se pueda ganar su lugar?

- A mí me resultó fundamental. En realidad, es una forma de trabajo mía. Pero en este caso puntual, en el que uno viene de un ambiente que no tiene nada que ver y no tenés ni idea del trabajo, creo que para poder opinar y que la gente te respete tenés que conocer el trabajo. Primero, tenía que conocer qué es lo que se hace, cómo lo hacen y por qué lo hacían así. Creo que la gente se gana el respeto, más allá del puesto, por lo que vos podés aportar y por el conocimiento que tenés. Si no te ganás el respeto en una operación, no funciona. En la parte administrativa es diferente. Acá necesitan tener un referente y reconocerlo, porque sino te pasan por arriba. Siempre hay una explicación de por qué no se hizo tal cosa.

-¿Cómo te resultan las tareas que realizaste junto con los operarios?

- Bárbaro, me resultó genial. Compartí momentos muy buenos y me enseñaron mucho. A ellos eso les permitió también mostrarse. Acá hay un mito, o al menos lo hubo, de que el que viene de afuera viene siempre para opinar que las cosas están mal hechas, pero nunca se mete a ver porque están mal hechas. Les permitió abrirse más; me permitió llegar a ellos y que se abran. Me permitió conocerlos más a ellos y la tarea, y ellos se abrieron mucho más a mis propuestas. Se dieron cuenta de que acá, más allá de los títulos, la idea era mejorar el trabajo, la productividad y la compañía, que es para el bien de todos. Nadie iba a imponer nada, sin el conocimiento previo. Porque no es que yo venía de 20 años de haber trabajado en la logística y caigo y digo: “Las cosas las tengo súper vistas. Modifiquemos esto”. No tenía ese aval para que me respetaran. Tuve que hacerlo sobre la marcha. A mí me acerco mucho a la gente. Me sirvió de base para poder seguir despegando a partir de ahí. Hoy no lo hago. He pasado noches con ellos, porque teníamos problemas de almacenaje, ordenando y viendo cómo lo hacíamos y cómo lo mejorábamos.

Creo que eso es bueno en todos los trabajos, que la gente vea que uno es parte, que no está solo para decir que el trabajo está mal hecho, que formás parte del grupo y querés saber qué les pasa y por qué. Cuando ves que la gente empieza a abrirse y empieza a decirte cosas, siempre hay un motivo para todo. A veces, ni siquiera las cosas se dan a propósito, sino que son por falta de capacitación o de entrenamiento; hay gente que no conoce un sistema, aunque uno piensa que hay cosas básicas que tienen que conocer. Por fácil y obvia que me parezca la operación, esa persona se quería morir... también uno tiene que entender, abrir la cabeza y entender que no siempre las cosas son como uno las ve. Cuando uno ve que las cosas no están funcionando, hay que ir un poco a la base y entender.

-¿Qué opinas del uso de la tecnología?

- Hoy con la tecnología, hay muchas tareas que se ven simplificadas. Una de las cosas que hacemos, por un tema de seguridad e higiene, es que ninguno de nuestros operarios levante peso. Tenemos zorras eléctricas y pickeamos con colectores. Nuestros productos, puntualmente, no son pesados. Con lo cual, todas las operaciones que tengo, las podría hacer una mujer.

La maquinaria es fácil de usar, solo tenés que estar capacitado. Necesitás hacer un curso, pero no es un curso que no pueda hacer la mujer y tener el registro. Es como cuando no sabés manejar un auto... aprendés. Es exactamente lo mismo. Es la misma capacitación que necesita el hombre. No requiere fuerza física. La única tarea que requiere más fuerza física es la descarga y la carga de un camión, pero tampoco es que una mujer no la pueda hacer. Depende del producto y de los pesos, porque tampoco se quiere que ninguna persona, hombre o mujer, maneje más pesos de los que puede manejar; a partir de tal peso depende de la persona que lo pueda manejar. Pero hoy, todas las operaciones que tengo las podría hacer una mujer.

Salimos de tener a la mujer como que lo único que puede hacer es lavar los platos, como una mujer normal, con un cuerpo normal que puede hacer un trabajo normal.

En la casa, la mujer hace tareas que también implican fuerza. Vos limpiás con tu hijo a upa, que pesa más de 5 kg; con una mano hacés una cosa y con la otra tenés al chico. ¿Cuántas cosas hacemos las mujeres hoy que son rol de mujer, como cargar las bolsas de supermercado, que son actividades pesadas, pero que sin embargo son de mujer y las hace la mujer? Ahora, en este tipo de tarea, ¿cómo una mujer va a levantar una caja? Yo creo que es 100% cultural. Todos los procesos culturales son lentos, pero de a poco la mujer se está incorporando.

Pero también pasa que una mujer se incorpora y dice: “Yo esto no lo levanto”, porque se resguarda. Pasan esas cosas... es la misma mujer la que se genera el límite. Es un tema de todos. Si uno realmente quiere, tiene las ganas y le gusta, no hay ninguna limitación que impida que haga este trabajo.

-¿Qué opinás sobre todo esto como conclusión?

- La conclusión es que se puede entrar en el sector; la mujer que tenga ganas que lo intente. Es un rubro muy lindo, dinámico y creativo, aunque no lo parezca; se pueden hacer un montón de cosas. No hay que echar la culpa para afuera. Está en uno lograr el lugar y el respeto, sea de hombres o de mujeres con los que uno esté trabajando. Desde mi experiencia, te digo que se puede. Estoy trabajando con 120 personas, de las cuales 100 son hombres. Me manejo en un rubro de hombres, con jefes hombres y colegas hombres. Se puede perfectamente.

Entrevista a Contino, Carlos Enrique. Socio Gerente de CONA Consultores en Recursos Humanos y docente. (2014)

- ¿Cómo fue su carrera?

- Si bien hace dos años que me dedico a la consultoría, en mi etapa anterior a los 40 años trabajé en compañías industriales, siderúrgicas, y de indumentaria, por lo que mi visión va a ser un poco sesgada por el rol que cumplí desde la gerencia de Recursos Humanos. La consultoría te da una mirada un poco más amplia; no sesgada a una empresa o a una cultura. CONA está cumpliendo cinco años; yo estoy acá desde hace tres. También ejerzo la docencia en la Universidad el Museo Social Argentino.

-¿Por qué piensa que hay pocas mujeres en el sector de la logística?

- No son tantas las mujeres que trabajan en este negocio y actividad. Creo que hay, como en todas las sociedades, ciertos paradigmas y creencias acerca de muchos procesos de la vida, y particularmente, en el tema del empleo, existe en algunas organizaciones una clara división entre los empleos que son para hombres y los que son para mujeres. Esto es fundamentalmente paradigmático de cada empresa y de cada persona que lidera la compañía. No tiene que ver con las competencias de las personas. No he visto competencias distintivas para determinados trabajos entre el hombre y la mujer. Sin embargo, hay empresas, trabajos o actividades que parecen que han sido culturalmente diseñadas para varones o mujeres.

Sin embargo, yo considero que hay cierto cambio que se está gestando, incluso en estas actividades logísticas. Nosotros tenemos alrededor de cinco clientes de esta actividad y, por ejemplo, la gerencia de Recursos Humanos, que siempre era un puesto de varones, en dos de ellas, por lo menos, está cubierto por mujeres. La presencia de la mujer en una actividad donde hay mayoritariamente varones en desarrollo operativo es una novedad. En algún caso, hace tres o cinco años que ya está. Me da la sensación de que esto está cambiando.

Desde la mirada de docente, también, la mujer está avanzando a pasos agigantados en territorios laborales que hasta ahora estaban definidos para varones. Tengo un aula de 25 alumnos de la materia “Recursos Humanos” de la carrera Relaciones Laborales, en la que hay 18 mujeres. Esto muestra un cambio, inclusive en áreas de relaciones laborales, que era de hombres, por el sindicato, porque, a veces, había que hablar fuerte y golpear la mesa. La mujer está dando otro tono a esas conversaciones. La gerente de Relaciones Laborales de General Motors es una mujer. Y es una empresa automotriz, dura y de hombre.

En la logística percibo también algunos cambios. Si uno lee la realidad tendría que decir que, hasta ahora, hay pocas mujeres en estas actividades. Pero si uno mirara un poco más adelante, las perspectivas, las universidades, los ingenieros, las aulas... La gerente de Hornos de Acindar, que es un trabajo muy duro, es una mujer. Eso a mí me dice cosas.

-¿Sabe si en las compañías con las que trabajó hay cargos operativos ocupados por mujeres?

- En uno de los dos casos, la comercial también es mujer. Pero no veo todavía mujeres en cargos más operativos. No veo en Argentina, por ejemplo, mujeres manejando grúas o autoelevadores. Pero por ejemplo, en Trinidad y Tobago, hay mujeres que manejan grúas de 40 metros, con efectividad. Por eso digo que no es un tema de hombre o mujer, sino de paradigmas de quien gestiona la empresa. No hay nada objetivo que diga que una mujer no puede manejar una grúa en el puerto.

- Hoy, hay muchos avances en tecnología, pero hace algunos años no, y había actividades que requerían de mayor uso de fuerza. ¿Piensa que por eso la mujer era juzgada?

- Sin duda, la tecnología ayuda mucho a que trabajos que eran duros, pesados y hasta traumáticos, hoy se tornen más sencillos, incluso para varones.

Menciono el caso de la siderurgia porque es una industria muy pesada. La fabricación de acero es complicada en cuanto a los procesos. Cuando un empleado de hace 30 años visita una planta de hoy, piensa: “Esto no es trabajar. Trabajar era cuando yo tenía que

ejecutar procesos, poniendo más de fuerza física”. Hoy, todo es más liviano para todas las personas.

Lo de la tecnología es cierto para un puesto más operativo. Pero fijate que las posiciones de relaciones laborales no tienen tanto impacto tecnológico y, sin embargo, eran territorio de varones. Jamás he visto, salvo en los últimos cuatro o cinco años, mujeres trabajando con sindicatos y en negociación de paritarias. Conozco varias compañías que sí las tienen; es el caso que tomo, porque es en el que te puedo garantizar que ocurre.

Por otra parte, antes buscabas un técnico mecánico para reparar máquinas envasadoras, y hoy hay también mujeres técnicas mecánicas. Creo que hay talleres mecánicos de concesionarias con mujeres, lo que es absolutamente novedoso. Por eso decía que la mujer avanza sobre “territorios de varones”.

- Las personas, a veces, también se sorprenden cuando se suben a un colectivo y es una mujer la que maneja...

- Y eso ocurre acá, porque hay muchas provincias en que los colectivos son manejados por mujeres. Hay algunas empresas de larga distancia que están empezando a hacer pruebas piloto sobre ese tema.

-¿Cree que la mujer sufre algún tipo de discriminación?

- Uno piensa en la discriminación como algo consciente y voluntario. A mí, me parece que no es discriminación lo que ocurre. Estos paradigmas y creencias están instalados en muchas personas para dividir los territorios, y les cuesta mucho el cambio.

Imagino que a un gerente de Recursos Humanos, que tiene que promover la incorporación de operarias para manejar un autoelevador, cuando va a la operación a proponer esto le vienen 20 fantasías distintas que tienen que ver con que el trabajo es duro, el clima, el frío, el viento, la capacidad y la movilidad, que el hombre maneja mejor que la mujer. Yo creo que son todas cosas que cuando vos las profundizas en conversaciones de coaching no encontrás sustento; no hay evidencia de que eso sea así, pero existe. Por lo cual, creo que son prejuicios, más que discriminación... paradigmas.

La realidad eso lo va cambiando. Siempre hay alguna compañía que experimenta, alguna de las personas que dirige. Cuando en un espacio no hay mujeres, es porque alguien decidió que no las haya. A la inversa, hay profesiones donde los hombres no tienen espacio. Sostengo el tema de los prejuicios y la falta de apertura para mirar mundos nuevos de quienes tienen que tomar este tipo de decisiones.

- Más allá de la decisión de un directivo, esto puede generar resistencia por parte de los empleados. ¿Cómo puede fomentarlo?

- Me parece que es un cambio positivo. Se ve en lo que hablaba de las relaciones laborales, cómo cambia la conversación cuando hay una mujer en la mesa, cómo se cuidan los modos, las palabras, los gestos. Desde mi experiencia, se hace hasta más productiva la conversación, en términos de lo que “sale” de la conversación.

A veces, las empresas son tan paradigmáticas en cuanto al tema de varones que, por ejemplo, no tienen ni instalaciones preparadas para tomar mujeres. Eso requeriría instalar buenos baños y vestuarios específicos para mujeres. Hay compañías que no los tienen, porque fueron creadas y fundadas con la creencia de que ese trabajo era para varones.

En el caso de Acindar, se hizo inversión determinada; se construyeron vestuarios para mujeres y, entonces, se las pudo incorporar. A veces, está la apertura del paradigma viejo por uno nuevo, donde incorporamos mujeres, pero hay que tener instalaciones y

condiciones para que esto ocurra. No veo problemas ni inconvenientes entre compañeros.

Aun en sindicatos muy duros y pesados, como puede ser la UTA, UOM o SMATA, a las compañeras las han incorporado con mucho gusto y con placer. Actualmente, tenemos normales legales que obligan a los sindicatos en sus organizaciones a tener mujeres.

Anteriormente, no había mujeres en la lista de los sindicatos. Es muy productivo verlas, porque actúan desde el lugar de mujeres. Normalmente, tienen competencias distintivas en cuanto a que es muy difícil sacarlas del foco. Con los hombres quizás terminamos hablando del partido de River-Boca. Las mujeres se sientan, al menos en mi experiencia, y piensan: “Vinimos a hablar de las categorías; le damos hasta que quede solucionado”.

A mí me resulta muy grato trabajar de esa forma. Me parece que se está imponiendo, porque si te digo que en un aula de 25 alumnos, 18 son mujeres, sin duda, el mundo va a ir para ese lugar.

-¿Cuál cree que es la aceptación por parte de los hombres?

- No he visto ningún tipo de inconveniente y la aceptación es total. Estos cambios son culturales. Hay que hacer un proceso y preparar al grupo. Hoy, está ocurriendo en todos los ámbitos de la vida, en los sindicatos, en las ONGS y en las empresas. De alguna manera, la sociedad está más preparada e inclusive para aceptar otro tipo de definiciones sexuales. El tema de la mujer ingresando al mundo de los varones ya no es un problema.

-¿Dispone de estadísticas?

- No. Nosotros trabajamos fundamentalmente con muchos clientes que son empresas de logística tecnología, industriales, siderúrgicas, metalúrgicas, químicas y laboratorios. El 30-40% de las posiciones en Recursos Humanos está en manos de mujeres, y la tendencia es creciente.

- Muchas personas hablan de una diferenciación de salarios y beneficios entre hombre y mujeres. ¿Ve esto?

- No, yo no lo vi. Normalmente, los diseños de compensación de puestos se hacen por definición del puesto y no de quien lo ocupa. Hablamos de empresas que trabajan con objetividad en los procesos de gestión de compensaciones, ya sea una empresa grande o pyme, pero una empresa con los legalismos no hace esa diferenciación; yo no la vi nunca.

Sé que se dice eso, porque también comparto el ambiente de las empresas. Pero fíjate que los sindicatos tienen convenios colectivos de trabajo que establecen el salario. No es para hombres tanto y para mujeres tanto. Es un salario para quien ocupe determinada posición o categoría. En los puestos gerenciales tampoco, ninguna compañía. Uno de nuestros clientes, una empresa de logística de tradición y envergadura, cuando nos pide cubrir una posición, no nos dice ni por casualidad “si es hombre tanto, y si es mujer tanto”. Me parece que eso puede ser más propio de algunas empresas informales, o de una persona que toma uno o dos empleados de forma no legal y aprovecha alguna circunstancia de estas características; pero normalmente no ocurre. Ninguna compañía vas a encontrar que tenga una diferencia porque es hombre o mujer.

-¿Qué otros aportes puede hacer la mujer a esta actividad?

- La capacidad para tener una concentración determinada en el objetivo de la reunión; aprovecha mejor los tiempos y va muy al punto, y, por otro lado, tiene la capacidad de registrar. Tiene muy claro lo que pasó en la reunión en la próxima reunión. Eso me parece que es una capacidad distintiva o exacerbada en el caso de la mujer. Registra los detalles, cosas que pasan por alto para otros. En general, tienen competencias parecidas, pero evidentemente, hay competencias que están más destacadas en uno o en otro.

-¿Cree que debería haber más mujeres? ¿Esto es posible?

- Creo que es posible y que sería positivo. La mujer le da un tono distinto y efectivo a los acontecimientos. Eso lo sabemos todos los que tenemos familia. La mujer siempre pone un punto de vista que al hombre a veces no se le ocurre.

Me parece viable y, además, la tendencia es que va a ser así. Estoy convencido de que la participación de las mujeres en las empresas es creciente año a año. En los equipos gerenciales de empresas, entre seis o siete personas, hay dos o tres mujeres. Anteriormente, no era frecuente encontrar una mujer en cargo gerencial. Siempre eran secretarias o asistentes.

-¿No cree que la falta de mujeres en la actividad pase también por una cuestión de difusión?

- Las revistas y las páginas de internet, en la actualidad, destacan mucho el caso de las mujeres exitosas liderando empresas o en puestos de cierto nivel. Me parece que esa es la mejor promoción, mostrando el resultado de la gestión de la mujer. Si decís: “Hay cinco empresas, hay X cantidad de mujeres y están siendo exitosas”, esta es una promoción hacia otros que todavía están dudando de las capacidades que pueda tener una mujer. No creo que se trate de capacidades, el hecho de ser mamá y los hijos creen que puede ser una limitación. Por ejemplo, un pensamiento ortodoxo o tradicional diría: “Va a estar dos meses fuera de su casa, eso no puede ser”. Y sin embargo, ocurre con los tripulantes de aviones. Es desafiar los paradigmas. Lo mismo que pasa con otros aspectos de la vida. Hay que desafiar los paradigmas de que la mujer hace ciertas cosas y el hombre, otras, porque eso ya no tiene vigencia.

Entrevista a Cruz, Ricardo. Psicólogo y director de Unidades de Negocios del Grupo Logístico Andreani. (2015)

- ¿Cuántos años hace que trabajás en el sector logístico?

- Hace 23 años. Empecé en Andreani. Ingresé como gerente de Recursos Humanos. Venía del área de Recursos Humanos de otras empresas productivas. A través del tiempo, me fui desarrollando en otras áreas, y pasé al área de Negocios hace 10 años.

- ¿Cómo ves hoy la incorporación de la mujer, en comparación a cuando ingresaste?

- Es un segmento, el transporte y la logística, con un historial misógino. Había muy pocas mujeres cuando yo ingresé. Las mujeres de acá estaban reservadas a tareas administrativas o de recepción en las plantas.

Hay dos cuestiones: el segmento es un segmento que, tradicionalmente, por ser un negocio donde había trabajo pesado, era expulsivo de las mujeres. Y por otro lado, las mujeres no lo veían al trabajo de las empresas de transporte como un trabajo interesante. La metamorfosis en estos más de 20 años ha sido importante, de los dos lados.

Creo que, especialmente esta compañía, de la mano de un proceso de profesionalización muy importante, de una alta inversión en infraestructura y modernización, ha hecho que hoy el ambiente de trabajo diste mucho de lo que era la imagen tradicional del transporte. En eso también ha colaborado mucho un avance en la cadena de valor, por el que cada vez más tenemos una participación más importante en el servicio de warehousing y servicios adicionales para la mercadería. Esto ha hecho que los ambientes fueran también más deseables para las mujeres.

Creo que también hay una maduración en los cuadros internos en cuanto al aporte y el valor agregado que pueden ofrecer las mujeres, no solo desde la condición de operarios o de tareas manuales, sino también en el trabajo de gestión. Recuerdo que cuando comencé a trabajar en las plantas de operaciones en manufacturas, casi 40 años atrás, las mujeres eran siempre muy valoradas por el trabajo manual, por el trabajo donde se requería prolijidad y detalle, y con manejo de cosas muy pequeñas.

Hoy, nosotros tenemos sucursales operativas del interior, que son lideradas por mujeres, mujeres que gerencian grupos de hombres. En la terminal de transferencia de cargas hacia el interior, que es un poco el corazón de esta organización, la jefatura reside en una mujer, una ingeniera, que tiene a cargo más de 140 personas que trabajan en la carga y descarga de camiones.

En varios sectores, hay mujeres como condición de jefas o supervisores. En nuestro Departamento de Calidad, la gerente es una mujer. Es un departamento altamente técnico, donde hay veterinarios, farmacéuticos, etc.

La participación de la mujer es muy positiva. En nuestra área de Recursos Humanos, mayoritariamente, hay mujeres. Y también en muchos proyectos, nosotros contratamos, sobre todo en áreas como change management, donde el aporte de la mujer es muy importante, por su visión, por su ductilidad para el trabajo en grupo y para la comunicación. Es un valor agregado importante.

Hoy, estamos haciendo un proceso de coaching de nuestros líderes y pedí específicamente que un grupo de ellos fuera coacheado por una mujer. Para un gerente, le da otra visión y otra plasticidad; le hace repensar su relación de mando.

Creo que, en ese sentido, la organización de hace más de 20 años a hoy ha cambiado sustancialmente. Aunque no lo veo tanto en el mercado. En general, sigue siendo...eso lo ves en las convenciones de logística, sigue siendo 96% masculino. Pero creo que, en tanto la infraestructura de las organizaciones y la profesionalización de las organizaciones, las hace también más deseables como lugares de trabajo para las mujeres, que yo creo que tienen mucho para aportar a la gestión este sector.

- Cuando ingresaste, ¿Andreani estaba preparada para recibir mujeres, en cuanto a su infraestructura?

- Había. No todas las plantas estaban preparadas para eso. Hoy sí, es una condición de todas las plantas tener las instalaciones requeridas para eso, en la proporción requerida. La participación era poca. Recuerdo algunas plantas operativas en las que había un baño, que servía para las dos o tres mujeres que había en la planta. Hoy, las condiciones son distintas y hay otras materializaciones.

- Me comentabas que hay mujeres en cargos gerenciales. ¿Sabés si tienen dificultades en el trato?

- Hemos tenido algún caso donde hubo cuestionamiento, no de todos, pero sí de algunas personas, al liderazgo. Pero creo que la mejor muestra es la gestión del liderazgo. Se ha solucionado por la capacidad de liderazgo de las mujeres que estaban a cargo.

El no reconocimiento de liderazgo puede pasar por cuestiones de género, como también aun dentro del mismo género por cuestiones de juventud. Hay mucha gente que quizás tiene muchos años de antigüedad y se encuentra con un jefe que entiende que es muy joven. Aquí, el no reconocimiento no pasa por el género, sino por la edad. Puede pasar por lo que se entiende una falta de conocimiento de la tarea. Es decir, piensan: “Hace 20 años que hago lo mismo y un ingeniero nuevo que recién sale de la facultad y va a ser mi jefe”.

No hay diferenciación en esos planteos de no reconocimiento de la autoridad, pero siempre se soluciona con el mismo remedio: una adecuada gestión del liderazgo. Los liderazgos no designan, sino que se ganan. Vos podés nombrar a alguien jefe supremo, pero si no es reconocido por sus liderados, de poco sirve el valor que le otorga un título. El liderazgo no es por título o designación, sino por reconocimiento. Hemos tenido un caso mínimo, pero son pruebas de fuego también para quien ejerce el liderazgo.

- **¿Y conflictos o rechazo entre sus pares?**

- No. eso jamás, nunca hemos tenido un inconveniente respecto a los pares.

- **Cuando hablabas del valor agregado, mencionabas su capacidad para trabajar en grupos. ¿No se ve eso en el hombre?**

- Es muy difícil hacer generalizaciones. No creo en las generalizaciones, sino en la singularidad. La singularidad se maneja de persona a persona. Pero en general, por la experiencia de lo que he visto, quizás no hay una competencia tan explícita por parte de las mujeres; no digo que no tengan sus ambiciones, porque es lógico que toda persona que esté en una posición de liderazgo las tenga.

El valor agregado es la posibilidad de análisis y diálogo. El hombre, en general, es un poco más venal y más acrílico cuando se plantea una discusión. La mujer tiene una tendencia más negociadora. Forma parte de un buen equilibrio dentro de los equipos, aunque no es una condición que pase por el género. Hay mujeres que son duras y difíciles de negociar, y hombres que son absolutamente conciliadores. Eso depende. Creo que sí introduce una mirada desde un lugar distinto. Eso siempre, las cosmovisiones se forman de integración de múltiples miradas. Y esa es una cuestión importante.

Cuando hablamos del liderazgo resistido, lo que está generando en la organización es la interrogación. Esa interrogación es poner en cuestión ciertas cosas establecidas; es un valor importante, porque es lo que deberían hacer las organizaciones. Las contradicciones hacen generar la síntesis nueva, donde se produce un cambio. Toda organización necesita un cambio y una superación permanente.

- **En la cuestión de que la mujer tiende a tener otra visión, ¿cómo creés que juega la educación?**

- Hay un fuerte condicionamiento cultural. Aunque pareciera que en ese condicionamiento cultural no es tan importante la meta del logro laboral o profesional, para la mujer lo es en la misma medida que el hombre. Porque tiene que ver con los roles sociales preasignados. Es importante.

Como yo siento que soy valorizado en mi función y con ciertos emblemas institucionales...creo que tiene bastante que ver con eso el lugar donde me realizo. Y la realización, en realidad, es una adjudicación social. Algunos reniegan de eso; por eso, tenemos distintos posicionamientos.

Cuando uno mira los gobiernos latinoamericanos, ve una mujer presidenta en Brasil, otra en Chile y otra en Argentina, y son todas líderes fuertes. Ninguna tiene una posición de acompañamiento ni simple figurismo. Son espacios que hay que ganarse. Hay rechazos y reacciones, pero son caminos que hay que recorrer.

- ¿Puede tener que ver también con que el hombre siente que le están robando su lugar?

- Sí, claramente. Tiene que ver con un posicionamiento en la relación dominado-dominante, que tiene que ver con ciertas ataduras culturales.

Hemos caminado en los últimos 60-70 años muchísimos pasos, muy largos. Yo a veces me sorprendo de la capacidad de adaptación que ha tenido mi generación, que no es la que han tenido mis padres. Mi padre murió pensando que el tango era lo mejor y jamás había escuchado el rock. No solo me refiero a eso, en el sentido música, pero es un determinante. Hoy, nosotros compartimos no solo eso, sino que tuvimos que aprender a dejar la máquina de escribir y usar la computadora, teléfonos inalámbricos y la red. En lo cultural, en lo artístico y en lo social asumimos muy fuertes cambios que, por ejemplo, mi padre nunca asumió. Lo uso a mi padre como representante de una generación.

Hemos tomado demasiadas dosis de remedios, que muchas no podemos metabolizar. Y a veces nos salen ciertas reacciones primarias, pero el tiempo las va a ir curando.

- ¿Cómo hacer justamente para superar eso? Es difícil ir contra la cultura...

- Yo creo que se va ir dando. Los cambios tecnológicos han ido mucho más rápido que los cambios sociales; siempre es así. El cambio tecnológico tiene una velocidad y el cambio social, otra. Hay cosas que se van a ir ajustando con el tiempo y con las generaciones, con el cambio de mentalidad. Mientras tanto, se van ganando muchísimos espacios.

Hace más de 60 años, la mujer no podía votar. En 1963 fue la primera vez que votó en Argentina. Y ahora estamos hablando de un posicionamiento en las estructuras de las compañías como líderes, más allá de que haya algunas resistencias... es un camino muy ganado.

- ¿Qué opinas sobre la Ley de Cupo?

- Yo creo que ha sido positiva, porque ha permitido el acceso de las mujeres a ciertos cargos en la política, donde se empezó a ejercitar. Sirve como un imperativo para garantizar un piso. El tema es si tenemos la misma participación en calidad como para cubrir ese piso.

Si yo quiero garantizar un 30% de los cargos a mujeres, me tendría que asegurar que en esas organizaciones políticas por lo menos la participación de las mujeres sea del 30%. Si su participación es del 10% y yo quiero dar uno de 30%, seguramente no voy a elegir a las mejores. Tiene su pro y su contra.

Mucho de lo que ha generado mayor presencia de las mujeres en la política ha sido la Ley de Cupo. Tendría que tender en el tiempo a desaparecer. Mientras tanto, es una buena obligación para que se empiecen a abrir espacios.

- En este sector, ¿la mujer está capacitada? ¿Quiere acceder?

- Sí. Yo creo que hay muchas mujeres capacitadas. Es un sector que, en realidad, no es el más deseable, no solo para las mujeres sino tampoco para los hombres. El sector de la logística implica un nivel de adrenalina diario muy grande. Vivimos brindando

soluciones, para garantizar que un producto esté en tiempo y forma en el lugar adecuado. Pasa por infinitos problemas sindicales, cortes de rutas, limitaciones de horarios, problemas meteorológicos.

Todas estas cuestiones de todos los días, cuando uno empieza a hacer su tarea, implican que no sabe con qué novedades se va a enfrentar y qué metodología va a tener que usar para solucionarlo, porque va a tener que dar una solución, porque el producto va a tener que estar disponible. Esto genera un grado de adrenalina que, en algunos, nos genera una adicción y un interés, porque el trabajo es realmente una maravilla y lo descubris todos los días; y en otros, provoca un cierto malestar.

Esto es un lugar para los enamorados de este tipo de trabajo. Dedicación 24x365, porque cualquier organización de logística trabaja todos los días del año, a la mañana, a la tarde y a la noche.

No es un trabajo deseable para todos. No es uno de los segmentos con mayor reconocimiento social. Pareciera que hasta socialmente quien trabaja en una institución financiera tiene un reconocimiento y un status social mucho mayor que el trabaja en una empresa de logística. Además, tenés que empezar a explicarle a la persona qué es la logística.

Es un segmento de difícil captación, no solamente para la mujer, sino también para los hombres. Y como lógicamente hay menor cantidad de mujeres en búsqueda laboral, todavía es un poco más complejo por su número. Creo que la limitación pasa básicamente por ahí.

- ¿Tienen mujeres camioneras?

- En la larga distancia, con camiones grandes y grandes tractores, no. Pero sí en distribución. Generalmente conducen unidades pequeñas. No son muchas, pero hay. El otro día estuve justo con una en la inauguración de la sucursal de San Juan. Ahí son 30 transportistas y entre ellos, hay una. Quizás, dentro del segmento de la logística, ese es el menos deseable. Hay que convivir en la calle.

- ¿Por qué no hay de larga distancia?

- He visto algunas. El otro día, por ejemplo, vi que una mujer participaba en un premio al mejor transportista que otorga FADEEAC anualmente. Pero es muy poco común; casi no he visto. No hay porque no hay oferta.

El transporte de larga distancia es un transporte muy complejo, porque implica estar fuera del hogar mucho tiempo. Los transportistas viajan dos o tres veces por semana y no duermen en sus casas. Me parece que la cuestión familiar pesa mucho y es muy complejo para quien lleva adelante un hogar.

Si bien hoy no es un trabajo de esfuerzo, por la comodidad de esas unidades -son casi como un auto de lujo-, creo que la complejidad está en el tipo de vida del transportista de larga distancia. En distribución es distinto, porque todos los días vuelven a su domicilio. Pero también la calle implica una serie de complejidades y dificultades. Hay algunas mujeres, pero muy pocas. Quizás en una relación de 1 cada 30.

