

**LOS DESAFÍOS PARA LA INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE
GÉNERO EN EL ÁMBITO GREMIAL**

**UN ESTUDIO SOBRE LA EXPERIENCIA EN EL SINDICATO
CAMIONEROS**

TESISTA: MICAELA G. MENAFRA

DIRECTORA ACADÉMICA: DRA. GABRIELA A. PONTONI

CO – DIRECTORA ACADÉMICA: DRA. ELIANA L. ASPIAZU

Tesis para optar por el título de Magister en Relaciones Laborales

Buenos Aires

Año: 2021

Resumen

La presente investigación analiza el reconocimiento y abordaje que el sindicato de Camioneros realiza sobre la inclusión de la perspectiva de género en su accionar. Si bien éste nuclea un sector tradicionalmente masculino (Anker, 1997), su expansión hacia nuevas actividades,¹ posibilitó la incorporación de afiliadas mujeres planteando esto, nuevos desafíos para una representación equitativa. Frente a ello, se indaga la manera en que las características de la estructura interna de Camioneros (Recalde, 2017) y su cultura patriarcal (Parisi, 2014), constituyen condicionantes para la incorporación de dicha perspectiva en la agenda sindical.

La información para responder a los objetivos planteados se obtuvo mediante entrevistas a dirigentes, delegados/as, afiliados/as y mujeres transportistas; complementándose con fuentes secundarias: antecedentes, normativa, sitios y redes sociales del gremio.

Sin desconocer los avances demostrados por Camioneros respecto al tratamiento de la problemática de género, el predominio masculino en los espacios de poder dificulta que las demandas puntuales de las afiliadas resulten prioritarias para el sindicato. Asimismo, las discrepancias entre las propias dirigentes, los roles asignados y la falta de formación profunda sobre género, debilitan la constitución de un colectivo femenino “camionero” que pugne por permear la cultura masculina latente.

Palabras clave: sindicatos- perspectiva de género- cultura sindical-estructura sindical.

¹ Logística, correo y recolección de residuos (Pontoni, 2017).

Índice

Resumen
Agradecimientos
Introducción	1
PUNTO DE PARTIDA DE LA INVESTIGACIÓN: EL PROYECTO	6
Planteamiento del problema	6
Objetivos	10
General	10
Particulares	10
Hipótesis.....	11
Justificación.....	11
ABORDAJE METODOLÓGICO DEL FENÓMENO DE INVESTIGACIÓN	15
Tipo de estudio: caracterización de la investigación.....	16
Técnica/s de recolección de información, unidades de análisis y construcción de datos.....	19
ABORDAJE TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN	25
GÉNERO Y TRABAJO.....	25
Acercamiento a la conceptualización de la perspectiva de género y enfoques teóricos sobre la construcción de la categoría Género: la corriente feminista	26
Dinámica de la relación entre la mujer y el mercado de trabajo. La división sexual del trabajo: actividades feminizadas y masculinizadas	31
El lugar de la mujer dentro del ámbito laboral: oportunidades, barreras y condiciones de trabajo de la fuerza laboral femenina	36

La transversalización de la perspectiva de género en todo espacio social: institucionalización, reconocimiento, avances y aspectos pendientes.....	45
SINDICALISMO Y GÉNERO.....	48
La dinámica interna de las organizaciones sindicales: funcionalidad, estructura, organización y articulación de la acción sindical. El Modelo Sindical Argentino	49
La cultura sindical: valores, ideología, representación, representatividad y dirección dentro de los sindicatos	56
La inclusión de la perspectiva de género y la participación femenina en los sindicatos: características del posicionamiento de la mujer dentro del sindicalismo argentino.....	59
Avances y limitaciones en la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: acciones, evolución y aspectos pendientes para el tratamiento de las políticas de género en los sindicatos.....	67
EL CASO DE ESTUDIO. RECONOCIMIENTO, TRATAMIENTO E INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SINDICAL: LA EXPERIENCIA EN CAMIONEROS	71
1. La mujer en espacios generizados: barreras para la participación femenina en actividades tradicionalmente masculinas: el sector del transporte de cargas, la logística y otros servicios complementarios	71
1.1 Breve panorama del sector de transporte automotor de cargas y su impacto a nivel económico y laboral	71
1.2 La fuerza laboral femenina en el sector del transporte. Un acercamiento al campo de estudio	74
2. Estructura sindical de Camioneros y su articulación con las políticas de género	88

2.1 Presentación del actor sindical bajo estudio: surgimiento, características y organización interna.....	88
2.2 La estructura interna y la afiliación femenina en Camioneros. Participación ¿activa? en la vida sindical.....	96
2.3 Los espacios de la mujer y de género dentro de la estructura sindical de Camioneros	101
3. Cultura sindical Camionera: el patriarcado sindical y las dificultades para la plena inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial	114
3.1 La ideología manifiesta en Camioneros: valores, identidad, discurso y ejercicio del poder.....	115
3.2 Barreras culturales afrontadas por las representantes sindicales femeninas.....	124
4. Políticas, acciones, actividades y servicios desarrolladas por Camioneros para promover la inclusión de la perspectiva de género.....	139
4.1 La Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género en Camioneros: objetivos y alcances	139
4.2 Camioneros y su vínculo con las normativas e instituciones nacionales e internacionales sobre la cuestión de género	146
4.3 Actividades y medidas llevadas a cabo por Camioneros destinadas a la mujer y con perspectiva de género	154
4.4 La incorporación de contenidos de género en las negociaciones y el convenio colectivo de trabajo de Camioneros	161
5. Alcances y aspectos en el tintero para una inclusión plena de la perspectiva de género en el ámbito sindical. Desarrollo de la transversalización del fenómeno dentro de Camioneros ..	164
REFLEXIONES Y CONSIDERACIONES FINALES	182
Anexo metodológico: Cuadro de entrevistados.....	199

Anexo II: campañas de difusión realizadas por la Secretaría de la Mujer de Camioneros	203
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	205
Normativa consultada.....	220
Sitios web consultados	221
Otras fuentes secundarias relevadas: Redes sociales	221

Agradecimientos

El camino del investigador puede ser un tanto solitario y, en muchos momentos, fueron las personas que me rodean, guían y acompañan, quienes me dieron la fuerza para culminar y presentar este trabajo. Esta investigación es el fruto de un largo proceso, de idas y vueltas, de cambios personales y profesionales atravesados por un contexto que, sin dudas, me llevó a replantear cómo continuar adelante con el proyecto; pero es también, el resultado de un esfuerzo colectivo, porque estoy segura que, sin el apoyo, comprensión y ayuda de mi familia, amigos, compañeras y colegas de trabajo, no hubiera podido llegar a esta instancia.

Hoy agradezco no haber bajado los brazos incluso en los momentos más complicados donde todo parecía incierto, porque finalmente, valió la pena todo el tiempo invertido en este trabajo y en los resultados obtenidos, esperando que sea un aporte a los estudios sobre sindicalismo y género.

Gracias mamá y papá, por ser mi pilar en la vida, por ser el motor que me impulsa a superarme siempre, por acompañarme en cada paso, brindándome un amor y confianza incondicionales. ¡Los amo! Gracias Hernán, hermanito, por enseñarme con tu ejemplo, a luchar por lo que uno sueña y por escucharme siempre.

Gracias Pablo, por estar a mi lado a lo largo de todos estos años, aguantando mis ausencias por horas de cursada, noches desveladas escribiendo, siendo el primer oyente de cada dato, por bancar mis constantes nervios, siempre brindándome tu compañía, amor y paciencia.

Gracias a mi Directora, la Dra. Gabriela Pontoni, por ser un ejemplo para mí como profesional y persona, por animarse una vez más a guiarme en el proceso de investigación, brindándome su tiempo, respaldo, conocimientos, confianza, para

encaminar y presentar este trabajo. A mi Co-Directora de tesis, la Dra. Eliana Aspiazu, por sus importantes revisiones, aportes y contribuciones desde el enfoque de género.

Gracias a mis amigas/os de la vida, del trabajo, a mis compañeras de cursada del posgrado y a mis tías/os, primos/as y familia que, desde sus lugares, me dieron el empuje y la fuerza para avanzar en este camino y supieron comprender mis angustias, ausencias o falta de tiempo. Los quiero muchísimo y son muy importantes para mí.

Gracias, en especial, a mis colegas y compañeras de la cátedra del Taller de Elaboración del Trabajo Final de UNLAM Patricia, Luisina, Guadalupe, Valeria, por haberme dado algo tan valioso como el tiempo cuando más lo necesité para poder finalizar este trabajo. Las admiro profundamente y agradezco su apoyo, aportes, compañía y el poder aprender de ustedes.

Gracias a la Universidad Nacional de Lomas de Zamora por brindarme la oportunidad de realizar un posgrado con docentes excepcionales de quienes me llevo los mejores recuerdos y aprendizajes y que, sin dudas, me han permitido convertirme en una mejor profesional. Revalorizo una vez más, la importancia de la educación pública y la calidad de profesionales con quienes pude estudiar, que, desde sus disciplinas, me ayudaron a desarrollar un pensamiento crítico y me incentivaron a seguir formándome.

Gracias a todas las personas entrevistadas que formaron parte del trabajo de campo (trabajadoras, afiliadas/os, delegadas/os, dirigentes sindicales), quienes, a través de sus testimonios y relatos, me permitieron reconstruir, analizar y reflexionar sobre la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial de Camioneros. Gracias por su tiempo y por prestarse a esas extensas conversaciones virtuales sin siquiera conocerme; sin dudas, su aporte constituye el corazón de esta investigación.

Gracias a mis nonos y abuelos, que, aunque no estén presencialmente, sé que me guían y acompañan siempre. Espero que estén orgullosos de este logro. Gracias a Dios, por contenerme a través de la Fe y la esperanza, en los momentos más inciertos.

Finalmente, gracias a quienes fueron parte de este camino y aportaron a su desarrollo de alguna forma dándome consejos, escuchándome, ayudándome en tareas metodológicas, brindándome contactos, guiándome en cuestiones administrativas, pese a no comprender, muchas veces, lo que investigaba o para que lo hacía. Hoy, todo tiene sentido ¡GRACIAS!

Tarda en llegar, pero al final, hay recompensa.

Introducción

“Porque la revolución de las mujeres también llegó a los sindicatos. Y eso nadie lo puede soslayar. El movimiento obrero organizado también está replanteándose su estructura, sus formas, sus prácticas, sus representaciones. El camino es largo y sinuoso. Pero comenzó” (Goldman, 2018:32).

Si se reconoce que la igualdad de género es un derecho humano fundamental y es un pilar en la consecución de la justicia social y la equidad, la existencia de discriminación en el mercado de trabajo y en el ámbito gremial, atentan tanto contra el acceso y oportunidades de participación en dichas esferas, como en permitir que hombres y mujeres gocen de los mismos derechos laborales y sindicales (OIT, 2011; MTEySS, 2014). En este sentido, la promoción de la igualdad de género dentro del mundo del trabajo se torna imperativa para fomentar el desarrollo pleno de la fuerza laboral femenina, puesto que implica discutir y exponer las desigualdades que históricamente afectan a las mujeres y que parten de una relación de poder asimétrica entre ellas y los varones dentro del mercado de trabajo y en las organizaciones sindicales (Aspiazu, 2014; Goren y Prieto, 2020).

Pese a que la categoría género es una construcción social y cultural por la cual se definen los roles, atributos y responsabilidades de varones y mujeres (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015), abordar las problemáticas de género implica, comúnmente, referir a las dificultades que atraviesa, específicamente, el colectivo femenino. Esto no es casual y, de hecho, la proliferación de investigaciones y normativas focalizadas en las mujeres, dan cuenta de la compleja situación que

enfrentan para acceder y permanecer en el mercado laboral. Entre ellas pueden mencionarse: el doble rol que asumen frente a las responsabilidades del trabajo remunerado y no remunerado; su mayor exposición a condiciones de precariedad e informalidad laboral; la existencia de “pisos pegajosos” y/o “techos de cristal” al interior de las organizaciones que condicionan tanto su acceso a determinadas actividades laborales consideradas masculinas (como el transporte de carga y logística), como a cargos de mayor jerarquía, etc. (Anker, 1997; Novick, Rojo y Castillo, 2008; Aspiazu, 2014; Bertolini, 2018). Lo expuesto, deja en claro que las mujeres afrontan un escenario de privación en los distintos espacios sociales en los que se desenvuelven, producto de las visiones estereotipadas en torno a las funciones que deben o pueden cumplir (Ortale, 2015). Uno de esos ámbitos involucra, justamente, a los sindicatos que generalmente, reflejan y perpetúan las inequidades de género presentes en el mercado laboral.

Los sindicatos, entonces, en tanto asociaciones constituidas con el fin de representar y defender a la clase trabajadora en general, se asientan tradicionalmente en estructuras jerarquizadas, rígidas y apoyadas en la conducción masculina. Si bien actualmente esto ha evolucionado en algunos casos -evidenciando mayores niveles de democratización en estas instituciones-, al analizar las funciones y cargos, niveles y responsabilidades, presencia y participación que asumen hombres y mujeres al interior de las mismas, se observa claramente, la forma en que se manifiestan y reproducen ciertas aristas de la cultura patriarcal en el plano gremial (León, 2012; Bertolini, 2018). Como voceros de las demandas de las/os² trabajadoras/es y garantes de dignas condiciones laborales, estas asociaciones no pueden ser ajenas a los nuevos escenarios y

² Si bien se reconoce y acepta el uso del lenguaje inclusivo, el presente trabajo adopta la forma las/los para facilitar la lectura, dando cuenta que la investigación se apoya en la perspectiva de género.

movimientos sociales como el feminismo, ni desconocer las necesidades diversas que plantean las trabajadoras y los trabajadores en el mercado laboral (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015). Este desafío que se presenta a los sindicatos, constituye el punto central de la presente investigación, la cual se interroga acerca de la inclusión de la perspectiva de género en un gremio como Camioneros -asociado a actividades propiamente masculinas-, procurando comprender hasta qué punto las políticas y medidas de género desarrolladas por dicha asociación, se traducen en acciones concretas respecto a atender las necesidades particulares de las mujeres trabajadoras e incrementar su participación en la vida laboral y el accionar sindical.

Si bien se han producido avances en cuanto al reconocimiento e institucionalización de la problemática de género y se ha observado una mayor incorporación de mujeres en el ámbito sindical, mediante la creación de secretarías de género/de la mujer o de la aplicación del cupo sindical femenino, estas medidas no significan, *per sé* –y como se verá en caso bajo estudio-, que efectivamente se desarrollen acciones promotoras de la perspectiva de género que atraviesen toda la agenda sindical, ni que las mujeres asuman roles de dirección y responsabilidad dentro del gremio, en igualdad de condición que los varones. El escenario expuesto, convoca a seguir analizando en forma particular el rol de los sindicatos en la permanencia o transformación del papel que se le otorga al colectivo femenino en el mundo del trabajo y en el ámbito gremial, a fin de comprender cuánto ha permeado la perspectiva de género la cultura y estructura sindical -tradicionalmente masculinas-, en una actividad ampliamente representada por hombres como lo es el transporte de cargas y logística, y evidenciar el reconocimiento y tratamiento que Camioneros realiza sobre su inclusión y promoción. Cabe destacar que, pese a la menor participación de mujeres en la actividad,

existe una sobrerrepresentación femenina en los cargos directivos de Camioneros (Bertolini, 2018); es decir, una considerable proporción de mujeres ocupando secretarías (de la mujer, de género), lo cual otorga mayor interés a indagar en el alcance que la presencia de tales dirigentes tiene, al momento de incorporar el enfoque de género en la agenda sindical.

Con tales propósitos, la presente tesis se estructura en cinco secciones. La primera expone los elementos que dan sustento al proyecto de investigación. La segunda, aborda teóricamente la noción de género profundizando en la relación y posición de las mujeres frente al mercado de trabajo. La tercera presenta a nivel conceptual a las asociaciones sindicales, exponiendo el vínculo entre sindicalismo y género y puntualmente, el lugar de las mujeres dentro de la actividad gremial. La cuarta desarrolla, a través de un trabajo de análisis empírico-teórico, la inclusión y tratamiento de la perspectiva de género en Camioneros, el cual constituye el caso de estudio. La quinta sección, por último, plantea las conclusiones obtenidas. Mediante la recopilación de diversas fuentes de información y desde un enfoque cualitativo, se procura comprender la estructura, organización interna y cultura de Camioneros y recuperar, a través del relato de las/os actores involucrados, sus percepciones acerca de los factores, avances y limitaciones que orbitan al momento de pensar un sindicalismo con perspectiva de género “Esto es, que una mujer pueda opinar de toda la política gremial y no solo de los asuntos de mujeres; como si no tuvieran relación alguna” (Goldman, 2018:14).

En esta clave, las conclusiones de la tesis arrojan, sintéticamente, que pese a la mayor presencia femenina tanto en términos de afiliación como de mujeres ocupando cargos directivos en el gremio; el impulso y promoción de actividades destinadas a la

mujer y con enfoque de género; y a contar con pleno apoyo del líder Camionero –Hugo Moyano-, la perspectiva de género no ha logrado penetrar la enraizada cultura masculina en la que se asienta el sindicato y que tanto hombres como mujeres, naturalizan. Como consecuencia de ello, y sin desmerecer las conquistas logradas, la inclusión del enfoque de género no resulta una prioridad en la agenda sindical de Camioneros, lo cual impide avanzar comprometidamente, hacia la construcción de un sindicalismo con democracia de género. Esta investigación pone de manifiesto que, tanto la concentración del poder sindical y toma de decisiones en exclusiva mano de los varones, así como las diferencias de criterios y prácticas entre las –pocas- referentes femeninas, sumado a una comprensión -por momentos-, poco profunda acerca de lo que implica la equidad de género, limitan los alcances concretos que puedan darse dentro de Camioneros, en este sentido.

PUNTO DE PARTIDA DE LA INVESTIGACIÓN: EL PROYECTO

Dentro de este primer apartado se desarrollan los distintos elementos que explican, sostienen y justifican el abordaje del fenómeno bajo estudio y que constituyen la estructura base sobre la que se ha planificado la elaboración de los datos. En tal sentido, se presenta a continuación el campo problemático investigado y el caso seleccionado, se establecen los objetivos propuestos, la fundamentación e interés en indagar la relación entre sindicalismo y género, como también, el abordaje metodológico diseñado.

Planteamiento del problema

Las problemáticas de género se presentan en todo tipo de organizaciones, entre ellas los sindicatos, instituciones caracterizadas por su tradicional composición masculina (Godinho Delgado, 2020). En tal sentido, reconocer que estas dificultades afectan a la fuerza laboral femenina en mayor medida, conlleva a tomar consciencia acerca de la segregación que las mujeres sufren para acceder a determinadas actividades y puestos de trabajo, como así también, la falta de disponibilidad que presentan para participar de la vida sindical, dado que deben encargarse del cuidado del hogar, además de su trabajo productivo (Rigat-Pflaum, 2008). Frente a este panorama, es necesario contar con herramientas efectivas que favorezcan la participación activa y en condiciones de igualdad para las mujeres, siendo sumamente importante el rol de los sindicatos respecto al abordaje y tratamiento de las problemáticas de género.

En este sentido, a la misión que tienen los sindicatos de defender los derechos e intereses de las/os trabajadoras/es sin ningún tipo de distinción (Ley Asoc. Sindicales n° 23.551), se le suma el desafío de organizar y representar a una clase trabajadora muy

diversa, teniendo en cuenta la paulatina inserción femenina en empleos no tradicionales -asociados a la presencia masculina- como el transporte de cargas y logística. Sin embargo, implementar la perspectiva de género en los sindicatos no es tarea sencilla, puesto que implica modificar la cultura de la organización a fin de diseñar políticas y acciones que consideren las necesidades diferentes de hombres y mujeres, garantizando igualdad de trato y oportunidades, participación en las decisiones y actividades sindicales, y mejora en la calidad de empleo (Haidar, 2007). Algunos sindicatos, atendiendo a esta problemática, han emprendido acciones tendientes a revertir las inequidades de género, por ejemplo, a través de la creación de secretarías de la mujer o de género; mediante las cuales se busca tomar conocimiento de las necesidades específicas de éstas y elaborar políticas para ampliar la participación femenina en la vida sindical. Sin embargo, la inclusión efectiva de esta perspectiva en los sindicatos no puede limitarse únicamente a la creación de un espacio para las mujeres, sino que debe ser discutida conjuntamente por quienes integran la organización e incorporada en toda política institucional (Godinho Delgado, 2009). Lo expuesto refiere a que, si bien se ha comenzado a institucionalizar la problemática de género en los sindicatos, en la práctica concreta, su inclusión continúa siendo incipiente, lo cual se manifiesta en los discursos de las/os dirigentes gremiales y el ejercicio del poder -tradicionalmente en manos de los varones- que hacen a su cultura, como así también, en la estructura sindical, es decir en la organización interna y la distribución de roles dentro del gremio. En palabras de Aspiazu, “Aún persisten mecanismos que invisibilizan y naturalizan las desigualdades de género, obstaculizando un proceso de instalación de la problemática de manera transversal en la política sindical” (2015:11).

La cultura y estructura de las organizaciones, entonces, actúan como factores que reproducen y perpetúan las inequidades entre hombres y mujeres. Tal como expresan Bonaccorsi y Carrario “Esta ‘cultura laboral’ en las fábricas se trasladaría también a las *organizaciones obreras* como campos tensionados por múltiples factores donde ciertos discursos y prácticas otorgan legitimidad pública a las desigualdades y a la discriminación” (2012: 132). En este mismo sentido, se afirma que “la cultura de la masculinidad está profundamente arraigada en las estructuras de los sindicatos tradicionales y entre sus dirigentes” (Aspiazu, 2013:5). Cabe resaltar, que la estructura sindical se define como “la forma en que la organización se articula orgánicamente para ser consecuente con sus principios y para poder lograr sus objetivos” (IEAL, 2012:25). Dicha estructura, se plasma en los estatutos y se concibe a través de los mecanismos creados por los sindicatos para la toma o la ejecución de las decisiones, la participación de las/os afiliadas/os y las relaciones entre los diferentes organismos sindicales (IEAL, 2012). Por lo que, tanto cultura como estructura sindical están íntimamente vinculadas y constituyen condicionantes para la creación y aplicación plena de políticas que incluyan la perspectiva de género dentro de la agenda de los sindicatos.

En función de lo expuesto, se considera fundamental profundizar en el conocimiento de las contribuciones que el movimiento sindical realiza respecto al reconocimiento y tratamiento de la problemática de género, más aun, cuando se trata de organizaciones en constante expansión, que asumen una importante transversalidad de representación³ y cuya actividad laboral, se encuentra fuertemente ligada a la fuerza de trabajo masculina como lo es el sindicato de Camioneros. A pesar de tratarse de una actividad que se compone en mayor medida por hombres “según datos de la Comisión

³ El sindicato Camioneros “[...] atraviesa distintas sub-ramas económicas que abarcan prácticamente la totalidad de la cadena de prestación de servicios de transporte, la distribución de productos, a través de la logística, o la recolección de desperdicios de distinta índole” (Pontoni, 2013:107).

Nacional de Regulación del Transporte, solo el 0,7% del total de las licencias para transporte de carga han sido entregadas a mujeres, algo así como apenas un poco más de 400” (Percivale, 2019: s/p), en los últimos años las mujeres han adquirido mayor protagonismo insertándose en diversas ramas de actividad que este sindicato representa, por lo cual, la inclusión de la perspectiva de género conforma un importante desafío para el gremio. De hecho, al sumarse la logística y la recolección de residuos a las ramas comprendidas por Camioneros, esto repercutió no solo en mayores recursos económicos para el sindicato sino también, en una ampliación y diversificación de su base de afiliados/as, incorporándose a partir de allí, una mayor proporción de mujeres (Pontoni, 2013; Ponasso, 2016). Como se expresa en el artículo “Mujeres camioneras” publicado en la revista *Los Camioneros* perteneciente al gremio, “a diversos sectores de la sociedad les sorprende que un sindicato como el nuestro, en el que por cuestiones naturales derivadas del tipo de oficio los hombres llevan la delantera, las mujeres tengan tanta cabida. Ello marca justamente la inserción que han logrado al incorporarse en los últimos años en tareas no sólo de tipo logístico sino también en aquellas que por lo general son realizadas por los varones” (2009:34).

A partir de lo desarrollado, este estudio se propone indagar acerca de cuál es el posicionamiento que asume puntualmente el sindicato de Camioneros, en tanto ámbito de una tradicional cultura masculina (Estermann, 2020) -arraigada en sus prácticas y dirigentes-, frente al reconocimiento e inclusión concreta de las problemáticas y perspectiva de género en su accionar cotidiano. Particularmente, esta investigación se plantea como interrogante si la incorporación de mujeres a una actividad laboral ampliamente masculinizada: transporte de cargas, la logística y otros servicios complementarios (Jaimurzina, Muñoz Fernández y Pérez, 2017; Ponasso, 2016); así

como la creación –desde 2007- de espacios dirigidos por y destinados a las mujeres dentro del sindicato bajo estudio, conllevan (o no) un cambio en la consideración de la problemática de género en Camioneros, y cuáles son los avances producidos y limitaciones que aún persisten, teniendo en cuenta su estructura y cultura sindical.

Objetivos

General

Indagar en la relación entre la cultura y la estructura sindical manifiesta en Camioneros y el reconocimiento y abordaje que este gremio realiza sobre la inclusión y promoción de la perspectiva de género (tanto en la actividad como dentro del sindicato), a partir de la incorporación femenina a este sector del mercado de trabajo y considerando la existencia (desde 2007) de espacios conducidos por mujeres y destinados a ellas, dentro del gremio.

Particulares

- Identificar las principales barreras que se les presentan a las mujeres para ocuparse en actividades tradicionalmente masculinas, como el transporte automotor de cargas, la logística y otros servicios complementarios, a fin de caracterizar su situación laboral en estos espacios de trabajo.
- Describir la estructura sindical y organización interna (distribución de funciones y características de la institución) que presenta Camioneros, a fin de identificar el lugar que ocupan las mujeres dentro de ella y cómo dicha estructura influye en la implementación de políticas de género dentro del gremio.
- Caracterizar la cultura sindical manifiesta en Camioneros a través de sus valores, discursos, ejercicio del poder y analizar la forma en que ello se traduce en

barreras culturales para la inclusión de la mujer y de problemática de género dentro del gremio.

- Identificar y describir las medidas, acciones y/o servicios que ofrece Camioneros para posibilitar la inserción y permanencia de la fuerza laboral femenina en esta actividad y fomentar su participación en la vida gremial.
- Establecer los alcances concretos (y posibles limitaciones) de las políticas propuestas por el gremio de Camioneros para la inclusión de la perspectiva de género en su agenda sindical.

Hipótesis

El alcance de las políticas para la inclusión de la perspectiva de género desarrolladas por el sindicato de Camioneros para promover la participación femenina en la actividad laboral y en la vida gremial está condicionado por la estructura y cultura sindical masculina que atraviesan a dicha organización, a pesar de la incorporación de mujeres en el desarrollo de tareas ligadas al transporte de cargas, la logística y otros servicios complementarios, y de contar (desde 2007), con espacios dirigidos y destinados a la mujer, al interior del gremio.

Variables: perspectiva de género, cultura y estructura sindical.

Justificación

Las investigaciones laborales acerca de la perspectiva de género han demostrado la difícil situación que atraviesan las mujeres trabajadoras para conciliar sus responsabilidades familiares y laborales debido a la distribución inequitativa de las tareas al interior de los hogares, la asignación estereotipada de los roles que hombres y mujeres deben asumir respondiendo a los mandatos sociales y culturales que persisten y

se reciclan permanentemente, y a una limitada corresponsabilidad en la agenda de los demás actores sociales: Estado, empresas y sindicatos (Lupica, 2010). Los sindicatos particularmente, debieran reconocer estas desigualdades que afectan a la fuerza de trabajo femenina y desarrollar acciones que conduzcan a un mundo del trabajo más equitativo en términos de trato y oportunidades laborales entre hombres y mujeres (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015).

En este sentido, la especificación del problema que se plantea en la presente investigación y que puede ser un aporte en el campo de los estudios laborales con perspectiva de género, es la focalización en el rol sindical respecto al reconocimiento y abordaje de la problemática de género. El interés particular radica en analizar la forma en que la cultura (valores, discursos, ejercicio del poder) y la estructura sindical (organización interna, distribución de funciones y características de la institución) presentes en Camioneros influyen al momento de incluir y promover dicha perspectiva dentro de este gremio. Resulta relevante indagar esta relación desde este caso particular, considerando que se trata de una asociación que ostenta una amplia trayectoria y poder sindical y que representa una actividad laboral típicamente masculina (Ponasso, 2016; Jaimurzina, Muñoz Fernández y Pérez, 2017). Sin embargo, la expansión de la representación del sindicato de Camioneros a otras actividades asociadas al transporte de cargas, implicó la diversificación de sus afiliados/as, incorporándose a partir de allí, más mujeres (Pontoni, 2013). Este escenario, plantea entonces, nuevas demandas al gremio bajo estudio, desafiando sus estrategias sindicales en pos de una participación igualitaria de la fuerza laboral femenina en este segmento del mercado de trabajo y en la vida sindical.

En función de lo expuesto, tal como expresa Aspiazu “la dimensión del género es insoslayable, dado que la gran mayoría de las problemáticas del mundo laboral tienen un efecto diferente sobre los varones y sobre las mujeres, y observar esa diferencia es en sí misma una mirada de género. Y si sostenemos que el sindicalismo es el lugar por excelencia para la lucha por los derechos de las y los trabajadores, la inclusión de la perspectiva de género no puede dejarse de lado” (2015:9). De acuerdo a lo señalado, se considera que esta investigación, a partir del caso propuesto, contribuye a conocer cuán permeable es la cultura y la estructura de los sindicatos, entidades de carácter tradicionalmente masculino (Godinho Delgado, 2020), a la incorporación y promoción de la perspectiva de género de modo transversal a todo su accionar. Asimismo, resulta de interés el abordaje de la problemática desde un enfoque de las Relaciones Laborales, dado que aporta una mirada integral hacia el rol de los sindicatos como instituciones clave para promover un ámbito democrático en términos de género. En tal sentido, se comprende son los aspectos culturales y de estructura sindical los que han de modificarse para garantizar mayor equidad entre varones y mujeres en lo que respecta a participación en la toma de decisiones, inclusión en las negociaciones y acceso a cargos directivos. Adicionalmente, puesto que Camioneros nuclea actividades históricamente catalogadas como masculinas, se procura profundizar en el funcionamiento del mercado de trabajo respecto a la situación de las mujeres que se emplean en sectores de actividad considerados atípicos para ellas.

Se espera que los objetivos aquí planteados puedan aplicarse a estudios de casos basados en otros sindicatos, posibilitando así, el desarrollo de análisis comparativos acerca de los condicionantes que se presentan a la hora de incorporar la perspectiva de género al ámbito gremial, independientemente de la actividad laboral que representen.

Por otro lado, se considera que los resultados del presente trabajo podrían contribuir en dar visibilidad a los alcances y limitaciones aún existentes respecto al reconocimiento y tratamiento de la problemática de género en la esfera sindical, más aún en aquellos gremios que, como Camioneros, representan trabajadores/as insertos/as en actividades caracterizadas tradicional e históricamente, como masculinas. Tal como menciona Godinho Delgado,

Hay avances innegables en la incorporación de las mujeres a las instancias de toma de decisiones del sindicalismo. No obstante, los progresos no son aún suficientes para superar la discrepancia en la representación masculina y femenina en el liderazgo sindical. Las razones para esta discrepancia están en las relaciones de género desiguales y la división sexual del trabajo y del poder, que definen las condiciones en que hombres y mujeres se insertan en los distintos espacios de la vida social. Entre estos está el movimiento sindical, donde siguen existiendo resistencias a la incorporación de los hombres y las mujeres como iguales (2020: 56).

Se considera que los datos obtenidos del trabajo de campo y su posterior análisis pueden constituirse en fuente de interés para futuros investigadores de las Ciencias Sociales que busquen profundizar en la relación, aun antagónica, entre sindicalismo y género. Finalmente, se procura brindar aportes novedosos acerca del funcionamiento y accionar de Camioneros, lo cual resulta interesante teniendo en cuenta que se trata de una organización con una innegable trayectoria de construcción de poder político y una fuerte capacidad de movilización, pero que no se ha abordado desde una mirada investigativa con enfoque de género. Como explica Pontoni, al respecto de la relevancia del gremio caso de estudio “[...] se ha dado una conjunción de factores externos e internos al sindicato [...] que hicieron que éste lograra posicionarse como actor

estratégico y protagónico de las relaciones laborales de nuestro país. A esto se suma, el apoyo de los trabajadores a la dirigencia central, pero también el respeto de la dirigencia hacia la defensa de los derechos de los trabajadores [...]” (2011:16).

Teniendo en cuenta la importancia de una retroalimentación eficiente entre las entidades educativas y el medio socio productivo en el que éstas se insertan, se espera que los resultados logrados con esta investigación puedan compartirse/presentarse a través de diversos medios, con el objetivo de brindar su difusión acerca de los alcances y limitaciones existentes sobre la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial y en función de ello, fomentar el desarrollo de políticas que tiendan a construir estructuras de sentido que incorporen la mirada de género en la vida interna sindical. Por último, con las conclusiones de este estudio se espera promover y contribuir con el debate social acerca de la forma en que la estructura y cultura sindical son permeables (o no) a la perspectiva de género, considerando el actual avance y fomento que, en este sentido, se ha impulsado por el auge de los movimientos feministas a nivel mundial (Goren y Prieto, 2020; Varela, 2020).

ABORDAJE METODOLÓGICO DEL FENÓMENO DE INVESTIGACIÓN

En los párrafos que siguen, se explica la planificación y abordaje del trabajo de campo. El diseño y estrategias metodológicas, así como las técnicas de recolección de información implementadas devienen de la necesidad de responder, a través del intercambio con las/os sujetos que conforman las unidades de análisis y diversas fuentes secundarias, a los interrogantes que guiaron esta investigación. Asimismo, este abordaje se vio condicionado y modificado en función del contexto de pandemia atravesado que

ciertamente, conllevó a recalcular el desarrollo de las tareas de campo. Finalmente, se exponen las categorías analíticas desarrolladas para alcanzar los objetivos planteados.

Tipo de estudio: caracterización de la investigación

El presente trabajo se inscribe dentro de las investigaciones de naturaleza teórico – empíricas, y su finalidad se orienta a aplicar los conocimientos adquiridos en el transcurso del posgrado. Particularmente, en el caso de este trabajo, los conceptos de la teoría (provenientes tanto del campo sindical como de los estudios de género), definieron los ejes para la percepción de la realidad estudiada, es decir, la forma en que la cultura y estructura sindical de Camioneros, afectan el alcance que puedan tener las políticas con perspectiva de género desarrolladas por este gremio. Entendiendo que los sindicatos son actores centrales en la generación de espacios de participación con equidad de género, este trabajo reflexiona acerca de los logros alcanzados y aspectos aún pendientes para el tratamiento real y efectivo de las problemáticas de género en la agenda gremial.

La metodología propuesta para abordar y responder a los propósitos de esta investigación es de corte cualitativa, dado que permite construir conocimiento a partir de la interacción, profunda y flexible, con el sujeto de la realidad que se pretende estudiar (Gallart, 1993). Partiendo de esa perspectiva epistemológica y metodológica, el estudio se apoya en el paradigma interpretativo procurando comprender el sentido de la acción social en contextos situados (en tiempo y espacio) y buscando aprehender la realidad desde la (propia) percepción de las/os actores (Vasilachis de Gialdino, 1992). En tal sentido, son las/os dirigentes, delegadas/os y afiliadas/os sindicales de Camioneros, quienes se posicionan como las/os principales interlocutores para comprender la forma en que la cultura y estructura de este gremio se ha vuelto

permeable a la perspectiva de género. Cabe aclarar que, si bien el objeto de estudio es el sindicato, se recurre también al testimonio de trabajadoras autónomas del transporte de cargas, para evidenciar la complejidad que implica desempeñarse en una actividad de marcado sesgo masculino.

Como diseño de investigación se adopta el estudio de caso único mediante el cual se analiza el reconocimiento, abordaje y tratamiento que Camioneros realiza sobre la inclusión y promoción de la perspectiva de género, considerando el incremento de la participación de mujeres en esta actividad. En efecto, el estudio de caso constituye un diseño apropiado para abordar esta investigación, puesto que permite un abordaje minucioso, específico y profundo de la problemática en estudio, a través de un caso que resulta interesante en sí mismo (Neiman y Quaranta, 2006; Stake, 1994). En tal sentido, el caso seleccionado, Camioneros, cobra relevancia dado que es una organización que pese a representar una actividad laboral ampliamente masculinizada y considerarse el sindicalismo como cuestión de varones (Godinho Delgado, 2009; Rigat Pflaum, 2008; entre otros), cuenta en su estructura con secretarías de la mujer y de género, lo cual lleva a inferir que incluye entre sus políticas de representación de afiliadas y afiliados, la perspectiva de género. Por otra parte, tomar como caso a Camioneros implica comprender la complejidad estructural y constitutiva de este sindicato. En este sentido, el colectivo designado Camioneros está conformado por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios (FEDCAM) que nuclea a 24 sindicatos situados en distintas provincias, dentro de los cuales, el más representativo es el de Buenos Aires, puesto que aporta el mayor porcentaje de recursos económicos y de número de afiliadas/os (Tcherkaski, 2001 en Pontoni, 2013); por lo que tanto FEDCAM como el Sindicato de Bs. As., configuran los

principales referentes empíricos de la investigación. Dicha selección responde a que son las instituciones que contienen mayor cantidad de representantes femeninas ocupando cargos dentro de la estructura gremial (Bertolini, 2018) y, asimismo, nuclean las ramas donde se concentra el empleo femenino de la actividad (recolección de residuos, logística y correo). La transversalidad de representación del gremio bajo estudio,⁴ le confiere, justamente, un mayor interés para analizarlo desde una perspectiva de género. En línea con ello, no puede soslayarse el poder de presión sindical de Camioneros, lo cual está dado, en parte, por su número de afiliados/as –más de 240 mil (“Con lista única, Hugo Moyano...”, 2019)–, su alcance a nivel nacional, la cohesión e identificación interna entre bases y cúpula gremial, entre otras particularidades (Pontoni, 2017); todo lo que conduce a que sus acciones, y en particular aquellas vinculadas a la inclusión de la perspectiva de género y la participación de las mujeres en la actividad sindical, resulten significativas al momento de reflexionar sobre los avances y desafíos que presenta el cruce entre feminismo y sindicalismo en la actualidad (Goren y Prieto, 2020).

El alcance temporal de este estudio es de tipo transversal, lo cual permite profundizar en el estado que asume esta problemática actualmente, pero tomando en consideración la mayor incorporación de mujeres en determinados sectores de actividad alcanzados por el gremio (logística, recolección de residuos, correos) y la gestación - desde 2007- de espacios conducidos por mujeres y orientados a sus necesidades (secretarías de la mujer, de género) dentro de Camioneros. La amplitud que asume esta investigación es micro social, dado que el conocimiento acerca de los desafíos para la

⁴ Tal como expone Pontoni, “estas instituciones representan a trabajadores de 17 subsectores económicos, ligados al transporte, la logística y otros servicios complementarios. Por su relevancia en el desarrollo sectorial, así como por la cantidad de empleo que concentran, los más representativos son: el transporte de cargas; la logística, almacenamiento y distribución (Logística); la recolección de residuos (Recolección); correos privados (Correo) y el transporte de caudales (Caudales)” (2016:137).

inclusión de la perspectiva de género en sindicatos, se aborda a través de la experiencia que Camioneros realiza en este sentido. Respecto al nivel de profundidad con que se trata dicho fenómeno, la presente investigación es de tipo descriptivo, buscando exponer en detalle las características del objeto de estudio pudiendo así establecer un diagnóstico (alcances y/o limitaciones) sobre la real incorporación del enfoque de género en la estructura y cultura gremial de Camioneros (Ander-Egg, 1977).

Técnica/s de recolección de información, unidades de análisis y construcción de datos

Respecto al tipo y tratamiento de la información, se han relevado y recogido fuentes primarias (entrevistas) y secundarias, acudiendo a la triangulación de ambos tipos fuentes para, junto al marco teórico elaborado, dar validez a la construcción de los datos (Vasilachis de Gialdino, 2006). Sobre las fuentes secundarias, se recopilieron distintos tipos de documentos: datos de la página web del Sindicato de Bs. As. y de la Federación (www.camioneros-ba.org.ar; www.fedcam.org.ar), circulares gremiales, información y novedades publicadas en redes sociales oficiales del sindicato y de grupos de mujeres dedicadas a la actividad del transporte (Facebooks: Infocamioneros, Camioneros BA, Secretaría de la Mujer Federación Camioneros, Simplemente Camioneras), notas periodísticas de diversos medios de comunicación y publicaciones elaboradas por Camioneros (*Revista Los Camioneros*). Todas ellas permitieron tener una comprensión más global acerca de las actividades que desarrolla el sindicato, su conformación, estructura, historia y valores que determinan su accionar respecto del tratamiento de la problemática de género. Se recurrió también, a normativa específica sobre género y la actividad sindical (CCT de Camioneros N° 40/89, acuerdos internacionales sobre igualdad de género, leyes nacionales: de asociaciones sindicales,

de cupo sindical femenino, entre otras); informes estadísticos sobre participación femenina en el mundo laboral y en la actividad sindical (MTEySS, EPH-INDEC, informes de la CGT e ITF); e investigaciones y antecedentes de diversas instituciones nacionales e internacionales (MTEySS, OIT, ONU Mujeres, CEPAL, ASET, CLACSO, Fundación Friedrich Ebert, etc.) acerca de la temática de sindicalismo y género.

Por otro lado, y como principal técnica de recolección de información primaria, se recurrió a la entrevista. Cabe destacar que dicha herramienta se diferenció en función de la población bajo estudio, siendo en profundidad tanto para quienes asumen cargos directivos en el sindicato de Camioneros (FEDCAM y Bs. As.) como para las/os delegadas/os; y semi-estructuradas para el caso de las/os afiliadas/os al gremio y trabajadoras independientes de la actividad del transporte de cargas. A través de las entrevistas en profundidad y empleando un muestreo intencional, se procuró establecer un contacto exhaustivo con quienes asumen cierta responsabilidad respecto al desarrollo de estrategias vinculadas a cuestiones de género dentro del ámbito sindical bajo análisis (representantes de la Secretaría de la Mujer, Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género); en línea con ello, el intercambio con delegados/as de distintas ramas permitió comprender la forma en que se reconocen las problemáticas de las mujeres en los lugares de trabajo, así como las dificultades de las militantes femeninas para asumir responsabilidades como delegadas. Asimismo, formaron parte de la población bajo estudio afiliadas/os al gremio, quienes no solo están insertas/os y reproducen la cultura sindical, sino que se convierten en las/os principales receptores de las políticas desarrolladas por Camioneros. Finalmente, se contactó y entrevistó también a mujeres transportistas, a fin de caracterizar la participación femenina en este segmento del

mercado ampliamente masculinizado.⁵ Como estrategia para recuperar sus testimonios, se recurrió a un contacto primario mediante redes sociales y correos electrónicos y se utilizó el método “bola de nieve”, a través del cual algunas/os de las/os entrevistadas/os designaron a otros/as dentro de la población bajo estudio, de modo tal de construir una red de contactos (Vogt, 1999). El acceso a estas voces, su entrecruzamiento y análisis a la luz de la teoría y antecedentes, permitieron comprender la forma en que Camioneros se abre a la inclusión de la perspectiva de género, buscando alcanzar mediante el trabajo de campo, la instancia de saturación teórica (Vasilachis de Gialdino, 2006; Archenti, 2007).

Con el propósito de obtener la mayor fidelidad respecto al testimonio de las/os dirigentes, delegadas/os y afiliadas/os sindicales, las entrevistas (15) fueron grabadas y desgrabadas para su análisis (ver anexo metodológico con cuadro resumen de las entrevistas realizadas) y a todas/os se les notificó que las mismas serían registradas a fin de tener su consentimiento y garantizar el anonimato, en caso que fuera necesario. Cabe destacar que la situación de aislamiento y posteriormente, distanciamiento social obligatorio devenido de la pandemia mundial causada por el virus COVID-19 transcurrido durante 2020-2021, impidió el contacto personal con las/os entrevistadas/os, así como la posibilidad de acceder a las instalaciones del gremio o participar de actividades/encuentros sindicales, debiendo realizarse la mayoría de los intercambios de forma virtual mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos o servicios de mensajería (WhatsApp; Facebook Messenger). Dado que este trabajo no se limitó a describir la percepción de las/os sujetos sobre la realidad estudiada, el proceso

⁵ Debe aclararse que, para recuperar la mirada federal sobre los objetivos propuestos, se acudió a la voz de delegados/as, afiliados/as y trabajadoras de otras provincias en las que el gremio tiene representación, para procurar dar cuenta del alcance de las medidas y acciones destinadas a la mujer y con enfoque de género, que realiza Camioneros

de análisis de datos se dio mediante una doble hermenéutica que permitió desarrollar una construcción narrativa organizada por categorías analíticas, en función de la teoría y de la hipótesis de investigación planteada (Schettini y Cortazzo, 2015). Posteriormente, la reinterpretación y comprensión sobre aquello que las/os entrevistadas/os manifestaron acerca de la cultura y estructura sindical, así como su mirada acerca de la inclusión de la perspectiva de género dentro del ámbito gremial del que son parte, posibilitó responder a los objetivos propuestos.

A fin de abordar el trabajo de campo de forma organizada y como se explicó anteriormente, se construyeron cinco categorías analíticas traducidas a su vez, en dimensiones orientadoras o guías para encausar las entrevistas, relacionadas con los interrogantes que motivaron este estudio:

La mujer en espacios generizados: barreras para la participación femenina en actividades tradicionalmente masculinas: el sector del transporte de cargas, la logística y otros servicios complementarios. Para comenzar el trabajo se consideró necesario comprender los principales condicionantes que operan sobre la fuerza laboral femenina al momento de insertarse y permanecer en la actividad del transporte automotor de cargas, logística y demás servicios que involucra el gremio Camioneros. Se pretendió aquí relevar la participación femenina en la actividad, como así también, motivaciones y dificultades para insertarse en dicho sector “atípico” para ellas.

Estructura sindical de Camioneros y su articulación con las políticas de género. Como segundo eje se buscó reconstruir y caracterizar la organización interna del gremio procurando recuperar la distribución de funciones, ramas de actividad que incluye, secretarías que componen a esta institución. Asimismo, se hizo hincapié en comprender la situación de la mujer dentro de Camioneros, indagando sobre su participación y

actuación dentro del sindicato (nivel de afiliación, cargos, creación de espacios de la mujer y/o de género).

Cultura sindical Camionera: el patriarcado sindical y las dificultades para la plena inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial. A través de esta categoría se pretendió relevar la forma en que pese a los cambios que a nivel estructural se han producido en Camioneros para promover la equidad de género, la cultura masculina, arraigada en los discursos y ejercicio de poder del gremio, generan barreras culturales (techos y pisos) que condicionan la participación sindical femenina tanto en el ejercicio de la militancia como en el alcance de posiciones de liderazgo y peso político. Se buscó indagar, asimismo, la forma en que las/os sujetos de estudio perciben la desigualdad de género en el plano gremial.

Políticas, acciones, actividades y servicios desarrolladas por Camioneros para promover la inclusión de la perspectiva de género. En este eje se buscaron identificar las medidas, leyes, recomendaciones nacionales e internacionales sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en el plano sindical que son adoptadas y aplicadas por Camioneros analizando puntualmente, las propias iniciativas o actividades elaboradas por el gremio para promover la equidad de género. En línea con ello, se relevaron las prácticas concretas desarrolladas por el sindicato para fomentar la inclusión y transversalización de la perspectiva de género en toda instancia de acción y decisión.

Alcances y aspectos en el tintero para una inclusión plena de la perspectiva de género en el ámbito sindical. Desarrollo de la transversalización del fenómeno dentro de Camioneros. Para concluir el abordaje de campo, se indagó sobre el grado de alcance de las medidas adoptadas por el sindicato bajo estudio en relación al tratamiento de la

problemática de género. Se pretendió, asimismo, identificar las posibles limitaciones persistentes frente al objetivo de alcanzar la equidad de género en el plano sindical y conocer cuáles serían, a futuro, las políticas a implementar por el sindicato para fomentar la afiliación y empoderamiento femenino dentro de Camioneros.

ABORDAJE TEÓRICO Y ESTADO DE LA CUESTIÓN

En este capítulo se desarrolla el lineamiento teórico-conceptual propuesto para abordar la temática relativa a la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial. La bibliografía teórica, antecedentes y artículos académicos expuestos contribuyeron a definir las dimensiones de análisis que permitieron comprender luego, la forma en que dicha incorporación se lleva a cabo en el gremio caso de estudio. Se construyeron así, dos ejes centrales relacionados primero, a la temática de género y trabajo y las particularidades que asume la inserción laboral femenina, para pasar luego a la vinculación entre sindicalismo y género, profundizando en el lugar de la mujer dentro de estas instituciones, así como el avance y aspectos pendientes en términos de la inclusión del enfoque de género en la agenda sindical.

