



**RIDUNAJ**  
Repositorio Institucional  
Digital UNAJ



Universidad Nacional  
**ARTURO JAURETCHE**

## Publicaciones Científicas

Micaela Menafrá y Gabriela A. Pontoni

# Sindicatos en la encrucijada: los desafíos de la inclusión de la perspectiva de género : Experiencias recientes del Sindicato Camioneros en la Argentina

2024

*Revista: Estudios del Trabajo,*  
*núm. 67, Enero-Junio 2024*



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons.

Atribución – No comercial – Compartir igual 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Documento descargado de RID - UNAJ Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional Arturo Jauretche

Cita recomendada:

Menafrá, M., & Pontoni, G. (2024). Sindicatos en la encrucijada: los desafíos de la inclusión de la perspectiva de género. *Estudios del Trabajo*. Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), (67). <https://ojs.aset.org.ar/revista/article/view/143>

## **Sindicatos en la encrucijada: los desafíos de la inclusión de la perspectiva de género. Experiencias recientes del Sindicato Camioneros en la Argentina**

Micaela Menafrá y Gabriela A. Pontoni

### **Resumen**

El artículo analiza los mecanismos de inclusión de la perspectiva de género presentes en la estructura organizacional y las prácticas sindicales del sindicato Camioneros en la Argentina reciente, buscando comprender hasta qué punto las políticas de género desarrolladas por la organización se traducen en acciones concretas para, por un lado, atender las demandas de las mujeres que trabajan en el sector del transporte y la logística; y por el otro, incrementar su inclusión, permanencia y participación en la vida laboral y sindical. Los resultados indican que la expansión de la representación gremial hacia sectores de mayor presencia femenina potenció la participación de sus afiliadas, pero persisten los desafíos en la incorporación de prácticas transversales que visibilicen la problemática de género.

*Palabras clave:* perspectiva de género, cultura sindical, estructura sindical, Camioneros

## **Unions at the crossroads: the challenges of gender inclusion. Recent experiences of the Teamsters' Union in Argentina**

Micaela Menafrá y Gabriela A. Pontoni

### **Abstract**

This article analyses the mechanisms used to integrate gender into the organisational framework and practices of the Teamsters' Union in Argentina. Its aim is to assess the extent to which the organisation's gender policies are translated into concrete actions. Specifically, it aims to address the needs of women employed in the transport and logistics sector, while seeking to improve their inclusion, retention and active participation in work and union affairs. The results show that the expansion of union representation in sectors with a significant female workforce has led to increased participation of female members. However, persistent challenges remain in the effective implementation of comprehensive practices that prioritise gender issues.

*Keywords:* gender perspective, trade union culture, organisational union structures, teamsters

## **Sindicatos en la encrucijada: los desafíos de la inclusión de la perspectiva de género. Experiencias recientes del Sindicato Camioneros en la Argentina<sup>1</sup>**

Micaela Menafrá<sup>2</sup> y Gabriela A. Pontoni<sup>3</sup>

### **Introducción**

El artículo indaga en temáticas vinculadas a la cuestión de género, buscando ahondar en la intersección entre sindicalismo y feminismo, movimiento que permitió dar visibilidad a las problemáticas e inequidades que afectan a la mujer en diversos espacios.

La igualdad de género, en tanto derecho humano fundamental, apunta a generar mayor justicia social y equidad, por lo que la evidencia de discriminación en el mercado de trabajo y en el ámbito gremial atentan tanto contra el acceso y las oportunidades de participación en esas esferas, como en permitir que hombres y mujeres<sup>4</sup> gocen de los mismos derechos laborales y sindicales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2017; Raimundo y Gambacorta, 2014). Así, la promoción de la igualdad de género en del mundo del trabajo posibilita el desarrollo pleno de la fuerza laboral femenina, pues

---

<sup>1</sup> El artículo recoge y sintetiza los resultados de la tesis de Maestría en Relaciones Laborales (Universidad de Lomas de Zamora) de la Mag. Micaela Menafrá, titulada “Los desafíos para la inclusión de la perspectiva de género en el ámbito gremial. Un estudio sobre la experiencia en el sindicato Camioneros” (inédita), dirigida por la Dra. Gabriela Pontoni y co-dirigida por la Dra. Eliana Aspiazú. Las autoras firmantes de esta publicación han participado activamente en su elaboración y han aprobado la versión final del manuscrito. Agradecemos las sugerencias y aportes realizados por los jurados que evaluaron dicha Tesis, como también el trabajo de quienes evaluaron este artículo, cuyos comentarios nos permitieron mejorar nuestro proceso analítico.

<sup>2</sup> Mg. en Relaciones Laborales (Universidad Nacional de Lomas de Zamora) y Lic. en Relaciones Laborales (Universidad Nacional de La Matanza-UNLaM). Profesora UNLaM. Correo: [micaela.menafr@gmail.com](mailto:micaela.menafr@gmail.com)

<sup>3</sup> Dra. en Ciencias Sociales (UBA) y Lic. en Relaciones Laborales (UNLaM). Investigadora Asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) en el Programa de Estudios del Trabajo, Instituto de Ciencias Sociales y Administración, Universidad Nacional Arturo Jauretche (UNAJ). Profesora UNAJ/UNLaM. Correo: [gpontoni@unaj.edu.ar](mailto:gpontoni@unaj.edu.ar)

<sup>4</sup> El uso de un lenguaje que no discrimine ni reproduzca estereotipos de género y visibilice al mismo tiempo todos los géneros es una preocupación de las autoras de este artículo. Es por esto por lo que se han tomado decisiones de orden discursivo apuntando a poner en valor ciertos consensos respecto al uso de un lenguaje. En esa clave, se buscó: 1) evitar expresiones discriminatorias; 2) visibilizar el género cuando la situación comunicativa o el lenguaje lo requieran, buscando una mejor estrategia comunicacional; y 3) no visualizarlo cuando no resulte necesario.

implica discutir y exponer las desigualdades históricas persistentes en el mercado de trabajo y en las organizaciones sindicales (Aspiazu, 2014; Goren y Prieto, 2020).