- En cuanto a registro: ¿Cualquiera que hace transporte urbano puede hacer de larga distancia? ¿Necesitan un registro extra?

- No. Las licencias tienen distintas categorías, que tienen que ver con el quilaje de lo propulsado. Cuando uno da un examen, tiene que darlo con el vehículo adecuado en cuanto al porte.

- **¿Tienen guarderías en Andreani? ¿Cómo se manejan con las licencias por maternidad?**

- Las licencias son las de la Ley de Contrato de Trabajo, embarazo y lactancia. No tenemos guarderías, porque tampoco tenemos una masa crítica. Tenemos mucha gente, pero tenemos muchas plantas. En cada planta no hay una masa crítica, sobretodo en el mismo segmento horario, como para que sea lógico tener una guardería.

- **¿El hombre tiene beneficios por paternidad?**

- Sí. Dos días por nacimiento. Creo que todavía está en tratamiento una ley en la Cámara de Diputados, que postula que ampliaría a 15 días también la licencia por nacimiento para el padre.

- **El tema de que la mujer se toma la licencia, ¿nunca les generó inconvenientes? El dueño de una empresa, por ejemplo, me contaba que incorporó muchas mujeres, faltaron muchas por embarazo y complicó la línea de producción.**

- Sí, es una dificultad que tiene trabajar con mujeres en determinada franja etaria. Mujeres hay de todas las franjas. Se puede dar en algunos lugares. Hoy, por ejemplo, tenemos en una de las oficinas de atención al cliente tres embarazos simultáneos, pero es poca la posibilidad de esa incidencia.

En general, no es una problemática central. Es de gran impacto cuando vos tenés una empresa con pocos colaboradores. En las PYMEs es altísimo el impacto, porque si tenés cinco empleados y una persona o dos dejan de trabajar por licencia de maternidad, vas a tener que contratar a alguien durante ese tiempo.

Cuando se trata de una organización muy grande y tenés mujeres de diferentes edades y en distintas condiciones, es muy raro que haya una simultaneidad tan grande que vos tengas un fuerte impacto sobre la organización.

- **¿Que otros sindicatos, además de camioneros, interfieren en la actividad?**

- Ningún otro.

- **A veces, es increíble ver cuán avanzada está la sociedad, pero al mismo tiempo las trabas que hay.**

- Pasa con todo. Nosotros tenemos la Ley de Matrimonio Igualitario. Gays y lesbianas pueden vivir en condición de reconocimiento social, pero, sin embargo y a pesar de la ley, ves en discursos televisivos y comentarios de la gente en la calle un alto grado de discriminación. A pesar de la ley y de que no tienen el mismo grado de visibilidad que tenían hace 40 o 20 años tras.

Hoy las mujeres tienen un grado de infiltración en la sociedad mucho mayor. Pero cruzás la esquina, alguien hace una mala maniobra y dicen: "Mujer tenías que ser".

- **Pareciera que les sale de adentro...**

- Sí, lo más primitivo surge en esas ocasiones.

Entrevista a Dohm, Gisela. Coordinadora del Área Trabajo sin Discriminación del Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. (2015)

- **¿Qué es la INADI y cómo entienden desde allí el género?**

- El INADI es el Instituto contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo. Es un organismo relativamente nuevo, creado en 1996. Ha sido muy nutrido en los últimos años, pero es un organismo bastante nuevo. Es el organismo rector en materia de discriminación y Derechos Humanos. Es un organismo del Poder Ejecutivo, dentro de la órbita del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación.

Tiene dos funciones esenciales:

1. La primera es quizás la más conocida: la denuncia. Cualquier persona que se sienta víctima de una discriminación recurre a este organismo para presentar una denuncia y se hace un proceso de instrucción. Se toman pruebas y se hacen entrevistas. En caso de que el proceso no se puede considerar un acto discriminatorio, se hacen conciliaciones y procesos administrativos de derivación. El acto de la denuncia implica que una persona denuncie a otro particular u organización, porque ha recibido un acto discriminatorio, que implica siempre la necesidad de un trato desigual y una obstrucción a un derecho por un motivo arbitrario, que debe estar dentro de un conjunto de la ley antidiscriminatoria que tiene que ver con los más conocidos son: raza (que si bien no lo usamos, está dentro del marco de la ley con esa descripción), género, condición social, religión, etc. El INADI se crea posteriormente a los atentados, a la explosión de la AMIA y de la embajada, pero ha tomado una dimensión importante en muchas de las otras temáticas que abordamos, no tan solo la discriminación racial o religiosa.

En los últimos años asistimos a profundas transformaciones culturales en Argentina. Da cuenta de ello la sanción de la Ley de Matrimonio Igualitario y de Identidad de Género. Son dos leyes que son vanguardia. El INADI es un organismo que ha trabajado mucho para que eso suceda. En materia de género, tenemos trabajos en temas de violencia, en difusión y prevención de pautas comunicacionales que reproduzcan violencias. Somos parte del Observatorio de Medios, un organismo tripartito conformado por el Consejo Nacional de Mujeres, el INADI y el AFSCA.

2. La otra parte grande del INADI trabaja en políticas públicas para reducir pautas y prácticas discriminatorias. Es un contexto que tiene que ver con las transformaciones culturales, educativas y sociales, que no tan solo están suscriptas a una denuncia, sino que hacen a las relaciones humanas y a cómo las personas construyen discriminación dentro de su propia estructura de pensamiento, opinión y sentido. Todos somos seres sociales y la discriminación es un hecho social; es considerar al otro un ser distinto, inferior y subvalorado, fuera de un marco hegemónico que es valorado. A eso nosotros llamamos el “paradigma de la normalidad”, que es considerar como valioso, mejor y hegemónico a una persona o a un grupo que la podemos caracterizar como un varón blanco, católico, heterosexual, sin discapacidad aparente, pudiente, con condiciones y acceso a poder económico. Todo lo que queda por fuera de ello está por fuera de lo valorado.

Así, llegamos al género. El género es una construcción realizada esencialmente desde la socialización temprana. “El ser varón o mujer no se nace, se hace”, como dice Simone de Beauvoir. Y desde ahí empezamos a transitar el mundo con pautas de lo que se espera o no se espera de cada uno de los géneros. Estas pautas están cambiando. Pero para entender el modelo, necesitamos saber qué es lo que divide a estos dos mundos.

En principio, tenemos que entender que el género femenino ha sido asignado básicamente a la cuestión reproductora, a reproducir la especie y a todo lo que pasa dentro del ámbito domestico, las familias, la contención, la construcción de esas

subjetividades; la noción de cuidado empieza a circular, el cuidado de la prole, pero también el cuidado de todo lo que sucede en un ámbito familiar. Ahí se construyen ideas de sensibilidad, sentimientos versus racionalidad. Hay una cuestión de lo que pasa en el ámbito reproductivo, que además de que está asignado a las mujeres, está infravalorado. La labor reproductiva no es reconocida ni valorada o pagada por nadie.

- ¿Similar es lo que ocurre con la labor domestica?

- Claro. Recién ahora pasa como ley el trabajo en casas particulares; se empieza a tratar de llegar a un piso mínimo de igualdad con otros oficios y profesiones.

En contrapartida de las mujeres en el mundo reproductivo, están los varones en el productivo, lo público, la salida laboral; son sostén del hogar.

¿Qué pasa con esta división? Nunca fue tan tajante. Sin embargo, los mundos se ordenan pensando en el trabajo a un varón socialmente con tiempo completo disponible, y a una mujer que cumpla con sus labores, que genere fuerza de trabajo. Si no hay mano de obra, este ámbito no funciona. Esta mano de obra se sustenta y se construye y se reproduce en manos femeninas.

- Cuando decís que nunca fue tan tajante esta división, ¿a qué te referís?

- Me refiero a que se potenció a partir del capitalismo. Antes, el orden económico estaba un poco más fragmentado. Las familias poseían campos, y el trabajo de campo y la labor entre lo masculino y lo femenino estaban más repartidos. Si bien siempre hubo división sexual del trabajo, a partir del capitalismo, donde el hombre sale a vender su fuerza de trabajo, es donde más se construye esta división, esta necesidad de separar las dos fuerzas. De alguna manera, ordena el mundo económico y social.

- Pienso, por ejemplo, en la primera ley de educación de Argentina, que ya establecía contenidos para mujeres y para hombres.

- Sí. Porque el sistema educativo, aun el actual, fomenta construcciones de sentido. Vos agarrás un libro de texto escolar y las funciones típicamente femeninas, estar en la casa haciendo la comida, siempre está ocupada por una madre, la maestra siempre es una mujer. Y cuando explican Historia, los cargos que se resaltan siempre son los de los varones. Entonces, hay una reproducción de esos roles desde la escuela.

Si bien la Ley 1.420, la ley de educación laica, fue superadora en su momento y rompió muchas tradiciones, tenía sesgos, porque las relaciones de género recién se empiezan a interpelar en Argentina fuertemente después de la década de 1980, con la venida de la democracia. El movimiento de mujeres en Argentina toma fuerza en la década de 1990. Volviendo al mundo productivo: el mundo productivo está pensado, estructurado y sistematizado en base a un varón disponible, con una mujer en la casa que cubre con sus necesidades.

Tanto las labores que se dan en los rubros más masculinizados, como en los otros, tienen fuertes sesgos; no sé si discriminatorios, pero sí obstructivos para las carreras de las mujeres. Esto produce varias dificultades en el ámbito laboral para las mujeres.

La primera es que a las mujeres nos cuesta mucho acceder a puestos de decisión, no solo en el ámbito privado. En todas las estructuras laborales, de investigación, educación, poder judicial, poder político. Todas las estructuras tienen dificultades en el acceso a puestos de decisión. El Poder Legislativo tiene la Ley de Cupo, lo que ha permitido tener más paridad. Pero si te fijás, en el Poder Ejecutivo, menos del 30% de cargos ministeriales son ocupados por mujeres, aun teniendo a la presidente mujer. Si uno mira las provincias, estas diferencias son aun más grandes.

Otra dificultad grande que tenemos es la discriminación salarial. Todavía en Argentina, a la mujer por el mismo puesto y formación se le paga un 25% menos en promedio.

- **¿Eso cómo puede ser? Generalmente, los sueldos están fijados por convenios. En trabajos informales probablemente no esté regulado, pero en los casos en que si, ¿sucede igual?**

- Sí, sucede igual. Porque, en general, la discriminación se explica básicamente por todos los plus y las bonificaciones, todo lo que no está en la conformación más estricta del salario. Básicamente, sobre todo en los puestos más altos, las diferencias se ubican más por los plus, premios, bonificaciones, acceso a beneficios como autos, etc. Pero si mirás la foto actual de la discriminación salarial en Argentina, te encontrás que cuanto más formalización del empleo hay, hay menor posibilidad de que la discriminación salarial suceda. Cuanto más formación tiene la mujer, menos brecha salarial hay. Las que más lo sufren, como siempre, son las mujeres con niveles educativos bajos, menos capacitadas en el mercado informal y con empleos con baja calificación. En el empleo informal, se calcula que la discriminación salarial está en un 35%.

Esto sucede por dos cuestiones. Se estructura con que, en principio, la mujer no es sostén de hogar, lo cual es un mito, porque hoy en la Argentina hay muchísimas familias que tiene jefatura familiar.

- **¿Tienen estadísticas sobre eso?**

- Sí. Tenemos estadísticas. Estamos por sacar un documento que habla sobre las nuevas conformaciones familiares y cómo el mercado sigue hablándole a la misma familia tipo, que hoy no representa el peso que tenía en su momento. Hoy, tenemos más jefaturas femeninas, familias diversas con dos papas o dos mamás, y muchas unipersonales. O sea, la sucesión o las construcciones familiares están mutando.

- **Ya no es la figura del padre de familia con la madre que se dedica a atender a los chicos...**

- Claro. Si bien existen, el peso que tienen en toda la estructura demográfica es mucho menor. No explica ni la mitad de las familias. Eso abona la teoría de que todo lo que se construye alrededor de la discriminación salarial es un mito.

Otro dato importante que opera es que las mujeres somos más costosas laboralmente. Eso es un dato que lo vas a encontrar muy instalado en el ámbito privado, y que, seguramente si investigás en el ámbito de la logística, hay gente que te lo va a decir, que las mujeres costamos más, porque nos vamos a embarazar, y que ese embarazo lo tiene que cubrir la empresa y que tiene que cubrir la posición. Todas esas son construcciones que no tienen nada que ver con lo que sucede. Cuando una mujer se embaraza, ese sueldo y toda la atención materno-infantil está a cargo del Estado Nacional, del ANSES; no lo paga la empresa. Es un mito muy instalado que opera fuertemente, por lo cual es necesario trabajar para que se vaya revirtiendo.

- **¿La empresa tiene la obligación de seguir pagando el sueldo, o no?**

- El ANSES lo compensa. Se hace un fondo de compensación. La empresa termina recibiendo ese salario y los tres meses que la mujer está fuera por licencia; estos no corren por cuenta de la empresa. Lo paga el ANSES, mediante este fondo de compensación. Quizás se lo terminen descontando de próximos aportes que tengan que hacer. Pero lo cierto es que ese costo no lo asume la empresa.

- ¿Cuánto demoran en descontarlo?

- Eso es un proceso muy finito que no lo conozco, pero es algo que para una empresa de logística... si estamos hablando de una PYME, puede incidir; pero en una gran empresa, no tiene un peso específico. Opera más en el antes: “no voy a tomar una mujer porque me va a salir mal”. En realidad, en los números y en las investigaciones que hay, no hay ningún dato de la empiria que pueda demostrar que esto sea así, ni que las mujeres faltamos más, ni que seamos más conflictivas. Aparte, esta situación de que si te vas embarazar me vas a traer un problema, también genera una falta de responsabilidad social por parte de la empresa, de concepción empresarial. Porque las sociedades no se reproducen de probetas; se reproducen en los cuerpos de las mujeres. Dejar a las mujeres por fuera de un mercado también genera profundas desigualdades sociales.

Este es un poco el escenario de las otras dos grandes discriminaciones. La última, que es la que estas investigando vos, es la discriminación por segregación horizontal, que es porque a las mujeres nos cuesta acceder a estos puestos, que son tradicionalmente pensados para hombres. Uno ve el mapa, el número de las ocupaciones más tradicionales y encuentra una dificultad muy importante de las mujeres en el sector de industria, por ejemplo.

- El sector más ocupado, tengo entendido, es el de servicios. ¿Es así?

- Exacto. Ahí casi se llega a una paridad; hay un 45% de ocupación femenina. Ahí tenés los puestos más tradicionales femeninos: docencia, enfermería, servicio, secretarias. Toda la reforma de la década del 90, en términos de privatización de servicios, llevó mucha mano de obra femenina en esos sectores.

Claramente, a las mujeres nos cuesta mucho llegar a los segmentos de la logística y operan fuertemente cuestiones que tienen que ver con la construcción de la idea de la fuerza, la construcción muy machista de la idea de que las mujeres tienen que estar en sus casas y no ocupando los espacios públicos. También adentro de las empresas, encontrás sectores que son mas femeninos que masculinos. Finanzas y comercial, por ejemplo, son sectores duros para las mujeres. Ni hablar de los cuerpos directivos y las cúpulas. Vas a encontrar más mujeres en Marketing, Publicidad, Recursos Humanos, Relaciones Institucionales, RSE, áreas asociadas a la figura de que la mujer es más sensible y que cuida más para su equipo, que la mujer tiene ciertas aptitudes que dentro de estos ámbitos están infravalorados.

- ¿Cuán cierto es que la mujer tiene ciertas aptitudes que el hombre no y por eso se le delegan ciertas tareas? Por ejemplo, se dice que la mujer es más detallista y sensible, y por eso se encarga de los chicos?

- Mirá, lo cierto o lo no cierto tiene que ver con lo que la sociedad valora o no. Que la mujer sea más apta que los hombres para esas cosas tiene que ver con que de chiquitas nos están formando en esas funciones. Los hombres no están cuidando ni hamacando bebés, ni jugando a ser mamás o papás. Están jugando a la pelota, compitiendo, haciendo juegos de esfuerzos, de movilidad y de agilidad. Somos nosotras a las que les regalan las muñequitas, planchitas y escobitas.

- Y a los nenes, autitos. Y piensan que no pueden estar con muñecas...

- Claro. De instintivo en sujetos sociales como somos hay poco. Lo biológico tiene que ver con que las que gestamos somos nosotras, y todo lo demás que hay alrededor de lo que es ser mujer y ser varón tiene que ver con lo que espera la sociedad que seamos.

Hay hombres sensibles como hay mujeres sensibles. Y hay hombres que tienen fuerza y mujeres que tienen mucha fuerza. Y vos decís: “Las mujeres no pueden levantar cierta cantidad de peso”. Pero los hombres, tampoco. Porque si lo hacen durante mucho tiempo, se dañan su salud. Entonces, no miremos si lo hace un hombre o una mujer. Miremos que hay un trabajo que es insalubre. Tenemos que hablar de trabajo decente. Además, cada vez más los trabajos se mecanizan. Hay herramientas y maquinarias que realizan esos trabajos.

(Interrumpe un teléfono)

No hay una fórmula que abarque a todos y a todas. Lo que hay son mandatos culturales, en los que opera fuertemente esto de que la mujer debe ser más sensible. Por eso, cuando hay mujeres que ejercen un poder muy parecido al de los hombres, se las tilda como autoritarias... construcciones que hay alrededor de una mujer que ejerce el poder sin sensibilidad y que ejerce el poder y la autoridad, cosas que ni se les ocurriría hablar de un hombre, porque tiene autoridad, puede tomar esas decisiones y lo hace por el bien de todos. Si lo hace una mujer, se la critica arduamente.

(Interrumpe un teléfono)

-¿Tienen registro de la cantidad de denuncias laborales?

- Es uno de los ámbitos donde más visibilidad tiene la discriminación.

- ¿Por género o en general?

- No. En general. Te puedo dar los datos que están en el Mapa de la Discriminación; no son las denuncias, sino la percepción que tiene la población sobre la discriminación. No es lo mismo que la persona venga a hacer una denuncia. Es un relevamiento a nivel nacional con grado de representatividad. Se entrevistaron a mujeres con preguntas específicas. El 32% dijo que se sintió discriminada en un ámbito laboral. Les repreguntamos: “Por ser mujer, ¿dónde te sentiste discriminada?” y el 63% dijo que en el trabajo. O sea que la presencia de la discriminación por una cuestión de género es algo que está muy marcado muy reconocido por las mujeres.

- Dentro de los diferentes tipos de violencia laboral hay diferentes tipos. Por lo que me decís de la encuesta, imagino que la simbólica es la que más peso tiene, ¿no?

- Es que, en realidad, discriminación no es lo mismo que violencia. Hay una diferencia. La discriminación es una obstrucción de un derecho por un motivo arbitrario, que en este caso sería el género. Es decir, tener menos posibilidad o tener obstruido un derecho, acceder a un trabajo, tener un trato diferente por condición de mujer. La violencia está inscripta en la Ley 26.485, que es la Ley de Protección Integral a las Mujeres, donde hay un apartado específico que es la violencia laboral. La violencia laboral toma, en base a esa ley, el trato desigual entre varones y mujeres, discriminación salarial, acoso sexual y cualquier diferencia que se genere dentro de los ámbitos laborales.

Lo cierto es que los casos de violencia laboral se resuelven a través del ámbito judicial. Intervienen el Ministerio de Trabajo, y la Oficina de Asesoramiento de Violencia Laboral, donde se hacen instancias de mediación, pero los ámbitos de ejecución y de sanción son los del Poder Ejecutivo.

Hay casos de discriminación laboral que también se llevan a la Justicia. Toda discriminación es violencia, pero no toda violencia es discriminación. Si hay un acto de discriminación, hay uno de violencia. Pero puede haber violencia sin haber discriminación, porque tiene que haber un motivo arbitrario para que eso suceda. Toda violencia es injusta y demás, pero no necesariamente es un acto discriminatorio, tiene

que haber un motivo arbitrario detrás. Tiene que haber un motivo por el cual no puedas acceder a un derecho.

- Retomando lo anterior, ¿por qué creés que se produce el rechazo a las mujeres en puestos jerárquicos?

- Básicamente, porque vivimos en un sistema patriarcal. Porque machistas somos mujeres y varones, no solamente varones. Porque estamos hablando de una estructura social. Ser mujer no te da el crédito de tener conciencia de género. Significa que sos biológicamente mujer, pero puedes ser machista también, porque consideras que las mujeres no tenemos las mismas condiciones culturales, sociales y actitudinales para poder ejercer de manera igualitaria las mismas posiciones que los varones.

De hecho, muchas veces las desigualdades se generan en el mismo hogar y por la educación que le dan los papás y mamás. Porque históricamente la mujer ha ocupado esos espacios, porque las mujeres de hace 30 años ni se imaginaban una vida con tanta participación de las mujeres y porque este cambio que estamos viviendo, donde las mujeres participan de lo público, se educan (hay mas egresadas mujeres que varones), militan, participan política y culturalmente, generan fricción con un modelo social que ha imperado hasta hace muy poco. Da cuenta de dos paradigmas en tensión. Uno, en el cual la mujer y los hombres tienen igualdad de oportunidades y participan de todos los espacios de la vida pública, y otro, que dice que las mujeres somos las que nos ocupamos de la casa, mas allá de que participemos de lo público.

Otro dato que tenés que conocer es la Encuesta del Uso del Tiempo del INDEC. Ese es un dato muy relevante para entender muchas desigualdades laborales. Hoy, las mujeres hacemos el 75% de lo que pasa por los hogares. Ocupamos casi siete horas diarias en eso, indistintamente de la educación que tengamos y de si trabajamos. Hay algunas diferencias en tanto si estamos casadas, separadas o viudas; ahí va descendiendo la cantidad de horas. Pero si tenemos 7-8 horas diarias dentro de los hogares y 7-8 en la vida pública, hay algo que no estamos haciendo. O no descansamos o no tenemos actividad de ocio. Hay una tensión que se provoca, que la absorbemos las mujeres.

- ¿Crees que pasa por una cuestión de miedo que los hombres no quieren dar lugar a las mujeres?

- Parece que es una puja de poder. No sé si miedo. Me parece que el miedo es una cuestión más psicológica. Me parece que tiene que ver con espacios de poder que los hombres no quieren resignar. También tiene que ver con profundas convicciones de cómo debe ordenarse la sociedad. Hay hombres que consideran que las mujeres somos objeto de sus satisfacción, que pueden usar nuestro cuerpo como quieren. Sino, no se puede explicar la cantidad de femicidios. La violencia es una forma de dominación. Hay hombres que consideran que este cambio, que esta democratización de roles de género los deja mal ubicados. Me parece que tiene que ver, más que con miedo, con las formas de entender el mundo.

- ¿Creés que la mujer realmente quiere ingresar en sectores de hombres?

- Cuando hablas con ingenieras que rompieron los moldes hace 30 años, o con las mineras, que también es un espacio muy resistido, te dicen que han vivido situaciones tremendas para tratar de entrar en sectores. Desde el baño, agresiones físicas, violaciones, falta de respeto con su trabajo, no reconocimiento, mobbing. ¿Por qué le pedimos a las mujeres casi una mística para entrar a esos sectores? Lo que en realidad

tenemos que pedir es que los espacios estén abiertos para aquellas personas que tengan competencias para desarrollarlos.

- **Claro, no necesariamente hombre o mujer...**

- Claro. Por qué pedimos un plus o un extra...

(Interrumpe un teléfono)

Justo, la Dirección de Fabricaciones Militares. Estamos yendo a hacer capacitaciones para reducir las brechas que hay entre varones y mujeres, democratizar roles de género y tratar de trabajar el tema desde los Derechos Humanos, buscando que el mundo laboral empiece a entender que ya no hay un solo modelo de trabajador.

- **¿Cómo hacés para concientizar a la gente sobre esto y que se de realmente el cambio?**

- Es un trabajo muy duro, muy arduo. Porque, generalmente, cuando hablas de género, tocás fibras muy intimas de las personas; tiene que ver con la constitución de lo que uno cree que es como sujeto. Estás interpelando su ser, su forma de relacionarse con el otro sexo. Mucha gente se siente interpelada en su heterosexualidad, porque el ser varón también se construye en base a no acercarse a lo femenino, como algo denotado; entonces, el “mariquita” es un varón a medias. No es un varón entero.

- **Porque se construyen a raíz de la oposición**

- Claro, de la oposición, pero con valoración negativa. Porque lo femenino es lo débil,

- **Así como decís que si el hombre hace cosas de mujeres es un “mariquita”, ¿no puede pasar que la mujer también al hacer cosas de hombre sea considerada homosexual?**

- No, no se da eso. No lo he visto. En general, las mujeres deciden entrar en esos sectores porque les apasiona y han sido ámbitos muy nocivos. La ingeniería, las ciencias exactas. Sin embargo, hay mujeres que aman su profesión y han dado batallas duras para poder desarrollarse. Yo no veo mujeres que tengan miedo a ser consideradas masculinas. Creo que la mujer tiene ansias de estar y de participar de lo que le gusta y de que no haya restricciones. Parece que ese es un miedo más del hombre el de parecer homosexual. No lo veo como una tensión de lo femenino.

- **Volviendo a lo anterior, que te preguntaba si las mujeres tienen ganas de insertarse...**

- Sí, los números dan cuenta. Siete de cada 10 mujeres trabajan. Las que más dificultades tienen para insertarse son las que tienen hijos. La maternidad opera como una restricción, pero hoy hay más mujeres matriculadas en las universidades y más egresadas que varones.

Las mujeres participamos todo lo que podemos, en base a la tensión de lo que pasa en nuestras casas. Si la mujer no participa no es porque no quiere, sino porque sigue trabajando la misma cantidad de horas que en la casa. Entonces, no es por una decisión libre y autónoma que dice: “Me quiero quedar”. Igualmente, hay mujeres que lo hacen, porque se quieren quedar a cuidar a sus hijos, y yo valoro mucho esa decisión.

- **Claro. Pero pienso por ejemplo: una dueña de empresa de transporte te dice que no ve el trabajo de camionero como adecuado para mujer, porque no es femenino, pero te dice que le encanta subirse a los camiones...**

- Me parece que hay que buscar un poco atrás de eso. Porque decir: “Yo no me subiría” es asumir que hay un riesgo, que las rutas son espacios masculinos donde las mujeres corren peligro. Me parece que no habría que pensar tanto si el camión es o no un ámbito masculino, sino si las mujeres podemos decidir hacer ese trabajo y que no corra riesgo nuestra vida o nuestra integridad física. ¿Están dadas esas condiciones? Hay mujeres colectiveros y taxistas.

- Hay camioneras también

- Habría que ver que hay detrás de ese: “Yo no lo sería, porque es un ámbito masculino”. En algunos países, se ha dado que los hombres no querían ser enfermeros hasta que la enfermería pasó a ser un trabajo bien pago y se llenó de hombres. También hay que ver esas cuestiones. Cuáles son las condiciones laborales y cuál es la regularización de ese trabajo. Entiendo que ser camionero es un trabajo bien pago. Pero me gustaría saber también si las mujeres deciden no serlo, cuales son los procesos para que esa mujer lo decida. Digamos, ¿es un proceso igualitario? ¿Las mujeres pueden acceder libremente a participar de esas ofertas laborales? ¿Hay capacitación para mujeres?

Sí las hay para las mecánicas de motos. El Ministerio de Trabajo tiene una formación específicamente para mujeres mecánicas de autos, y hay muchas que quieren hacer eso. Pero hay que abrir esos espacios.

- A raíz de la mención de los hombres en la enfermería, ¿ves que los hombres se sientan discriminados en sectores femeninos?

- En general, cuando se sienten discriminados tiene que ver con que no quieren perder espacios de participación y de poder. Hemos recibido denuncias de, por ejemplo, un hombre al que lo estaban sacando de un espacio de decisión en el Poder Ejecutivo en la Provincia de Buenos Aires y alegaba discriminación. La argumentación era que iban a poner a una mujer, y esto no es un hecho discriminatorio. Si nosotros estamos continuamente diciendo que hay que dar oportunidades a mujeres para acceder a puestos de decisión y a participación igualitaria, si corren a un varón para poner a una mujer es una decisión razonable.

- Pero no lo corrieron solo por eso, por poner a una mujer. Hubo algo detrás, ¿no?

- No. la decisión era que querían valorar el trabajo de una mujer y poner a una mujer en puesto de poder, y tuvieron que sacar a un hombre. Los puestos no son infinitos. Cuando tomás una decisión, siempre hay alguien que se va a sentir perjudicado. Si estamos diciendo que las mujeres no acceden al poder, hay hombres que lo están ejerciendo. Para que haya mujeres, hay hombres que se tienen que correr.

- ¿Pero en espacios considerados femeninos se ve esto?

- No. En general los hombres no quieren participar de esos espacios porque suelen estar mal pagados.

- La ley siempre ha favorecido a las mujeres en la tenencia de los hijos/as

- Ahora, con la reforma del Código Civil eso va a cambiar. La tenencia va a ser igualitaria. También hay muchos patrones machistas en el poder judicial que hay que reformar, como son también las cuotas alimentarias.

- ¿Tenés referencia de otros países, sobre la situación de la mujer en estos ámbitos?

- América Latina es una región que tiene fuertes desigualdades. Uruguay está dentro de los más desarrollados. Costa Rica es un país que ha dado muy buenos avances. Brasil ha tenido políticas bastante importantes. Pero somos países muy desiguales en términos no solamente de condiciones socio-económicas, sino de relaciones de género. De hecho, somos países con mucha violencia. La violencia es la expresión más acérrima del machismo.

Nosotros tenemos una buena posición, pero porque tenemos buenos niveles de educación, por el cupo femenino en puestos legislativos y porque tenemos acceso al mercado.

Efron, Alejandra. PhD en Transporte y Logística de la Universidad de Sidney y consultora asociada de Brale Consulting. (2014)

- ¿Cómo llegaste a especializarte en logística?

- Cuando yo empecé, en 1992, el término y el concepto de “logística” en Sudamérica recién comenzaba a conocerse. Yo obtuve una beca de estudios para realizar un Master en la Universidad Federal de Santa Catarina, Brasil. Mi supervisor, un reconocido catedrático y consultor, cambió ese año el título de Master en Transporte a Master en Transporte y Logística. Luego, cuando me recibí, él me recomendó con la empresa en la que trabajé hasta que me fui a Australia a realizar un doctorado, también en el tema.

- ¿Por qué te atrae o interesa el sector?

- ¡Porque es súper dinámico! Ningún día es igual al otro, hay mucha negociación, planificación, aprendizaje continuo, de todo y de todos... Yo trabajé en logística automotriz, logística del arte, logística humanitaria, logística sustentable... Para quienes somos cerebro inquieto y tenemos memoria, el sector es ideal.

- ¿Por qué pensás que hay pocas mujeres en la logística y en el transporte?

- No lo sé; yo conozco a un montón y en puestos jerárquicos. Sin ir más lejos, ambas presidentas de San Luis Logística son mujeres (Graciela Corvalán y Cecilia Luberriaga). En Colombia, la ingeniera Cecilia Álvarez Correa Glen es ministro de Transportes desde 2012. Yo di un curso sobre vehículos combinados de carga para gerentes de transporte y logística en Bogotá y Cali, y más de la mitad del curso eran mujeres, muy arregladas (uñas, cabello, etc.). La directora de Logística de Colombina, una gran empresa de golosinas, es una morocha muy atractiva, que con sus tacos altos va por todos lados y profesionalmente es un gusto tratar con ella. Déborah Ellis, la socia del australiano John Gattorna, pensador líder en cadenas de abastecimiento, es una consultora en logística muy respetada. O Isabelle Sechaud, que dirige la Unidad de Respuesta Humanitaria de la Federación Internacional de la Cruz Roja en Ginebra. Te podría seguir nombrando infinidad de casos de mujeres, todas ellas muy femeninas.