GÉNERO Y TRABAJO

Como se ha plasmado en los objetivos que guían esta investigación, se busca indagar acerca del reconocimiento y tratamiento que el sindicato Camioneros realiza sobre la inclusión y promoción de la perspectiva de género dentro de su ámbito gremial. En este sentido, se han planteado en la introducción y en la construcción del problema, a grandes rasgos, las implicancias de la discriminación por motivos de género y cómo ello afecta principalmente a las mujeres en su desarrollo laboral. De allí la importancia que destacan las/os autores consultados/as de incorporar la perspectiva de género en las políticas, instituciones y organismos que hacen al mundo laboral (como los sindicatos), de modo de volver al espacio de trabajo, un ámbito que promueva la igualdad de oportunidades y trato entre mujeres y varones. Asimismo, se reconoce que los sindicatos y el trabajo en sí mismo, fueron concebidos por y para los hombres, lo cual

podría explicar (pero no justificar), la presencia y persistencia de las dificultades que se les presentan a las mujeres para insertarse en determinados sectores de actividad, de acceder a determinados cargos, etc. Pero, ¿en que se basa esta diferenciación? ¿Cuándo y por qué surge? ¿Por qué hablar de género implica casi exclusivamente aludir a segregación ocupacional hacia la mujer? Estos interrogantes se esperan responder a lo largo de esta sección para luego poder observar, cómo el sindicato bajo estudio aborda esta problemática presente en el mercado de trabajo e incorpora la perspectiva de género en su accionar.

Acercamiento a la conceptualización de la perspectiva de género y enfoques teóricos sobre la construcción de la categoría Género: la corriente feminista

Para comenzar, es menester echar luz sobre el concepto de género. Tal como expone Hernán Palermo en su libro *La producción de masculinidad en el trabajo petrolero* (2017), mujeres y hombres están sometidos a una cultura del género que implica a estos grupos, amoldarse a los roles asignados a cada uno para poder integrarse plenamente a una sociedad que establece la distinción entre los sexos de acuerdo a los estereotipos arraigados acerca de la masculinidad y feminidad. “En este marco de pensamiento, la masculinidad y la feminidad se entrelazan como categorías opuestas, binarias y sobre todo jerarquizadas. Es así como la masculinidad se confirma a partir de su exaltación y de la sumisión de la feminidad” (Palermo, 2017:19). Esta sumisión de la feminidad, trasladada al ámbito de las relaciones sociales y específicamente laborales, lleva a pensar en el lugar de subordinación que ocupan las mujeres respecto de los varones. El concepto de género emerge fuertemente a partir de la década del 70’ como eje clave para discutir las distinciones entre mujeres y hombres, asociadas a construcciones sociales y culturales, de las diferencias puramente biológicas, vinculadas

exclusivamente al sexo. De aquí que sexo y género no sean sinónimos sino conceptos que definen diferentes aspectos de las personas. En este sentido, el sexo remite a las particularidades y características de tipo físico, corporal y anatómico las cuales son distintas en varones y mujeres desde su concepción. Se trata de una diferencia biológica, que no obedece a etnias, religiones o lugar de origen, por la cual la naturaleza confiere características (órganos sexuales y reproductivos) diferentes a los hombres y mujeres (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015). Por el contrario, el concepto género tiene que ver con una construcción social, cultural e histórica, no con algo dado naturalmente e imposible de modificar, y remite a un cúmulo de creencias, atributos, roles, comportamientos, ideas, estereotipos que especifican lo que implica y conlleva ser mujer o varón y que marcan el deber ser, las funciones, derechos y obligaciones que se les adjudican a las personas según su sexo. El género posibilita entender lo que socialmente se piensa, considera y asume como femenino y masculino (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015).

Tal como se ha manifestado anteriormente, el presente trabajo propone profundizar acerca de la forma en que la cultura y estructura sindical son atravesadas por la cuestión de género que, sin duda, subyace toda relación social. En este sentido, la selección de la variable cultura no es casual, puesto que a través de ella se define a las personas según su género, lo cual determina en consecuencia, el ordenamiento, clasificación, relevancia y la forma de comprender las relaciones sociales en todo ámbito, ya sea en la vida diaria, como a nivel laboral, político, económico, etc. La condición de género, logra poner de manifiesto diversas maneras de percibir, representar y sistematizar las diferencias sexuales en los vínculos sociales, convocando a un llamado de atención sobre la creencia de “la existencia de una esencia femenina y a

las elaboraciones culturales que naturalizan las relaciones de poder y subordinación establecidas entre hombres y mujeres” (Ortale, 2015:18).

Si bien se ha naturalizado toda problemática de género como exclusivamente de la mujer, es importante posicionar a esta categoría como un componente determinante de las relaciones sociales entre hombres y mujeres que se plasma y reproduce en todo el entramado de relaciones sociales y de poder, en las instituciones, políticas, símbolos, normativas, etc.; puesto que en torno a esas funciones distintas que se le atribuyen a ellos y ellas, se han construido los modos de organización que estructuran a la sociedad (Aspiazu, 2014). La noción de género se transforma en una herramienta para comprender que los roles asignados socialmente a cada uno constituyen estereotipos creados y, por lo tanto, pueden modificarse.

El reconocimiento de una relación social desigual ente hombres y mujeres, ha conllevado a la búsqueda de la igualdad de género como factor clave para eliminar todo tipo de dominación de un sexo sobre el otro, procurando no solo otorgar idéntico valor social a las tareas que realizan tanto mujeres como hombres, sino fundamentalmente, lograr la plena participación de ambos en todo ámbito social ya sea público, laboral o privado. Con este fundamento, la perspectiva de género se transforma en un enfoque indispensable para alcanzar tal objetivo de igualdad, puesto que se trata de un punto de vista que reconoce, evidencia, y procura subsanar, las diferencias que se dan en las relaciones sociales de poder entre mujeres y hombres. Tal como se establece en ONU Mujeres (Organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres), la incorporación de la perspectiva de género fue definida en las resoluciones y conclusiones del Consejo Económico y Social de 1997 como:

El proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad. El objetivo final es lograr la igualdad [sustantiva] entre los géneros (ECOSOC, 1997 en ONU Mujeres-Incorporación de la perspectiva de género, 2018: s/p).

En definitiva, se trata de la elaboración de estrategias, así como de la puesta en marcha de acciones concretas por parte de los Estados, organismos públicos, privados y las instituciones sociales -como los sindicatos-, a fin de erradicar las normas culturales y prácticas discriminatorias, en pos del objetivo de la igualdad de género (ONU Mujeres, 2018).

Si bien en la actualidad existe un amplio bagaje teórico que evidencia y explica la discriminación basada en la categoría género, es menester comprender el enfoque en que se fundamenta la presente investigación, procurando recorrer brevemente, el contexto en que emerge este concepto. Tal como expone Aspiazu, “[...] fue introducido como categoría analítica, en los estudios antropológicos y sociológicos a mediados de los años setenta del siglo XX, para dotar de contenido teórico el debate feminista de la época, que intentaba explicar la subordinación de las mujeres en el orden social capitalista” (2014: 181). Avizorando una notoria desigualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres la cual se evidenciaba no solo en la esfera pública, sino también en el mundo privado (al interior del hogar), las primeras investigaciones con

perspectiva feminista encontraron en la noción de género, la herramienta para dar a comprender que tal desigualdad se asienta exclusivamente en la diferencia sexual y conlleva a desarrollar sistemas de dominación masculina, donde la mujer, por defecto, ocupa un estrato social inferior (Aspiazu, 2014). A partir de 1972, la diferenciación entre sexo y género se coloca como bandera fundamental de la teoría feminista, gracias a los aportes de la socióloga Anne Oakley, con el propósito de dejar en claro la distinción entre aquellas características o particularidades que culturalmente se atribuyen al colectivo femenino y/o masculino -como consecuencia de estar insertos en una determinada realidad social-, de aquellos atributos (biológicos) que naturalmente diferencian a los hombres de las mujeres (Fabbri, 2014). Tanto el movimiento feminista como sus investigaciones, se apropiaron de este concepto a fin de “enfrentar mejor el determinismo biológico y ampliar la base teórica argumentativa a favor de la igualdad de las mujeres” (Marta Lamas, 2003 en Fabbri, 2014: 146).

Como ya se ha indicado, el presente trabajo se plantea comprender la forma en que los sindicatos reconocen, abordan y tratan la problemática de género e incluyen dicha perspectiva en su accionar. En este sentido, el enfoque teórico en que se asienta la investigación, adscribe a la teoría feminista, representada por autoras/es como Acker, Scott, Lamas, Rubin, De Barbieri, Fernández Poncela, entre otros. Si bien existen diversos enfoques que explican la categoría género, se considera que esta teoría aporta una mirada superadora e integral acerca de la perspectiva de género. Desde este posicionamiento, la categoría género se construye a partir de valores creencias, símbolos, normas y relaciones de poder que definen la forma en que deben comportarse hombres y mujeres en base a sus diferencias sexuales y que adquieren significado en el plano social y cultural. En este sentido, esta corriente entiende que la relación desigual

entre los géneros se produce, reproduce y atraviesa distintos ámbitos culturales como el trabajo, la familia, la política (Gamba, 2008) destacando que las organizaciones o instituciones (entre ellas los sindicatos), no son neutrales en términos genéricos (Acker, 1992). La teoría feminista, según Fernández Poncela (1998), se interesa en el estudio de las instituciones, discursos, acciones que replican el sometimiento y la segregación por motivos de género, en todo ámbito: público, político y familiar, de allí que sea el posicionamiento teórico elegido para enmarcar esta investigación.

Dinámica de la relación entre la mujer y el mercado de trabajo. La división sexual del trabajo: actividades feminizadas y masculinizadas

De acuerdo a un informe reciente presentado por la OIT, mundialmente continúa siendo más dificultoso para la mujer (en relación al hombre), encontrar un trabajo y cuando lo hace, suele desempeñarse en empleos vulnerables y/o de menor categoría (OIT, 2018). Asimismo, se destaca que la participación femenina dentro de la fuerza de trabajo, constituida por las personas que tienen o buscan empleo, es considerablemente inferior a la masculina, a nivel mundial (OIT, 2018). Lo expuesto detrás de estas estimaciones permite inferir que el mercado laboral no se comporta de igual manera para hombres y mujeres, y que estas últimas tienden a ocuparse en determinados segmentos de actividad con inferiores condiciones de trabajo. Si bien la inserción femenina al mercado laboral a nivel global ha experimentado un notable incremento en los últimos 20 años, es imposible desconocer que, a pesar de los progresos llevados a cabo por las mujeres respecto a sus niveles formativos y a la proliferación de normativas y políticas tendientes a promover la igualdad de oportunidades laborales, esto no se ha reflejado completamente en una mejora de su realidad ocupacional (MTEySS, 2016).

La asignación de roles diferenciados para hombres y mujeres y su consecuente determinación de espacios de participación, históricamente ha limitado el desenvolvimiento de la mujer como fuerza de trabajo; esto se observa en la posibilidad y dificultades que las mismas encuentran al momento de compatibilizar sus responsabilidades laborales y familiares. De acuerdo a lo mencionado por Aspiazu (2014), el establecimiento de esferas de acción diferenciadas para hombres y mujeres se origina en la etapa de la industrialización, donde el espacio laboral se escinde del ámbito del hogar, resultando este último, asociado al trabajo doméstico, familiar y reproductivo, y destinado a ser realizado únicamente por las mujeres. Es recién a partir de 1960, coincidiendo con el apogeo del movimiento feminista, que esta marcada y aparentemente, inmutable asignación de funciones y espacios de acción para mujeres y hombres comienza a discutirse, buscando evidenciar que las relaciones familiares son también relaciones sociales, y que no necesariamente a la mujer le corresponde ocuparse del mundo privado. Si bien tal cuestionamiento se reforzó con la inminente incorporación de la fuerza laboral femenina al mercado de trabajo, la distinción entre lo público y privado, así como los roles atribuidos culturalmente a varones y mujeres, no se han desnaturalizado completamente (Aspiazu, 2014). Prueba de lo expuesto es, como se mencionó anteriormente, que la inclusión de la mujer en el ámbito productivo, su acceso a trabajos en relación de dependencia o su participación en distintas instituciones sociales, como los sindicatos, estuvo (y sigue estando) caracterizada por la inequidad y desigualdad. De hecho, la inserción femenina a otros ámbitos de participación no implicó un cambio significativo a nivel de las relaciones de género, dado que además del trabajo remunerado, las mujeres siguen siendo las principales encargadas del trabajo

no remunerado (cuidado del hogar y la familia), asumiendo así, un doble rol (Jelin, 1994 en Aspiazu, 2014).

Conforme a lo presentado, se reconocen una serie de características que prevalecen actualmente, acerca de la relación mujer y trabajo y que dan cuenta de la existencia de brechas de género en este sentido. Entre las manifestaciones de tales brechas pueden mencionarse: las menores oportunidades de participación de las mujeres en el mercado laboral en relación a los hombres; aquellas que logran insertarse tienen menos posibilidades de encontrar un empleo de calidad; son más vulnerables al desempleo y una gran proporción de ellas se desempeña como trabajadoras familiares no remuneradas. Asimismo, y a causa del doble rol con el que cargan, destinan gran parte de su tiempo al trabajo no remunerado (doméstico), razón por la cual, muchas mujeres optan por trabajos remunerados a tiempo parcial. Por lo tanto, las asimetrías entre hombres y mujeres respecto a las responsabilidades familiares y del hogar, condicionan el desempeño de la fuerza laboral femenina en el mercado productivo (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015). Otro rasgo característico y definitorio de la mujer en relación al trabajo viene dado por la llamada división sexual del trabajo que remite a la repartición de varones y mujeres en determinados sectores de actividad de acuerdo a su género, lo cual se encuentra íntimamente vinculado a los estereotipos sociales construidos en torno a las funciones que cada uno debe/puede cumplir. No es casual entonces, que la mujer se halle mayormente inserta en sectores como educación, salud, trabajo social, comercio, considerados típicamente femeninos (OIT, 2017). Este último aspecto es fundamental a los fines del presente trabajo, teniendo en cuenta que el gremio bajo estudio representa una actividad típicamente masculina, como la del transporte de cargas y logística (Ponasso, 2016).

Tal como establece Daniele Kerogat “La división del trabajo entre los sexos se vincula con la relación social varones/mujeres” (1997:160-161), en este sentido, el concepto de división sexual del trabajo pretende explicar las desigualdades que se dan en la participación y responsabilidades de hombres y mujeres tanto en el ámbito público como en el privado/familiar. A través de esta noción, se establecen las actividades, ocupaciones, tareas que deben ser desempeñadas por varones o mujeres, las cuales se jerarquizan y valorizan de manera diferenciada, dando como resultado una distribución desigual de poder y autoridad entre ambos (Guedes, Huberman, Montanaro y Tufró, 2015). Desde la teoría feminista, se entiende que la situación de desventaja que las mujeres tienen en el mercado de trabajo, no es más que el reflejo del lugar subordinado que la sociedad y la familia les asignan habitualmente. En línea con ello, Alma Espino menciona que:

La distribución social de obligaciones y responsabilidades entre individuos de uno u otro sexo de las actividades de mercado y extramercado, determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). El tiempo destinado a los distintos tipos de trabajo marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el empleo para unos y otras, así como en el tiempo libre (recreación, cuidados personales). De allí la importancia de concebir el trabajo de manera más abarcativa, tanto para explicar el origen de las diferencias de la participación de las mujeres en el mercado laboral respecto de los hombres con relación a oportunidades, el trato y los resultados, como respecto de las posibilidades de superar esas diferencias (Espino, 2011:88).

Lo expuesto por la autora deja en claro que la distribución de las funciones y ocupaciones laborales y familiares entre mujeres y varones es determinada socialmente,

y que ello condiciona las oportunidades de participación de las primeras en el mercado de trabajo. Se configuran así, tradicionalmente, dos esferas o ámbitos: el privado también llamado reproductivo, doméstico o familiar y el público o productivo, en los que la participación y rol de las personas es diferente según su sexo. En este sentido y dentro de este esquema, la mujer asume un papel fundamental al interior del hogar; es quien debe encargarse de las tareas domésticas, del cuidado y crianza de los hijos, de la reproducción de la fuerza de trabajo, responsabilidades por las que generalmente no percibe remuneración debido a que socialmente, no se le atribuye valor económico (Lupica, 2010; Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro, 2015). Al hombre, por su parte, se le adjudica social y culturalmente, el papel de jefe del hogar debiendo ser el proveedor y encargado de mantener a su grupo familiar mediante un trabajo remunerado y reconocido económica y socialmente, el cual obtiene gracias a su participación e interacción en el ámbito productivo económico (Lupica, 2010; Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro, 2015).

Actualmente y pese al avance de la participación femenina en el mundo del trabajo y en diversas ocupaciones y puestos, sumados a la mayor promoción de la corresponsabilidad en lo que respecta a la ejecución de las tareas domésticas y de cuidado, las mujeres continúan teniendo modalidades de inserción desiguales respecto de los varones. Al observar y comparar la distribución ocupacional, se comprende que el mercado de trabajo refleja la asignación de tareas que históricamente se atribuyeron a las mujeres en el espacio doméstico/familiar, basando tal adjudicación en estereotipos de género que suponen que ellas cuentan, casi instintivamente, con una mayor sensibilidad y capacidades vinculadas a lo afectivo, emocional y relacional. Tal “natural virtud” vuelve a las mujeres, más adecuadas y preparadas para desempeñarse en las

actividades orientadas a brindar bienestar y calidad de vida a las personas, siendo prácticamente limitadas a desenvolverse en el sector de servicios: salud, enseñanza, trabajo doméstico (Ponasso, 2016). Asimismo, los estereotipos de género también afectan a los hombres, quienes son considerados los líderes del ámbito productivo y público, racionales, activos y sobre todo fuertes, a nivel tanto corporal como actitudinal y, por ende, logran insertarse mayor y más fácilmente, en ocupaciones o segmentos de actividad que exigen dichas cualidades, tales como industria, construcción o transportes (Ponasso, 2016). A los fines del presente estudio, reconocer la existencia de actividades consideradas típicas, propias y exclusivamente masculinas -y/o femeninas- no es un elemento menor (Cambriles Torralba, 2007). En tal sentido, implica comprender que la inserción de mujeres en sectores laborales y espacios de participación atípicos para ellas -como el rubro de transporte de cargas y la actividad gremial-, representan un desafío múltiple para las mujeres que transgreden la división sexual del trabajo, al momento de acceder, permanecer, ser visibilizadas y respetadas en dichos ámbitos. Si bien en la actualidad se hallan con más frecuencia experiencias laborales de mujeres en sectores masculinizados o que ocupan cargos jerárquicos, tales casos dejan entrever un camino lleno de dificultades y condicionantes para ellas. En el siguiente apartado, se profundiza en la forma en que dichos obstáculos se evidencian y a la vez definen, la inserción laboral femenina.

El lugar de la mujer dentro del ámbito laboral: oportunidades, barreras y condiciones de trabajo de la fuerza laboral femenina

La historia de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo estuvo y está subordinada a su condición de género, lo que ha provocado que su inserción, permanencia y movilidad sea menor, más dificultosa o en peores condiciones laborales

en relación a los varones. El lugar de la fuerza de trabajo femenina dentro del ámbito laboral se entiende al reconocer la presencia de barreras de género que ellas deben enfrentar y que las colocan en una posición vulnerable donde la discriminación laboral se expresa a través de inequidades de oportunidades y trato, brechas salariales y segregación ocupacional (Vozzi y Lafuente, 2017). Si bien en los últimos 30 años la inclusión de la mujer al mercado de trabajo argentino se incrementó y aceleró sobre todo a partir de la década de los 90' y han logrado aumentar su presencia en diversos espacios de la esfera pública, ocupaciones y puestos jerárquicos que resultaban casi impensados para ellas, dicho acceso no podría traducirse en una mayor equidad de género. Tal como afirman Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro "(...) para las mujeres de nuestro país, educarse, trabajar fuera de casa, tener una carrera profesional y participar en la vida política y sindical, son todas tareas que se han sumado a sus actividades reproductivas. Estas incorporaciones no han sido acompañadas de un cambio en los roles masculinos en el reparto de tareas dentro de las familias" (2015: 49). Retomando lo expuesto, el sensible incremento de la participación femenina en el mercado laboral argentino durante los 90' respondió, en gran medida, a la crisis económica y desempleo reinante en dicho periodo, tornándose la incorporación de la mujer al ámbito productivo, en una estrategia necesaria para el sostén de la familia (Rodríguez, 2009; Díaz, Goren y Trajtemberg, 2011; Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro, 2015). Sin embargo, las características que asume el empleo femenino (vinculadas su mayor vulnerabilidad), no pueden solo asociarse a periodos de recesión.

Como factor principal explicativo de dicha situación laboral se encuentra la segregación ocupacional, la cual da cuenta que dentro de la estructura del mercado laboral remunerado y de las instituciones en general (incluidos los gremios), existen

modalidades de discriminación que atribuyen actividades, jerarquías, puestos y oportunidades diferentes a varones y mujeres en función del género (Aspiazu, 2014; 2015). Este mecanismo puede darse, a su vez, en dos direcciones: horizontal y vertical. La segregación horizontal es la que explica la concentración de mujeres y hombres en determinados segmentos de actividad económica, ramas productivas y ocupaciones, provocando una inserción diferencial por sexo y dando lugar a la manifestación de trabajos o empleos considerados típicamente femeninos o masculinos (Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro, 2015; Vozzi y Lafuente, 2017; Aspiazu, 2014). La segregación horizontal se vincula estrechamente con la noción de división sexual del mercado de trabajo, “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-” (Ponasso, 2016: 23). Esta limitación en las oportunidades de acceso a determinados rubros, oficios u ocupaciones para las mujeres tiene su contracara en el hecho de que las opciones laborales disponibles para ellas suelen caracterizarse por presentar mayor precariedad y menor valoración socio-profesional y económica contribuyendo esto, a incrementar la brecha salarial entre hombres y mujeres (OIT, 2017).

En línea con lo mencionado, otro factor que contribuye a la desigualdad de condiciones laborales en perjuicio de la fuerza de trabajo femenina es la segregación vertical. Dicha noción refiere a las menores oportunidades y mayores dificultades que hallan las mujeres para acceder, dentro de diversos ámbitos de participación, a puestos o cargos que revistan jerarquía, responsabilidad, dirección o toma de decisiones, en

relación a los varones (Ponasso, 2016; Aspiazu, 2014; 2015). Tal diferencia por sexo, al producirse en el mercado de trabajo provoca que las mujeres, perteneciendo a un mismo sector de actividad que los varones, se empleen en puestos o categorías más bajos y de menor cualificación profesional, lo cual, nuevamente, impacta en su nivel de ingresos (OIT, 2019). Dentro de la bibliografía de género, a este tipo de segregación se la reconoce con la metáfora del “techo de cristal”, aludiendo a un conjunto de trabas, obstáculos y barreras que se construyen en torno al género, basadas en estereotipos, supuestos y prejuicios sexistas que condicionan el desarrollo profesional de las mujeres. Este techo, limita y/o dificulta el acceso, desempeño y permanencia de las mujeres en puestos jerárquicos, de liderazgo o que involucran estar a cargo de decisiones críticas dentro de las organizaciones, independientemente de su nivel formativo e idoneidad para ocuparlos (Cambriles Torralba, 2007; Vozzi y Lafuente, 2017). Estas barreras se caracterizan por ser invisibles, lo cual las hace aún más difíciles de reconocer y atravesar, ocultando una forma de discriminación indirecta que restringe el desarrollo de la carrera laboral de las mujeres (Aspiazu, 2015; Rojo y Tumini, 2009, Rodríguez, 2009). Asimismo, pueden ser internas o externas; las internas, tienen un origen más bien subjetivo, vinculado a la forma en que la propia mujer naturaliza su rol de género, dando lugar a auto percibirse como poco capaz para desempeñarse en puestos de mando o liderazgo. En este sentido, los mandatos sociales atribuidos a las mujeres respecto a las tareas domésticas y de cuidado, por un lado, sumado a los compromisos que requiere un cargo jerárquico, por otro, operan como incompatibles (dadas las escasas herramientas de conciliación), generando en ellas inseguridad, cierta culpabilidad y auto exclusión de oportunidades de empleo, ascensos y/o crecimiento en su desarrollo profesional (Cambriles Torralba, 2007; Aspiazu, 2014; Rodríguez, 2009). Las barreras

externas tienen que ver con el contexto en que se inserta la mujer y se vinculan a la adopción de los prejuicios y estereotipos de género dentro de la cultura organizacional y a su manifestación implícita en diversas prácticas institucionales, lo cual, trasladado al mundo del trabajo, se refleja en políticas de selección, capacitación, desarrollo de carrera que obstaculizan el acceso al empleo y crecimiento profesional de las mujeres (Cambriles Torralba, 2007). Como se observa, estas barreras condicionan y limitan el acceso, permanencia y movilidad ascendente de las mujeres dentro del mercado de trabajo y generan condiciones de empleo desventajosas para ellas en relación a los hombres (Rojo y Tumini, 2009). Cabe resaltar, que estas formas de segregación por género y las barreras mencionadas, operan asimismo al interior de los sindicatos cuando las mujeres pretenden participar en la vida gremial y se manifiestan con mayor crudeza cuando buscan acceder a cargos de representación política dentro de la estructura sindical. María José Rodríguez, menciona al respecto:

Esta subrepresentación en relación al peso que tienen como colectivo dentro de las organizaciones (en los cargos de dirección, en las listas para cargos electivos, como delegadas -aun siendo afiliadas y activistas en las gremiales de trabajadores/as-, en las nominaciones como representantes ante instancias de negociación colectiva), habla de las visiones sexistas sobre los atributos valorados para ocupar posiciones de liderazgo en estos espacios, de los mecanismos también sexistas que subsisten en la distribución del poder en las instituciones vinculadas al sistema de relaciones laborales y de la autoexclusión de las mujeres como espejo de esta valoración (o desvalorización). También, de impedimentos reales para participar al tener que conciliar distintas tareas. La subrepresentación femenina y la falta de sensibilización y debate en torno a las condiciones diferenciales del trabajo de varones y mujeres en los sectores, a los obstáculos a remontar para mejorar la representación y la voz de las mujeres en estos

espacios, tienen consecuencias en el contenido de la agenda que llevan las organizaciones a los distintos ámbitos de acuerdo y negociación (2009:74).

Lo expuesto es un punto central para este trabajo que aborda una actividad con mayoritaria proporción de fuerza laboral masculina y que tiene su reflejo en la elevada cantidad de afiliados, delegados y cargos de representación ocupados por varones dentro de Camioneros, lo cual resalta aún más el interés de recuperar la voz y experiencia de las mujeres que lograron atravesar las barreras de género y acceder a puestos de cierta responsabilidad, en dicha asociación sindical.

El fenómeno de la segregación o discriminación por razones de género afecta en forma principal a las mujeres respecto a su pleno desarrollo no solo laboral, sino también social, económico y político. La visibilización de esta situación ha ido evolucionando en referencia a su reconocimiento y tratamiento por parte de los Estados Nacionales y de diversos organismos e instituciones internacionales y locales. Producto de esto, desde 1970 se han desarrollado numerosas legislaciones, políticas públicas, programas, acuerdos internacionales con el propósito de promover la equidad de género en todo ámbito social, procurando así, reducir las brechas de desigualdad entre hombres y mujeres (Aspiazu, 2015). Particularmente, estas normativas y acciones han intentado garantizar igualdad de trato y oportunidades para las mujeres en lo respectivo a su acceso, participación y permanencia dentro del mercado laboral y especialmente, al interior de los sindicatos.

Alcanzar la igualdad de género en los espacios de trabajo, así como lograr equilibrio en la participación de mujeres y varones en la vida sindical son objetivos íntimamente vinculados, cuyas directrices se hayan plasmadas en diversos instrumentos internacionales en los que se apoya la legislación nacional. A modo enunciativo, en base

a una recopilación realizada en la publicación *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales* (2015), llevada a cabo por diversas agencias, fondos y programas de las Naciones Unidas en Argentina, conjuntamente con la Fundación UOCRA y con el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, se considera pertinente destacar los siguientes documentos:

- Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW - 1979): Establece que el hecho de ser mujer y madre no debe ser causa de discriminación. En línea con ello, indica que se debe garantizar a las mujeres igualdad de oportunidades de acceso al empleo y fomenta el desarrollo de medidas tendientes a lograr una distribución más equitativa de las obligaciones familiares entre padres (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015).

- Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (Beijing, 1995): instó a los Estados “a incorporar la perspectiva de género en todos sus programas de acción, con miras a asegurar el acceso de las mujeres a los recursos productivos en igualdad de condiciones y a promover su participación en el desarrollo económico y productivo de sus comunidades. También exigió especial protección de las personas empleadas en el trabajo doméstico” (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015: 23).

- Conferencia Mundial contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y las Formas Conexas de Intolerancia (Durban, 2001): Enfatiza en la obligación de los gobiernos de adoptar e implementar la perspectiva de género para el diseño de políticas públicas que procuren el desarrollo de sociedades más igualitarias y define lineamientos para acabar con la discriminación en los espacios de trabajo y garantizar equidad en la normativa laboral (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015).

- Declaración del Milenio (2000): establece “la promoción de la igualdad entre los sexos y en la autonomía de la mujer a través de la equidad de género y del combate contra la discriminación en el mundo del trabajo” (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015: 24).

Como se observa, la creación de estos instrumentos y el constante debate que permanece vigente, ponen de relevancia la inferioridad de condiciones que presentan ciertos colectivos sociales como las mujeres, para acceder a derechos básicos; de allí la copiosa cantidad de normativas impulsando a los Estados a tomar medidas de acción y estrategias para transformar las propuestas, en hechos que reflejen la equidad de género. Sin embargo, la aplicación concreta de estas iniciativas no siempre se plasma en las relaciones sociales cotidianas que afrontan las mujeres. Tal es así, que, dentro del mundo propiamente laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha elaborado una serie de convenios para promover la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres:

- Convenio N° 100 sobre igualdad de remuneración (1951). Establece el derecho de las mujeres a obtener el mismo salario que perciben los hombres al realizar tareas del mismo valor (OIT, 2006).

- Convenio N° 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), (1958). Instituye que ninguna persona puede ser discriminada por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social en su empleo u ocupación (OIT, 2006).

- Convenio N° 156 sobre las/os trabajadoras/es con responsabilidades familiares (1981). Enfatiza en que aquellos/as trabajadores/as con responsabilidades familiares tienen derecho a protección especial y a no ser discriminados en el empleo y ocupación

por esta condición, buscando así brindar herramientas para conciliar la vida laboral y familiar (OIT, 2006).

•Convenio N° 183 sobre la protección de la maternidad (2000). Revisa y actualiza el Convenio 103 de 1952, estableciendo una ampliación en su campo de aplicación “a todas las mujeres empleadas [...] prevé un período de protección al empleo más largo y que todo país miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo” (OIT, 2006: 26).

Con este marco normativo como guía, Argentina ha ratificado algunos de estos convenios e incorporado las recomendaciones internacionales a fin de brindar a sus ciudadanos/as, herramientas legislativas que promuevan el espíritu de igualdad de género. Desde la Constitución Nacional se proclama, en el artículo 14 bis, que todo trabajador gozará de condiciones dignas, justas y equitativas de labor y recibirá igualdad de trato en su empleo. Asimismo, mediante la Reforma Constitucional de 1994, se otorga jerarquía constitucional a la CEDAW y se atribuye al Congreso Nacional la facultad de “promover medidas de acción positiva que garanticen la igualdad real de oportunidades y de trato, y el pleno goce y el ejercicio de los derechos reconocidos por ella y por los Tratados Internacionales” (CN art. 75, inc. 23 en Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015: 24). Particularmente, en la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 (1976), se establece la prohibición a la discriminación entre las/os trabajadoras/es por cualquier razón, incluyendo el sexo (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015).

Dentro de este recorrido por las normativas nacionales vinculadas al género, cabe mencionar a la Ley de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la

Violencia contra las Mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales (N° 26.485), sancionada en 2009. Tal como su nombre lo especifica, procura combatir la violencia -física; psicológica; sexual; económica y patrimonial- en sus distintas modalidades: doméstica, institucional, laboral etc. (Guedes, Huberman, Montanaro, Tufro, 2015). Y finalmente, la Ley Micaela (n° 27.499), sancionada en 2018, que promueve la formación obligatoria sobre género y violencia contra las mujeres para toda persona que se desempeñe en la función pública en todas las instancias del Estado (Díaz y Socolovsky, 2020).

En función de lo expuesto en los párrafos anteriores, debe reconocerse que existe un evidente avance en términos normativos en lo que refiere al abordaje de la problemática de género con la finalidad de garantizar equidad de trato y oportunidades en los espacios laborales. Pese a ello, y considerando que ciertos estereotipos de género permanecen vigentes impidiendo revertir las desigualdades a las que debe enfrentarse la fuerza de trabajo femenina a la hora de acceder a determinadas ocupaciones o cargos, aún queda camino por recorrer para que tales postulados se conviertan en oportunidades de participación efectiva para las mujeres en la esfera laboral y sindical.

La transversalización de la perspectiva de género en todo espacio social: institucionalización, reconocimiento, avances y aspectos pendientes

La definición y atribución de las masculinidades y feminidades condiciona tanto a hombres como a mujeres, sobre todo, cuando pretenden quebrar las estructuras de lo típico y apropiado para cada uno de ellos; por lo tanto, la cuestión de género no es un problema solo de mujeres. El concepto de transversalidad de género o *gender mainstreaming* nace justamente, como una herramienta o estrategia para poder hacer más efectiva y alcanzable la anhelada igualdad entre hombres y mujeres; entendiendo

que no puede relegarse a un simple enunciado o un propósito focalizado hacia las mujeres, sino que deben reconocerse y tratarse las problemáticas, preocupaciones, y dificultades de varones y mujeres e incorporarlas integralmente a todas las políticas, programas, proyectos, normativas de toda esfera, institución, organismo público o privado, con el fin de evitar la perpetuación de la desigualdad de género (ONU, 1997; Rigat-Pflaum, 2008; Godinho Delgado, 2009; Aspiazu, 2014). “Como enfoque transformador integral, el *gender mainstreaming* busca producir cambios en dos sentidos: incrementar el número de instituciones involucradas en la búsqueda de la igualdad de género y aceptar la existencia de una dimensión de género en la sociedad y las políticas públicas” (Rigat-Pflaum, 2008: 47). La mirada amplia que propone el *mainstreaming* apunta a ser superadora de todas las políticas de género focalizadas, instando a elaborar estrategias, acciones y herramientas concretas que permitan reducir y evitar las desigualdades entre varones y mujeres. Asimismo, reconociendo la menor presencia femenina en los espacios de participación y toma de decisiones, es menester para lograr la transversalidad de género, una mayor intervención de las mujeres como facilitadoras y promotoras de la igualdad de trato y oportunidades. Finalmente, como mayor desafío, la transversalidad exige modificar la cultura institucional y organizativa en todo ámbito e instrumento sobre el que se aplique y capacitar en este sentido, a las/os actores que se constituyan como agentes para el real cambio (Godinho Delgado, 2009; Aspiazu, 2014). En línea con lo expuesto, uno de los aspectos que genera controversias y críticas a este enfoque, radica en que no establece puntualmente cómo llevar a cabo tales modificaciones estructurales en el accionar de las organizaciones y que al procurar que esta perspectiva se extienda y aplique en todo espacio de participación, suceda que

no se materialice en ninguno y se desdibujen las políticas focalizadas hacia la mujer ya institucionalizadas (Rigat-Pflaum, 2008).

Vinculado a esto último, algunos/as autores/as plantean que existe una tensión entre la transversalidad de la perspectiva de género y la institucionalidad del enfoque. En tal sentido, la institucionalidad de género reconoce las relaciones desiguales entre hombres y mujeres y apunta a lograr la equidad, estableciendo instrumentos específicos que procuren mejorar y equilibrar la posición de la mujer en todo ámbito de participación. Como establece Aspiazu siguiendo a Yannoulas (2005), este concepto refiere a “los mecanismos institucionales (como secretarías, unidades o consejos de la mujer, entre otros) creados dentro de las estructuras organizativas de los gobiernos para incorporar la problemática de género en las políticas públicas” (2014:61-62). Pese a los debates existentes, se considera que ambos enfoques se complementan y articulan, puesto que para lograr la equidad real es necesario que la perspectiva de género atraviese todas las esferas de decisión y acción, y a la vez, que se determinen políticas y herramientas puntuales para la población femenina, que continúa siendo la más afectada en términos de igualdad de oportunidades y trato en todo ámbito de participación (Rodríguez, 2009).

Si bien el tratamiento y reconocimiento de las inequidades de género es cada vez más frecuente en la agenda de los diversos organismos gubernamentales e instituciones públicas y privadas, y específicamente, en aquellas ligadas al mundo del trabajo, así como se ha logrado visibilizar las problemáticas que rodean a la mujer a nivel normativo, académico (investigaciones con perspectiva de género) y en manifestaciones sociales, aun las desigualdades persisten. En este sentido, se comprende que el recorrido es largo puesto que implica revisar lo hecho, deconstruir y construir una modalidad de

acción asentada en la aceptación y valoración de la diferencia entre hombres y mujeres (Rodríguez, 2009) y que, en el plano laboral, los sindicatos puedan transformarse en agentes de cambio, si realmente procuran defender los derechos e intereses de trabajadores/as en su conjunto. Al respecto, Aspiazu afirma que “Los planteos de transversalidad de la problemática de género se dirigen a saldar estas desigualdades, pero aún se está lejos de que sea efectiva y que se traduzca en prácticas concretas de los sindicatos” (2014: 16-17). En el siguiente apartado se aborda, a nivel teórico, al actor central de este estudio, el sindicato, procurado comprender la forma en que su génesis y estructura se articulan con las problemáticas de género y con la representación de la fuerza laboral femenina.

SINDICALISMO Y GÉNERO

Comprender los objetivos que persiguen las asociaciones sindicales es un punto de partida básico, pero necesario, para reconocer e identificar la forma en que los sesgos de género, que generalmente suceden en el mercado de trabajo, se reproducen en estas instituciones. Así como se produce una relación asimétrica entre varones y mujeres que coloca a ellas en una inferior posición, la fuerza de trabajo -en su conjunto- se encuentra en un plano desigual frente a los empleadores, quienes son los dueños de los recursos productivos. Ante este histórico escenario nacen los sindicatos, con la función de representar los intereses, derechos y necesidades de sus afiliados/as por igual. Sin embargo, más allá del avance de la inserción femenina en el mercado de trabajo, de su mayor acceso y participación en posiciones y espacios de toma de decisiones dentro del mundo laboral, sindicalismo y género aun parecieran dos ejes que se relacionan en forma antagónica. Esto es en parte porque los sindicatos son organizaciones masculinizadas con una cultura patriarcal, donde la mayoría de sus integrantes y quienes

acceden a cargos de relevancia política o conducción son varones (Rigat Pflaum, 2008; Godinho Delgado, 2009). En los siguientes párrafos se expondrá acerca de la articulación y tensión entre la cultura y estructura sindical y la inclusión del enfoque de género en el espacio gremial.

La dinámica interna de las organizaciones sindicales: funcionalidad, estructura, organización y articulación de la acción sindical. El Modelo Sindical Argentino

La finalidad esencial de los sindicatos consiste en establecer mecanismos, instrumentos normativos, herramientas y acciones concretas que promuevan y procuren la defensa de los derechos y demandas del colectivo de trabajadores/as que nuclea, lo cual no se limita únicamente a sus intereses profesionales, sino también, aquellos vinculados a las condiciones de trabajo, salarios y bienestar social en general (Contrera, 2008). El valor e importancia de contar con organizaciones que reúnan los recursos y medios necesarios para abordar las problemáticas de los trabajadores y procurar el cumplimiento de sus derechos laborales se plasma en el Convenio n° 87 de la OIT sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), y, asimismo, se encuentra garantizado en la Constitución Nacional a través de diversos tratados internacionales que poseen rango constitucional. Puntualmente en la Argentina, las asociaciones profesionales de trabajadores están reguladas por la Ley de Asociaciones Sindicales (23.551), que establece que “las asociaciones que tengan por objeto la defensa de los intereses de los trabajadores se regirá por esta ley” considerando por interés “todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y trabajo” (Ley Asoc. Sindicales, 1988: art. 2). Además, y esto constituye un punto focal para el presente estudio, dicha normativa entiende que “la acción sindical contribuirá a remover los

obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador” (1988: art. 3), como así también, se expresa en su artículo 7 que los gremios deben abstenerse de brindar trato desigual o discriminatorio a sus afiliados/as, entre otros motivos, por cuestiones de sexo. En línea con lo expuesto, la función de los sindicatos y del ejercicio de la negociación colectiva es conferir a las/os trabajadoras/es instrumentos y herramientas que les sirvan para la reivindicación de sus derechos, puesto que es a través de la legítima representación gremial que pueden acceder otras garantías laborales fundamentales (Contrera, 2008; Recalde 2017).

Las transformaciones del mercado de trabajo han dado lugar no solo a nuevos puestos y perfiles laborales sino también, a una fuerza laboral más heterogénea, con necesidades y demandas diversas, todo lo cual representa un real desafío para los gremios, históricamente creados y conformados por y para varones y conlleva a que se transformen, en ocasiones, en instituciones que no logran -o no se interesan- por acoger a determinados grupos “minoritarios”. Tal como establecen Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro “A pesar de que en nuestro país siempre han existido mujeres trabajadoras, las organizaciones sindicales fueron durante muchas décadas un espacio de participación exclusivamente de los hombres y tendieron a reproducir las relaciones de desigualdad de género presentes en la sociedad y en el mercado laboral [...] desde la década de 1940 hasta la recuperación democrática en 1983, las mujeres eran invisibles tanto en el mundo de los sindicatos como del trabajo, lo que no significa que no fueran adherentes o que no trabajaran” (2015:80). Como se ha planteado a lo largo de este marco teórico, la incursión de las mujeres en el mundo laboral ha estado plagada de obstáculos; si bien en algunos planos se han superado, aun encuentran numerosas dificultades para que su presencia y demandas laborales sean reconocidas y abordadas

dentro de la agenda sindical, puesto que más allá de haberse incrementado la cantidad de trabajadoras y afiliadas, las estructuras de los sindicatos están enraizadas en la cultura machista y estereotipos sexistas, volviéndose difíciles de permearse a la perspectiva de género.

Si bien la finalidad y funcionalidad que persiguen los gremios a nivel macro es idéntica en los distintos países donde existe este tipo de organismos, su estructura adopta diferentes modelos en función del legado político, social, cultural e histórico de cada lugar. En este sentido, el sindicalismo argentino ha asumido una estructura particular y una forma de organización propia del movimiento obrero que se reconoce como el Modelo Sindical Argentino el cual se asienta en los principios de libertad, democracia y concentración sindical. La creación de sindicatos apoyados en estos preceptos le ha conferido a gran parte de ellos, por el tipo de actividad laboral que representan o por la tradición combativa de sus dirigentes, los recursos, la fuerza, el poder y la capacidad para actuar no solo en pos de obtener mejoras en las condiciones de empleo de sus afiliados/as, sino también, para tener presencia y participación en las decisiones económicas y políticas del país, tal como sucede con Camioneros. Los tres mencionados pilares en los que se basa la constitución de los sindicatos en Argentina, aseguran “sindicatos que actúen con libertad sindical, fundamentalmente frente a los empleadores y frente al Estado; con democracia sindical interna, a fin de garantizar que las decisiones de la organización respondan a la voluntad de los trabajadores; y con la mayor fortaleza posible [concentración sindical], de manera tal de permitir que tengan capacidad para negociar, para incidir en la voluntad de los empleadores y del Estado y para lograr transformaciones concretas en la realidad cotidiana de las personas que trabajan” (Recalde, 2017:63). Sumado a ello y para una caracterización más concreta

del modelo sindical argentino, Etala agrega otras particularidades que definen la estructura gremial local “a) reglamentarismo legal; b) forma asociativa fundada en la profesionalidad; c) unidad de representación de los intereses colectivos; d) concentración sindical, e) estructura articulada en forma piramidal; f) amplitud de los fines sindicales; g) representación unificada en los lugares de trabajo; h) activo protagonismo político e, i) alta tasa de sindicalización” (Nestor Corte en Etala, 2012: s/p).

Respecto de la unidad de representación existen frondosos debates acerca de esta particularidad del sistema sindical argentino en los que incluso se lo llega a considerar como inconstitucional, puesto que atentaría contra la libertad y democracia sindical. Si bien el ordenamiento jurídico local permite la pluralidad sindical y otorga a los/as trabajadores/as el derecho a crear sindicatos sin previa autorización gubernamental, por otro lado, existen prácticas concretas y normativa que consolidan y priorizan la llamada *unidad promovida* por sobre la atomización gremial; puesto que si bien las asociaciones sindicales pueden conformarse en número ilimitado mediante la *simple inscripción*, el sistema de *personería gremial* instaurado, implica entre otras cuestiones, que solo un sindicato cuenta con real potestad representativa y capacidad de acción (Etala, 2012; Recalde, 2017). Esta concentración sindical promovida bajo el supuesto de evitar el debilitamiento sindical, es otro rasgo del modelo argentino e implica que se le atribuye a un determinado sindicato que se posiciona como el más representativo (en virtud de contar con el mayor número promedio de afiliados/as cotizantes), facultades excepcionales:

Entre ellos la capacidad de representar ante el Estado y los empleadores los intereses individuales y colectivos de los trabajadores de su actividad, profesión, oficio o categoría (según el tipo de organización elegido) y no sólo de sus afiliados, intervenir en

las negociaciones colectivas con los empleadores y administrar sus obras sociales, derechos de los que carecen las simplemente inscriptas con lo que éstas últimas ven sensiblemente disminuidas sus posibilidades de acción (Etala, 2012:4).

Con respecto a la estructura piramidal de las asociaciones sindicales argentinas, cabe mencionar que estas pueden ser de distinto grado (Ley 23.551: art. 11), ordenándose como Sindicatos o Uniones (primer grado, afilian a trabajadores/as), Federaciones (segundo grado, afilian a sindicatos) o Confederaciones (tercer grado, afilian a federaciones o sindicatos). Este tipo de organización contribuye a la mencionada concentración sindical puesto que conduce a que, de algún modo, los sindicatos confluyan en una entidad única de grado superior que aglutina la representación de todo el movimiento obrero (Recalde, 2017). Como características finales del Modelo Sindical Argentino se destaca la representatividad en el lugar de trabajo, que remite a la figura de las/os delegadas/os sindicales, quienes actúan en nombre de los sindicatos dentro de las empresas y, por último, se menciona la alta tasa de sindicación que existe en el país, como consecuencia de tener gremios fuertes y consolidados (Etala, 2012; Recalde, 2017; Ministerio de Producción y Trabajo, 2018).

Continuando con la estructura de las asociaciones sindicales y en función de lo descripto en el artículo 10 de la ley 23.551, las mismas pueden ser verticales, horizontales o por empresa. Las verticales son aquellas conformadas por trabajadoras/es de una misma actividad independientemente del oficio, calificación profesional o empresa donde presten servicio, en tanto se enmarque dentro del mismo tipo de industria o servicio. Bajo esta forma de conducción vertical, se ubica el gremio en estudio -Camioneros-, perteneciente a la actividad de transporte de cargas y logística. Dicha forma de agrupación, que es la predominante en el sindicalismo argentino,

“presenta como ventajas su amplia base de representación, la cuantía de los ingresos en concepto de cuotas que ello genera y la consolidación de la unidad sindical que aumenta la eficacia de su accionar. Sus desventajas son la monopolización del accionar sindical, y la falta de atención específica de los problemas de sectores minoritarios (como los jerárquicos o los especializados)” (Grisolía, 2016: 779). Comprender que el gremio caso de análisis se inserta en esta modalidad de sindicalismo tradicional vertical es crucial para interpretar no solo las acciones que desarrolla Camioneros, sino también, la manera en que se conforma su organización interna y cómo se comporta frente a la participación de la mujer en la actividad gremial. Pese a que la principal forma de agrupación es por actividad, la normativa estipula que los sindicatos pueden conformarse también horizontalmente, aglutinando trabajadores/as por oficio, arte, profesión o categoría indistintamente de la actividad o empresa en que se desempeñen. Finalmente se encuentran los sindicatos de empresa, que representan a trabajadoras/es empleados en una determinada organización productiva, sin distinción de las funciones que allí desarrollen (Etala, 2007; Grisolía, 2016).