Si bien la categoría género es una construcción social y cultural por la que se definen los roles, atributos y responsabilidades de varones y mujeres (Guedes *et al.*, 2015), abordar las problemáticas que circundan esa construcción implica indagar en las dificultades del colectivo femenino para, entre otros temas, insertarse en el mercado de trabajo, ocupar espacios de poder y tomar de decisiones. Esto no es casual y, de hecho, el creciente volumen de investigaciones (Aspiazu, 2014; Arriaga y Medina, 2018; Goldman, 2018; Natalucci y Rey, 2018; Goren y Trajtemberg, 2019; Rodríguez y Cuellar Camarena, 2019; Goren y Prieto, 2020; Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020) y el avance normativo para visibilizar esas problemáticas –Ley 25.674 de Cupo Sindical Femenino; Ley 26.485 de Protección Integral para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; Ley 27.499, conocida como “ley Micaela”, promotora de las capacitaciones gratuitas acerca de perspectiva de género y violencia de género en el ámbito estatal– reflejan la complejidad de situaciones que atraviesan las mujeres para, por ejemplo, asumir el doble rol socialmente asignado con respecto a las responsabilidades del trabajo remunerado y no remunerado, y exponerse tanto a condiciones de precariedad e informalidad laboral como a los “pisos pegajosos” o “techos de cristal”, en tanto barreras invisibles que traban sus trayectorias laborales no solo en sus inicios sino también en el acceso a puestos de liderazgo (Anker, 1997; Novick, Rojo Brizuela y Castillo, 2008; Aspiazu, 2014; Bertolini, 2018). Estas situaciones revelan las restricciones que en diversos escenarios atraviesan el desarrollo de las experiencias laborales femeninas, producto de los estereotipos de género que delimitan las funciones que deben o pueden cumplir (Hirata, Kerogat y Zilberberg-Hocquard, 1997). Entre esos escenarios están los sindicatos, cuyas estructuras y prácticas tienden a reflejar y reproducir las inequidades de género.

Los sindicatos, en tanto asociaciones constituidas para representar y defender a la clase trabajadora, se asientan tradicionalmente en estructuras jerarquizadas, rígidas y lideradas por hombres. No se desconoce por esto la relativa apertura a una mayor participación femenina en sus estructuras; sin embargo, al analizar las funciones y cargos, niveles y responsabilidades, la presencia y participación de hombres y mujeres muestra

cómo se reproduce la cultura patriarcal en el ámbito gremial (León, 2012; Bertolini, 2018). No obstante esto, la agenda renovada de demandas de las mujeres reclama su participación real en estos espacios de representación y poder, interpelando el accionar sindical. Es por esto que los sindicatos, en tanto garantes de la protección de sus condiciones laborales, ya no pueden desconocer tales demandas (Guedes *et al.*, 2015).

Con todo, el reconocimiento e institucionalización de la problemática de género ha avanzado significativamente en las últimas décadas mediante la incorporación progresiva pero sostenida de mujeres en el ámbito sindical, ya sea por la creación de secretarías de género o de la mujer, como también en la aplicación del cupo sindical femenino. Sin embargo, esos avances no significan *per se* el desarrollo de acciones que efectivamente atraviesen las diversas aristas de la agenda sindical, promoviendo internamente la perspectiva de género, ni que las mujeres asuman roles de dirección dentro de los gremios en igualdad de condiciones respecto de sus pares varones. Por esto, resulta crucial sumar análisis que evidencien el rol de los sindicatos en la permanencia o transformación del papel que se les otorga a las mujeres en el mundo del trabajo en general, y en el ámbito gremial en particular, para comprender hasta qué punto la perspectiva de género ha permeado la cultura y estructura sindical, especialmente en aquellas organizaciones que representan personas que trabajan en sectores con mayor presencia de hombres, catalogadas social y culturalmente como masculinas. En esta clave argumentativa, según Bertolini (2018), la estructura organizativa de Camioneros muestra una sobrerrepresentación femenina en su estructura organizacional nacional, pues si bien la participación femenina en el sector es baja (4%), llamativamente el 13% de sus secretarías nacionales las lideran mujeres. Sin embargo, ellas ocupan secretarías que usualmente se les asignan en este tipo de instituciones: de género o de la mujer, lo cual refuerza los estereotipos asociados a lo femenino. Esta situación despierta un mayor interés por indagar los alcances y limitaciones que tiene la presencia de esas dirigentes en la toma de decisiones que efectivamente incorporen el enfoque de género en la agenda sindical de Camioneros.

En esa clave analítica, el supuesto que guio la investigación sostiene que ciertos aspectos de la cultura y estructura sindical tienden a generar barreras para una inclusión y participación equitativa de la mujer, especialmente en sindicatos que representan

trabajadores en actividades catalogadas como masculinas. En el caso estudiado, esto supone mayores tensiones. Si bien históricamente Camioneros representó trabajadores del sector del transporte y la logística, actividad considerada típicamente como masculina, la expansión y reconversión productiva que experimentó en las últimas décadas (Pontoni, 2013) generó una progresiva incorporación de afiliadas, quienes han impulsado una agenda de demandas que reclama acciones concretas para, por un lado, atender las necesidades de las mujeres que trabajan en el sector y, por el otro, incrementar su inclusión, permanencia y participación tanto en la vida laboral como sindical.

Para dar cuenta de estos procesos, en lo que sigue se mostrarán los antecedentes y las referencias teóricas sobre las que se apoya el desarrollo del artículo. Luego se describe la metodología utilizada para, posteriormente, presentar la sistematización de los resultados del trabajo. Finalmente, se plantean las reflexiones a las que se ha llegado luego del recorrido analítico propuesto.

## **1. Antecedentes y marco de referencias teóricas en clave de género**

Para abordar y comprender la problemática planteada, se retoman lo lineamientos de la teoría feminista representada por autoras y autores como, por ejemplo, Acker (1992), Scott (1990), Lamas (1986), De Barbieri (1993), Fernández Poncela (1998). Desde este posicionamiento, la categoría género se construye mediante valores, creencias, símbolos, normas y relaciones de poder que definen el comportamiento de hombres y mujeres en base a sus diferencias sexuales, a la vez que adquieren significado en el plano social y cultural. La relación desigual entre los géneros se produce, reproduce y atraviesa ámbitos como el trabajo, la familia y la política (Gamba, 2008), destacando que las organizaciones o instituciones (entre ellas los sindicatos) no son neutrales (Acker, 1992). Según Fernández Poncela (1998), desde esta perspectiva, las instituciones, discursos y acciones replican el sometimiento y la segregación que se producen y reproducen en el ámbito público, político y familiar; de aquí deriva su relevancia para analizar la propuesta planteada en estas páginas.