- ¿Creés que tienen que luchar contra prejuicios o preconceptos?

- Creo que los prejuicios y preconceptos son traídos por personas con temor, inseguras de su propio rol en lo personal y en lo profesional. Tener prejuicios y preconceptos no es exclusivo del sexo masculino o del sector del transporte. Creo que es una cuestión de cultura personal, de lo que no nos es familiar, que te hace sentir incómodo. Una cosa te cuento: nunca tuve problemas por prejuicios con los choferes de camión de ningún país

donde trabajé, hasta el día de hoy, y mirá que estuve en el Puerto de Buenos Aires hace sólo unos meses entrevistándolos.

- **¿Cómo fue tu experiencia?**

- ¡Fascinante, o no estaría en el tema! Y con muchas historias cómicas, como cuando fui de noche al puerto de Rosario a liberar unos camioneros, y el vigilante me preguntó mi nombre y cuánto cobraba... y ¡no precisamente por servicios logísticos!

- **¿Tenés alguna estadística sobre el nivel de participación de mujeres en el sector?**

- No, nunca la busqué tampoco.

- **¿Qué creés que puede aportar la mujer a la actividad?**

- No me gusta diferenciar por sexo solamente. Una persona es una mezcla de atributos y el sexo es sólo uno de ellos. Así que siempre me pregunto qué puede aportar esta persona a la actividad.

- **¿Qué opinan los hombres que trabajan con mujeres en este ámbito?**

- Por suerte, con quienes yo trabajé fue de persona a persona. Yo siempre sostengo que hay que respetar al otro si uno quiere ser respetado y cuidarse mutuamente.

- **¿Es posible incorporar más mujeres? ¿Qué habría que hacer para lograrlo? ¿Pensás que es importante? ¿Por qué?**

- Nuevamente creo que depende de cada uno. ¿Para lograrlo? Tal vez mayor difusión, mostrar que el sector es atractivo...

- **¿Cómo viste el proceso de incorporación de mujeres en el sector a lo largo de los años?**

- Lento, pero no creo que sea culpa del sector.

- **¿Cómo ves la situación en otros países?**

- Depende del país y de la sociedad del lugar. Hay sociedades que se dicen “liberales” y a la hora de elegir un trabajador, el atributo “sexo” pesa más que la combinación del resto. Por otro lado, estuve en Indonesia, Grecia y Colombia, que uno los considera países más conservadores, y fue todo lo contrario; la combinación de los atributos de un profesional pesaban más que de qué sexo era. ¡O servías o no servías!

Entrevista a Espiñeira, María Belén. Abogada especialista en transporte marítimo internacional, máster en derecho marítimo internacional y presidenta de la Comisión Ejecutiva de la filial argentina de la Asociación Internacional de Mujeres vinculadas al Transporte y al Comercio Internacional (WISTA). (2014)

- **¿Cómo fue tu carrera?**

- Soy abogada, especializada en transporte marítimo internacional. Trabajé en una empresa naviera como abogada internada durante varios años. Después, viajé a Reino Unido para hacer una Maestría en Derecho Marítimo Internacional. Volví y trabajé como abogada senior en un estudio de los líderes en derecho marítimo. Hace tres años, decidí abrir mi propio camino y fundé mi consultora con otra colega: IT&L.

Cuando me independicé, me fui becada por una firma inglesa, para hacer un posgrado de verano en el Tribunal Internacional del Derecho del Mar, en Hamburgo. Ya había tomado la decisión de independizarme del estudio. Después del curso, me encontraba con mis amigos de la maestría y me dijeron que me abriera WISTA en Argentina, porque me iba a abrir puertas.

WISTA es una red de contactos internacional muy importante, que nuclea a los distintos sectores vinculados con la industria del transporte marítimo. Esto fue en 2011. Me contacté con los members de Board.

- ¿Por qué tu interés en trabajar en este sector?

- Desde que empecé a trabajar en esta industria, me apasionó. Es lo que me gusta y no me imaginó haciendo otra cosa. Desde que me empecé a especializar en esto, no me imagino haciendo otra alternativa; no me imagino practicando el Derecho en otra rama.

- ¿Cómo entraste en contacto con las otras mujeres de WISTA?

- Vilma Carlini y Muriel Mauricio también se habían contactado con WISTA, interesándose para formar parte de la Asociación. Nos pusieron en contacto y así empezó.

- ¿Cómo fue el trayecto de WISTA hasta ahora? ¿Cuál fue la aceptación?

- La reacción de la comunidad, tanto la vinculada con el transporte como la no vinculada, fue óptima. Superó cualquier tipo de expectativa. La comunidad, en general, se interesó en la Asociación, por el hecho de nuclear mujeres. Me han contactado de otras organizaciones y medios de prensa, automáticamente sin hacer nada. Uno se da cuenta que cuando busca apoyo para hacer alguna actividad, la reacción siempre es positiva.

En la industria también fue muy positiva. Lo logramos sin que nadie nos conozca, porque cuando WISTA empezó en el país nadie conocía la Asociación; siempre teníamos que explicar: “Somos una asociación internacional que nació en Londres hace 40 años; está presente en más de 34 países, tiene más de 1.800 miembros y nuclea mujeres ejecutivas que se vinculan...”. Siempre había que hacer el speech introductorio sobre qué era WISTA, cosa que no pasaba en el mundo. En Europa, Asia, África, Estados Unidos y Canadá nombras WISTA y saben lo qué es. En cambio, en la región de América Central y del Sur nadie conocía WISTA. Nosotros teníamos el doble desafío, que era presentar la Asociación y lograr el apoyo.

Después de presentar la Asociación y contar la historia, la reacción fue positiva. Conseguimos sponsors: nos apoyó la Administración General de Puertos y recibimos un respaldo importante de la Cámara Naviera Argentina, que no solo nos apoyó institucionalmente, sino que también nos dio una oficina en el mismo lugar en donde ellos están, y nos prestan sus instalaciones para que nosotras podamos hacer nuestras actividades. La Cámara Naviera y el Timón Club trabajan juntos.

- ¿Cuál es el objetivo puntual de WISTA?

- Promover la incorporación de la mujer en la industria; hacerles ver que todas tienen algo para agregar y para contribuir, que todas pueden cumplir un rol importante en esta industria; promoverlas a hacerlas saber que pueden ocupar un lugar destacado en la actividad, y facilitar el camino para ello, generando espacios para el intercambio de experiencias, de conocimiento y contactos, entre las miembros, y brindando herramientas a través de nuestros seminarios, capacitaciones y visitas a las distintas

empresas u organismos. Buscamos mejorar la eficiencia en la industria y la competencia.

- **¿La idea sería promover su inserción en el ámbito gerencial, operativo o en ambos?**

- En ambos. La inserción de la mujer en la industria.

- **¿Cuántas mujeres reúne WISTA?**

- Empezamos siendo tres y hoy somos 20. Vamos bien.

- **¿Por qué pensás que hay pocas mujeres en el sector?**

- Esto porque tradicionalmente es una actividad que estaba orientada al sexo masculino; es una actividad que siempre estuvo marcada por el estereotipo masculino, porque se la identifica con alguna actividad vinculada a un trabajo de fuerza, en aislamiento, la actividad náutica. Uno tradicionalmente la vincula más con el hombre que con la mujer.

- **¿Creés que las mujeres padecen o tuvieron que padecer algún tipo de prejuicio o discriminación por trabajar en ese sector?**

- Sí, por supuesto. Lo creo y está acreditado en la historia. La incorporación de la mujer en la Escuela Náutica se logró después de siete años de que la primera interesada en formar parte de la flota mercante nacional empezara a solicitar su admisión. En el año 1968. Antes de 1968 no había mujeres y siete años tardaron en resolver su aceptación. Ella presentó un pedido solicitando su incorporación y la primera respuesta fue “no”.

Se inició un sumario administrativo que pasó de dependencia a dependencia y siete años más tarde le dijeron que sí. Esta mujer ya estudiaba Psicología y ya había pasado el límite de edad para ingresar a la Marina Mercante. El límite es de 25 años. Aunque intentaron hacer una excepción y admitirla igual, ya la mujer tenía la vida armada de otra manera.

Aparte, en los barcos no había baños ni instalaciones aptas para la mujer. Tanto en los barcos como en la escuela náutica, como en la prefectura. Es una evolución que se fue dando con el tiempo. Es una evolución que también implica un cambio cultural que es paulatino. Hay que gente a la que le cuesta más que otros aceptar el cambio. Hoy, más la gente joven, ve que la mujer está en igualdad de poder para hacer cualquier actividad con el hombre, pero la verdad es que lleva tiempo; es generacional y cultural. Este cambio hay que acompañarlo. Para eso está WISTA.

- **Mencionabas que no tenían instalaciones, ¿cuáles serían?**

- Las mismas que cuando vas a un restaurant, que haya un baño de hombres y uno de mujeres, por ejemplo. Antes no había. Tienen que haber mínimas infraestructuras que hagan apta la vida en el agua, para que puedan convivir hombres y mujeres; mínimos requisitos que no existían, porque no había mujeres. Cuando ingresó, hubo que hacer todo un cambio, porque hubo que agregar baños a los barcos y en la escuela náutica.

Aparte, a la mujer siempre se la identificaba con estar en el hogar. Acá, tanto en la Fuerza como en Prefectura o arriba del barco, hay cargos jerárquicos y hay deber de obediencia; y era todo un cambio tener a una mujer en un cargo jerárquico, con hombres a cargo. Hay hombres que son más abiertos al cambio y hombres que no lo son. Si hoy todavía te encontrás con estas posturas, imagínate 30 años atrás cuando esto era incipiente.

- **Actualmente, ¿cuál pensás que es la aceptación de los hombres?**
- Hoy es mucho mayor, pero igual la mujer se tiene que esmerar el doble para conseguir lo mismo que el hombre en esta industria.
- **¿Hay diferencias de sueldos o beneficios?**
- Estadísticamente está comprobado que la mujer sufre discriminación vertical y horizontal.
- **¿Qué crees que puede aportar la mujer a esta actividad?**
- La mujer puede aportar lo mismo que el hombre. El valor agregado de la mujer es que tiene otra visión. Sabe conjugar perfectamente el trabajo y las obligaciones personales y familiares. Tiene otra forma de abstraer la realidad y las situaciones. Tiene otra forma de ver las cosas, dada por un sentido maternal que el hombre no tiene. Como decía Ana María, la riqueza está en la conjunción; no pasa tampoco por que la mujer se masculinice, sino que es complementarse y no competir con el hombre.
- **¿Crees que deberá haber más mujeres?**
- Sí, bienvenidas sean.
- **¿Es posible? ¿Creés que va a haber resistencias por parte de los hombres o que esto se va a ir flexibilizando?**
- Esta situación debe cambiar. Si bien la participación femenina en este ámbito está cada vez más naturalizada, aun hay mucho camino por recorrer. Es un cambio que se tiene que ir dando paulatinamente. De un día para el otro no se va a lograr. Creo que con el tiempo, cada vez cuesta menos aceptar la participación de la mujer, pero aun hay reticencias, que hay que ir cambiando y para eso está WISTA, para que se le haga más fácil a las mujeres que están interesadas en esta actividad.
- **¿Trabajan en asociación con otras entidades?**
- Sí. La IMO, tiene un proyecto vinculado con promover la inserción de la mujer, que se llama Women at the Helm. Nos complementamos. Nosotros brindamos mucha información y ellos también cuentan con nosotros.
- **¿Proyectos?**
- La visita a Tandanor y el evento aniversario, que va a ir unido a una campaña de concientización sobre la importancia que tiene el transporte marítimo en nuestras vidas.
- **¿Algo para agregar?**
- Hay mucho todavía por hacer y también hay que cambiar la mentalidad de la mujer. Me cuesta encontrar mujeres también que se interesen en participar. Y la verdad es que las necesitamos. Sobre todo las mujeres que ya están establecidas en esta industria tienen mucho para agregar, contribuir y compartir con otras mujeres que recién se inician. Es importante que todas nos juntemos para hacernos más visibles, porque se puede ayudar a otras mujeres que están interesadas en esta actividad y que quizás les cuesta encontrar la forma de empezar a participar o de incorporarse.
- **¿Cuáles son las estadísticas de la participación de la mujer en este sector en Argentina?**

- Menos del 20%. Incluso, muchas menos están en cargos jerárquicos; alrededor del 3% de ese 20%. Los puestos directivos no están ocupados por mujeres. Hay poca participación de la mujer. A la mujer le cuesta mucho más llegar a esos puestos, como en todas las industrias, no solo en el transporte. Acá peor, porque encima es una actividad orientada al sexo masculino.

Algunas mujeres de WISTA me dicen que ellas se tuvieron que esforzar el doble, trabajar más horas y cobrar menos en igualdad de condiciones. Situaciones que el hombre no tiene que atravesar.

- Trabajando en el ámbito legal, ¿tuviste alguna situación de incomodidad?

- No, pero sí sentí que el hombre te está evaluando. Al hombre no se lo evalúa; forma parte y ya está. Tenés que demostrar que sabés; el hombre, no; dice lo que quiera, sepa o no sepa.

No sé si esto es subjetivo u objetivo. Hay obstáculos que están dados por los demás y otros que una misma se pone. La mujer tiene una autoexigencia adicional. Si en una conferencia un hombre quiere opinar, lo hace. En cambio, la mujer piensa 55 veces antes de opinar, y hasta que no está segura que es brillante y se va a destacar, no abre la boca. Eso es porque una se pone autoexigencias. Son obstáculos subjetivos.

- Como presidenta de WISTA, probablemente tengas una visión global sobre la dificultad de la mujer para insertarse en este sector. ¿Creés que hay diferencias en este aspecto en los diferentes países?

- Sí, hay diferencia. En los países desarrollados, la participación de la mujer en la industria es significativamente mayor. En muchos países nórdicos, tienen leyes de cupos, que obligan a las empresas a tener un mínimo porcentaje de mujeres en puestos directivos.

Esto se constató en la práctica, que ha tenido efectos sumamente positivos, en lo que hace a la integración de la mujer a la industria y a la concientización de esta igualdad. Está constatado, estadísticamente también, que los efectos de estas leyes fueron positivos.

Entrevista a Gómez Lucero, María Cristina. Primera maquinista naval de la Escuela Náutica Nacional y auditora interna de Sistema de Gestión de la Seguridad en Horamar. (2014)

- ¿Cómo fue tu carrera profesional?

- De la escuela nacional de náutica egresé en el año 2000. Soy la primera maquinista naval argentina, egresada de la escuela de náutica. Después de haber navegado y ejercido la profesión durante alrededor de tres años y medio, por cuestiones personales y familiares decidí dejar de navegar por un tiempo y empezar a capacitarme en otros temas. Ahí empecé a capacitarme en gestión de la seguridad. Empecé a hacer entrenamientos en eso, a hacer cursos de auditor. Después de un año de haber estado trabajando de forma independiente, empecé a trabajar en enero de 2005 en Horamar. Desde entonces, estoy trabajando en esta área y en esta empresa.

- ¿Qué te atrajo de la profesión de maquinista?

- Es una pregunta un poco difícil de responder. En realidad, yo había elegido en principio otra carrera, en la que no había tenido posibilidad de entrar. Ni siquiera llegué

al examen inicial. Era para la escuela de la Policía Federal. Era un cupo muy bajo: 200 personas, contra 1.500 que estaban haciendo el ingreso. El filtro era muy elevado y solamente pasaban los mejores.

En ese momento, mi papá me dice: “¿Qué tenés pensado hacer?”. Yo buscaba algo que para mí me significara un desafío. Todas mis compañeras estudiaban abogacía, medicina, para contadoras o psicología. A mí eso no me atrapaba, no me interesaba. Yo quería algo diferente, que realmente para mí significara un cambio radical, con respecto a aquello que hasta ese momento yo había estado haciendo.

Un día mi papá entonces me dice: “¿Por qué no probás hacerte capitán en la marina mercante?”. “Me interesa”, dije yo. Lo que no sabía mi papá es que en vez de ser capitán, decidí ir a la parte de máquinas. Cuando le dije que me anoté ahí, pegó el grito en el cielo. Me dijo “vos estás loca, cómo te vas a meter ahí, es un mundo de hombres, donde vos tenés que hacer fuerza, vos sos una mujer, no vas a poder”. Yo le dije: “Vos firmame el permiso para poder ingresar en la escuela y del resto me encargo yo”. Así empecé.

- ¿Cuál fue la aceptación del sector femenino de su familia?

- Mi mamá lo aceptó. A pesar de que no pudo tener más que estudios primarios, siempre fue una mujer que quiso lo mejor para sus hijos, tanto como para mi hermano como para mí. En todo lo que yo siempre le decía que quería hacer, ella me apoyaba, porque siempre fui una persona que iniciaba algo y lo terminaba.

Al principio, en el momento en que yo estaba, esta carrera era paga y tenías que pagar X cantidad de plata para poder vivir en un internado de la escuela, tenías que comprarte los uniformes, tenías que viajar, comprar los útiles, libros... Era una inversión importante. Siempre fuimos de clase media-baja. Mis papás no estaban en condiciones de sostener esto. Yo seguí insistiendo. Tenía 18 años. No sé como hizo, de dónde lo sacó, pero me mandó a hacer el curso de nivelación que la escuela brindaba gratuitamente. De todos los aspirantes que ingresaron ese día, yo fui la número cuatro; era por orden de notas.

- ¿Cuántos años duró la carrera?

- Cuatro años. El 80% de los laureles son de mi vieja.

- ¿Cómo te imaginabas que sería el trabajo de maquinista?

- Realmente, no me lo imaginaba. Realmente, no sabía dónde me metía, si bien yo tenía una muy vaga idea de lo que era un motor, de las herramientas. Yo siempre estaba con mi papá arreglando el auto, o le alcanzaba la pinza o el destornillador, pero de ahí a pensar cómo era una maquina, un motor o un generador... En los primeros tiempos, me costó mucho. Yo hice la orientación en el secundario en Ciencias Exactas. Cuando llegué ahí, la mayoría de mis compañeros eran chicos que habían ido a colegios técnicos. Yo no tenía ni noción de cómo agarrar una lima.

Volviendo a la pregunta: no me lo imaginaba. ¿Conozco un motor? ¿Se cómo funciona? No. ¿Te interesa? Sí. Hice esa reflexión. Eso es lo que estaba buscando. Yo quería algo que fuera algo realmente diferente a todo lo que había en el ambiente y en el mercado para ofrecer a los jóvenes. Lo encontré. Dije: “esto es diferente, es un desafío”. Tuve altibajos, pero ya me había embarcado en un proyecto y lo terminé. Me gustó.

- ¿Cómo fue la cursada de la carrera?

- Con momentos felices, y otros, no tanto. Y mucho esfuerzo.

- **¿Había otras mujeres cursando la carrera?**

- Máquinas, no.

- **¿Cómo es la cursada?**

- Cuando yo terminé, fue el último curso que se graduó siendo terciario. En ese momento, se cursaban entre 18 y 19 materias, en la Escuela Nacional de Náutica Manuel Belgrano, que queda en Retiro. Es la única institución en Argentina que prepara oficiales para marina mercantes.

- **¿Realizaban actividades que implicaran que vos estuvieras fuera de tu casa?**

- Durante el primer año, la escuela tenía un velero. Hacíamos viajes de tres o cuatro días. Iban seleccionando dos cadetes de tercero, dos de segundo y dos de primero. Eran como para iniciarnos en prácticas.

Cuando terminabas segundo, te embarcabas por un periodo corto de un mes, aproximadamente. Tenías que conseguir cupos en barcos mercantes. La escuela náutica tenía que tener llegada con todas las empresas mercantes que había en Argentina. Conseguías embarcar o quizás tenías que esperar a que alguno bajara. Cuarto año era todo de prácticas navegando.

- **¿Cómo era tu relación con tus compañeros?**

- Es difícil de explicar. No sé si prejuicio o discriminación. Hubo épocas que no fueron fáciles para mí en la escuela. En primer año, por ejemplo, empecé y parecía todo bien. Siempre traté de estudiar mucho y así llegué a tercer año con el segundo mejor promedio de toda la escuela. Me eligieron primera escolta de la bandera. Ya no sé si con eso vino un poco de celos o bronca. Hubo gente que estaba molesta conmigo. Algunos meses no fueron muy felices para mí, pero decidí seguir adelante cueste lo cueste.

- **¿Solo por parte de tus compañeros o de tus profesores también?**

- Yo creo que el disgusto empezó cuando algunos profesores empezaron a comparar. Una cosa es que un profesor los compare entre ellos y otra que los compare mal con una mujer. Me ponían como ejemplo a mí.

De 30 que éramos del curso original, egresamos creo que siete. De los siete, hay dos personas que yo considero mis amigos. Siempre se portaron de 10 conmigo. Es el día de hoy que sigo teniendo relación con ellos. Con los demás corté toda relación. Nunca más los he visto.

- **Cuando terminaste de estudiar, ¿empezaste a trabajar directamente en una naviera?**

- Formé pareja y tuve familia. Y en 2001, empecé a navegar en una empresa naviera, cuando mi hijo todavía era bebé.

- **¿Trabajabas con otras mujeres?**

- Cuando empecé a trabajar, había radio-mujeres, una tercera carrera que había en la escuela náutica. Te graduabas como radio operador, oficial de cubierta o como oficial de máquina. En ese momento, cuando me egresé, todavía había algunas oficiales de radio que estaban navegando. Cuando yo entré en máquinas era una sola, pero en el Departamento de Cubierta ya había como cinco chicas.

- ¿Cómo era el trato con tus compañeros?

- Bien, porque la gente que estaba embarcada era grande; no era de mi edad. Igualmente yo creo que hoy es diferente, por lo que pude escuchar. Siempre te encontrás con algún inadaptado. En aquel entonces, era el primer prototipo que salió de la escuela de náutica. Era salir y no saber con qué te ibas a encontrar, con gente que te iba a aceptar y con gente que no.

Cuando empecé a navegar, me tocó un jefe de Máquina que fue un excelente maestro, al igual que el primer oficial. No tuvieron miramientos en enseñarme lo que ellos sabían. Hay gente que piensa: “Bueno, que se haga sola; que aprenda sola y se arregle”. Con muy buena voluntad y muy buena predisposición, me enseñar todo. Era gente mucho más grande. Yo en ese momento tenía 22-23 años; era nueva en esto. Te encontrabas con gente que ya estaba para jubilarse, pisando entre los 50-60 años.

- ¿Cuántos años trabajaste como maquinista?

- Alrededor de tres años y medio. Me inicié en Shell y luego pasé a Antares.

- ¿Por qué quisiste dejar la profesión?

- No, yo no quise dejar la profesión. Siempre me gustó mucho la carrera que elegí. Es más, renuncié unos meses y después volví. Pero cuando uno es mamá, a veces, toma determinadas decisiones para poder compensar. Una decisión siempre te lleva a elegir una cosa y descartar otra. Consideré que, en ese momento, era necesario que yo sacrificara lo que a mí me gustaba para estar con mi nene, que ya tenía 3-4 años. Me separé del padre y encima tenía problemas de salud. Fue por problemas personales; no porque hubiera tenido problemas ni que no me gustara la profesión. Son decisiones que uno toma priorizando cosas.

- ¿Por qué optaste por esta carrera que ejercés ahora?

- Fue algo que fue surgiendo. A bordo me contacté con un capitán, que es auditor y profesor de la Escuela de Náutica. Empecé a averiguar qué era lo que más convenía, cómo podía hacer para poder mantenerme en el ambiente, porque acá yo frecuentemente voy a los barcos y estoy en contacto con los procedimientos, con el ambiente. Él me dijo que podía hacer esto y me explicó qué era el Sistema de Gestión de Seguridad y qué se necesitaba. Si tomás la decisión de dejar los barcos, llamame y te vas capacitando. Tomé la decisión, me puse en contacto con esta persona, quien me fue capacitando e instruyendo y me envió a hacer prácticas. Después de un año de haber trabajado de esa manera, empecé a trabajar en esta empresa.

-Hace poco te embarcaste de nuevo. ¿Por qué y cómo fue?

- Recientemente, me embarque como maquinista. Renuncie en Horamar. Fue más que nada por un problema económico. Hoy tengo tres hijos y mi marido justo se quedó sin trabajo. Lo charlamos y consensuamos que no me hiciera problema. Como acá no había lugar para que me pudiera embarcar, les comenté de mi situación. Yo embarqué y no me vieron más, aunque sí tuvimos contacto telefónico. Cuando me bajé, mi marido me dijo: “Si querés seguir, yo te apoyo y te respeto. Lo único que te pido es que te fijes y evalúes el tema de los chicos. Ellos también te necesitan; son muy chicos. Yo haré lo mejor posible, pero necesitan a la mamá. La decisión es tuya. Yo te apoyo”.

Al volver, es como que me volvieron recuerdos muy indos. Volví a poner prioridades en la mesa y dije: “Bueno, vamos con los chicos”. El acuerdo era que yo iba, salía de la

crisis económica y después volvía. Embarqué un mes. Justo tuve un pequeño accidente y me tuvieron que bajar.

- **¿Notaste alguna diferencia en el trato con tus compañeros?**

- Sí, cambió mucho. La gente se fue adaptando mucho más. Ahora era mucho más abierta que antes. Toda la gente era gente joven. Yo me fui en diciembre de 2012, ya habían pasado doce años desde que yo me egresé. Luego de eso, egresaron muchas mujeres tanto en cubierta como en máquinas. Cuando volví, si bien volví más grande y con otro plomo, encontré mucho compañerismo y la gente era muy abierta.

- **¿Tenías compañeras mujeres?**

- No. Ahí en el barco había solo una pilotina, una chica que estaba haciendo la práctica de cuarto año.

- **¿Por qué creés que hay pocas mujeres en el sector?**

- Yo creo que habría que difundir más la profesión. No es una profesión que esta muy difundida. Sí lo está la de policía, medicina, que son profesiones conocidas y están difundidas. Si bien la marina mercante argentina no existe, sí hay empresas que comercializan por medio de barcos y se necesitan profesionales. A mí me costó, por el año 1996, encontrar la Escuela de Náutica, porque en ese momento no estaba difundida. También tenés que tener vocación. Porque yo he visto gente que inició la carrera con una expectativa y resulta que cuando llegó, se encontró con que no era lo que esperaba y quedó en el camino. Nosotros éramos 30 cadetes en primer año y, de ese curso original, creo que egresamos siete.

- **¿Por qué para vos era un desafío esto?**

- Porque cambiaba toda mi estructura de vida. Para poder hacer la carrera tenía que irme de mi casa, porque me quedaba lejos la escuela. Me significó tener que dejar a mis papás, para irme a estudiar a Capital Federal y aprovechar mejor los tiempos. Ahí, todos los días empezabas a las 7-7.30 con la formación, izado de la bandera, las materias, se escoltaba para almuerzo y más materias. La escuela era hasta las 5pm. Eran muchas materias juntas. Hacés toda la teoría en tres años, y cuarto es toda práctica.

- **¿Creés que la mujer agrega valor a la actividad? ¿Qué creés que puede aportar?**

- En un ambiente de hombres, todos se esfuerzan por igual, todos pelean por alcanzar un objetivo, ¿quién se destaca? Quienes tienen mejores aptitudes. Yo creo que la mujer también tiene que entrar en ese ambiente de hombres y poder competir a igualdad de condiciones y demostrar que también tiene aptitudes. Yo creo que la mujer puede brindar muchas cosas, pero no sé si todas tienen aptitudes para aportar algo bueno. Yo no creo que por que seas mujer podés aportar algo mucho mejor o porque seas hombre, algo mejor o peor. Yo creo que todos los seres humanos tenemos cosas que son destacables y que para algunos puestos servimos y para otros puestos no. Hay mujeres que son detallistas y otras que no.

Entrevista a Guidobono, Jorge. Director de la Licenciatura en Transportes y Logística Operativa y de la Tecnicatura de Gestión y Tecnología Ferroviaria de la Universidad de la Marina Mercante de Buenos Aires. (2014)

- ¿Por qué piensa que hay pocas mujeres en el sector de la logística y el transporte?

- Creo que es por el concepto que se tenía antiguamente sobre la logística, la cual fue considerada como una actividad simplemente operativa; y por su rudeza y exigencias particulares, fue cubierta por hombres. Hoy, el concepto de logística y dentro de éste, la función de transporte, tiene un enfoque estratégico y operativo, y en esta nueva visión ya no caben las diferencias de género. Lo que se debe priorizar es la capacitación, la actitud y las condiciones laborales que el profesional (hombre o mujer) deben tener para cubrir los distintos cargos en una empresa.

Las principales barreras para las mujeres consisten en la amplia brecha que persiste en el tema de género. También pienso que hay algo de auto-exclusión, al visualizar algunas profesiones como exclusivas para hombres, con la consiguiente carencia de aptitudes que las afectaría en el campo logístico y de transporte, dados sus altos grados de competitividad y dinamismo. (Ellas consideran que las carecen y por eso se autoexcluyen).

Nada más lejos de la realidad, las profesionales en transporte y logística han demostrado ser proactivas y tener gran capacidad de trabajar bajo presión, habilidades multitareas y adaptabilidad a los cambios y a las nuevas tecnologías.

- ¿Qué cree que puede aportar la mujer a la actividad?

- Dejando claro que no veo diferencias entre mujeres y hombres a la hora de desarrollar sus funciones en una empresa, sí creo que las mujeres tienen un muy buen desempeño para efectuar actividades de análisis y toma de decisiones.

También las profesionales que ejercen la conducción de personas en tareas operativas son muy exigentes y meticulosas, porque se auto-exigen para demostrar al sistema que las diferencias de género no son un obstáculo para trabajar en forma eficiente y eficaz.

Reafirmo lo que ya se ha remarcado en opiniones vertidas en artículos sobre el rol de la mujer en el área empresarial y en la logística, en el sentido que puede aportar dinamismo a esta actividad e imprimirle un carácter más social.

- Desde su experiencia, ¿cómo ve el desempeño de la mujer en el ámbito académico de este sector?

- Desde mi experiencia, no hay ninguna limitación al respecto; al contrario, desde siempre la mujer ha tenido en el ámbito educativo una marcada preponderancia y gran participación, obteniendo excelentes resultados en el desarrollo de la docencia.

La profesional que incursiona en el ámbito académico lo hace con gran sentido de responsabilidad, dedicación y vocación para transmitir sus conocimientos a los educandos.

- ¿Cuál ha sido la tendencia a lo largo de los años, tanto en el ámbito académico como laboral? ¿Hay más o menos mujeres? ¿Cómo es el trato con sus compañeros?

- Se puede evidenciar un incremento en la participación de las profesionales en estos ámbitos, pero sin duda hay un largo camino por recorrer para que sea mayor.

Para eso, hay que esperar un cambio generacional, ya que los jóvenes actuales -en este caso las mujeres-, se están formando en carreras consideradas no convencionales, relacionadas con la logística y el transporte. Esto permitirá tener profesionales mujeres, provistas de una adecuada formación para competir en estos campos, poniendo en evidencia que lo fundamental no está en el género, sino en las cualidades logísticas de un profesional.