Con respecto a la organización interna de los sindicatos, la misma debe respetar y enmarcarse en el espíritu de libertad y democracia sindical, lo cual debe reflejarse en su administración, reglamentos, actividades, elección de sus representantes y participación de sus afiliados. En este sentido la estructura que asuma la asociación, la facultad de los órganos sindicales, la relaciones entre directivos y afiliados/as, los deberes, obligaciones y derechos de sus miembros, la modalidad de elección de sus representantes, la gestión de los recursos sindicales y todo lo atinente a la vida gremial

debe plasmarse en el estatuto⁶ (Etala, 2007). En línea con lo mencionado, todas las asociaciones de trabajadores cuentan con organismos abocados a regular y administrar la participación, debates, acciones a seguir y toma de decisiones vinculadas a la vida sindical; éstos son: *Órgano directivo* (arts. 17 y 18, ley 23.551), *Órgano deliberativo* (arts. 19 y 20, ley, 23.551), *Órgano de fiscalización* (art. 11, Decreto N° 467/88) (Recalde, 2017). El *órgano directivo*, también conocido como comisión directiva, consejo o junta directiva, es el instituto ejecutivo encargado de la administración y dirección de la entidad gremial. El *órgano deliberativo* es aquel que se ocupa de expresar la voluntad, voz y necesidades de las/os afiliadas/os en forma directa a través de las Asambleas e indirectamente, mediante los Congresos de Delegados (Etala, 2007). Finalmente, el *órgano de fiscalización* o comisión revisora de cuentas, tiene facultades contables y se encarga de controlar los actos de administración y gestión del órgano directivo, supervisando que sea acorde a lo estipulado en la normativa legal y estatutaria (Etala, 2007).

Una última figura dentro de la organización sindical cuya función se deslocaliza del gremio para actuar en representación del mismo, en el propio lugar de trabajo de las/os afiliadas/os es la del delegado/a. Los/as delegados/as del personal constituyen la llamada representación de base dada su cercanía a las/os trabajadoras/es y sus necesidades, reclamos, sugerencias, conformando así, el cuerpo menos burocratizado y más directo de los niveles de representación sindical (Abal Medina, 2011). Su elección se realiza por voto directo y secreto de las/os trabajadoras/es del sector representado y la cantidad de delegados/as depende del número de trabajadores/as del establecimiento

⁶ Tal como menciona Abal Medina, “Los estatutos sindicales, junto a la Ley de Asociaciones Sindicales, definen las dinámicas de funcionamiento y los métodos de participación y decisión al interior de las estructuras sindicales. Registran reformas que modifican principios, competencias, órganos de decisión [...]. Son piezas fundamentales de la organización interna” (2011: 214).

(Grisolía, 2016). Finalmente, cabe destacar que su función es múltiple “verificar la aplicación de las normas legales o convencionales y participar de las inspecciones que disponga la autoridad administrativa; reunirse con el empleador periódicamente; presentar ante los empleadores o sus representantes los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre actúan, previa autorización de la asociación sindical (art. 43)” (Recalde, 2017:297). Asimismo, cumplen un rol informativo para con las/os afiliadas/os de toda cuestión sindical importante y se encargan de comunicar al gremio las necesidades de las/os trabajadoras/es que nuclea, convocar asambleas y tratar con las/os empleadoras/es cuestiones atinentes a condiciones de trabajo y beneficios para las/os afiliadas/os (Etala, 2007; Recalde, 2017). Hasta aquí se ha procurado exponer la configuración general que asumen las asociaciones sindicales argentinas; en el siguiente eje se debate acerca de la cultura sindical que determina el modo de actuar y la ideología de estas instituciones, las cuales son consideradas esencialmente como masculinas y machistas. En el caso bajo estudio, dicha particularidad a nivel organizacional se ve reforzada por tratarse de un gremio que representa una actividad masculinizada, con lo cual, la presencia superior de varones se refleja no solo en una mayor proporción de afiliados sino también, en los cargos de mayor peso político dentro de Camioneros.

La cultura sindical: valores, ideología, representación, representatividad y dirección dentro de los sindicatos

El mundo del trabajo en general y las instituciones que lo componen, fueron concebidos por y para hombres y los sindicatos no escapan a esta lógica. Estas asociaciones están atravesadas por “una cultura arraigada que genera reglas, costumbres y discursos, sostenidos por la figura masculina tradicional, y sistemas de representaciones que definen roles e identidades diferentes para mujeres y varones”

(Aspiazu, 2015:20). Pese a ser intangible, la cultura establece la relación entre los sujetos y la estructuras dentro de las que se desenvuelven, pero a la vez, tiene un componente dinámico que, con el transcurso del tiempo, permite su reelaboración y resignificación (Parisi, 2014).

En línea con lo expuesto, se entiende a la cultura sindical como el conjunto de ideales, acciones, identidad, pertenencia, intereses representados y compartidos por las/os afiliadas/os y las/os dirigentes gremiales, que se expresa en las prácticas sindicales colectivas. Se trata de un concepto complejo que además involucra “La organización y funcionamiento interno de los sindicatos, las instancias de participación y representación, las formas y métodos de acción [...]. También la cultura sindical implicaba cuestiones como el significado que podía atribuirse al sindicato, qué significaba estar afiliado, [...], qué nivel de confianza había en la organización, qué lugar ocupaban las acciones sociales de los sindicatos” (Parisi, 2014: 160). Como se observa, hablar de cultura sindical es hablar de sus prácticas, su posición frente a otros gremios y frente a sus afiliados/as, su modalidad de atención a las necesidades de las/os trabajadoras/es, es hablar de su función de representación y representatividad genuina.

Los procesos sindicales están, entonces, alcanzados por las pautas culturales propias de la actividad que representan (en el caso de Camioneros, masculina/machista) y por las relaciones asimétricas de género que se materializan en la sociedad y se reproducen en el mundo laboral y sindical el cual, aun actualmente, se asienta en una forma de organización patriarcal, donde la figura de autoridad y liderazgo dentro de los gremios se encarna en los varones, mostrando consecuentemente, el predominio de éstos por sobre las mujeres (León, 2012). Esta cultura patriarcal actúa como una doble barrera para las mujeres trabajadoras puesto que, por un lado, se invisibilizan y

desconocen sus problemáticas particulares y a la vez, esto limita la participación de las mujeres dentro de la vida sindical tanto a nivel de afiliación (se sienten poco representadas e identificadas con el accionar gremial), como en sus posibilidades de acceder a cargos de decisión dentro los gremios (Aspiazu, 2015). Sobre esto último, Bonaccorsi y Carrario mencionan que, dentro de los sindicatos, “la estratificación de cargos se corresponde con jerarquías que no dependen de la capacidad de conducción, sino a pautas de honor, de consensos para la continuidad, de designios históricos establecidos por los grupos masculinos, entre los que se discute, se organizan y se distribuyen en función de las aptitudes de mando y de las posibilidades de protección, las jerarquías que ocuparán en los cargos” (2012:137).

En párrafos anteriores se definió que tanto las formas de participación como de representación ejercidas por un gremio hacían a la cultura sindical y en congruencia con ello, se entiende que la actuación genuina y comprometida de las/os delegadas/os y dirigentes es central para convocar y mantener la confianza e identidad colectiva de las/os afiliadas/os (Parisi, 2014). Cabe aclarar aquí la distinción entre representación y representatividad puesto que, en efecto, existe una tensión entre la afiliación de las mujeres, su representación dentro de los sindicatos y la representatividad que ejercen estas instituciones para con ellas y sus necesidades en tanto trabajadoras (Bonaccorsi y Carrario, 2012). La representación en el plano sindical y en el modelo argentino, se concibe como una facultad otorgada a los gremios a través de la ley; refiere a la legitimidad institucional que logran al obtener la personería gremial por parte de la autoridad competente y que les confiere derechos ante el colectivo de afiliados/as para posicionarse como sus interlocutores frente el Estado y empleadores/as (Drolas, 2003). En cambio, la representatividad tiene que ver con el reconocimiento interno que los/as

afiliados/as hacen del poder de representación conferido a su gremio, es decir, se relaciona con la identificación de los/as trabajadores/as hacia el sindicato. Según Ana Drolas, la facultad de representatividad es conferida cuando los/as afiliados/as entienden que el sindicato atiende y valoriza sus reclamos y desarrolla estrategias y herramientas para alcanzarlos; “Para poder actuar legítimamente en nombre de aquellos a los que representa, para tener la autoridad necesaria que le permita imponer un conocimiento legítimo del mundo y de su significado, los que asumen el rol representativo, necesitan superar la instancia naturalizada de la relación y encarar un proceso compartido de homogeneización de lo que es heterogéneo: necesitan hacerse representativos” (Drolas, 2003: 8). La distinción entre estos dos conceptos permite una aproximación a la relación entre las mujeres y los sindicatos, puesto que no solo tienen mayores dificultades para acceder y participar en la estructura y activismo sindical, sino que, además, se observa una limitada presencia de ellas en las dirigencias gremiales, afectando esto el ejercicio de representatividad de los sindicatos ante el colectivo de trabajadoras. En el siguiente eje se profundiza justamente, en la forma que las organizaciones sindicales comprenden y tratan las problemáticas de género.

La inclusión de la perspectiva de género y la participación femenina en los sindicatos: características del posicionamiento de la mujer dentro del sindicalismo argentino

La heterogeneidad del mercado de trabajo insta a los sindicatos a transformarse y adaptarse a las necesidades y demandas diversas del colectivo de trabajadoras y trabajadores que pretende representar. En este sentido es que se considera imperiosa la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical, más allá de las barreras que aún persisten para su plena aplicación. La dificultad para lograrlo radica en que,

“Implementar la perspectiva de género en la organización sindical significa en primer lugar cambiar los procesos internos que contribuyen a mantener alejadas y segregadas a las mujeres en la vida y las decisiones de la organización” (Rigat-Pflaum 2008:1); asimismo, se debe “conocer al grupo sobre el que la organización debe actuar para reconocer las necesidades y requerimientos de varones y mujeres en un mercado de trabajo diferenciado” (Rigat-Pflaum 2008 en Aspiazu, 2014: 24). En línea con lo desarrollado, Rigat-Pflaum (2008) reconoce que hacer efectiva la inclusión de la perspectiva de género en los sindicatos implica no solo fomentar su participación en las actividades gremiales o crear espacios institucionales específicos para ellas, sino que requiere de transformar la cultura e identidad de la organización, como así también, las prácticas y comportamientos de sus integrantes y dirigentes, a fin de elaborar políticas sindicales que conduzcan a la equidad entre todos/as sus afiliados/as.

Las asociaciones sindicales no son neutras y, de hecho, tienden a reproducir las desigualdades presentes en el mercado laboral y asentadas en la división sexual del trabajo, los estereotipos de género y las relaciones asimétricas entre hombres y mujeres, lo cual las coloca en una posición subvalorada como trabajadoras, afiliadas y activistas gremiales. En este marco, “la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional que incluye, tanto el aspecto objetivo de su institucionalización, como la cuestión subjetiva del reconocimiento de la problemática por parte de los actores sindicales” (Aspiazu, 2015:3). Es decir, no se trata solo de incrementar la participación femenina en el ámbito sindical, sino que las demandas y reivindicaciones específicas de la mujer trabajadora sean parte de la agenda sindical, lo cual lleva a modificar las estructuras y valoraciones en torno a la fuerza laboral femenina. Pese al esfuerzo que conlleva la inclusión de la perspectiva de género

en el ámbito sindical, algunos gremios han avanzado en el reconocimiento y abordaje de la problemática desarrollando e implementando diversas medidas, acciones y programas que tienden a promover la igualdad entre varones y mujeres dentro de sus instituciones dando lugar al surgimiento de comisiones, secretarías o departamentos de la mujer que se ocupan de visibilizar la problemática de género e impulsar estrategias para su transversalización (Aspiazu, 2015; Arriaga y Medina, 2018). Sin embargo, se reconoce que este proceso no solo es lento, sino que, además, en muchos casos, significa únicamente la creación de estructuras específicas en las que se concentran los “problemas de las mujeres” sin lograr un impacto profundo en las estructuras principales de los sindicatos, que conduzcan a democratizar y efectivizar su participación política en el espacio gremial (Aspiazu, 2015; Arriaga y Medina, 2018).

Es importante comprender que los aspectos culturales y subjetivos son parte constitutiva de los sindicatos y que se reflejan en sus costumbres (más allá del contexto institucional y normativo en el que se insertan), lo cual influye y afecta los roles e identidades diferentes para mujeres y varones que se construyen dentro de estas organizaciones. Es por ello que a la hora de analizar la relación sindicalismo-género, tal como expresa Aspiazu, “(...) la comprensión e interiorización de la mirada de género sobre las desigualdades existentes entre varones y mujeres es un paso necesario para su inclusión y para la implementación de políticas sindicales que aporten al cambio” (2015: 11). Siguiendo a la autora y dada la persistencia de situaciones que naturalizan las desigualdades de género en la vida sindical, “Sin el convencimiento de quienes dirigen y gestionan los sindicatos sobre la importancia del enfoque de género, y sin un cambio interno que haga al sindicalismo una organización más igualitaria e inclusiva, no es posible una incorporación plena de la problemática de género a sus políticas y

acciones gremiales” (2015:11). Habiendo introducido al vínculo complejo entre sindicalismo y género, se procede a profundizar en las formas de participación de las mujeres dentro de los gremios lo cual es una instancia básica y central tanto para la visibilización de la problemática de la desigualdad de género que afecta a la fuerza laboral femenina, como para el desarrollo de políticas inclusivas dentro del ámbito sindical.

La desigual intervención femenina al interior de los gremios se corresponde con la estructura y la dinámica de las organizaciones sindicales que aún no han atravesado una transformación real, radical y concreta, para la participación de hombres y mujeres en igualdad de condiciones. En efecto, al respecto de las características de la afiliación femenina, un estudio reciente de la OIT menciona que: “En particular, pueden observarse unas tasas de sindicación más altas en el sector público, en el que predominan las mujeres. A pesar de esto, incluso en los sectores que registran altas tasas de empleo femenino y de afiliación sindical, los hombres siguen ocupando la mayoría de los puestos de liderazgo sindical” (OIT, 2019:55). En línea con ello, aun cuando se trata de actividades ampliamente feminizadas, como la docencia o la enfermería donde la mayor proporción de afiliados son mujeres, si se coloca el foco en “los puestos de dirección sindical, se rompe la simetría de la relación entre el porcentaje de mujeres trabajadoras del sector y la proporción de afiliados a los sindicatos en los gremios de mayor presencia femenina, ya que existe una fuerte primacía masculina” (Azpiazu, 2015: 16).

Gran parte de la literatura elaborada en torno a esta temática resalta la participación de la mujer en el ámbito gremial haciendo hincapié en la subordinación de las trabajadoras a las formas de dominación patriarcales presentes en los sindicatos y a

su escasa participación efectiva en la vida gremial. Al respecto, Ventrici señala que aun en gremios con altos niveles de democratización interna y una participación extendida y activa por parte de la fuerza de trabajo femenina, se dan marcadas restricciones tácitas para la integración de las trabajadoras en la estructura interna del sindicato. En tal sentido, la autora destaca la presencia de “(...) una participación subordinada de las mujeres en la propia organización del cuerpo de delegados, donde las militantes en general padecen también ciertos niveles de invisibilización de su actividad política junto con un relegamiento a las tareas de menor relevancia dentro de la organización” (2013: 13). Asimismo, los estudios sobre esta problemática se han concentrado en profundizar acerca del lugar que ocupa la mujer en los sindicatos identificando que, tal como sucede en el mercado de trabajo, dentro de estas instituciones se produce una segregación tanto horizontal (por tareas) como vertical (por categorías) a la hora de participar o dirigir las organizaciones sindicales. Si bien los gremios son por lo general ámbitos masculinizados, donde la participación femenina es mínima, se reconoce que sólo desde ellos se puede fomentar la igualdad y equidad entre géneros, planteando que la principal demanda de las trabajadoras a los sindicatos consiste en que éstos se conviertan en actores que les garanticen una mejor calidad de empleo y una mayor equidad en la participación de la vida sindical (Haidar, 2007).

Hablar del rol de la mujer dentro de los sindicatos, conlleva indefectiblemente, a abordar las dificultades que se les presentan para insertarse en dicho ámbito, dados los condicionamientos sociales que se le imponen al género femenino. Rigat-Pflaum (2008), destaca en tal sentido, la falta de disponibilidad de las mujeres para participar de la vida sindical dado que las mismas deben encargarse del cuidado del hogar además de su trabajo productivo; en tanto que Ventrici focaliza en “(...) las dificultades que las

propias mujeres militantes manifiestan que deben enfrentar en el plano subjetivo y afectivo para poder sostener su actividad político- gremial, que no aparece legitimado por su entorno familiar y social” (2013:13). Lo expuesto es relevante para comprender que más allá de los factores institucionales, de la cultura masculina de los gremios (que muchas veces actúa excluyendo al colectivo femenino), existen condicionantes internos, provenientes del rol atribuido a las mujeres en tanto madres/encargadas del hogar, que pueden obstaculizar su activismo sindical.

La participación dentro de los sindicatos puede darse en distintos niveles, modalidades y prácticas, pasando por la simple afiliación, el asumir algún cargo representativo a nivel de las bases o acceder a posiciones directivas dentro de la estructura gremial; asimismo, puede expresarse en el hecho de acudir, encabezar o acompañar las medidas de fuerza que pueda desplegar el sindicato. En este sentido, también se observa una desigualdad frente a las posibilidades de las mujeres para intervenir en cualquiera de estas instancias dado que “[...] las mujeres encuentran obstáculos a su participación en el ámbito sindical también en las dificultades para adecuar su intervención a modelos fundados en códigos, discursos y estrategias hegemónicamente masculinos que rigen la práctica sindical” (Aspiazu, 2015:8). En correlación con ello, las mujeres que optan por militar dentro del gremio y logran acceder a alguna instancia de participación dentro dichas instituciones deben atravesar una serie de dificultades vinculadas, por un lado, a la culpa que les genera dedicar tiempo extra laboral a las actividades sindicales y que limita su presencia en el hogar. Dicho sentimiento se asocia al no poder cumplir plenamente el rol socialmente atribuido como madres y esposas, lo cual conduce no solo al surgimiento de conflictos intrafamiliares sino también, triplica la labor de la mujer a quien además de las tareas

domésticas y laborales, se le agregan las sindicales. Por otro lado, para muchas mujeres militantes, insertarse en un ámbito masculinizado como el sindicato y más aún gremios que representan actividades con amplia concentración de varones, como Camioneros, pareciera implicar asumir cierta identidad masculina que les permita ser reconocidas, respetadas y valoradas por sus compañeros (Ventrici, 2013).

Dada la situación de la mujer dentro de la vida sindical, numerosos estudios han indagado acerca de la influencia que determinadas normativas han tenido en este sentido. Reconociendo la superflua participación femenina tanto en las actividades gremiales como en la ocupación de cargos o toma de decisiones al interior de estas instituciones, la Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674, sancionada en 2002, se constituye como una de las principales medidas de acción positiva para impulsar la presencia de mujeres en los cargos electivos de los sindicatos fomentando así, su inclusión en las instancias de negociación (Trajtemberg, 2010). Sin embargo, Bonaccorsi y Carrario, en su trabajo “Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo” argumentan que “(...) estas medidas no necesariamente aseguran la defensa de intereses de género, ni suponen la ruptura con los patrones de comportamiento patriarcal materializados en los modos de accionar y ejercer el poder en el sindicalismo, sólo son pautas para poder acceder a una igualdad de oportunidades” (2012: 3). En sintonía con ello, Lupica (2010), destaca que la mencionada ley si bien constituyó un avance en lo respectivo a incrementar la participación de la mujer en el mundo laboral y en el ámbito del poder gremial, no alcanzó a lograr aun una equidad entre mujeres y varones en lo que refiere al acceso a la dirigencia sindical, puesto que “(...) la presencia femenina [en los sindicatos] crece a medida que desciende la jerarquía de los cargos” (Lupica, 2010:132).

Tanto Lupica como Rigat-Pflaum resaltan otras acciones que se llevan a cabo para fomentar la igualdad de oportunidades en los sindicatos y que se han mencionado anteriormente, tales como las comisiones de la mujer o de género a través de las cuales los gremios toman conocimiento de las necesidades específicas de las mismas y en función de ello, elaboran políticas para eliminar los mecanismos discriminatorios entre hombres y mujeres, fomentando la igualdad de oportunidades de participación de estas últimas en las decisiones sindicales (Lupica, 2010; Rigat-Plafum, 2008). Asimismo, varios/as autores/as resaltan el poder de la negociación colectiva como instrumento que ofrece a los sindicatos la posibilidad de promover la incorporación y tratamiento de la problemática de género en los espacios laborales y gremiales. Sin embargo, tal como menciona Aspiazu, a pesar de los avances en materia de participación femenina en la actividad sindical “(...) la inclusión de demandas de igualdad de género en los Convenios Colectivos de Trabajo (CCT) es aún incipiente. Por ejemplo, aquellas relativas a la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado continúan teniendo un sesgo de género muy marcado y se ha avanzado poco, en cláusulas convencionales que igualen derechos en materia de permisos o licencias parentales que realmente muestren avances concretos respecto a la corresponsabilidad entre varones y mujeres en el cuidado infantil” (2013:12). Acorde al breve panorama presentado sobre las características de la participación femenina en el ámbito sindical, el siguiente eje resalta los alcances y condicionantes a la hora de tratar la incorporación de la perspectiva de género en dicho espacio.

Avances y limitaciones en la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: acciones, evolución y aspectos pendientes para el tratamiento de las políticas de género en los sindicatos

Tal como menciona Aspiazu (2013), dada la complejidad que asume el tratamiento de la problemática de género para ser entendida en sus diversas dimensiones, es menester plantear la transversalización de la problemática, a fin de lograr que las desigualdades de género respecto al acceso a puestos de dirección gremial y a las dificultades que encuentran las mujeres para conciliar la vida familiar, laboral y sindical, se reconozcan y traduzcan en acciones efectivas por parte de los sindicatos, tendientes a superarlas. Este aspecto es ampliamente tratado por Godinho Delgado (2009), quien identifica que el principal obstáculo para el desarrollo efectivo de una política sindical con perspectiva de género es justamente, no reconocer la existencia de condicionantes culturales, ideológicos y sociales que perpetúan las asimetrías entre varones y mujeres.

La mayor sindicalización de las mujeres en las últimas décadas constituyó un gran desafío para el accionar tradicional de los gremios, empujándolos a oír las demandas de las mujeres afiliadas y militantes activas, lo cual provocó como resultado, cierto avance en materia de inclusión de reformas institucionales y políticas de transversalización en los sindicatos, en pos de fomentar la igualdad de género (Arriaga y Medina, 2020). Estos cambios, aunque incipientes, se apoyan en un renovado movimiento feminista que procura el empoderamiento de las mujeres visibilizando las inequidades a las que se someten en diversos ámbitos y revalorizando sus derechos en tanto trabajadoras. Pese a ello, se observa que actualmente, la elaboración y aplicación

de políticas relacionadas al género no son un tema prioritario en la agenda sindical. En este sentido, tal como exponen Arriaga y Medina:

En ese horizonte de preocupaciones por los alcances de la democratización de la representación sindical -de la mano del análisis del incremento en proporcionalidad entre los sexos y de la incorporación de algunas problemáticas de género en la agenda sindical-, es posible dar cuenta de una paulatina transformación en las estrategias sindicales por la equidad de género a largo plazo (Kirton, 2015). Por otro lado, se ha llamado la atención sobre la vinculación de estos desplazamientos con los procesos de renovación generacional del activismo sindical, más permeable -e incluso en interacción- con el activismo feminista, que favoreció la creación de alianzas o redes para promover la equidad en el mundo laboral (Colgan y Ledwith, 2002; Kainer, 2009) (2020, 161).

Respecto al avance de la inclusión de la perspectiva de género en el accionar sindical, se retoma aquí el alcance de ciertas medidas desarrolladas con el fin de promover la inclusión de mujeres en dicho ámbito a través de cupos o cuotas, como paso primordial para transformar la estructura sindical y así lograr permear las prácticas gremiales y la negociación colectiva, con un enfoque de género. En este sentido, las políticas hacia y sobre las mujeres fueron variando en orientaciones y en énfasis a lo largo de los años, pasando de simples enunciados en pos de la igualdad de oportunidades, a la generación de secretarías de la mujer y finalmente, a la Ley de Cupo Sindical Femenino (2002) (Carrario y Freire, 2010). Lo que han demostrado diversos estudios a partir de la sanción de esta ley es que, pese a representar una mejora en términos cuantitativos acerca de la inclusión de la mujer en el espacio sindical, resulta aún insuficiente en relación al aumento de la toma de conciencia sobre la igualdad de género y de la efectiva participación femenina en el poder sindical (Carrario y Freire,

2010). En efecto, Aspiazu manifiesta que “A pesar de la aplicación y cumplimiento del cupo sindical en gran parte de los sindicatos argentinos todavía existen desigualdades respecto del modo en que las mujeres se insertan y en las posibilidades que tienen de ser protagonistas, incluir sus propias demandas y modificar las estructuras tradicionales de representación y de ejercicio del poder” (2015:14). Ahora bien, para profundizar en la incorporación de la perspectiva de género en la agenda sindical es preciso mencionar el alcance que ha tenido, en este sentido, la negociación colectiva como herramienta para promover la equidad de género.

La negociación colectiva se presenta como el mecanismo más adecuado para incorporar, en función de la participación y necesidades de las/os trabajadoras/es, cláusulas con enfoque de género que tiendan a propiciar un espacio sindical y laboral más equitativo. Sin embargo, pese al incremento de las negociaciones durante el periodo de revitalización sindical, sumado a la mayor participación femenina en los gremios debido a la ley de cupo, la promoción de la igualdad efectiva sigue teniendo una débil presencia tanto en las negociaciones como en los convenios colectivos de trabajo (Trajtember, 2010). El avance en este caso, se ha reflejado principalmente en los aspectos asociados a la protección de la maternidad, incremento de la licencia por paternidad, la vida familiar (licencias por hijos), las condiciones de trabajo para mujeres o se ha limitado a incluir cláusulas sobre no discriminación e igualdad de oportunidades, pero sin definir acciones concretas en este sentido. Por el contrario, son pocos los sindicatos y convenios que han avanzado en establecer acciones y cláusulas tendientes a tratar la problemática de la conciliación entre trabajo y familia, fomentando así la corresponsabilidad en los cuidados, cuestión que condiciona ampliamente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Aspiazu, 2015). “Las dificultades

para acceder a puestos de trabajo de mayor calificación, la discriminación en los procesos de selección y promoción, la brecha salarial y la atención no compartida entre trabajadores y trabajadoras en lo que hace a las responsabilidades familiares son temas aún pendientes de ser tratados específicamente y con mayor profundidad [en las negociaciones colectivas]” (MTEySS, 2014:54).

En base al estado de conocimiento presentado, se reconoce, por un lado, que se ha producido un importante avance en materia del tratamiento de la problemática de género como tema a discutir en el ámbito académico, político, laboral y sindical. Sin embargo, y tal como establecen las/os autoras/es antes mencionadas/os, resta un largo camino para que los gremios puedan convertirse efectivamente, en espacios democráticos en términos de género y sean promotores del empoderamiento sindical femenino.

EL CASO DE ESTUDIO. RECONOCIMIENTO, TRATAMIENTO E INCLUSIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO SINDICAL: LA EXPERIENCIA EN CAMIONEROS

1. La mujer en espacios generizados: barreras para la participación femenina en actividades tradicionalmente masculinas: el sector del transporte de cargas, la logística y otros servicios complementarios

Para comenzar a desarrollar la presentación de los datos, se consideró necesario comprender, a partir de fuentes secundarias, antecedentes sobre el sector bajo estudio y la propia mirada de las/os entrevistadas/os, los principales condicionantes que operan sobre la fuerza laboral femenina al momento de insertarse y permanecer en la actividad del transporte automotor de cargas, logística y demás servicios que involucra el gremio Camioneros, demostrando la persistencia de inequidades de género en el mercado laboral y en este sector en particular. Se pretendió aquí responder al primer objetivo de estudio, estableciendo un breve panorama sobre la relevancia económica del sector de transporte de cargas a nivel nacional, la participación femenina en dicho rubro y sus condiciones laborales, como así también, motivaciones y dificultades para acceder y mantenerse en este sector “atípico” para ellas.

1.1 Breve panorama del sector de transporte automotor de cargas y su impacto a nivel económico y laboral

Tal como se establece en el trabajo elaborado por el Centro Tecnológico de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial (C3T) de la Secretaría de Extensión Universitaria de la Universidad Tecnológica Nacional “El sistema de transporte carretero de cargas de

la República Argentina está integrado por un vasto y complejo conjunto de empresas de transporte carretero, con diversidad de servicios y heterogeneidad de componentes” (2007: 19). El hecho de que sea la modalidad de transporte de cargas más ampliamente utilizada en Argentina -puesto que alcanza a cubrir geográficamente todo el territorio nacional-, y los camiones tengan capacidad para trasladar todo tipo de productos, sumado a que involucra un gran número de empresas de diversas características, conlleva a que la información al respecto de este sector sea parcial y limitada (Müller, 2004).

En línea con lo expuesto y según establecen Gonzáles y Martínez (2013), en Argentina aproximadamente el 95% de las cargas terrestres se transportan en camiones, en tanto que el porcentaje restante es trasladado por vías ferroviarias. Esto se explica porque los ferrocarriles requieren de una fuerte inversión pública, mantenimiento, recursos e infraestructura que en el caso del transporte automotor de cargas (realizado con camiones), se resuelve más rápidamente y mediante capitales privados. Tal como menciona Pontoni (2013), varios factores contribuyeron al desarrollo y crecimiento del transporte carretero a partir de 1960 y al surgimiento de organizaciones representantes de los trabajadores de la actividad; entre ellos se pueden mencionar: a) el deterioro de los ferrocarriles debido a la falta de inversión en ellos; b) la necesidad de transportar menores volúmenes de productos, con servicios que facilitaran su distribución urbana y redujera los costos; c) la desestructuración y desmantelamiento del sistema ferroviario a partir de su privatización en la década del 90.

Con respecto a la relevancia económica de la actividad, puede decirse que la misma se debe a las transformaciones en los modos de organización de la producción, fundamentalmente, al importante proceso de tercerización de servicios -entre ellos el

transporte-, y a la pronta capacidad de respuesta a dichos cambios que el sector ha demostrado (C3T, 2007). Tal adaptación fue posible gracias a cierta informalidad que se da en este segmento del mercado, dado que no existe una normativa específica ni un control exhaustivo que se requiera para desempeñarse en la actividad, lo cual da lugar a que coexistan pequeñas, medianas y grandes empresas junto con una gran proporción de transportistas autónomos. Tal como indica Pontoni, el “hecho de que la entrada y salida del mercado de los transportistas no está reglamentada, y que la infraestructura que se requiere para operar son propiedad del Estado y, por tanto, de libre acceso (es decir, rutas, caminos, etcétera), fomenta la informalidad dentro de este segmento de actividad económica” (2013:96).

Pese a que la actividad esencial de las empresas que conforman el mercado del transporte terrestre de cargas es el traslado de mercaderías, varias de ellas lo complementan con otras tareas vinculadas al transporte “como servicios de depósito, manipulación de cargas, consolidación y desconsolidación de mercaderías, entre otras actividades. Todo ese conjunto de tareas (incluido el transporte) se define, actualmente, como ‘Actividad logística’” (C3T, 2009:1). La logística implica, básicamente, la distribución física de los productos, integrando en dicho proceso, la organización, programación, ejecución y seguimiento del traslado de distintos bienes, ya sean materias primas como productos terminados. “Estas actividades pueden incluir, entre otras muchas, servicios al cliente, previsión de la demanda, control de inventario, servicios de reparación, manejo de mercancías, procesamiento de pedidos, selección de la ubicación geográfica de fábricas, almacenes, compras, embalaje de producción y distribución, tratamiento de mercancías devueltas, recuperación y tratamiento de desperdicios, distribución, transporte y almacenamiento” (C3T, 2007:44). La importancia y el

impacto de la incorporación de dichas actividades logísticas al segmento económico del transporte se manifestó en dos aspectos: por un lado, se incrementó el nivel de facturación y ganancias por ventas del sector.⁷ Por otro lado, como expresa Pontoni (2013), para el sindicato de Camioneros, el surgimiento e inclusión de la operatoria logística y la relevancia del transporte terrestre de cargas en el plano económico nacional, colaboró para que el gremio incrementara su base de afiliados/as, representando a los/as nuevos/as colaboradores/as que se sumaban a la actividad.⁸

1.2 La fuerza laboral femenina en el sector del transporte. Un acercamiento al campo de estudio

Tal como se indicó en el marco teórico, el mercado laboral se haya segmentado en función del género, donde los roles y atributos asignados socialmente a mujeres y hombres dan lugar a una división sexual del trabajo. Hoy en día, e independientemente del avance de la participación laboral femenina en diversas ocupaciones y puestos, las mujeres continúan teniendo modalidades de inserción desiguales respecto de los varones, inequidad de oportunidades de contratación, diferencias salariales y, asimismo, persiste su mayor presencia en ramas de actividad vinculadas a brindar bienestar y calidad de vida a las personas (Ponasso, 2016; Aspiazú, 2014-2015). La segregación

⁷ En este sentido, según los datos arrojados en el “Informe sobre operadores logísticos 2019”, elaborado por la Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL), durante 2019 la cifra se ubicó en \$67.761 millones, creciendo un 37,5% respecto de 2018. Asimismo, el documento indica que la logística emplea a 27.673 trabajadores (2% menos en relación a 2018, de los cuales solo un 9% son mujeres), entre nómina, transportistas, seguridad, temporarios y limpieza. Finalmente, los segmentos que posibilitan y concentran dicha facturación son: transporte, distribución nacional 53%; gestión de almacenes, 32%; abastecimiento, 7%; otros servicios 6%; gerenciamiento de la red logística y seguridad, 2% (CEDOL, 2019).

⁸ Este breve panorama sobre el transporte y logística se desarrolla con el propósito de comprender las principales características del sector de actividad alcanzado por el sindicato caso de estudio. Si bien esto se verá en profundidad en el apartado nº2 tal como expone Pontoni, Camioneros nuclea sindicatos que “representan a trabajadores de 17 subsectores económicos, ligados al transporte, la logística y otros servicios complementarios. Por su relevancia en el desarrollo sectorial, así como por la cantidad de empleo que concentran, los más representativos son: el transporte de cargas; la logística, almacenamiento y distribución (Logística); la recolección de residuos (Recolección); correos privados (Correo) y el transporte de caudales (Caudales)” (2016:137).

horizontal (Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro, 2015; Vozzi y Lafuente, 2017; Aspiazu, 2014) se presenta como una barrera que, si bien no prohíbe la inserción de las mujeres en determinadas ocupaciones, sí obstaculiza y limita profundamente su inclusión cuando se trata de sectores o actividades considerados cultural y tradicionalmente atípicos para ellas, tal como sucede en el caso del transporte. El sector del transporte, en sus diversos medios y formatos, es uno de los catalogados como masculinos dada la predominancia de varones ocupados en este segmento del mercado. Tal como se releva en una nota publicada en el diario Clarín a fines de 2019, “según datos de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte, solo el 0,7% del total de las licencias para transporte de carga han sido entregadas a mujeres, algo así como apenas un poco más de 400” (Percivale, 2019: s/p). Asimismo, el hecho de que para ejercer este tipo actividad deben tenerse ciertas aptitudes como fuerza física y temperamento (atributos no asociados al género femenino), contribuye a que las mujeres tengan una participación marginal en este rubro. “El predominio de los valores patriarcales y la sexualización del trabajo son elementos que limitan la entrada de la mujer a estos mercados, generando con ello la idea errónea de que la mujer no es apta para ejercer estas labores tradicionalmente masculinas” (Jaimurzina, Muñoz Fernández y Pérez, 2017: 20). Cabe destacar, que el progreso tecnológico aplicado al rubro del transporte y logística ha modificado la forma en que se ejerce la actividad y el entorno en que se lleva a cabo, volviendo las tareas más sencillas y seguras, requiriendo actualmente, de una mayor profesionalización y nuevas aptitudes no tan vinculadas a la fuerza (Brunet, 2011; Jaimurzina, Muñoz Fernández y Pérez, 2017). Sin embargo, el discurso de la masculinidad del sector persiste excluyendo a las mujeres, asentando tal discriminación en prejuicios y preconceptos en torno al género femenino, “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’ en la idea del sector logístico como característico de hombres e incompatible para las mujeres” (Ponasso, 2016: 63).

Al respecto, una de las entrevistadas, indicaba que pese a contar con las credenciales habilitantes para la conducción de camiones, tuvo dificultades para insertarse en la actividad, aun cuando las empresas locales demandaban choferes. Como consecuencia, debió mudarse a un pueblo cercano para encontrar trabajo como transportista: “Fue difícil arrancar por el tema de que en San Nicolás postularme para camionera sorprendía, me hacían preguntas de cómo iba a hacer con la lona por el peso, con las barandas y todo eso, esas cuestiones influyeron para ellos, me cerraron las puertas todos los transportes grandes de San Nicolás”⁹ (Delegada chofer_1, 2020). Por su parte, otra chofer señalaba que pese a contar con experiencia manejando camiones para la empresa de transporte de una familia amiga, al momento de ingresar a la compañía petrolera en la que actualmente se desempeña, debió atravesar varias barreras:

Me costó 1 año y 2 meses estar parada fuera de la empresa pasando frío y calor hasta que me hicieran una entrevista; estuve mucho tiempo tratando de entrar hasta que lo logré. Me decían, ese tiempo, que una mujer no estaba vista como chofer, me discriminaban mucho por el solo hecho de que soy mujer; yo soy chiquita, flaquita, petiza, como que por eso no podía. Incluso me hacían las pruebas y me decían, ya te vamos a llamar y nunca me llamaban, hasta que la dueña de una de las primeras

⁹ Las citas textuales de las/os entrevistadas/os de corta extensión, se consignarán dentro del cuerpo del texto en letra redonda y entre comillas, referenciando al interlocutor.

empresas donde arranqué fue la primera que me dio una oportunidad, porque era mujer. Pero si, costó muchísimo (Chofer afiliada_2, 2020)¹⁰.

A través de los relatos acerca de las experiencias de inserción femenina en la actividad del transporte de cargas, se pudieron identificar ciertos rasgos comunes en todas ellas, vinculados a la motivación para participar en una ocupación tan masculinizada. En primera instancia, se destaca un vínculo familiar entre las mujeres y su interés, o como muchas dijeron, “pasión”, por trabajar en el rubro, sobre todo aquellas que manejan camiones. Cabe aquí aclarar que, dentro del segmento de transporte y logística, las dificultades de inserción, así como el orgullo de lograr acceder a la ocupación, se manifestaron con más predominancia en las mujeres que buscaban conducir algún tipo de transporte de carga, por sobre aquellas que ingresaron a la actividad en la rama de abastecimiento y depósito de mercaderías. La gran mayoría de las entrevistadas expresó contar con cierto antecedente en sus familias, -ya sea por parte de padre, hermanos o parejas-, que inculcaron en ellas el interés y deseo de insertarse en el rubro del transporte, dando la pauta de que sigue siendo poco natural para la mujer y más bien algo heredado (Ponasso, 2016). Padres camioneros, apasionados por la mecánica y “los fierros”, autos de carrera, criarse en el campo entre camiones, fueron algunos de los factores que las motivaron emplearse en esta actividad, rechazando y hasta incluso despreciando, las ocupaciones típicamente femeninas, como las administrativas. Por otro lado, aquellas que lograron insertarse con mayor facilidad, reconocieron que ese acceso se debió a contar con familiares o amigos que les brindaron la oportunidad de demostrar sus capacidades o al hecho de ser autónomas y manejar sus

¹⁰ Las citas textuales de las/os entrevistadas/os de mayor extensión, se consignarán en bloque y en letra cursiva referenciando al interlocutor, de modo de resaltar dichas voces y diferenciarlas de los aportes bibliográficos.

propios camiones, es decir, no tener que atravesar un proceso de selección: “Me encontré con un antiguo jefe de muchos años y fui a su campo para hacer algunos trabajos y también a pintar su casa, y enfrente del portón del garaje había estacionado un camión con una cisterna de 25 mts. Le pedí que lo retirara para poder seguir pintando y me dijo ‘sácalo nomás, es cómo manejar un auto, pero un poco más grande’ y ahí arrancó mi vida en un camión” (Transportista independiente_2 ex afiliada, 2020). Por su parte, otra de las entrevistadas quien junto con su hermano tiene una pequeña empresa familiar y es dueña de su camión, relataba:

Aprendí yendo con mi papá al puerto, pero después yo ya me largué sola. Al principio fue un poco...no se veían muchas mujeres, yo fui una de las primeras y cuando te veían la gente se sorprendía de verte arriba del camión. Pero ahora ya no porque somos muchas. No, yo no atravesé ninguna situación de esas [dificultades de inserción en la actividad], porque yo en mi caso estuve andando sola [refiriendo a que es autónoma] y el trabajo [en relación de dependencia cuando su camión se rompió] me lo dio gente que realmente me conocía. Me contrataban porque me conocían y sabían que yo de chica siempre manejé camiones y me confiaban sin ningún tipo de problemas (Transportista independiente_4 ex afiliada, 2020).

Desde su experiencia, y al respecto de la inserción en este tipo de actividad, otra chofer de la provincia de Córdoba y afiliada a Camioneros, reflexionaba:

Es muy raro que te subas a un camión sin haber tenido algún contacto cercano con la profesión. A ver, yo empecé por una cuestión de que no me gusta estar quieta. Después al mes me di cuenta que podía ganar mucho más que estando sentada atrás de un escritorio, que es lo que había estado haciendo hacia un año atrás. O sea, que lo que yo gané en ese mes, creo que no lo gané en tres meses de trabajo normal [de oficina] y después, con el correr de los meses, ya le empecé a tomar el gusto, cuando entré en el

grupo de las chicas¹¹ me enganché más; después te empezás como a apasionar viste, yo ahora no me veo haciendo otra cosa. Yo me bajo de este camión si el día de mañana a mi patrón se le ocurre vender los camiones, pero yo buscaré otro (Chofer afiliada_1, 2020).

A lo largo de estos relatos, se evidencia con claridad que la segregación horizontal disminuye cuando las mujeres cuentan con apoyo familiar, contactos o conocidos en empresas de transporte y obviamente, cuando trabajan por su cuenta. Sin embargo, la inserción en la actividad no les garantiza igualdad de trato entre compañeros, evidenciándose cierta discriminación en el tipo de tareas que se les asignan y en muchos casos, el acceso a esta actividad implica un *costo emocional*. Éste deviene de la actitud o carácter que deben asumir para “encajar” en el ambiente camionero, de la tensión que se produce entre las exigencias laborales y las responsabilidades familiares, y de la discriminación que perciben socialmente por ser mujeres en una profesión tan masculina y machista (Brunet, 2011). Las estrategias que cada una ha desarrollado para afrontar este camino lleno de piedras son tan diversas como cada mujer entrevistada, sin embargo, todas coinciden en que el esfuerzo vale la pena porque las mueve la pasión y la vocación por esta actividad.

Las mujeres que trabajan en transporte de carga y logística tienden, por un lado, a tener (o desarrollar) un carácter fuerte, debiendo imponerse o marcar límites frente a sus compañeros varones. Por otro lado, algunas han manifestado tener que asumir una presencia no tan femenina para evitar “provocaciones”, pese a que ello implique estar incómodas respecto a su ropa de trabajo. Otras, en cambio, se esfuerzan por no adoptar

¹¹ La entrevistada refiere al grupo de Facebook “Simplemente Camioneras” conformado por mujeres que trabajan en la actividad del transporte de cargas a lo largo de todo el país.

una actitud varonil, pese a estar en un ámbito esencialmente masculino. Al respecto, una de las entrevistadas comentaba:

Me han dicho: “si te metiste a manejar un camión aguántatela, vos querés igualdad con nosotros aguántatela”. No pará, yo no quiero igualdad con ustedes yo quiero hacer mi trabajo y ser mujer. Sigo siendo mujer, no porque ande arriba de un camión soy hombre. El vocabulario de camionero yo lo manejo, soy más boca sucia que ellos a veces, me tienen que decir: “acordate que sos mujer”. Me pasa también que tengo que tratar de tener más empatía con las mujeres de los camioneros, ¿me entendés? porque yo ando todo el día metida entre ellos ¿viste? A mí no me vas a ver de calza arriba del camión, yo soy un macho vistiéndome, lo más rea posible, cosa de que no digan “hay fijate ésta como anda mostrando el...”. Porque es así, yo veo chicas arriba del camión como se visten y yo digo, me visto así y me comen viva, no me comen viva los hombres, sino las mujeres de los hombres. A ver, yo no me voy a poner una calza para que venga un pavo y me diga cosas que no me gusten, que cualquiera me diga cualquier guarangada, así evito andar peleando. Yo me bajo del camión y soy una mujer normal, uso tacos, soy de las que más pollera usa (Chofer afiliada_1, 2020).

Desde su experiencia, una de las choferes de la rama petróleo agregaba, “[...] tenés que lidiar con las mujeres de tus compañeros, yo no soy lesbiana, me encantan los hombres, pero NO mis compañeros de trabajo. Esperan a que la camionera sea lesbiana, marimacho o fea, ponele [...] Siempre ando en mameluco y si voy a un evento gremial me tengo que poner ropa suelta, tenés que cuidarte en un montón de cosas” (Chofer afiliada_2, 2020). Por su parte, otra entrevistada, reafirmaba que para estar en la actividad hay que saber imponerse y a modo anecdótico, contaba que su propio marido le dice *Mario* algunas veces; lo cual permite inferir que para ella “saber imponerse” o

“que la respeten” implica ser reconocida como un hombre, en cierta medida (Transportista independiente_3, 2020).

Las experiencias transitadas por las mujeres en el rubro del transporte de cargas permiten observar que no es gratuito para ellas el acceso a la actividad de choferes. A menudo, atraviesan situaciones discriminatorias, insultos, miradas, cuyo fin es hacerles saber que están en un terreno que les es ajeno. Si bien afirman no buscar ser iguales a los hombres, por otro lado, naturalizan, consciente o inconscientemente -como mecanismo para evitar situaciones de acoso o prejuicioso sociales- expresiones y comportamientos varoniles, “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” (Turbiner en Ponasso, 2016:73).

Pertenecer a esta actividad atípica para la mujer conlleva una serie de tensiones entre el gusto, las ganas, las motivaciones que cada entrevistada ha expresado para ejercer como choferes y el inherente maltrato o destrato, desvalorización, indiferencia, falta de credibilidad en sus capacidades, culpabilidad por no poder ejercer plenamente el rol socialmente asignado como encargadas de las tareas del hogar y crianza de hijos. Las condiciones en que se ejerce la actividad (horarios, infraestructura) y las relaciones interpersonales que se dan entre compañeros dan la pauta que se trata de un ambiente laboral no pensado para la participación femenina. Pese a que muchas de las entrevistadas manifestaron mantener un trato cordial, de camaradería e incluso recibir ayuda de otros choferes estando en ruta, no sucede lo mismo en el caso de sus propios compañeros de trabajo o incluso, por parte de otras mujeres de la actividad. Como se observó en varias entrevistas, el *bulling* y las burlas son moneda corriente, “Sobrenombres, los que quieras, Katraska, Florencia de la V, Lizy, Rambona, etc.”

(Transportista independiente_2-ex afiliada, 2020). En este sentido, otra de las conductoras de camiones explicaba que la mirada crítica y peyorativa hacia la mujer es constante, que en ocasiones sus compañeros de trabajo se jactan de los accidentes o errores que ella pueda cometer al hacer maniobras con los camiones y que la segregación que recibe ha afectado, incluso, sus condiciones laborales:

Mis propios compañeros del centro de trabajo es como que hay un poco de envidia, un poco de competencia. Yo cuando trabajo, en cosecha más que nada, agacho la cabeza y viajo no me importa lo que hacen los demás. Pero me llegó a pasar que a principios de mayo yo era la que había hecho más viajes largos a Rosario, que es lo que me reditúa económicamente, ¿sabes que llegaron a hacer que hiciera todos viajes cortos? hasta que me di cuenta, hasta ese límite llegaron, cuando vieron que yo no me quedo callada y que les peleo todo [...]. El año pasado que hicieron una cena y a uno se le ocurrió hacerme un reconocimiento; me regalaron un mate por ser la única mujer camionera de la zona. No sabes el lío que le hicieron al tipo que porque me daban eso a mí... yo sé bien lo que hago, pero a ese extremo llegan, no pueden creer que una puede hacer lo que hacen ellos y a su vez, a lo mejor, lo haces mejor que ellos (Chofer afiliada_1, 2020).