En esa clave, las desventajas que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo replican los complejos mecanismos asentados en estereotipos de género, mandatos sociales y culturales creídos y aceptados, los cuales le han asignado históricamente a la

mujer un lugar subordinado, subvalorado y secundario, tanto en la sociedad como dentro de sus familias. Por ello, reconocer la existencia de actividades consideradas típicas, propias y exclusivamente masculinas –y también femeninas– no es menor (Cambriles Torralba *et al.*, 2007), pues implica comprender que la inserción de mujeres en sectores laborales y espacios de participación atípicos para ellas, como el transporte de cargas y la actividad gremial, conlleva un desafío múltiple para quienes apuntan a sortear la división sexual del trabajo al momento de acceder, permanecer, ser visibilizadas y respetadas en esos ámbitos (Hirata, Kerogat y Zilberberg-Hocquard, 1997; Guedes *et al.*, 2015).

Por su parte, la segregación ocupacional indica que dentro de la estructura del mercado laboral remunerado y de las instituciones en general, incluidos los gremios, existen formas de discriminación que atribuyen actividades, jerarquías, puestos y oportunidades diferentes a varones y mujeres (Aspiazu, 2015). Este mecanismo puede desplegarse horizontalmente, marcando la concentración de mujeres y de hombres en ciertas actividades económicas y ocupaciones, lo que lleva a una inserción diferencial por sexo y da lugar a la manifestación de trabajos considerados típicamente femeninos o masculinos (Guedes *et al.*, 2015; Vozzi y Lafuente Duarte, 2017; Aspiazu, 2014). Este concepto recupera la noción de división sexual del mercado de trabajo<sup>5</sup>, que en los hechos reduce las opciones laborales para las mujeres y suele generar inserciones más precarias y de menor valoración socioprofesional y económica, lo que mayormente aumenta la brecha salarial (OIT, 2017). En cambio, la segregación vertical remite a las menores oportunidades y mayores dificultades que experimentan las mujeres para acceder a puestos o cargos de dirección o toma de decisiones (Ponasso, 2016; Aspiazu, 2014; 2015). En la literatura especializada se reconoce este tipo de segregación con la metáfora “techo de cristal”, para visualizar las barreras basadas en estereotipos, supuestos y prejuicios sexistas que condicionan el desarrollo profesional de las mujeres, restringiendo su desempeño y permanencia en puestos jerárquicos, de liderazgo o que involucran decisiones críticas en las organizaciones, independientemente de su nivel formativo o idoneidad para ocuparlos (Cambriles Torralba *et al.*, 2007; Vozzi y Lafuente Duarte,

---

<sup>5</sup> Las ocupaciones tipificadas como femeninas son una prolongación del rol tradicional de ama de casa, asociados a tareas de cuidado como los de enfermería, docencia o empleo doméstico. En cambio, en actividades que implican el uso de fuerza física y el temperamento -transporte y almacenaje- la presencia de mujeres es mucho menor (Ponasso, 2016).

2017). Se habla de barreras internas cuando quienes naturalizan su rol de género son las propias mujeres (Cambriles Torralba *et al.*, 2007; Aspiazu, 2014; Rodríguez, 2009), mientras que las barreras externas indican prejuicios y estereotipos de género cuyo origen son prácticas institucionales ligadas a la cultura organizacional que condicionan las trayectorias profesionales, tales como políticas de selección, capacitación y desarrollo de carrera (Cambriles Torralba *et al.*, 2007).

Si bien los mecanismos de segregación, como también las barreras, operan dentro de los sindicatos cuando las mujeres intentan participar en la vida gremial, estos se manifiestan con mayor crudeza cuando estas intentan acceder a cargos de representación política.

En esa clave, sindicalismo y género parecieran plantear dos ejes que se relacionan en forma antagónica. En parte porque los sindicatos son organizaciones masculinizadas, con una arraigada cultura patriarcal “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, p. 20), pero también porque con el transcurso del tiempo sostiene su reelaboración y resignificación (Parisi, 2014). En este sentido, la cultura sindical recupera estas prácticas en tanto conjunto de ideales, acciones, identidades, sentido de pertenencia, intereses representados y compartidos por quienes se insertan en sus estructuras, los cuales se expresan en las prácticas colectivas. Los procesos sindicales están, entonces, alcanzados por las pautas culturales propias de la actividad que representan (en el caso de Camioneros, masculina) y por relaciones asimétricas de género que se materializan en la sociedad y se reproducen en el mundo sindical, bajo una forma de organización patriarcal en la que la figura de autoridad y liderazgo se encarna en los varones mostrando el predominio de estos por sobre las mujeres (León, 2012). Esta cultura patriarcal actúa como una doble barrera para las trabajadoras, puesto que invisibiliza sus problemáticas particulares, a la vez que se limita su participación, ya sea porque no se identifican con los objetivos del gremio, o bien porque la baja probabilidad de acceder a cargos de decisión desalienta su afiliación (Aspiazu, 2015).

Bajo esta lógica argumentativa, los sindicatos tienden a reproducir las desigualdades presentes en el mercado laboral, colocando a las mujeres en una posición

subvalorada como trabajadoras, afiliadas y activistas gremiales, lo que indica que “la inclusión de la problemática de género en el ámbito sindical es un proceso complejo y multidimensional” (Aspiazu, 2015, p. 3), puesto que no solo se trata de incrementar la participación femenina en el ámbito sindical, sino también de que sus demandas y reivindicaciones específicas integren la agenda sindical y traccionen modificaciones en las estructuras y valoraciones. En este sentido, Rigat-Pflaum (2008) reconoce que la inclusión efectiva de la perspectiva de género requiere transformar la cultura de la organización, las prácticas y comportamientos de sus integrantes y dirigentes, para lograr el desarrollo de políticas que conduzcan a una mayor equidad. Pese a la complejidad que esto supone, algunos gremios han implementado acciones diversas que alientan la promoción de la igualdad entre varones y mujeres, dando lugar a entornos que apuntan a visibilizar la problemática de género e impulsar estrategias para su transversalización, aunque en ocasiones solo crean espacios que concentran los “problemas de las mujeres”, sin que necesariamente posibiliten democratizar y efectivizar su participación política en el espacio gremial (Aspiazu, 2015; Arriaga y Medina, 2018).