- ¿Cree que es importante incluir a la mujer en este sector? ¿Cómo podría fomentarse?

- Creo que es importante no generar ningún tipo de discriminación. Las empresas deben desterrar las diferencias no sólo en cuanto a género, sino también las multigeneracionales y de diversidad sexual; porque no deben existir minorías. El verdadero factor de éxito pasa por priorizar la capacitación, la idoneidad, las cualidades, el profesionalismo, la convivencia y la oportunidad de crecimiento dentro de la empresa.

- ¿Considera que la mujer que trabaja en logística sufrió algún tipo de prejuicio o discriminación?

- No me consta que haya sufrido prejuicios y discriminación. Las egresadas de la UdeMM, nunca me hicieron algún comentario al respecto. Por lo contrario, han podido mejorar su posicionamiento en la empresa al obtener su título de licenciadas en Transportes y Logística Operativa o su Tecnicatura Universitaria en Tecnológica y Gestión de Transporte Ferroviario (te comento que estamos en trámite para que pase a ser Licenciatura) y mejorar su capacitación, creo que esto remarca que lo importante es la idoneidad y no el género.

Entrevista a Leandro⁷⁵. Piloto. (2015)

- ¿Conocés mujeres en el sector aéreo?

- Cuando vos estás volando, vas escuchando la frecuencia, lo que hablan con la torre de control o entre aviones, y cada vez se escuchan más mujeres que hablan entre sí o con la torre control. O sea, realmente hay mujeres en las líneas aéreas y en la aviación general o ejecutiva.

- ¿Qué es la torre de control?

- Los aviones se tienen que comunicar con una torre de control para despegar, aterrizar, si querés cambiar de ruta o subir o bajar; siempre tenés que comunicarte para que te autoricen. Entonces, he escuchado muchas mujeres pilotos que hablan con la torre de control, y en las torres de control, a lo largo del país, también hay un montón de mujeres. O sea, en el sector está lleno de mujeres y cada vez más. Porque si bien es un sector bastante machista, cada vez se escucha que hay mujeres volando.

- ¿Cuando vos te comunicás, escuchas también a la gente cuando se comunica?

- Exactamente. Porque vos tenés una frecuencia. Es como que sintonices una radio y todos los que sintonicen esa frecuencia de radio van a escuchar. Te podés comunicar

⁷⁵ Por motivos personales, el entrevistado prefirió no revelar su apellido en este trabajo.

con el que está hablando en esa radio. Todo lo que vos ponés en un equipo VHF es la frecuencia que querés y podés transmitir y escuchar todo lo que hablan.

- ¿En qué compañía estás?

- Yo soy piloto comercial; vuelo para una línea área de Entre Ríos; además, en la aviación general, para el dueño de un avión.

- ¿Qué tipos de aviación hay?

La aviación se divide en: 1. Deportiva: las escuelas de vuelo o el que tiene un avión y lo usa para sí mismo; 2. General o ejecutiva: cumple otras normas; por ejemplo, yo tengo un avión y lo uso para mi empresa y también se lo alquilo al que necesite un transporte; 3. y Comercial: es la aviación de línea aérea, como Aerolíneas Argentinas, LAN, etc.

Todas se rigen por distintas normas y regulaciones aeronáuticas. En esas regulaciones encontrás requerimientos. Por ejemplo, para ser un piloto de línea aérea, te registras por las normas 121, tenés que ir al simulador y tu entrenamiento como comandante es cada seis meses. En la aviación general, es cada un año.

El volar es todo lo mismo. Pero cambian algunas regulaciones. Por ejemplo los tiempos de descanso también son distintos. En la aviación comercial son entre ocho y nueve horas de servicio. En la aviación general son más, 12 horas.

- ¿Y cuando son vuelos de larga distancia que implican más de 8/9hs?

- En los vuelos que superen esa cantidad de horas tienen que ir dos o tres tripulaciones. Hay aviones que son más grandes y hacen esos tipos de vuelos, y están preparados para que una tripulación pueda descansar. Tienen una cama.

Son diferentes una aviación y la otra. La realidad es que en la aviación general esos tiempos no se cumplen, porque tenés aviones grandes que se van de acá a Estados Unidos directo y va una sola tripulación. La aviación comercial es bastante rigurosa en tema tiempos de vuelo.

Muchas veces, por ejemplo: una tripulación está por salir de Aeroparque, por X motivo se demora y en ese periodo se vencería en vuelo la jornada de una tripulación, por lo que esa tripulación ya no puede volar. Tienen que esperar a que venga otra.

- En el caso de los vuelos internacionales, ¿cuánto tiempo puedes llegar a estar fuera de tu casa?

- Fuera de mi casa, en la aviación que hago yo, puedo estar uno o dos meses, o lo que me diga el jefe. Quizás me dice: “Tenemos una gira”, se planifica y uno se va. Vos lo que tenés son periodos de descanso. Yo puedo estar afuera dos meses, pero en ese periodo yo tengo que tener mis ocho o 10 horas para dormir. Cada tantos días, tengo que tener tres días libres. En el mes, tengo que tener tres días consecutivos sin actividad, ya sea en mi base o en donde me toque. Es raro pasarte mucho tiempo fuera de tu casa. Ha pasado, pero un mes o mes y medio.

- ¿Hay vuelos de carga en Argentina? Porque generalmente se lleva en la bodega de los pasajeros

- Hay una sola empresa que hace transporte de carga -más que nada en el verano-, que lleva diarios a Montevideo y Punta del Este. Es solamente de carga; no lleva pasajeros. Es exclusivo.

La aviación general no hace carga, porque no son aviones tan grandes tampoco. Hay algunos que son más grandes, pero siempre llevan el equipaje de pasajeros. Porque el

transporte de carga tiene también un tema aduanero complicado y más en este país. Por más que yo quisiera, si yo me voy con mi avión y me traigo 10 computadoras, cuando llego me agarra la aduana. Es otro el circuito que lleva esa mercadería.

- Si vos quisieras, ¿podrías manejar avión de carga?

- Sí. Vos como piloto vas cumpliendo etapas.

La primera etapa es piloto privado. La segunda etapa o licencia, es la de piloto comercial. Vos con la licencia de piloto comercial, que son 200 horas de vuelo, podés lucrar con el pilotaje. Podés llevar gente, carga o hacer propaganda aérea, como remontar un cartel. Podé lográrs que te paguen por volar.

Después, tenés la próxima licencia, que es la de piloto comercial de primera clase. Esa licencia, que son 1.000 horas de vuelo, te permite no solo lucrar, sino llevar cierta cantidad. Te abre todo el abanico de posibilidades. Podés volar cualquier avión.

Yo puedo volar cualquiera. Pero cada vez que voy a volar un avión nuevo tengo que hacer un curso del avión. Yo ahora estoy certificado para volar como comandante de un avión Jetstream que trae 19 pasajeros. También vuelo otros, como un jet, que estoy como copiloto, pero no puedo volar como comandante. Tendría que hacer el curso de comandante de ese avión; me tienen que habilitar, y para eso tiene que venir el inspector de la aviación de Argentina.

Cada vez que vas a volar un avión nuevo, tenés un curso teórico en el que ves todo el avión, sus sistemas, las fallas que puede tener y las emergencias que puedas tener. Te desmenuza todo el avión y ves sistema por sistema: eléctrico, hidráulico, frenado.

Después que pasaste todo eso, tenés el simulador de vuelo. Todo lo que viste en la teoría, lo prácticas en el simulador. Generalmente se practican fallas. Hay procedimientos que tenés que hacer para seguir volando de forma segura. Después de que pasaste eso, te toman el examen.

- ¿Cuántos años implica la carrera de piloto?

- Desde el minuto uno, la carrera es variable. Una hora aproximadamente debe estar alrededor de \$1.000-1.200. Vos necesitás 40 horas para recibirse de piloto privado. Lo podés hacer en dos meses como rápido o en dos años como máximo. Si tenés toda la plata te podés recibir rápido.

El primer escalón son 40 horas. Y después tenés que sumar otras 200 horas para ser piloto comercial. El tiempo va a depender de la plata que tengas. Porque hasta las 200 horas vas a tener que pagar; nadie te va a pagar por volar. Si tenés la plata, lo podés hacer en un año. Generalmente, lleva tres años para ser piloto comercial. Desde ahí, es buscarse un trabajo para sumar horas y experiencia.

- ¿Hay aceptación hacia las mujeres?

- Siempre hay prejuicios, pero hay aceptación. En Austral hay tripulaciones que son todas de mujeres: comandante, copiloto y azafatas. Si bien no me ha tocado volar con otra mujer, que ella sea comandante, ahí es cuando viene un poco el machismo y el prejuicio. Pero no sé...nunca volé.

- ¿Prejuicio de qué tipo? En los coches por ejemplo siempre se dice que manejan mal...

- En la aviación está todo reglamentado con normas. Son todos procedimientos. Por ejemplo: para poner en marcha el avión, tengo que hacer mi lista de chequeo y pedir

autorización a la torre de control. Si se cumple todo eso, es lo mismo que sea mujer u hombre.

En situaciones en que uno esta apurado, quizás ahí la mujer se toma su tiempo para cumplir todo a “rajatabla”. Y hay cosas que quizás no se hacen. No te sabría decir, porque no volé con otra chica. Volé pero como instructor con una alumna, no piloto profesional.

Quizás la mujer se toma su tiempo en cumplir todo el procedimiento y el hombre quizás te dice “vamos vamos vamos”. Que eso tampoco está bien. A veces, hay situaciones en que hay que mover las manos, tenés que ser rápido, tenés que estar ágil y no te podes detener en ciertas cosas que son superficiales, como prender las lucecitas para leer.

Entrevista a Montañez, Raquel. Técnica en Tecnología y Gestión Ferroviaria y primera conductora especializada de subtes. (2014)

- ¿Cómo fue tu carrera y cómo llegaste al ámbito ferroviario?

- Soy conductora especializada de tráfico, lo que normalmente se llama maniobrista. La trayectoria viene desde mis abuelos. Mis abuelos fueron ferroviarios, y mi papá fue auxiliar de Ferrocarril Belgrano. Me crié en un ámbito ferroviario y cuando tuve la oportunidad de ingresar al subte, entré en el año 1994 en el sector de boletería; hoy, estoy en tráfico. Fui guarda, después conductora y después tuve la posibilidad de concursar como conductora especializada, gracias al estudio, que en ese momento estaba en la UdeMM, cursando la tecnicatura ferroviaria. En estos momentos, tengo la carrera terminada.

Terminé el secundario, estudié para profesora de Química y Merceología. Ya trabajando en el subte, terminé la carrera del profesorado. Fui a buscar trabajo, pero políticamente vi que los cargos eran entregados a ojo y no busqué más, aun teniendo el título nacional. Nunca ejercí la profesión de docente. Después, mientras trabajaba en el subte en el sector de boletería, estudiaba para técnica en Laboratorios Clínicos. Terminé la carrera en dos años y trabajé como técnica en el laboratorio de los pasteleros. Tenía dos trabajos en paralelo. En un momento me dieron a elegir y me quedé con esto, que es donde crecí. En el laboratorio me dijeron: “Te vamos a dejar efectiva, pero tenés que quedarte con un solo trabajo”.

Tengo un niño. En el 2009 comencé la Tecnicatura Ferroviaria. La empresa nos da un estímulo para estudiar. Nosotros teníamos que pagar un 50%. A mí me gustó. Cuando estaba cursando el segundo año, sale el concurso de maniobrista para la línea H y me presento a concursar. Tenía los conocimientos, la antigüedad y todas las cosas que pedían.

- ¿Cómo fue tu trayectoria en el subte?

- Empecé en la línea B. Estuve como boletería y guarda en la C y cuando se inauguró en 2007 la línea H, empecé como conductora. Después de tres años, concursé en 2010 para maniobrista. Salí dentro de los conocimientos teóricos con la segunda calificación.

- Me contabas que es difícil aceptar a las mujeres en este ambiente

- Existe dentro del ambiente ferroviario, en este caso específicamente en el subte. Antes de las 6 de la mañana, la mujer no podía entrar a tráfico. No había ninguna mujer en ese ámbito. A las 6, como faltó gente, empezó una chica de la línea E; una boletería pasó al área de tráfico como guarda. Después, una señora de la línea B pasó de guarda a primer

conductora de subte. Después me tocó a mí ser la primera conductora especializada en los subtes.

- ¿Cómo fue cada uno de estos trabajos?

- Como guarda tenés la responsabilidad desde el ascenso del pasajero, que viaje bien y que llegue a su destino, abrir y cerrar las puertas para que no tengas ningún tipo de evento o incidente; la responsabilidad del ascenso y descenso de los pasajeros es del guarda. Avisás al conductor en la medida en que puede continuar con el viaje.

El conductor es un trabajo con el guarda. El conductor da marcha de estación a estación y espera a que el guarda abra y cierre las puertas. Recibe su orden de que está listo para continuar el viaje hasta la próxima estación. Si tuviera algún incidente, existen códigos internos de luces o de audio, entre conductor y guarda para decir “esperá un poco que tengo un problema, una persona descompuesta, lo que fuere”. En todas las líneas, excepto en la H, tienen todavía los guardas contacto con el público. Van en el salón. Son los trenes más viejos, los Siemens.

El trabajo del conductor especializado es sacar un tren que tenga algún problema dentro del circuito de tráfico. Se lleva el tren con problemas a la cochera y de ahí se lleva al taller, para que se realice el arreglo o se solucione el problema que tiene el tren, sea eléctrico o mecánico. Cuando ese trabajo está concluido, el taller le avisa al supervisor de tráfico y el supervisor nos avisa a nosotros (los conductores especializados), para que vayamos a buscar esa formación que el taller ya concluyó la tarea de reparación. Dentro de nuestro ámbito laboral, tenemos una sala donde estamos todos los conductores especializados del turno, esperando que nos avisen para ir a chequear la formación. Una vez que lo chequeamos y comprobamos que funciona bien, tanto mecánica como eléctricamente, hacemos todas las pruebas necesarias para ver si la formación está en condiciones y apta para el servicio. Una vez que está apta para el servicio, comunicamos a través de audio al supervisor y después pedimos realizar la maniobra PSO.

PSO tiene un circuito de vías donde está todo computarizado. Ellos te dicen: “Este tren va por vía 1, hay que sacar por vía 2, hacer un enlace en Patagones 1, pasamos la vía 2 a 1 y para evitar los incidentes”. Son maniobras que se hacen de forma interna. El circuito de trenes maneja el PSO. El tren de servicio va por una vía y vuelve por otro. Cuando un maniobrista lleva una formación apta para servicio va sin pasajeros. Entonces, podemos usar los caminos más cortos. En lugar de ir todas las estaciones como hace un tren de servicio; podemos ir hasta la mitad del túnel y hacemos el cambio de vía. Hacemos un circuito corto. Eso solamente lo hacen los maniobristas.

Estamos habilitados para conducir trenes con pasajeros, pero estamos especializados para mover trenes con dificultades, ir y sacar formaciones con problemas, mecánicos o eléctricos, del circuito de vías.

- ¿Nunca te interesó trabajar en trenes y no subte?

- Sí, a mí me gusta. La carrera que terminé me habilita para construir vías, puentes. Como se trata de trenes eléctricos, tenemos algo aditivo que son las líneas aéreas, señalización, logística de trenes. Mi idea es continuar con la Licenciatura.

- ¿Cuál es tu plan a futuro?

- Seguir creciendo. Yo apunto a especializarme en trenes. Como estoy en el subte, son todos los trenes eléctricos. Tendría que pasar primero a supervisor, sería un paso previo, para después ser supervisor de ATO. ATO es supervisor de trenes. Conocé todos los trenes del subte. Ese es mi anhelo, un sueño que tengo.

- ¿Los capacitan? ¿Cómo fue la adaptación con la incorporación de coches nuevos en el subte?

- Yo fui guarda de los Siemens y de los Nagoya. A nosotros nos dan la preparación y los conocimientos para operar las formaciones. La adaptación se da a través de la práctica y de los conocimientos que una adquiere en la capacitación.

- ¿Por qué pasaste de la boletería a guarda?

- En ese momento, yo necesitaba un cambio. Estaba cansada de estar en boletería. Dije: “Voy a pasarme a tráfico”, que para mí era un ascenso. Cuando concursás, siempre tenés un chequeo psicofísico. Si lo pasás, estás habilitada y tenés la clase teórica y práctica. En el mismo subte, tenemos supervisores de escuela que nos dan la capacitación. Así en todas las áreas para los ascensos.

- ¿Sufriste prejuicios por parte de compañeros?

- Uno tiene que luchar día a día. Yo tengo mucha predisposición laboral. Si tengo que ir a ver una formación, voy y la veo. Hay algunos con compañerismo y otros que no están contentos.

Dentro de los requisitos para conductor especializado, no especificaban el sexo, pero cuando vieron mi solicitud para el puesto hubo muchos interrogantes; se contactaron todos los sectores... sé que hubo un consenso mutuo entre todos los sectores de tráfico y la parte gerencial. Evaluaron mucho mi conducta, mis conocimientos, mi legajo laboral, hasta que me dieron el apto. Estuve un tiempo en que no tenía novedades. Me hicieron esperar. Creo que hace un año ascendieron dos mujeres como conductoras especializado en la línea B, pero no las conozco.

- ¿Por qué crees que hay prejuicios a la mujer en el sector de transporte?

- Yo creo que, más que nada, por decir: “Uy, me está llevando una mujer”, “mirá esta mujer el trabajo que hace”. A veces cuando hago una maniobra sin pasajeros, en el andén de enfrente hay hombres y mujeres que están mirando. Yo voy, me paseo por el medio de la formación y abro las puertas, como en mi ámbito laboral. Decir no me dicen nada, pero me observan.

Lo anecdótico: fui a hacerme los anteojos y me dijeron: “Ah, vos trabajás en el subte. Ya sé, en la línea H”. Uno quizás no se da cuenta que te observan, pero sí. Estamos siempre a la vista del público. Eso fue lindo.

Mi familia está re contenta que trabajo en el subte, porque nos criamos en el ferrocarril. Cuando mi papá trabajaba ahí, jugábamos en los vagones, saltábamos por los techos. Fue algo grande. De parte de amigos, me dicen “¿vos hacés eso?” y medio que no me creen.

- ¿Sos del norte?

- Nací en Salta y me crié en Jujuy.

- ¿Por qué viniste a Buenos Aires?

- Desde muy chica quise vivir diferente. Caminábamos 3 kilómetros de ida para ir al colegio primario. Tenía contacto con chicos de muy bajos recursos que no tenían para comer. Nosotros sí, porque mi papá trabajaba. Pero no quería esa vida ni para mí ni para mi familia. Cuando terminé la secundaria en 1983, vine a Buenos Aires. En el 92, cerraron el Ferrocarril Belgrano en Jujuy y vinieron a vivir conmigo. No sufrimos ni de

hambre ni de frío, porque acá hay trabajo. Trabajé en empresas como rotorista. Armaba rotores eléctricos. Probaba motores eléctricos, por ejemplo, para secarropas. Llegaba a hacer 100 rotores por hora.

- ¿Qué creés que puede aportar la mujer en este sector?

- La mujer puede aportar todo. Nosotras somos muy capaces de todo. Si tenemos el conocimiento podemos hacer de todo. No fui a una escuela técnica -fui a un bachiller pedagógico-, pero si tengo que cambiar un enchufe lo hago, si tengo que hacer un esfuerzo, no hago el esfuerzo total, sino que busco la forma de hacer el menor esfuerzo pero realizando mi trabajo. Si tengo que hacer libros contables, lo hago. Si tengo que hacer un diagrama de trenes, lo hago. Pero todo es con el conocimiento, adquiriendo estudios, preparándose.

En el sector de subtes hay mujeres. Estamos bastante avanzados. En 30 guardas, 15 son mujeres. El sector en que no podíamos ingresar era el de maniobrista. Pero conductoras y guardas hay un montón. Maniobristas por ahora no, creo que somos tres.

- ¿Cómo creés que se puede fomentar la inclusión?

- Primero, tenemos que adquirir conocimiento y perder el miedo. El conocimiento hace que uno pueda prever los accidentes. Estás en contacto con 1.500 de tensión. En otras líneas, 750. Si vos hacés bien el trabajo, no te va a pasar nada. Siempre estudiando, con el conocimiento. El conocimiento es lo que nos abre las puertas para seguir incursionando en este sector y en cualquier sector.

Yo creo que aquella mujer que sienta que necesita cambiar una mesa porque ya no le gusta, ese es un estímulo para que vea la forma de, si los medios no le alcanzan, buscar un trabajo. Y si ese trabajo no le satisface, buscar algún conocimiento más para hacer otro trabajo y así reemplazar su mesa. Mientras uno tenga inquietudes, puede hacer muchas cosas. Pero todo a través del conocimiento y del estudio. A mí me respetan muchísimo. Yo mi lugar me lo gané.

Entrevista a Stein, Sarah –psicóloga- y Bastitta, Eduardo -CEO de Plaza Logística-. (2014)

-¿Cuál es la experiencia que tienen en materia de género con el centro de formación y la capacitación a operarios que ofrecen desde Plaza Logística junto con ARLOG?

- Bastitta: El centro tiene como objetivo capacitar a operarios de logística, pero también tiene dos cuestiones centrales desde el punto de vista social: uno de ellos es la inclusión de la mujer en el sector. Hicimos una encuesta con ARLOG en el ante último encuentro de ARLOG, que arrojó que aproximadamente el 10% del sector logístico a nivel operativo está compuesto por mujeres. Esto debería crecer mucho más, si no fuera por cuestiones culturales. El otro tema que abordamos es el desempleo juvenil. Los chicos NI-NI, aquellos que ni estudian ni trabajan. Nosotros vemos dentro del sector logístico una oportunidad enorme para plantear un plan de carrera. La logística es uno de los pocos sectores en donde tenés desde la actividad más básica, que consiste en agarrar un elemento y trasladarlo de un lugar a otro, hasta el director de supply chain de una empresa multinacional. Vemos en la logística una oportunidad para sacar a esos chicos desde lo más básico, que nunca trabajaron ni estudiaron, hasta poder darles un plan de carrera y que cada uno pueda ir desarrollándose dentro de sus capacidades.

- Stein: otro punto que tomamos de la encuesta de ARLOG sobre la mujer es que los gerentes logísticos dijeron no solo que hay una falta de mujeres en el sector en general, sino también que las mujeres que están trabajando lo hacen muy bien. Quieren que más mujeres vayan a trabajar. Dicen que tienen más atención en los detalles y hay muchos estudios que muestran eso.

- ¿Cómo ve la incorporación de las mujeres en el sector, en general?

- Stein: Hay una falta de mujeres en el sector logístico, pero tiene que ver con cuestiones culturales. No es que la mujer no puede hacer lo mismo que el hombre.

- Bastitta: Sarah investigó muchísimo. No solo se hizo ese análisis cuantitativo en el marco de ARLOG, sino que ella estuvo investigando mucho en internet, estudios que se hicieron en otros países respecto de la mujer en la logística, la importancia de la participación en la relación con los hombres, la maquinaria, la cultura. Entre las cosas que hizo, hizo un análisis cualitativo. Preparó un informe para el que entrevistó a mujeres que hoy están trabajando en logística, a nivel operativo y de jefes.

- Stein: En DHL, que está en el predio de Plaza Logística, hable con ellas y una cosa muy interesante es que yo creo -y hay estudios que lo muestran- que la mujer en el ambiente de trabajo, especialmente en un ambiente en el que son mayormente hombres, sienten una especie de competencia entre las mujeres. Tiene que ver con algo que se llama “hostilidad horizontal”, y se produce cuando hay un grupo de gente en competencia para pocos recursos. Y en lugar de luchar contra la mayoría, que sería el hombre, luchan entre ellas. Por eso, cuando hice esas entrevistas me dijeron que preferían trabajar con más hombres que mujeres. Eso es algo que queremos cambiar. Queremos que las mujeres se apoyen entre ellas en vez de tener competencia. Una idea que teníamos era un programa de mentorship, que consiste en poner una mujer en contacto con una mujer del sector logístico como mentora, para que esta la apoye y le muestre lo que puede lograr en el sector.

- ¿En qué consiste el programa de mentorship que planea desarrollar Plaza?

- Bastitta: este es otro de los cambios que teníamos para este año: incorporar no solo charlas de mujeres que están en el sector para que cuenten su experiencia y lo que les costó y cómo lo fueron superando -justo hoy tenemos a la jefa de Operaciones de Dialog, que tiene 130 tipos a cargo y ella está súper dispuesta para acompañarnos-, sino también el programa de mentorship, que tiene que ver con que cada mujer graduada de nuestro centro tenga algún nivel de contacto con una mujer que ya esté dentro de una operación logística, para que le puede servir de guía. Tenemos que encontrar mujeres que nos acompañen con el proyecto, para que les hagan seguimiento a estas chicas que recién están empezando; ya las que consultamos estaban dispuestas.

- Stein: cuando tengamos el centro de capacitación, este será un tema muy importante, no solo para las mujeres en el curso, sino también para los hombres; es importante que aprendan cómo trabajar con mujeres, porque al principio, incluso con nuestro programa, la mayoría será hombres en el ambiente de trabajo. Entonces, en todos los cursos, vamos a tener un elemento en una parte del curso sobre el acoso sexual, como trabajar con ambos géneros.

Y otro punto es el de la violencia doméstica. Hay estudios que muestran la importancia de la independencia económica para la mujer. Cuando tiene más oportunidades de trabajar, tiene más oportunidad de escapar de alguna relación de violencia doméstica. Programas así, que involucren mujeres en un sector que es dominado por el hombre, da

a la mujer en Argentina más oportunidades de trabajar y, por tanto, independencia económica.

Trabajé estas cuestiones cuando me incorporé en Plaza Logística, pero es un tema que siempre me interesó mucho. A nivel personal, me parece muy importante el tema de la violencia de género, pero la investigación la inicié con la compañía. Me incorporé en octubre de 2012.

Entrevista a Sudol, Silvia. Doctora en Ciencia Política, asesora del Senado y ex Directora del Departamento de Transporte Internacional de la Federación Argentina de Entidades Empresarias de Autotransporte de Cargas (FADEEAC). (2014)

- ¿Cuál es tu profesión y a qué te dedicás?

- Soy asesora de planta permanente del Senado de la Nación. Trabajé en temas de política internacional. Cuando entré al mundo del transporte, trabajé también con senadores que presidieron la comisión de transporte, en obras públicas, etc.

Además de trabajar en el Senado, que es una actividad que tengo de modo permanente desde hace muchos años, estoy escribiendo un libro con una colega de Brasil: la doctora Sonia Rotondo, de San Pablo. Es un libro que estamos haciendo especialmente para aprovechar nuestra experiencia de tantos años en transporte internacional y en el tema de integración regional y comercio. Estamos trabajando en un proyecto que se va a llamar algo así como “Los caminos de la integración”, tratando de coordinar el tema del transporte internacional de cargas, comercio regional e integración de América del Sur.

Por otro lado, estoy haciendo trabajos de consultoría sobre problemas de transporte de empresas internacional de cargas, y algunas cosas de pasajeros. Y trabajo como asesora de una empresa de transporte de Lima.

Empecé en la Secretaria de Transporte, en la Subsecretaria, en 1998. Luego, fui a trabajar en la actividad privada, primero con ATACI y con CELADI, en la parte internacional de pasajeros. Y finalmente, cuando FADEEAC creó el departamento de transporte internacional, estuve a cargo de él hasta finales de 2012. Me fui formalmente. Hoy no estoy dentro de FADEEAC como institución, desde el punto de vista de trabajo para transporte. Estoy en la Fundación Profesional para el Transporte (FPT) como docente. Doy un curso virtual de transporte internacional desde hace varios años. Tengo un vínculo muy cercano con la gente de la FPT. Desde FADEEAC, a veces, cuando necesitan hacer algún trabajo de consultoría en algún tema puntual académico de transporte internacional, me lo piden a mí. Estoy trabajando en la organización del seminario de la Asociación Argentinade Carreteras para noviembre, en el comité específico de transporte de cargas. Formalmente, no estoy dentro, pero sí estoy en vinculación permanente con todas las instituciones de transporte a nivel privado y siempre, de alguna manera, con la Subsecretaría, que a algunas reuniones me invita, sobre todo cuando organizan seminarios.

En definitiva, no me fui nunca del sector de transporte, aunque mi idea es también ir volviendo y darle un poco más de alto perfil a mi profesión. Yo soy doctora en Ciencia Política y Relaciones Internacionales. Siempre escribo sobre política internacional, pero el transporte me dejó muy pegada al tema y no me puedo ir del todo.

- ¿Cómo llegaste al tema de transporte?

- Llegué porque a mediados 1990, después de que terminé el Doctorado en Ciencia Política y Relaciones Internacionales, volví a Argentina, al Senado y estuve trabajando un tiempo en la Jefatura de Gabinete en temas internacionales, de cooperación, etc., y nombraron a un secretario de Transporte y a un subsecretario que me conocían, y ello necesitaban a alguien que coordine transporte internacional terrestre. Para mí, primero fue un desafío muy importante, porque yo no venía del área y no soy una técnica en el tema de transporte. Tengo una visión macro y estructural del sistema. Y eso era, en realidad, lo que ellos necesitaban; por eso me dijeron. No querían un ingeniero que se ocupe de temas técnicos, porque ya tenían muchos, sino a alguien que coordinara el tema Mercosur y América del sur, el funcionamiento del acuerdo de transporte internacional terrestre que rige las relaciones de transporte en la región. Eso fue lo que me hizo pisar por primera vez el tema.

Cuando me fui de la Subsecretaría, a principios del 2000, el sector privado me llamó, tanto CELADI como ATACI y empezamos a trabajar. De ahí en más, no me fui más. Pasé a FADEEAC y ahí estuve muchos años. Aprendí mucho, hice mucho trabajo de negociación internacional en el sector privado con los empresarios y, conjuntamente, con colegas de otros países del Mercosur y Chile. Fue muy interesante la evolución.

- ¿Qué te atrajo del sector?

- Le dio una beta a mi carrera muy diferente a la que yo traía. Siempre me desarrollé en un ámbito muy académico, porque fui becaria del CONICET, investigadora y trabajé en la actividad docente, en Rosario, en la Universidad del Salvador y en la UBA. Siempre di clases en temas internacionales, pero con un perfil muy académico; nunca trabajé en una actividad privada. Me pareció muy interesante la vinculación del tema de transporte con el comercio internacional, que era algo que me interesaba y con la negociación internacional.

Para mí, lo más atractivo fue cambiar un poco el enfoque que yo le estaba dando a mi carrera, que era más bien teórica. Si bien en el Senado había hecho algunos trabajos desde mi partido político, con alguna inserción internacional, la parte privada era una experiencia muy interesante y un desafío que me parece le dio un vuelco importante, porque nunca salí de esto. Si bien estoy tratando de volver a este tema de la política internacional, que es lo que me gusta, la experiencia que gané en negociación, en la parte práctica de la carrera y la importancia del comercio... Estoy más enfocándome en esos temas que en temas teóricos. Ese el enfoque nuevo que me permitió darle a la carrera y creo que no va tener retorno. No va a ser lo mismo mi carrera, antes y después del transporte.

- ¿Qué pensaste cuando te dijeron de trabajar en el sector? ¿Conocías algo?