En línea con ello, otra chofer agregaba que tal discriminación o prejuicio para con las mujeres que se desempeñan en actividades masculinizadas, se da también dentro del mismo colectivo femenino:

Al principio sí, como en todo, como cuando entré por primera vez a una empresa, el hecho de ser mujer, te ven y piensan “hay vos sos secretaria” y no, soy chofer, incluso las que más discriminan a veces son las propias mujeres. Yo he recibido mucha mala onda de incluso compañeras camioneras que no están en el gremio porque ellas tienen que trabajar más horas y ganan menos que yo [...] y tenés que lidiar con las mujeres de

tus compañeros [...] Tengo carácter fuerte me hago respetar, siempre va a haber alguien que va querer canjear algo, que va a querer hacerse el banana y el límite se los pones vos, es así. Después tus propios compañeros del trabajo o mismo del gremio, que no dan ni dos mangos por vos porque no piensan que vas a poder hacer el mismo trabajo que hace un hombre. Cuando apenas empezás se te quedan mirando como diciendo “¿qué va a hacer ésta?”, pero después cuando te van conociendo y saben que puedes, les cerras la boca (Chofer afiliada_2, 2020).

Los testimonios expuestos marcan rasgos en común entre las mujeres que eligen dedicarse laboralmente a actividades no asociadas social y culturalmente, al género femenino. “El conjunto de situaciones en que las mujeres que optan por oficios no tradicionales se ven inmersas, contribuyen a bajar la autovaloración de sus capacidades y a limitar la inclusión de otras mujeres en ella, factores que están determinados por el ambiente discriminatorio y no por sus capacidades, con ello se agudizan las desigualdades de género y se convierten en desventajas sociales que las afectan principalmente a ellas ya que sus oportunidades laborales se limitan [...]” (Iraheta, Aragón y Campos, 2003:4). Como se evidencia, los ejemplos de segregación ocupacional, acoso, desacreditación, que vivencian las mujeres solo por su género son habituales y más crudos al momento que se incorporan a la actividad del transporte, debiendo esforzarse doblemente para demostrar sus habilidades hasta que el resto del personal masculino se “acostumbre” a compartir con ellas los espacios de trabajo. Sin embargo, también se produce tanto en la actividad laboral como en el ámbito gremial, lo que Ponasso (2016) denomina “hostilidad horizontal”, donde la competitividad y falta de solidaridad se da entre las propias mujeres, buscando conservar los pocos lugares u oportunidades laborales que le otorgan al personal femenino, manifestándose así, situaciones de celos y conflictividad entre ellas, tal como expresaron las entrevistadas.

Al respecto, una de las choferes, que también es delegada gremial, comentaba que difícilmente una mujer que ingresa a una empresa como chofer -ante una vacante- recomiende a otra, dando la pauta que, en cierto modo, ellas mismas limitan la participación femenina en el sector.

Como se mencionó anteriormente, el rubro del transporte y logística no fue concebido originalmente para mujeres y esta división sexual del trabajo se expresa en diversos modos. En línea con ello, los propios espacios de trabajo (las empresas donde se realizan cargas y descargas, los puertos), evidencian que no fueron planificados para la presencia femenina. Tal como explicaba una de las conductoras de camión de la rama cereales, “No están las condiciones dadas para mujeres, la infraestructura. No les interesa, por eso les dan prioridad, te despachan rápido” (Transportista independiente_1, 2020). Lo que resaltaba la entrevistada, y que fue señalado por varias de ellas, refiere a que en algunos puertos se les da prioridad de descarga a las mujeres, pero no como beneficio, sino porque no ofrecen condiciones sanitarias (baños, duchas) diferenciadas para ellas o porque quieren evitar toda situación conflictiva que pueda darse en un lugar donde se encuentran pocas mujeres entre muchos varones. Lo mismo sucede en algunas empresas que aún no han hecho las adecuaciones necesarias para las mujeres conllevando a que éstas deban hacer sus necesidades dentro de sus propios camiones (Ponasso, 2016).

Como último aspecto relevante en relación a las condiciones de trabajo del sector del transporte y logística y el rol de género atribuido a la mujer, se encuentra la cuestión familiar y doméstica. El hecho de que las tareas del hogar y cuidado de hijos queden, en general, a cargo de las mujeres conduce a la llamada doble jornada (Wainerman, 1994-2000; Oliveira y Ariza, 1999; Aspiazu, 2014; OIT, 2017), la cual,

como se presentará más adelante, se triplica y complejiza cuando además de trabajar de forma remunerada y ocuparse de las cuestiones domésticas, las mujeres asumen un papel activo en el plano sindical. Esta función asignada a ellas culturalmente, conlleva cierta carga que pesa al momento de su contratación (costos vinculados a la maternidad: lactancia, guardería, ausentismo), convirtiéndose en una barrera que limita las oportunidades de acceso de las mujeres al sector del transporte carretero. Por otro lado, el ejercicio mismo de la actividad, cuyos horarios y jornadas implican largos periodos de tiempo fuera del hogar, hacen que este trabajo se torne algo incompatible frente a sus responsabilidades familiares (Ponasso, 2016). De hecho, las entrevistadas que manifestaron no tener problemas entre su desempeño como choferes y la organización del hogar o tareas del cuidado, fueron aquellas que no tenían hijos o bien, habían comenzado a dedicarse a la actividad cuando éstos ya eran mayores.

Hace tiempo lamentablemente perdí autoridad en mi casa debido a que quedaban mucho tiempo solos en la semana y cuesta retomar el vínculo. Debieron asumir tareas de adultos, hacerse cargo de la hermana menor, los varones terminaron la secundaria por cansancio, una de mis niñas se fue a vivir a Mendoza y terminar el secundario allá porque no había buena relación con los hermanos. Uno de ellos dio sus primeros pasos en la droga [...] yéndose de casa, durmiendo en plazas y calles, fue muy muy duro. Nunca entendieron que de mi trabajo dependía el alquiler de la casa donde vivíamos, sus alimentos, impuestos, etc. Los días de franco aprovecho para limpiar a fondo, lavar, pero descanso más trabajando porque en casa al ver tanto descontrol me dan ataques de pánico (Transportista independiente_2 ex afiliada, 2020).

Tal como expresaba la entrevistada, la crianza se dificulta cuando la presencia en el hogar no es continua. Si bien ser madre no le impidió acceder al trabajo de chofer, reconoció que dedicarse a esta actividad afectó su rol y autoridad como tal; sumado a

ello, al ser madre soltera –y no tener con quien compartir estas responsabilidades-, todas las tareas domésticas, de limpieza, recaen sobre ella. En línea con esto, el sentimiento de culpabilidad por no poder encarnar plenamente su papel como madres, esposas, típicas “amas de casa”, se evidenció en la mayoría de los relatos. Algunas entrevistadas expresaron compensar las ausencias prolongadas por los viajes “cocinando para varios días y dejando la casa impecable” o llamando a sus hijos y preguntando por sus tareas escolares en cada lugar donde tuvieran señal (Transportista independiente_3, 2020); otras tantas, viajan con sus hijos o nietos en el camión, buscando compartir tiempo de calidad. La dificultad de articular la maternidad con la vida en las rutas, la necesidad de recurrir a distintas estrategias para apaciguar la sensación de culpa por no ser madres presentes, el perderse distintos eventos familiares y a la vez, dedicarse a la actividad laboral que les apasiona da lugar a una situación de frustración, de cuestionamiento interno ante las preferencias y prioridades elegidas. Sobre ello, una de las entrevistadas expresaba:

Los problemas que podemos llegar a tener en tema familiar, con hijos, padres, que se presentan, son que no podemos organizar una fiesta, un primer día de clases, esas cosas no las podemos organizar, vivimos el día a día. No podés decir “este fin de semana voy a organizar tu cumpleaños”, no lo podés prometer, porque no sabes si vas a volver a casa o no. Viajando pensas mucho, no solamente en lo que nosotros hacemos al volante, sino también, en lo que hace el otro. Salís de tu casa con un pensamiento, pero no sabes si vas a volver. Es una vida dura, pero uno la elige, y a veces duele, pero a veces te llena el corazón, es libre, es feliz, pero a veces hay cosas que no las podés manejar [...]. Ser madre y elegir ser camionera son sentimientos encontrados... muchas veces nos ponemos a pensar si está bien elegir lo que amamos porque amamos las dos cosas, es muy, muy difícil (Delegada chofer_1, 2020).

Si bien la problemática que atraviesa a las madres vinculada a conciliar su desarrollo laboral/profesional y sus responsabilidades familiares se presentan en la mayoría de las mujeres (OIT, 2019), en la actividad del transporte de cargas, dadas sus condiciones de trabajo, parecería resultar aún más incompatible. Por tal motivo, muchas veces se produce una “penalización en el empleo vinculada a la maternidad” (OIT, 2019:41), lo cual implica que ser madre reduce, aún más, las oportunidades de contratación de las mujeres. Pese a ello, las entrevistadas que lograron insertarse en la actividad expresaron que sus patrones estaban satisfechos con su labor y cumplimiento, destacando que en varias ocasiones resultan ser más profesionales, comprometidas, dedicadas y cuidadosas con las herramientas de trabajo que los compañeros varones (Jaimurzina, Muñoz Fernández y Pérez, 2017). Al respecto, una de las entrevistadas, que llegó a tener una empresa con 22 camiones a cargo, explicaba “las mujeres que están arriba de un camión son más responsables, más que un hombre, así como la mujer puede faltar por el tema maternidad o cuidado de hijos, yo tuve choferes que se ausentaban o llegaban tarde por temas de alcoholismo y drogas. Me pasó de tener que lidiar con esposas por temas de infidelidad. La mujer es más consciente, tiende a querer a realizar el trabajo más rápido para regresar a su casa y estar con la familia, incluso se saca horas de sueño, se baja del camión y sigue haciendo las cosas [de la casa] normal” (Transportista independiente_3, 2020).

Hasta aquí se ha brindado un panorama de la situación actual de la mujer en el rubro del transporte de cargas, lo cual establece un punto de partida relevante para comprender su presencia y participación en la vida sindical y entender cómo se configura la perspectiva de género dentro del gremio Camioneros, dado que la menor

proporción de mujeres en la actividad impacta directamente en su visibilidad como trabajadoras y en la representación de sus necesidades e intereses como afiliadas.

2. Estructura sindical de Camioneros y su articulación con las políticas de género

Habiendo descrito el complejo entramado de la actividad del transporte de cargas y logística y la manera que la mujer se inserta en este sector masculinizado, mediante el presente eje de abordaje se busca reconstruir y caracterizar la organización interna del gremio que constituye el objeto de este estudio, a fin de responder al segundo objetivo de investigación. Se procura aquí recuperar, mediante antecedentes, documentos elaborados por el propio sindicato y datos recopilados de su sitio web, información sobre la constitución y relevancia del gremio, su organización interna, ramas de actividad que incluye, la distribución de funciones y secretarías que componen a esta institución. Asimismo, a través de las entrevistas, se hizo hincapié en comprender la situación de la mujer dentro de Camioneros, indagando sobre su participación y actuación dentro del sindicato: nivel de afiliación, subramas de actividad con mayor presencia femenina, participación de mujeres en cargos directivos, reconocimiento y abordaje de la problemática de género a través de la creación de áreas/departamentos especializados.

2.1 Presentación del actor sindical bajo estudio: surgimiento, características y organización interna

Las transformaciones sucedidas dentro de la actividad del transporte automotor de cargas asociadas a la mayor preferencia de los camiones y rutas como medio de traslado de mercaderías frente a los ferrocarriles, sumado a la incorporación de la

logística como parte de la actividad favoreció e incrementó la importancia de Camioneros en el plano de la representación sindical sectorial “dado que a partir de la expansión de la actividad, el caudal de trabajadores a representar aumentó, a la vez que lo colocó en un nuevo escenario para discutir con los empresarios y el Estado políticas públicas destinadas a este sector” (Pontoni, 2013: 97). Cabe aclarar que la denominación del colectivo *Camioneros* involucra tanto a la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Carga, Logística y Servicios (FEDCAM), como a los 24 sindicatos de primer grado, distribuidos en las distintas provincias del país (Pontoni, 2013).

Si bien Camioneros comenzó a tener mayor protagonismo en el sindicalismo argentino a partir de la segunda mitad de la década de los 90' y se reforzó durante el periodo de revitalización sindical (Senén González y Del Bono, 2013) gracias a sus estrategias de expansión horizontal, el proceso de reconversión productiva y la conducción de su indiscutido e histórico líder Hugo Moyano,¹² debe reconocerse que la primera organización de camioneros se creó en marzo de 1945, en Buenos Aires, obteniendo en diciembre del mismo año, la personería gremial n°6 (Benes y Fernández Milmanda, 2012). Tal como reza la página web del sindicato, a partir de ese momento se constituyó, a través de la resolución 168 de la Secretaría de Trabajo y Previsión de la Nación, en una de las primeras entidades reconocidas por el gobierno argentino como representante de los/as trabajadores/as de la actividad del transporte de cargas y capacitada para defenderlos/as, fueran afiliados/as o no, ante el Estado y los empleadores/as (Etala, 2012). Años más tarde, las distintas seccionales del país se

¹² Hugo Antonio Moyano asume la conducción del Sindicato de Camioneros de Buenos Aires en 1987 y ha reafirmado su liderazgo hasta la actualidad ganando las elecciones en 1987, 1991, 1995, 1999, 2003, 2007, 2011, 2015 y 2019 (<https://www.camioneros-ba.org.ar/index.php/sindicato/resena-historica>). En 1992 es elegido como Secretario General de la FEDCAM (Benes y Fernández Milmanda, 2012).

unieron para, en 1964, fundar la Federación de Camioneros (FEDCAM), que en 1965 obtuvo su personería gremial y en 1966, logró la firma del primer CCT de la actividad que regulaba las condiciones laborales a nivel nacional (Benes y Fernández Milmanda, 2012).

Como se expuso en párrafos anteriores, Camioneros comenzó a cobrar mayor relevancia a partir de la conformación del MTA (1994), liderado por Moyano. El Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA) surgió como una organización político-sindical que repudiaba las reformas estructurales impulsadas por las medidas neoliberales del gobierno Menemista, las cuales habían precarizado las relaciones laborales; “el espíritu de los dirigentes del MTA no buscó reformar el sindicalismo argentino, sino que su objetivo fue recuperar la CGT para generar una ‘contrarrevolución dentro del propio peronismo’” (Pontoni, 2017:83). Posteriormente, Moyano fue elegido para dirigir la CGT disidente -constituida por varios de los sindicatos que conformaban el MTA- y en 2005, comenzó a “liderar la CGT unificada, lugar desde el cual se convirtió en un miembro clave de la coalición gobernante durante las presidencias de Néstor Kirchner (2003-2007) y Cristina Fernández de Kirchner (2007-2011)” (Benes y Fernández Milmanda, 2012: 41). Lo expuesto resulta relevante para comprender el posicionamiento de Camioneros dentro de las relaciones laborales y entender que su poder deviene, en parte, de la capacidad para generar alianzas que le han permitido, por un lado, consolidarse como interlocutor sindical legítimo en el campo político, y por otro, fortalecer su representatividad ante los afiliados/as (Pontoni, 2017). Asimismo, dicho protagonismo se explica por diversas estrategias que ha desarrollado el gremio. Una de ellas es la *expansión horizontal*, la cual le ha permitido a Camioneros, a partir de la incorporación de nuevas ramas de actividad (transporte de

caudales, recolección de residuos, correo privado y la logística a través de la Resolución del MTEySS 144/2003), incrementar su colectivo de representados/as, que pese a conformarse por un grupo muy diverso de trabajadores/as, se tradujo en una mayor cantidad de afiliados/as (Benes y Fernández Milmanda, 2012). Sin dudas, estas acciones de expansión respecto al ámbito de representación, le confirieron a Camioneros un mayor poder de negociación y movilización, permitiéndole incrementar sus recursos económicos (Senén González y Del Bono, 2013). Además, el comenzar a concentrar otro tipo de actividades ligadas al transporte de cargas, le concedió una amplitud de alcance tal, que abrió el juego para que llevara adelante numerosos conflictos de encuadramiento sindical, disputando a otras organizaciones (como el Sindicato de Comercio), determinados grupos de trabajadores/as (Pontoni, 2017).

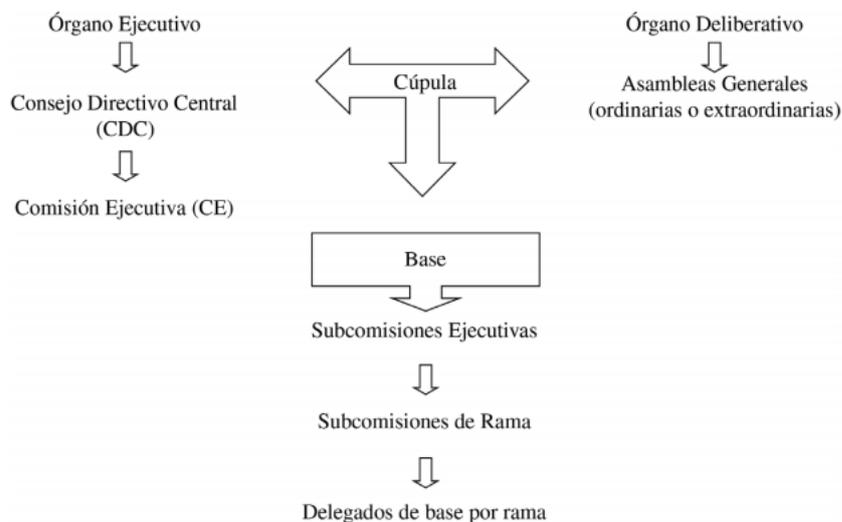
Tal poder sindical ejercido por Camioneros y el heterogéneo colectivo de trabajadores/as que comenzó a representar produjeron cambios en su estructura organizacional:

Como resultado, el gremio ha dejado de ser un sindicato de oficio para pasar a ser un sindicato de actividad –la logística– que reúne en su convenio colectivo diversas subramas. Sin embargo, esta expansión del gremio no hubiese sido posible sin una concomitante transformación en su estructura organizacional que le permitiera albergar y controlar a un crecientemente heterogéneo colectivo de trabajadores. Esta transformación organizacional tiene cuatro componentes principales: diversificación funcional, expansión vertical, expansión territorial y centralización decisional (Benes y Fernández Milmanda, 2012:45).

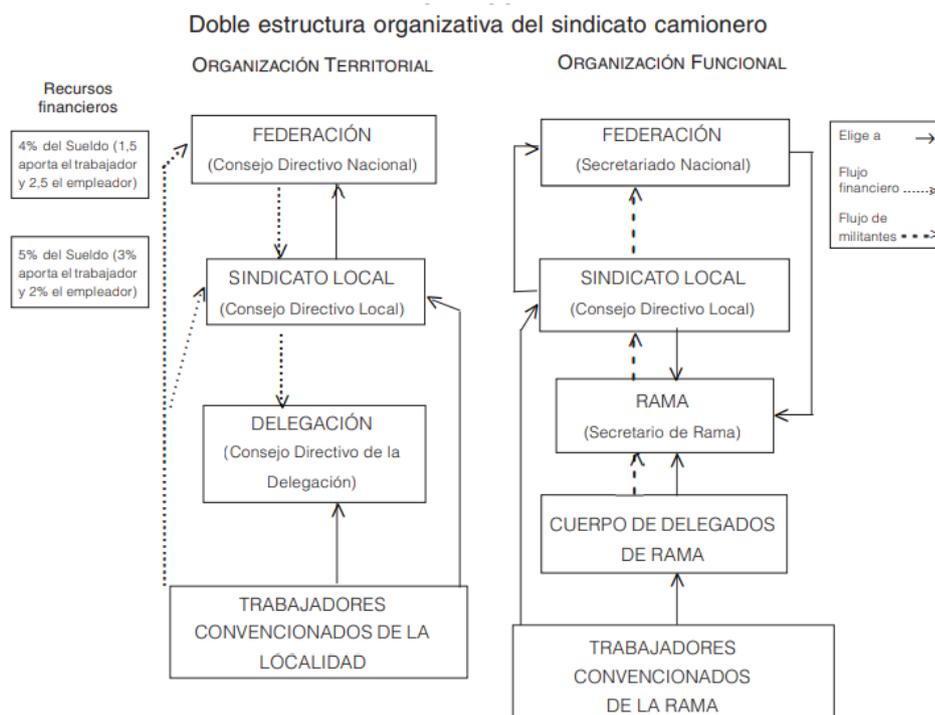
Al hablar de la *expansión vertical*, los/as autores/as remiten a la presencia del gremio en los espacios laborales a través del fomento y promoción de la elección de delegados/as en las empresas. Mediante estas figuras, Camioneros ha logrado una

mayor cercanía y contacto con los/as afiliados/as, reforzando y afianzando su identidad sindical. La *expansión territorial*, como otro de los mecanismos explicativos de la relevancia del gremio bajo estudio, refiere a la presencia de la FEDCAM a nivel nacional. De hecho, Camioneros se ha expandido a lo largo de todo el país contando con sindicatos locales en cada provincia y delegaciones en las ciudades donde la actividad del transporte es predominante. Este alcance ha sido posible gracias a su abarcativa *estructura organizacional diversificada*, donde a la típica conformación por sindicatos provinciales y sus respectivas delegaciones, se le adiciona la organización por ramas de actividad. Estas ramas cuentan con su propio secretariado, quien las representa dentro del sindicato local. Tal gestión descentralizada que se da gracias a la existencia de subcomisiones por rama (donde los secretarios/as de rama se posicionan como nexo entre delegados/as y el gremio), parecería favorecer la comunicación interna y la atención a las demandas puntuales dado el estrecho contacto entre afiliados/as y el sindicato. Sin embargo, existe por sobre esta estructura, una marcada *administración centralizada en lo que respecta a la toma de decisiones*, las cuales se concentran en la cúpula gremial a cargo de Hugo Moyano quien dirige tanto la Federación como el Sindicato de Buenos Aires que es, a nivel de los provinciales, el más importante por cantidad de afiliados/as (Benes y Fernández Milmanda, 2012; Pontoni; 2017).

Para visualizar la organización descrita, se presentan a continuación dos esquemas que permiten comprender la estructura del gremio acorde a los órganos que lo conforman según su estatuto (esquema 1) y a su vez, la dinámica que ha sabido gestar Camioneros a través de un diseño de expansión territorial, pero combinado con la centralización decisional (esquema 2).



Esquema 1. Fuente: “Estrategias de organización del sindicato Camioneros en Argentina (1991-2011)” (Pontoni, 2017:85)



Esquema 2. Fuente: “El Nuevo Liderazgo Sindical en la Argentina Post Neoliberal: el Caso de la Federación de Trabajadores Camioneros” (Benes y Fernández Milmanda, 2012:46).

Pese a no ser un tema prioritario de esta investigación analizar el rol de liderazgo de Hugo Moyano, su figura y forma de conducción, sostienen y retroalimentan la

estructura sindical de Camioneros. Esto implica, por un lado, que todo asunto gremial, actividad, acción -independientemente del tema que se trate-, es puesto bajo su consideración conllevando a que los/as trabajadores/as, delegados/as y demás dirigentes de delegaciones, seccionales, ramas y secretarías, se sientan acompañados/as y comprendidos/as por su líder, reforzando así, su adhesión y pertenencia. Reforzando esta idea, una de las representantes sindicales entrevistadas mencionaba “[...] Hugo es único con la gente. Yo creo que fui bendecida, en esa cuestión como trabajadora, primero de tenerlo como representante, que representaba a las trabajadoras y ahora como ser par de él. Él no solo te escucha, sino que cada vez que habla él, un mensaje te deja, de reflexión, de lo que sea. [...] mira, de todos los que conozco no le llega nadie” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). Tal como se expresa en el artículo “Fundamentos de la «revolución camionera»”, la permanencia de Moyano durante ya más de dos décadas en el máximo cargo gremial responde a varias cuestiones, entre ellas, su responsabilidad y compromiso con el gremio y los/as trabajadores/as; el ser un referente para los demás dirigentes; las conquistas (salariales, asistenciales y recreativas) obtenidas para sus afiliados/as; las estrategias políticas que supo desplegar para acrecentar la presencia del gremio en todo el país; y su capacidad de conducción:

Tiene el don del convencimiento; convenció a todos los sindicatos del interior sobre cuál era el cambio, y hoy lo está demostrando. Este es un cambio sustantivo. Mientras que, en el aspecto patrimonial, se sabe y se aprecia, el incremento financiero ha sido espectacular [...]. Nos preguntaban el secreto, y al unísono, les respondíamos: «tenemos una persona que lucha» y la pelea se da en forma permanente. Nos enseñó a luchar, les enseñó a los trabajadores que debían tener dignidad, y desde siempre, ha exhibido su coherencia como estandarte (Mariani, 2012:8).

Si bien la centralización decisional presente en el gremio (y encarnada en Moyano), ha servido a los fines de generar un colectivo unificado bajo el llamado *sentimiento camionero*, cuya lealtad hacia su líder se expresa en frases como “con Moyano no tengo miedo”, “de la cuna al cajón, Camioneros mi sentimiento, Moyano conducción”, y en el apoyo masivo a las movilizaciones que encara el sindicato, también ha conllevado a una limitada competencia interna. En tal sentido, el hecho de tratarse de una organización que responde al modelo sindical argentino verticalista, en la que se da una concentración y monopolización del accionar sindical (Etala, 2012; Grisolia 2016), sumado a la atracción que genera la figura de su Secretario General, “desalientan la apertura de espacios que estimulen la participación política en los procesos electorarios” (Pontoni, 2017:86).

Para finalizar esta breve caracterización de Camioneros, cabe recordar que su amplia y compleja estructura organizacional está encabezada por la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios, de la República Argentina la cual agrupa a 24 sindicatos de primer grado y representa 20 subramas de actividad,¹³ conforme a lo establecido en el

¹³ “Según el CCT 40/89 y el Estatuto del Sindicato de Choferes de Camiones Obreros y Empleados del Transporte de Cargas por Automotor, Servicios, Logística y Distribución - CABA y Pcia. de Bs. As, son: 1) Transporte de Cargas en General (corta y larga distancia); 2) Rama de Transporte pesado y grúas móviles; 3) Rama Transporte de Caudales; 4) Rama Transporte de Clearing y Carga Postal; 5) Rama Servicio de Recolección y/o Compactación de Residuos y/o Barrido y Limpieza de Calles, Vía Pública y/o Bocas de Tormentas y Tareas Complementarias y/o Afines; 6) Rama Transporte y Distribución de Diarios y Revistas (y cualquier otro tipo de publicaciones); 7) Rama Transporte de Combustible Líquidos (sólidos, líquidos o gaseosos, a granel y/o fraccionados); 8) Rama Transporte de Materiales Peligrosos; 9) Rama Transporte y/o Logística para la Actividad Petrolera; 10) Rama de Expreso, Mudanzas y Encomiendas y/o Fletes al Instante; 11) Rama de Transporte y Distribución de Aguas, Gaseosas y Cervezas; 12) Rama de Operaciones Logísticas, Almacenamiento y Distribución; 13) Transporte para Corralones (incluye el traslado de materiales para la construcción, hormigón pre elaborado, escombros mediante contenedores y/o volquetes, movimientos y montaje de elementos pesados destinados a obras de ingeniería civil).[...] desagregación de la primer sub-rama (transporte de cargas en general), a saber: 14) Transporte de Fríos y Congelados, 15) Transporte de Chacinados y/o Embutidos, 16) Transporte de Cereales, Oleaginosos y Ganado en pie, 17) Transporte de productos” (Pontoni, 2013: 86-87). Asimismo, en agosto de 2020 bajo la Resolución 932/2020 el Ministerio de Trabajo de la Nación, homologó el acuerdo entre la FEDCAM y la cámara empresaria FADEEAC incorporando al CCT 40/89 que nuclea a

CCT 40/89 y en el estatuto del Sindicato de Choferes de Camiones Obreros y Empleados del Transporte de Cargas por Automotor, Servicios, Logística y Distribución - CABA y Bs. As. Estas subramas -que comprenden diversas actividades clave para el normal desenvolvimiento de la economía-, si bien le han conferido mayor capacidad de acción al gremio, exigen, por otro lado, que deba asumir una importante transversalidad de representación (Pontoni, 2013). En tal sentido, la complejidad estructural que implica la representación de diferentes actividades -que en muchas ocasiones no se vinculan entre sí-, podría implicar una diversificación en la representación de intereses de los/as trabajadores/as y, por tanto, un debilitamiento de su fuerza colectiva; sin embargo, esto no resultó ser un obstáculo para Camioneros, quien ha demostrado saber construir un entramado organizativo que beneficia la interacción entre sus distintas ramas (Pontoni y Radiciotti, 2011).

2.2 La estructura interna y la afiliación femenina en Camioneros. Participación ¿activa? en la vida sindical

Tal como se expresó en el apartado anterior, la estrategia expansiva de Camioneros le otorgó un mayor poder sindical gracias, en parte, a la masiva incorporación de nuevos/as trabajadores/as. Sin embargo, esta ampliación de la base de afiliados/as significó también, atender nuevas y diversas demandas, no solo vinculadas a las mejoras salariales sino también, a las condiciones de trabajo particulares de cada rama y a las necesidades de las y los trabajadoras/es que las integran. En tal sentido, “La incorporación de nuevos afiliados requiere, entonces, de una estructura organizacional permeable a las nuevas demandas y [...] lo suficientemente integrada y vertical como

choferes del transporte de carga los ítems 5.13. Rama de Residuos Patológicos, 5.14 Rama de Residuos Industriales y el ítem. 5.15 Rama Residuos no Industriales a nivel nacional (“Camionero incorpora tres nuevas ramas...”, 2020: s/p).

para mantener estas demandas encauzadas. [...] sólo una estructura sindical que cuente con una importante presencia en los lugares de trabajo y un fuerte activismo de base puede llevar adelante con éxito una estrategia expansionista. [...] ser capaz de controlar lo que sucede en sus diferentes niveles, lo que implica una organización de las relaciones de poder dentro del gremio vertical y fuertemente centralizada” (Benes y Fernández Milmanda, 2012:46). Al respecto de estas relaciones de poder, cabe mencionar que si bien la Federación está conformada por 20 sindicatos de primer grado con personería gremial y 5 con simple inscripción (según CCT 40/89), dentro Camioneros, el Sindicato CABA - Buenos Aires se considera el de mayor injerencia y representatividad, puesto que constituye el 60% de los recursos económicos y de afiliación que posee la FEDCAM (Pontoni, 2013)¹⁴. Actualmente, la Federación cuenta, según lo recopilado desde fuentes periodísticas, con 240 mil afiliados/as a nivel nacional (“Con lista única, Hugo Moyano...”, 2019), de los cuales el 96% son varones, en tanto que el cupo femenino representa solo el 4% (“Karina *** y el rol...”, 2019). Esta proporción de afiliados/as resulta lógica al catalogarse la actividad del transporte como típicamente masculina, siendo la participación femenina (tal como se observó en el primer apartado del trabajo de campo), notablemente inferior. Pese a ser solo números, estos datos resultan explicativos tanto del alcance como las limitaciones que aún existen en el plano sindical camionero para la incorporación de la perspectiva de género y la visibilidad de las mujeres que forman parte de este gremio. En sintonía con ello, cabe destacar que resultó complejo recuperar información exacta acerca de la participación femenina en Camioneros referente a cantidad de afiliadas y ramas en las que se ubican, lo cual permite inferir que no es un tema prioritario para el sindicato

¹⁴ Si bien en la presente investigación se aborda el tratamiento de la problemática de género en Camioneros, claramente el sindicato CABA-Bs.As., al identificarse como el más representativo, se vuelve central como unidad particular de análisis.

contar con indicadores que permitan elaborar un diagnóstico real sobre la incorporación de la mujer a la actividad y al gremio (Brunet, 2011). Ante la escasez de datos oficiales, se consultó a las/os entrevistadas/os acerca de la afiliación femenina y sus características.

Son mayoría hombres en Camioneros. Sobre 100, todos afiliados, el 4% somos mujeres, que no quiere decir que el 4% de las mujeres seamos camioneras o chofer de camión. Dentro del gremio Camioneros teníamos 18 ramas. Las que tienen más volumen de cantidad de gente son: la rama recolección de residuos, la rama logística y la rama correo. En las tres que te nombré primera hay más mujeres. La logística son los grandes centros logísticos, por ejemplo, tenemos Falabella, Andreani. Son lugares donde hay mucha cantidad de mujeres (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

La concentración de mujeres en estas ramas no es casual, puesto que dentro de las actividades tan diversas que nuclea Camioneros, se trata de aquellas más vinculadas a las tareas y funciones asignadas tradicionalmente a las mujeres. Por ejemplo, en el caso de la recolección de residuos, según explicaba la Dirigente del espacio de Género del Sindicato Bs. As. -quien también es delegada de dicha rama-, las mujeres ocupan los puestos de barrenderas, llevando a cabo el barrido y limpieza manual de calles y cordones, emparentándose esta labor, a los quehaceres domésticos que, en base a los roles estereotipados de género, les son naturales a la población femenina. Al respecto de la inserción a la actividad y la distribución de funciones la entrevistada comentaba, “Empezaron con 10 y ahora son como 40 [Mujeres]. Yo sigo todavía como delegada y tengo dos bases. Tengo chicas en la zona de Cabildo y Juramento que son las que barren y tengo en Palermo, la otra base [...] yo logré que le den una categoría a una de las compañeras, promocioné a una de las chicas y ahora maneja una de las barredoras ¿viste

las que barren los cordones? Bueno, ella está como chofer y una acompañante que será cargadora” (Dirigente espacio de Género Bs. As., 2020). Si bien el logro es válido y meritorio, que solo una mujer acceda al puesto de chofer (el cual es reservado exclusivamente a los varones y representa la mayor categoría en la escala salarial), da la pauta de cómo la división sexual del trabajo se expresa aún en quienes logran insertarse al sector del transporte, independientemente de la rama que se trate; “La organización o división del trabajo por sexo muestra también la existencia de una inserción diferenciada de varones y mujeres en el mercado laboral [...] las mujeres se concentran en actividades de atención y cuidado de personas; tareas de limpieza;¹⁵ actividades administrativas en los distintos sectores” (MTEySS-OIT, 2014: 19). Similar es lo que sucede en la rama logística, donde también hay mayor presencia femenina que se concentra, sobre todo, en los puestos operativos¹⁶ que involucran la realización de tareas manuales, exigen atención a los detalles y control de calidad de los productos; actividades para las que, según los roles de género, las mujeres son más apropiadas (Guedes; Huberman; Montanaro; Tufro, 2015). Al respecto, la Dirigente del espacio de la Mujer del Sindicato de Bs. As., quien fue delegada de la rama logística, explicaba de lo que se encargaba ella y sus compañeras en general, “Todo lo que era armado de pedidos, todo lo que hace una logística y bueno me tocó pasar por todos los sectores. Para ese entonces yo estaba en la línea de pedido, estaba en reacondicionamiento de todo lo que se devolvía o lo que estaba para tirar o recuperar” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). Tal como evidenciaba Ponasso “hay tareas en logística, de

¹⁵ El subrayado es propio.

¹⁶ La representación de la FEDCAM abarca conductores de 1º, 2º y 3º categoría, conductores de grúas, operadores de autoelevadores, recolectores de residuos, peones de barrido y limpieza, de mudanza y reparto, recibidores de guías, embaladores, personal operativo del servicio de correo y clearing (operador de servicios, distribuidor), personal operativo del transporte de caudales (choferes, auxiliares), personal de taller/mantenimiento (oficiales, engrasadores, lavadores) y personal administrativo (CCT 40/89, categorías según escala salarial 2020).

más precisión, mayor cuidado, en las que las mujeres son mejores que los hombres. Por ejemplo, en farmacia, cosmética, preparación de pedidos, de cosas pequeñas o alto valor, las mujeres son más detallistas y más prolijas” (2016: 246). De allí que sea una de las actividades comprendidas por Camioneros que más emplea mujeres y que reúne una considerable proporción de afiliadas.

Reforzando la idea del apoyo de Moyano a la participación y presencia femenina en Camioneros, otra de las referentes ampliaba la información acerca de los comienzos de la participación femenina en el gremio, “Cuando él arranca en Buenos Aires en el 82’, empieza a sumar mujeres y resulta que no había mujeres en las distintas actividades. Entonces la primera mujer que se acerca, es una administrativa de una empresa de camiones, la segunda que se acerca en una posición más combativa, Anita se llama, está en La Plata, en el área de la recolección. Fue la primera mujer que sube a los micros con todos los varones, que quiso ir a las marchas, y que empieza a militar en el gremio” (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-Referente espacio de Género FEDCAM, 2020). Como se observa, esas primeras y pocas mujeres estaban insertas, al igual que en la actualidad, en sectores y tareas catalogados como típicamente femeninos. Hoy en día, no solo se ha incrementado la afiliación de mujeres a Camioneros, sino también, ocupan puestos administrativos dentro del gremio: recepcionistas, atención al público en el sector de obra social sindical o mutual y, asimismo, tienen un papel ciertamente más activo dentro de la organización interna del sindicato, cuyas particularidades, se describen en el siguiente eje.

2.3 Los espacios de la mujer y de género dentro de la estructura sindical de Camioneros

Habiendo introducido en términos muy generales la presencia femenina en el gremio a nivel de afiliación y ramas en las que se ubican, caber recordar que dentro del rubro del transporte de cargas hay mujeres que, al ser propietarias de sus camiones, no están afiliadas a Camioneros. Si bien la menor proporción de afiliadas como su mayor presencia en determinadas ramas y puestos dentro de ellas refleja la naturalización de ciertos estereotipos de género, es menester preguntarse qué sucede respecto a la ocupación de cargos directivos por parte de las mujeres en este sindicato. En base a lo expuesto por las entrevistadas, en Camioneros no se llega a cubrir el mínimo del 30% de mujeres sobre el total de trabajadores/as, para que exista representación femenina en los cargos electivos y representativos del gremio, que sea equivalente a dicho porcentual. Por tanto, este sindicato no estaría obligado a aplicar tal cuota de dirigentes femeninas que es lo que establece la Ley N° 25.674 de Cupo Sindical, como medida de acción positiva para promover una participación equitativa en la toma de decisiones entre varones y mujeres en el ámbito gremial (Guedes; Huberman; Montanaro; Tufro, 2015). Tal como explicaba una de las referentes gremiales entrevistadas:

Cuando es el 95% de hombres, no podemos pretender que el 30% de la lista lo ocupemos las mujeres, cuando no llegamos ni al 5%. Nosotros no alcanzamos al 5% y sin embargo tenés alrededor de 6 compañeras formando la lista. Entonces, no es que nos conformamos de ocupar otro espacio, pero para una organización que es netamente masculina, somos pocas mujeres y tener espacio donde podemos trabajar sobre nuestras cuestiones no es poca cosa. Y eso es lo que valoro de Hugo, que nos da esa libertad de participar (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

En este contexto, según se pudo extraer de la página web actualizada del gremio, el Consejo Directivo de la Federación de Camioneros cuenta con 28 secretarías de las cuales 3 están ocupadas por mujeres y las 25 restantes por varones, indicando esto un 10,71% de presencia femenina en espacios de decisión a nivel nacional. Por su parte, el Sindicato de Bs. As. – CABA, cuenta con 22 secretarías siendo 4 de ellas ocupadas por mujeres, lo que corresponde a un 18% de mujeres en cargos directivos dentro del gremio. Tanto en FEDCAM como en Camioneros Bs. As., los cargos de mayor responsabilidad: Secretario General y Secretario Adjunto, son ejercidos por varones y, de hecho, en ambas organizaciones se repite la misma dupla Moyano, Hugo como general y Pablo como adjunto, quienes además tienen o tuvieron cargos en la CGT (Confederación General del Trabajo) y en la ITF (Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte). Asimismo, al analizar los mandatos que se suceden desde 1987 en el Sindicato Bs. As., y desde 1992 en la Federación, se observa que la cúpula patriarcal¹⁷ de Camioneros prácticamente no presenta recambio, lo cual si bien es identificado por el colectivo tutelado como un signo de fidelidad, lealtad y reconocimiento a su máximo líder -tal como expresaron varias/os entrevistadas/os con cargos gremiales- refleja también, un rasgo propio del sindicalismo argentino que tiende a preservar y concentrar el poder en la figura de autoridad, personificada en este caso, en Moyano (Pontoni, 2017). Lo expuesto permite evidenciar que aunque el porcentaje de mujeres en espacios directivos supera al número de afiliadas, persiste en Camioneros una distribución desigual no solo en el plano de la cantidad, sino respecto al nivel de los

¹⁷ La expresión refiere que los lugares de mayor peso político, autoridad y toma de decisiones dentro de los sindicatos, tal como se evidencia en el caso bajo estudio, tienden a ser ocupados exclusivamente por hombres. “Las cúpulas sindicales siguen teniendo rostro masculino o, en otras palabras, el techo de cristal también existe en el sindicato. Así, cabe decir que las estructuras sindicales presentan la misma infrarrepresentación femenina que los ámbitos de decisión de otras instituciones” (Torns y Recio, 2011:248).

cargos que ellas asumen dentro del gremio, quedando los de mayor jerarquía y peso en cabeza de los varones (y puntualmente de la familia Moyano), mostrando consecuentemente, la predominancia de éstos frente a la subordinación femenina (León, 2012; Bertolini, 2018; Goren y Prieto, 2020). Sin embargo, tal comportamiento no es exclusivo de los gremios que nuclean actividades masculinizadas como sucede en Camioneros, puesto que aun en los sindicatos de sectores donde las mujeres representan la mayoría de la población trabajadora y de afiliación (como el de salud) “se observa claramente un sesgo de género que marca la preponderancia de los varones en los lugares de mayor decisión y la escasa movilidad en los cargos directivos más importantes” (Aspiazu, 2014: 183).

Más allá de evidenciar la presencia de mujeres en puestos directivos dentro de Camioneros en términos de cantidad, es interesante en comprender el nivel y áreas en que se concentran. Acorde a lo obtenido de las páginas web oficiales del gremio, dentro de FEDCAM, las mujeres ocupan los siguientes espacios: Secretaría de la Mujer; Pro-secretaría de la Mujer; Secretaría de Derechos Humanos y Capacidades Diferentes; Secretaría de Igualdad y Género y se observa una mujer que ocupa el 3° puesto como Revisora de Cuentas Suplente. Por otra parte, en el Sindicato de Bs. As., las mujeres dirigentes se ubican en la Secretaría de Acción Social y Ayuda Solidaria; Secretaría de Vivienda; Secretaría de la Mujer; Pro-secretaría de la Mujer; Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género y también, presenta una mujer como revisora de cuentas.

A simple viste, existen 4 aspectos a destacar al respecto de los puestos ocupados por mujeres en el sindicato caso de estudio: 1) Pese a la escasa participación femenina en la actividad, las mujeres están sobrerrepresentadas en los cargos directivos de Camioneros, lo cual resulta interesante, y sin dudas positivo, para el abordaje de la

perspectiva de género considerando que se trata de un gremio netamente masculino; 2) Tanto la Federación como el sindicato local más representativo, cuentan en su estructura, con idénticos espacios liderados por mujeres y varios de ellos son ocupados por el mismo grupo de *compañeras*;¹⁸ 3) Las secretarías detalladas se orientan a aspectos sociales, a las llamadas “habilidades blandas”, aquellas que, en función de los roles estereotipados de género son más apropiadas a las mujeres en contraposición de las secretarías de mayor poder político y gremial que, como se evidenció, ocupan los varones. Sobre este escenario que suele ser común en todos los sindicatos, Bertolini explicaba:

Son pocas las mujeres que ocupan las secretarías generales, gremiales o de finanzas, mientras la mayoría desarrolla sus tareas en las áreas relacionadas con lo social y, por supuesto, con los temas de género (secretarías de la mujer, género, igualdad de oportunidades). [...] ser mujer se asocia con ser bondadosa, sensible, emocional y empática; mientras que ser hombre se relaciona con ser fuerte, racional, ambicioso y decidido, y es aplicándolos a sus estructuras (en este caso, a la selección de cargos) como las organizaciones [sindicales] institucionalizan y reproducen estos sesgos (2018: 15).

4) Dentro de la estructura de Camioneros, el nivel de poder y peso que representan las secretarías ocupadas por mujeres es inferior, puesto que no se vinculan con la esencia política, gremial y organizativa del sindicato y, por ende, desde dichos lugares, no cuentan con plena injerencia en las instancias de toma de decisiones; “Se reservan a las mujeres ciertos cargos específicos y no hay flexibilidad para que ocupen

¹⁸A partir de las entrevistas, fuentes secundarias y análisis de las redes sociales de Camioneros, se observó que tanto afiliados/as como dirigentes gremiales se identifican a sí mismos/as como compañeros y compañeras, lo que remite a cierta camaradería y unión entre los pertenecientes a este colectivo, además de ser una típica expresión del peronismo, corriente política a la que adhiere el gremio.

otros. Las mujeres ocupan solamente los cargos menos importantes o suplencias” (Godinho Delgado, 2020: 38).

Además de estos cargos y espacios feminizados identificados dentro de Camioneros (FEDCAM y Sindicato de Bs. As.), existen representantes femeninas - pocas- en algunos sindicatos provinciales y delegaciones que cuentan con Departamentos de la Mujer. Si bien no hay datos cuantitativos oficiales al respecto, una de las entrevistadas -de considerable trayectoria como delegada y dentro del gremio-, explicaba cómo se ha avanzado en este sentido, resaltando también, las dificultades aun presentes sobre todo en el interior del país, donde algunos dirigentes conservan pensamientos machistas que excluyen a las mujeres de los lugares de decisión:

Desde que está la Secretaría de la Mujer que se creó hace 15 años atrás dentro del gremio ha aumentado el número de chicas afiliadas, de chicas trabajadoras y también de la participación de las esposas de los choferes. La Secretaría de la Mujer [actúa] en Buenos Aires como a nivel país; yo estoy trabajando a nivel país hace 4 años. Por ejemplo, hace 4 años atrás teníamos 8 provincias nomás con Secretaría de la Mujer. Hoy tenemos 16 provincias con Secretaría o Departamento de la Mujer [...] Una secretaria es como que tiene el poder, el departamento solo trabaja, no tiene poder de decisión. Hay Secretarios Generales que todavía como que no aceptan el tema de la mujer y eso influye en las provincias, a pesar de que Hugo Moyano apoya mucho el tema de la mujer adentro del gremio [...] Salta, Córdoba, Tucumán, Santiago del Estero, Ushuaia son todas provincias que tienen mujeres secretarias (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística 2020).

Cabe aclarar, como punto relevante acerca de las responsabilidades sindicales que asumen las mujeres dentro de la estructura de Camioneros, que también existen representantes femeninas en los lugares de trabajo. De hecho, es a partir del incipiente

número de delegadas, que se gesta la creación de la Secretaría de la Mujer en el Sindicato de Bs. As. -en 2007-, gracias a la cual, posteriormente, más mujeres comenzaron a involucrarse en el gremio y animarse a ser delegadas. Al respecto, dentro del universo de entrevistados/as se buscó contactar a mujeres que además de ser afiliadas, tuvieran algún rol dentro del sindicato para expresar sus experiencias en dichos cargos, resultando obvio (acorde a lo desarrollado hasta aquí), que las pocas delegadas lo fueran, sobre todo, en las ramas logística y recolección contando con solo una mujer como delegada de la rama transportes de cargas generales. En relación a ello, una de las entrevistadas remarcaba “Hay algunas empresas que son todos varones que son delegados y no hay mujeres. En la logística tiene muchísimas mujeres, pero delegadas somos poquitas y para llegar a un cargo así, directivo, tenés que ser delegada y de ahí vas subiendo” (Dirigente espacio de Género Bs. As, 2020).

Si bien en próximos apartados se desarrolla acerca de las dificultades de las mujeres para acceder a estos cargos, así como las acciones que se llevan a cabo desde el gremio para la inclusión y tratamiento de las cuestiones de género, es relevante destacar aquí el surgimiento e incorporación de los espacios de la mujer y de género dentro de la estructura sindical de Camioneros. En tal sentido, se pretende comprender por qué, pese a ser las mujeres una minoría dentro del colectivo, se crearon estas secretarías; buscando identificar si respondió a una necesidad genuina de dar visibilidad a las demandas de las afiliadas o si se debió, por ejemplo, a una presión social dada por el auge de los movimientos feministas, a nivel local y mundial.

Al respecto del surgimiento y creación de la Secretaría de la Mujer en el Sindicato de Bs. As., una de sus mayores referentes y representantes comentaba que a ella nadie le había enseñado cómo y qué hacer en dicho espacio; su único capital era su

experiencia como delegada sindical, su curiosidad y, sobre todo, sus ganas de aprender y mejorar las condiciones laborales de las mujeres:

*Empecé a participar ahí en la rama, en logística que es la rama que empezó a crecer al mismo tiempo que yo fui delegada. En el segundo mandato decía “ya está”, no me había postulado, la verdad que estaba como cansada porque era mucho esfuerzo, tenía problemas personales..., me llamaban compañeras que me decían: “¡tienen que seguir, ¿cómo lo van a dejar?!” [...] cuando yo estaba ahí, las cuestiones y necesidades de las mujeres se hablaban muy poco. Y cuando yo quería hablar algo, los compañeros me decían “y no se compañera, ¿usted que sugiere?”. Ellos no tenían ni la más remota idea de cómo resolver una cuestión femenina. Por ahí, si algún compañero tenía una compañera con algún problema me decían “che ***¹⁹ yo tengo una compañera así, ¿qué podemos hacer?”. Y yo no sabía a quién preguntar, de hecho, cuando empecé a ir ahí [a la sede central del gremio] dije bueno acá voy a tener más información, pero no; me fui al Consejo de la Mujer, comenté que era delegada sindical, que necesitaba alguna información. Me dieron un montón de libros de cuestiones de género y me armé yo mi propia biblioteca. Cuando era delegada, iba a la Central, me metía en las computadoras y buscaba información a nivel internacional. Era yo nomas, de saber un poquito más y estar preparada. Y, de hecho, yo estaba en la Central y no tenía ni idea que pronto iba a haber elecciones de nuevos dirigentes y que estaban pensando en una secretaría [de la mujer] (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).*

En su relato se observa, en primer lugar, que la estructura intrincada de Camioneros, como indicaba Pontoni (2017), muchas veces complejiza la comunicación acerca de lo que se decide en la sede central del gremio y lo que llega a las seccionales y delegaciones, generando cierta desinformación entre trabajadores/as y sindicato.