Por otro lado, hablar del rol de la mujer dentro de los sindicatos implica abordar las dificultades de inserción en dicho ámbito, dados los condicionamientos sociales impuestos. Rigat-Pflaum (2008) sugiere que la falta de disponibilidad de las mujeres para participar de la vida sindical se debe a la suma de las tareas de cuidado y su trabajo productivo. En esta línea, Ventrici (2013) sostiene que las mujeres militantes tienen que enfrentar, tanto en el plano subjetivo como en el afectivo, la falta de legitimidad de su entorno familiar y social de sus actividades políticas y sindicales, sumado a los obstáculos y limitaciones que subyacen a “[...] las dificultades para adecuar su intervención a modelos fundados en códigos, discursos y estrategias hegemónicamente masculinos que rigen la práctica sindical” (Aspiazu, 2015, p. 8). Es por esto que para muchas mujeres militantes, insertarse en ámbitos masculinizados como los sindicatos, en especial aquellos que representan trabajadores en actividades de mayor concentración de varones, las lleva a asumir cierta identidad masculina para lograr reconocimiento y valoración de sus pares (Ventrici, 2013).

La complejidad que muestran las diversas dimensiones que atraviesan el tratamiento de la problemática de género en el ámbito gremial demanda un planteo

transversal que realmente posibilite reducir tanto el acceso desigual a puestos directivos como las dificultades para conciliar la vida familiar y laboral con la sindical (Aspiazu, 2014). Sobre esto, Godinho Delgado (2009) establece 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 en este tipo de organizaciones. Pese a ello, la mayor sindicalización de las mujeres en las últimas décadas constituyó un gran desafío para el accionar tradicional de los gremios, lo que los llevó a avanzar en una agenda de inclusión de reformas institucionales y políticas de transversalización para fomentar la igualdad de género (Arriaga y Medina, 2020).

Si bien con el tiempo han variado en orientaciones y énfasis, pasando de simples enunciados a la generación de secretarías de la mujer y, finalmente, la sanción de la Ley de Cupo Sindical Femenino (N.º 25.674), aun así, la elaboración y aplicación de políticas relacionadas con el género no resultan prioritarias en la agenda sindical. A partir de la sanción de esta norma se observó una mejora en la inclusión de la mujer en entornos gremiales, aunque en términos cualitativos la toma de conciencia sobre la igualdad de género, la efectiva participación femenina en el poder sindical y las posibilidades de incorporar sus demandas y así generar cambios significativos en sus estructuras de representación, continúa siendo insuficiente (Carrario y Freire, 2010; Aspiazu, 2015).

Una herramienta que permitiría transformar estas dinámicas es la negociación colectiva. Sin embargo, esta se circunscribe principalmente a la protección de la maternidad, incremento de las licencias por paternidad o por tareas de cuidado familiar, las condiciones de trabajo para mujeres o bien se ha limitado a incluir cláusulas que apuntan a evitar la discriminación y a visibilizar la igualdad de oportunidades, sin definir acciones concretas. En este sentido, son pocos los convenios colectivos que abordan contenidos vinculados a la conciliación entre trabajo y familia, fomentando la corresponsabilidad de las tareas de cuidado como factor clave para aumentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (Aspiazu, 2015).

## 2. Metodología de la investigación

La investigación adopta un diseño cualitativo: el estudio de caso (Vasilachis de Gialdino, 1992). Puntualmente, el caso lo integra la Federación Nacional de Trabajadores Camioneros y Obreros del Transporte Automotor de Cargas, Logística y Servicios (FEDCAM) –que nuclea a 24 sindicatos provinciales– y el Sindicato de Buenos Aires (Sindicato Bs. As.), que concentra el mayor número de afiliadas y afiliados, y los recursos económicos del gremio (Tcherkaski, 2001, como se citó en Pontoni, 2013), pero sobre todo, estas organizaciones muestran una mayor cantidad de dirigentes femeninas en sus estructuras organizativas (Bertolini, 2018), situación que permitió concentrar el análisis desarrollado en estas páginas en esas instituciones<sup>6</sup>.

Si bien Camioneros representa personas que trabajan en una actividad históricamente asociada al hombre, el transporte de cargas (Anker, 1997), la extensión de su representación hacia actividades como la logística, el correo postal y la recolección de residuos en la vía pública, junto con la reciente reconfiguración de estos sectores, muestran una creciente incorporación de afiliadas bajo su tutela (Pontoni, 2013), por lo que cobra relevancia indagar acerca de las características de la estructura interna de Camioneros (Recalde, 2017; Etala, 2012), la distribución interna de funciones y su articulación con la cultura interna del sindicato (valores, discursos y mecanismos de ejercicio del poder (Parisi, 2014; León 2012). Con estos elementos, es posible establecer cuál ha sido el reconocimiento e incorporación concreta de la perspectiva de género en su agenda de representación.

Los resultados de la investigación se apoyan en 15 entrevistas virtuales realizadas en contexto de pandemia (2020-2021). En ese marco, mediante un muestreo intencional, se llevaron a cabo entrevistas en profundidad, buscando recoger relatos de representantes de los espacios de la mujer y género de la FEDCAM, y de delegadas y delegados de diversas ramas con presencia femenina del Sindicato de Bs. As. Este trabajo se complementó con entrevistas semiestructuradas que recogieron la mirada de afiliadas y afiliados, y transportistas independientes. El análisis se completó con el relevamiento de

---

<sup>6</sup> Para mayor información, puede consultarse: <https://www.camioneros-ba.org.ar/index.php/sindicato/autoridades>; <https://www.fedcam.org.ar/index.php/nuestra-federacion/federacion/autoridades>

fuentes secundarias: páginas web y redes sociales oficiales del sindicato, grupos de mujeres transportistas, notas periodísticas; normativa (Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de Camioneros (N.º 40/89), acuerdos internacionales y leyes nacionales); informes sobre participación femenina en el mundo laboral y en la actividad sindical de Confederación General del Trabajo (CGT) y de la International Transport Workers' Federation (ITF Global); antecedentes sobre sindicalismo y género (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social [MTEySS], OIT, Organización de las Naciones Unidas [ONU] Mujeres, Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo [ASET], Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales [CLACSO] y la Fundación Friedrich Ebert).