- Conocía algo, más que nada porque conocía gente del ámbito de transporte, por empresas, más de carga que de pasajeros, sobre todo de Rosario. Conocía gente vinculada al sector, pero no en lo macro. Por eso, cuando me hicieron la propuesta dije que no, que me parecía que no era la persona adecuada, porque no era el tema en el que me hubiera ubicado. Un poco también desde el punto de vista de lo teórico, de la importancia del transporte y de la logística, la agilización del comercio. En la práctica no tenía experiencia, salvo mi vínculo con empresas a nivel personal. Era un desafío interesante. Como soy responsable, me gusta hacer algo en donde me imagino que puedo llegar a brindar algo o a aportar algo. Si es algo que yo no sé y que no voy a poder aportar nada, trato de no meterme en el tema, porque pienso que es una pérdida de tiempo para las dos partes. Pero entré al tema, me gustó, me interesó y empecé a

estudiar y a aprender. Al principio me ayudó gente de la Secretaría de Transporte, que fue la que me brindó la experiencia. Me explicaron cosas técnicas, que me sirvieron para la visión más amplia y macro que yo tenía que aportar, que era lo que yo podía dar, desde una visión de estudiar muchos años relaciones internacionales, con una visión más amplia del mundo y de la región.

- ¿Trabajabas con otras mujeres?

- Eran mayoritariamente hombres, como sigue siendo, tanto en el sector estatal como en la actividad privada. Las mujeres sobresalen porque son secretarias. Las pocas mujeres que hay, en general, son ingenieras, porque es un sector que está muy vinculado a los aspectos técnicos. En la Secretaría de Transporte son ingenieras o abogadas. Allí, las mujeres con las que más tuve ayuda eran ingenieras y abogadas, alguna economista, pero más a nivel técnico. En el nivel de decisión política, prácticamente y en ese sentido tengo que reconocer que en la gestión en que yo trabajé en el Estado, 1998-2000, tuve jefes, tanto el Secretario como Subsecretario que pusieron confianza en mí en todo lo que era la negociación internacional. Dentro de la negociación desde el lado argentino en ámbito de transporte terrestre, yo nunca tuve ningún inconveniente, pero estaba rodeada de hombres. Había un 85-90% de hombres en el nivel de decisión.

Yo era directora en el Área de Coordinación de Transporte Internacional. Era notable que cada vez que íbamos a una reunión con mis colegas de la Secretaría, la única que tomaba nota de las cosas que se estaban haciendo era yo. Porque las mujeres tenemos la deformación profesional de que tenemos que ir después y armar el informe. Es una cosa innata. Aunque nadie lo pidiera. A veces me lo pedían y yo me revelaba: “Si las veces anteriores lo hice yo, ¿por qué no lo hace otro ahora?”

En la actividad privada se da lo mismo. Me pasaba lo mismo en FADEEAC hacia adentro y afuera, cuando íbamos a reuniones internacionales. Con Sonia vimos que éramos las dos únicas mujeres en todas las reuniones, en preguntar, intervenir y pelear por el tema de la agilización de las fronteras en el Mercosur. Siempre andábamos persiguiendo a los funcionarios para resolver algún problema. Siempre somos más insistentes las mujeres en estas cosas. Cuando hay un problema, siempre tratamos de ir atrás de quien es el que tiene la posibilidad de la solución.

- ¿Esto lo ves como un rasgo de la mujer?

- Yo creo que nosotras, como todo, nos cuesta más, porque históricamente la sociedad ha sido machista, excepcionalmente en los orígenes que aparentemente ha sido un matriarcado. Después de que se terminó la era del matriarcado, el mundo ha sido históricamente manejado por los hombres en el nivel de decisión, si bien en algunos aspectos las mujeres manejamos muchas cosas micro que pueden terminar llevando a una decisión. Pero en realidad, la decisión macro la tiene normalmente los hombres. Por eso, creo que como nos costó siempre todo más, incluso en ámbitos en que pareciera que la mujer tiene mayor participación o por el cupo femenino en el Congreso, que ayuda, pero en realidad no revierte ninguna situación. Incluso, yo soy de las que cree que muchas mujeres, cuando tienen realmente poder de decisión actúan como los hombres, maltratando, a los empujones, haciendo las cosas que para mí son absolutamente criticables, porque soy una convencida de que el diálogo y la negociación son lo que tiene que primar en cualquier relación, laboral o política. Parece que algunas mujeres se contagian o no saben actuar de otra manera.

- **A nivel de decisión los cargos decís están ocupados mayoritariamente por hombres. ¿Y a nivel operativo en el sector de transporte?**

- En general, hay más hombres. No podría decirlo a nivel intraempresa, porque yo no trabajé mucho con empresas. No conozco el organigrama para decirte si dentro de la operatoria de la empresa quien maneja los autos, los vehículos o quién decide. La experiencia a nivel institucional dice que la mayoría son hombres. Y en cargos importantes o de decisión son hombres.

El problema es que siempre tenés una discriminación. Si no es porque sos mujer, es porque sos joven o ya no tan joven o porque sos un técnico. El técnico discrimina en el sentido de que tenés que aportar tu conocimiento técnico, pero no tenés la posibilidad porque nadie te la da ni te la podés ganar. En mi caso, es bastante duro y difícil de aceptar. Si hay algo que me interesa en mi actividad profesional es el aporte para la planificación y la decisión política de lo que fuere, empresarios, en el congreso o en la cancillería. Siempre paso por un nivel de aconsejar o de asesorar, que es lo que hice siempre. Cuesta mucho cuando a uno le dicen: “Porque sos una mujer”, porque podés ser más joven y porque tu aporte tiene que ser exclusivamente técnico. Y yo estoy segura que muchas veces eso no pasa con los profesionales hombres. En definitiva, los directivos aceptan más las decisiones de hombres como profesionales que de las mujeres. Les cuesta mucho entender que las mujeres tenemos un pensamiento macro también, que lo podemos ejercer y que podemos llegar a ser presidente. Esto existe en todos los ámbitos. En el mundo académico también. Menos, porque la mujer en la academia tiene más desarrollo histórico, desde la docencia en el preescolar hasta la universidad. Pero hay un velo de discriminación permanente.

- **¿Esto lo decís por las empresas en las que trabajaste?**

- Sí, no por todas. Tengo que reconocer que me he ganado muchas satisfacciones a nivel de los años que vengo trabajando en el sector con empresarios, directivos y con funcionarios públicos. Creo que tiene que ver más con cuestiones de sus propias personalidades; tal vez de sus formaciones familiares o profesionales y no tanto como una cuestión política dentro del mercado de trabajo o político. Yo creo que hay gente que tiene una aceptación mayor.

Po mi personalidad, yo jamás me fijo si el que está enfrente de mí es hombre o mujer. Yo explico las cosas en un curso donde sean todos varones, todas mujeres o mixto, pero me igual que me pregunte un hombre o una mujer. No tengo ningún grado de discriminación con respecto a nadie, de ningún tipo. Pero sí siento que eso les pasa a muchos. Supongo que tiene que ver con su formación personal, familiar y profesional. Uno rompe mucho los prejuicios cuando abre la cabeza al mundo. Cuando una viaja con la cabeza abierta. Hay gente que ha hecho dos vueltas al mundo y no la abrió para nada. Pero cuando uno tiene una cabeza más abierta y tiene acceso a distintas culturas y formas de cómo vive la gente, como se relaciona la gente en otros países, creo que eso sirve mucho también para el ejercicio de las profesiones o de cómo uno se planta a trabajar y se relaciona con la gente.

Lo he sufrido en algunos casos. Lo tomé como que era lo que era; cada uno sabe cómo es el que tiene enfrente. Y también lo acepté en la medida en que lo necesité aceptar. Lo fui manejando y me fui corriendo de esos lugares cuando pude hacerlo. Me parecía que no valía la pena y que de alguna manera siempre pude ir generando otros vínculos y relaciones laborales o profesionales y me fui insertando en otras cosas. Ese tema aparece en todos los lugares, no solo en el transporte. Pero es evidente que ahí hay más prejuicio con respecto a la mujer que en otros ámbitos.

- **¿Qué clase de prejuicios hay hacia la mujer en ese ámbito?**

- El básico, que es de todos; por eso digo que tiene que ver con la cuestión familiar y con cómo la gente atraviesa la vida. Hay un prejuicio ancestral sobre que la mujer es más débil y menos pensante que el hombre. Creo que ese es el primero y el más básico. Hay muchas mujeres que van a lugares de poder y se comportan como hombres y muchas que discriminan a las mujeres cuando llegan a lugares de poder. El machismo no es solo un artificio de los hombres. Las mujeres queríamos a los hijos varones. No es que estemos hablando de los hombres.

Lo que pasa es que el hombre lo demuestra de una manera desagradable. Yo creo que tienen ese prejuicio básico de que nosotras somos inferiores, de que no tenemos un pensamiento crítico, de que no sabemos discernir entre lo que es importante y lo esencial, de que no pensamos a largo plazo. Como soy muy observadora de esos temas, lo detecto inmediatamente cuando entro a un lugar. Después lo empiezo a evaluar y a analizar. Pero creo que es el prejuicio básico de que somos inferiores y que muchos señores lo mantienen.

En general, luego viene el tema del cargo. Si estás preparada o no, si hablas cuatro idiomas y estudiaste cuatro carreras universitarias no importa; si sos mujer, seguramente, todo eso vale menos que un hombre que solo habla español e hizo una carrera universitaria, generalmente Abogacía. Todo eso en la balanza no importa.

Después vienen los privilegios: el asesor hombre siempre tiene más posibilidades de viajar, de tener una oficina mejor, de tener recursos. Para mí esto es básico. Forma parte del poder que el funcionario, el asesor o profesional tiene con relación al otro. La mujer tiene menos de todo esto. Tiene oficinas más chicas, salvo que sea la presidenta o una funcionaria internacional. Igual también ahí vuelve lo mismo: cada cosa se ve y se repite en distintos ámbitos, en la administración pública argentina, de transporte, o en una institución privada. Estas son cosas que se repiten siempre, salvo que la mujer venga muy bien posicionada, porque viene con una historia política propia o por una cuestión familiar.

La mujer siempre tiene menos privilegios a la hora de ejercer la profesión. Lo ves en esos aspectos. La oficina es menos importante, chofer y auto oficial, salvo que lo tenga que tener porque es una senadora o por protocolo; sino no lo tenés. Ellos tienen privilegios a la hora de viajar: la asesora mujer va a viajar en clase económica y el varón generalmente se gana el business o primera. Cada una combate de manera diferente. Hay quienes van y se pelean por todas estas cosas y las consiguen, porque golpean puertas hasta que del otro lado se cansan de escuchar. Otras, quizás tenemos otra manera de pelearlo y conseguimos a más largo plazo, pero te vas posicionando. Otras no lo pelean y no lo consiguen nunca. Todos estos pequeños recursos hacen que la discriminación se vea, porque la mujer consigue menos lugares de poder que el hombre. Eso está claro.

- **Una psicóloga habla de un fenómeno que llama “hostilidad horizontal”. Básicamente, apunta a que si hay dos mujeres entre 10 hombres, van a pelear entre ellas mismas y no contra los otros. ¿Qué opinas?**

- Sí. Es bastante notable eso. Lo he visto en distintos ámbitos en los que me he desarrollado. Se ve mucho en el ámbito académico. Es cierto, y es cierto que a las mujeres les cuesta mucho aceptar el ascenso de otras mujeres, si bien también una se enoja cuando al hombre lo ponen por encima y una siempre está por debajo del tipo que decide y una no logra puestos de decisión importantes. Yo creo que tiene que ver con

esto de que al haber tenido menos posibilidades históricamente, siempre la que está quiere lucirse y sobresalir. Es bastante difícil trabajar en un ámbito en donde hay varias mujeres peleando por un lugar de poder. Eso se nota muchísimo en el Congreso. Hay una competencia muy fuerte, sobre todo con el tema de los medios. Todos quieren aparecer en cámara.

Eso se sufre más, porque una siente q hay una competencia desleal. Después aparecen otros tipos de competencia entre las mujeres: quién va mejor vestida, quién es más joven, quién tiene más posibilidades... Me parece que los hombres las aprovechan absolutamente. Cuando ven un par de mujeres competir, ya saben que tienen un campo fértil para avanzar ellos.

- Hablábamos de las diferencias que se hacen entre hombres y mujeres. ¿Cómo ves esto en los diferentes sectores?

- En transporte, somos algunas las que deambulamos por el tema. Me parece que la diferencia que se hace es similar en todos los sectores, incluso más todavía en el portuario. No sé si en el nivel de estudios; en ese nivel, tal vez, puede haber algunas mujeres más. En el mundo del puerto no veo que haya avanzado demasiado. Me parece que son sectores en donde todavía la presencia masculina es casi exclusiva, al menos en el día a día y en la operación del sector, tanto en la operatoria del camión, como en la logística dentro de la empresa, en un galpón, en el paso de fronteras o en el mismo puerto.

Creo que es casi visual. Está copadísimo por hombres. Si hay mujeres, la proporción es mínima. A lo mejor se ven un poco más en los subtes de Buenos Aires. Pero no las veo todavía en los camiones, en los buses ni en los puertos.

- ¿Por qué pensás que ocurre? Además de que no les ofrecen posibilidades, ¿de qué modo ellas responden?

- Tal vez haya una autocensura. La mujer piensa que en esos sectores no puede entrar, porque ya sabe que la van a discriminar. Cando uno sabe que lo van a maltratar, salvo que seas masoquista, uno no va o trata de no ir. Creo que esto tiene mucho que ver. Tal vez, también, las mujeres no se dieron cuenta que hay un ámbito donde se pueden desempeñar, en el que en otros países desarrollan profesiones muy importantes y llegan a cargos directivos.

Me acuerdo cuando visité una planta en Suecia, hace unos años. Creo que era había 50-50% mujeres y hombres, desde la producción hasta el camión, desde el primer tornillo hasta cuando el camión salía rodando. Ocupaban puestos de decisión y de asesoramiento de la presidencia de la empresa. ¿La manera en que trabajaban todos? Con música clásica de fondo. Hablamos de Suecia, un país altamente evolucionado y con una condiciones de trabajo inmejorables, donde a nadie se le ocurría que la mujer no podía estar cómoda, porque todos tenían las mismas condiciones que eran excepcionales, tanto para los hombres como para las mujeres, de descanso, alimentación y guarderías para los chicos.

Entonces, yo pienso que mucho tiene que ver que la mujer se autocensura, porque no encuentra condiciones ahí y porque cree que la van a discriminar. Argentina es un país al que le falta tremendamente cantidad de condiciones laborales. Tuvimos una enorme evolución en los años 50, pero después, la Argentina fue involucionando y en los últimos años creo que es un país que se ha ido para atrás terriblemente en muchísimas cosas, incluidas las condiciones laborales. Desde un impuesto a las ganancias que te

consume el sueldo, mujeres que no saben qué hacer con los chicos cuando van a trabajar...

Hay mujeres que ni se imaginan que podrían desarrollarse profesionalmente en el transporte de cargas, en el puerto o donde sea, dentro del desarrollo de una futura hidrovía Paraná-Paraguay, porque no ven que encajen en ese lugar, porque lo ven solo para hombres, porque Argentina y América del Sur no ha desarrollado condiciones para que la mujer encuentre ámbitos como esos que sean positivos para su trabajo. Entonces, la mujer normalmente termina derivando hacia otros lugares y trabaja como secretaria, enfermera, médica, docente. No veo que se vaya decidir por modus propio a ingresar en el sector, salvo que alguien le ofrezca y le recomiende ir y trabajar dentro del puerto.

- ¿Cuando decís que no se le ofrecen buenas condiciones laborales, a que te referís puntualmente?

- A todo. Hemos involucrado mucho en el tema de la discriminación. Aun cuando ha habido políticas públicas, creo que en Argentina no hemos mejorado el tema de la discriminación. Hasta en la cancha uno lo siente; me parece que la mujer ahí siente que va a ser discriminada.

Una mujer manejando un camión: si bien quizás lo haga mucho mejor que el hombre, respete mucho más las normas de tránsito y sea mucho mas exigente con ella misma y con los demás, se piensa dónde y con quién dejar a sus hijos cuando tiene que hacer un viaje, y si tiene que pagar, si le alcanzará el sueldo. Porque es muy fácil decir que la mujer puede desarrollarse profesionalmente, pero después hay que saber qué hacer con los hijos; hay que tener el ingreso suficiente para tener la logística domestica para que uno pueda desarrollar su profesión y que los hijos no queden sin alguien que los cuide, sin saber si están estudiando o comiendo. Todo eso el hombre realmente no lo vive. El hombre no se va a trabajar pensando en eso. Ningún hombre va a tomar una decisión política ni empresaria, pensando qué está pasando con su hijo en ese momento, excepto que tenga algo concreto... La mujer, sí. Eso va en los genes de la humanidad. Por el momento, sigue siendo así. Creo que la mujer, ante la posibilidad de trabajar en una oficina y tener un contacto más directo con sus cuestiones domesticas y tenerlo mas resuelto, va a optar por esto. Ni siquiera ve las otras opciones. Si no se las muestran, creo que no las conoce, no sabe que existen y no puede tomar la decisión de presentarse a trabajar en una empresa de transporte, porque no se le ocurre que va a poder hacer algo ahí.

- ¿Cómo ves la situación en otros países de América Latina?

- Me parece que, en general, las situaciones son similares, excepto en Brasil. Brasil tiende a tener menos visión discriminatoria en todos los aspectos. Son más relajados en la mayoría de las cosas. Me parece que el machismo siempre estuvo en los países de América Latina muy fuerte y me parece que eso ha influido en el tema del tipo de trabajo que el hombre y la mujer tienen.

Todavía es prácticamente nula la presencia de mujeres en este sector. Por ejemplo, en el Puerto de Cuzco en Perú o en lugares que he frecuentado en la práctica y en la operatoria de sectores como estos, la presencia de la mujer es prácticamente nula. En otros aspectos se da, pero más a estos niveles profesionales. Porque cuando una se metió en el tema se dio cuenta que puede hacer cosas y avanzar, más allá que los señores nos miren con un poco miedo que los pasemos o que nos equivoquemos.

Estamos muy distantes de los países de Europa, fundamentalmente de los nórdicos, e incluso de Rusia. En los países de la ex órbita soviética, hubo una presencia de la mujer

muy importante, manejando y tomando decisiones. Tuvo que ver con una cuestión absolutamente política y de la expansión de la Unión Soviética y su zona de influencia, y no tanto por el tema de la no discriminación a la mujer. Va por otro canal.

- ¿Qué crees que puede aportar la mujer al sector?

- Es muy raro que me pare delante de una toma de decisión pensando si soy mujer u hombre o si el que está enfrente es mujer u hombre. Es cierto que, con esta historia de discriminación, tendemos a ver el problema con enfoques diferentes. Me gustaría más tomarlo desde el punto de vista complementario. A veces, el otro tiene una visión más amplia y yo estoy viendo un pequeño problema y esas dos cosas pueden complementarse.

Nunca me paré en esa posición, no sabría qué decir. Se me ocurre pensar lo que puedo aportar como profesional. Mi experiencia personal ha hecho que confirme que hay hombres que piensan como mujeres y mujeres que piensan como hombres. Siento que las personas son todas distintas, sean hombres o mujeres. Y que una puede aportar cosas que son positivas.

Para mí, no existe esa diferencia. Creo que existen diferencias de lo que piensa uno y el otro, porque tiene una evolución distinta en el mundo, en su vida personal y profesional. Seguramente un ingeniero va a enfocar un tema de transporte de un modo muy diferente al que lo enfoco yo. Eso lo he visto mil veces en reuniones. Yo veía el problema de una manera y los demás de otra. Pero no porque eran hombres, sino porque estaban formados en otra profesión. Y amigas mías también lo ven como ellos.

- ¿Qué creés que se puede hacer para fomentar la inserción de la mujer en este sector?

- Me parece que se puede hacer muchísimo. Difundir mucho más. Hay muchas carreras vinculadas al transporte. Creo que la FPT, cuanto tenga su edificio y funcione Universidad del Transporte, puede difundir.

Yo creo que la difusión puede ayudar, y no solo en los medios. Sino, todo el mundo sigue estudiando y dedicándose a la abogacía, a la economía y a la medicina. Yo creo que estas son carreras alternativas que pueden ayudar muchísimo a que la mujer se inserte desde la formación. Creo que también sirve mucho la presencia de las mujeres en las empresas o en la formación de los choferes para los cursos de capacitación para que obtengan la Licencia Habilitante. Sino, el chofer parte de la base de que todos los docentes son hombres, y, así, seguimos estando en un mundo masculino.

El curso virtual que doy en la FPT me genera mucha ida y vuelta con los alumnos. Se sorprenden de ver una mujer dando un curso y después siempre son los que más tienen *feedback* y me preguntan cosas.

Podemos difundir las oportunidades desde todo punto de vista. Desde los medios, sí, pero mucho desde la formación en las empresas, en empresarios -que quizás ya tienen una cabeza más rígida-, y en su personal joven y los choferes. Podemos acercar las carreras a la gente, como alternativas en un intento de que Argentina, en el futuro, tenga más producción y más transporte de la producción. Creo que va a ser muy necesario para el campo y para la producción regional. Todo esto tiene que ver con más presencia de gente que esté formada, hombres o mujeres. Las mujeres deben saber que pueden aportar cosas acá también.

- ¿En el curso te han hecho algún comentario?

- Ahora no, porque no ven, porque es virtual. Sí he tenido cursos no virtuales y me han hecho comentarios de todo tipo, desde personales hasta: “Qué hace una mujer acá” o invitaciones para salir. Lo típico de la discriminación. Es lo que aparece primero. “La mujer no puede aportar nada acá, porque no entiende nada”, o “qué buena que está, la voy a invitar a salir”: son las dos cosas básicas de un primate. Las otras son más sofisticadas, y a veces peores: está el que te discrimina porque empieza a pensar cómo joderte en el trabajo y ver cómo te va dejando en un lugar menos importante y haciendo subir al otro, porque tiene alguna conexión interesante con algún sector que le puede generar ingresos, etc. Esas son las que a mí me preocupan y le llamo “sofisticadas”, porque hace que el tipo esté pensando cómo discriminarte, no lo hace porque le es innato. El innato se puede vencer.

Aunque los empresarios se enojen, siempre comparo el trato que tienen los sectores sindicales y los empresarios para con una mujer que trabaja en el sector. Con los que me he manejado del sindicato, he tenido siempre un vínculo muy positivo. No trabajé con ellos ni para ellos, sino desde afuera, desde el sector empresario. Siempre encontré un ámbito de mucho respeto profesional en el sindicato. No solo se cuidaban de no decir malas palabras delante de mí, por ejemplo, cosas que yo no demandé, solo sí el respeto profesional. He tenido recomendaciones a determinadas empresas de parte del sindicato, más que nada por el respeto profesional o porque me consideraban una persona que tenía conocimientos suficientes. No sé si siempre fue lo mismo desde el sector empresario.

- ¿Cuál es la aceptación por parte de la familia de las mujeres que trabajan en el sector?

- Dependerá mucho de la apertura mental. A veces, uno se planta ante las cosas de la vida de una manera u otra, dependiendo de cuán abierta tengas la cabeza. El prejuicio viene más que nada en decir: “¿Por qué ahí y no en otro lado?”. En la mayoría debe haber. Si uno dice: “Los choferes de camiones ganan un montón de plata”, y si yo pienso: “Mi hija quiere insertarse y ganar más plata”, quizás pienso que está bien. Pero pienso que, realmente, mucha gente lo ve como un prejuicio, como que la van a maltratar o se va a masculinizar, cantidad de cosas que me imagino debe suceder. Qué van a pensar los amigos, cómo la van a tratar. La sociedad argentina todavía tiene muchos prejuicios en este tema del hombre y la mujer.

- El padre de la maquinista “pegó el grito en el cielo”

- Sí, es más o menos lo que me imagino por el estereotipo de sociedad que tenemos, aunque sea menos machista que la chilena o la peruana, que son mucho más conservadoras que la nuestra. Me parece que, en principio, la primera reacción de la familia y de los amigos y del entorno cercano debe ser esa, porque conservamos todavía esta visión de que esto es para hombres y esto es para mujeres, más allá del esfuerzo físico. A veces, la excusa que te puede dar alguien es: “No va a trabajar en una obra en construcción porque es un trabajo para hombres, por el esfuerzo físico”. Es lo dicen como excusa para decir: “La mujer no puede ir a trabajar ahí”. En definitiva, terminamos discriminando en todo el rubro del sector de transporte; los barcos son para hombres, al igual que los aviones. Me imagino que los comandantes de aviones también les pasan lo mismo. Si vas a subir a un avión con una comandante mujer, yo creo que gran parte de pasajeros van a estar preocupados.

- ¿Alguna reflexión para agregar?

- Yo creo que hay unas cosas que son básicas en esto y en todas las cuestiones de la vida, que son el diálogo y la comunicación. Me parece que cuanto más comuniquemos esto, mas lo comentemos, lo hablemos y cuanto más dialogo haya... me parece que es el método por el cual llegaron los países que están más desarrollados en estos temas. Suecia, Finlandia, Holanda y los países nórdicos en general han avanzado porque han evolucionado. Y la evolución, para mí, tiene que ver con el diálogo y la comunicación. A eso me parece que deberíamos apuntar.

Entrevista a Turbiner, Natalia. Licenciada en Trabajo Social y entonces directora nacional de Asistencia Técnica del Consejo Nacional de Mujeres. (2015)

- ¿Cuál es tu formación personal y profesional? ¿Cómo te involucraste en la temática y en el Consejo Nacional de Mujeres?

- Yo soy Trabajadora Social. Siempre trabajé en la línea de género desde la facultad. Es el tema que más me gusta. Estoy haciendo un Posgrado en Género y Derecho. Mi lectura prioritaria siempre tiene que ver con género y todos los trabajos que he hecho fueron en esa línea.

¿Cómo me involucré? Los gustos no son fáciles de definir. Simplemente empecé a trabajar en mi primer trabajo como trabajo social. Fue en una fundación que trabaja en la prevención del HIV, donde comencé a adentrarme más en lo que les pasaba a las mujeres viviendo con HIV, y comencé a incorporar toda la información de lo que era género. Empecé a estudiar en mayor profundidad la temática y, de ahí en más, todos los trabajos que hice siempre han tenido perspectiva de género. Al ser parte de mi formación, es parte de todo lo que construyo.

- ¿Cuándo ingresaste acá?

- Empecé en 2010. Vine con Mariana Grass, la presidenta del Consejo. Trabajaba con ella en la Dirección Nacional de Juventud y vinimos varios acá, cuando a ella le dieron el pase como subsecretaria de Coordinación. En 2012, asumí el cargo de directora de Asistencia Técnica.

- ¿Cuáles son tus tareas?

- La Dirección Técnica tiene a cargo la parte de formación y capacitación. Somos el área que transversaliza género desde el espacio público, nacional, provincial y municipal, y las organizaciones sociales. Tiene que ver con los contenidos de todas las líneas que hay en el CNM.

- En tus palabras, ¿Qué es el CNM?

- Es el órgano rector de las políticas públicas de género. Dentro de esas funciones, tiene el monitoreo de aplicación de la Ley 26.485, la Ley de Violencia de Género, y es el encargado de generar y monitorear políticas públicas de género.

Nuestro objetivo es que todos los ministerios tengan sus propias políticas públicas de género. Y eso es lo que se ha logrado en los últimos años, como en ningún momento en Argentina. Todos los ministerios tienen sus áreas de género y trabajan género, tanto hacia dentro como hacia fuera, que eso es lo más interesante. No tienen políticas solo hacia fuera, sino que lo que hacen es empezar a trabajar hacia dentro.

Todos tienen relación con oficinas de violencia laboral, lo cual también es interesante. Acompañamos la generación de sus políticas públicas, tanto hacia adentro como hacia

afuera, y generan también las propias. Nuestra función es la de articulación, porque el CNM depende del Consejo Nacional de Políticas Sociales, que depende de Presidencia. Es decir, el CNM no es un ministerio aparte, porque justamente es parte de ese Consejo Coordinador; ahí están todos los organismos que tienen temáticas que para la Presidencia de la Nación son transversales a todas las áreas de Gobierno. Considera que debemos estar en un lugar aparte, para poder monitorear, desde otro lugar, las políticas que aplican los distintos ministerios.

- Cuando me decís que en los últimos años se logró que haya políticas en todos los ministerios, ¿a qué te referís? ¿Cuáles serían esos “últimos años”?

- Desde 2003, pero específicamente la modificación se da en los últimos seis o siete años, porque la realidad es que la posibilidad de empezar a pensar en las temáticas de género se da cuando vos terminás de levantar un país que tenía miles de problemáticas gravísimas, como desempleo y pobreza. Una vez que pudimos tener un país relativamente estable en un montón de aspectos, empezaron a surgir otras temáticas, que son las demandas más específicas. Cuando vos tenés a una mujer que no tiene qué darle de comer a sus hijos, no te va a venir a plantear que el marido le pega; no puede ver eso como una problemática, cuando está viendo algo que le parece más grave.

Cuando vos ya tenés a las mujeres en otra situación, empiezan a indagar sobre sus problemáticas en mayor profundidad. Entonces, ya no es que los hijos tienen hambre, pero sí la mujer percibe que la situación en que vive no es la que ella quería para sus hijos o para su familia. Ahí empieza a reclamar otras cosas y empiezan a surgir otras demandas. Eso va generando modificaciones en la política pública. De hecho, la mayor parte de las leyes que se sancionaron con perspectiva de género son en los últimos siete años; tiene que ver con la mayor demanda.

Además, este Gobierno se caracteriza por convertir la demanda social en políticas públicas. Por lo cual, el primer paso siempre son las legislaciones -al menos así es el sesgo de este gobierno-. Surgen las leyes, y de esas leyes surgen las políticas públicas. Pero esas leyes son respuesta a la demanda que empieza siendo social.

Además, si no es de esa manera, es difícil intervenir en lo social, cuando no es lo social lo que te reclamaba que intervengas. Nos caracterizamos por haber sancionado leyes que dan un paso más, aunque, quizás, no está tan preparada la cultura. Lo cultural no está tan preparado para empezar a pensar en eso, pero sí surge de una demanda de un grupo, que lo vive como una necesidad propia y sentida. Eso se convierte en ley, pero el 100% de la aplicación de la ley requiere de una modificación que toma años, siglos.

Las problemáticas de género no son de Argentina; son universales. No es que las mujeres de Argentina son las únicas que sufren violencia. De hecho, según los índices y estadísticas a nivel mundial, nosotros tenemos uno de los bajos índices. Sin embargo, es una problemática que a nosotros nos parece que debe solucionarse, por más que no tengamos el mayor índice.

Si nosotros pensamos lo que pasa en otros países, la situación de violencia que se vive en Argentina, comparativamente, no es tan grande; pero cuando uno no se compara, que es lo que se debe hacer, sí es grave, porque cualquier muerte y femicidio es grave y es un problema, aunque numéricamente no sea significativo. Para nosotros, una muerte es muy significativa. Por eso, el Gobierno accede a esa información y genera respuestas a esas demandas.

En estos últimos años, se va complejizando. Vos empezás con una respuesta en materia de violencia, que es una de las necesidades más demandadas, y eso te lleva a otras necesidades. No se trata solamente de que la mujer tenga un lugar donde ir a

consultarte. Esa consulta deriva en que necesitás patrocinio gratuito, que tiene que poder trabajar y tener donde vivir, que alguien tiene que asistirle psicológicamente, que hay que asistir a los hijos... Se te abre un árbol de necesidades que hace que una respuesta no sea suficiente.