¹⁹ Se colocarán asteriscos para preservar el nombre de las entrevistadas cuando en los relatos y citas se las identifique.

Asimismo, tal como explicaba la entrevistada, los temas de la mujer no eran una prioridad en la agenda sindical y tampoco se sabía cómo actuar ante los reclamos de las afiliadas, que, si bien eran pocas, tenían necesidades y problemas diferentes y particulares. Avanzando en la gestación de un espacio destinado a las mujeres dentro del gremio, la mencionada referente recordaba:

Ahí [en una nota del diario Crónica] estaban los puntos y entre los ítems, la creación de la Secretaría de la Mujer. Yo estaba como cansada de todo un poquito de las cosas, ahí es cuando casi renuncio y es cuando me llaman, que Hugo quería hablar conmigo para anunciarme que iba a estar a cargo de la Secretaría [...] se armó eso y en ningún momento consultaron con nadie. ¿Cómo se dio la situación esa de la Secretaría de la Mujer en Camioneros? En la CGT, cuando estaba el compañero Moyano en el triunvirato, Susana Rueda le había gritado que era re machista y demás. Era misógino, que no tenía un departamento para la mujer, entonces, Noe Ruiz (dirigente de la CGT) me contó que ella le dijo “che Hugo tenés que tener un espacio para la mujer”, “no, pero tenemos pocas mujeres” -dijo Hugo-, “no importa, vos tenés que tenerlo”, “yo no voy a poner departamento de la mujer, le voy a poner una Secretaría, va a tener poder la compañera que tenga ahí un espacio, porque un departamento te limita” -dijo Hugo- y así lo hizo en 2007 [...] tiene que ver todo, desde mi punto de vista, una cuestión política. Camioneros pudo no haberla tenido porque hasta el momento nosotras no llegamos al 5% de lo que es la cantidad de afiliadas y en ese momento éramos mucho menos. Él, re contento, si bien los primeros años le costó porque no sabía para qué estábamos y yo tampoco sabía para qué estaba, porque, si bien las necesidades de trabajadoras las tengo bien claras, también había otras necesidades que cumplir (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Sin dudas, la creación de esta secretaría fue el primer paso para comenzar a visibilizar la presencia femenina que, a partir de la incorporación de la logística al

ámbito de representación de Camioneros, se incrementó considerablemente. Su instauración en el año 2007, resultó un gran avance para identificar y tratar, en un ámbito tan masculinizando, aquellas problemáticas que presentaban -y aun presentan- las mujeres de la actividad y que son desoídas en los lugares de trabajo donde no hay delegadas femeninas. Sin embargo, su súbita constitución y la falta de objetivos claros (que se fueron delineado con el paso de los años), provocó que este espacio no fuera tomado, en un principio, con total seriedad por parte de algunos otros compañeros dirigentes; y en cierta forma, su posterior consolidación se debió al trabajo arduo y consciente de las mujeres que encabezaron dicha secretaría. Tal como se evidenció en este relato y otras entrevistas, Moyano apoyó y acompañó desde el primer momento la creación de este espacio y es valioso que hubiera decidido darle el estatus de secretaría, siendo las mujeres una minoría dentro de Camioneros. Sin embargo, la Dirigente del espacio de la Mujer del Sindicato de Bs. As., también reconoció que la creación de esta secretaría fue, quizás, una estrategia política para *aggiornarse* a lo que otros gremios ya habían incorporado en sus estructuras y que la propia CGT e incluso la ITF, con mayor apertura feminista, comenzaban a implementar. Independientemente del motivo con que fue impulsada, debe destacarse el compromiso de las mujeres que asumen responsabilidades dentro de este tipo de secretarías en el gremio. Son ellas quienes tienen la obligación de hacer valer el lugar otorgado, puesto que aun dentro del mismo colectivo camionero, existe cierto recelo cuando se habla de la presencia femenina en la actividad del transporte y más aún, en la militancia sindical.

*Hace más o menos 15 años, desde que empezó ***, que la mujer tiene cargos ejecutivos. Antes, el consejo directivo de Camioneros, de Federación como de Sindicato Buenos Aires, eran todos hombres. Ahora ya por ejemplo en la Federación somos 4 mujeres. En el de Buenos Aires también hay mujeres en diferentes secretarías: la*

Secretaría de la Mujer, la Secretaría de Igualdad de Género, Secretaría de discapacidad [...] Hace 20 años atrás yo creo que en el sindicato Camioneros, como siempre lo dijo Hugo Moyano, no se podía pensar que una mujer podría estar en un consejo directivo. Cuando nosotros empezamos a trabajar en el gremio íbamos a diferentes fábricas a hacer elecciones o hacíamos reuniones y muchas chicas decían “ah no sabía que había la Secretaría de la Mujer en Camioneros” (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

Acorde a lo expuesto por la entrevistada, una de las tareas más importantes de este tipo de espacios es darse a conocer para potenciar la participación femenina en el sindicato y asimismo, registrar las demandas de las trabajadoras. En tal sentido, las referentes contactadas resaltaron el hecho de tener que esforzarse desde su gestión como representantes gremiales, para que se les diera real importancia a las problemáticas planteadas por las afiliadas; como reconoce la propia Federación Internacional de los trabajadores del Transporte “Las trabajadoras tienen que luchar duro para que el sindicato no menosprecie sus estructuras” (ITF, 2014:64).

Tal como se mencionó en último relato citado y se relevó desde las páginas web de Camioneros, la otra secretaría dirigida por mujeres y que resulta relevante a los fines de la presente investigación es la de Igualdad de Oportunidades y Género, creada en 2015. El surgimiento de este nuevo espacio se alinea, en cierta forma, con el activismo feminista y social que emerge muy fuerte en la Argentina ese mismo año, canalizado en el movimiento Ni Una Menos; el cual, entre otras cuestiones, invita a los individuos e instituciones a identificar las inequidades y violencias de género y a luchar contra la desigualdad.²⁰ Esta secretaría surge -primero en el Sindicato de Bs. As.-, con la idea de abordar las problemáticas de desigualdad e inequidad, mediante una perspectiva no

²⁰ Para más información, <https://niunamenos.org.ar/quienes-somos/carta-organica/>.

centrada únicamente en la mujer. Sin embargo, y como sucedió con la Secretaría de la Mujer, los propósitos y funciones de este nuevo espacio fueron determinándose luego de su creación, conllevando a que las representantes que lo ocupaban, no tuvieran plena claridad respecto a su rol. Sobre ello, la Dirigente del espacio de Género del Sindicato de Bs. As. recordaba, “Bueno yo militaba siempre para el gremio y me llamó él, me llamó Hugo y me convocó a mí a ser Secretaria de Género, que yo no tenía ni idea. Era una secretaría nueva que se armaba y me pusieron ahí a mí. Esto fue en el 2015, y ya va a ser un año que me renovaron el cargo” (2020).

En un principio y hasta su consolidación, la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género se apoyó en la experiencia brindada desde la Secretaría de la Mujer, pero como se explicó más arriba, aquel espacio creció por el impulso y tesón individual de quien lo ocupaba, más que por las herramientas que le brindara el propio sindicato. Si bien la representante del espacio de Género destacó en su relato -nuevamente- el total apoyo y acompañamiento de Moyano en la constitución de esta secretaría, reconoció no sentirse preparada, en sus comienzos, para asumir tal responsabilidad. Acerca de la forma de conducir este tipo de espacios feminizados dentro de Camioneros, otra referente comentaba, “Les di una mano mientras pude; obviamente mi jefe sabía que era así, pero después no podía estar haciéndole el trabajo, ‘fijate esto, podes conversar con esta persona, decile que te mando yo’; pero tenés que trabajar como se trabaja, porque acá no es solamente hacer lo que te digan, tenés que leer, tenés que investigar, te tiene que importar” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). A lo largo de las entrevistas se fue evidenciado que, pese a que muchos cargos están ocupados por las mismas mujeres tanto en la Federación como en el Sindicato de Bs. As., existen diferencias en la manera que dirigen las secretarías de

género y de la mujer, a nivel nacional y local. Más allá de compartir objetivos comunes, no actúan en forma mancomunada. En tal sentido, la presencia de criterios disímiles entre las propias mujeres, no coopera con su empoderamiento y fortalecimiento como líderes sindicales femeninas limitando, asimismo, tanto el alcance de las políticas de género desarrolladas desde sus propios espacios, como el que sean consideradas para asumir otro tipo de cargos.

La institucionalización de ambas secretarías dentro de Camioneros (FEDCAM y Sindicato de Bs. As.) es un paso fundamental para atender las problemáticas que afectan puntualmente a las trabajadoras de la actividad del transporte de cargas, logística y demás servicios nucleados por este sindicato. Sin embargo, la expansión territorial del gremio, así como su compleja estructura, dificultan la comunicación con aquellas afiliadas que residen en provincias o ciudades en las que no hay secretarías o departamentos locales de la mujer/género, que fomenten la participación femenina. Sobre esto, una chofer de Córdoba explicaba que muchas veces, se enteraba a través de las redes sociales de los eventos de la mujer desarrollados por la Federación, ya que desde su delegación, nunca le informaban sobre tales actividades (Chofer afiliada_1, 2020). Adicionalmente, al ser pocas aquellas que asumen el rol de delegadas -aun en empresas con gran presencia de mujeres, como las de logística-, las demandas y necesidades particulares del colectivo femenino y vinculadas a la equidad de género, quedan notablemente invisibilizadas. Por lo expuesto, y si bien es sumamente valorable que existan secretarías que trabajan en pos de la incorporación de la mujer y de la perspectiva de género en este gremio tan masculinizado (por su actividad, afiliados y dirigentes), no debe desconocerse que:

Las organizaciones [sindicales] son construidas en base a relaciones sociales que son, a su vez, relaciones de poder, es difícil concebir las estructuras organizacionales como neutrales en cuanto al género. Y, al observar que los hombres se mantienen de manera constante en las posiciones más altas del poder organizacional, también parece claro que, de alguna forma, las propias estructuras generan y reproducen las condiciones para que ello suceda. Entenderlo es fundamental para analizar los problemas y los desafíos que encuentran las mujeres para alcanzar puestos de poder en todo tipo de organización (Bertolini, 2018:4).

Tal como manifiesta la autora, no se trata solo de que tengan un lugar dentro del sindicato; sino de la relevancia e injerencia que revisten dichos espacios ocupados por mujeres -y destinados principalmente a ellas- dentro de esta estructura, al momento de diseñar e impulsar políticas inclusivas asentadas en el enfoque de género que alcancen, transversalmente, a todo el gremio. En este sentido, se identifica que, si bien se ha abierto una puerta para que las mujeres integren la organización, resta trabajar aun tanto en la formación de las dirigentes como en el desarrollo de propuestas y políticas sólidas, con mirada de género, que les den respaldo a estas secretarías y que no se circunscriban solo a estos espacios, sino que formen parte de la agenda y accionar sindical de Camioneros (Aspiazu, 2014).

La presencia de mujeres dentro de Camioneros ocupando espacios que comprenden cierta responsabilidad gremial –pese a representar una minoría dentro del colectivo de tutelados/as-, es un gran paso en pos de generar un ámbito sindical algo más democrático en términos de género. Sin embargo, esto no implica que el camino de las militantes y activistas no haya estado plagado de barreras, muchas veces invisibles, al momento de acceder y permanecer en dichos cargos.

3. Cultura sindical Camionera: el patriarcado sindical y las dificultades para la plena inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial

A través del apartado anterior se evidenció que, aunque Camioneros desarrolló e implementó reformas en su estructura para impulsar y promover la igualdad de género, en la práctica y dada la menor proporción de mujeres en la actividad, dichos cambios no se reflejaron en un posicionamiento equitativo entre varones y mujeres dentro del gremio. “Esto se explicaría por la llamada ‘cultura de la masculinidad’ arraigada en los sindicatos tradicionales y en sus dirigentes, lo que genera barreras culturales a los avances que pueden darse estructuralmente” (Estermann, 2020: 165).

En esta categoría se pretende relevar la forma en que pese a los cambios e incorporaciones que a nivel estructural se han producido en Camioneros, la cultura masculina y machista, arraigada en los valores, discursos y ejercicio de poder del gremio, generan barreras culturales que condicionan la participación sindical femenina tanto en el ejercicio de la militancia, como en el alcance de posiciones de liderazgo, limitando así, el reconocimiento y tratamiento de las problemáticas de género. A través de antecedentes sobre experiencias femeninas en el ámbito sindical y las entrevistas realizadas, se busca abordar la forma en que los propios sujetos de estudio perciben la desigualdad de género en el plano gremial; la manera en que las responsabilidades familiares se transforman en un “piso pegajoso” que restringe las oportunidades de las mujeres de participar en la vida sindical; la existencia de un “techo de cristal” manifiesto en discriminación y descalificación basada en estereotipos de género hacia el papel de las mujeres dentro del ámbito gremial; así como otros factores y mecanismos que condicionan el activismo sindical femenino e invisibilizan las problemáticas de género que se suceden en Camioneros.

3.1 La ideología manifiesta en Camioneros: valores, identidad, discurso y ejercicio del poder

“El valor fundamental y distintivo, y el que resaltan los laburantes en cada acto transformado en una demostración de agradecimiento hacia su conductor, es el de haberles devuelto la dignidad. Esto no se ajusta ni tiene rinde monetario, sino que va más allá de muchas cosas, y responde a la esencia del Movimiento en el que los trabajadores alcanzaron su apogeo, al mando del General Juan Domingo Perón y de quien ‘el Hugo’ es su mejor intérprete: por conducta, convicciones y coherencia” (“20 años de dignidad...”, 2009:10). Como se evidencia a través de este fragmento extraído de la revista *Los Camioneros*, el compromiso en la conducción y el hecho de recuperar la dignidad de los trabajadores, son los valores que más se destacan a Camioneros como los factores fundamentales que explican su fortalecimiento, posicionamiento y expansión; los cuales se atribuyen indiscutidamente, a su líder Hugo Moyano. Esto no es un dato menor porque, como se explicó anteriormente y mencionaron varias entrevistadas, es su persona quien le da la identidad al gremio “Y en el mundo sindical es reconocido Hugo internacionalmente por su trabajo. No sé, cada vez que voy a ITF dicen ‘Ah Camionera, Moyano’. Para gusto de uno u otro es Camioneros. Para los trabajadores es único. Se va Hugo y vamos a quedar huérfanos” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). La presencia de un liderazgo tan fuerte como el de Moyano conlleva, sin embargo, ciertas controversias entre los/as actores del mundo sindical y de la actividad del transporte en particular. Si bien sus pares dentro del gremio y los/as delegados/as a nivel de empresa consideran que gracias a su gestión Camioneros es la institución que es, los/as propietarios/as de camiones, empresarios/as de la logística, ciertos medios de comunicación y algunos/as afiliados/as, exponen otra versión de este

poder sindical. Una de las conductoras de camiones entrevistadas expresó que el gremio era “muy pesado”, refiriendo que las presiones impuestas por el sindicato (que nada tenían que ver con el cumplimiento de los derechos de los/as afiliados/as plasmados en su CCT), la condujeron a cerrar su empresa de transporte y quedarse con solo algunos camiones que sigue manejado actualmente (Transportista independiente_3, 2020). Asimismo, contó que, en ocasiones, cuando aún tenía choferes a cargo, atravesó situaciones un tanto “complicadas” con algunos integrantes del sindicato cuando la citaban a negociar. Este tipo de comportamientos, que configuran la capacidad de presión sindical de Camioneros (Senén González y Del Bono, 2013), se han evidenciado también, en algunas manifestaciones gremiales, reclamos o conflictos de encuadramiento encabezados por el sindicato que le han permitido avanzar en su ejercicio de representación. Sin embargo, no todos/as los/as trabajadores/as perciben los beneficios de su afiliación a dicha asociación. Al respecto, uno de los conductores entrevistados mencionaba estar bastante peleado con el gremio y no sentirse identificado con su forma de actuar, “estoy afiliado por una cuestión de la empresa que tiene a todos los choferes afiliados [...] veo que hay mucha política y poca acción [...] y nosotros, hoy por hoy, la estamos padeciendo, en distintas provincias hay mucho manoseo y nadie pone la cara” (Chofer afiliado_3, 2020). Si bien no se busca en este trabajo analizar la representatividad de Camioneros, es claro que su dinámica y métodos de acción y su forma de manejarse en el plano político-laboral responden a “la cultura y la identidad del sindicalismo masculino tradicional, históricamente vinculadas a la figura del trabajador y líder/dirigente varón” (Aspiazu, 2014: 210), que genera tanto rechazos y prejuicios sobre el colectivo camionero, como un fanatismo y devoción sobre su conductor Hugo Moyano. Así lo reflejaba también Tali Goldman en *La marea*

sindical. Mujeres y gremios en la nueva era feminista (2018) quien, al respecto de la inclusión de mujeres en la Comisión Directiva de Camioneros, reflexionaba:

Un cambio significativo en un gremio con las características del liderado por los Moyano. Ella y todas saben que se trata de un sindicato absolutamente masculinizado y con todos los estereotipos sobre el machismo existentes. Incluso le costó y le cuesta muchísimo que sus compañeras se acerquen al gremio, que lo vean también como algo propio. A algunas marchas “tranquilas” van; a otras, no. Son conscientes de que forman parte de un sindicato combativo, fuerte, con una convicción clara y dispuesto a todo. El “sentimiento camionero” es un fenómeno difícil de explicar. O no. Hay camioneros que tienen tatuajes con la cara de Hugo Moyano. ¿Acaso esto sucede con algún otro dirigente nacional? Y es que el sindicalista convirtió la dura profesión de manejar un camión en uno de los trabajos mejores pagos, con los mayores beneficios. Y es también el mismo líder sindical que tiene numerosas causas en la Justicia (Goldman, 2018:42).

Este *sentimiento camionero* que fomenta la imagen de un colectivo unido pese a su heterogeneidad, es el que muchas veces impide visualizar que, más allá de los avances cualitativos y cuantitativos que se han dado respecto a la afiliación y participación femenina dentro del gremio, aún hay numerosos aspectos que deconstruir, individual y colectivamente, tanto en hombres como en las propias mujeres, para generar un cambio cultural que modifique las relaciones asimétricas de poder patriarcal que se dan dentro de las organizaciones sindicales (León, 2012).

Las desigualdades de género, asentadas en ideas estereotipadas sobre lo que mujeres y hombres deben y/o pueden hacer se evidencian, por ejemplo, en la estratificación de cargos al interior del sindicato, donde la asignación de responsabilidades o espacios de decisión, en ocasiones, no se basa en la idoneidad sino en “pautas de honor, de consensos para la continuidad, de designios históricos

establecidos por los grupos masculinos, entre los que se discute, se organizan y se distribuyen en función de las aptitudes de mando y de las posibilidades de protección, las jerarquías que ocuparán en los cargos” (Bonaccorsi y Carrario en Bertolini, 2018: 20). En el caso bajo estudio, esto se observa claramente en la escasa renovación, a lo largo de 30 años, de la cúpula sindical del gremio; en el hecho de que las secretarías generales provinciales, delegaciones, seccionales y puestos de mayor responsabilidad están ocupados netamente por varones; en la repetición de nombres –y apellidos- en determinados cargos tanto en la Federación como en el Sindicato de Bs. As., todo lo cual retroalimenta de la estructura vertical y fuertemente androcéntrica de Camioneros. En línea con lo expuesto, esta escasa competencia interna que se da en el gremio (Pontoni, 2017), y que es propia de la cultura sindical de Camioneros, limita aún más a las mujeres al momento de acceder a espacios de mayor poder político, ya sea en el sindicato como a nivel de representación dentro de las empresas.

La cultura sindical de Camioneros, lejos de ser neutra, se evidencia tradicionalmente masculina y patriarcal. Por tanto, las desigualdades se ocultan inclusive, en ciertos procesos y acciones que parecieran no vinculados a cuestiones de género pero que reproducen sesgos relacionados con ello: “la construcción de divisiones entre varones y mujeres, donde los varones casi siempre están en las posiciones más altas del poder; la construcción de símbolos e imágenes que explican, expresan, refuerzan y a veces oponen esas divisiones, tales como el lenguaje, la vestimenta y el discurso mediático; ciertas interacciones entre mujeres y varones que incluyen sexismo y acoso sexual” (Aspiazu, 2014: 210). En este sentido, desde las páginas web del gremio, las circulares sindicales, los comunicados institucionales o convocatorias a manifestaciones, las propias redes sociales (excepto aquellas puntuales de la Secretaría

de la Mujer o de Género y Derechos Humanos), la comunicación se dirige en general, a *los* compañeros, a *los* camioneros, a *los* recolectores, etc.; es decir, a la población masculina. Así, “la reproducción de modos de decir que mencionan a los hombres y ocultan a las mujeres, reproducen las desigualdades y las asimetrías de poder dentro de una organización, que desde sus orígenes se pensó y se gestionó desde la mirada de los varones, negando la presencia de las mujeres” (Aspiazu, 2014: 230). Esto no sorprende, ya que Camioneros nació para representar a *los choferes y obreros del transporte*, actividad en la que las mujeres continúan siendo una minoría, razón por la cual, sus necesidades particulares en tanto trabajadoras del rubro, no resultan significantes. Tal como explica León “las conducciones del movimiento sindical, dirigidas mayoritariamente por varones, actúan muy poco en defensa de las trabajadoras en aquellos aspectos que derivan de su condición de género [...] Estos temas, en la práctica, siguen siendo ‘de las mujeres’ pero no de los sindicatos” (2012: 29).

En las entrevistas quedó de manifiesto, a través de ciertas expresiones, que hay una cultura machista que aún persiste más allá de la mayor participación femenina en Camioneros; aunque prácticamente, todos/as los/as entrevistados/as con cargos, refirieron que no había discriminación y diferencias hacia las mujeres dentro del gremio. Por ejemplo, uno de los varones entrevistados aseguraba “Mirá, para lo que yo veo en Camioneros, de la delegación y los compañeros delegados, y varios compañeros que han venido a acompañarme varias veces en marchas, todo eso, en cuanto a mujeres, es un compañero más” (Delegado chofer_2, 2020). La frase “la mujer es uno más” que resaltó éste y otras entrevistadas, procura demostrar un ideal de igualdad de trato entre compañeros y compañeras; sin embargo, desde una perspectiva de género, podría tomarse como un intento, por parte de los varones y mujeres, de invisibilizar la

femineidad y pretender “aceptar” a las compañeras sin considerar sus diferencias y necesidades diversas. Dicho discurso y práctica, así como la adopción de actitudes y comportamientos varoniles, son comunes cuando las mujeres se insertan –y buscan pertenecer- a ámbitos masculinizados. Como explica Aspiazu:

En los discursos de las y los representantes sindicales [...] se identifica fácilmente cómo la cultura sindical hegemónica continúa siendo aquella que reproduce prácticas, lenguajes y modos de analizar la realidad con un sesgo marcadamente masculino, reproduciendo la forma tradicional de diferenciación de género. [...] que las mujeres adopten conductas y modos de decir ‘típicos de los varones’ para que ellos las consideren como ‘uno más’ aparece muchas veces como la solución para su integración en un espacio tan permeado por prácticas ‘masculinizadas’” (2014: 226).

En línea con ello, varias de las entrevistadas mencionaron haber sido prejuizadas por su participación en el gremio y en manifestaciones, o incluso, verse condicionadas como militantes solo por el hecho de ser mujeres, “Me ha pasado de ir a los actos con mis compañeras y pasaba gente ‘¿qué haces acá perdiendo el tiempo?’, ‘seguro vienen acá a buscar macho’. Me han dicho un montón de cosas en la calle” (Delegada logística_1, 2020). Asimismo, otras dirigentes explicaban sus experiencias y las limitaciones que les imponían por su condición femenina:

Antes no podíamos participar en una movilización. Ahora cuando hay alguna movilización o algún acto así, saco gente y no tenemos el problema ese de antes que, o teníamos miedo de ir, o que no nos querían llevar cuando teníamos delegado hombre. Después elegimos delegada y después vine yo en el 2011. [El delegado] No nos hacía participar a nosotras. Eran todos hombres y nosotras nos teníamos que quedar a trabajar (Dirigente espacio de Género Bs. As., 2020).

Si había algún paro como Camioneros suele hacer, yo no era convocada porque “¿qué iba a hacer una mina acá?” y tampoco hubiese ido directamente. Si he ido a algunos que eran pequeños, porque había que ir un ratito. Si me he enterado de “¿y esa de donde viene, esta pariente de quién es, a esta de donde la sacaron?”. Porque es así, siempre esa consulta [...] hay una cuestión de Camioneros de lo que se dice para afuera o para adentro. Comencé como delegada para darte una idea, y mis compañeras me mandaban mensaje “uh, vos entre todos los hombres”, “¿qué haces ahí?”. Y ¿qué comencé a hacer?, en algunas actividades las traía y después querían venir y no tenían problema [...]. Vos ves Camioneros en la televisión y ves al tipo sin remera, tocando el bombo, toda la movida. Entonces cuando vas [ves] cómo están organizadas las oficinas, el edificio y toda una cuestión que nada que ver con lo que te muestran (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Estos dos últimos relatos dejan ver que la inclusión de la mujer en organizaciones tan vinculadas al género masculino como los sindicatos y en actividades sumamente masculinizadas como el transporte, continúa resultando atípica para el común de la sociedad y muchas veces, la mirada más estereotipada deviene de las mismas mujeres que consideran ajeno el ámbito gremial para las trabajadoras (Aspiazú, 2014). Los camioneros, además, se han ganado cierta “fama” devenida de las características de la actividad y del ejercicio del poder sindical, que generan una imagen muchas veces peyorativa sobre quienes militan para este gremio, independientemente de ser mujeres o varones. Más allá de lo expuesto, existe también una cuestión no verbal en el discurso Camionero, que, si bien se ha atenuado con los años gracias a la actividad y trabajo de sensibilización realizado desde las secretarías de la Mujer y de Género, sumado a la popularidad de los movimientos feministas y la concientización que se viene desarrollando mundialmente sobre la violencia de género, persiste en algunos

compañeros de la actividad y del sindicato. Al respecto, una de las entrevistadas, quien ya cuenta con 4 años como delegada de base, comentaba “No hace falta que te digan algo verbalmente. Es la indiferencia, te das cuenta. Como que te miran, ojo, hay muchos que te apoyan y hay alguno que se quedan mirando” (Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar–Delegada logística, 2020). Asimismo, agregaba que, pese a que en el núcleo del gremio tanto Pablo como Hugo Moyano siempre les han abierto las puertas, en varias ocasiones son otros delegados dentro de las empresas, sus compañeros varones o aquellos que forman parte de las delegaciones o seccionales, quienes colocan a las mujeres en una posición de inferioridad en relación a su militancia y accionar gremial. “Continuamente recibimos como mujer ninguneo ¿no? por ejemplo, a pesar que sigo como delegada, este mandato ya termina, ya es el tercero, no sé si me votarán o no, igual ellos siempre están a la expectativa de ‘y no viene hoy’” (Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar–Delegada logística, 2020). Idéntica situación vivenció otra de las entrevistadas, quien mencionó recibir maltratos y encontronazos por parte de gente del sindicato, compañeros y colegas, sobre todo, cuando ella comenzó como delegada, aunque refirió que actualmente, eso se estaba “suavizando” (Delegada chofer_1, 2020). Por otro lado, una de las referentes femeninas del gremio recordaba que cuando era delegada (y aún no había Secretaría de la Mujer en el sindicato), notaba cierta dificultad comunicacional entre ella y sus compañeros, puesto que resultaba atípica la presencia activa y con cargo de representación de una mujer en dicho ámbito.

En línea con ello, la vestimenta es otro de los factores que marcan que sigue siendo una actividad pensada para hombres. “El tema por ejemplo de la ropa; nosotros tenemos un uniforme que es igual para todos, hombre y mujer, no tenemos diferencias. Después uno de los temas que teníamos es cuando una chica del transporte, por

ejemplo, va a ser mamá y no hay ropa para futuras mamás. Está pensado todo para el hombre. La tenés que adaptar” (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020). En este mismo sentido, otra de las dirigentes narraba lo que sucedía en la rama recolección, “Nosotras no somos como los varones. Nosotras cuando arrancamos el tema del barrido, nos entregaban la ropa y ‘bueno, fijate’, si te quedaba grande te lo tenías que arreglar vos [...] un poco nos costó que nos incluyan los varones, imagínate éramos muy poquitas a cantidad de varones” (Dirigente espacio de Género Bs. As., 2020). De hecho, esta dirigente destacaba que uno de sus logros como delegada fue, justamente, incorporar una modista para que les confeccionara ropa de trabajo cómoda y acorde a un cuerpo de mujer.

Si bien la cuestión del uniforme laboral podría ser considerada algo menor en relación al reconocimiento de las demandas específicas de las trabajadoras que forman parte de Camioneros, es un rasgo cultural más que indica la necesidad de democratizar la dinámica, prácticas y discursos del sindicato, de modo de volverlo una organización menos patriarcal y machista; resaltando a su vez, la importancia de la representación femenina en los lugares de trabajo, en este sentido (Arriaga y Medina, 2018; Goren y Prieto, 2020). Asimismo, no puede soslayarse en el relato de la entrevistada, el hecho de que a sus compañeros les costó aceptar la participación femenina en la actividad y su rol como delegada; lo cual implica que el camino de la mujer dentro de ámbitos masculinizados -como los gremios- y más aún cuando procuran acceder a lugares de toma de decisiones, está atravesado por ciertas barreras que son parte de la cultura sindical patriarcal y que reproducen inequidades de género.

3.2 Barreras culturales afrontadas por las representantes sindicales femeninas

A partir de las entrevistas y análisis de fuentes secundarias recopiladas, se tomó conocimiento que Camioneros incorpora mujeres tanto en calidad de afiliadas como ocupando cargos de responsabilidad dentro de la organización, generando así, mayores oportunidades de participación activa de éstas en el ámbito sindical. Adicionalmente, las delegadas y dirigentes entrevistadas recalcaron el constante y total apoyo de su líder sindical Hugo Moyano, lo cual es fundamental para la promoción de la perspectiva de género en el sindicato (Bertolini, 2018). Sin embargo, tal como expresan Estela Díaz y Yamile Socolovsky:

Esta presencia, así como el reclamo constante de las activistas sindicales por el reconocimiento a su esfuerzo y capacidad militante dentro de sus organizaciones, ha sido objeto de una doble negación: por una parte, la que produce el patriarcado sindical, esto es, la forma cultural hegemónica que ordena, con la división sexual del trabajo en la sociedad, también la división de las tareas, responsabilidades y jerarquías políticas en las organizaciones de la clase trabajadora; pero también aquella que es reproducida por una visión aún predominante, que ignora las contradicciones que tensionan la vida sindical, y refuerza, incluso desde algunos sectores del feminismo, la invisibilización de las mujeres y su lucha dentro de los sindicatos (2020: 128).

En concordancia con lo expuesto por las autoras, aquellas barreras de segregación ocupacional horizontales y verticales (Guedes, Huberman, Montanaro y Tufro, 2015; Vozzi y Lafuente, 2017; Aspiazu, 2014; Ponasso, 2016) que las mujeres sufren y atraviesan en el mercado de trabajo -en ocasiones a un alto costo-, también se reflejan dentro de las organizaciones sindicales. Entre las problemáticas que más se destacan, se reconoce la existencia de un “techo de cristal” que implica una restricción invisible al momento que las mujeres procuran ascender dentro del gremio, lo cual

condiciona el desarrollo y crecimiento de su carrera sindical (Estermann, 2020). Al respecto, una de las afiliadas entrevistadas reconocía, justamente, que el límite a un mayor empoderamiento de la mujer dentro de Camioneros se debe a la escasa representación femenina -primero- en los lugares de trabajo “Si, totalmente. Hay muchísimas mujeres [pero] la verdad que cada vez que hay algún encuentro, hay muy pocas en lo que es sindicato. Hay muchas mujeres choferes, lo que es en el rubro, pero muy pocas en el sindicato. Muy poquitas. Delegadas no hay casi, yo no conozco ninguna, por ejemplo. Capaz no hay ninguna” (Chofer afiliada_2, 2020). Si bien la entrevistada vive y trabaja en el sur del país, resulta llamativo el desconocimiento que manifiesta, dando la pauta de la escasa información oficial que existe acerca de la afiliación femenina y la poca visibilización de las delegadas actuales de Camioneros. Otra de las entrevistadas comentaba que, pese a haber crecido el lugar que se les confiere a las mujeres dentro de Camioneros, aun es mucho menor en relación a los varones y está limitado tanto en su rol de delegadas como en su acceso a determinados cargos:

Si bien estamos creciendo, creo que todavía falta que crezcamos más porque somos mucho menos que los hombres. Bueno yo cuando arranqué con esto, en la empresa había una sola delegada y 3 bases. Entonces para una sola delegada que de vuelta por todos lados es obvio que cansa. Que no puede llegar a ver a todas, por la distancia, por los colectivos, por un montón de cosas. De repente los hombres, son 14 delegados y una sola mujer. Hoy todavía somos dos mujeres delegadas (Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar–Delegada logística, 2020).

En línea con ello, cuando se le preguntó si consideraba que la mujer podía acceder solo a determinados puestos vinculados a temas de género, sociales, es decir, a “lo femenino”, reflexionó: “Si, yo pienso que sí. Yo tengo un rol de querer conseguir,

estar, progresar, que se nos abran las puertas de par en par en el gremio. [Pero] políticamente, yo todavía no estoy viendo eso. Capaz no te sé definir bien. Por ejemplo, bien puedo captar que hay charlas en las que nos dicen ‘todos podemos llegar, la mujer puede llegar’; veo que se abren un poco las puertas, hasta cierto punto, nada más. Yo lo siento así” (Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar–Delegada logística, 2020). Esta permeabilidad del gremio a la participación femenina y su acceso a cargos directivos presenta, entonces, cierto *encasillamiento*.

Cabe acotar que no se busca aquí quitar mérito a los espacios de la mujer o de género dentro de Camioneros que han hecho un inmenso aporte a la inclusión y activismo de la población femenina en el ámbito sindical; pero debe reconocerse también, que los alcances y logros concretos de tales secretarías se reducen, muchas veces, a la personalidad, determinación, compromiso y empuje de quien los conduce. Como expresaba una de las referentes de estos espacios, “Yo no fui puesta por un dedo, yo me gané el espacio. No sé, una vez que me nombraron, recién se dieron cuenta que yo existía después de casi 6 años. Pero para eso, trabajé; como quien dice ‘te comes cada sapo’ porque claro, no te dan bolilla. Pero como entonces yo insistía, de un día para otro se dieron cuenta que tener una Secretaría era importante y le daba otra imagen a la organización totalmente machista” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). Como se evidencia en el testimonio, asumir puestos de decisión dentro del gremio requiere de ciertas aptitudes (liderazgo, carácter fuerte, rol de mando) que, en general, son atribuidas al género masculino. Esto provoca que las mujeres sean poco consideradas para este tipo de funciones y que aquellas que pretenden alcanzarlos, deban esforzarse constantemente al momento de ejercer su rol. Ocupar cargos gremiales exige, en palabras de Estermann “aprender competencias técnicas y de manejo de

personas que se adquieren con práctica, a medida que se va ascendiendo en la organización. Muchas veces las mujeres quedan ‘enclaustradas’ en determinados cargos (la puesta en marcha de políticas de igualdad es una de ellas), por lo que este ‘recorrido tradicional’ de ascenso hacia puestos de mayor responsabilidad, queda trunco y se le dificulta la acumulación de este tipo de recursos” (2020:166). En este sentido, se produce en Camioneros un *círculo vicioso* por el cual, la escasa cantidad de mujeres en la actividad repercute en su menor afiliación sindical y en una incipiente participación y activismo gremial femenino. Dado que el sindicato tiene una marcada identidad masculina -con la que muchas mujeres no se identifican-, en este punto se torna una necesidad fundamental –a la vez que representa una diferencia- la presencia de delegadas en los lugares de trabajo; ya que, como han señalado las entrevistadas, solo así se logra escuchar y responder a las demandas puntuales de las trabajadoras. Para superar esta barrera entonces, “las responsables sindicales, a medida que ascienden, deben hacer ‘subir’ con ellas a mujeres para darles actividades y responsabilidades. Es una forma de aumentar la cantidad de mujeres en espacios de poder, y también de generar redes de solidaridad femenina” (Estermann, 2020: 166). Si bien es sabido que “la unión hace la fuerza”, más allá de los prejuicios atravesados por las mujeres por parte de sus compañeros laborales y gremiales varones, la mayoría de las entrevistadas expresó que, en cierta forma, los límites al empoderamiento sindical femenino devienen también, de las diferencias entre ellas mismas. Los criterios, propósitos y modos de conducción distintos entre las secretarías encabezadas por mujeres han generado diferencias y distanciamientos entre las acciones y actividades (para la mujer o de género) encaradas desde la Federación y el Sindicato de Bs. As. Si bien esto ya se identificó al abordar la interacción de ambas secretarías dentro de la estructura interna

de Camioneros, se observa aquí, cómo estos puntos contrapuestos entre los espacios feminizados, afectan que la perspectiva de género pueda permear la cultura sindical. A continuación, se exponen los testimonios de dos referentes femeninas de Camioneros, que destacan los desencuentros entre dirigentes y compañeras:

Imagínate que somos pocas, y el espacio es para todas ahí. Entonces tenés las que quieren tener un lugar y las que tienen y no los aprovechan. A ver, Hugo te da la posibilidad, después está en vos. Hugo te toma prueba todos los días, para que cumplas con los dirigentes, con los horarios, si hay una reunión con la asamblea de comisión directiva y vos tenés que estar antes que él. Son cosas que un dirigente las tiene que cumplir. [...] las compañeras mismas se dan cuenta la diferencia y no es que una es mejor y la otra es peor, es solamente que no les interesa y ahí es donde yo veo que perdemos el espacio porque estamos remando para diferentes lados. [...]. Tal vez entre los hombres no se nota tanto porque son muchos. Nosotras si somos pocas se nota. Pero es terrible lo que pasa entre las propias mujeres. Y la verdad no recuerdo haberme portado mal con algunas compañeras. [...] Yo hasta no terminar las cosas no me iba y mis compañeras “bueno, me voy”, no las puedo cambiar yo, porque yo soy así y bueno, pero las cosas hay que hacerlas (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Por eso yo te decía a veces somos nosotras mismas, por eso hoy dentro del sindicato pasa eso también. Hay una parte que por ahí no permiten que las mujeres lleguen al sindicato. Por ahí son las mismas dirigentes hoy que están dentro de la organización que no hacen que las otras mujeres participen, eso te digo. Yo soy de Federación y a nosotras nos dieron la libertad para que trabajen todas las mujeres y te puedo asegurar que todos los años cerramos con 1000, 1500 según el presupuesto, el encuentro nacional de mujeres. Hay una libertad para trabajar, pero bueno, cada uno es responsable de su secretaría y del trabajo que hace. Vos vas a una marcha y está lleno

de mujeres y las compañeras acompañan ¿entendés? Es la responsabilidad de cada dirigente de turno de esa secretaría, no de la Secretaría General. La bajada de línea está de cómo tenemos que trabajar (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-Referente espacio de Género FEDCAM, 2020).

En línea con estos testimonios, otra entrevistada reconocía que siempre se sintió apoyada por sus compañeros pero que a veces, con las compañeras era más complicado, ya que, entre ellas se daba una suerte de competencia por los cargos (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística). Los relatos exponen una situación que sorprende, puesto que se creería que las mujeres, al ser menos, se unirían para fortalecer su presencia y militancia sindical. Sin embargo, se observa cierta competitividad interna y falta de solidaridad entre delegadas y dirigentes, que debilita el empoderamiento femenino dentro del gremio, puesto que el solo hecho de tener un cargo no implica tener poder, sino que éste se construye colectivamente (Varela, 2005 en León, 2012). Tal situación actúa como otra barrera donde el descrédito entre las propias mujeres conlleva a perpetuar el dominio patriarcal dentro del sindicato e invisibilizar las acciones que, desde los espacios dirigidos por ellas, se realizan para incorporar la perspectiva de género en Camioneros. Ligado a ello, los estereotipos de género arraigados en la cultura gremial emergen cuando se aborda el modo de liderazgo femenino. Al tacharlas de sensibles o menos preparadas para el ámbito político/sindical, muchas de las entrevistadas manifestaron tener que sobre exigirse en su rol y demostrar o revalidar constantemente que podían estar allí. Al respecto de las dificultades presentadas al momento de asumir un rol de representación o toma de decisiones dentro del gremio, algunas entrevistadas expresaron:

Yo ya venía de esto, me tocó compartir con una compañera que fue delegada dos años conmigo y para ella fue mucho más fácil que a mí. A mí me pasa que por ser “la hija de” o saber muchas cosas piensan “si igual ella ya sabe cómo nos manejamos”. Al contrario, quizás a mí me juega mucho en contra, se fijan. “Ah como tu papá está ahí, a vos...”, no chicas, yo me hice respetar desde un principio (Delegada logística_1, 2020).

Sí, hay que tener un carácter especial. Yo por ejemplo soy muy tranquila, pero en el trabajo es como eh, me transformo. Con los jefes, los supervisores, muchas veces quieren decidir a su manera y te tenés que imponer con el convenio colectivo, te tenés que imponer (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

Que las mujeres asuman responsabilidades sindicales no deja de considerarse extraño, más aún en el gremio de Camioneros, lo que conlleva a que estas representantes deban redoblar la apuesta para ganar terreno dentro de la asociación imponiendo o forjando cierto carácter para que se las respete.

Otra de las barreras culturales que se vuelve relevante para las mujeres al momento de asumir responsabilidades sindicales responde a la metáfora del “piso pegajoso”, la cual implica que el tiempo y dedicación que demanda participar activamente de una organización sindical resulta incompatible con las responsabilidades familiares y domésticas de las que ellas se ocupan en sus hogares. Claramente, la doble jornada que asumen las mujeres entre el trabajo remunerado y no remunerado se triplica cuando a ello se adiciona la actividad y dirigencia gremial (Ventrici, 2013), convirtiéndose el factor familia y tiempo en un condicionante importante para que acepten responsabilidades sindicales o se les brinde la oportunidad de acceder a cargos de relevancia en dichas instituciones. De hecho, este fue el principal motivo que las/os

entrevistadas/os reconocieron como limitante para una mayor participación femenina en Camioneros.

A veces tenés que mirar un poco de costado, porque descuidas mucho tu casa, descuidas a tu familia. Los dos somos delegados en mi caso y a veces los dos tenemos que ir y mi nena se queda. Pero te imaginas que todo es un compromiso, vos agarraste como delegada, después te sumas a un compromiso en un departamento para la mujer, después tenés tu casa, tenés tus hijos y es un tema. Si vos te pones a contar, a mi familia casi ya no la veo [...] Mi marido dice “eh, viniste el otro día a las 10 de la noche, si querés venite al otro día” [...] la mayoría que yo he hablado [por la escasa participación femenina en Camioneros] es por el tiempo de las mujeres. Cuanto más compromiso tenés se te va achicando mucho lo tuyo (Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar–Delegada logística, 2020).

Otra delegada explicaba sobre los tiempos y compromiso que exige el gremio y cómo ello puede afectar a la mujer que “descuida” sus responsabilidades familiares:

Tenés que estar todos los días, no tenés horarios, los fines de semana también. Pasó algo con un compañero y tenés que salir. Es todo el tiempo, el teléfono no para. Es algo que yo elegí, es algo que me gusta. Yo me acostumbré a eso. Sabemos que también tiene que ver con la voluntad de cada uno, también hay mujeres que a veces se le complica; yo a veces escucho a las chicas que dicen “vine y mi marido se quedó enojado porque dejé al nene”. Para el hombre es complicado y la mujer a veces no se quiere meter tanto en lo que es el gremio o esas actividades por el hecho de lo que puede pasar después (Delegada logística_1, 2020).

Acerca de la tensión entre trabajo, militancia sindical y familia, otra responsable gremial aportaba su propia experiencia:

Mientras yo trabajaba como delegada no podía ir a buscar a mi hijo por el trabajo, pero me apuraba para ver si enganchara algún tren, colectivo o agarraba la bicicleta iba y lo buscaba. Pero bueno, no era fácil. Vos te esforzás porque te gusta y lo vas haciendo tratás de cumplir acá, allá. Lo sigo pensando, “uy ¿qué hago, sigo no sigo?”, pero te das cuenta que ya es una forma de vida. Te gusta, sabes que lo haces y lo haces con conciencia. No es un esfuerzo para mí, capaz es cansador [...] El tema son las compañeras que no quieren porque saben el esfuerzo que tienen que hacer de dejar la familia ¿cómo les dicen a los maridos que van a empezar a participar? Viene mucho por ese lado. Yo he hablado con muchas trabajadoras, porque todavía está eso de que el sindicato es puramente de hombres y muchos no lo ven así. Yo les digo, “mirá acá tenés posibilidad, pero tenés que participar” y a muchas se les complica el trabajo, la casa (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

El testimonio expresa claramente que para muchas mujeres este involucramiento y militancia implica satisfacciones como también sacrificios que no todas están dispuestas a asumir, no por falta de convicción o interés, sino por falta de apoyo familiar. La ausencia de corresponsabilidad familiar en los hogares, el hecho de considerar al sindicato como un espacio de hombres, y que la mujer asuma un rol activo dentro del gremio pone en jaque las relaciones de poder asimétricas entre los géneros y provoca tensiones al interior de las familias que desincentivan la mayor participación femenina en Camioneros. El sindicato está pensado en función de la disponibilidad que, en general, tienen los varones para las actividades extra hogareñas y así lo resumía una entrevistada “creo que la poca participación en los sindicatos de mujeres sería más que nada por los tiempos; no es fácil organizar el trabajo, la casa, los chicos y agregarle encima una participación en el sindicato, es más que nada de ese lado, no porque el sindicato no lo permita. Tenés que tener tiempo, carácter y ser firme” (Delegada

chofer_1, 2020). Al notar este patrón común en las mujeres contactadas, se consideró interesante conocer qué sucedía en el caso de un delegado varón, “Yo he llegado a las 12 de la noche y me he ido a las 5 de la mañana porque ha habido algún paro en alguna empresa, es más he ido a trabajar un sábado, domingo. Calculo que también pasa por el matrimonio, porque yo como me manejo con mi señora, yo no tengo ningún problema. Ella trabaja en casa, ella hace todo lo que es decoración de eventos, repostería, pero si estuviera trabajando en un lugar, en relación de dependencia y haría lo mismo que yo, no tendría ningún problema” (Delegado chofer_2, 2020). Sin dudas, esta barrera afecta en mayor medida a las mujeres, pues sobre ellas recae el mandato social del cuidado y mantención de la casa y familia, como así también, se reconoce que el contar con contención familiar facilita la militancia y presencia femenina en la actividad sindical. Esto lo reconocía otra de las referentes de Camioneros:

Yo seguí en esa línea, pero porque tenía marido que me acompañaba y me apoyaba, sino no podría haber hecho. Me acompañó mucho entonces y pude llegar a donde llegué. Un acompañamiento del compañero es fundamental. Aparte de trabajar, de ser delegada, el gremio te convoca a todas las actividades entonces yo viajo por todo el país con el gremio. Me ha pasado de estar muchos días fuera de casa. El tema por ahí es la cuestión familiar. Qué el marido le dice “no te metas en el esa; tené cuidado”; les dan miedo a las chicas. Y a veces de una cuestión de miedo también o también de comprometerse porque una vez que uno entra al sindicato te consumen muchas horas. Y ahí muchas chicas quedan en el camino, se postulan como delegada, ganan un mandato y al segundo ya lo pierden o se bajan (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

Tal como afirma Esterman “las mujeres que tienen una estructura familiar que puede hacer frente a esta demanda de tiempo y una buena distribución de las tareas

domésticas y de cuidado son quienes pueden acceder a los cargos sindicales. De otra manera, optan por continuar realizando estas tareas, necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo” (2020: 166).