### **3. Presentación de los resultados**

Para indagar y analizar hasta qué punto la perspectiva de género realmente atraviesa la cultura y estructura sindical de Camioneros, en lo que sigue se recorren las categorías analíticas que posibilitaron indagar sobre los avances y aspectos pendientes en lo que hace a la plena inclusión del enfoque de género en este ámbito sindical concreto. Para esto, en los segmentos que integran este apartado se recupera el análisis de los resultados considerando cada una de esas categorías.

#### **3.1. La mujer en espacios generizados: barreras para la participación femenina en actividades tradicionalmente masculinas**

En primer lugar, fue necesario comprender la funcionalidad y el entramado de actores que integran el transporte de cargas y la logística para explicar la preponderancia económica del sector en el país y que le permitió a Camioneros convertirse en uno de los gremios de fuerte peso en el plano sindical, pero también, representar a un heterogéneo colectivo de trabajadores y trabajadoras. Al tratarse de una actividad típicamente masculina (Ponasso, 2016; Jaimurzina, Muñoz y Pérez, 2017), cobró relevancia caracterizar la inserción de mujeres en el sector. La división sexual del trabajo y los estereotipos de género que la alimentan –en función de los roles, atributos, tareas, cualidades asignadas socialmente a las mujeres–, se visibilizan en los relatos de aquellas mujeres que se insertan en una actividad cultural y tradicionalmente “poco femenina”. Su acceso está marcado por obstáculos diversos que se complejizan cuando buscan insertarse

como conductoras de camiones, ocupación de la que son segregadas porque no tienen la fuerza física y el temperamento que requiere la tarea; en cambio, les resulta más sencillo incorporarse en las ramas de logística, recolección de residuos en la vía pública y correo postal, ocupando puestos administrativos u operativos (en depósitos o como barrenderas), ocupaciones de menor relevancia e ingreso de acuerdo con la escala salarial sectorial. Esto evidencia que los roles de género se trasladan a los puestos de trabajo, incluso cuando las mujeres logran insertarse en actividades masculinizadas (Guedes *et al.*, 2015).

Para estas mujeres sortear la segregación horizontal se traduce en el desarrollo de tareas que, en función de la división sexual del trabajo, se adaptan a su condición de género, interpretación que buena parte de ellas naturaliza. No obstante, los relatos recogidos en el campo muestran que la pasión por la profesión las impulsa a sortear y tolerar las dificultades que se les presentan para acceder y permanecer en el rubro, más aún cuando deben hacerlo en relación de dependencia. Así lo exponía una de las entrevistadas,

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 discriminaban mucho por el solo hecho de que soy mujer; yo soy chiquita, flaquita, petisa, como que por eso no podía. [Esto pasó] hasta que la dueña de una de las primeras empresas donde arranqué me dio una oportunidad, porque era mujer. Pero si, costó muchísimo (Chofer afiliada\_2, comunicación personal, 2020).

Ahora bien, aquellas mujeres que acceden a puestos de conductoras o transportistas, no lo hacen en igualdad de condiciones y además pagan un elevado costo emocional como consecuencia de las prácticas de discriminación, minimización sobre sus capacidades y aptitudes para conducir, sumado a maltratos que suelen experimentar al ingresar a este ámbito laboral.

[...] cuando entré por primera vez a una empresa, al ser mujer te ven y piensan “Ah vos sos la secretaria” y no, soy chofer, incluso las que más discriminan a veces son las propias mujeres. [...] Después, tus propios compañeros de trabajo o el mismo gremio no dan ni dos mangos por vos porque no piensan que vas a poder hacer el trabajo de un hombre. Se te quedan mirando como diciendo qué va a hacer esta, pero después te van conociendo y les cerrás la boca (Chofer afiliada\_2, comunicación personal, 2020).

Es por esto por lo que muchas de ellas suelen adoptar actitudes que demuestren mayor carácter; deben cuidar cómo se visten para evitar situaciones incómodas con compañeros o colegas; o someterse al escrutinio social y familiar que muchas veces se

atribuye al hecho de trabajar en una actividad atípica para las mujeres. Si bien sus relatos no mostraron interés por “ser como los varones”, el trabajo cotidiano y sus condiciones las llevan a naturalizar comportamientos masculinos y a someterse a cierta hostilidad horizontal (competitividad y poca solidaridad) entre sus propias compañeras (Ponasso, 2016). Por su parte, las conductoras de camiones manifestaron sentir culpa por trabajar en una actividad cuyas condiciones laborales (horarios, distancias, exposición a accidentes) las llevan a descuidar sus responsabilidades de cuidado, situación que tensiona la relación trabajo-familia. Al respecto, una de las entrevistadas, expresaba que

[Con la] familia [...] no podemos organizar una fiesta, un primer día de clases [...] Pero uno elige [...] Ser madre y camionera [...] nos pone a pensar si está bien elegir lo que amamos, porque amamos las dos cosas, [pero] es muy difícil (Delegada chofer\_1, comunicación personal, 2020).

Los factores relevados y manifiestos por las entrevistadas se traducen en una escasa participación de la fuerza laboral femenina en el sector, que lleva a que las mujeres sean consideradas como una minoría a representar, situación que diluye la relevancia de sus voces dentro del gremio.