De ahí, que en los últimos años fue aumentando la cantidad de políticas públicas, porque la demanda aumenta. Pero la demanda aumenta no en cualquier contexto socio-político. Lo hace en este, porque están las necesidades básicas satisfechas. Si las primeras necesidades no estuvieran satisfechas, no existiría la demanda más compleja.

- ¿Ya había demanda social cuando se creó el CNM y por eso se creó, o por qué?

- Yo no estaba. No puedo dar cuenta de algo que yo no vi en primera persona. Pero la demanda siempre existió. Yo trabajo en el área social desde que era adolescente. La demanda existía. Las mujeres estaban en una situación desigual, con respecto al varón, en un montón de aspectos: laboral, violencia, acceso a puestos jerárquicos, en lo que ganan, acceso a educación, la posibilidad de acceder al ámbito médico... Por ejemplo, en HIV, que es donde yo laboraba, vos veías que las mujeres garantizaban que toda su familia hubiera accedido a la salud y después se acordaban de que ellas tenían que acceder. Mujeres que vivían con HIV y tenían hijos viviendo con HIV... los hijos se mantenían con una alta adhesión a la medicación, pero ellas no, porque se ocupaban primero de la familia.

Por eso, hoy eso es un dato muy interesante. La temática que hoy está en puerta -que no tiene que ver solo con violencia, porque eso ocupa mucho espacio en los medios y en el inconsciente colectivo- tiene que ver con las políticas de cuidado, el tema de la corresponsabilidad y el rol tradicional asociado a los cuidados.

Poder empezar a repensar el rol de la mujer en cuanto al cuidado de la familia es algo que demuestra el nivel de avance. Esto habla de un montón de mujeres con un nivel de empoderamiento muy fuerte, como para empezar a pensar que no las satisface el solo hecho de estar en las casas cuidando a los hijos.

- ¿Esto no se podría haber dado en las décadas de 1980-90?

- No, para nada. Era impensado; por algo no ocurrió. Es interesante ver que las cosas no ocurren de casualidad. Cuando dicen: “Están dadas las condiciones”. Sí, están dadas, pero a veces no se acciona en ese contexto. Acá se juntaron un montón de variables que se dieron a la vez, pero también hay un Gobierno que aprovecha ese contexto socio-político. Hay otros que dejan pasar la posibilidad y eso simplemente circula. Si vos no querés sacar una política pública, aunque sea una demanda social, lo podés hacer. De hecho, se hizo durante un montón de años. Tomar esa demanda social y convertirla en política pública es una decisión política; no es algo que se hace de casualidad o porque tenés ganas.

- Por eso iba al porqué del surgimiento del CNM...

- Sí, el Consejo surge hace muchos años. Lo que surgió en 2010 fue la Subsecretaría de Unidad de Coordinación para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, que esa se creó específicamente para la aplicación de la Ley 26.485. En 2009, se sancionó la Ley y en 2010 se creó la Subsecretaría, porque la ley insta a ello. El CNM surge en 1994. Es bastante antiguo.

- Ya ahí había entonces una perspectiva de género

- Sí, ya en los años 90. Pasa que esa visión tiene que ver con el contexto mundial. En los 90, a nivel de organismos internacionales, empieza a surgir con mucha fuerza el tema de las mujeres. Además, empiezan a sancionarse tratados internacionales con respecto a los derechos de las mujeres. Como Argentina adhiere a esos tratados internacionales en 1994, haciéndolos parte de la Constitución Nacional, eso hizo que se requiera de un organismo que de respuesta a las promesas que hacés, políticas e institucionales.

El Consejo Nacional de Mujeres surge en ese contexto. Si nosotros pensamos que la Subsecretaría surge en 2009, sí habla de una decisión política, aun cuando tenga que ver con la Convención de Belém do Pará, pero esta no tiene carácter constitucional todavía, con lo cual, no es que hay una obligación internacional a crearla. Se crea por una obligación interna, porque responde a la Ley Nacional 26.485.

- ¿Elaboran información o se ocupan solo de relevamiento?

- Acá hay un Observatorio que se encarga de lo que tiene que ver con el relevamiento estadístico. Cada Ministerio tiene sus relevamientos estadísticos de sus políticas de género. Nosotros unificamos esas estadísticas y hacemos informes que den cuenta de todo lo que se esté haciendo a nivel nacional. Como organismo rector, esa es nuestra responsabilidad.

Cuando los organismos internacionales piden información sobre género, la piden al CNM y somos nosotros los que tenemos que recabar toda la información de todos los organismos, unificarla y enviarla. Llevamos sí las estadísticas de lo que nos es propio. Por ejemplo, las de la Línea Nacional 144.

- ¿Tienen información puntual del sector de logística?

- No. Eso lo podes encontrar, quizás, en el Ministerio de Trabajo, en el de Defensa y en el de Seguridad, porque ellos tienen una política de relevamiento importante con respecto a la incorporación de mujeres en cargos no tradicionales.

En la incorporación de mujeres en empleos no tradicionales quienes más mostraron avances en ese sentido son los Ministerios de Seguridad y Defensa, justamente porque eran los más atrasados. Hoy tenés mujeres ocupando cargos que antes no ocupan.

- ¿Cómo ves la incorporación de la mujer en el ámbito laboral y más aun en ámbitos masculinos?

- No es fácil esa incorporación. Están todo el tiempo peleando por espacios que, además, para ganárselos requieren de dar cuenta de mucho más que lo que se les pide a los varones para acceder a esos cargos. Para acceder a un cargo jerárquico o para manejar una maquina, la mujer tiene que dar cuenta de un montón de capacidades y de un nivel de formación que al varón no se le pide. Siempre está la desconfianza de que la mujer sea capaz de llevar adelante esa labor, de manejar un colectivo, maquinaria en petróleo o de meterse adentro de una mina.

Nosotros trabajamos mucho en los últimos años sobre la inserción de la mujer en el mundo del petróleo y de la minería. En la minería, está el mito totalmente internalizado en los varones mineros de que la mujer en la mina da mala suerte. Es algo incorporado. Es parte de la idiosincrasia de ser minero.

- ¿Hoy se sigue pensando eso?

- Hoy hubo que reformarlo. Que las mujeres entren en un lugar donde todos los compañeros están convencidos de que ella da mala suerte, en un nivel de riesgo tan grande como es el trabajo minero, es muy importante. Hace que sea muy hostil el clima

para una mujer en ese trabajo. Estamos peleando contra cosas muy instaladas. No es solamente decir: “Te vas a acostumbrar a que tu compañera sea mujer”. Hay una naturalización de ciertas cuestiones tan grandes y están tan internalizadas en el trabajador, que hace muy difícil esa transformación. No es de un día para el otro.

- ¿Hay mujeres trabajando en el sector de minería?

- Sí. Hay un montón; en algunas minas más que en otras. También en el petróleo. De hecho, YPF, cuando es recuperada por el Estado abre un área de género. Hace un análisis del impacto de aquellos lugares...

YPF cuando era del Estado en la época del peronismo, cada vez que iba a hacer una excavación, llevaba al trabajador y a su familia a la excavación. Entonces, se generaban pueblos enteros, que hoy todavía existen, alrededor de una boca de petróleo. Cuando se privatiza YPF, la empresa considera esto un gasto. Entonces, a las bocas de petróleo lleva solo a los varones. Ellos dejan a sus esposas y a sus hijos en algún pueblo. Y lo que ocurre es que ellos empiezan a demandar servicios, sobre todo de prostitución y de alcohol, en los pueblos donde se instala esa boca. Cuando ese equipo se va, deja ese pueblo con un nivel de vulneración de derecho, que provoca que en un pueblo que quizás no tenía mujeres en situación de prostitución -porque no existía la demanda-, de pronto esto se convierte en un negocio. Mujeres con necesidades económicas enormes empiezan a ofrecer ese servicio y, de golpe, esa sociedad que quizás no tenía problemáticas específicas asociadas a la prostitución, al alcoholismo y al uso/abuso de sustancias, empieza a tenerlas, con todas las problemáticas derivadas de eso.

YFP ve el impacto negativo de la transformación de la política de llevar a la familia y de llevar solo al trabajador, y está volviendo a intentar aplicar la política anterior, de que se trata que las excavaciones las haga gente local o de llevar a toda la familia, en caso de que sea necesario.

- ¿Se pudo aplicar concretamente?

- Se está trabajando en eso. Tienen un área de género que está haciendo los relevamientos de cuál es la situación en los distintos lugares y está trabajando en esto que estuvimos trabajando en los últimos dos años, que es la incorporación de la mujer al mundo del petróleo, porque eso también ayuda a que quizás la familia entera trabaje. Entonces, va la mujer y el varón, en caso de que sean heterosexuales, a la boca de excavación y los dos pueden trabajar. Eso sería una respuesta económica interesante y viable para las dos partes y permite solucionar lo que hoy es una problemática enorme.

- Por todo lo que fuimos hablando, ya imagino la respuesta. Pero te hago igual esta pregunta: ¿Consideras que hay igualdad en el trabajo?

- Falta todavía. No creo que hoy exista igualdad en el trabajo. Falta un montón, por esto que decíamos. Vos podés tener un montón de normativas y de políticas que buscan que haya igualdad entre el hombre y la mujer a nivel laboral, pero la realidad es que vos tenés una sociedad que se resiste a muchas de esas transformaciones.

No es una resistencia de los varones nada más. Es una resistencia de las mujeres y de los varones. Cuando una mujer ocupa un rol que siente que es un rol cómodo, que el quedarse en su casa con los hijos es un rol cómodo, cuando en realidad, si tuviera la posibilidad de pensarse en otro proyecto de vida, quizás se daría cuenta que no es tan cómodo como ella cree y del costo que tiene además quedarte en tu casa cuidando a los hijos. Para que eso pueda entrar en la cabeza de una mujer y empiece a hacer ruido,

requiere de un montón de intervenciones. Estamos pensando en algo que va a ocurrir a largo plazo.

Yo pienso que lo vamos a ver en las nuevas generaciones. El impacto de estos años no se ve tanto en quienes ya eran adultas y que ya estaban en una dinámica de familia determinada o en relación a lo laboral o la conciencia de los derechos, pero sí en las nuevas generaciones, que sí son criados y criadas en un contexto muy diferente a aquellos en los que fueron criados los otros. Pero sí creo que los avances son un montón, que Argentina comparativamente está muy bien posicionada en la igualdad y la equidad laboral. Hay pruebas enormes de la cantidad de mujeres que hoy están ocupando espacios que en otros momentos estaban totalmente vedados para ellas, pero sigue siendo una dificultad; hay un montón de obstáculos para que se aplique a pleno.

- ¿Por qué creés que la mujer quiere insertarse en estos lugares que antes creía que no le correspondían?

- Tiene que ver con el sentir que ahora no hay límites. Es la sensación social de que no existen límites. Cuando a vos te gobierna una mujer, hay una sensación de que no hay lugar que se te resista. Vos lo vas viendo en varias cuestiones. Si yo prendo la televisión y veo a mi Presidenta, una mujer conduciendo un país, y veo ministras, hay algo que pasa en el inconsciente colectivo que empieza a modificarse. Cuando una pueda, podemos todas. Entonces, hay una sensación que se pueden hacer otras cosas.

Además, hay un trabajo territorial muy grande desde este Gobierno. Ves compañeras yendo a los barrios a empezar a sembrar estas preguntas y poder hacerse esas preguntas de por qué no puedo hacer X cosa. Cuando ves que podés hacer lo que quieras, de golpe te puede nacer el deseo de querer ocupar un espacio que pensabas que no era para vos. El hecho de que una mujer no quiera ser colectivera no tiene que ver con que es mujer, tiene que ver con que nunca nadie le ha naturalizado la posibilidad de que pueda serlo. Cuando de golpe se vuelve algo posible, alguna mujer va a decir: “Bueno, a mí me gustaría”. La otra vez una mujer me dice: “Yo no me metería jamás en una mina” y yo dije: “Yo tampoco”, pero no porque seamos mujeres, sino porque nosotras dos no nos meteríamos en una mina. No significa que haya mujeres que quieran meterse, así como hay varones que no se meterían. Tiene que ver con el deseo personal, no con el género.

- ¿Crees entonces que tiene que ver con el tema que hay muchas mujeres en el Gobierno?

- Eso es importante, más que vos ves mujeres en otros espacios y en los espacios empresariales. La primera que se animó a manejar un colectivo, subirte a un taxi y que la conductora sea mujer... son las que se animan, las primeras que dan el paso. Y el resto ve que es posible.

- ¿Influyó la Ley de Cupo?

- Sí. Esas son leyes que hay que forzarlas a que ocurran. Ahora, por ejemplo, buscamos que ya no sea ley de cupo, sino de paridad. El 30% no nos alcanza; queremos el 50%, que es lo que debería ocurrir en todos los ámbitos. Deberían ocupar todos los cargos 50-50%. Porque no hay razón para que tengamos que tener un cupo cerrado al 30%. Estas son cosas que se fuerzan. Hay un mínimo de 30% y que Argentina cumple desde que existe la Ley de Cupo; hay países que tienen ley de cupo y no se cumple. En Argentina, sí se ha cumplido. Eso ha hecho que todos años, las mujeres que tenían participación política, pero no llegaban a acceder a cargos legislativos, empezaran a ocupar esos lugares.

- **Actualmente, hay más del 30%. ¿Sabés cuál es el porcentaje?**

- En este momento, no recuerdo. A nivel de diputados lo superamos; a nivel de senadores, estamos un poco más abajo.

- **En torno a esto, hay un gran debate. Hay muchas personas que dicen que nos que juega en contra, porque pareciera que necesitamos una ley que nos garantice el 30% y no somos capaces de obtenerlo solas. ¿Qué opinás?**

- No es que no somos capaces, sino que no nos dejan trabajar. Necesitamos una Ley de Cupo, porque naturalmente no va a ocurrir. Las mujeres no accedieron antes a los cargos legislativos, no porque no fueran capaces de acceder, sino porque nadie puede asegurar que el 100% de los legisladores varones merece estar sentado en esas bancas. Lo mismo ocurre con las mujeres.

En los partidos, son más mujeres que varones. Lo que pasa es que quienes van llegando a cargos de conducción son varones. Eso no es porque las mujeres no sabemos conducir. Es porque los varones no aceptan que ocupemos esos espacios. Si eso no se da naturalmente o culturalmente, hay que forzarlo.

También, lo que se dice mucho, es que al forzarlo termina asumiendo el cargo cualquier mujer que no es capaz de ejecutarlo. Puede ser que al principio ocurra eso. Lo que va a haciendo que exista el espacio para ocupar es que las mujeres empiecen a participar más.

- **¿Y lo ideal no sería que en algún momento la ley deje de existir para evitar esto?**

- Totalmente. Esa es la búsqueda de las medidas positivas, como la Ley de Cupo. Vos lo que buscás es que en algún momento no necesites la ley, y que la cosa vaya fluyendo naturalmente. Hoy por hoy, es imposible. Cuando buscás la ley de paridad, hay una resistencia por parte de los compañeros y compañeras de que se de, una muestra de que, indudablemente, todavía la equidad es algo a conseguir.

- **Una ley de cupo de este tipo, ¿considerás que sería factible en ámbitos como el transporte, por ejemplo?**

- Sí. De hecho, en lo que tiene que ver con petróleo, nosotros trabajamos en los últimos dos años con la senadora Parrilli, en una ley de cupo en hidrocarburos. Buscaba que sea forzada. Son espacios, igual que en materia legislativa, en los que hay resistencia a incorporar a la mujer. Tenés que obligarlos a que empiecen a incorporarlas.

- **¿Para garantizar qué porcentaje en este caso?**

- Un 30%.

- **¿Pero no son sectores en los que la mujer se resiste a ingresar?**

- Sí. Lo que pasa es que tiene que existir...si vos armás el 30%, lo que van a hacer ellos es incentivar a las mujeres a que se incorporen a las capacitaciones y a los niveles de formación.

Algo que está ocurriendo ahora y que ves que cuando se necesita se hace: a nivel industrial, lo que está pasado es que las generaciones más jóvenes no se anotan en las carreras industriales, porque son largas y difíciles, porque es difícil estudiar y trabajar a la vez. Entonces, había habido una baja enorme de la curricula de los pibes y pibas anotados en las carreras industriales.

Lo que se vio es que una de las cosas que podía hacerse para que más se anotaran es incentivar a las mujeres a que empiecen a notarse en los colegios técnicos, desde el principio, para después incentivarlas a que empiecen carreras industriales. Desde el Ministerio de Ciencia y Tecnología y desde el Ministerio de Industria se está buscando, a través de políticas específicas, el incentivo específico a mujeres, para que puedan acceder a escuelas secundarias técnicas y después a la universidad. Entonces, ves que cuando se necesita, se incentiva a la mujer a incorporarse. Cuando no, mejor que se quede en la casa. Eso es lo que nosotras decimos que no está bien. Habría que garantizar el acceso a todos los niveles a todos los oficios, para que las mujeres puedan acceder.

Algo que te dicen mucho los del petróleo: “Nuestras universidades no están cerradas a las mujeres. Las mujeres no van”. Hay que incentivarlas a que vayan, porque si vos empezás a trabajar a nivel cultural, con la idea de que las mujeres no tenemos que ocupar ciertas funciones o carreras... No es casualidad que las mujeres terminamos estudiando Psicología, Trabajo Social, Medicina. Tiene que ver con el cuidado. Si podemos romper con esa idea, generacionalmente, va a haber una modificación.

Quien no fue criada para cuidar y proteger, va a pensar que también puede ser ingeniera industrial.

- ¿Por qué no pensarlo también del modo inverso? Así como hay sectores masculinos, hay sectores femeninos. Por ejemplo, si uno ve a un hombre en el cargo de maestra jardinera, lo primero en que piensa es “pedofilia”. O un enfermero, “homosexual”.

- En enfermería sí se hizo desde el Ministerio de Salud una política muy importante con el tema de enfermos, porque no se anotaban varones heterosexuales a las carreras de enfermería, porque estaba este mito de que todos los enfermeros eran homosexuales. Entonces, si querían hacer algo similar, preferían hacer otra carrera que tenga que ver con la medicina, pero no enfermería.

Desde la formación, se empezó a hacer mucho énfasis en que la enfermería es otra cosa, que no tiene que ver con el género. En el último tiempo, aumentó la cantidad de varones. De hecho, si vas a cualquier sanatorio, es enorme la cantidad de hombres ocupando los roles de enfermería. Eso tiene que ver con esa modificación. También se busca hacerlo a la inversa.

Las políticas de género de los últimos años se caracterizan por no estar destinadas a las mujeres en particular, de no pensar en perspectiva de género pensando que cuando hablas de género hablas de mujeres, sino que hablás de todos y todas, y de igualdad y equidad. Cual sea tu género, ya es un tema tuyo. El tema es que podamos estar en las mismas condiciones para acceder a los mismos derechos.

- Me decías que incentivaban a los hombres para ingresar a la carrera de enfermería, ¿cómo lo hacían? ¿En la secundaria?

- En la secundaria y en la misma formación. Porque a veces pasaba que empezaban la carrera y la abandonaban. Entonces, trabajaban en la finalización de la carrera.

- Puntualmente, ¿desarrollan capacitaciones?

- Sí, capacitación y formación en distintas temáticas que tienen que ver con género. Instancias de formación más compleja, como equipos técnicos a través de formador de formadores, planificación estratégica con perspectiva de género.

Lo que más nos interesa es formar a los equipos que después van a tener a cargo la formación de equipos. No se trata solo de ir y dar charlas, sino de dejar capacidad instalada. Ese es el objetivo más grande que tenemos.

- ¿Ofrecen capacitaciones en las empresas también?

- Sí. Tenemos articulación con el Ministerio de Desarrollo, que tiene un área de Responsabilidad Social Empresarial. Lo que hacen es trabajar con ellos, sobre todo la parte de la articulación de recursos económicos. Lo que se hace mucho es incentivarlos a que incorporen perspectivas, de niñez, ancianidad y género, entre otras. Entonces, nos surgen las demandas desde esa área. Hemos trabajado con Falabella, Microsoft y diferentes empresas, para poder incorporar la perspectiva de género en esas empresas. Los sectores que nos hacen también entrar en las empresas son los sindicatos.

- Respecto de lo que hablábamos de que el hombre no se inserta en el lugar de la mujer, por miedo a que lo asocien con homosexual. ¿Puede ser que a la mujer, al insertarse en sectores masculinos, la consideren también?

- Sí, totalmente. En las fuerzas de seguridad es casi una certeza, que pareciera que las lesbianas solo quieren ser milicas y policías. Ese mito también existe. Pero los mitos se van tirando abajo con la práctica.

- El rechazo del hombre hacia la mujer, ¿puede ser entendido como un miedo a que la mujer ocupe un lugar que es suyo?

- Sí. Son espacios que se van copando y el varón, totalmente formado en la idea de patriarcado, hace que vea al lado a una mujer que quiera ocupar su lugar. Eso lo que hace es poner en jaque lo que a vos siempre te dijeron que sos. Es lógico, en algún punto, si se quiere poder entender, la resistencia a algunas transformaciones. Tiene que ver con esto: “A mí me dijeron que yo soy el varón, que el varón tiene fuerza y la mujer es la débil. Entonces, ¿qué hace esta mina queriendo manejar el barco?”. En ese sentido, es lógico por cómo te formaron a vos, que pienses que esa persona viene a usurpar un espacio que biológicamente te corresponde.

Eso es algo que ocurre, que se ve, que se escucha. Esto de que “las mujeres no nacieron para ocupar esos espacios” tiene que ver con lo que se ha incorporado. Por eso la importancia de trabajar género no solo con las mujeres, sino con toda la sociedad, para empezar a reflexionar sobre los roles que asumimos las dos partes, no solamente las mujeres.

- Genera una reconstrucción de las subjetividades

- Totalmente, la subjetividad colectiva, como sociedad, no solamente a nivel grupo.

- Hay ciertas cosas que son caracterizadas como “masculinas” o “femeninas”, pero qué es “femenino” y qué “masculino”. ¿Puede llegar a erradicarse esas adjetivaciones?

- Por ahora lo veo difícil. Es un desafío. No lo veo imposible. La idea de femenino y masculino se está reviendo ahora. Se ha puesto en jaque. Hay un montón de construcciones teóricas que rompen con la dicotomía. De hecho, se está buscando que no se hable más de esta idea de binomio de varón-mujer y femenino-masculino. Se está tratando de que eso se erradique. Hoy por hoy, es un desafío enorme. Quienes trabajamos en la temática y quienes están más formados en la temática pueden incorporar la ruptura con el binomio, pero el resto de la gente, no.

- **Me hace ruido que a veces uno se queja que se asocia a la mujer a la familia y a los hijos, pero en caso de divorcios siempre la ley otorga el hijo a la madre. ¿Por qué no al padre?**

- No siempre. Eso es complicado. Los desafíos del Poder Judicial son más grandes y hoy no está a la altura de las circunstancias; requiere de un manejo entre lo que uno sabe que está bien y lo que la sociedad hoy necesita.

Porque nosotros hoy hablamos de algo que es muy interesante para analizar, que es la Asignación Universal por Hijo, que nace con perspectiva de género. ¿Qué significa? Es una política que busca que los niños estén cubiertos económicamente en todas sus necesidades a través de su mamá y su papá. En el origen, la podía cobrar tanto el padre como la madre. Eso es perspectiva de género, porque uno no está diciendo que la mujer es la única que va a cuidar de la familia. Pero a medida que avanzamos, eso se convirtió en un obstáculo, porque los varones violentos utilizaban esa normativa para cobrar la asignación y las mujeres nunca accedían a ese dinero.

- **¿Por qué se piensa en hombres violentos y no en mujeres violentas?**

- Estadísticamente, lo que ocurre es que los hombres son mayoritariamente violentos. Nosotros no nos concentramos en la violencia que ejercen las mujeres. Nos parece que es un elemento distractivo de la problemática. Porque cuando hablás de violencia de género, hablás de la violencia que ejercen los varones hacia las mujeres; no está hablando de una cuestión particularizada e individualizada del colectivo, sino de una problemática colectiva. Las mujeres violentas sí son fenómenos aislados, que podés analizar de forma aislada. La violencia que ejerce el varón hacia la mujer es una cuestión colectiva.

- **¿Cómo clasifican la violencia?**

- La clasificación que utilizamos tiene que ver con la descripción que hace la ley sobre qué es violencia de género. La ley habla de tipos y modalidades de violencia. Nosotros, en general, decimos que estos tienen que ver más con los ámbitos donde se desarrolla la violencia y en cada ámbito tenés un tipo específico, que en algunos lugares ocurren la mayoría de los tipos de violencia y en otros, menos.

En el caso de la mediática, vos no tenés violencia física, pero sí la simbólica y psicológica. La doméstica tiene que ver con el hábito del hogar, la familia. La institucional tiene que ver con las instituciones. La laboral con cualquiera que atraviese un ámbito laboral; en el caso de la doméstica también se puede pensar en las trabajadoras de casa particulares.

- **¿Podrías profundizar en los tipos de violencia laboral?**

- La laboral podés verla desde dos lugares. Podés ver la violencia laboral tradicional, que tiene que ver con el acoso sexual. Pero la violencia laboral es muy amplia. Tenés muchos tipos de violencia y cuestiones que pueden ocurrir dentro del ámbito laboral.

Cuando hablás de la mujer específicamente, hablas por un lado del acoso sexual, que tiene muchas formas, desde lo verbal hasta el toqueteo. Por el otro lado, tenés lo que tiene que ver con la violencia laboral, que es esto de la imposibilidad de acceder a puestos jerárquicos dentro de tu trabajo. Vos ves mujeres y varones con las mismas capacidades, y siempre dan un paso hacia adelante los varones; las mujeres, nunca.

- **El famoso techo de cristal...**

- Exactamente. O esto que, por ejemplo, las mujeres que se reproducen empiezan a ser relegadas a tareas sin importancia, porque corren el riesgo de que falten y tengan que ocuparse de sus hijos. Esa es violencia laboral de género.

- **Esas son violencias bien concretas y visibles. Pero una violencia simbólica o psicológica no es lo es tanto...**

- Y no. la violencia psicológica o simbólica tiene que ver con el humor, por ejemplo. Algo que pasa mucho son los chistes machistas. En ámbitos donde mayoritariamente son varones, todo el tiempo las mujeres estamos escuchando chistes sobre la mujer como alguien incapaz, que solamente es un objeto sexual. Estar todo el tiempo escuchando eso, en un ámbito en el que mayoritariamente son varones, es uno de los mayores tipos de violencia, que ocurren cuando las mujeres se incorporan en trabajos no tradicionales. El varón busca debilitarla a través de esa violencia simbólica o psicológica, porque es eso lo que se busca. No es que se hace ese humor “porque siempre nos reíamos de las mujeres, sino que además te mostramos que nos estamos riendo de vos, porque te va a costar entrar acá”. Esa es una de las cosas que más se ve y, como vos decís, es invisible no solo para el común de la gente sino para la propia de la víctima.

- **Y como un chiste. Eso yo creo que es peor**

- Exactamente. Eso habla de que la naturalización no es solo de los varones, sino social.

- **Me decías que Argentina está bastante avanzada en estas temáticas con respecto a otros países. ¿A qué te referís? ¿A Latinoamérica o en general?**

- A nivel mundial. Igualmente en el primer mundo, hay países que llevan muchos años de estabilidad en necesidades básicas y mucho avance en todo sentido; suelen ser países que funcionan bien en todo. Entonces, también funciona bien el tema de la perspectiva de género o cuestiones que tienen que ver con la necesidad económica.

En lo que hace a las políticas de cuidado, por ejemplo, las que mejor funcionan son las europeas, porque justamente Europa tiene un gran problema con el envejecimiento de su población. Lo que buscan es garantizar que las mujeres se reproduzcan sin que eso perjudique su crecimiento laboral, porque lo que hacían las mujeres era dejar de tener hijos. Entonces, eso perjudicaba a la sociedad en general. Por eso, se toman medidas de protección. Pero no es que se toman por una cuestión de derecho, sino sobre todo por una cuestión de necesidad económica.

- **¿En qué consisten las escuelas populares de formación en género?**

- Es un espacio de formación para organizaciones sociales. Son cuatro encuentros que se hacen con diferentes temáticas, que tienen que ver con incorporar perspectiva de género en la organización. Lo hace un equipo del CNM en todo el país.

- **¿Las mujeres que trabajan en empleos no tradicionales suelen “masculinizarse”?**

- Hay una necesidad de mimetizarse con el ámbito que trabajás. Nos pasa a todos y a todos, sea cual sea el ámbito. Si vos trabajás en un centro de salud o en un barrio vulnerable, no vas a ir con taco alto. Si vos trabajas en una empresa donde todas se maquillan, se peinan y están divinas, te vas a tratar de adecuar. Tiene que ver con una cuestión del ser humano. No tiene tanto que ver con el género, sino con una cuestión de adecuarse.

Lo que pasa acá es que como son espacios tradicionalmente masculinos, la adecuación tiene que ver con masculizarte. Eso es una estrategia que de a poco va a poder ir cambiando. Hay algo que es impresionante a nivel presidencial: vos ves las presidentas, que suelen tener un perfil bastante masculino. Nuestra presidenta es totalmente lo opuesto, siempre pintada, maquillada y bien vestida. Si vos la comparas con otras presidentas, la diferencia es muy grande. Pero eso tiene que ver con los cambios que se van suscitando.

Para Cristina, tiene mucho costo ser como es. Es criticada mucho como mujer y todo el tiempo se le está poniendo obstáculos, porque su perfil es una mujer conduciendo; no es una mujer masculinizada conduciendo. Eso tiene costos y, muchas veces, las mujeres lo que hacen es mimetizarse para sobrevivir. Cuando algunas son muy revolucionarias como Cristina, no; se quedan con lo que son y que se la banquen. Esas son transformaciones que van ocurriendo.

Entrevista a Valor, Sabrina. Conductora de camión. (2014)

- ¿Cómo llegaste a esta profesión y cómo fue tu formación?

- El papá de mi mamá tenía un camión propio. Siempre me gustó. Andaba para todos lados con él. En el pueblo en el que yo vivía, era muy difícil conseguir trabajo. Estuve 15 días acá en Córdoba y vi que había muchas más posibilidades de trabajo; la gente es más solidaria. A los 15 días que vine acá, ya estaba trabajando.

Yo soy de una localidad de Buenos Aires, cerca de Cañuelas, pero mis dos abuelos son cordobeses. Mi abuelo tenía camiones; falleció cuando yo tenía 15 años. Tanto mi abuela como la hermana de mi mamá vivían en Córdoba. Cuando mi mamá falleció, yo hablé con mi tía para venir acá y me dijo que no había problema. Vine y acá la gente fue muy solidaria. Enseguida conseguí trabajo.

Yo estaba haciendo la Licenciatura en Trabajo Social. Cuando mi mamá se enfermó, yo tuve que dejar y no pude terminar la carrera. Se me complicaba. En ese entonces, yo estaba trabajando en una escuela como directora. Primero como orientadora social, y después cuando la directora pidió licencia por un problema quedé, yo a cargo.

Me mudé a Córdoba y empecé a trabajar con un camión en Andreani Logística. En realidad, era un fletero de Andreani -un hombre que pone un camión a trabajar-; yo laburaba para él. Era muy pobre. Era mucho el laburo que se hacía, de lunes a lunes, por 1.200 pesos por mes. Era cargar y descargar el chasis a mano, aparte de manejar. Era bastante pesado y esclavo.