En línea con esta barrera, se da también cierto *autoboicot femenino* al momento de asumir mayores o diferentes responsabilidades dentro del sindicato. Por un lado, muchas mujeres se consideran a sí mismas como poco capacitadas para acceder a tales posiciones, naturalizando que los roles de mando son masculinos; por otro lado, se produce cierta resistencia entre las propias mujeres ante el uso de medidas de acción positiva, como la Ley de Cupo, puesto que consideran que deslegitimizan o desvalorizan su capacidad real para ocupar espacios de toma de decisiones dentro del gremio. Sobre estas cuestiones, las referentes tanto de la Federación como del Sindicato de Bs. As., mostraron cierta coincidencia:

Puede haber [mujeres] en otras secretarías, pero con que haya una Secretaría de la Mujer, no es que me conformo, pero bueno, estamos bien. Igualmente, el compañero Moyano, el año pasado tuvimos elecciones y me dijo “me gustaría que usted esté en otro lugar”, y le dije “¿puedo quedarme un rato más?”, porque yo sentía que le faltaba, que no, o que yo quiero elegir a la compañera y no soy yo quien la tenga que elegir; Porque tranquilamente le hubiese dicho “mire Hugo lo que usted diga, yo voy a hacer lo que usted necesite, pero en esta oportunidad prefiero quedarme 4 años más si no le molesta”. Yo sentía que no era el momento, por ahí yo soy así, hincha, pero la verdad que no le pregunté cuál era el puesto en el otro lugar u otra secretaría. Tal vez yo no me veía en otra secretaría y también una cuestión mía ¿y qué voy a hacer en otra secretaría? Es comenzar de nuevo (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Secretaría de la Mujer, Secretaría de Igualdad de Género, nunca en la parte gremial y bueno, eso se da también, porque vos imaginate, si no tenemos capacidad para que

todas las mujeres trabajemos en conjunto y logremos ese salto que necesita la mujer, no nos podemos hacer cargo de una Secretaría Gremial porque tenemos que discutir con hombres, mujeres. También tiene que ver con el pensamiento colectivo que hay. Nosotras también tenemos pensamientos machistas [...] Nosotras mismas somos las que nos damos las posibilidades y nosotras mismas somos las que nos sacamos las posibilidades de poder generar ese gran cambio. Está costando tanto que nos tenemos que hacer responsables. Y que eso no está pasando. Nosotros como sociedad siempre no nos echamos la culpa, nunca miramos la responsabilidad nuestra (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-Referente espacio de Género FEDCAM, 2020).

Con respecto a la implementación de cuotas para garantizar una mínima participación femenina en el gremio, la entrevistada reflexionaba “la mujer lo primero que tiene que hacer es capacitarse y tener claros los objetivos para donde ir y de ahí avanzar. Esto fue como con el cupo, el cupo a nivel político, porque después no sabían a quién poner [...] me parece que hoy, como está todo, no nos sirve tener una mujer que ocupe un cargo, encima importante, y que no haga nada o no pueda hacer nada, se lo tiene que hacer, de alguna forma, más visible” (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-Referente espacio de Género FEDCAM, 2020). A través de estos testimonios, se observa que existe en las entrevistadas la idea que las desigualdades de género dentro de Camioneros no responden a un trato discriminatorio por parte del gremio, sino más bien, a un desinterés individual de ellas por asumir cargos de representación y toma de decisiones, responsabilizándolas, en cierto modo, por auto excluirse sin indagar los reales motivos por los cuales no buscan acercarse a la organización (Godinho Delgado, 2009; Aspiazu, 2014). Asimismo, “la deslegitimación informal de los espacios de cuotas impide que se pueda avanzar en una verdadera igualdad, porque se da una doble estigmatización: por mujer y por dirigente ‘de cupo’” (Esterman, 2020: 167).

Claramente, estas creencias compartidas y naturalizadas por varones y mujeres dentro de Camioneros, ocultan las formas menos evidentes de segregación hacia el colectivo femenino. La cultura sindical, expresada en estas prácticas, define lo que es importante para el gremio y dentro de ello, las problemáticas de género y su abordaje concreto, aun no resultan una preocupación que atravesase a todo el sindicato.

Como última barrera cultural aparece el descrédito que se produce, generalmente, desde compañeros varones hacia las mujeres que asumen cargos de representación dentro de Camioneros o en los lugares de trabajo, dando paso a una constante subvaloración de sus capacidades y cuestionamiento de su idoneidad para tal rol. Al respecto, uno de los varones entrevistados contaba la experiencia de una compañera delegada “la diferencia se nota, porque ella tuvo que ir acompañada de un compañero, dos delegadas es como que necesitan el apoyo de otra persona, o sea, de un masculino para que las cosas le salgan más o para lograr que una delegada saque las cosas. Los empresarios le tienen más respeto al hombre que a la mujer” (Delegado chofer_2, 2020). Por su parte, algunas entrevistadas destacaron situaciones de desmerecimiento que debieron atravesar como delegadas, por parte de sus compañeros:

En una ocasión tuve un problema con un compañero, pero en su momento lo pude hablar con él. Si bien yo soy mujer a veces es complicado, quizás el hombre hablando se tratan de otra manera [...] Porque ya te digo, no es normal, no es común, que haya mujeres delegadas ¿Entendés? Para las chicas está bien, pero para ellos les resultó medio difícil [...] En realidad fue con ese compañero en particular, que en ese momento se había querido postular, fue conmigo y le gané y como que era algo personal conmigo, una competencia. Salió a decir, cómo era que yo siendo mujer me hayan apoyado a mí. Falta de respeto, todo. Yo llegué a hacer una denuncia a ese compañero (Delegada logística_1, 2020).

Había mujeres en la planta, en la parte logística. Y ahí era un tema, porque la empresa estaba bajo la rama de largas distancias. A partir de ese problema que yo tuve con el chofer de larga distancia que no me aceptaban para hacer los reclamos por el hecho de ser mujer, se planteó el problema y el sindicato intervino junto con la patronal y también de las ramas. La gente que está ahí está fija como logística y yo quedé como delegada de la gente de logística, pero para los choferes de larga distancia hay delegado varón (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

Di el primer paso y me anoté y ¿qué hacen? Te salen a pegar en el sentido que te critican, “es una mujer nos va a mandar al corno” en la cabeza del hombre está la parte del machismo [...] Primero porque yo tengo una personalidad muy tranquila no soy de dirigirme mal, de pelear. El hombre está acostumbrado a ser prepotente, que tire la mesa, que rompa esto, aquello. Ellos querían algo así y conmigo se daban cuenta que era totalmente distinta. Entonces ¿qué hicieron? Propusieron a un compañero varón y ganó ese muchacho, pero yo no perdí mal, solo por dos votos [...] Cuando perdí, me había puesto a llorar porque las ilusiones que yo tenía se apagaron. Pero este hombre se bajó a las dos semanas de estar en el mandato. Me volví a postular y no se postuló nadie, entonces los que estaban en contra me dieron su apoyo, claro, no les quedaba otra. Ellos decían “Si éste que es un hombre se bajó a las dos semanas, ésta se va a largar a llorar” (Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar-Delegada logística, 2020).

Tal como explica Dídice Godhino Delgado, el ambiente sindical, ya sea dentro del gremio o en los propios lugares de trabajo, se torna hostil para las afiliadas que buscan avanzar en su militancia y participación activa dentro de la organización, expresándose esto en “mecanismos de descalificación de las mujeres y de

despolitización de sus planteos” (2009: 31). En tal sentido, otra delegada y responsable de Camioneros reflexionaba que, pese a que la mayoría de los colegas se han *acostumbrado* a la presencia femenina en ciertos cargos, aún hay delegados que, con una mirada machista, no apoyan el acceso de la mujer a otros roles en el gremio u a otros puestos dentro de la actividad del transporte “los compañeros mismos que están en la misma empresa que estoy yo, para ellos que una mujer maneje un camión, no sé, fue un golpe terrible” (Dirigente espacio de Género Bs. As., 2020).

A lo largo de este eje se han analizado diversos aspectos vinculados a los valores, ejercicio del poder, discurso, liderazgo, modos de interacción, supuestos y creencias naturalizadas por los varones y mujeres del gremio, los cuales hacen a la cultura sindical patriarcal de Camioneros y definen el modo de acción del colectivo de tutelados, determinan su identidad y el lugar que se le otorga a la perspectiva de género en el sindicato. Estos aspectos, devenidos de pautas socioculturales generales, se replican al interior de Camioneros dando paso al surgimiento de barreras, muchas veces invisibles o incluso aceptadas por las mismas mujeres, que condicionan su inclusión dentro del gremio limitándolas tanto en los lugares que pueden ocupar, como en su activismo y empoderamiento sindical. Como resultado de ello, el reconocimiento de las desigualdades de género por parte del gremio, presenta cierto techo ya que estos asuntos son abordados solo desde los espacios de la mujer o de género y no resultan aun, una prioridad en la agenda sindical de Camioneros. Si bien las raíces de la cultura masculina del gremio no se han permeado completamente al enfoque de género, en el siguiente eje se abordan las medidas y acciones que se están desarrollando desde Camioneros para sortear dichas barreras y procurar sentar las bases de un sindicalismo más democrático y equitativo, en relación al tratamiento estas problemáticas.

4. Políticas, acciones, actividades y servicios desarrolladas por Camioneros para promover la inclusión de la perspectiva de género

Como se evidenció previamente, existen distintos mecanismos explícitos e implícitos que condicionan la participación de la mujer dentro del gremio y su acceso a espacios de poder en el sindicato, siendo esta presencia fundamental para reconocer y tratar las problemáticas de género. En tal sentido, si bien Camioneros no ha logrado resquebrajar del todo ese techo de cristal, desde hace unos años viene creando diversos instrumentos para fomentar la inserción femenina en la vida sindical. A través de este eje se busca, mediante fuentes secundarias y el relato de los/as actores, comprender qué medidas, leyes, recomendaciones elaboradas por las instituciones nacionales o internacionales sobre la participación de la mujer en el mercado de trabajo y en el plano sindical son adoptadas y aplicadas por Camioneros. Asimismo, se analizan las propias iniciativas o políticas elaboradas por el gremio para promover la equidad de género procurando relevar las acciones concretas desarrolladas por Camioneros para fomentar la inclusión y transversalización de la perspectiva de género en el ámbito sindical. Acorde con lo expuesto, se profundiza acerca del modo en que la temática y problemática de género se incluye en capacitaciones sindicales, negociaciones y el convenio colectivo de la actividad.

4.1 La Secretaría de la Mujer y la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género en Camioneros: objetivos y alcances

Para comenzar a abordar este apartado cabe recordar que, en su estructura, tanto el Sindicato de Buenos Aires como la Federación, cuentan con distintos espacios destinados a tratar la cuestión de género, primero desde la Secretaría de la Mujer y

posteriormente, desde de la de Igualdad de Oportunidades y Género. Dichos espacios conviven en el gremio y desde ellos se gestan las diversas medidas, campañas y acciones vinculadas a identificar y dar respuesta a las demandas y necesidades de las afiliadas, principalmente, aunque buscan incluir a los varones en ciertas actividades comprendiendo que es necesario concientizar a todos/as los/as trabajadores/as para generar cambios concretos en pos de apuntar a un sindicalismo que se rija por el principio de la democracia de género (Godinho Delgado, 2009). Pese a ello, estas secretarías persiguen objetivos diferentes y fueron creados en contextos social y culturalmente distintos; sumado a que, como se expuso anteriormente, la impronta de quien ocupa cada una es ciertamente diferente.

La Secretaría de la Mujer fue creada en 2007 en el Sindicato de Buenos Aires, como una necesidad de Camioneros de adaptarse a lo que otros gremios ya estaban implementando en sus organizaciones, y a su vez, tener un punto de acercamiento con las incipientes afiliadas, desarrollando para ello, un espacio que invitara, incentivara y concretara la participación de las compañeras en la institución sindical. Tal como expresaba la responsable de esta secretaría en una nota periodística:

“Poder contribuir en la lucha por la integración de la mujer me llena de orgullo y satisfacción”, reflexiona ***, quien a continuación nos resume cuáles son los objetivos y las principales actividades del área que conduce. • La búsqueda se centra en la integración de la mujer dentro del Sindicato, atendiendo todo lo referente a la problemática laboral y al área de salud. • Se organizan diferentes actividades y eventos de interés no sólo para la mujer trabajadora del gremio sino además para las esposas e hijos e hijas de los afiliados. • Mediante la concientización y prevención a través de diferentes jornadas y difusión de material informativo, generar conciencia sobre temas como: 1) Prevención de cáncer de útero y mamas. 2) Cuidados de la mujer en las

diferentes etapas de la vida. 3) Diabetes. 4) Importancia del ácido fólico para las futuras mamás. 5) Cómo hablar con mi hija o hijo adolescente. 6) Prevención de violencia familiar y laboral. 7) Talleres sobre diferentes tipos de Adicciones. 8) Inclusión laboral de personas con capacidades diferentes. 9) Mujeres del siglo XXI: espacios, trabajo y derechos (“Charlamos con...”, 2010:34).

Lo primordial de este espacio es entonces, lograr que las mujeres conecten con una organización tradicionalmente masculina -como es el gremio-, brindándole un lugar que, a través de una figura de liderazgo femenino, les permitan sentirse comprendidas, contenidas y cómodas. Generar empatía con las afiliadas desde la identificación con una referente mujer fue la estrategia para que las trabajadoras comenzaran a perder “el miedo” a involucrarse en Camioneros, presentándoles una forma de representación que entendiera sus necesidades particulares. Por parte de la Federación, la Secretaría de la Mujer fue creada en 2008, y si bien actualmente existen ciertas discrepancias en los modos de conducción de este espacio entre el Sindicato de Bs. As. y FEDCAM, en una entrevista a su antigua dirigente, explicaba las metas que se perseguían desde este lugar:

La clave prioritaria es incorporar a más mujeres a la vida y al quehacer institucional de Camioneros. Ahora bien, las mujeres generalmente no asisten tanto al gremio, sólo las esposas de los chóferes que van a reclamar junto con ellos. Entonces, el objetivo pasa por integrarlas y que trabajen junto a los compañeros, participando en las distintas actividades sociales; sea ayudando a un compañero, organizando un evento para el día de la mujer, para el día del padre, tratando de resolver algunas cuestiones del ámbito laboral, etc.; de diferentes maneras. En pocas palabras, apuntalando a los compañeros dirigentes. El día a día ha ido gestando sólidas bases dentro de la Federación, en la que la opinión de la mujer ha ganado espacio por peso propio y por el trabajo cotidiano. “Nos respetan –dice Ávila- y valoran el trabajo que una hace. En verdad se ha gestado una muy buena relación, te ven y consideran como una más. En definitiva, tenemos los

mismos derechos y las mismas obligaciones” (“Portadoras de una sana pasión”, 2012:165-166).

Atraer es, entonces, la principal meta de la Federación considerando que las afiliadas, muchas veces, ocupan lugares más vinculados a sectores administrativos que a la actividad propia de Camioneros y comprendiendo que en el interior del país, dada la mayor dispersión, menor número trabajadoras y menor propensión a la militancia femenina, esto se vuelve más complejo. Si bien la Secretaría de la Mujer a nivel local y nacional persigue el mismo fin, y, de hecho, se ha incrementado la afiliación y activismo femenino en Camioneros, resulta llamativo en la cita expuesta, el lugar que, en aquellos primeros, se pretendía dar a las compañeras; ser más bien un soporte secundario de los dirigentes varones, convocándolas a participar y planificar eventos de tinte social, en lugar de procurar su empoderamiento y acceso a roles o puestos de responsabilidad y representatividad sindical. Claramente, el contexto en que se impulsó la creación de estos espacios en Camioneros ha cambiado y actualmente, tanto la Secretaría de la Mujer de FEDCAM como de Bs. As., han logrado darle mayor visibilidad y protagonismo al colectivo femenino alentando su inclusión activa. Asimismo, los avances del feminismo han contribuido también a revalorizar a la mujer trabajadora fomentando la desnaturalización de su rol alejado de la militancia y política. Sobre este reposicionamiento de la mujer en el plano laboral-sindical y la necesidad del gremio de tomar responsabilidad sobre los intereses diferentes que manifiestan las afiliadas, una de las referentes mencionaba:

Algunas también no conocen la parte esa del gremio, del sindicato, de las otras actividades. Hasta ahora Camioneros está trabajando con todas las mujeres posibles que quieran sumarse, dándoles todas las herramientas. Nosotras hemos recorrido todo

el país, con charlas, capacitaciones, siempre dentro de la organización y bueno, cada provincia tiene su propia cultura. En cada provincia tenés que tener la mirada de ellos y pensar cómo te paras en esas situaciones [...] Trabajamos para generarle a las mujeres confianza, que sí se puede, que tienen la capacidad. Y la confianza al hombre también, a ver, porque el hombre también está atravesado [por el machismo] y vos tenés que convencerlo, “mira flaco, laburar con la mujer que es lo mejor que te puede pasar”. Tenés que hacer todo un trabajito que está muy bueno porque después ves los resultados y decís sí vale la pena acompañarlos (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.- Referente espacio de Género FEDCAM, 2020).

Tal como menciona la entrevistada, actualmente, el rol de la Secretaría de la Mujer se orienta a incentivar a las afiliadas a sumarse a las actividades que propone el gremio, brindándoles capacitaciones que les permitan fortalecer sus aptitudes y un espacio en que puedan sentirse cómodas y reconocidas como trabajadoras de la actividad. Pero también, hay un fuerte trabajo con los compañeros para evitar malos tratos y/o prejuicios que suele haber en una actividad tan masculinizada, de modo de generar un ambiente laboral inclusivo y en que haya mayores oportunidades para las mujeres.

Las problemáticas vinculadas a la mujer fueron variando, diversificándose, profundizándose a razón de la mayor visibilidad y exposición que se les dio a las mismas a nivel mundial. Esto conllevó que el trabajo de los espacios de la mujer se complejizara, surgiendo nuevos temas a abordar y nuevas modalidades de tratar dichas problemáticas. Con este fundamento, sumado a la mayor participación femenina lograda a través de la Secretaría de la Mujer (local y nacional) y el afán de adaptarse a los movimientos feministas que cobraron gran relevancia a partir de 2015 -como se indicó anteriormente-, nació la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género en

Camioneros. La incorporación de este nuevo espacio no fue casual y si bien en Camioneros no reemplazó a la Secretaría de la Mujer es menester aclarar que aún persisten confusiones en el plano político-sindical, respecto a lo que implica el término género y, por tanto, a qué apuntan dichas secretarías, lo cual condiciona sus logros:

El concepto de género [...]No elimina las desigualdades de género ni tampoco las estrategias para superarlas [...] Mientras tanto, la organización de las mujeres es un instrumento legítimo e importante de empoderamiento de las trabajadoras. Funciona a la vez como fuente de reflexiones y propuestas que aportan a la política de género. Crear una instancia de género en el entendimiento de que el tema género convoca a hombres y mujeres es correcto y ojalá sea una tendencia en aumento. Sin embargo, es equivocado verlo como en contraposición a la organización de las mujeres, como la expresión de una postura avanzada contra lo que sería una práctica ya superada. Ambas pueden convivir en una organización [...] Es parte de la política de género fortalecer a las trabajadoras como sujetos —a través de iniciativas dirigidas hacia ellas—, como también trabajar con los hombres para superar las condicionantes de género que inciden sobre su socialización. Todo ello puede y debe ser hecho a través de distintas iniciativas para ambos sexos como para cada uno por separado (Godhino Delgado, 2009: 30-31).

En Camioneros, ambas secretarías conviven entendiendo que, si bien debe avanzarse en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones, aún hay una fuerte necesidad de incrementar y afianzar la participación sindical femenina. Al respecto de la creación de este nuevo espacio, una de las referentes explicaba “Después dos mandatos, 8 años en la secretaría, había tantos temas para tocar y Hugo quería crear una Secretaría de Igualdad de Género y entonces le decía que sí, que me parecía bárbaro. Porque desde la secretaría donde estaba yo había temas que no me quedaban tiempo para tocarlos de fondo y la Secretaría de Género me parecía una buena idea”

(Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). En línea con ello, según se establece en las páginas web del gremio, dicha secretaría persigue los siguientes objetivos “Garantizar la defensa de los principios de equidad e igualdad de Género. Procurar la eliminación de toda medida o práctica que produzca un trato discriminatorio desigualdad entre trabajadores/trabajadoras. Promover, planificar, orientar, fortalecer los derechos de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de nuestra organización” (Página web Camioneros Bs. As., 2020). En el caso de la Federación, los propósitos son similares, destacándose que no se admite ningún tipo ni motivo de discriminación, incluso, por razones sexo, orientación o preferencia sexual o género (Página web FEDCAM, 2020). A partir de lo relevado, puede observarse que el foco está puesto en promover y garantizar la equidad e igualdad de trato entre varones y mujeres evitando todo tipo de segregación; lo cual resulta complejo en un entorno que, tanto a nivel organizacional como de la actividad que representa, es marcadamente masculino. Si bien el camino hacia la concreción de estos ambiciosos objetivos aun es extenso, es menester destacar nuevamente el soporte que reciben estos espacios liderados por mujeres y destinados principalmente a las afiliadas dentro de Camioneros, considerando que la población femenina representa solo un 4% del total de tutelados/as. Dicha oportunidad se debe, en gran parte, como destacaron las entrevistadas, al apoyo incondicional de su líder, “[...] lo bueno que nosotros tenemos es a Hugo y a Pablo que ellos sí impulsan que las empresas tengan mujeres y que las mujeres también puedan manejar un camión. Eso es el respaldo que tenemos es muy valioso” (Dirigente espacio de Género Bs. As., delegada recolección, 2020).

4.2 Camioneros y su vínculo con las normativas e instituciones nacionales e internacionales sobre la cuestión de género

Existen diversas normativas e iniciativas a nivel nacional e internacional que, tras reconocer la posición desigual de la mujer en el plano laboral y sindical puntualmente, así como la relación asimétrica de poder que se da socialmente entre varones y mujeres en perjuicio de estas últimas, se han desarrollado con el objetivo de asegurar un piso mínimo de derechos que garanticen su seguridad, respeto y también, la equidad de trato y oportunidades en cualquier ámbito de participación. En tal sentido, una de las principales medidas que localmente aborda esta temática es la Ley de Cupo Sindical Femenino N° 25.674, reglamentada por el Decreto N° 514/03 la cual busca promover los derechos de las trabajadoras en la negociación colectiva y ampliar los espacios de participación femenina estableciendo que los sindicatos deben permitir, y asegurar, la presencia femenina en cargos electivos y representativos en un 30% (como mínimo) toda vez que el número de mujeres logre o trascienda dicha proporción sobre el total de afiliados/as. Cabe recordar que, según expresaron distintos/as entrevistados/as, alrededor del 96% del colectivo de tutelados/as son varones, por lo que, en Camioneros, no sería obligatorio el cumplimiento de esta cuota mínima de representación femenina. Sin embargo, se da una sobrerrepresentación de las mujeres en la comisión directiva²¹ puesto que si bien la proporción de afiliadas es del 4%, existen muchas más en el gremio ocupando cargos electivos. Esta situación es reconocida y ampliamente valorada y expuesta por las mujeres que lideran algunos espacios dentro de Camioneros “En las

²¹ “Recordemos, sin embargo, que la ley especifica que en aquellos sindicatos donde el porcentaje de afiliadas sea menor al 30%, el cupo de mujeres en la comisión directiva debe ser igual o menor a tal porcentaje. Tomando esto en consideración, se suman dos sindicatos a los que mencionamos anteriormente: FEDCAM (choferes de camiones) y AOMA (mineros). En ambos casos, el porcentaje de mujeres en la comisión directiva supera ampliamente el de mujeres en la rama de actividad, lo cual es llamativo dado el bajísimo porcentaje de mujeres que participa en ambas actividades económicas” (Bertolini, 2018:14).

organizaciones sindicales también sé que faltan muchas cosas para avanzar y en la organización también, pero avanzamos mucho más de lo que podríamos esperar o querer también para el tipo de organización al que pertenecemos” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). Acorde a lo expuesto y desde una primera lectura, podría asegurarse que, en el caso bajo estudio, el gremio no solo se acoge a la Ley de Cupo, sino que, además, la toma como base para fomentar y ampliar la participación efectiva de sus afiliadas; ya que es otorgando espacios de representación femenina (secretarías de la mujer y género), que las trabajadoras generan empatía e identificación para con un sindicato tan masculinizado. Sin embargo, la mayor participación de mujeres en la actividad sindical que propicia esta normativa “se realiza con ciertas restricciones, ciertas inequidades, ya que en diversas instancias de participación (negociación colectiva) les son negados sus lugares, mientras que, en el marco de la organización sindical, los espacios que obligatoriamente deben ocupar (30%) no se corresponden con aquellos que implican toma de decisiones” (Carrario y Freire, 2012: 106). Además, y respecto a la aplicación de esta ley, varias entrevistadas manifestaron una postura contraria a la obligatoriedad de cupo, alegando que, en ocasiones, no suma al real empoderamiento sindical femenino “Yo creo que se les da posibilidad a muchas compañeras de ocupar secretaría y solamente la están ocupando, no la están trabajando” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020). Si bien esta normativa facilita la incorporación del colectivo femenino al ámbito sindical, las mujeres continúan actuando desde secretarías destinadas exclusivamente a lo social o asistencial y desde allí, no pueden participar de la “mesa chica”, como suele denominarse al espacio que integran quiénes concentran el poder y definen el accionar de Camioneros, y donde se establece la agenda de negociación.

Continuando con las normativas vinculadas al género de las cuales Camioneros se ha hecho eco, se encuentra la Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley 26.485-B.O.14/4/09) para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres. En este sentido, el gremio reconoce tanto las situaciones de violencia que se presentan en el plano laboral,²² al tratarse de ambientes de trabajo muy masculinizados, como así también, aquellas que afectan principalmente a las mujeres a nivel social y que pueden reflejarse en casos particulares de las/os afiliadas/os. Sobre este asunto, en una nota que le realizó el diario *Infoeme* a una de las entrevistadas de la presente investigación, se mencionaba:

[La entrevistada] Destacó como urgente la atención que se debe prestar respecto a las cifras alarmantes de femicidios y aportó como reflexión que “hay una sociedad que se está quedando sin compromiso sobre esta temática que es lo que nosotros queremos y apuntamos a que podamos concientizar y sensibilizar a la gente. Queremos darles herramientas a los delegados para que se involucren en el caso de que haya algún compañero o compañera que esté padeciendo esto” [...] “Me parece que hoy la gente está tan mal que la única forma de expresarse es lo que le sale. No lo justifico. El putear, pegarse... en la obra social tenemos casos que por ahí hoy te piden una medicación o algo a los gritos” (“Karina *** y el rol...”, 2019: s/p).

El gremio, tal como se evidenció a través de las diversas fuentes primarias y secundarias relevadas, se halla comprometido con la visualización, protección y defensa de las víctimas de violencia, principalmente mujeres afiliadas o esposas de afiliados, y han desarrollado diversas campañas de difusión, charlas y actividades de concientización sobre la violencia de género. Asimismo, algunos/as entrevistados/as,

²² “aquellas en que una persona valiéndose de su función o jerarquía, desarrolla conductas que atentan contra la dignidad, integridad física, sexual, psicológica y social del trabajador/a manifestando un abuso de poder” (Márquez, 2009 en Menafra, 2011: 37).

desde sus vivencias particulares, explicaron cómo aborda y contiene Camioneros este tipo de situaciones tanto a nivel de los delegados como en el Sindicato Bs. As. y la Federación:

Claro, yo tuve un inconveniente con una de las administrativas y con el que era al principio una especie de gerente, encargado general, que también era bastante bravo. Y en ese momento tuve que llevar a esta chica a la central a hablar con la Dirigente de la Secretaría de la Mujer Bs. As, a hacer una denuncia, todo. A la persona no se la echó, sigue trabajando, se la relevó del cargo y bueno, ella también sigue trabajando y quedó como encargada de lo que es la parte de programaciones. La derivé directamente porque corresponde a la Secretaría de la Mujer, ellos nos aconsejaron y nos dijeron que hacer (Delegado chofer_2, 2020).

Lo primero que me llegaba a la oficina eran esas cuestiones, personales, de violencia. Así que comencé a trabajarlo, pero siempre con mucho cuidado. En su momento a Hugo otras compañeras le han propuesto de armar una secretaría que tenga que ver con el tema de violencia. Entonces yo le decía a Hugo como organización sindical una cosa es tratarla, concientizar, armar talleres, campañas, otra cosa es tener un departamento exclusivo de violencia. Primero que tenés que tener el teléfono abierto 24 horas, los 365 días del año. Te viene una compañera, una mujer, una esposa, una afiliada con una situación de violencia y la tenés que atender con un psicólogo, un abogado, con un montón de cuestiones que la organización sindical no sé si la va a poder cumplir [...] Entonces hicimos eso: todas las esposas o afiliadas que venían, la atendían, tenían que ser citados por un juzgado, tenían que tener una atención psicológica, lo tenía la pareja (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

A mí me ha llegado más eso, lo que es violencia de género. En los lugares de trabajo no, no he tenido tanto. Y tienen problemas de violencia de género por la pareja, porque

no sabe qué hacer o también los problemas de adicciones y eso a mí me llega mucho [...] Me ocupo yo de la parte terapéutica, de lo que es el tratamiento para la persona. Si alguna chica necesita alguna licencia porque la está pasando muy feo, también se transmite al gremial para que pueda hablar. [...] Si ha pasado una vez que nos vinieron a ver 5 compañeras por un tema de un delegado que medio que se hacia el lindo y bueno, una de las chicas no aguantó el acoso, pidió de vuelta la votación, a él lo corren y nada. Ahí es donde yo te digo, ganaron varones de nuevo, encima una situación feísima pobre, pero bueno, ganó un compañero (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.- Referente espacio de Género FEDCAM, 2020).

Como se observa a través de estos relatos, generalmente, quienes atraviesan situaciones de violencia ya sea laboral o intrafamiliar, son las mujeres y es por ello que el gremio, desde la Secretaría de la Mujer, realiza una importante difusión acerca de cómo se manifiesta la violencia de género, así como las líneas telefónicas a las que se debe recurrir para denunciar y asesorarse ante esta problemática.

Asimismo, Camioneros se encuentra adherido a otras organizaciones que desarrollan un fuerte activismo en materia de género y que implican una alineación del gremio hacia los objetivos de equidad e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres. En este sentido, cabe resaltar que el sindicato se encuentra afiliado a la Confederación General del Trabajo (CGT) y a la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF). El hecho de pertenecer a estas instituciones resulta fundamental para comprender por qué un gremio tan masculinizado como Camioneros ha tomado diversas medidas para incorporar en su estructura y accionar, la perspectiva de género. La CGT, que además es conducida por el propio Hugo Moyano, ha sido pionera en la institucionalización de la participación de las mujeres y la igualdad de género en el ámbito sindical a través de la creación del Departamento de la Mujer en

1973. Posteriormente, en 1984 se conformó la Mesa de Mujeres Sindicalistas, que contaba con representantes de distintas organizaciones donde se debatían y planificaban acciones positivas para evitar la discriminación laboral de las mujeres y a la vez, fomentar la participación sindical femenina. Más adelante, en 1992, se crea el Instituto de la Mujer de la CGT, orientado a atender y visualizar las problemáticas de la mujer trabajadora y desarrollar medidas para la igualdad de género. Actualmente, la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género reemplazó al antiguo Departamento de la Mujer y persigue los siguientes objetivos: “incrementar la organización y participación de las mujeres en los sindicatos; incorporar el análisis de género en las estructuras sindicales, en el área de trabajo y empleo y en las instituciones de la sociedad y proponer proyectos y planes interinstitucionales que tengan una perspectiva estratégica para la equidad de género en las organizaciones de la sociedad” (MTEySS-OIT, 2014: 30). Al respecto de la interacción ente la CGT y Camioneros, una referente comentaba:

[...] cuando yo era delegada fui así sin querer, había que participar en la CGT, en la junta sindical, y ahí conocí a un montón de compañeros y compañeras de diferentes sindicatos y a los dirigentes. Y después cuando participé en la Mesa de Mujeres, también. Vino un grupo de compañeras a reclamarle a Hugo que no estaba haciendo nada y querían armar una mesa paralela de mujeres, y Hugo les dijo: “sí, sí y ella va a participar” A mí me parecían unas minas súper grosas ¿Qué voy a hablar con estas minas? Sin embargo, entablas relación con alguna, con otra no, porque hay unos celos terribles..., fui aprendiendo un montón, a escuchar, a mirar y después si tenía que hablar hablaba (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Con respecto a la ITF, esta institución internacional, cuenta con un Departamento de las Mujeres, que está dirigido por el Comité de las Mujeres ITF cuya máxima principal radica en organizar, fortalecer y visibilizar a las mujeres que trabajan

en el transporte (de carreteras, marítimo, aéreo) formando para ello, un equipo de mujeres sindicalistas. Como objetivos, propone “Lograr una representación equitativa de las mujeres en la negociación colectiva, en los cargos dirigentes de los sindicatos y en las prioridades de las campañas. Nuestro objetivo es que las condiciones laborales y la legislación no discriminen a las mujeres ni ignoren las cuestiones que les afectan en el trabajo. Esto incluye [...] la violencia, el sexismo y la discriminación” (Página web ITF, asuntos intersectoriales: mujeres, 2020). Procurando dar mayor visibilidad, reconocimiento y atención a las mujeres del transporte -que representan una minoría en todo el mundo-, la ITF cuenta con comités regionales y nacionales siendo la Dirigente del espacio de la Mujer del Sindicato de Bs. As., -entrevistadas de este trabajo-, la representante argentina dentro del Comité de la Mujer ITF. Asimismo, esta organización brinda un programa de liderazgo sindical para preparar, capacitar y formar a las activistas de modo que puedan asumir roles de mayor responsabilidad en sus gremios. Algunas entrevistadas, de hecho, expresaron lo enriquecedor que resulta formar parte de una institución internacional que se preocupa por la visibilización de las mujeres y el empoderamiento sindical femenino en una actividad fuertemente masculinizada:

Camioneros participa a nivel mundial como sindicato de transporte. Por ejemplo, el año pasado viajamos a Roma a un encuentro. Había empresarios del transporte y había gente del sindicato. Después otras veces ITF tiene base en Londres y ahí te encontrás con chicas del transporte de todo el mundo. Súper enriquecedor porque uno cuenta con una experiencia de acá de transporte y te encontrás con otras chicas que están luchando a otro nivel por ahí, como más bajos. Nosotros también estuvimos en Marruecos y ahí hay una sola mujer conductora de trenes en todo el país (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

Por su parte, la Dirigente local que tiene un cargo en esta organización internacional, destacaba tal función:

No es un esfuerzo para mí, capaz es cansador, te dicen “vamos a hacer esto” ayer como te dije tuve que preparar un informe para la OIT para que se rectifique el [Convenio 190] de no violencia y apoyo laboral. Justo me dieron el informe y mandé todo lo que tenía. Averigüé cómo lo están llevando en otras organizaciones, cómo lo están llevando a cabo a nivel internacional, que están haciendo otros países con este tema, o sea. A mí eso ya no me cuesta (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Sobre este último relato, cabe aclarar que la ITF realiza desde hace varios años campañas de visualización y erradicación de la violencia contra las trabajadoras del transporte e incluso, cuenta con un programa mundial de defensoras de las mujeres, es por ello que no solo apoyó y celebró la firma del reciente Convenio 190 y su Recomendación 206 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo elaborado por la OIT, sino que ha desarrollado un papel preponderante en su difusión, alentando a que los sindicatos del transporte de todo el mundo lo adopten. De hecho, esta institución ha felicitado a la Argentina por la ratificación de esta normativa exhortando a los gremios del transporte locales a desarrollar medidas concretas tendientes a reconocer y revertir el acoso y violencia de género en el ámbito laboral (“La decisión de Argentina de ratificar C190...”, 2020).

Formar parte tanto de la CGT como de la ITF, le otorga a Camioneros un claro lineamiento en torno al abordaje y tratamiento de las problemáticas de género, así como un marco de acción para visibilizar y fortalecer la participación tanto laboral como sindical de la mujer en una actividad conformada, mayormente, por varones. Ser un miembro activo de estas instituciones sindicales, nacionales e internacionales, permite

comprender, en cierta medida, el compromiso que ha asumido Camioneros para incorporar –al menos- dentro de su estructura, espacios de género. Asimismo, ambas organizaciones le han conferido al gremio bajo estudio, un importante respaldo y diversas herramientas para desarrollar políticas y actividades destinadas al minoritario colectivo de afiliadas, alentándolo a planificar una agenda sindical de género. Aunque esto último, sigue siendo un asunto pendiente.

4.3 Actividades y medidas llevadas a cabo por Camioneros destinadas a la mujer y con perspectiva de género

Pese a representar solo un 4% del total de afiliados, las mujeres cuentan dentro de Camioneros, con dos espacios (Secretarías de la Mujer y de Género) que se dedican a promover la participación y activismo femenino en el sindicato. Asimismo, el gremio adhiere a diversas instituciones nacionales e internacionales que fomentan políticas de género, las cuales busca adaptar a su realidad sindical. Con este marco, se desarrollan en este apartado las acciones, campañas y medidas que Camioneros ha impulsado en concreto, para incentivar la participación sindical femenina y la equidad de género en el plano laboral y gremial, desde la creación de la Secretaría de la Mujer (2007).

A partir de lo relevado en las entrevistas y lo expuesto en las páginas web tanto de la Federación como del Sindicato de Bs. As., así como en sus redes sociales, se presentan las actividades realizadas desde Camioneros con perspectiva de género y/o destinadas a las mujeres del gremio.

Encuentro Nacional de Mujeres Camioneras: Se realiza anualmente en alguno de los campings del gremio buscando la participación e integración de las trabajadoras de la actividad. En ellos se otorgan reconocimientos y regalos a las afiliadas y delegadas.

Conmemoración del Día Internacional de la Mujer: Desde FEDCAM y Camioneros BA. se realizan todos los años distintos eventos que incluyen almuerzos o cenas y jornadas de trabajo en las que se tratan los diversos temas que suelen consultarse en la Secretaría de la Mujer como: violencia de género, cuestiones de derecho laboral, el rol de la mujer en el trabajo; se intercambian experiencias entre las distintas afiliadas y se otorgan reconocimientos a las trabajadoras.

Campañas de prevención contra el cáncer de mama: desde las secretarías de la Mujer y de Género se han realizado jornadas de prevención y concientización a nivel nacional y con visitas a distintas empresas que incluyen charlas informativas, formas tempranas de detección y promoción de chequeos médicos para prevenir esta enfermedad.

Sobre el contenido y la recepción por parte de las afiliadas a estas actividades, una de las referentes comentaba:

Nosotros todo el tiempo estamos dando capacitaciones, a nivel mujer, le damos herramientas para lo que es la salud de la mujer. El 8 de marzo, el día de la mujer internacional, siempre estamos contando la historia de la mujer, cuáles fueron las mujeres que más resaltaron, porqué y dejando un mensaje que ellas también son importantes. Trabajamos mucho las cuestiones personales, dándoles talleres de autoestima, otro día vino una chica que es diseñadora de imagen, primero dio la charla y empezó a tomar medidas e imagínate que salen chochas y viste, aprenden un montón y por ahí vas al otro año y “sabes que empecé el secundario”, “sabes que estoy haciendo un curso de tal cosa” y las vas motivando (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-Referente espacio de Género FEDCAM, 2020).

Capacitaciones y campañas contra la violencia de género: Uno de los temas principales que se abordan desde el Sindicato de Bs. As y la Federación remite a la

violencia de género, problemática que ha ganado relevancia y se ha puesto en agenda nacional en los últimos años debido al incremento de femicidios²³ y al aumento de popularidad del movimiento Ni Una Menos, al cual el gremio ha apoyado participando en diversas marchas. Sobre este tópico, Camioneros ha realizado capacitaciones en seccionales y delegaciones; campañas de concientización, sensibilización y erradicación de la violencia de género en distintas empresas con participación de varones y mujeres; han abierto foros de acción contra la violencia hacia las mujeres, etc. Asimismo, desde las secretarías de la Mujer y Género, con apoyo del gremio, se ha convocado a participar de movilizaciones y paros de mujeres encausados bajo la consigna del “8M”, “Ni Una Menos, vivas nos queremos”. Por otro lado, desde las redes sociales de Camioneros y a través de folletería en empresas y seccionales, se difunde el uso de la línea telefónica 144 para asesoramiento y contención de víctimas de violencia. En sintonía con ello, recientemente, la Secretaría de la Mujer desarrolló la *Línea Hablemos*, destinada a brindar una primera escucha y derivación para varones que ejercen violencia. Finalmente, y dentro de las actividades más recientes en esta temática, durante 2019 y 2020 la Secretaría de la Mujer realizó diversas capacitaciones sobre violencia de género, destinadas a mujeres, varones y delegadas/os acompañando la difusión de la “Ley Micaela”. Dicha normativa (n° 27.499) sancionada en diciembre de 2018, establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (Díaz y Socolovsky, 2020). En tal sentido, pese a no formar parte de estos poderes y procurando transversalizar la perspectiva de género, el gremio considera oportuno difundir esta ley que refuerza la necesidad de visibilizar las

²³ Los femicidios definen un acto de violencia extrema –asesinato- contra las mujeres por el hecho de ser mujeres, es decir, por razones de su sexo/género (Para más información: <http://niunamenos.org.ar/manifiestos/3-de-junio-2015>)

situaciones que implican violencia, y brindar formación para identificarlas y abordarlas adecuadamente.

Campañas contra la trata de personas: vinculado al anterior punto, desde ambas secretarías, en conjunto con la Secretaría de Derechos Humanos y a nivel nacional, Camioneros ha desarrollado diversas jornadas de capacitación buscando generar conciencia sobre este delito. Asumiendo un compromiso aun mayor respecto a esta problemática, en junio de 2020 se firmó entre FEDCAM y el Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas, un convenio marco de difusión de la Línea telefónica nacional 145, destinada tanto a recibir denuncias como a orientar y asistir a las víctimas de trata y explotación. Como objeto de dicho convenio, “El Comité se compromete a proveer calcos con la leyenda ‘Línea 145’ a la ‘Federación’. La cual, adherirá los mismos en el exterior de las unidades que defina y considere, con el fin de que, al circular, se difunda la información de la línea en cuestión. Asimismo, el ‘comité’ se compromete a brindar asesoramiento, capacitación, y colaboración a los trabajadores y trabajadoras que la ‘Federación’ considere en prevención, detección, denuncia y judicialización de casos de trata” (Convenio Marco, 2020: cláusula 1). Según comentaron las entrevistadas, la campaña de pega de carteles en distintas empresas y camiones con el propósito de difundir la Línea 145 estuvo acompañada con charlas mixtas brindadas en seccionales y delegaciones, acerca de las distintas formas de reclutamiento de las víctimas de explotación sexual y laboral.

Charlas, capacitaciones y talleres varios: sobre adicciones, compañerismo, comunicación y clima laboral invitando a las compañeras y compañeros a reflexionar acerca de cómo ciertas actitudes pueden afectar la calidad de las relaciones laborales.

Asimismo, desde la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género se han organizado y brindado cursos de Reanimación Cardiopulmonar (RCP).

Charlas, capacitaciones y talleres sobre la mujer en el ámbito laboral, sindical y político. Si bien actualmente no es el tema en que más se focaliza, desde la Secretaría de la Mujer se organizaron en 2016 (auge del movimiento Ni Una Menos), eventos y campañas de difusión sobre los derechos de la mujer, principios de igualdad de remuneración, prohibición de despido por matrimonio, licencias por maternidad previstas en la Ley de Contrato de Trabajo; como así también, sobre el principio de no discriminación previsto en la Constitución Nacional (art. 75). Sobre estas actividades, la referente de dicha secretaría detallaba,

Hicimos una vez una marcha con lo que me gustaba a mí, de las leyes. Habíamos hecho un evento de por qué la mujer tenía que votar un grupo y por qué no, como un debate. Pero previo a eso tuvimos una media jornada donde hablábamos con los compañeros, compañeras, de cómo llegó la mujer a obtener el voto y por qué era algo importante. [...] la idea es concientizar, que la información llegue por algún lado, por la vista o por el oído, (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Durante ese mismo año (2016), se realizaron *Jornadas de Capacitación y Formación Sindical para mujeres* a través de un Convenio firmado con el Ministerio de Trabajo. Dichas jornadas se llevaron a cabo en distintas seccionales de Camioneros y contaron con profesionales que expusieron sobre el rol de la mujer en el espacio gremial y como siempre se remarca, con el apoyo de los Moyano. Asimismo, y con motivo de la conmemoración del natalicio de Eva Duarte de Perón, icónica figura femenina del peronismo y adoptada como emblema y modelo por las mujeres sindicalistas de Camioneros, la Secretaría de la Mujer ha llevado a cabo charlas y talleres, acerca del *rol*

femenino en la política; invitando a que las compañeras, tras conocer la historia y logros de Evita, se animen a participar de un ámbito tan masculinizado. Por otro lado, se han dado charlas sobre política sindical con la presencia del líder Camionero y junto a diputadas nacionales, apostando a la integración y participación de la mujer, a través de la inclusión y formación. En correlación con ello, algunas dirigentes camioneras han participado del *Encuentro de Mujeres Peronistas en el Partido Justicialista Nacional*, dando la pauta que desde el gremio existe una fuerte convicción sobre la necesidad de trabajar en la unidad entre mujeres, como aspecto fundamental para fortalecer su lugar dentro de la política y del sindicato.

Por otra parte, en 2019, la Secretaría de la Mujer de FEDCAM realizó una *charla sobre Empoderamiento de la Mujer* de la que participaron varias de las dirigentes entrevistadas quienes son consideradas como referentes para el colectivo femenino camionero. A través de esta actividad, se buscó difundir “que la igualdad implica que hombres y mujeres tienen los mismos beneficios y deben ser tratados con el mismo respeto, inspirando derechos fundamentales que es la base fundamental en el avance de una sociedad que incluya a todos con dignidad” (Facebook Infocamioneros, 2019). Durante ese mismo año, la mencionada secretaría viajó a lo largo de todo el país compartiendo junto a afiliadas de diversas ramas del transporte, lo que implicaba un día laboral en esta actividad. Cabe destacar, que dichas visitas -que buscaban exponer y visibilizar tanto el trabajo femenino en un sector ampliamente masculinizado como la labor inclusiva del gremio-, actualmente se han visto suspendidas a razón de las restricciones impuestas por la pandemia del COVID-19.

Becas para la carrera de Enfermería Profesional: hace 10 años, la Secretaría de la Mujer ofrece para las hijas/os y esposas de afiliados, la posibilidad de formarse en la

carrera de Enfermería (en la Universidad del Salvador), siendo el arancel de la misma, completamente bonificado por el sindicato. Si bien es un beneficio sumamente atractivo, útil y otorga la posibilidad a los interesados/as de acceder a una formación profesional de calidad, no puede desconocerse que se trata de una carrera y actividad laboral considerada típicamente femenina.

En el marco de la pandemia atravesada durante el último año -que continúa en 2021-, las medidas de distanciamiento social condujeron a que varias de las actividades organizadas por las secretarías de la Mujer y de Género, tanto a nivel local como nacional, asumieran un formato virtual con el propósito de dar visibilidad al trabajo que se realiza desde estos espacios en Camioneros. En tal sentido, se llevó a cabo una *conferencia virtual* entre todas las Secretarías de la Mujer del país e incluso, los congresos internacionales de la ITF adoptaron idéntico formato, compartiendo experiencias acerca de cómo afrontar la problemática de género en tiempos de pandemia. Finalmente, entre los últimos tópicos que las secretarías estuvieron trabajando, se destaca una charla preparada desde el espacio de la Mujer de Bs. As., sobre *nuevas masculinidades*, idea que remite a los hombres que adoptan una postura opuesta al machismo defendiendo y promoviendo la igualdad entre varones y mujeres en todo ámbito. Se considera que este tipo de temáticas resultan superadoras a los fines de comprender que las problemáticas de género no involucran solo al colectivo femenino, sino que nacen y pueden resolverse con el compromiso y participación de varones y mujeres por igual.

4.4 La incorporación de contenidos de género en las negociaciones y el convenio colectivo de trabajo de Camioneros

Tal como se mencionó anteriormente, si bien Camioneros viene desde hace varios años reconociendo al colectivo de mujeres que forman parte de la actividad del transporte de cargas y logística y les ha conferido espacios dentro de su estructura, lo cierto es que este avance no se ha plasmado dentro del convenio 40/89 que regula la actividad. Esto es en parte lo que explica y demuestra que la perspectiva de género no ha permeado completamente la cultura sindical del gremio, pese a que tal situación no es privativa de Camioneros, sino que responde a que los sindicatos continúan siendo un espacio de total dominación masculina (Aspiazu, 2014).