### **3.2. Estructura sindical de Camioneros y su articulación con las políticas de género**

Habiendo expuesto brevemente cómo se articula la participación femenina dentro del mercado laboral masculinizado que caracteriza al sector del transporte, se analizó la estructura interna de Camioneros para conocer su dinámica y el lugar que ocupan las mujeres, buscando comprender cómo se reflejan allí las exclusiones y desigualdades laborales de género. Se destaca que el fortalecimiento y protagonismo de Camioneros en la escena gremial se explica por 3 razones: su expansión horizontal (incorporación de nuevas ramas de actividad y el mayor número de afiliados que esto significó); su expansión vertical (presencia de delegados gremiales en todas las empresas alcanzadas por su representación) y su expansión territorial (geográficamente, cuenta con delegaciones y seccionales en todo el país) (Benes y Fernández Milmanda, 2012). Tal configuración le confiere a Camioneros una estructura diversificada por ramas de actividad que se articula con una administración centralizada por la que pasa la toma de decisiones de Hugo Moyano (Secretario General), quien concentra el poder del sindicato tanto a nivel local (liderando el Sindicato de Bs. As.) como nacional (por su liderazgo en la FEDCAM). Esta particularidad muestra una limitada competencia interna que restringe

el recambio de dirigentes en los cargos de mayor poder (Pontoni, 2017). Tal situación se acentúa para las mujeres dada la baja proporción de afiliadas a Camioneros (4% según Bertolini, 2018), lo que a su vez condiciona la aplicación del cupo femenino del 30% que exige la normativa (Ley 25.674 de 2002). Sin embargo, contra toda intuición, tanto en la FEDCAM como en el Sindicato de Bs. As. existe una sobrerrepresentación femenina en posiciones directivas o de responsabilidad gremial. El relevamiento de las web de ambas organizaciones arroja que el Consejo Directivo de la FEDCAM cuenta con 28 secretarías, de las cuales 3 están ocupadas por mujeres, lo que representa un 10,71% de presencia femenina en espacios de decisión a nivel nacional. Por su parte, la estructura del Sindicato de Bs. As. muestra 22 secretarías, de las cuales 4 están ocupadas por mujeres, lo que implica que un 18% de los cargos directivos están liderados por mujeres. Si bien esta significativa presencia femenina podría leerse como una política de mayor democracia de género, los cargos que ellas asumen se ubican en las secretarías de menor peso político-gremial: la de la Mujer, la de Igualdad de Oportunidades y Género, la de Vivienda, la de Derechos Humanos o bien la de Acción Social y Ayuda Solidaria, lo que evidencia una relativa subordinación femenina (León, 2012; Bertolini, 2018; Goren y Prieto, 2020) al desarrollo de funciones ligadas a “habilidades blandas” (Bertolini, 2018; Godinho Delgado, 2020) de tipo asistencial, social, en definitiva, femeninas y apropiadas para las mujeres. Por lo tanto, esa apertura institucionaliza y reproduce sesgos de género. Sin embargo, quienes participan de estos espacios entienden que “para una organización netamente masculina, tener espacio donde podemos trabajar sobre nuestras cuestiones no es poca cosa.” (Dirigente Espacio de la Mujer Bs. As. - ITF<sup>7</sup>, comunicación personal, 2020).

Por otro lado, las mujeres tienen la posibilidad de ejercer su activismo sindical y acceder a cargos directivos dentro de Camioneros, aunque esa posibilidad se abre solo a ciertas personas y en determinados espacios que no tienen plena injerencia en la agenda de discusión de la política sindical. La (baja) presencia femenina en Camioneros, así como los cargos y tareas que ejercen aquellas que sí acceden

[...] muestra la combinación entre ambas formas de distanciamiento de las mujeres de la militancia sindical: la que se produce por una menor participación efectiva (atravesada por el problema del tiempo de trabajo total) y la que se produce por la

---

<sup>7</sup> International Transport Workers' Federation (ITF, por su siglas en inglés) es la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte. Sitio web: <https://www.itfglobal.org/es>

jerarquía que tienen, en el propio sistema de valoraciones de la organización sindical (y de los trabajadores), las tareas desarrolladas por las mujeres (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco 2020, p. 105).

Aun así, la incipiente presencia de delegadas de base en determinadas ramas y empresas reveló las necesidades de las trabajadoras, dando impulso a la creación, en 2007, de la Secretaría de la Mujer y, más adelante (2013), la de Género, espacios que hoy coexisten en la estructura interna tanto de FEDCAM como del Sindicato de Bs. As. Sin desconocer la relevancia de estos espacios, no se puede ignorar que, al menos inicialmente, esta iniciativa respondió más a una presión social (generada por lo que otros sindicatos comenzaban a implementar y a la influencia de los movimientos feministas en la agenda política y social local) que a un genuino interés por la inclusión femenina en espacios que expresaran mayor democracia de género en la estructura organizativa del sindicato. De hecho, una de las entrevistadas, referente femenina de Camioneros, mencionó que la creación de la Secretaría de la Mujer en el gremio respondió a que

[...] en la CGT, cuando estaba el compañero Moyano en el triunvirato, Susana Rueda le había gritado que era remachista, 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 [...]. Camioneros pudo no haberla tenido porque hasta el momento nosotras no llegamos al 5% de afiliadas. Él, recontento; 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, comunicación personal, 2020).

Se destaca, no obstante, que la Secretaría de la Mujer dio visibilidad al colectivo de afiliadas cuyas demandas estaban invisibilizadas, producto de la falta de delegadas en los lugares de trabajo; en tanto que la Secretaría de Género apuntó a la inclusión y equidad de todo colectivo vulnerable. Aun así, ambos espacios fueron constituidos súbitamente, lo que llevó a ir delineando objetivos sobre la marcha. Tal es así que una dirigente del espacio de Género del Sindicato de Bs. As. sostuvo que cuando Hugo la convocó para ser Secretaria de Género, ella “no tenía ni idea, era una secretaria nueva que se armaba y me pusieron ahí a mí” (comunicación personal, 2020). Esta situación, borrosa en cuanto a los objetivos de estos espacios, le restó legitimidad a las iniciativas destinadas a las mujeres, más allá de contar con el apoyo de la conducción del sindicato. Asimismo, la

personificación y personalización de la dirección de ambas secretarías en las dirigentes que las ocupan (cuyos perfiles, según las voces relevadas, son muy distintos), llevó a que se produzcan diferencias en los criterios de conducción, lo cual no coopera con el fortalecimiento del colectivo femenino dentro del sindicato e incluso desdibuja la figura de la mujer como líder sindical.