- ¿Cuántos años tenías?

- 22.

- ¿Por qué elegiste ese trabajo?

- Siempre me gustó. Quise darle el gusto a mi mamá de estudiar, terminé el secundario y me puse a estudiar. Pero siempre me gustó lo que hago hoy. Lo que pasa es que trabajar está difícil para tener un buen sueldo. Acá no me daba para venir a estudiar y a trabajar. Mis tíos me ayudaron en un montón de cosas, pero ya no era responsabilidad de ellos. Ellos no estaban tan bien económicamente. Me daban una mano, pero hasta cierto punto. Es totalmente diferente de Buenos Aires. Hacé de cuenta que estás en otro mundo.

Salió eso. Después de ahí, me salió un trabajo en Jesús María, con chasis y acoplados para llevar harina. Venía con soja y trigo a Santa Fe. Si traía trigo, cargaba harina, porque me iba al molino en San Jorge. Si traía soja, descarga en una aceitera.

Mi patrona compraba granos y nivelábamos en la planta, porque ella tenía un molino. Desde ahí, vendíamos la soja o el trigo al molino o a la aceitera y, ahí compramos aceite o harina que revendía en Pocitos. De ahí, nosotros teníamos que buscar qué cargar para volver. Podíamos volver vacíos, pero si se podía volver con carga era mejor.

De ahí, me salió una oportunidad con un chasis con combustible para repartir nafta y gasoil en la ciudad de Córdoba. Estuve cubriendo vacaciones tres meses. Si me iba a manejar en el rubro de camiones tenía que buscar lo mejor pago.

Me llamaron de un transporte que se llama La Estrella, de Córdoba. Ellos me hicieron una prueba de manejo y me tomaron. No era el mejor trabajo –era muy esclavo-, pero el sueldo era bueno.

Un día llevé el auto al electricista, porque gracias a Dios pude progresar todos estos años. Hoy, tengo mi terreno, mi auto y mi moto. Salí del pozo en el que estaba; yo me vine a Córdoba con un bolsito. Ya hace cinco años que vivo en la misma casa.

Tiempo después, fui al mecánico y había dos personas hablando, que comentaban que habían echado como a 15 personas de una empresa de transporte. Cuando se va el señor del taxi, le digo: “Aunque no me crea, no me gusta meterme en las conversaciones ajenas, pero escuché y como yo soy chofer de camión...”. El hombre me miraba como diciendo: “¿Me estás cargando?”.” Trabajo así, pero estoy buscando una cosa mucho mejor; estoy para avanzar y no para estancarme”. Me dice: “Dame tu número de teléfono. Yo a la noche te llamo”. Yo lo miré como diciendo: “No me va a llamar”. A las 23.45 me llega un mensaje con el nombre del transporte y con quien tenía que hablar. Al otro día era feriado. Fui igual y hable con el guardia, que me conocía.

Algunos fueron buenos y otros no tanto. Yo podría haber hecho tres juicios y los hubiera ganado. Porque las tres veces me hicieron los estudios, psicofísico y pre ocupacional, entregué los papeles y en el momento de salir de viaje me dijeron: “Mujeres en la empresa no queremos”.

- ¿En tres empresas te pasó eso?

- Sí, en tres empresas muy conocidas de Córdoba. Uno no aprende hasta que no se golpea. No sabía que podía llegar a ser algo así.

- ¿Te lo dijeron así bien explícitamente “no, porque sos mujer”?

- Exactamente. En la última, tuve que pedir que me dieran días de descanso en el otro trabajo para poder hacer todos los trámites; ya estaba saliendo, me habían dado camión. Yo iba a hacer transporte de residuos patógenos. Cuando estaba controlando el camión, por salir de viaje a Rosario, me hicieron llamar de adentro y me dijeron que el gerente de la otra parte no quería porque era mujer. “Disculpame -le dije- ya me tomaste, tengo todos los papeles”. “Sí, pero la otra parte dijo que no, no podemos ponernos a discutir”, me respondió.

- ¿Y en la empresa sobre la que te pasó el contacto el mecánico?

- El guardia me conocía de una de las empresas que me habían tomado pruebas de manejo y que no me tomaron, aparte de por andar por todos lados. Yo no lo recordaba a él, pero él me recordaba a mí. Es más fácil que ellos me recuerden a mí porque soy la única. Me dice: “Quedate tranquila, que el lunes a primera hora se lo doy a la gente”.

Yo no le creí, porque la mayoría de los guardias hacen un bollito y tiran los papeles a la basura.

El lunes a la mañana me llama Carlos Ahumada, el jefe de flota, que estaba interesado, que le gustaría conocerme. Yo estaba de viaje y le dije que se me complicaba. Me dijo: “Tratá de hacer como puedas los papeles; anota todo lo que tenés que presentarme”. Voy a hacer el certificado de buena conducta. A la semana siguiente me llama y me dice: “Necesito que te presentes, porque a mí me interesa”. A todo esto yo no sabía que estaba pasando en Eltha. Después me entero que se había peleado con toda la empresa. El tiene 46 años aproximadamente, pero hace fácil 22 que está en la empresa. Es uno de los que la fundó en Argentina, porque la empresa es brasileña. Se peleó con todos y decía: “Si la piba no anda, no la tomamos. Pero si anda, la tomamos”. Los demás decían: “Va a ser un lio, es mujer”. Se peleó con media empresa para tomarme la prueba de manejo.

Me presento. Ya me habían hecho pre ocupacional, todo, y me dijeron: “Sacá el camión de ahí y ponelo ahí”, en un lugar bastante complicado, que hay choferes que son un desastre y no han podido siquiera arrimarse a meter el camión ahí. Estaba el gerente, el supervisor y todos los jefes parados mirando qué hacía yo.

- Situación tensa para vos...

- Sí, pero como a mí me gusta lo que hago... estaba nerviosa, pero en el tema de conducción no me podía poner nerviosa porque la que iba a perder era yo. Fui hasta el fondo. No podía girar en U porque no daba. Hice la mejor maniobra, en una maniobra, para adelante y para atrás, casi girando en U. cuando volví el camión, lo metí en el galpón en tres maniobras. La mayoría de los choferes ni siquiera lo puede meter.

Medios envenenados, algunos se fueron adentro. Vino Ahumada, me felicitó y me dijo: “Que conozcas el camión y la caja, ya significa mucho. Si el jefe de taller, un señor que tiene como 40 años arriba de los camiones, si él te aprobó, ya está”. Subí que te van a dar la ropa. Ahí arranqué.

- ¿Y ahí seguís ahora?

- Sí, el 24 de agosto van a hacer cinco años que estoy en la empresa.

- ¿Qué transportan?

- Autos 0km. Cuando inicié, me dijeron: “Mirá que es para ir a Brasil”. “No hay drama, yo voy donde sea”, les dije. En un principio, me hicieron hacer todo nacional, a Mar del Plata, al norte, al sur, Jujuy, Salta, Neuquén, Bariloche, San Juan, Mendoza.

A los seis meses, me dijeron “a Brasil”. Les dije “Listo, pero mandame con un chofer- que yo elegí uno de los mejores compañeros que hay en la flota, Rubén Losada- porque sé que él me va a esperar para ir y para volver”. La ruta de Brasil no es como la de acá. Allá hay muchas bajas y muchas sierras, curvas enormes. Una vez que cruzás frontera por Santo Tomé, Corrientes, a 200 kilómetros como mucho todo es subida, bajada, curva y contracurva, sierra, montaña. Es impresionante esa ruta, imponente. Vas a kilómetros y kilómetros de altura.

- ¿A qué parte de Brasil vas?

- A Belo Horizonte

- ¿Cuánto tenés de viaje desde Córdoba?

- De Córdoba a frontera hay 1.300 Belo Horizonte, más o menos. Y desde frontera hay 2.200. La vuelta completa daba 7.400 y “chirolas”.

Eran como mínimo 13 días, porque tenés que hacer aduana en Santo Tome para ir. Si te tocaba sábado o domingo no te liberaban hasta el lunes. Después te tocaba aduana en Betín, donde está la fábrica de Fiat, a 1-2 kilómetros, que es ahí donde te liberan la carga. La primera aduana se hace para entrar al país con carga y la segunda, para liberarla en Brasil. De ahí íbamos a la Fiat a descargar y esperábamos al otro día para cargar. Era muy raro que cargáramos y descargáramos; siempre cargábamos en un lado y descargábamos en otro. Al otro día cargábamos en la Fiat y pegábamos la vuelta. Pero había que hacer aduana de vuelta.

- ¿Se turnaban con el chofer para manejar o paraban?

- Nosotros no andamos de a dos, andamos solos. Yo elegí ir con él, pero él iba en su camión y yo en el mío, para que me guíe, nada más, para conocer el camino. En estas empresas no vas de a dos.

- Entonces vas haciendo paradas...

- Igualmente, nosotros de 11 de la noche a 5 de la mañana no podemos caminar, andar. La empresa lo exige. Es lo mejor, porque nosotros también merecemos descansar.

La pista simple, que es a lo que acá se le dice “ruta común”, es de sol a sol. Una vez que está empezando a salir el sol, recién podés arrancar. Una vez que se está escondiendo, buscá donde estacionarte, porque allá no es como acá.

El otro día miraba la tv, que la presidenta dijo que iban a poner bitrenes, que tienen 22 metros de largo con dos semis... yo me maté de risa, porque acá no hay estaciones de servicio, salvo en la ruta 9, habrá cuatro estaciones grandes. Digo: “Dónde van a meter estos camiones”. En Ramallo han hecho rincones para el camionero. A nosotros con la batea se nos hace medio complicado entrar. Tenemos que hacer una maniobra muy abierta y no tiene que haber camiones parados o autos para poder entrar, porque no nos da el largo para doblar. No tienen consciencia de lo que anda en la calle.

En cambio, los postos (estación) de allá, en el más chiquito deben entrar 50 camiones. Tienen agua helada y caliente gratis. Te ponés a cargar combustible y te limpian los espejos, parabrisas, vidrios de los costados, te cargan agua en el climatizador, en el tachito de agua. Es otro país. Es un mundo aparte. Allá está todo preparado para el camión. Acá no. Está preparado para el auto, hasta ahí no más.

- ¿Los lugares destinados al descanso de choferes están preparados para que haya mujeres? Por ejemplo, ¿hay vestuarios para hombres y para mujeres?

- No todos. Baños hay en todos lados, pero duchas no. Duchas para el lado del sur hay; para el lado del norte, también. Pero el otro día, por ejemplo, me quise bañar en Rosario de la Frontera, en la estación nueva de servicio del sindicato de camioneros, como dijeron que iban a hacer, 25 pesos costaba una ducha. Están re locos. No pueden cobrar nunca 25 pesos. Yo no estoy haciendo turismo en la calle; estoy trabajando.

- ¿Todos te cobran?

- En su mayoría. Para el lado del norte, en Güemes, no te cobran. En Rosario de la Frontera, sí. Para el lado del sur te cobran 5-10 pesos; es razonable. En Argentina hay un abuso en todo.

Hay duchas en Jujuy, Salta. En Tucumán no conozco un baño que tenga ducha. En Santiago creo que hay uno o dos. Los peajes tendrían que tener baño con ducha y no los

tienen. Ahora los nuevos, sí. El de Carcarañá (Rosario) y el de James (Córdoba), sí. Pero ninguno de los del ingreso de Córdoba tiene.

- En los casos en que hay ducha, ¿están separadas para hombre y mujer?

- En San Pedro hay duchas de hombre. Tengo que esperar a que se bañen los hombres que están haciendo cola, para que dejen vacío el baño. Alguien me tiene que cuidar la puerta para poder bañarme. Así en muchos lados. En Buenos Aires no hay ningún lado donde tenga para bañarme, no conozco. Había uno en Cañuelas, pero cerraron las duchas; hay solo baño. Para el lado del sur hay, aunque es raro. No está preparado para tener a una mujer en la ruta.

- ¿Conocés otras mujeres que sean chofer de camión?

- Sí. Acá en Córdoba hay una chica que maneja el camión que era del padre, o la famosa “La nena”. Está Rosa, María (jubilada), dos hermanas (por el sur), la Gringa (también jubilada). Hay varias, pero de mi generación no sé si hay tantas. Debe haber dos o tres. Que crucen frontera, yo no conozco. La mayoría hacen solo acá. Brasileñas hay, pero argentinas no conozco. Es más, todos me dicen que soy la primera en ir para aquellos lados. Hace seis años, hacía Chile y Bolivia. Con Elta también vamos a Uruguay, hasta Montevideo. Y a Paraguay he ido una vez.

A Chile iba con un carretón, por Antofagasta, por el Paso de Jama. A Bolivia llevábamos caño con La Estrella.

- ¿Para el transporte internacional necesitás registro especial?

- No. todos los transportes son iguales. Te piden solamente el curso Nacional Habilitante de la CNR y el apto físico y el carnet de conducir.

- ¿Con quién aprendiste a manejar?

- Un poco con mi abuelo, un poco sola. Aprendí muchas cosas sola, porque lo que se me cruzaba trataba de aprenderlo. Después, con un gran amigo de la familia. Soy una persona que no necesito hacerlo para aprenderlo. Aprendo mucho mirando. Y toda la vida miré a mi abuelo como manejaba.

- ¿En camión aprendiste directamente a manejar?

- Sí. Yo me reía porque cuando entré en Elta, que me dijeron que tenía que aprender a cargar los autos, dije: “Me van a tener que enseñar a manejarlo porque no tengo idea”. Fue de terror. Aprendí al toque. Pero les dije: “No sé manejar auto”. Era medio raro verme en el auto.

- ¿Cómo era tu relación con tus compañeros?

- Yo soy muy frontal. Tengo eso de que si ando manejando, auto, moto o bicicleta, y tengo que salir a una ruta, no tomo alcohol. Así esté en mi casa y tenga que llevar a alguien a un par de cuadras. Soy muy estricta conmigo misma y con mis cosas.

Me llevo mal con un 50% de mis compañeros, porque como dice el dicho: “Camioneros eran los de antes”. Ahora es como que si no toman alcohol, andan coqueando o con algún tipo de estupefaciente. Hoy por hoy, corre hasta la droga. A mí no me va. Yo soy una persona muy recta. Tendrían todos que tomar el ejemplo de la gente grande y que la gente grande se siente con la juventud a explicarles qué es andar en un vehículo de tamaño tan grande, porque no tienen noción de lo que manejan, que si se matan, matan también a otras personas. A mí me quedaron todas las enseñanzas de mi abuelo.

Por ejemplo, en la primera empresa me llevaba bien porque eran pocos, 5-6 choferes. La mayoría eran choferes mayores, de 50 años, gente con familia, responsable, que no anda jugando, sino trabajando. Pero en Elta le han dado muchas alas a tomar gente que no sabe siquiera lo que es un camión. Han fundido camiones con 20 kilómetros. Decís: “No puede ser tan inútil este tipo” y yo se lo digo en la cara. No me callo. Si realmente no están aptos para hacer esto, que peguen media vuelta y se vayan, porque hay mucha gente que quiere trabajar. Hoy por hoy, para andar en un vehículo tenés que tener mucha responsabilidad.

Por caso: En Córdoba ahora está prohibido el alcohol para manejar. El otro día venia un matrimonio turista y al hombre le sacaron el auto porque había tomado una lata de cerveza. Yo cuando salgo no tomo. Además, si a mí me sacan 3 puntos por el cinturón, mañana porque tomé...yo trabajo con carnet de conducir. Tengo que tener mi carnet intachable. Quizás todos no lo vemos así. Pero si todos tomáramos esa conciencia, cambiaría tanto la educación vial que habría muchísimos menos accidentes.

Mi novio me dice: “Sos muy meticulosa con todo”. Mi casa tiene que estar acomodada, el camión también. Controlo el aceite, el agua. Soy así en mi vida también. Me parece que si tenés hijos y das un mal ejemplo te voy a decir: “Loco, vos no servís para nada”. Por eso la mayoría de los roces con mis compañeros. Cuando te mandás un moco, hay códigos; yo sería incapaz de mandarlo al frente. Cada uno anda en su camión y sabe lo que tiene que hacer.

- ¿Nunca tuviste roces por discriminación hacia vos?

- Muchas veces. El otro día me comentaba el padre de mi ahijada, que trabaja de mulero en una empresa como Andreani. Un chofer le comentaba: “Cómo maneja esa mina. Si todos manejaran como esa piba...los deja a todos con la boca abierta”. A algunos no les da la capacidad. Andan en camión por la plata. No tienen idea de lo que es andar en un vehículo.

- ¿Quizás por ese lado no te miraran mal, porque hacés las cosas mejor?

- Sí, me ha pasado. En mi primer viaje a Brasil tuve dos compañeros que me dijeron: “Vos en Brasil te vas a matar, porque no tenés idea lo que es esa ruta”. No hay mucha simpatía con muchos compañeros. Fui bastante discriminada, tanto por la empresa como por los compañeros.

- ¿Te lo hacían sentir?

- Sí, hasta el día de hoy. He pagado por demás derecho de piso.

- ¿Sueldo?

- Hay choferes que andan excedidos en horario y en velocidad. Son choferes que ganan 18-22 mil pesos. Yo estoy fin de semana por medio en mi casa. Cuando me toca el franco, me tomo 5-7-10 días. Mi forma de trabajar, cobrando 13-14 mil me alcanza para vivir, para progresar, para pagar mis cuentas. Si a ellos, que tienen hijos, no les alcanza la plata, pero prefieren dejar el alma o la vida arriba del camión... es tema de ellos. Hay variedad con los choferes. Hay choferes grandes que trabajan como yo; eso lo manejáys vos. Trabajamos por convenio.

- ¿Cómo es tu jornada?

- Ahora no estamos yendo a Brasil, por cómo está el país. El año pasado íbamos a Porto Alegre. Este año también se cortó la exportación. Ahora estamos haciendo

exclusivamente nacional. Pero depende del día, como te levantás. Hay días que desayuno y salgo y no paro. Tengo mucha constancia para viajar. Me siento en Córdoba y hasta Rosario no paro. Trato de llevar el equipo de mate, paro en el peaje a cargar agua. Hasta que no me haga falta, no paro. Cuando paro, controlo el camión, las gomas, preparo el mate de vuelta y salgo. No es que tenés un tiempo específico en que vas a parar. De noche es muy raro que cene porque hay que manejar a las 11, y cuando paraste ya no te dio ganas. Te pegás un baño y te acostás. Cuando estoy en casa, para mí es un sábado, domingo o feriado. Voy a molestar a todos. Mi amiga hace faltar a la nena -mi ahijada- para que la vea. Hay meses que trabajo 30 días. Otros, 10-12 días. Cuando el trabajo está a full, vos estas mínimo 20 días afuera. Y después te tomas los francos que te correspondan.

- ¿No te trae problemas a nivel familiar?

- Gracias a Dios, no. La persona que tengo al lado mío es un santo, porque me aguanta todas. Mi tía es hija de camioneros. Están súper orgullosos de lo que yo hago. Todos los que me quieren de verdad están súper orgullosos de lo que hago, como ven manejar. Yo creo que me han cuestionado más mis compañeros que mi familia.

- ¿En el futuro te ves manejando?

-Acá en mi casa, mi pareja no hace nada. Antes de irme le dejo toda la comida preparada, la ropa limpia y planchada. Me encanta cocinar, planchar, lavar los platos, encero. ¿Tengo que levantar pared? Lo hago. ¿Soldar? También. He lijado y pintado las puertas de mi casa. Sé hacer lo que se te ocurra. Para mis 15, hice un curso de ramo, tocado y organización de eventos. Está muy mal pago, y por eso dejé.

Sé hacer de todo, pero esto es lo que me gusta. Estoy ahorrando y estoy “en veremos” con mi casa, porque mi idea para el año que viene es ver si puedo conseguir el camión que era de mi abuelo. Quiero hacerle todas las modificaciones para meterle un motor Scania, y hacer mi propio camión. Ahí sí me bajaría de la empresa y me pongo a trabajar por mi cuenta.

Mi flaco se dedica a chapistería, herrería y fabricación tanto de carrocerías como arreglo de camiones en general. Es de los chapistas que arreglan a la antigua. Sobre tu propia chapa trata de arreglarlo de la mejor calidad. Quiere salir de donde tiene el galpón, y tener su propio galpón para dejar de rendir cuentas a una empresa, si entró o salió un camión. Y yo, ponerme con mi camión. Estamos levantando la casa, pero la hemos dejado “en veremos”. Con esos proyectos, después la casa viene sola.

- ¿Sabés de mecánica?

- No te digo que sé una barbaridad, pero entiendo bastante. El camión lo vamos a armar entre los dos.

- ¿Hobbies?

- Me encanta andar en moto; me apasiona. Todo lo que sea manejar me encanta. Me encanta pescar y cazar.

- Choferes de antes y de ahora: ¿cómo los definís?

- Te lo digo con un ejemplo: estoy viniendo de Jujuy y había un viejito que tenía el camión parado en una subida. Andaba en un camión viejo que no tiene fuerza. Se quedó colgado porque un auto lo encerró. Todos lo pasaban por la banquina.

Camioneros eran los de antes: el solidario, el compañero, el que te va a apoyar, el que va a estar. Ahora, los pendejos andan pasados de vuelta. Andan a más de 100km/h. Hasta las mismas empresas tendrían que mandarlos al curso de la CNRT, seguirlos con la policía, acortar los camiones a 80 km. Hay una falta de respeto y de responsabilidad en la calle por parte de los autos y de los camiones. Si yo me refiero a los camioneros de antes es porque a los de ahora no les importa nada. Es como los que van a la escuela. La educación se ha cambiado tanto, que la solidaridad, los valores, el respeto...todo eso se perdió ya no existe.

- **¿Tu edad?**

31. Estoy bien educada.

- **¿Por qué pensás que hay pocas mujeres en el sector?**

- Yo creo que es difícil entrar en esto, y si no tenés un poquito de ovarios, pegás media vuelta y te vas. Más hoy en la empresa en que estoy trabajando. Hay mucha discriminación a la mujer. En la etapa que vivimos, es más fácil tener tres hijos y que te pasen plata, antes que salir a trabajar. Lo veo en muchas mujeres. No les interesa superarse a sí mismas.

Yo entro en un baño con el uniforme y todas me miran con cara de asco. En este trabajo, no podrían estar, porque si no andás con botines y la ropa de la empresa, que es lo que tenés que hacer, no lo van a hacer... yo no estoy con la ropa verde porque me gusta. Una vez en Rosario una me miró con cara de asco y le dije: "Mirame todo lo que quieras, pero yo estoy bien limpita y vos no te das cuenta que apoyaste la mamadera de tu hijo donde están sentados todos los putos". Vos tenés que mirar el error que cometés, antes que mirar a otro. Como le digo a los choferes de acá, si cada uno se metiera en su vida y se empezara a fijar en sus propios errores, sabés qué tranquilidad habría, sería todo diferente. Pero están todos mirando qué hacés mal.

- **¿Y en los peajes?**

- Cuando paso por un peaje la mayoría me dice: "¿Qué haces macho, como andas?". Yo los miro y no les digo nada. Hace poco, voy a darle la plata, me mira y me dice: "Ah, ya me parecía por las uñas largas y el anillo". Me reí y no le dije nada. Son muy pocos los que se dan cuenta que soy mujer. Ya está automatizado este trabajo. Ni te miran; miran la plata, el papel con el vuelto y listo. Dan por hecho que sos un hombre.

- **¿Cómo fomentar el trabajo de la mujer como chofer? ¿Creés que es bueno?**

- Tengo muchos reflejos. Dicen que las mujeres no tienen accidentes porque andan despacio, en su mayoría. Pero la mayoría de las veces que recibo en la calle una mala maniobra es de mujeres. Estaría bueno que haya más, pero tendrías que hacer un buen curso de manejo. Tendrían que enseñarles de chiquita lo que es un vehículo, el respeto, muchas cosas. La enseñanza empieza por casa. Soy lo que soy gracias a mi abuelo y a mi mamá, nada más.

Entrevista a Veleiro, Graciela. Licenciada en Ciencia Política y gerente general de la Asociación Argentina de Logística Empresarial. (2014)

- **¿Por qué no ejerció como politóloga?**

- Yo soy licenciada en Ciencia Política. Es un accidente de por dónde te lleva la vida. Empecé en Union Carbide en el 1970. Hice mi carrera como secretaria. Tuve los chicos, dejé de trabajar, todo lo que nos pasa muchas veces a las mujeres. Cuando volví al mercado laboral, fui a otra multinacional, siempre como secretaria. Volví a Union Carbide en el '85 y llegué a secretaria del Presidente de la compañía.

Llegó un momento en que les dije: "No puedo estar 20 años más como secretaria. Si la compañía no tiene un espacio para mí, voy a buscarlo en otro lado". Dentro de la compañía, yo había estado muy ligada con el tema de importaciones y comercio exterior, que a mí me gusta mucho. Ahí, me dijeron: "Vos tenés mucho potencial y nos parece bien". Fui al área de suministro como jefa de Compras de Importación.

- ¿Usted ya estaba involucrada con esa área, pero desde el lado de secretaría?

- La compañía tenía dos grandes divisiones: productos de consumo, pilas y linternas, y la división de productos industriales, que es donde yo trabajaba. Era un gran proveedor de productos químicos para todo el campo industrial, pinturas, detergentes, mercado agrícola. Era gigante en cuanto a todo lo que abarcaba. Yo ahí me desempeñaba, a pesar de ser secretaria, en relación con nuestros clientes y el traqueo de sus órdenes de importación; estaba ligada al tema de importación y comercio exterior, que siempre me gustó. Después, me especialicé haciendo el curso de comercio exterior del Banco de Boston, independientemente de mi carrera.

Ahí fui como jefa de Compras de Importación. Dado que era secretaria del Presidente, por tema estructural de salario de la compañía, tenía que tener una jefatura. La compañía ya no era Union Carbide, sino Ralston Purina. Union vendió muchos negocios en el mundo. Yo me quedé en el área de productos de consumo, como secretaria del Presidente.

Cuando fui a Importación, un día la compañía decidió cerrar una de las dos plantas que tenía. Yo manejaba todas las importaciones a la planta, tanto la de insumos para la producción de pilas en Argentina, como las de productos terminados (como pilas, linternas y productos de consumo). Cuando se decidió el cierre se tomó una decisión: "Te vas a quedar vos, porque sos la que maneja todas las importaciones". Del Departamento de Suministro que teníamos no quedaba nadie; solo yo con una asistente y el comprador de insumos. "Se quedan ustedes porque ahora vamos a importar y la que sabe de importaciones sos vos", me dijeron. Se desarmó el Departamento de Suministros y nosotros pasamos a reportar a Finanzas.

Junto con eso, me dijeron: "También te tenés que ocupar de la logística", que de eso se ocupaba la gente de almacenes dentro de la planta. Esto fue en el '93. Yo tuve que aprender de logística. Cuando yo fui a logística, en ese año, no había mujeres.

Hice algunos seminarios y aprendí de mis proveedores. En esa época, el proveedor de la compañía era Andreani, Eveready, que es más conocida así que como Energizer, era el principal cliente de Andreani. Empecé a aprender, hice seminarios y cursos y aprendí en el día a día y de mis proveedores. Me sentí siempre muy respetada.

Las primeras veces que empecé a caminar por los depósitos, la gente de ahí miraba y decía: "¿Qué hace esta señora acá?", porque no había mujeres. Hoy venís a un desayuno y ves muchas mujeres, pero en ese momento era un mundo de hombres. Así fui aprendiendo, tratando de desarrollarme y llegué en la compañía a ser gerente de Logística del Cono Sur. Desarrollé un centro de distribución en la Zona Franca de Montevideo para abastecer Uruguay, Paraguay, Bolivia, Chile y Argentina.

Es una carrera que me encantó. Me sigue gustando y me parece apasionante, y en un momento de mi vida tomé la decisión de hacer una vida más tranquila. Es una carrera de

mucha presión, porque las cosas suceden a diario. Hoy tenés un día tranquilo, todo ordenado, y de repente ocurre un imprevisto. Me retiré en el 2008. Me quedé contratada para Estados Unidos durante unos meses, para ayudar al área de Latinoamérica en logística en algunos proyectos para desarrollarlos. El contrato terminó y en 2011 vine a la Gerencia de ARLOG, a pesar de que también estuve trabajando con ARLOG desde que me retiré de la empresa en el área de capacitación y capacitación in-company.

- Cuando la nombraron jefa de Compras de importación, ¿en ese sector veía mujeres?

- Estábamos metidos en la planta. Había mujeres, pero no directamente relacionadas. Éramos pocas. La gerente de Control de Calidad de la planta era una mujer. Cuando fui a Compras era un departamento de hombres, la única chica era la secretaria del director de Suministro.

- ¿Sintió algún tipo de discriminación en el sector de logística?

- En el área siempre me sentí respetada. No puedo decir que alguno me discriminó o faltó el respeto. Yo creo que también depende la personalidad de la mujer. Pienso que la mujer se gana su lugar haciendo y no diciendo. Creo que también uno tiene que ser humilde cuando no sabe. Cuando empecé en logística no sabía nada.

Mi carrera me dio una amplitud de conocimientos y una apertura mental. Te enseña a analizar la realidad, porque supuestamente un politólogo tiene que analizar la realidad tal cual es y no tal cual quiere que sea. Esas herramientas las tenía adentro mío, de saber analizar y ver cómo son las cosas, empezar a usar mi lógica. Había un desafío importante. Uno, por ejemplo: estábamos pagando 80 mil dólares por mes por estadía de contenedores que están parados en el depósito de Andreani. No quería pagarlos más. Ese desafío lo desarrollé a través de la lógica, sin saber cómo lo podía arreglar. Tenía un colaborador, que empezó a ir a todas las descargas de contenedores. Empezamos a analizar qué pasaba y empecé a decirle al gerente de Depósito de Andreani: “Quiero me saques hoy cinco contenedores” y así hasta que hice desaparecer todos. No volvió a haber sobrestadía de contenedores. En las primeras reuniones a las que iba en Andreani, yo escuchaba y hacía alguna pregunta. Uno tiene que ser lo suficientemente humilde como para saber cuando no sabe.

- ¿Cómo fue notando el papel de la mujer a lo largo de los años que estuvo ahí?

- Hay más mujeres. Tienen más poder decisión y son convocadas para estas tareas. Antes no se le ocurría a nadie que una mujer pudiera hacer estas tareas. En mi caso, fue una cosa fortuita que la empresa decidió, todo eso se desarmaba y la única que estaba para seguir con esa estructura era yo. En ese momento, todo lo que no era Finanzas y Recursos Humanos lo teníamos nosotros. Tuve que manejar la logística, la seguridad y seguir con la compra de importación y exportar todo lo que había sobrado de la planta. Fueron años duros.

- Cuando se lo propusieron, ¿sabía de qué era este sector?

- No, no pensé más que en aceptar. Como siempre tuve eso de decir “no quiero ser secretaria hasta que me jubile”, porque soy muy inquieta y no me gusta hacer todos los días lo mismo, sentía que tenía que salir de ese lugar. Mi meta quizás estaba en el comercio exterior, más que en la logística. Estaba más preparada y familiarizada. Nunca imaginé que iba a vincularme con el tema de logística y distribución, pero cuando llegó el momento lo acepté.

- ¿Pero sabía lo que era?