Si bien existen dirigentes femeninas ocupando cargos de cierta responsabilidad dentro del gremio, su participación en las instancias de negociación y discusiones paritarias, es prácticamente nula; de hecho, ninguna de las entrevistadas forma parte de las mesas de negociación colectiva. Ser una minoría en tanto afiliadas y no tener mujeres que representen al colectivo femenino en tal proceso, conlleva que las negociaciones colectivas de Camioneros no asuman un carácter plenamente inclusivo y por ende, no aborden las problemáticas que afectan a las mujeres específicamente, ni aquellas vinculadas a “las relaciones entre varones y mujeres como la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado, el acoso y la violencia sexual, la discriminación, entre otras” (Aspiazu, 2014:199). La ausencia de un enfoque de género en la agenda de negociación conduce a que muchas trabajadoras que no cuentan con delgadas femeninas en sus lugares de trabajo o no gozan de acuerdos de empresa, queden desprotegidas y desentendidas en cuanto a sus derechos y necesidades particulares, puesto que el convenio que se aplica a toda la actividad, no incluye este

tipo de cláusulas. Aspiazu, explica que la carencia de contenidos de género en la negociación colectiva (incluso aquella llevada a cabo por gremios de actividades feminizadas), responde a factores asociados al contexto económico del país (donde la prioridad es siempre salarial), pero también, a factores estructurales y culturales de los gremios que, al ajustarse al sindicalismo tradicional, se vuelven menos flexibles a incorporar nuevas pautas de negociación (2014).

En relación a lo expuesto, la Dra. Gabriela Pontoni, en su investigación sobre las estrategias sindicales de Camioneros, establecía:

Finalmente, entre las cláusulas con menor frecuencia de negociación se hallaron las referidas a la disponibilidad colectiva en la pequeña empresa respecto al fraccionamiento del sueldo anual complementario (SAC) y de la licencia anual ordinaria (3 acuerdos); como así también las de equidad de género (1 acuerdo), orientadas a impedir cualquier acción discriminatoria entre hombres y mujeres, o que promuevan la igualdad de salarios por la realización de la misma tarea, o alienten las mismas oportunidades para acceder a puestos vacantes, entre otras (2013: 164).

Cabe destacar que dicha única cláusula vinculada a la equidad de género responde a un acuerdo logrado en la rama recolección por el cual se consiguió que las empresas cubrieran los gastos de guardería de las trabajadoras (Pontoni, 2013). Esto no es casual si se considera que es una de las ramas con mayor proporción de mujeres (barrenderas) dentro de la actividad, y que cuenta con delegada femenina desde 2011. La escasez de contenidos con perspectiva de género en el convenio colectivo, sumado al hecho de que el único acuerdo logrado sobre la provisión de servicios de cuidado (pago de guardería) se destina únicamente a las trabajadoras –mujeres-, dejan en claro que Camioneros no maneja aun un enfoque igualitario e inclusivo entre hombres y mujeres (Aspiazu, 2014).

Pese a lo expuesto, algunas entrevistadas consideran que el convenio que regula la actividad es inclusivo y equitativo por el solo hecho que no discrimina entre trabajadores y trabajadoras al definir cada categoría y no establece salarios diferenciales para uno y otro: “Bueno ahí se explica todo lo que las ramas, en todos los ítems, la ropa, vacaciones. También ahí dice que, siendo un hombre o mujer, por ejemplo, chofer, tenemos el mismo salario. Si bien el gremio es camionero, no tenemos diferencia salarial por ser hombre o mujer” (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020). Resulta llamativa la interpretación acerca de lo que implica la equidad e igualdad de género para algunas entrevistadas y es éste otro de los factores que explican que aún no se hayan logrado avances sobre la incorporación y tratamiento de las problemáticas de género a nivel de la negociación y el convenio colectivo de Camioneros. La desinformación y la ausencia de mujeres participando de dichos procesos, reduce las posibilidades de que las temáticas de género se incluyan en los ámbitos de discusión sindical; en este sentido, tal como explica Aspiazu “La formación sindical puede contribuir al reconocimiento y la comprensión de las desigualdades de género por parte de las representantes, como parte de la construcción de poder para pelear la incorporación de esa problemática en la agenda sindical” (2014: 207-208).

Habiendo presentado las actividades, acciones y políticas que se encaran desde el gremio para las mujeres y con perspectiva de género, siempre contado con la aprobación y apoyo de Hugo Moyano como se destaca en cada evento y entrevista, en el siguiente eje se analizan los logros alcanzados en pos de la equidad de género, así como los asuntos pendientes en este sentido.

5. Alcances y aspectos en el tintero para una inclusión plena de la perspectiva de género en el ámbito sindical. Desarrollo de la transversalización del fenómeno dentro de Camioneros

Para concluir el abordaje de campo, se orientaron las entrevistas a comprender, desde la perspectiva de los/as entrevistados/as el grado de alcance de las medidas adoptadas por el sindicato bajo estudio en relación al tratamiento de la problemática de género. Se pretendió, asimismo, identificar las posibles limitaciones persistentes frente al objetivo de alcanzar la equidad de género en el plano sindical y conocer cuáles serían, a futuro, las políticas a implementar por el sindicato para fomentar la afiliación y empoderamiento femenino dentro de Camioneros.

Según establece Dídice Godinho Delgado (2020), las mujeres gremialistas que tuvieron éxito en sus objetivos y gestiones vinculadas a la política de igualdad de género desarrollaron diversas estrategias en pos de lograrlo; resulta interesante entonces, acorde al objetivo de esta categoría, analizar cómo esas estrategias se presentaron en el caso bajo estudio. Una de ellas remite al *trabajo colectivo*, que implica la articulación de redes de mujeres que se unen en comisiones o secretarías integrándose a la estructura gremial en sus distintos niveles, logrando así, actuar de forma coordinada tanto local como nacionalmente. En Camioneros, este trabajo colectivo se dio desde que Moyano decidió crear en 2007, no un departamento, sino una Secretaría de la Mujer en el Sindicato de Buenos Aires, replicando este espacio luego, a nivel de la Federación y sumando posteriormente, otras secretarías encabezadas por mujeres como la de Igualdad de Oportunidades y Género. Sin embargo, existen diferencias en cuanto a criterios, comportamiento y modos de conducción de dichos espacios que han llevado a que las

dirigentes de Bs. As., y FEDCAM actúen separadamente, limitando esto la integración y fortalecimiento del colectivo femenino dentro del gremio.

Otra de las estrategias refiere a *la negociación con los hombres*, “La negociación y la construcción de alianzas con los hombres es condición sine qua non de éxito en espacios de composición mixta” (Godinho Delgado, 2020: 53). Si bien a través de los relatos obtenidos quedó en claro que al comienzo la participación femenina en el plano sindical generaba resistencias, rechazos y trato hostil -sobre todo entre compañeros-, tanto las entrevistadas como en las publicaciones emitidas desde las secretarías de la Mujer y de Género, se resalta el constante agradecimiento, participación y apoyo de su líder Hugo Moyano en cada actividad y política que se implementa desde estos espacios. Sin dudas, el permanente respaldo por parte del Secretario General del gremio ha permitido que las mujeres de la actividad ganen visibilidad, identidad y respeto dentro del sindicato pese a ser una minoría.

Con el crecimiento de la secretaría y la participación de las mujeres no sé si algún momento hubo esa cuestión [desmerecer los logros de la mujer] no tuvieron tiempo de hacerlo, porque ellos fueron creciendo a la par de nosotras. De hecho, hay delegados más que nada en la logística que te dicen “mire compañera que le vamos a tener que sacar una compañera que maneje Clark, mire compañera que estamos avanzando”. Ellos mismos se dan cuenta que también hay otra realidad. La logística y correo trajó mucha gente joven entonces están como más adaptados, desde ese lugar avanzó. De hecho, la actividad de remolques, el año pasado me dijeron “mire compañera que estamos tratando de sacar una compañera que maneje la grúa que seguramente la vamos a tener trabajando en la autopista”. Ellos, que es una rama de compañeros ya mayores y vengan con esa propuesta y lo vean como bien que una compañera esté ocupando su lugar ¿Entendés?, ya lo toman como natural. Nosotros mostramos qué es

lo que queremos ser, que somos iguales, que venimos a sumar no restar y lo tomaron de ese lugar. Siempre hay un compañero machista que no le interesa la secretaría, pero no se hizo muy evidente porque no lo vivimos así (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Como resalta la entrevistada, el hecho de tener ramas de la actividad del transporte con población joven y con un pensamiento más abierto en términos de género, coopera para lograr un mayor apoyo y empatía hacia las mujeres aun siendo un sector ampliamente masculinizado. Continuando con las estrategias que menciona Godinho Delgado (2020), *la actuación por dentro de la estructura* es otro de los medios para el éxito de las políticas de género en el ámbito sindical e implica lograr que las propuestas que nacen en los espacios de la mujer, se transformen en cambios concretos en las resoluciones políticas y en el funcionamiento sindical. De esta manera, según la autora, las cuestiones de género dejan de ser solo un asunto de mujeres y pasan a ser responsabilidad de todos. Si bien aún resta un gran camino por recorrer respecto de la transversalidad de género en Camioneros, y en los sindicatos a nivel general, es notable observar cómo a lo largo del tiempo, los espacios de la mujer pasaron a complementarse con espacios de género y cómo las actividades encaradas por ellos dejaron de ser únicamente para las afiliadas convocando a la participación masculina para tratar temas que involucran a ambos, como la violencia de género. Este tipo de acciones, tal como establece Godinho Delgado, les confieren a las secretarías de la Mujer y de Género mayor legitimidad y también les permiten avanzar en la conquista de la igualdad de oportunidades. En este sentido, la referente de Género contaba que logró ascender a chofer (puesto mejor pago dentro del convenio) a varias compañeras en ramas que no contaban con presencia femenina en dicha categoría: “Yo logré que le den una categoría

a una de las compañeras, promocioné a una de las chicas y ahora maneja una de las barredoras, ¿viste las que barren los cordones? Bueno, ella está como chofer y una acompañante que será cargadora, digamos” (Dirigente espacio de Género Bs. As., 2020). Entre otro de los logros que destacaba la entrevistada como aporte a la inclusión e igualdad de oportunidades en Camioneros, se encuentra haber conseguido, desde su rol como delegada de la rama recolección, el ingreso de una nueva compañera en reemplazo de su marido “En la otra empresa hubo un compañero que falleció a la noche y entró a trabajar la mujer de él en el lugar de él. En un camión, en un *flusher*, en esos que lavan la vereda. Bueno, esa señora trabaja a la noche. Es la única mujer que trabaja en la empresa esa de noche” (Dirigente espacio de Género Bs. As., 2020). Estas conquistas, si bien continúan siendo limitadas, pues la presencia masculina es superior y las mujeres se incorporan en menor medida a las categorías de chofer, dan la pauta de la relevancia que adquiere la existencia de delegadas y dirigentes femeninas dentro de la estructura sindical, para incentivar y promocionar la inclusión de mujeres en puestos tradicionalmente ocupados por varones.

En línea con lo expuesto, *la unidad de acción*, es otro de los factores que menciona Godinho Delgado, como clave para lograr combatir la desigualdad de género en un espacio históricamente masculino y machista como lo es el sindical. Según expresa la autora, esto implica “construir consensos entre las mujeres sobre las prioridades temáticas y las estrategias de acción y pelear en forma unificada en los ámbitos mixtos. Ello exige un ejercicio de negociación también entre las mujeres [...]. Es un proceso que empodera al colectivo y cada una de las personas que lo componen y contiene un gran potencial de poder para alcanzar los objetivos propuestos” (2020: 56). Lo expuesto implica que solo con convicciones claras, compartiendo objetivos,

propósitos y actuando mancomunadamente, se logra que las mujeres puedan permear un ámbito que culturalmente les es ajeno. Dicha tarea no es sencilla dado que en el proceso se interponen aspectos personales, actitudinales e incluso diversas metodologías de acción que complejizan el trabajo en conjunto entre las propias mujeres, pese a compartir los mismos objetivos institucionales. En el caso bajo estudio se observa, por un lado, que a nivel local y nacional existen figuras de autoridad femenina convocantes dentro del gremio que han logrado, mediante sus acciones y carácter, dar entidad y reconocimiento a las mujeres que forman parte del colectivo camionero integrándose, asimismo, a otros movimientos de mujeres sindicalistas y dando exposición internacional al activismo femenino de Camioneros, mediante su participación en el Comité de Mujeres de la ITF. Por otro lado, los modos de encarar el trabajo desde cada espacio vinculado a cuestiones de género y dirigido por mujeres, han conllevado, tal como expresaron algunas entrevistadas, a que se desarrollen actividades separadamente entre secretarías (de Género y de la Mujer) y entre el Sindicato de Bs. As., y la Federación, condicionando esto, el empoderamiento femenino en el plano sindical y debilitando su liderazgo, dentro de Camioneros y frente a las afiliadas. Sobre este aspecto y en relación a las limitaciones frente al alcance de mayores conquistas por parte de las mujeres dentro del sindicato, las referentes tanto de FEDCAM como de Bs. As., compartían su visión:

Se necesitan más mujeres para que esta pelea sea justa y equitativa. Yo me doy cuenta que hoy están en algún cargo y se les da la posibilidad y se olvidan, se olvidan de las otras compañeras que creyeron, las acompañaron y las empujaron para que siga. Entonces a veces encontrás como que hay un gremio que tiene la mayoría de mujeres y son varones [los dirigentes]. O las mujeres están dentro de las organizaciones y las encontrás calladas, no hacen nada. [...] Por ahí son las mismas dirigentes hoy que

están dentro de la organización que no hacen que las otras mujeres participen, eso te digo. Yo soy de Federación, la Secretaría de la Mujer de Federación y a nosotras nos dieron la libertad para que trabajen todas las mujeres [...]si no tenemos capacidad para que todas las mujeres trabajemos en conjunto y logremos ese salto que necesita la mujer, imagínate que no nos podemos hacer cargo de una Secretaría Gremial (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-Referente espacio de Género FEDCAM, 2020).

Si, si es terrible el laburo. Para marzo no llegué a hacer el día de la mujer cuando empezó la pandemia y fui a otra que me invitaron mis compañeras y me dijeron “mirá, vinimos porque nos dan el día libre, si es por lo que hacen acá, no”. Las compañeras mismas se dan cuenta la diferencia y no es que una es mejor y la otra es peor, es solamente que no les interesa, y ahí es donde yo veo que perdemos el espacio porque estamos remando para diferentes lados entre las propias mujeres. Tal vez entre los hombres no se nota tanto porque son muchos. Nosotras si somos pocas, se nota (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Acorde a lo expuesto, puede afirmarse que la unidad entre mujeres es tan importante que no lograrla podría ser uno de los factores más determinantes al momento de evaluar los reales cambios producidos acerca de la inclusión de la perspectiva de género en Camioneros. Finalmente, en su análisis, Dídice Godinho Delgado establece que *el feminismo* -en articulación con el sindicalismo- se convierte una herramienta central para empoderar a las mujeres trabajadoras y afiliadas e introducir, dentro del ámbito gremial, el activismo femenino. Si bien las entrevistadas no se declararon abiertamente feministas, a lo largo de la investigación se ha demostrado que Camioneros, a través de las Secretarías de la Mujer y de Género se ha comprometido y trabajado fuertemente con algunos estandartes del feminismo como la lucha contra la violencia de género, la trata de personas y el apoyo al movimiento Ni Una Menos.

Acorde a lo relevado, puede inferirse que el mayor activismo femenino sucedido en las últimas décadas a nivel internacional facilitó y promovió que se diera un lugar más preponderante a la mujer dentro del sindicato bajo estudio. Asimismo, el hecho de que las mujeres comenzaran a alzar sus voces a través de distintas manifestaciones y tomaran protagonismo en diversos espacios de participación política, alentó a que las trabajadoras y afiliadas empezaran a asumir mayores responsabilidades primero como delegadas y luego, con cargos dentro de Camioneros, en pos de representar las necesidades particulares del colectivo femenino tutelado. Pese a lo expuesto, algunas referentes del gremio mencionaban que, en ocasiones, el movimiento feminista genera “mala prensa” o se desvirtúa su propósito, lo cual atenta incluso, contra la legitimidad de las conquistas obtenidas por las mujeres. Al respecto, una de las entrevistadas reflexionaba:

Yo les decía que no se trata de hombres contra mujeres o de las mujeres contra los varones. El tema es comprender que como hay una tradición machista también atrás hay una tradición feminista, pero la causa la tenemos tanto los hombres como las mujeres y nosotras cargamos una mochila y los hombres también. Es hora que saquemos la mochila y comencemos a trabajar juntos y que realmente empiece la igualdad. Yo creo en la igualdad de ambos, no solamente para la mujer [...] lo que a mí me parece que hay mucha política mezclada. Una cosa es lo que una puede conversar con los compañeros y todo lo demás, pero viste que en la televisión y todo el quilombo que hay que están mucho todos contra todos y yo digo bueno, se está perdiendo el trabajo que hicimos (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

En línea con ello, desde la Federación, otra responsable mencionaba: “Estos movimientos feministas, ultra feministas, mejor dicho, que también si no se encuentra un equilibrio la mujer va a terminar perdiendo” (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-

Referente espacio de Género FEDCAM, 2020). Claramente, la posición que han tomado desde Camioneros es la de un feminismo que aboga por la igualdad de oportunidades y trato para varones y mujeres, buscando que el ámbito gremial y la actividad laboral del transporte -ampliamente masculinizados- se conviertan en espacios más equitativos en términos de género atendiendo a las necesidades puntuales y particulares de las trabajadoras y afiliadas. El recurrir a las estrategias mencionadas, resulta fundamental para comprender los logros obtenidos en términos de empoderamiento femenino dentro del plano sindical en Camioneros; pero así también, se ha relevado que la carencia o ineficiente uso de las mismas (como por ejemplo la unidad entre mujeres), explica por qué, hasta el momento, no puede asegurarse que exista una plena inclusión de la perspectiva de género que atraviese a todo el accionar y dirigentes del gremio bajo estudio.

El trabajo de campo permitió identificar algunos avances que se han realizado dentro de Camioneros pese a las resistencias que se producen al irrumpir o intentar resquebrajar un ámbito tan propiamente masculino, con acciones para institucionalizar la temática de género y visibilizar al colectivo femenino en el sindicato. Por ejemplo, en 2020, algunas mujeres obtuvieron oportunidades laborales como choferes, en ramas de la actividad del transporte con escasa o nula presencia femenina. Así lo comunicaba el gremio en sus redes sociales “El Sindicato de Camioneros le da la bienvenida a la compañera ***, quien será la primera mujer chófer de la Rama Aguas y Gaseosas; comenzar a trabajar en la empresa demuestra el compromiso de los Dirigentes Hugo y Pablo Moyano de continuar con la inclusión femenina en la Distribuidora Oficial de Coca Cola Yamanil SA.” (Facebook de la Secretaría de la Mujer FEDCAM, 2020). Por otra parte, y gracias a la presencia y trabajo de las delegadas en ciertas ramas y en

determinadas empresas, se han obtenido licencias diferenciales para las mujeres, pago de guardería, creación de instalaciones (vestuarios) para las trabajadoras, adaptación de uniformes de trabajo, entre otros. Al respecto de estas conquistas, una de las delegadas comentaba:

Siempre me gustó a mí defender los derechos de nosotros, el tema de las condiciones de trabajo. Es más, las chicas donde yo estoy tienen modista que le toman la medida de la ropa, tienen guardería. Fueron cosas que yo fui generando y cambiando en el tema del trabajo, porque nosotras no somos como los varones. Ahora cada 6 meses para verano y en invierno nos toman la medida de la ropa [...] sí, costó, pero ellos ahora ya se acostumbraron a nosotras. Yo además tengo dos compañeras que también ingresé con discapacidad. A raíz de esas compañeras, la empresa que estoy yo, incorporó para todos los sectores, gente con discapacidad en esa misma empresa [...] tenemos el día femenino que nos da la empresa, estamos expuestas en la calle y nos podemos tomar el día femenino [...] Ellas tiene un lugar en la base y bueno, ahí las chicas tienen todo mesas, sillas, heladeras yo les hice poner microondas. Tienen todas las comodidades. Se agrandó el espacio, los vestuarios, se le cambió todo nuevo. Después también se le paga guardería (Dirigente espacio de Género Bs. As., 2020).

Los logros que orgullosamente expone haber obtenido la entrevistada para “sus chicas” devienen de su rol tanto como delegada de la empresa de recolección en la que trabaja como de su cargo en el espacio de Género, que se aboca no solo a la mujer, sino a la inclusión en términos más amplios; de allí que resalte en su relato, haber pugnado por la inserción laboral de personas con cierta discapacidad en dicha empresa. En línea con ello, otra de las delegadas de la rama logística explicaba algunas concesiones que obtuvo para sus muchas compañeras de trabajo:

Los dueños pagan el viático y comidas por día exclusivamente trabajado. En su momento, a las chicas que salían de licencia por maternidad, que solamente tenían que pagarle el jornal como pagaba ANSES, nosotros logramos que pagaran el día y les descontaran el viático. O hay chicas que tenían embarazo con riesgo y se le descontaba todo. Porque me decían “la chica al hacer reposo es mucho lo que le descuenta la empresa” hasta que llegamos a un acuerdo para que no se le descontara la comida porque era algo que ella no usaba. Tampoco iba a permitir que las compañeras se me descompongan en el trabajo por el hecho de no perder plata [...] El convenio dice que tenemos que parar a la quinta hora para comer. Y las chicas embarazadas a veces llegaba un momento que me decían “yo tengo que parar cada una hora u hora y media, aunque sea una galletita” y la empresa en su momento no las dejaban. Ellas terminaban yendo a comer al baño. Y yo les dije, “la verdad que yo me tenga que enterar que una compañera tenga que irse a comer una galletita porque no puede estar 5 horas sin comer, me parece que es inhumano lo que están haciendo” y bueno eso también lo cambiaron (Delegada logística_1, 2020).

El testimonio da cuenta de varias cuestiones; por un lado, los logros o conquistas obtenidos se vinculan a optimizar las condiciones de trabajo de las mujeres, relacionando inmediatamente esto, con licencias y permisos para ejercer y proteger la maternidad. Por otro lado, se destaca la carencia de cláusulas con enfoque de género dentro del convenio que regula la actividad, lo cual se evidencia en la no contemplación de las necesidades particulares de las mujeres. En este sentido, se da una contradicción dentro de Camioneros, porque si bien se ha avanzado en la inclusión de mujeres en distintas ramas de la actividad; el gremio cuenta en su estructura con espacios de la Mujer y de Género; se realizan numerosas actividades y campañas sobre problemáticas de género; todo ello no se refleja en el CCT 40/89, dando lugar a que se produzcan

desigualdades respecto a los beneficios y derechos que se les brindan y reconocen a las trabajadoras. Sobre estas diferencias en cuanto a servicios/garantías que se les otorgan a las trabajadoras según las ramas y/o empresas en las que trabajen, algunas delegadas destacaban:

Nosotros nos manejamos por el convenio de Camioneros. Hoy es común que haya empresa de mujeres y el convenio no está adaptado para las mujeres [...] Conozco chicas de la empresa Fabiani que también están por el convenio de Camioneros y me dicen a mi “¿y por qué ustedes tienen licencia por esto y nosotros no?, ¿y por qué a ustedes le pagan la comida y están por licencia de maternidad y a nosotros no nos pagan?”. Y esos son arreglos que hacen los delegados. Y lo que pasa es que como yo soy mujer, yo tengo contacto con las chicas y yo sé lo que pasan, es más fácil conseguir. Un delegado no va a apreciar esas cosas en general, no va a ese punto. Pero la realidad es que hay muchas mujeres en distintas ramas de Camioneros que están trabajando y eso se tendría que ver (Delegada logística_1, 2020).

Mirá, todas las mujeres de la actividad tenemos el mismo convenio. Solo las ramas, por ejemplo, la recolección tiene un ítem que consiguieron como rama interna. Como las chicas andan en la calle, los días que están con el período pueden tomárselo o estar en la base [...] Como delegada, como mujer uno sabe, cuando tenés un familiar enfermo, las necesidades de estar en un hospital o un fallecimiento de algún familiar; nosotros lo que hacemos dentro de la empresa, por ejemplo, yo hablo con el patrón y le digo “esta persona está con este problema” y se arregla como internamente, pero no hay en el convenio algo que diga que esto es así. Nosotros conseguimos que una mamá pueda ir al acto de su hijo o, ¿viste en marzo, por el comienzo de clase? Se habla con el jefe del sector y se le pide el permiso o cuando hay algún hijo enfermo (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

Nuevamente, la representación femenina en las empresas se torna fundamental para identificar, tratar, elevar a las autoridades del gremio y dar respuesta a las necesidades, intereses y condiciones de trabajo específicas que manifiestan y requieren las mujeres, para gozar de igualdad de oportunidades y trato en el ámbito laboral.

En línea con ello, al final del apartado previo, se expuso que tanto el proceso de negociación colectiva como el convenio de Camioneros no estaban pensados aun con perspectiva de género, siendo estas cláusulas, las de menor alcance y relevancia en la agenda de discusión sindical. Dicha realidad, se convierte en uno de los aspectos más débiles acerca de la inclusión del enfoque de género en el ámbito gremial y permite comprender la limitación que aún existen para permear la cultura masculina persistente en los sindicatos. Como expresaba una de las delegadas, “No te quiero mentir, pero creo que ya tiene 33 años ese convenio y nunca se tocó. Imagínate que hay un montón de cosas en cuanto a la mujer que tampoco están en el convenio. En ese sentido el convenio quedó de lado, del ochenta y pico en adelante pasaron un montón de cosas para para la mujer como para el hombre y no se ven reflejadas en el convenio” (Delegada logística_1, 2020). A ello se suma la desinformación o interpretación tergiversada acerca de lo que implica la igualdad de género para algunos/as afiliados/as, que consideran que solo no discriminar entre hombre o mujer para definir las categorías laborales, ya implica que el convenio 40/87 es equitativo. Estas cuestiones dan la pauta que uno de los mayores desafíos se encuentra, justamente, en capacitar y formar mujeres sindicalistas que no se conformen con lo logrado a nivel micro, en sus ramas o empresas, y busquen que la perspectiva de género se plasme como punto fundamental a tratar en la agenda de negociación, de modo que los artículos con una visión inclusiva e igualitaria entre varones y mujeres (Aspiazu, 2014), alcancen a todos/as los/as

trabajadores/as comprendidos/as en la actividad del transporte de cargas. Esto posibilitaría, asimismo, que los beneficios logrados específicamente para las mujeres, se respeten y sean iguales para todo el colectivo femenino independientemente de contar o no, con delegadas en sus lugares de trabajo. Cabe destacar aquí, que esta falencia no es exclusiva de Camioneros, ya que como evidenció la ITF en 2014, la presencia femenina es prácticamente nula en los equipos de negociación colectiva y que, por ende, las cuestiones relativas a sus necesidades puntuales como trabajadoras, no suelen reflejarse en la agenda de negociación.

Además de estas cuestiones, las entrevistadas recalcaron otros aspectos que aún están pendientes a tratar y dar respuesta en relación a las necesidades de las afiliadas y con perspectiva de género. Uno de ellos remite a la ropa de trabajo, la cual no está pensada ni adaptada para el cuerpo femenino. En esta misma línea, una chofer que trabaja en Córdoba, mencionaba que las distancias, las dispersiones y ser una minoría en el conjunto de afiliados/as actúa negativamente; en primer lugar, porque muchas de las trabajadoras de las provincias quedan por fuera de las actividades que organiza la Secretaría de la Mujer y en segundo lugar, ser tan pocas hace que sus necesidades particulares como mujeres no sean una prioridad para Camioneros. Mencionaba, asimismo, que le gustaría que el gremio tuviera alguna atención o detalle para ellas, por ejemplo, que el bolso que les entregan en lugar de verde (color que identifica a Camioneros) fuera rosa (Chofer afiliada_1, 2020). Si bien este pedido no parece importante, deja de manifiesto que las afiliadas perciben que su sindicato no las tiene en plena consideración.

Por otro lado, algunas entrevistadas mencionaban que el gremio debería intervenir más en lo que respecta a mejorar las condiciones edilicias e infraestructura, de

modo que existan espacios para mujeres: baños, vestuarios, duchas para ellas y que no deban compartirlos con los varones. Esto, gracias a la presencia de delegadas y los recursos de Camioneros, se ha conseguido en varias empresas, “Por ejemplo en el puerto de Zarate hace 20, 25 años atrás no había baño, teníamos que compartir, no había baño de mujeres y ahora sí [...] En el transporte donde yo estoy tenés un baño grande como para 20 personas. Lo que pasó fue que tuvo que hacer todo nuevo, porque se tuvo que poner las duchas, todo pensado para las mujeres” (Representante espacio de la Mujer FEDCAM-Delegada logística, 2020).

En otro orden, y más allá de reconocer el gran camino hecho por las delegadas y dirigentes sindicalistas de Camioneros, surgió no como un deseo sino una necesidad real, que haya una mayor presencia de mujeres dentro del gremio ocupando otros roles de mando, aquellos en los que se toman las decisiones políticas que definen el accionar de Camioneros, lo cual se vuelve fundamental como modo de visibilizar a las trabajadoras, empoderarlas en su lucha y generar cambios profundos en términos de equidad de género dentro de la cultura sindical.

*Yo por ahí me gustaría en la parte de la mujer, me hubiese gustado a mí que *** llegue a tomar el mando, tener un nivel como el que tiene Pablo, verla en esa posición. Porque siento que nosotras podemos estar o sentimos que las puertas se nos van a abrir más. [...] claro, claro como decís vos, nosotras tenemos una líder que es ella por ejemplo ¿no? me hubiese gustado, pero eso es cuestión de cada uno, está bueno que *** agarre la rama de las mujeres. Que toda delegada mujer le cuenta a ella y no como en este momento, como estamos, que por ahí hay una pelea con el hombre y hay menos entendimiento de ciertas cosas. Que sea líder una mujer porque se darían ciertas charlas. El hombre a veces se va rabioso, se va a enojado porque sentís la*

discriminación que te hace por ser mujer. Con una mujer estarías más cómoda (Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar–Delegada logística,2020).

Lo expuesto por la entrevistada destaca una cuestión que se evidenció a lo largo de todo el trabajo: la importancia de revalorizar y dar lugar a las mujeres dentro del ámbito sindical como premisa para legitimar sus capacidades de conducción y como condición para que ellas puedan adquirir las competencias necesarias para asumir mayores responsabilidades dentro de la organización gremial. Esto se convierte en la base para garantizar la formación de un colectivo de mujeres activistas que logren, a través de su participación, representar y visibilizar a las trabajadoras tuteladas por Camioneros y las alienten a fortalecerse y empoderarse en pos de lograr la igualdad de género. Tal como establece Estermann se evidencia “la importancia del ‘lift as they rise’, que significa que las responsables sindicales, a medida que ascienden, deben hacer ‘subir’ con ellas a mujeres para darles actividades y responsabilidades. Es una forma de aumentar la cantidad de mujeres en espacios de poder, y también de generar redes de solidaridad femenina” (2020:166).

Como cierre de este apartado, se considera interesante presentar algunas reflexiones de las dirigentes entrevistadas acerca de los avances y aspectos sobre los que aún resta trabajar respecto de la inclusión de la perspectiva de género en Camioneros, de modo de comprender desde sus percepciones y posiciones, el alcance de la labor realizada en pos de democratizar el ámbito gremial en términos de género, como así también, las futuras líneas de acción que se plantean:

Así como avanzamos, creo que todavía falta mucho. En las organizaciones sindicales también sé que faltan muchas cosas para avanzar y en esta organización también, pero avanzamos mucho más de lo que podríamos esperar o querer para el tipo de

organización al que pertenecemos. Cuando es el 95% de hombres no podemos pretender que el 30% de la lista lo ocupemos las mujeres. Nosotros no alcanzamos y, sin embargo, tenés alrededor de 6 compañeras formando la lista. Entonces no es que nos conformamos ¿eh?, de ocupar otro espacio, pero para una organización que es netamente masculina, somos pocas mujeres y tener espacio donde podemos trabajar sobre nuestras cuestiones no es poca cosa. Y eso es lo que valoro de Hugo, que nos da esa libertad de participar, él siempre te da recomendaciones (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.-ITF, 2020).

Yo creo que a medida que va pasando el tiempo vamos avanzando a paso de hormiga. Y yo creo que la falta que tenemos es la posibilidad que nos demos cada uno de nosotros, el tiempo que nos demos. Yo no lo miro a nivel general, sino a nivel género, ¿entendés? No lo veo a nivel general como discusión como organización, sino como responsables que somos cada uno de nosotros. Creo que el avance y la oportunidad se la da cada uno. Creo que cada vez que vos mostrás tus habilidades, tus capacidades creo que más oportunidades vas teniendo [...] Yo siempre digo cuando hay una reunión uno tiene que poner todo arriba de la mesa, estar aceitadas todas las diferencias que nosotras tenemos y trabajar con la diversidad, es lo que nos salen las mejores cosas, las mejores ideas, eso es lo que falta, el compromiso [...] Seguramente, uno solo no lo hace, lo hace el colectivo, entonces hoy necesitamos el compromiso de todas. Necesitamos ese compromiso de que bueno, se tomen su tiempo, que vengan que se hagan presente y que las presencia de ellas se hagan sentir. Entonces el cambio se va a producir por todas. Por ahí yo lo que quiero es que las chicas vivencien la organización, lo que es charlar con Hugo, lo que es hablar con Pablo, lo que es hablar con el secretario gremial, porque es fácil desde afuera “no, porque es una organización machista”, no la posibilidad te la dan y la oportunidad te la das vos, también (Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.-Referente espacio de Género FEDCAM, 2020).

Ambas dirigentes y referentes resaltan y valorizan cada conquista obtenida para las mujeres y con enfoque de género dentro del sindicato, tomando estos logros una mayor significancia al contar Camioneros con una inferior proporción de mujeres en relación a los varones ocupados dentro de la actividad del transporte de cargas. Asimismo, destacan que tales logros no serían posibles sin el apoyo y oportunidades brindadas por su Secretario General, Hugo Moyano. Pese a ello, reconocen que resta un largo camino por recorrer, depositando tal responsabilidad en las propias mujeres, en la necesidad de mayor unión entre compañeras para avanzar en su posición dentro de la estructura del gremio; de aumentar el compromiso, participación y activismo de las trabajadoras y afiliadas para lograr un colectivo femenino que se involucre, colabore y pugne por el empoderamiento de la mujer como aspecto clave para permear la cultura sindical masculina.

Como se ha expuesto en estas páginas, es indudable que cada vez hay más mujeres que se animan a sumarse al movimiento sindical y que desde Camioneros se han abierto puertas y espacios para integrarlas. Sin embargo, y más allá que desde el gremio se reconocen y abordan las problemáticas de género, aun es una temática que se trata desde sectores específicos y no constituye un eje central o primordial de la agenda política sindical. Tal situación no solo sucede en Camioneros, ni dentro del ámbito gremial, sino que responde a una construcción social que define, en base a estereotipos y relaciones de poder asimétricas, lo que es más importante y valioso dentro de cualquier ámbito de actuación. Lograr instalar la perspectiva de género en la cultura sindical requiere primero comprender y sensibilizar acerca de la existencia de desigualdades de género y asumir el compromiso de incorporar dicho enfoque en todas las políticas, discursos, comunicaciones institucionales, acciones y espacios, de forma

que la dinámica sindical se vuelva más igualitaria e inclusiva en forma integral. Este trabajo no solo implica un fuerte compromiso y convicción, sino también de tiempo, considerando que la cultura masculina y patriarcal enraizada en Camioneros es un reflejo de las desigualdades de género latentes en la sociedad.

REFLEXIONES Y CONSIDERACIONES FINALES

Este trabajo procuró conocer el modo en que los sindicatos –instituciones históricamente masculinas- incorporan y promocionan la perspectiva de género. En tal sentido, el supuesto que guió esta investigación es que en gremios cuyo espacio de representación ha estado asociado tradicionalmente a actividades catalogadas como masculinas, existen aspectos vinculados a la cultura y estructura sindical que generan ciertas barreras para una inclusión y participación equitativa de las mujeres en dicho ámbito. Para reflexionar sobre ello, se tomó como caso de estudio al sindicato de Camioneros, el cual nuclea trabajadores/as de una actividad típicamente masculina, pero dada la expansión de los sectores representados por el gremio (Pontoni, 2013), ha incorporado un significativo número de afiliadas mujeres, planteando renovadas demandas al sindicato en pos de superar las desigualdades de género y asumir una real representación del colectivo tutelado. Cabe destacar, que el contexto de aislamiento y distanciamiento preventivo y obligatorio experimentado en el país a raíz de la pandemia mundial provocada por el COVID-19, condicionó el desarrollo del trabajo programado para 2020. Tal escenario conllevó adaptar la modalidad del trabajo de campo de presencial a virtual, lo cual si bien limitó el encuentro cara a cara con los/as sujetos de estudio, no impidió el desarrollo de entrevistas canalizadas mediante llamadas telefónicas. Asimismo, para recuperar información sobre las actividades sindicales, se revisaron espacios de interacción como redes sociales, que facilitaron, aunque no reemplazaron, el acceso a los intercambios entre el gremio y sus afiliados/as.

Dicho esto, con el propósito rector de indagar y analizar hasta qué punto la cultura y estructura sindical de Camioneros han sido atravesadas por la perspectiva de género, el trabajo recorrió diversos lineamientos que permitieron exponer los avances

alcanzados, así como los aspectos pendientes para lograr una plena inclusión del enfoque de género en el ámbito sindical.

En primer lugar, fue necesario estudiar el sector de transporte de cargas y logística para comprender la heterogeneidad del colectivo de trabajadores/as que representa y dar cuenta de la preponderancia económica que reviste para el país, que posiciona a Camioneros como uno de los interlocutores más fuertes e importantes en el plano sindical. Partiendo de esa heterogeneidad, y tratándose de una actividad típicamente masculina (Ponnaso, 2016; Jaimurzina, Muñoz Fernández y Pérez, 2017), resultó interesante comprender el lugar de las mujeres dentro de este segmento económico, caracterizando su inserción en dicho sector del mercado laboral. En este sentido, se evidenció que el acceso de las mujeres al sector está marcado por ciertos obstáculos que se presentan con mayor crudeza, cuando buscan ocupar el puesto de conductoras de camiones -donde las segregan ocupacionalmente dado que no reúnen las características de fuerza física y temperamento que se supone, requiere dicha actividad-, en tanto que les resulta más sencillo acceder a los puestos de operarias de depósito o preparación de pedidos que involucra la actividad logística. Asimismo, se observó que la mayoría de las mujeres que se interesan por la actividad del transporte, manifiestan sentir una pasión por la profesión -muchas veces heredada de sus familiares varones-, que las impulsa a sortear y soportar las dificultades que se les presentan para insertarse y permanecer en el rubro. Ahora bien, aquellas que logran hacerlo, sobre todo como choferes o transportistas, no lo hacen en igualdad de condiciones y deben afrontar un elevado costo emocional por ingresar a un ámbito profundamente masculinizado: discriminación, minimización de sus capacidades y aptitudes para conducir, maltratos, etc.; frente a lo cual, se ven en la “necesidad” de adoptar un carácter fuerte para evitar

situaciones incómodas con compañeros o colegas, a la vez que se someten a la mirada social y familiar que las prejuzga por trabajar en una actividad “atípica” para ellas. Si bien a través los relatos recolectados las entrevistadas manifestaron no querer “ser como los varones”, el trabajo cotidiano y las condiciones en que se lo ejerce, las lleva a naturalizar comportamientos masculinos y a someterse a cierta competitividad y poca solidaridad entre las propias mujeres que se desempeñan en la actividad. Finalmente, sobre este primer eje, surgió como barrera el factor maternidad/familia. Al respecto, las choferes entrevistadas manifestaron el sentimiento de culpa que produce trabajar en una actividad cuyas características y condiciones laborales (horarios, distancias, exposición a accidentes), las llevan a no poder cumplir plenamente el rol asignado socialmente como encargadas del hogar y del cuidado de los hijos. Claramente, estos factores contribuyen a una escasa participación de la fuerza laboral femenina en la actividad y, por lo tanto, a que las mujeres sean una minoría a representar por parte de Camioneros, siendo sus voces, menos oídas dentro del gremio.

En segundo lugar, para comprender cómo estas exclusiones y desigualdades laborales ligadas al género, y evidenciadas en la actividad del transporte de cargas y logística se reflejan en el espacio sindical fue necesario indagar en la estructura interna de Camioneros buscando conocer la distribución de funciones y características organizacionales de este particular sindicato, a fin de identificar cómo ello afecta la implementación de políticas de género dentro del gremio. El crecimiento de la actividad del transporte y la incorporación al ámbito de representación gremial de Camioneros de otras actividades como la logística, el correo y la recolección de residuos, le confirieron una mayor expansión en su accionar, y dieron lugar a una diversa masa de trabajadores/as tutelados/as. Esto, sumado a las alianzas políticas que supo gestar

Camioneros, le otorgó un mayor poder de acción, fortaleciendo su protagonismo en la escena gremial y complejizando, a la vez, su organización interna. En tal sentido, el gremio asume una estructura diversificada por ramas de actividad que se articula con una administración centralizada, puesto que todo asunto sindical pasa por la aprobación del Secretario General, Hugo Moyano. Esta estructura que le ha permitido adquirir una transversalidad de representación a través de las 20 ramas de actividad que nuclea, confronta con una limitada competitividad interna, lo que implica un escaso recambio en los cargos de mayor poder, condicionando las oportunidades de las mujeres de ocupar dichos roles. Bajo estas premisas, el presente estudio buscó conocer y comprender el lugar de la mujer dentro de la estructura de Camioneros.

Tal como se destacó previamente, ser una minoría dentro de la actividad se refleja en una ínfima proporción de afiliadas a Camioneros (4%). Sin embargo, tanto en FEDCAM como en el Sindicato de Bs. As., es observable una sobrerrepresentación femenina en posiciones directivas o de relativa responsabilidad gremial. Este llamativo signo que se produce dentro de la estructura de Camioneros en pos de darle mayor impulso a prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades en torno al activismo femenino, presenta algunas particularidades acerca de la cantidad y el nivel de los cargos que asumen las mujeres. En Camioneros, los reales espacios de poder no sólo están conformados por una cúpula patriarcal, sino que, además, suelen circunscribirse a la familia Moyano, lo que genera un techo que limita el acceso de las mujeres hacia puestos de mayor jerarquía. Asimismo, se observó que se duplican las mujeres que dirigen espacios tanto en FEDCAM como en el Sindicato de Bs. As., situación que señala una débil renovación de cuadros (e ideas) en dichos puestos. A su vez, las secretarías ocupadas por dirigentes femeninas: de la Mujer, de Igualdad de

Oportunidades y Género, de Vivienda, de Derechos Humanos, se relacionan efectivamente con las llamadas “habilidades blandas”, aquellas ligadas a la asistencia social, de cuidado y/o femeninas. Se reconoce entonces, que, si bien el gremio ha abierto algunas puertas, al mismo tiempo, institucionaliza y reproduce los sesgos de género en los espacios de poder. En línea con ello, el peso de estos espacios feminizados es menos relevante en comparación con otras secretarías dirigidas históricamente por varones (General, Adjunta, Gremiales), dado que no se vinculan a instancias de toma de decisiones político-sindicales. Cabe destacar también, en relación al lugar de la mujer dentro del gremio, que algunas provincias y delegaciones han incorporado Departamentos de la Mujer y determinadas ramas de actividad, con mayor presencia femenina, cuentan con delegadas de base. A partir de lo expuesto, es indudable que pese a ser una minoría, las mujeres tienen la posibilidad de ejercer su activismo sindical y de acceder a cargos directivos dentro de Camioneros; sin embargo, estas oportunidades se abren en un marco limitado a ciertas personas y lugares que, finalmente, no tienen plena injerencia en la agenda de discusión sindical y son los menos valorizados jerárquicamente, dentro de la organización (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020). Como consecuencia, las acciones y políticas con enfoque de género que se desarrollan en el gremio, se concentran y circunscriben únicamente, a los espacios de la mujer.

En el caso de Camioneros, lo que impulsó la creación de la Secretaría de la Mujer (2007), y más adelante de Género (2015), en la estructura del gremio fue la presencia de delegadas de base en ramas como la logística, correos y recolección de residuos. Ellas fueron quienes, tras reconocer y relevar las necesidades de las trabajadoras, dieron impulso a estos espacios de discusión para atender sus

preocupaciones. No obstante, los relatos recabados dan cuenta de las tensiones que atravesaron los procesos de generación de esos cuadros. En efecto, el surgimiento de la Secretaría de la Mujer, respondió más a una presión horizontal y vertical (tanto en el plano nacional como internacional), de lo que otros sindicatos e instituciones como la CGT y la ITF, comenzaban a implementar dentro de sus propias estructuras organizacionales, que a un genuino interés por la inclusión femenina y democracia de género en la estructura interna de Camioneros. Por otro lado, a esto se sumó la presión innegable de los movimientos feministas que buscaban (y aún buscan), la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en todo ámbito de participación. Sin desmerecer los logros obtenidos por estas secretarías, el hecho de que los objetivos de ambas se hayan trazado posteriormente a su creación y sin una preparación adecuada de sus dirigentes, ciertamente quitó legitimidad a dichos espacios ocupados por y destinados a las mujeres, más allá de contar con total apoyo del Secretario General de Camioneros. La personificación y personalización de ambas secretarías en las mujeres que las ocupan, con perfiles y prácticas muy distintas entre sí -según se pudo relevar mediante las entrevistas-, ha llevado a que se produzca cierta diferencia de criterios en los modos de conducción de estos espacios, lo cual no coopera en pos de fortalecer el colectivo femenino “camionero”, incentivar el acercamiento y participación de las mujeres a la militancia e incluso, debilita la figura de la mujer como líder sindical. Si bien la presencia de mujeres dentro de la estructura ha sido un paso institucional importantísimo para interpelarse y abordar las problemáticas de género en este ámbito, eso no implica que definitivamente se haya avanzado hacia un accionar gremial inclusivo y equitativo en términos de género.

El escenario presentado condujo a indagar, como tercer objetivo de estudio, sobre la cultura sindical manifiesta en Camioneros a fin de identificar la manera en que se traduce en limitantes para el reconocimiento y tratamiento de las problemáticas de género. La cultura masculina, en el caso bajo estudio, asume una relevancia particular que se personifica en su máximo líder, Hugo Moyano. Su figura es trascendental para comprender los valores de lealtad y fidelidad con que se define y autopercebe este gremio y sus integrantes. En tal sentido, el indiscutido “sentimiento camionero” con el que se identifican los/as afiliados/as y que tiene un efecto homogeneizar lo heterogéneo de este colectivo de tutelados/as, posibilita, al mismo tiempo, que se invisibilicen las desigualdades entre varones y mujeres tanto en los lugares de trabajo como dentro del gremio, limitando la capacidad de generar un verdadero cambio cultural que cuestione las relaciones asimétricas de poder que se reproducen en el sindicato.

Los patrones culturales en que se asienta la categoría género, se reflejan en la asignación diferencial de funciones, responsabilidades y distribución del poder dentro de Camioneros entre mujeres y hombres. Esta cultura androcéntrica se evidencia también, en el lenguaje de los dirigentes, el discurso sindical y en la construcción y percepción de cierta imagen del colectivo camionero. El hecho de que en general los comunicados institucionales se dirijan a los compañeros camioneros (excepto los emitidos desde la Secretaría de la Mujer, por ejemplo) excluye la presencia de mujeres dentro del sindicato, situación que refuerza la idea de que son una minoría dentro y para el gremio, y que por ello, las problemáticas propias de las trabajadoras o aquellas vinculadas al género, no resultan tan significativas; para el imaginario de los dirigentes y afiliados, estos no son temas del sindicato, sino cuestiones de mujeres. Pese a afirmar que no hay discriminación hacia ellas dentro de Camioneros, en las entrevistas se

evidenciaron expresiones como “es un compañero más”, lo cual, aparece como un mecanismo para neutralizar la femineidad y –en cierta forma- obviar sus necesidades diferenciales, conllevando a que las mismas mujeres naturalicen el adoptar actitudes varoniles por pertenecer a un ambiente (laboral y sindical) masculinizado. Ser “uno más” es la estrategia para integrarse y permanecer en el gremio, pero no conduce a reconocer y abordar las demandas particulares de las afiliadas y delegadas.