En suma, los datos volcados en este segmento muestran que, si bien la presencia de mujeres dentro de la estructura gremial es un paso relevante para interpelar las políticas y abordar las problemáticas de género en dicho ámbito, esto no implica que necesariamente se haya avanzado hacia un accionar gremial inclusivo y equitativo en términos de género. Es por esto que cobra relevancia “poner la lupa en las prácticas y reglas de juego cotidianas que habilitan o dificultan la militancia de las mujeres trabajadoras, incluso allí donde la organización obrera reconoce el problema de la desigualdad de género” (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020, p. 104).

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

El escenario presentado en párrafos previos fue el que llevó a indagar sobre los rasgos y particularidades de la cultura sindical manifiesta en Camioneros para identificar la manera en que estos se traducen en limitantes para el activismo femenino. La cultura de la masculinidad (Estermann, 2020) está presente en buena parte de los sindicatos, independientemente del tipo de actividad que representen. En Camioneros se personifica en su máximo dirigente, Hugo Moyano; su figura resulta clave para comprender los ideales y la identidad que definen el modo de actuar de Camioneros. El compromiso de devolverle “la dignidad a los trabajadores” es un valor que los afiliados y las afiliadas atribuyen a Moyano y que explican su fuerte lealtad y fidelidad en torno a sus decisiones. Así, el “sentimiento camionero” con el que se identifican quienes trabajan en las distintas ramas homogeniza la heterogeneidad de perfiles que componen este colectivo, pero, al mismo tiempo, torna borrosas las desigualdades entre varones y mujeres en los lugares de trabajo, situación que limita la capacidad de cuestionar el patriarcado sindical y las relaciones asimétricas de poder que se reproducen dentro del gremio, y de generar un verdadero cambio cultural.

Los patrones culturales en que se asienta la categoría género en Camioneros se reflejan en los puestos de mayor injerencia y responsabilidad, donde la asignación de funciones, responsabilidades, roles y distribución del poder recae en hombres. Esto genera una cultura androcéntrica (Aspiazu, 2015) que, sumada a la escasa movilidad y competencia interna, ponen más barreras a la participación femenina en espacios de poder real. Al mismo tiempo, la cultura masculina se expresa en el lenguaje de sus dirigentes, el discurso sindical, la construcción y la percepción de una imagen propia del colectivo camionero como tosco y combativo, como también en la vestimenta. El hecho de que generalmente los comunicados institucionales se dirijan a los compañeros camioneros (excepto los emitidos por la Secretaría de la Mujer) invisibiliza a las mujeres, reforzando la idea de que representan una minoría y que las problemáticas vinculadas al género no son significativas. Para el imaginario de los dirigentes y afiliados, estos no son temas del sindicato, sino cuestiones femeninas. Pese a afirmar que no hay discriminación hacia las mujeres, expresiones de los entrevistados como “Mirá, para lo que yo veo en Camioneros, en cuanto a mujeres, *es un compañero más*” (Delegado chofer\_2, comunicación personal, 2020), neutralizan –o incluso niegan– la femineidad, la aceptación de la mujer y sus necesidades diferenciales, lo que conlleva que ellas mismas naturalicen la adopción de actitudes varoniles para lograr pertenecer a un ambiente laboral y sindical masculinizado. Entonces, “*ser uno más*” invisibiliza el reconocimiento y el abordaje de las demandas de las afiliadas y las delegadas, aunque posibilita su integración y permanencia.

Por su parte, el cruce entre sindicalismo y feminismo resulta tradicional y culturalmente antagónico, sobre todo cuando se expresa en una institución fuertemente masculinizada, pues en estos entornos se evidencian prejuicios hacia aquellas mujeres que buscan participar y militar activamente en el sindicato. En efecto, los avances en la sensibilización con respecto a estos temas, desarrollados desde las secretarías de la Mujer y Género de Camioneros, no han logrado permear las visiones estereotipadas que subyacen entre algunos dirigentes y delegados, en las que se percibe destrato hacia sus compañeras, indiferencia ante sus reclamos, descalificación y despolitización de sus planteos, así como la minimización respecto a sus capacidades de gestión. En sus palabras, las entrevistadas referían “No hace falta que te digan algo verbalmente. Es la indiferencia, te das cuenta. [...] Continuamente recibimos como mujer ninguneo”

(Responsable espacio de la Mujer (zona norte Gran Bs. As. y Delegada logística, comunicación personal, 2020). Las prácticas sindicales en el transporte y logística están diseñadas para el varón, lo cual dificulta la aceptación y comunicación con las trabajadoras y afiliadas. Expresiones como “*costó que nos acepten*” o “*se tuvieron que acostumar*” refuerzan la idea de que, si bien algunas mujeres lograron desarrollarse en la actividad, como también insertarse en espacios de relativo poder de la estructura gremial, ese tránsito no ha sido, (ni es), sencillo, sino que implica atravesar y enfrentar dificultades diversas que se traducen en barreras culturales de género (Cambriles Torralba *et al.*, 2007; Aspiazu, 2014).

En esa clave, en el ámbito sindical se replica la segregación que sucede en el mercado de trabajo y que puntualmente afecta a las mujeres, condicionando su activismo. Las restricciones visibles al momento en que la mujer busca ascender en el sindicato y asumir mayores responsabilidades, generan un “techo de cristal” que coarta el empoderamiento femenino en estos espacios. Esta limitación opera tanto a nivel de puestos directivos, como en las bases, situación que se expresa en la escasa cantidad de delegadas y como consecuencia, en una menor proporción de mujeres preparadas para ocupar cargos con mayor peso político dentro de Camioneros. Con relación a ello, una de las entrevistadas comentaba que, pese a haber crecido en su rol, dentro de Camioneros el lugar de las mujeres es mucho menor en relación con los varones: “Si bien estamos creciendo, todavía falta [...] Cuando arranqué con esto, en la empresa había una sola delegada y 3 bases. [...] hay 14 delegados hombres y una sola mujer. [Además] hay charlas en las que nos dicen ‘todos podemos llegar, la mujer puede llegar’; *veo que se abren un poco las puertas, [pero] hasta cierto punto, nada más*” (Responsable espacio de la Mujer Delegación zona norte Gran Bs. As. - Delegada logística, comunicación personal, 2020). Esta permeabilidad del gremio a la participación femenina y su acceso a cargos directivos presenta, entonces, cierto encasillamiento. Tal como se trabajó en el apartado anterior, si bien desde la creación de la Secretaría de la Mujer el colectivo femenino tuvo mayor visibilidad y ganó terreno en la estructura del sindicato, lo cierto es que los límites de ese terreno se circunscriben a espacios vinculados a lo femenino o lo social, es decir, sesgados culturalmente a aspectos más “naturales” de las mujeres (Bertolini, 2018). Asimismo, acorde con las creencias que subyacen al imaginario