- Sí. Al estar en contacto con gente de planta también tenía mucho contacto con la gente de almacenes, porque dependía muchas veces de cuando le entraba el producto que estaba trayendo para ponerlo en la línea de producción. Teníamos el rcm de la planificación de la producción, donde todos interactuábamos, cuando entraba el embarque, cuántas pilas se iban a producir y qué necesitábamos. Una vez que las pilas estaban empacadas y se iban, yo no sabía nada, en cuántas horas tenían que llegar al cliente, la distribución era lo que más tenía que aprender, qué era posible y no conseguir. A partir de que también tuve un buen proveedor, que era Andreani, pudimos ponernos de acuerdo y seguir trabajando dentro de la línea que se venía trabajando, con las modificaciones que cada uno le pone por su impronta de trabajo.

- ¿Cuál es su vinculación de ARLOG?

- Soy una socia muy antigua de ARLOG. Cuando empecé en logística en 1993, me acerqué a ARLOG, porque todos los que estábamos en logística queríamos pertenecer. Vos venías a un desayuno y escuchabas. Estaba muy ávida de todo lo que fuera logística y de compartir con otros profesionales sus experiencias. Me asocié a ARLOG en ese momento y participaba de las actividades como socia.

Después, la Comisión Directiva de Mauro Sperperato me convocó para formar parte. Fui miembro de la gestión durante las dos gestiones. Después, como estaba cumpliendo una función de staff, capacitación in-company, no formé parte.

- ¿Daba clase?

- Di algunos cursos sobre logística internacional, cuando todavía era gerente en Energizer.

- ¿Cuál es la participación de las mujeres en los cursos?

- Tenemos una participación de alrededor del 20%, dependiendo de los temas. En el curso de Supervisores de Operaciones raramente tenemos una mujer. Teníamos y tenemos. Hay pocas mujeres. Sin embargo, en el Programa de Operarios hay varias chicas. Varias mujeres se interesan por el área logística. Creo que es una apertura que se va dando como en todas las profesiones.

- ¿Por qué cree que aun no hay mucha participación?

- Muchas mujeres, sobre todo, y los hombres que están en logística, siguen viendo la logística como un mundo de carga y transporte. Y la logística es mucho más que eso. También, se abrió más el horizonte a mujeres desde que se empezó a ver el concepto de cadena de abastecimiento y su manejo, donde entra todo, desde el productor al cliente y hay muchas áreas para la mujer dentro de la cadena de abastecimiento, que cuando se hablaba de logística y distribución. Eso era el depósito y los camiones que salían a repartir.

Luego se empezó a comprender que logística no era eso solo, sino que el logista tenía que ver con el capital de trabajo que la empresa destinaba para sus inventarios y se empezó a ver un panorama más amplio de la logística, donde la mujer tenía muchas oportunidades de participación.

- ¿Cuáles cree que son los cargos más ocupados por las mujeres en el ámbito?

- Supervisor, no. En las áreas operativas hay menos mujeres. Quizás, en las áreas más de abastecimiento, los inventarios, los proyectos, la planificación de la demanda y del inventario. Si en la compañía donde tiene que manejar entra el comercio exterior, hay más mujeres en esas áreas.

- ¿Cree que la mujer puede generar un valor agregado?

- La mujer hace logística desde que es mujer, diferente a los hombres. Las viejas amas de casa, que solo atendían su casa, hacían logística, porque tenían que coordinar los horarios de la escuela de sus hijos, el almuerzo para los chicos, la cena para el marido, las compras... siempre hizo logística, en un sentido muy acotado, dentro del hogar, pero siempre fue la que se visualizó como la organizadora de todo eso. Hay logística en lo que hacemos todos los días. Ahí hay un cerebro que puede hacer cuatro tareas a la vez. Las mujeres somos más dúctiles para algunas cosas.

Creo que es posible incorporar más mujeres. Lo digo por mi experiencia; no había y hoy somos más. Es posible que una mujer haga lo mismo que el hombre. Quizás no se va a subir a un autoelevador. Aunque, ¿por qué no? Hoy también lo hacen.

- ¿Por dónde piensa que viene, por la mujer que no quiere o por el empleador o compañeros que piensan “¿cómo le voy a dar esta tarea”?

- Yo creo que es más por empleador o por los compañeros, que esto es una tarea para hombres, porque tenés que mover las cajas. Sobre todo en las tareas operativas. Pero hay tareas en logística, de más precisión, mayor cuidado, en las que las mujeres son mejores que los hombres. Por ejemplo en farmacia, cosmética, preparación de pedidos, de cosas pequeños o alto valor, las mujeres son más detallistas y más prolijas.

Hay también un prejuicio de los empleadores de que se embaraza, tiene un chico, se toma licencia, el nene tiene fiebre y no puede venir. Ahí la encasillan a la mujer como un poco más problemática que el hombre. Es cierto, se embaraza y tiene que pasar a tareas livianas en un depósito en los últimos meses de embarazo, después se toma licencia (90 días o con excedencia) y mientras tanto el empleador tiene que cubrir esa posición, con un temporario o como sea. Eso siempre le ha jugado en contra a la mujer. No sólo en logística; para buscar un puesto de secretaria también. Pero a los hombres no les gusta tener un secretario hombre, entonces es su tarea “innata”. Algunos entonces prefieren mujeres grandes que ya no van a tener hijos. No es el caso de todos, porque hay muchas mujeres jóvenes trabajando.

- ¿Cómo es posible fomentar esta apertura?

- Creo que es un cambio cultural que se está dando, paso a paso. El hecho de que las mujeres participen en charlas y cursos ya te muestra que hay una apertura.

Entrevista a Villemín, Laura. Presidenta de la Cámara de Empresarios del Autotransporte de Cargas (CEAC) y de Expreso Trole. (2014)

- ¿Cuáles son tus cargos y cómo llegaste a ellos?

- Soy dueña de Expreso Trole, una empresa de transporte de carga que trabaja Capital Federal y Gran Buenos Aires. Hace 36 años, mi papá fundó la empresa, junto con otro socio. Yo empecé a trabajar, más o menos, en esa época en la empresa. Por razones particulares, dejé y me fui un tiempo a vivir a España. Volví y me dediqué de lleno. Empecé con trabajos administrativos y contables, ya que tenía una base contable de la

escuela secundaria. Aprendí un poco más y me dediqué a eso. Con el transcurso del tiempo, el socio de mi papá se retiró y me quedé junto con él. Empecé a participar de la empresa y hace entre 6 y 8 años que mi papá se retiró y quedé yo al frente de la empresa. Me acompañan mi hija, que está siguiendo el mismo camino que yo, porque empezó a trabajar ya hace un montón de tiempo, y ahora mi hijo.

-¿Y cómo es tu participación en la Cámara de Empresarios del Autotransporte de Cargas?

- Hace alrededor de ocho años, empecé a colaborar con la CEAC, invitada por nuestro actual presidente de FADEEAC, Daniel Indart. Me invitó a participar de una mesa ejecutiva y ahí me quedé. Los primeros dos años pertenecí a la Junta; después, me ofrecieron el cargo de protesorera y hace dos años me ofrecieron la presidencia de la Cámara. Estaba contenta porque me sentía orgullosa de que me ofrecieran ese cargo, pero me daba un poquito de miedo. Acepté, pasaron dos años y ahora ya hay elección de mesa ejecutiva y me pidieron que continúe. Quiere decir que lo hice bastante bien.

-¿Vas a aceptar?

- Sí. Creo que no podría no aceptar. Pero sí, acepto.

-¿Cuáles eran esos miedos que tenías?

- A pesar de estar acostumbrada desde muy joven a manejarme siempre con hombres, me daba un poquito de miedo o de vergüenza, el hecho de que todo el mundo me mire, que yo tenga que estar hablando y todos escuchándome. No me gusta; quizás es mi personalidad. Ese era mi principal miedo, cómo llevar adelante una reunión, con 16 hombres y una mujer. De a poco lo fui superando y ahora estoy bien.

-¿Te pesaba por el hecho de que tenías que dirigir una reunión con hombres, y no mujeres?

- No, nunca me pesó que fueran hombres. Al contrario, como siempre estuve acostumbrada a estar alrededor de hombres, creo que me gusta más trabajar con hombres que con mujeres.

-¿Por qué te interesó el sector?

- No es que me interesó en especial, sino que fue una cosa que aprendí a hacer desde muy joven, un poco empujada por mi padre, que quería que lo acompañara en esto. Me quedé en el sector y acá estoy, siguiendo con esto.

-¿Tuviste que luchar contra prejuicios o preconceptos?

- No, jamás me hicieron sentir que no estaba capacitada para afrontar esto; en la empresa nunca tuve problemas, y en la cámara, menos. Para nada me hacen sentir la diferencia.

-¿Creés que hay cierto prejuicio hacia la mujer en este sector?

- No conozco muchas mujeres que trabajen en este sector como empresarias. Sí conozco mujeres que son secretarias o que están en la administración. Como empresarias no conozco muchas. No te podría decir. Pero calculo, por esa cosa del hombre que no acepta a la mujer en algunas actividades, que puede ser que haya mujeres que se sientan descolocadas o que las hagan sentir descolocadas en esta actividad. Pero no es mi caso y no conozco otras mujeres a las que les pase eso.

-¿Conocés mujeres que trabajen en cargos operativos?

- No, no conozco ninguna mujer chofer. Recuerdo incluso el caso de una mujer que hace más de 15 se postuló para trabajar como chofer y no la aceptaron, por el hecho de ser mujer. Actualmente, en mi empresa, tenemos mujeres en la parte administrativa y en Recursos Humanos. Como choferes no tenemos porque no se han postulado, no por otra cosa.

-¿Por qué no se postulan?

- Yo creo que no es una actividad muy femenina; no es para todo tipo de mujer. No debe haber muchas mujeres que quieran dedicarse a ser mujer... no conozco.

-¿Cómo describirías la actividad?

- Es una actividad en la que tenés que estar arriba de un camión o de una camioneta, en el caso de que se dedique a carga más chica. Tenés que estar todo el día manejando. No lo veo... a mi me gusta esta actividad, pero me gusta ser femenina, me gusta ser mujer. Me parece que una mujer chofer no estaría bien; no “bien” por discriminación, sino porque no es un rol que le quede bien a una mujer. Nada más que por eso.

-¿Sabés manejar un camión?

- Grande grande nunca manejé. Creo que lo máximo que manejé fue un 710 una vez.

-¿Hiciste alguna distribución o fue para decir “sí, manejé”?

- Fue para decir: “Sí, me subí y manejé”. Di una vuelta a la manzana, cuando el camión recién lo habíamos comprado; era 0km, era como el “chiche”, y dije “yo tengo que manejar” y fui a dar una vuelta a la manzana.

-¿Cómo te resultó?

- Lindo, se ve bárbaro desde allá arriba. Y después en las exposiciones me subo a todos los camiones. Me encanta; me subo a los camiones y me siento; me parece que estar ahí arriba es fantástico. A veces pienso que cuando se inaugure la escuela en Escobar voy a pedir que me den alguna clase algún día.

-¿Te animarías a salir a ruta y hacer alguna entrega?

- Si fuera muy necesario, por un caso de fuerza mayor. Por placer, no. Por decir “quiero”, no.

-¿Creés que la mujer puede aportar algún valor agregado al sector?

- Sí, las mujeres son más prácticas, más prolijas y más intuitivas. Siempre aportan, en cualquier actividad, porque tenemos un don especial, distinto; ni mejor ni peor, somos distintas. Entonces, en cualquier actividad aportamos.

-¿Qué se podría hacer para fomentar la inclusión de la mujer?

- Atraerlas. No se me ocurre cómo se podría atraer a una mujer a esta actividad. Es muy raro encontrar a una mujer que se dedique de la nada a esto. Siempre va a ser por alguna relación, por un familiar o por casarse con un transportista. Es difícil que ingresen mujeres que no tienen nada que ver.

-¿Cambió a lo largo de los años?

- Sí, cada vez se escucha más que hay mujeres en el sector. A nivel de empresas, escucho que hay más mujeres trabajando en distintas empresas, y a nivel cámaras, son 45 cámaras en todo el país y tres mujeres presidente. Es algo novedoso, porque antes no estaba esa posibilidad.

Yo me siento muy cómoda en esta posición, me gusta. Me gusta estar rodeada de gente y aprender constantemente cosas nuevas. Me siento, a veces, bastante alagada por toda la gente que tengo alrededor.

Entrevista a Wirth-Dominicé, Linda. Consultora y ex responsable de la Oficina para la Igualdad entre Géneros de la Organización Internacional del Trabajo. (2015)

(Audio cortado)

- Hay leyes laborales sobre la igualdad de oportunidades en empleo. Hay leyes en muchos países. El problema después es para cambiar la cultura, la práctica. Las leyes, más o menos, están.

En muchos países, había campañas para motivar a las mujeres en profesiones no tradicionales, para que trabajaran, por ejemplo, en politécnicos, donde hacen profesiones técnicas típicamente de hombres, como plomería, electricista, autos y manufactura. Hay mucho trabajo en muchos países sobre esto. ¿Pero qué pasa? Es un poco la historia de la camionera que entrevistaste. Cuando llegan al lugar de trabajo, primero tienen problemas para ser reclutadas. Una vez que están, hay muchos problemas de acoso sexual o de acoso en general, de no aceptar a la mujer. Y ellas dejan.

En países de Medio Oriente, hacen estudios en ingeniería química o civil, pero después no son aceptadas por razones sociales en el lugar de trabajo. Hay mucho esfuerzo en la educación, en la motivación, pero no es suficiente en el lugar de trabajo, para cambiar la aceptación de la mujer en un papel no tradicional.

A veces, es sutil la no aceptación de la mujer en el lugar. Ellas muchas veces no quieren cambiar para otra cosa. Creo que es importante trabajar con cámaras u organizaciones empleadoras, que tienen acceso a las empresas, para este tema de género. ¿Cómo podemos trabajar con ellas? Solamente que ellas vean un beneficio. La cosa primaria para una empresa es la ganancia.

- Está la asociación directa mujer-mayores gastos

- Sí, y esta la presión y la responsabilidad social. Es distinto en cada sector de cada empresa. Es responsabilidad de la empresa mirar cómo está recortando o promoviendo, qué mix van a tener de hombres y mujeres, edades, diversidades en general. El problema es que muchas de las empresas no son consientes de hacer este tipo de examen. A veces, no saben cuáles son las reales necesidades de sus empleados. Hay asunciones que todas las mujeres van a estar embarazadas: este caso (Damián Testori) fue muy especial. Las mujeres de más de 40 años tienen más de 25 años de carrera y no van a tener hijos.

No se puede hacer una acción de educación y motivación para los jóvenes en carreras no tradicionales, sin trabajar en el lugar de trabajo. Yo vi muchos manuales y materiales educativos. Pero también no es solamente las mujeres en lo no tradicional, sino también los hombres, que pueden ser enfermeros y cuidar a los chicos.

En Suiza, donde yo viví muchos años, están tratando de introducir a los hombres en las guarderías con los bebés, porque allá también había mujeres solteras y los bebés no tenían ningún modelo masculino, y cuando lleguen a la escuela todas las maestras son mujeres hasta la secundaria. Normalmente, no se ven hombres. Pero uno de los problemas fue de las madres. Ellas piensan que los hombres no pueden cuidar bien sus niños como una mujer. La mujer que cuida es un sustituto de ella. El hombre era rechazado por las mamás.

- En una reunión en el Ministerio de Trabajo, me comentaban que los trabajos de hombres son mejor remunerados que los de mujer, pero que cuando ellos se insertan en sectores femeninos, el salario sube. Al contrario, cuando las mujeres ingresan en sector masculinos, el salario baja. ¿Lo viste a nivel mundial o en estudios?

- No sé, eso dicen. Una situación que conozco fue en Rusia. Antes, todos los médicos eran hombres, pero después se incorporaron más mujeres como médicos y casi todos ahora son mujeres. Y bajó el salario. Está todo relacionado con el valor del trabajo de la mujer. El trabajo relacionado con la cuida está siempre menos pago.

- No es considerado un trabajo...

- Es una ayuda, una cuida. Hay muchos esfuerzos en algunos países para hacer medidas, como Canadá, por toda la cuestión de igualdad de sueldo y la brecha de salarios. También en Suecia. Ahí se hacen la pregunta de si es necesario que las mujeres hagan todo lo que hacen los hombres y viceversa, para igualdad de salario. Es una opción si las mujeres prefieren...no queremos forzar a una mujer a ser mecánica, si prefiere trabajar en guardería. Pero ella tiene que recibir el mismo sueldo. El problema es para medir los elementos del trabajo, la responsabilidad, la dificultad y la complejidad de un trabajo contra otro; un camionero contra una enfermera, por ejemplo.

Hay países que están haciendo esto, pero es muy complejo. Es difícil vender a las industrias. Es otra idea, que los hombres y mujeres tengan oportunidades a todas las carreras, pero cualquier carrera que tú elijas no debe ser menos paga porque hay muchas mujeres.

- El tema es que esa elección no está condicionada por algo explícito que diga que es para uno u otro, sino por algo más implícito cultural. Volviendo a la reunión que tuve en el Ministerio de Trabajo: desde la entidad dan un curso de capacitación en mecánica para motos. Un 90% de los asistentes eran hombres. Decidieron abrir uno para mujeres, que en el título decía “curso de mecánica para mujeres” y dicen que recibieron muchísimas mujeres. ¿Y por qué no iban antes? Porque daban por sentado que no era para ellas. Pienso que a veces la exclusión no es explícita, pero viene implícita.

- La estadística de Australia dice que el 2% de los mecánicos son mujeres. Una cosa interesante es que algunas de estas mujeres están haciendo garajes para mujeres. Porque hay una idea en la cultura australiana de que los mecánicos siempre te engañan, especialmente a las mujeres, porque no saben y te dicen cualquier cosa. La idea es que estas mecánicas mujeres son honestas, van a explicar y dar confianza para que funcione.

- ¿Da resultado? ¿Les creen?

- Sí, ellas tienen éxito en los negocios, pero son pocas. Es una idea interesante.

- **¿Ves diferencias entre países o regiones? Acá al menos se dice que Europa está más avanzada en la cuestión de género.**

- Sí, hay más leyes. Pero Europa está muy similar a América Latina en cuanto a la cantidad de mujeres en cargos laborales. América Latina está mejor que Europa en puestos de gestión. ¿Por qué? Todavía acá ustedes tienen ayuda domestica, empleadas domesticas y una familia extendida que ayuda. Esto se ve también mucho en Asia y África, pero no existe más en Europa, Australia y Estados Unidos. Las personas no pueden pagar a una empleada domestica, es demasiado caro. O tienen muchos problemas con las guarderías, porque son muy caras o no son suficientes, salvo en Francia.

Hace años, Francia hizo la escuela obligatoria a partir de tres años, que es como un pre maternal. Con eso ya están arreglados dos o tres años de problemas de cuidados. Pero también hay licencia parental.

La otra cosa fue que está bajando la población. Ahora creo que sacó esta medida, pero durante muchos años daba un beneficio para un tercer hijo. ¿Qué está pasando en Europa y Australia? Está bajando la reproducción de la población.

- **Y esto acarrea un envejecimiento de la población**

- ¿Quién va a estar como fuerza laboral para pagar las pensiones? Se tomaron mucho tiempo para ver que el problema es que las mujeres no tienen chicos si no tienen posibilidad de conciliar la familia y el trabajo.

En Australia, las mujeres dicen: primero, el estudio; segundo, trabajo; tercero, viaje; cuarto, marido; quinto, chicos. Cuando llegan al quinto, están mirando a sus amigas o hermanas que tienen todo tipo de problemas para la cuida de chicos, que es insuficiente la oferta y es muy cara. Yo creo que esa es la diferencia en este momento, pero yo creo que va a cambiar en América Latina. Poco a poco las familias cambian, las abuelas trabajan y no están disponibles para cuidar. Cada vez hay mayores derechos para las empleadas domesticas, que yo creo que está bien, y es más caro el costo de cuidado de los chicos. Van a llegar a la misma situación que Europa o de los países industrializados.

- **Por lo que me contás, me da miedo un posible escenario. Decís que acá hay más mujeres en puestos jerárquicos, resultado de que tenemos la ayuda de la familia extendida y los salarios por los cuidados domésticos no son caros. Si eso cambia, quiere decir que la mujer va a bajar de los puestos jerárquicos.**

- Puede ser, sí, si no hay más soluciones a los cuidados. O la otra cosa es que van a tener menos chicos. Tengo la impresión que todavía hay una fertilidad bastante elevada.

Es siempre más fácil hacer cambios cuando hay menos gente. Los países nórdicos son modelo para todo; sistemas de seguridad social y licencias parentales son parte del sistema de seguridad social. Pero eso no va a andar acá. Porque la gente paga 50% de su sueldo en impuestos. Acá no hay un impuesto de ingreso. Hay una polémica de impuesto a la ganancia, que en la cabeza de la gente es algo de las empresas. Todo el mundo en los países escandinavos paga impuestos de ingreso, dependiendo del sueldo.

- **¿Todos pagan?**

- Sí. Lo están sacando de tu sueldo antes que lo veas. Si estás bajo el nivel mínimo, a fin de año te devuelven el dinero. Mi hija durante cada año tuvo un paquete de dinero y se compró una computadora. Ella está estudiando, por lo que gana menos de la mínima,

pero no se puede escapar de no pagar, porque está ya sacado del sueldo todas las semanas y los meses.

Escandinavia tiene este sistema. Para ellos es muy cómodo, porque están cuidados desde el nacimiento hasta la muerte con todo tipo de beneficios. No tienen tanto dinero en su bolsillo, pero tienen todos los cuidados de salud. ¿Qué pasa con la licencia parental? En el primer tiempo, ha habido una insistencia del hombre para formar parte, por dos razones. Muchas veces, los hombres ganan más que las mujeres. Entonces, es la pareja que eligió que el hombre siga trabajando y la mujer esté en casa, porque la diferencia de sueldo es una diferencia en su bolsillo mensual.

Había otra cosa: también las mujeres estaban un poco “machas”. Ellas quieren cuidar el chico, piensan que pueden hacerlo mejor que marido. Quieren estar en la casa. Es una opción de ellas. Es forzar un poco. El hombre tiene experiencias distintas en la empresa, está la costumbre que los hombres toman licencia. Es un cambio cultural. También el chico tiene contacto íntimo y más cercano con su padre.

Es por ley. Ellos pueden no tomar, pero van a pedir dos meses de licencia en la empresa. Es un proceso, porque hay una ley, pero las cosas no andan por una razón u otra, o no cambia la relación de género. Entonces, comparar con otros países es muy difícil, porque no tienen la capacidad de pagar este tipo de licencias. Tiene que cambiar todo el sistema de beneficios sociales y de obra social.

- En algunos informes, leí que en épocas de crisis disminuye el empleo femenino, pero en el Ministerio de Trabajo me dijeron que es al revés. ¿Qué conocés al respecto?

- No recuerdo bien, pero creo que en la crisis mundial, las mujeres fueron menos afectadas de lo que esperaron. Pero el problema fue la juventud, que tuvo tasas muy altas. Y creo que en estas tasas, las mujeres fueron más que los hombres.

En los países del Este, hubo otro tipo de crisis: el cambio de modelo de la Unión Soviética. Las mujeres no querían estar en casas sin ingresos y hombres deprimidos. Las mujeres tomaron la iniciativa para empezar con pequeñas empresas. Había todo tipo de formación disponible y ellas eran la mayoría en las formaciones. En estas situaciones, las mujeres tuvieron más energía y más motivación, que estaba terrible para todo el mundo. No había más empresas del Estado.

Entrevista a Zibana, Jimena. Responsable del área de RSE de Plaza Logística. (2014)

-¿Por qué considerás que hay pocas mujeres en el sector?

- Vimos que la participación de la mujer en el sector logístico es escasa también a nivel mundial, no solo en la Argentina. A nivel mundial, según una investigación, es del 21%, mientras que en la Argentina la participación es del 11%.

Entre las principales causas que nosotros detectamos de por qué hay poca participación de las mujeres vimos las siguientes. En principio, es por la percepción cultural, porque se considera que los trabajos que se desarrollan en el sector logístico requieren la fuerza de un hombre y que una mujer no tiene la capacidad física para realizarla. En segundo lugar, otro factor importante, es la falta de capacitación. No hay mucha capacitación para las mujeres en las actividades logísticas, lo que genera también que no estén calificadas para acceder a una posibilidad de empleo.

- Es decir, ¿la capacidad en sí es la misma, pero el problema es que la mujer no se capacita?

- Claro, es que está la percepción de que el trabajo logístico es exclusivamente para los hombres, y no hay un fomento por parte de las empresas a que las mujeres participen de estos trabajos. Por ende, tampoco se capacitan, porque el acceso es limitado.

Lo que nosotros vemos es que está la percepción cultural de que el trabajo es principalmente para los hombres. Pero hoy en día, por el uso de la tecnología, se erradica la limitación física de la mujer. Porque hoy tenés la tecnología suficiente que hace que un mismo trabajo lo pueda hacer tanto un hombre como una mujer. Le permite a la mujer poder desarrollar el trabajo con la capacidad y la misma eficiencia que lo puede llegar a hacer un hombre. Consideramos que esas serían las dos principales causas.

Las licenciaturas en logística están abiertas a todos. Pero ellas directamente no ingresan. Las empresas no lo fomentan y ellas también se autoexcluyen, porque ven pocas posibilidades de empleo.

Asimismo, lo que tiene que ver con cómo se puede llegar a sentir una mujer en un curso en el que son todos hombres. No hay una consciencia general de que la mujer puede trabajar también en logística.

- ¿Tienen contacto con alguna mujer que haya trabajado o estudiado en el sector?

- Sí, con una gerente de Operaciones de una de las empresas que está dentro del predio.

- ¿Sabés cómo lo vivieron las mujeres?

- El prejuicio con el que tienen que luchar es bastante. Aparte, generalmente, son pocas. Lo que se genera mucho en las mujeres que trabajan en el área logística es la “hostilidad horizontal”. Al tener tan pocas posibilidades de empleo, al ser tan reducida la cantidad de puestos, ellas tienden a competir entre sí por esos puestos. Para también tratar de solucionar ese problema de la hostilidad es que planteamos el programa de mentores. Buscamos que una mujer que trabaje en logística capacite o acompañe en el desarrollo a otra persona que esté en el puesto. Sería para que ellas vean también en la práctica que la capacitación y el esfuerzo logra un objetivo determinado, que se ve plasmado en una persona que está trabajando actualmente y que logró ascender en la escala de trabajo. Más que nada, busca fomentar la participación femenina en el sector.

- ¿Aplicaron el programa de mentores? ¿Tienen aun pensado hacerlo?

- Hasta ahora, realizamos tres cursos. No hemos logrado todavía ponerlo en práctica. La idea sería poder implementarlo en los próximos cursos, y fuertemente establecer este sistema de mentoras para fomentar la participación de las mujeres.

Además, apuntamos a hacerlo también como una manera de fomentar la visión que pueden llegar a tener los hombres de lo que es la participación femenina en el sector. Cuando vos ves que una mujer trabaja en el área logística, no solo juega la percepción de la mujer que se auto percibe como sector minoritario, sino también la percepción del hombre. Entonces, vemos cómo el hombre se acostumbra a trabajar con una mujer, o hasta qué punto no está tan desarrollada la igualdad de género.

- ¿Cuál es la visión de los hombres que trabajan con mujeres?

- Hay encuesta de ARLOG que hicieron no a nivel de operarios, sino a gerentes de empresas, en donde en general la percepción que se tiene sobre el trabajo de la mujer es

positiva. Todos consideran que incluir a las mujeres en los diferentes niveles de la operación logística tendría un impacto positivo para el sector.

En principio, ya no tienen una limitación física, por el avance de la tecnología, y además, tienen muchas características que quizás los hombres no tienen tan desarrolladas, como es el tema de poder atender muchas tareas simultáneamente, el detalle y el orden. La mujer se destaca por realizar esas actividades. Todo eso le permite no solo desarrollarse en las áreas en que generalmente se desarrolla la mujer, como las administrativas, sino que también consideran que la mujer puede llegar a desarrollarse en áreas operativas, teniendo en cuenta todos los factores que tiene a favor.

En la encuesta se ve eso: la percepción generalmente es positiva. Se considera que integrar a las mujeres en el sector puede llegar a tener un efecto positivo sobre la actividad en general.

Este quizás sería un factor externo al beneficio de comenzar a incorporar a las mujeres en el sector, y está relacionado con la relación que hay entre la violencia de género y la violencia domestica, con la tasa de desempleo del sector femenino. Algo que también tratamos de fomentar desde los cursos es incorporar a las mujeres en el mundo del trabajo, para que también tengan un ingreso que les permita tener mayor libertad frente a una posible violencia domestica, que es muy común en los sectores vulnerables a los cuales el curso apela atraer. Este es uno de los factores importantes del beneficio de incorporar a las mujeres.

En general, hay que tener en cuenta que en los últimos años ha habido un aumento de la participación femenina en el sector. No es el deseado, pero la tendencia indica que con capacitación y con una mayor predisposición por parte de las empresas podrían llegar a aumentarse los niveles. La poca participación es tanto a niveles operativos como gerenciales.

- ¿Qué acciones están desarrollando?

- En un principio, para los cursos de este año, lo que pensamos fue incorporar la charla de un profesional dedicado a la igualdad de género para darles a los alumnos y a los profesores, sobre cómo tratar y establecer el contacto con una mujer, tanto en el trabajo como en el curso. Tengo entendido que todavía no se llegó a implementar, pero está dentro del programa.

Para estos chicos, que generalmente vienen de sectores vulnerables, es muy difícil anotarse en un curso, generar una costumbre de responsabilidad y luego insertarse laboralmente. La idea del mentor y de las charlas es que ellos vean en la práctica que hay cosas que se pueden lograr, al margen de las imposibilidades que se pueden plantear en el camino.

-¿Cómo se puede trabajar la relación laboral entre hombres y mujeres?

-Es complicado ver cuál es el límite y hasta qué punto exacerbar las calificaciones de la mujer, porque la idea también es plantear la igualdad de género. Nadie debería sorprenderse de que la mujer tiene ciertas características positivas para trabajar en el sector.

Yo creo que es un cambio cultural que va mas allá de lo que es la empresa en sí, pero que con capacitación o con un trato igualitario por parte de la empresa, por parte de los supervisores o de los propios compañeros, puede llegar a generarse una conciencia, que les permita ver que en realidad tienen las mismas capacidades; yo creo que eso se logra con continuidad y con capacitación.

A través del curso, nosotros fomentamos la inclusión de las mujeres. Hasta ahora no vimos problemas en la relación de los hombres con las mujeres. Hay que tratar de no plantear todo el tiempo que hay una diferencia. Tomar la relación de un modo más natural hace que todos se den cuenta que hoy, mujer u hombre, pueden realizar el mismo trabajo con la misma eficiencia.

Marcar tan exacerbadamente la distancia que hay entre el hombre y la mujer sería tratar de igualar de un modo forzado, y no es esa la idea. La idea es tratar a todos por igual y que ellos vean que pueden realizar la mismas actividades. En general, los cursos se basan en eso. Nosotros incluimos el manejo de maquinaria, auto-elevadores o apiladores; fueron, practicaron y tuvieron un conocimiento tanto hombres como mujeres. Pudieron realizarlo todos por igual.

El objetivo es tratar de generar conciencia, cosa de que el concepto de igualdad de género también se traslade a la sociedad. Cuando hablamos de la igualdad de género, esta va más allá del ámbito laboral. Se plantea en muchos sentidos.