En línea con lo expuesto, los avances respecto a la sensibilización en cuestiones de género llevados a cabo desde las secretarías de la Mujer y Género de Camioneros, no han logrado permear profundamente las visiones estereotipadas que subyacen entre algunos dirigentes y delegados, percibiéndose destrato y descalificación hacia las compañeras, indiferencia ante sus reclamos, despolitización de sus planteos como delegadas o desvalorización respecto a sus capacidades de gestión solo por el hecho de ser mujeres, a pesar de contar, según recalcaron las entrevistadas, con pleno apoyo de sus principales dirigentes. Frases como “costó que nos acepten”, “se tuvieron que acostumbrar”, dan la pauta que, si bien las mujeres lograron el acceso a la actividad y se les confirieron espacios para actuar dentro de la estructura, esa presencia no alcanza a ser determinante para modificar la cultura patriarcal que se experimenta dentro de Camioneros. En tal sentido, se produce un *techo de cristal*, expresado en restricciones que se dan al momento que las mujeres buscan asumir mayores responsabilidades, no solo a nivel de los puestos directivos dentro del gremio, sino principalmente en las bases; y es justamente la escasa cantidad de delegadas en los lugares de trabajo, lo que genera un cuello de botella al momento de contar con mujeres preparadas para comprender y elevar las demandas del colectivo femenino de modo que resulten una prioridad para el sindicato. Al mismo tiempo, asumir puestos jerárquicos dentro del

gremio requiere contar con aptitudes de liderazgo y carácter fuerte, atributos que tradicionalmente se asocian a los varones, relegando y desconsiderando a las mujeres para tales funciones. Lo expuesto, conlleva a que deban esforzarse y exigirse doblemente para que valoren su labor y probar constantemente que merecen (y pueden) ocupar esos espacios. Se produce así, un círculo vicioso por el cual, al no darles lugar para ascender y demostrar sus capacidades en otro tipo de secretarías, su carrera sindical queda anclada a roles ligados a las “posibilidades o capacidades naturales de las mujeres” desde los cuales, no logran permear completamente la agenda sindical y asumir responsabilidades de mayor relevancia política que posibiliten reorientar la representación gremial desde una verdadera perspectiva de género. Por otro lado, los criterios de conducción disímiles entre quienes ocupan las secretarías de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades de Género dentro del Sindicato de Bs. As., así como las diferencias en el modo de dirigir dichos espacios entre FEDCAM y Bs. As., limitan aún más el fortalecimiento del colectivo de mujeres dentro de este ámbito. La falta de empatía, el descrédito entre las propias delegadas y dirigentes, la poca solidaridad entre mujeres, debilita su presencia y el alcance de sus acciones dentro del sindicato, contribuyendo a perpetuar el dominio patriarcal en Camioneros y posibilitando, asimismo, que se menosprecie el modo de liderazgo que promueven las dirigentes que ocupan esos espacios.

Más allá de estos condicionantes, en las entrevistas quedó en evidencia que los factores familia y tiempo constituyen importantes barreras (*piso pegajoso*) que las mujeres plantean al momento de aceptar cargos sindicales, a la vez que se presentan como los limitantes más frecuentes para ser consideradas por el gremio para ocupar posiciones directivas. Las exigencias del trabajo reproductivo que recaen en las mujeres

y el carácter demandante de la actividad gremial, sumado a la ausencia de mecanismos que faciliten la compatibilización de tiempos y tareas familiares/sindicales, demuestran que el activismo sindical femenino no depende únicamente de la voluntad individual de ellas. Como resultado, se producen distintas situaciones que, acorde a lo relevado, solo atraviesan las mujeres: el descuido de la familia, reclamos de hijos/as y esposos por estar ausentes, sentimientos de culpa, llevándolas a la disyuntiva de elegir entre militancia y familia o, en casos extremos, a renunciar a sus cargos por falta de apoyo familiar. Sin dudas, los relatos obtenidos dejaron ver que existe una tensión entre el “deber ser (de la mujer) y el querer ser (dirigente gremial)” con la que deben lidiar puntualmente las mujeres. En línea con lo anterior, se evidenció en algunos testimonios la idea de un *autoboicot* por parte de las propias mujeres al momento de asumir responsabilidades dentro del sindicato. Frases como “las oportunidades están, pero es una la que tiene que comprometerse” dichas por las propias dirigentes, alimentan la creencia naturalizada de que la mujer es responsable de no tomar el lugar que se le ofrece, que no hay discriminación en el ámbito sindical sino desinterés, invisibilizando esto, una vez más, la cultura masculina que rige en este tipo de organizaciones. Lo expuesto conduce a que se sientan inseguras, poco capacitadas para asumir mayores o distintas responsabilidades gremiales y que hasta se resistan a recurrir a la Ley de Cupo Femenino, por considerar que deslegitima el esfuerzo y lucha de las mujeres que llegan a ocupar cargos dentro de Camioneros.

En síntesis, desde el discurso, el ejercicio del poder, la interacción entre varones y mujeres, y los roles y espacios asignados a ellas, se generan y reproducen barreras culturales que se asientan en estereotipos naturalizados y asumidos, y que definen el lugar que se le confiere a la perspectiva de género y a la mujer, dentro de Camioneros.

Sin embargo, este panorama no es privativo del gremio bajo estudio, sino que implica la necesidad de deconstruir las pautas culturales e identitarias de un sindicalismo tradicionalmente masculino, para reconocer y tratar las problemáticas de género que se dan dentro de este ámbito -invisibilizadas por los/as propios/as dirigentes-, de modo de volverlo más equitativo y democrático (Aspiazu, 2014). Si bien resta recorrido en este sentido, se identificaron diversas medidas y prácticas sindicales que Camioneros ha desarrollado en pos de la inclusión de las mujeres en la actividad y la vida sindical, y del enfoque de género en el ámbito gremial.

En este sentido, y respondiendo al cuarto objetivo de estudio planteado, cabe resaltar que la creación de las secretarías de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades y Género, desde las que se gestan campañas, acciones y actividades destinadas a recoger y dar visibilidad y respuesta a las demandas de las trabajadoras, constituyen los principales instrumentos que ha desarrollado Camioneros para sensibilizar y concientizar al colectivo de afiliados/as sobre la cuestión de género. Generar empatía a través de la figura de una referente femenina dentro de la Secretaría de la Mujer, fue la estrategia para convocar y acercar a las mujeres al gremio. A lo largo de los años, esta secretaría a nivel local y nacional, ha logrado dar protagonismo a las trabajadoras y afiliadas, incluyéndolas y haciéndolas partícipes de la vida sindical y convirtiéndose en vocera de sus necesidades puntuales. Asimismo, el auge del movimiento feminista contribuyó a fomentar el empoderamiento de la mujer en el plano político-sindical, otorgando respaldo a las acciones impulsadas desde estos espacios e impidiendo que se retroceda en las conquistas obtenidas. En línea con ello, la complejidad y diversidad que adquirieron las problemáticas de género, conllevaron a que no pudieran ser abordadas solo desde la Secretaría de la Mujer, sumándose así a la estructura de Camioneros, la

Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género. Dicho espacio, procura promover y garantizar la equidad de trato entre varones y mujeres, evitando cualquier forma de discriminación; si bien este objetivo no se ha concretado definitivamente, pues implica quebrar la cultura patriarcal del gremio, no puede desvalorizarse el hecho que, actualmente, hay mujeres insertas en ramas y categorías que eran exclusivas para los varones o que en ciertas empresas, se han logrado acuerdos para promover y facilitar el trabajo de las mujeres, de modo de volver más inclusivo a un ámbito laboral y gremial masculinizado.

Por otro lado, se tomó conocimiento que Camioneros -pese a la mínima proporción de afiliadas-, se apoya en la normativa de cupo para fomentar la participación femenina a través de espacios estratégicos, tanto de la mujer como de género. Asimismo, desde la Secretaría de la Mujer nacional y local, se han realizado múltiples campañas, capacitaciones e intervenciones ante casos de violencia de género, apoyando comprometidamente la ley de eliminación de toda forma de violencia contra la mujer. En sintonía con ello, formar parte de la CGT y la ITF, le ha brindado a Camioneros un claro marco y herramientas para incentivar el empoderamiento sindical femenino, y abordar las inequidades de género presentes en la actividad del transporte y en el ámbito gremial. Al respecto de las actividades y medidas impulsadas desde la creación de la Secretaría de la Mujer hasta la actualidad, cabe destacar algunas que resultan de avanzada como la creación de una línea telefónica destinada a varones que ejercen violencia; la difusión de la Ley Micaela y la firma -en 2020- de un convenio para difundir la línea 145 para asistir y denunciar casos de trata. En este punto, se considera que más allá de los cambios concretos que puedan darse a futuro en pos de generar un colectivo de trabajo más homogéneo en igualdad de oportunidades y trato -

siendo aún las mujeres una minoría dentro de la actividad del transporte y logística-, Camioneros viene desarrollando actividades más inclusivas que apuntan no solo a la mujer como foco de la problemática de género, sino que involucran a los varones entendiendo que la superación de las inequidades depende de la toma de conciencia de ambos. Todas estas acciones, sin embargo, encuentran un límite, puesto que la incorporación de la perspectiva de género aun no resulta una prioridad al momento de planificar la agenda sindical.

Lo expuesto, abre el camino para reflexionar sobre los alcances y aspectos pendientes acerca de la inclusión del enfoque de género en Camioneros, respondiendo así, al último objetivo planteado. Tal como se evidenció aquí, para lograr cambios profundos dentro de la organización sindical que tiendan a volverla más democrática en términos de género es necesario que las acciones, políticas y formas de concientización acerca de la cuestión de género no queden solo dentro de los espacios destinados a ello, sino que sean transversales a todo el gremio. Si bien esto aún no se ha conseguido, se han producido ciertos avances vinculados a la creación de la Secretaría de Género (complementando a la de la Mujer); se han desarrollado actividades mixtas para sensibilizar al colectivo camionero sobre las problemáticas de género; con el propósito rector de alcanzar la igualdad de oportunidades, desde estas secretarías se ha conseguido ascender a algunas trabajadoras a la categoría de choferes (exclusiva de varones); se ha insertado a mujeres en ramas de actividad y turnos de trabajo a los que no solían acceder, entre otros. Estos logros demuestran que resulta fundamental contar con dirigentes femeninas dentro del gremio como factor clave para promover el empoderamiento de la mujer en un ámbito tan masculinizado. En este mismo sentido, la unidad de acción entre las propias mujeres se torna fundamental para mantener las

conquistas obtenidas y constituir un colectivo femenino fortalecido en el activismo gremial que pugne por la inclusión del enfoque de género en la agenda sindical de Camioneros; solo a través del trabajo conjunto, se puede permear un ámbito que culturalmente, es ajeno a las mujeres. No obstante, esto no se da en todos los casos dentro del gremio, puesto que la confrontación de individualidades, competitividad, falta de acuerdo y modalidades de conducción diversas entre las secretarías dirigidas por mujeres y entre el Sindicato de Bs. As., y la Federación, atentan contra el fortalecimiento sindical femenino y, en definitiva, contra la equidad de género en Camioneros. Sin dudas, éste es uno de los aspectos centrales a trabajar para quebrar las barreras sindicales y avanzar hacia un accionar gremial más democrático en términos de género, ya que, si las mujeres no comparten los mismos valores y objetivos, no se solidarizan entre sí o conservan ideas machistas, difícilmente consigan salir de los lugares estructuralmente asignados dentro del gremio y logren que la perspectiva de género sea considerada en toda instancia de discusión y decisión sindical.

Retomando lo mencionado acerca de los progresos en relación a la inclusión del enfoque de género, en Camioneros se han obtenido beneficios diferenciales para mujeres como el pago de guardería; adaptación de espacios y uniformes de trabajo, reconocimiento del día femenino, protección a las embarazadas, entre otras. Sin embargo, estas conquistas no son generales ni se aplican a todas las trabajadoras de la actividad, puesto que se trata de acuerdos o concesiones otorgadas en determinadas empresas o ramas que cuentan con delegadas, generando como consecuencia, comparaciones y desigualdades entre las propias afiliadas. Tal escenario sucede porque, pese a las numerosas medidas y actividades realizadas desde el gremio para la mujer y con perspectiva de género, esto no se refleja en el convenio 40/89 que regula la

actividad –y que se aplica a todos/as los/as trabajadores/as por igual-, lo que demuestra que la cultura sindical de Camioneros no se ha permeado completamente a la perspectiva de género. El análisis realizado permitió comprender que, si bien hay mujeres en cargos directivos dentro del sindicato, sus puestos y espacios no resultan centrales para el gremio, ya que, según los testimonios de las propias dirigentes femeninas, ellas no participan de las instancias de negociación colectiva. La combinación de una menor proporción de tuteladas dentro de la actividad y la ausencia femenina en las mesas de discusión sindical, conlleva que las necesidades puntuales de las mujeres, así como las problemáticas referidas a la equidad (o inequidad) de género, no se contemplen ni consideren en una etapa tan crucial y decisiva como lo es la negociación. La evitación de temas de violencia de género, corresponsabilidad familiar, promoción del empleo femenino, como ejes a discutir y plasmar en el CCT, conduce a que aquellas mujeres que no cuentan con delegadas en sus lugares de trabajo, queden ciertamente desprotegidas y desplazadas respecto al reconocimiento de sus problemáticas. Este escenario evidencia que la perspectiva de género no resulta transversal a todo el gremio y que su tratamiento se limita a los espacios liderados por mujeres dentro de Camioneros (Secretaría de la Mujer y de Igualdad de Oportunidades y Género). Cabe destacar en este punto, y como debilidad al momento de incluir la perspectiva de género en el ámbito gremial, que algunas de las entrevistadas desconocen lo que implica este enfoque o el concepto de equidad de género, puesto que, según expresaron, consideran inclusivo al convenio por el mero hecho de no distinguir entre hombres y mujeres al definir categorías y/o salarios. Si bien no puede negarse que la problemática de género está instaurada –al menos- en la estructura de Camioneros gracias a la iniciativa y compromiso de las sindicalistas que trabajan por ello, la falta de

formación en materia de género, sin dudas limita los avances más concretos y profundos que puedan darse para incorporar dicha perspectiva definitivamente, en la agenda sindical.

Se considera entonces, que el desafío y la propuesta radican en formar mujeres y hombres sindicalistas comprometidos con la perspectiva de género -más allá de la lealtad que puedan tener para con la organización-, de modo que este enfoque se transforme en un lineamiento básico a partir del cual se orienten y desarrollen todas las políticas, actividades y acciones del gremio. Asimismo, es necesario replantear una agenda de negociación inclusiva, con presencia y participación femenina en las discusiones sindicales, para que esto se refleje en un CCT más democrático y contemplativo en relación a la cuestión de género, que abarque a todo el heterogéneo colectivo de Camioneros. Esta misión no es en absoluto fácil de llevar a cabo, puesto que requiere indefectiblemente, transformar la cultura sindical. A raíz de lo expuesto, no puede asegurarse que en Camioneros la perspectiva de género se ha integrado totalmente a la dinámica sindical, pero debe reconocerse que se han gestado cambios para que se incorpore a su estructura y desde allí, paulatinamente, ir atravesando la compleja cultura masculina en que se apoya. Sin dudas, la instauración y el reconocimiento de la problemática de género a nivel normativo e institucional, así como en el plano social y político, otorgan una vía de actuación sobre la que ya no se puede desandar y que los gremios, como espacios promotores de los derechos de los/as trabajadores/as, no pueden desconocer. Finalmente, para lograr agendas sindicales que combatan las desigualdades de género que se dan cotidianamente en el plano laboral y gremial, debe integrarse a las trabajadoras, delegadas y dirigentes femeninas, en toda instancia de toma de decisiones, de modo que sus demandas particulares -y su

tratamiento-, no se consideren una cuestión de mujeres –ni se limiten a los espacios destinados a ello- sino que se conviertan en una verdadera preocupación sindical; esto implica el ejercicio de desnaturalizar las creencias estereotipadas acerca de la participación y presencia femenina en actividades y ámbitos que, como el sindical, fueron concebidos en función de los tiempos y prácticas masculinas.

El escenario actual, enmarcado por la ola feminista, fomenta e insta a continuar indagando en el estado de reconocimiento, visualización y avance que se ha logrado en el ámbito gremial sobre la inclusión de la perspectiva de género, entendiendo que estas instituciones -y más aquellas que representan actividades tradicionalmente masculinas- son un reflejo de las desigualdades entre varones y mujeres que subyacen en la sociedad. En este sentido, se considera necesario y enriquecedor continuar aportando al campo académico de las Relaciones Laborales, con estudios que investiguen sobre la relación entre feminismo y sindicalismo como dimensión de una problemática mayor, que involucra género y trabajo.

Anexo metodológico: Cuadro de entrevistados

N° de entrevista	Referencia entrevista	Detalle/perfil de entrevistado/a	Fecha y duración	Modalidad
1	Transportista independiente_1	Contactada a través una red social (Facebook) <i>Simplemente Camioneras</i> Tiene 64 años, hace 14 se dedica a la actividad del transporte de cargas de modo independiente, en la rama cereales. Separada. Actualmente trabaja para un centro de camioneros de Carabelas, Bs. As. Asociado a la Confederación Argentina del Transporte Automotor de Cargas.	18/08/2020 1 hora.	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego, entrevista telefónica grabada.
2	Chofer afiliada_1	Contactada a través una red social (Facebook) <i>Simplemente Camioneras</i> . Tiene 36 años, vive en Córdoba. Está casada y tiene dos hijas que no viven con ella. Trabaja hace 4 años en la actividad, rama cereal. Anteriormente se dedicó a diversos rubros, incluso, como administrativa para el centro de camiones del que actualmente es chofer. Afiliada a Camioneros.	19/08/2020 1 hora 37 minutos.	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.
3	Delegada chofer_1	Contactada a través una red social (Facebook) <i>Simplemente Camioneras</i> . Tiene 34 años y vive en San Nicolás, Bs. As. Está separada, tiene 2 hijos. Trabajó en una estación de servicio y fue remisera hasta que logró insertarse en la actividad del transporte como chofer, en la rama fierros y cargas generales a granel, hace 9 años. Es delegada sindical de camioneros hace 2 años.	20/08/2020 1 hora 20 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica. Preguntas respondidas con audios de WhatsApp para registro.
4	Dirigente espacio de la Mujer Bs. As.- FEDCAM-ITF.	Contactada a través de Tali Goldman quien escribió un libro sobre mujeres sindicalistas donde recopiló, entre otras, su trayectoria gremial. Se accedió a la autora a través de la red social Instagram, y ella facilitó	21/08/2020 2 encuentros: 1º 1 hora 20 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.

		el celular de la entrevistada. Trabajó en una empresa de logística y fue delegada 2 veces. Luego participó de la Delegación Pilar y comenzó a trabajar en la sede central de Camioneros. En 2007 asumió representación en el espacio de la Mujer del sindicato de Bs. As. También forma parte del espacio de Derechos Humanos de FEDCAM. Participa en el Comité de la Mujer de ITF.	2º 1 hora 54 minutos	
5	Chofer afiliada_2	Contactada a través una red social (Facebook) Simplemente Camioneras. Tiene 41 años, hijos mayores, no tiene esposo. Tras varias dificultades, logró insertarse como chofer de cargas, rama petróleo. Afiliada a Camioneros.	22/08/2020 35 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación luego entrevista telefónica grabada.
6	Transportista independiente_2 ex afiliada	Contactada a través una red social (Facebook) Simplemente Camioneras. Tiene 49 años y 5 hijos. Trabajó prestando servicio de flete y taxi con su propio auto. En 2012 comenzó en la actividad del transporte. Actualmente trabaja como transportista (rama cargas peligrosas y generales) para una empresa dedicada a la explotación de yacimientos de hidrocarburo en Rio Negro. Es monotributista. Estuvo afiliada a Camioneros en sus trabajos en relación de dependencia.	20/08/2020	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista enviada vía mail con preguntas abiertas, por falta de disponibilidad horaria y familiar de su parte.
7	Chofer afiliado_3	Contactado a través una red social (Facebook) Simplemente Camioneras. Tiene 35 años, está divorciado y siempre trabajó en la actividad del transporte. Hace 8 años trabaja en una empresa de transporte y logística de carga general y completa como chofer de larga distancia en Córdoba. Afiliado a Camioneros.	24/08/2020 1 hora	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.
8	Delegado chofer_2	Contactado a través una red social (Facebook) Simplemente	25/08/2020	Vía WhatsApp primer contacto

		Camioneras. Tiene 52 años, está casado y tiene 2 hijos. Trabaja en una empresa de transporte como chofer de rama cargas peligrosas, en Buenos Aires. Es delegado de Camioneros hace 6 años.	1 hora 20 minutos	y presentación; luego entrevista telefónica grabada.
9	Transportista independiente_3	Contactada a través una red social (Facebook) Simplemente Camioneras. Tuvo una empresa de transportes con 22 choferes a cargo, pero por problemas con el gremio debió cerrar. Actualmente conduce su propio camión.	25/08/2020 1 hora 50 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.
10	Dirigente espacio de Género Bs. As.	Se la contactó a través de la red social Instagram, por su cargo en el sindicato. Tiene 40 años, está separada y tiene dos hijos mayores. Comenzó a trabajar como barrendera en la rama de recolección de residuos en 2001, gracias a un plan de incorporación de mujeres. En 2011 fue elegida como delegada de su empresa y lo sigue siendo actualmente. En 2015 asumió representación en el espacio de Género del sindicato de Bs. As.	26/08/2020 1 hora 10 minutos	Primer contacto y presentación Por mensajería de Instagram; luego se intercambió celulares y por WhatsApp se coordinó la entrevista telefónica grabada.
11	Delegada logística_1	Se la contactó a través del entrevistado delegado chofer_2 quien consideró que su testimonio era valioso. Trabaja en una empresa de la rama logística dedicada a la elaboración de productos cosméticos. Su padre tiene tradición gremial en Camioneros hace 30 años, y es allegado a Hugo Moyano. Es delegada de Camioneros hace 5 años.	27/08/2020 54 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.
12	Transportista independiente_4 ex afiliada	Contactada a través una red social (Facebook) Simplemente Camioneras. Actualmente tiene una pequeña empresa familiar de transporte con su hermano (rama cereal). Estuvo afiliada a Camioneros	28/08/2020 40 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.

		entre 2008 y 2012, cuando trabajó en relación de dependencia.		
13	Representante espacio de la Mujer FEDCAM- Delegada logística	Se la contactó a través de la Dirigente del espacio de Género, quien consideró que su testimonio era valioso. Tiene 50 años, está casada y tiene 2 hijas. Trabaja como chofer en una empresa de transporte de larga distancia desde 1995. Es delegada del sector de logística de dicha empresa desde 2005. Lleva 8 mandatos consecutivos. Forma parte del espacio de la Mujer de la Federación de Camioneros.	29/08/2020 1 hora 33 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.
14	Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar –Delegada logística	Se la contactó a través de la Representante espacio de la Mujer FEDCAM quien consideró que su testimonio era valioso. Tiene 47 años, está casada y tiene una hija. Trabaja en una empresa de logística integral hace 17 años. Hace 4 años que es delegada. Recientemente asumió como Responsable del espacio de la Mujer en la Delegación Pilar.	02/08/2020 1 hora 35 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada.
15	Dirigente espacio de Vivienda Bs. As.- Referente espacio de Género FEDCAM	Se la contactó a través de la Responsable espacio de la Mujer Delegación Pilar quien consideró que su testimonio era valioso en tanto referente femenina de Camioneros. Trabaja hace 14 años en el gremio. Actualmente, ocupa el espacio de Vivienda en el sindicato de Bs. As. Es referente en temas sociales y de género dentro de la Federación de Camioneros.	17/09/2020 1 hora 26 minutos	Vía WhatsApp primer contacto y presentación; luego entrevista telefónica grabada

Anexo II: campañas de difusión realizadas por la Secretaría de la Mujer de Camioneros



**8 de marzo
Día
Internacional
de la Mujer**

Nos sumamos al Paro Internacional de Mujeres para seguir defendiendo los derechos de las trabajadoras argentinas y fundamentalmente porque

#NoEstamosTodas

SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES
Secretaría de la Mujer

**PARO
INTERNACIONAL
DE MUJERES
8 DE MARZO**

**NI UNA
MENOS**





LÍNEA HABLEMOS
221-602 4003
LÍNEA DE PRIMERA ESCUCHA Y DERIVACIÓN
para varones que ejercen violencia.
Lunes a viernes, de 9 a 17 horas

SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES
Secretaría de la Mujer

SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES
Secretaría de Comunicación

HUGO MOYANO
CONDUCCIÓN



08
marzo
Día Internacional de la Mujer

La violencia de género, es una **pandemia con la que muchas mujeres conviven** y no tienen elementos de protección o protocolos para seguir.

En caso de emergencia, no dudes, llama al
911

Si necesitas información, orientación y/o asesoramiento llama a la línea
144

¡LUCHEMOS TODOS CONTRA LA VIOLENCIA!

SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES
Secretaría de la Mujer

SINDICATO DE CHOFERES DE CAMIONES
Secretaría de Comunicación

HUGO MOYANO
CONDUCCIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abal Medina, P. (2011). “Estatutos Sindicales, la Fuente Olvidada. El caso de las estructuras sindicales de empleados de comercio”. Trabajo y Sociedad. N° 17. vol. XV. Invierno 2011. Santiago del Estero. Argentina.
- Acker, J. (1992). “Gendering Organizational Theory”. En A. J. Mills y P. Tancred. *Gendering Organizational Analysis*. Londres: Sage. pp.248–260.
- Anker, R. (1997). “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*. 116(3). 343-370. Disponible en: http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf.
- Ander-Egg, E. (1977). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Ed. Humanitas.
- Aspiazu, E. (2013). “La inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical: avances limitaciones actuales. Una aproximación desde la literatura nacional e internacional”. En *11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Grupo N° 6 Género, trabajo y economía del cuidado*. Buenos Aires: ASET.
- Aspiazu, E. (2014). “Equidad de género, mercado de trabajo y sindicalismo en la Argentina”. *Realidad Económica*, (284), 10-36. ISSN 0325-1926.
- Aspiazu, E. (2014). *La incorporación de la problemática de género en el ámbito sindical: Aspectos institucionales y subjetivos. Estudio de casos en asociaciones gremiales del sector salud*. Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Sociales y Humanas. Directora: Lic. Marta S. Novick, Co-directora: Dra. Dora Barrancos. Departamento de Ciencias Sociales y Humanas. Universidad Nacional de Quilmes. Buenos Aires. Argentina.

- Aspiazu, E. (2015). “Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino.” *En 12º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Grupo N° 6 Género, mercado de trabajo y cuidado*. Buenos Aires, 5, 6, y 7 de agosto: ASET.
- Arriaga, A. y L. Medina (2018). “Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación”. En: *Pasado Abierto. Revista del CEHis*. N°7. Mar del Plata. Enero-junio. Pp. 188-207.
- Arriaga, A. y L. Medina (2020). “Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres”, *Trabajo y Sociedad*. n° 34. vol. XXI. Verano 2020. Pp. 155.178.
- Barrantes, G. y P. Echeverría (1993). “La mujer en carreras tradicionalmente masculinas”. *Reflexiones*. Vol. 13. N°. 1. ISSN-e 1021-1209. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4796593>
- Bay, M.C. (2010). “Aportes para el diálogo: Secretarías ‘de Género’ o ‘de la Mujer’ en las estructuras sindicales”. En *Boletín Comisión Tripartita de Igualdad de Trato y Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral (CTIO)*. N°2. Septiembre 2011. Buenos Aires. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, MTEySS. Disponible en <http://www.trabajo.gob.ar/publicaciones/plurales>.
- Benes E. y B. Fernández Milmanda (2012). “El Nuevo Liderazgo Sindical en la Argentina Post Neoliberal: el Caso de la Federación de Trabajadores Camioneros”. *Desarrollo Económico*. Vol. 52. n° 205. Pp. 31-61. Disponible

en: <https://static.ides.org.ar/archivo/www/2013/04/2-BENES-Y-FERNANDEZ-2.pdf>

Bertolini, J. S. (2018). *Bajo el techo de cristal: las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas* (2014-2017). Tesis de Licenciatura en Ciencias Políticas y Gobierno. Departamento de Ciencia Política y Estudios Internacionales. Universidad Torcuato Di Tella. Disponible en: https://repositorio.utdt.edu/bitstream/handle/utdt/11092/LCP_2018_Bertolini.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Bonaccorsi, N y M. Carrario (2012). “Participación de las mujeres en el mundo sindical. Un cambio cultural en el nuevo siglo”. *La Aljaba segunda época*. vol.16. Diciembre. Pp. 125-140 Disponible en <http://www.biblioteca.unlpam.edu.ar/pubpdf/aljaba/v16a07bonaccorsi.pdf>

Bordon, J. (2015). “Una mujer camionera viaja con su bebe de caso dos meses”, *La Nación*, Argentina, 12-02-2015. Sociedad. Disponible en: <http://www.lanacion.com.ar/1767918-una-mujer-camionera-viaja-con-su-hijo-de-casi-dos-meses> [01-08-2015]

Brunet, A. (2011). “La perspectiva de género en el transporte de América Latina y el Caribe”. *Boletín FAL*. Edición N° 301. Septiembre de 2011. Santiago: CEPAL. Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/36090/FAL-301-WEB_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Buedo Martínez, S. (2015). “Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales”. *RES, Revista de Educación Social*. n° 21. Julio. Consejo General de Colegios Oficiales de Educadores y Educadoras Sociales (CGCEES).

- De Barbieri, T. (1992). “Sobre la categoría de género. Una introducción teórica-metodológica”. En *ISIS Internacional*. N° 17. Santiago de Chile.
- Díaz, E. y Y. Socolovsky (2020). “Feminismo y sindicalismo, la potencia de un encuentro Algunas reflexiones en torno al caso argentino”. En N. Goren y V. Prieto (Eds.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ. Pp. 127-150. Disponible en: <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/50/61/191-1>
- Drolas, M. A. (2003). “Los enigmas de la representación. Una mirada sobre el sindicato”. En *6º Congreso ASET: Los trabajadores y el trabajo en crisis*. Buenos Aires: ASET.
- Cámara Empresaria de Operadores Logísticos (CEDOL) (2019). “Informe sobre operadores logísticos 2019”. Buenos Aires: CEDOL [On line] Disponible en <https://www.cedol.org.ar/encuesta-de-logistica.html>
- Cambriles Torralba, M. (2007). “Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género; posicionamiento de la mujer ante el empleo”. *Proyecto Equal 'E-Andaluzas en la Sociedad Red' iniciativa comunitaria 2004-2007*. Sevilla: Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental. Versión pdf, disponible en: http://copao.cop.es/files/contenidos/art_1.Diagnostico_2.pdf
- “Camioneros incorpora tres nuevas ramas...” (2020). “Camioneros incorpora tres nuevas ramas a su convenio y amplía representación en el transporte”. *Mundo Gremial*. Argentina. 12-08-2020. Información general. Disponible en <https://mundogremial.com/camioneros-incorpora-tres-nuevas-ramas-a-su-convenio-y-amplia-representacion-en-el-transporte/>

Carrario, M. y J. Freire (2010). “La representación de las mujeres en el sindicalismo neuquino: De la Comisión de Mujeres en FaSinpat al Cupo Femenino en SOECN. Neuquén (2000-2009)”. *La Aljaba Segunda época*. Volumen XIV. Pp. 103-120.

Centro Tecnológico de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial, Universidad Tecnológica Nacional (C3T-UTN) (2007). *El Transporte Automotor de Cargas en la Argentina*. Buenos Aires: Secretaría de Extensión Universitaria, Universidad Tecnológica Nacional. [En línea], Disponible en <http://www.edutecne.utn.edu.ar/transporte/transporte-carga.html>

Centro Tecnológico de Transporte, Tránsito y Seguridad Vial, Universidad Tecnológica Nacional (C3T-UTN) (2009). *Mapa PyME. Caracterización del sector transporte de cargas*. Buenos Aires: Secretaría de Extensión Universitaria, Universidad Tecnológica Nacional. [En línea] Disponible en <http://www.utn.edu.ar/secretarias/extension/c3tmapapymes.utn>.

“Con lista única, Hugo Moyano...” (2019). “Con lista única, Hugo Moyano será reelecto por octava vez al frente de Camioneros”. *Infobae*. Argentina. 20-09-2019. Política. Disponible en: <https://www.infobae.com/politica/2019/09/20/con-lista-unica-hugo-moyano-sera-reelecto-por-octava-vez-al-frente-de-camioneros/>

Contrera, J.G., E. Rolleri, L. Raffaghelli, M. C. Molaro y L. Contrera (2008). *Derecho colectivo del trabajo: asociaciones sindicales*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

“Charlamos con...” (2010). “Charlamos con Laura Córdoba, secretaria de la Mujer del Sindicato Buenos Aires”. *Los camioneros. Revista de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros*. n°3. Septiembre 2010. Pp. 34-35. Disponible en:

<https://provisoria.fedcam.org.ar/index.php/nuestrafederacion/publicaciones/revista-los-camioneros?limit=2&start=2>

Espino, A. (2011). “Trabajo y género: un viejo tema, ¿nuevas miradas?”. En *Nueva Sociedad*. N° 232. marzo-abril. Buenos Aires (Fundación Friedrich Ebert).

Etala, C. A. (2007). *Derecho colectivo del trabajo*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Etala, C. A. (2012). “Libertad sindical y negociación colectiva. Aportes para un debate doctrinal”. En *XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 10 al 12 de mayo de 2012. Facultad de Derecho (UBA). Asociación Argentina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Estermann, V. (2020). “El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina”. En N. Goren y V. Prieto (Eds.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ. Pp. 153-185. Disponible en: <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/50/61/191-1>

Fabbri, L. (2014). “Ni meramente natural, ni remotamente universal: Avatares de la teoría sexo/género”, *Revista IZQUIERDAS*. N° 19. agosto 2014. ISSN 0718-5049. pp. 143-157.

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) (2014). *Mujeres transportando el mundo. Manual de consulta de la ITF para la negociación sindical en el sector del transporte*. Londres: ITF. Disponible en <https://www.itfglobal.org/es/training-education/mujeres-transportando-el-mundo>

- Fernández Poncela, A. (1998). “Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo”. *Nueva Antropología*. Vol. XVI, núm.54. pp 80-95.
- Gallart, M. A (1993). “La integración de métodos y la metodología cualitativa. Una reflexión desde la práctica de la investigación”. En *Métodos Cualitativos II. La práctica de la investigación*, Buenos Aires: Centro Editor de América Latina (CEAL).
- Gamba, S. (2008). “¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género?”. *Diccionario de estudios de Género y Feminismos*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Godinho Delgado, D. (2009). “Sindicalismo Latinoamericano y política de género”. *Análisis y propuestas*. Uruguay: Fundación Fiedrich Ebert –Stiftung.
- Godinho Delgado, D. (2020). “El desafío de compartir el poder sindical”. En N. Goren y V. Prieto (Eds.). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ. Pp. 27-65. Disponible en: <https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/50/61/191-1>
- Godoy, L.; A. Mauro y R. Todaro (2012). “Mujeres y el mercado de trabajo. De la injusticia a la acción sindical afirmativa”. *Análisis y propuestas*. Uruguay: Fundación Fiedrich Ebert –Stiftung.
- Goren, N., D. Trajtemberg y E. Díaz (2011). “Caracterización de la inserción laboral de las mujeres. En el período 2003 – 2009”. *Mujeres y Trabajo*. Informe N° 1. Buenos Aires: CEMyT (Centro de Estudios Mujer y Trabajo).
- Goren, N. y V. Prieto (2020). *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ. Disponible en:

<https://edunpaz.unpaz.edu.ar/OMP/index.php/edunpaz/catalog/view/50/61/191-1>

- Grisolía, J. A. (2016). *Manual de derecho laboral*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Guedes, F.; H. Huberman; L. Montanaro; L. Tufro (2015). *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*. Buenos Aires: Naciones Unidas en Argentina, Aulas y Andamios editora (Fundación UOCRA), Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Haidar, J. (2007). “Las mujeres en el ámbito laboral y sindical”. En *8º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Grupo N° 16 Género, trabajo y mercado laboral*. Buenos Aires: ASET.
- Hirata, H.; D. Kerogat y M H. Zilberberg-Hocquard (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad. Centro de Estudios de la Mujer. PIETTE del CONICET.
- Internacional de la Educación para América Latina (IEAL). (2012). *Estructura y organización sindical. Fortalecimiento de los sindicatos de la educación en América Latina*. Naso: Oficina Regional de Internacional de la Educación para América Latina.
- Iraheta, P., B. Aragón y M. Campos (2003). “Revisión de la perspectiva de género a los programas de aprendizaje acreditados por INSAFORP”. *Escuela taller de oficios tradicionales de Suchitoto*. El Salvador: ASOCIACION DE MUJERES POR LA DIGNIDAD Y LA VIDA.
- Jaimurzina, A.; C. Muñoz Fernández y G. Pérez (2017). “Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina”. *Serie Recursos*

Naturales e Infraestructura N° 184. Santiago: CEPAL. Disponible en <https://www.cepal.org/es/publicaciones/43125-genero-transporte-experiencias-visiones-politica-publica-america-latina>

“Karina *** y el rol...” (2019). “Karina Moyano y el rol de la mujer en los sindicatos”. *Infoeme*. 27-11-2019. Política. Disponible en https://www.infoeme.com/nota/2019-11-27-17-33-0-Dirigente_espacio_de_Vivienda_Bs._As.-Referente_espacio_de_Genero_FEDCAM-moyano-y-el-rol-de-la-mujer-en-los-sindicatos

“La decisión de Argentina de ratificar C190...” (2020). “La decisión de Argentina de ratificar C190 es una victoria en la lucha contra la desigualdad de género”. *ITF*. 12-11-2020. Noticias. Disponible en: <https://www.itfglobal.org/en/news/argentinas-decision-ratify-c190-victory-in-struggle-against-gender-inequality>

“La pandemia profundizó las desigualdades...” (2021). “La pandemia profundizó las desigualdades de género en el mundo del trabajo”. *Cronista*. 08-03-2021. Internacionales. Disponible en <https://www.cronista.com/internacionales/coronavirus-la-pandemia-profundizo-las-desigualdades-de-genero-en-el-mundo-del-trabajo/>

Lamas, M. (1986). “La antropología feminista y la categoría ‘género’”. *Nueva Antropología*. vol. VIII. núm. 30. Noviembre. pp. 173-198.

León, M. S. (2012). *La participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación Trabajadores del Estado*. Tesis para optar por el título en Maestría en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud. Departamento de salud comunitaria. Universidad Nacional de Lanús. Buenos Aires. Argentina.

- Lupica, C. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Santiago de Chile: OIT.
- Mariani, P. (2012). “Fundamentos de la ‘revolución camionera’”, *Los camioneros. Revista de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros*. Edición especial 20 años. Noviembre 2012. Pp: 6-9. Disponible en <https://provisoria.fedcam.org.ar/index.php/nuestrafederacion/publicaciones/revista-los-camioneros?limit=2>
- Marradi, A.; N. Archenti y J.I. Piovani (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Emecé Editores. Disponible en <https://provisoria.fedcam.org.ar/images/sampledata/revista/FINAL.pdf>
- Menafra, M. (2011). *Herramientas sindicales para la promoción del trabajo femenino. Un estudio de caso sobre la asociación sindical de profesionales de la salud de la provincia de Bs. As. (CICOP)*. Tesina de grado. Licenciatura en Relaciones Laborales. Dpto de Humanidades y Ciencias Sociales. UNLAM. Buenos Aires. Argentina.
- Mendicoa, G. (2003). *Sobre Tesis y Tesistas: lecciones de enseñanza-aprendizaje*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2014). *Género y negociación colectiva (Módulo 1)*. Buenos Aires: MTEySS. Disponible en http://www.trabajo.gov.ar/downloads/formacionSindical/PUBLI_Genero_y_Negociacion_Colectiva-Modulo1.pdf

- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2016). “Mujeres y varones en el mercado de trabajo”. En *Documento de trabajo para el debate en el marco de la CTIO-Género*. Buenos Aires: CTIO-Género y MTEySS.
- “Mujeres camioneras” (2009). “Mujeres camioneras”, *Los camioneros. Revista de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros*. n° 2. Diciembre de 2009. Pp: 34-42. Disponible en <https://provisoria.fedcam.org.ar/index.php/nuestra-federacion/publicaciones/revista-los-camioneros?limit=2&start=2>
- Müller, A. (2004). “Reforma y privatización en el sector transporte: reseña y balance preliminar”. *Revista Desarrollo Económico*. N° 173. Vol.44. pp. 57-83.
- Neiman, G. y G. Quaranta (2006). “Los estudios de caso en la investigación sociológica”. En I. Vasilachis de Gialdino (Coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa. pp. 213-237.
- Novick, M., Rojo S., & Castillo V. (2008). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 –2007*. Santiago de Chile: Documentos de Proyectos. CEPAL -Naciones Unidas.
- Oficina Internacional del Trabajo. (OIT) (2006). *Promoviendo la igualdad de género Convenios de la OIT y los derechos laborales*. Santiago de Chile: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2011). *Directrices para incluir la perspectiva de género en las políticas de empleo. Manual de recursos de información*. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (2017). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017*. Ginebra: OIT.

- Oficina Internacional del Trabajo. (OIT) (2018), *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018*. Ginebra: OIT.
- OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe (2019), “Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en América Latina y el Caribe”, *Panorama Laboral Temático 5*. Lima: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo (2019). *Un paso decisivo hacia la igualdad de género: en pos de un mejor futuro del trabajo para todos*. Ginebra: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674751.pdf
- ONU Mujeres (2018). *Cómo trabajamos: Coordinación del sistema de Naciones Unidas: Incorporación de la perspectiva de género*. Nueva York: ONU Mujeres. [on line]. Disponible en <http://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Ortale, M. S. (2015). “Algunas cuestiones de género: trabajo, pobreza y políticas sociales”. En M S. Ortale, A. Eguía y J. Piovani (comps.) *Género, trabajo y políticas sociales*. Buenos Aires: CLACSO Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Biblos.
- Parisi. M. E. (2014). “Cultura sindical mendocina: organización gremial y conflictividad en tiempos de la dictadura de la revolución argentina”. *Historia Caribe*. Volumen IX. N° 25. Julio-diciembre 2014. Pp. 153-180.

- Percivale, A. (2019). “Abriendo caminos. Mujeres camioneras: lanzaron un concurso para aprender a manejar camiones y se anotaron casi 800”. *Clarín*. Argentina. 25-10-2019. Sociedad. Disponible en www.clarin.com/sociedad/mujeres-camioneras-lanzaron-concurso-aprender-manejar-camiones-anotaron-800_0_4zvD56pl.html
- Ponasso, L. (2016). *La incorporación de la mujer en ámbitos laborales masculinos. El caso de la logística*, Tesis de grado en Ciencias de la Comunicación. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. Argentina.
- Pontoni, G. y L. Radiciotti (2011). “Relaciones laborales en Argentina durante la post convertibilidad. Estrategias de dos grandes referentes sindicales: ‘Camioneros’ y ‘Comercio’”. *VI Jornadas de Jóvenes Investigadores*. 10, 11 y 12 de noviembre de 2011. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. Disponible en <https://www.aacademica.org/000-093/74.pdf>
- Pontoni, G. (2011). “Estrategias sindicales a partir de la construcción de identidad y compromiso de los trabajadores. El caso “Camioneros” en la post-convertibilidad”. 10 Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: Pensar un mejor trabajo. Acuerdo, propuestas y controversias. 3, 4 y 5 de agosto de 2011. Facultad de Ciencias Económicas UBA. ASET. Disponible en https://www.aset.org.ar/congresos/10/ponencias/p6_Pontoni.pdf
- Pontoni, G. (2013). *Relaciones laborales en Argentina. El caso Camioneros entre 1991-2011*. Tesis para optar por el título de Doctora en Ciencias Sociales. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires (UBA). Buenos Aires. Argentina.

- Pontoni, G. (2017), “Estrategias de organización del sindicato Camioneros en Argentina (1991-2011)”, *Revista de Sociología e Política*. Vol. 25. N° 61. Marzo. Pp. 77-96. ISSN 0104-4478. <https://doi.org/10.1590/1678-987317256105>
- “Portadoras de una sana pasión” (2012). “Portadoras de una sana pasión”. *Los camioneros. Revista de la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros*. Edición especial 20 años. Noviembre 2012. pp: 164-167. Disponible en: <https://provisoria.fedcam.org.ar/index.php/nuestrafederacion/publicaciones/revista-los-camioneros?limit=2>
- Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Buenos Aires: Edunpaz.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Buenos Aires: Fundación Fiedrich Ebert.
- Rodríguez Gómez, G., J. Gil Flores y E. García Jiménez (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Rojo Brizuela, S. y L. Tumini (2009). “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”. *Revista de Trabajo*. Año 4. n° 6. Agosto-diciembre. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Rodríguez, M. J. (2009). “Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo”. *Revista de Trabajo*. Año 4. n° 6. Agosto-diciembre Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Sautú, R. (2005). *Todo es teoría: objetivos y métodos de investigación*. Buenos Aires: Ediciones Lumiere.

- Schettini, P. e I. Cortazzo (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social: Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. Serie: Libros de Cátedra. La Plata: Editorial de la Universidad de La Plata.
- Senén Gonzalez, S. y A. Del Bono (2013). *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo libros. UNLAM.
- Scott, J. (1990). “El género: una categoría útil para el análisis histórico”. En J. Amelang y M. Nash (Comp.) *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Barcelona: Ed. Alfons el Magnanim.
- Torns, T. y C. Recio (2011). “Las mujeres y el sindicalismo avances y retos ante las transformaciones laborales y sociales”. *Gaceta sindical: reflexión y debate*. Nº. 16. (Ejemplar dedicado a: Sindicalismo, trabajo y democracia). Pp. 241-258. Disponible en <https://www.ccoo.es/3084b7d41dc0f45bcc764205141a8814000001.pdf>
- Trajtemberg, D. (2010). “Negociación colectiva durante 2003-2007, un análisis desde la perspectiva de género”. En *Trabajo, ocupación y empleo: Una mirada a sectores económicos desde las relaciones laborales y la innovación*, Serie Estudios/9, Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social.
- Varela, P.; J. Lazcano Simoniello y L. Pandolfo Greco (2020). “Trabajadoras militantes: tensiones entre género, organización sindical y reproducción social”. En P. Varela (Coord.) *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista*. Buenos Aires: CEIL-CONICET/Serie Género y Trabajo 1. Pp. 63-108. Disponible en

<http://www.ceil-conicet.gov.ar/wp-content/uploads/2021/02/gt1-mujeres-trabajadoras-varela-color-.pdf>

Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Métodos Cualitativos: los problemas teóricos epistemológicos*, Buenos Aires: Centro Editorial América Latina (CEAL).

Ventrici, P. (2013). “‘En nombre de la pasión’. Mujeres y práctica sindical en el caso del sindicato de trabajadores del subterráneo de Bs. As.” En *11º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. Grupo N° 6 Género, trabajo y economía del cuidado*. Buenos Aires: ASET.

Vozzi, F. y R. Lafuente (2017), “Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual”, *Congreso nacional de estudios del trabajo*. Centro de Estudios para el Desarrollo Nacional Atenea. Buenos Aires. 2 al 4 de agosto 2017. Versión digital. Disponible en:

https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/6_Vozzi_Lafuente.pdf

Normativa consultada

Convenio colectivo de trabajo N° 40/1989. Confederación Argentina del Transporte automotor de cargas y Federación Argentina de Entidades Empresarias del autotransporte de cargas y la Cámara de Agentes Comerciales de Yacimientos Petrolíferos Fiscales con la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del transporte automotor de cargas. 28 de diciembre de 1988. 1 de enero de 1989.

Ley Nacional N° 23.551. “Ley de Asociaciones Sindicales”. 23 de marzo de 1988. 14 de abril de 1988 y su Decreto Reglamentario N° 467/1988. 14 de abril de 1988. 22 de abril de 1988.

Convenio marco de difusión “Línea 145”. “Comité Ejecutivo para la Lucha contra la Trata y Explotación de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas” y la “Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas Logística y Servicios”. 11 de junio de 2020.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2_convenio_marco_de_difusion_linea_145_entre_el_comite_ejecutivo_la_federacion_nacional_de_trabajadores_camioneros_y_obreros_del_transporte_automotor.pdf

Sitios web consultados

Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios, de la República Argentina - [Online].

Disponible: <https://www.fedcam.org.ar/>

Sindicato de Choferes de Camiones, Obreros y Empleados del Transporte de Cargas por Automotor, Servicios, Logística y Distribución de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y Provincia de Buenos Aires (Sindicato CABA-Bs.As.) [On line].

Disponible: <https://camioneros-ba.org.ar/>

Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte – ITF. [On line].

Disponible: <https://www.itfglobal.org/es>

ONU Mujeres- [Online]. Disponible <https://www.unwomen.org/es>

Ni Una Menos - [Online]. Disponible <http://niunamenos.org.ar/>

Otras fuentes secundarias relevadas. Redes sociales

Facebook Federación de Camioneros (FEDCAM)

<https://www.facebook.com/FederacionDeCamioneros/>

Facebook Camioneros B.A.

<https://es-la.facebook.com/CamionerosBA/>

Facebook Infocamioneros

<https://es-la.facebook.com/InfocamionerosArgentina>

Facebook Secretaría de la Mujer FEDCAM

[https://www.facebook.com/Secretar%C3%ADa-de-la-Mujer-Federaci%C3%B3n-](https://www.facebook.com/Secretar%C3%ADa-de-la-Mujer-Federaci%C3%B3n-Camioneros-1928676870709336/)

[Camioneros 1928676870709336/](https://www.facebook.com/Secretar%C3%ADa-de-la-Mujer-Federaci%C3%B3n-Camioneros-1928676870709336/)

Facebook Simplemente Camioneras

<https://www.facebook.com/SimplementeCamioneras/>