colectivo, entre los requisitos para ocupar lugares de poder dentro del gremio se destacan las cualidades de liderazgo y carácter fuerte, atributos tradicionalmente asociados a los varones. Este imaginario suele soslayar la capacidad de las mujeres para ocupar tales espacios, por lo que sus esfuerzos para intentar acceder a dichos lugares genuinamente suele ser mayor. Se produce así un círculo vicioso por el cual, al no darles oportunidad para ascender y probar sus capacidades en otro tipo de secretarías, su carrera como dirigentes sindicales se estanca en roles feminizados desde los cuales no logran formar parte de las instancias de decisión y negociación político-sindical real.

Por otro lado, la falta de empatía y el descrédito que en ocasiones se plantea entre las propias delegadas y dirigentes también forma parte de ese techo, pues debilita su presencia y el alcance de sus acciones dentro del sindicato, a la vez que perpetúa el dominio patriarcal. La heterogeneidad de criterios, propósitos y modos de conducción de las secretarías lideradas por mujeres han generado una desarticulación de las acciones y actividades que desarrollan esas áreas tanto desde la FEDCAM como desde el Sindicato Bs. As., lo cual afecta las posibilidades de que la perspectiva de género pueda permear la cultura sindical. Sobre este punto, parte de los testimonios recabados en el trabajo de campo expresaron: “tenés las que quieren tener un lugar y las que tienen y no lo aprovechan [...] y ahí es donde *yo veo que perdemos el espacio porque estamos remando para diferentes lados*” (Dirigente espacio de la Mujer Bs. As. - ITF, comunicación personal, 2020). Otra referente agregó: “Por ahí son las mismas dirigentes que hoy están dentro de la organización que no hacen que las otras mujeres participen [...] Hay una libertad para trabajar, pero bueno, cada uno es responsable de su secretaría y del trabajo que hace” (Dirigente Bs. As. - Referente espacio de Género FEDCAM, comunicación personal, 2020). En función de estas barreras, la cantidad de mujeres en cargos directivos dentro del sindicato disminuye a medida que las jerarquías son más centrales y relevantes para la organización.

Además de un techo, las mujeres que intentan participar de la vida sindical de Camioneros se enfrentan a un "piso pegajoso", metáfora que sugiere que el compromiso requerido para participar en una organización sindical colisiona con las responsabilidades de cuidado y trabajo doméstico que en general se atribuye cultural y socialmente a las mujeres, situación que recarga sus tareas, puesto que las obliga a equilibrar el trabajo

remunerado, el trabajo doméstico y el compromiso sindical (Ventrici, 2013). Por estas razones, para muchas militantes la decisión de asumir responsabilidades sindicales ante la oportunidad de acceder a cargos de relevancia resulta compleja. De hecho, este fue uno de los principales motivos que las entrevistadas y los entrevistados reconocieron como limitante para lograr una mayor participación femenina en la estructura interna de Camioneros.

A veces tenés que mirar un poco de costado, porque descuidas mucho tu casa, tu familia. Pero todo es un compromiso, vos agarraste como delegada, después te sumás a un compromiso en un departamento para la mujer, después tenés tu casa, tus hijos y es un tema. [...] a mi familia casi ya no la veo [...] 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 zona norte Gran Bs. As. - Delegada logística, comunicación personal, 2020).

En esta misma línea, otra de las entrevistadas mencionaba que

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? [...]Y o les digo, 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, comunicación personal, 2020).

De esta manera, confluyen dos aspectos que obstaculizan el activismo sindical femenino y que demuestran que no se trata solo de falta voluntad o interés, sino que responden a 1) las responsabilidades y exigencias del trabajo reproductivo que recaen exclusivamente en las mujeres; 2) el carácter demandante de la actividad gremial, complejizado por la ausencia de mecanismos para compatibilizar los tiempos y tareas familiares con las exigencias de la militancia sindical (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020). En consecuencia, se producen situaciones que solo las dirigentes atraviesan: reclamos de hijo, hijas y esposos por su ausencia, sentimiento de culpa por no poder “*hacerse cargo de todo*”, lo que en ciertos casos lleva a la renuncia ante la falta de apoyo familiar. Sin dudas, existe una tensión entre el “*deber ser y el querer ser*” con la que deben lidiar puntualmente las mujeres si su objetivo es pertenecer, involucrarse y acceder a espacios de poder.

En línea con lo anterior, algunas dirigentes expresaron que existe cierto *autoboicot* al momento de asumir responsabilidades sindicales, como si esto solo dependiera de sus ganas participar, desconociendo que esas tareas están pensadas en tiempos de vida

masculinos (Varela, Lazcano Simoniello y Pandolfo Greco, 2020). Frases recogidas en el trabajo de campo como *“las oportunidades están pero es una la que tiene que comprometerse”* o *“la oportunidad también te la das vos”* (Dirigente del Sindicato de Bs. As. y del espacio de Género de la FEDCAM, comunicación personal, 2020), alimentan la creencia naturalizada de la responsabilidad de la mujer por no tomar el lugar que se le ofrece; de que no hay discriminación en el ámbito sindical sino desinterés, lo que invisibiliza así la cultura patriarcal y machista instalada y naturalizada en este tipo de organizaciones. En efecto, los relatos de delegadas y afiliadas ponen de manifiesto la naturalización de los estereotipos y prejuicios en torno al liderazgo femenino, lo que conduce a que se sientan poco capacitadas para asumir mayores responsabilidades gremiales y que se resistan a recurrir a la Ley de Cupo Femenino, pues desde su lógica, esta norma deslegitima el esfuerzo y la lucha de las mujeres que llegan a ocupar cargos dentro de Camioneros. En esa clave, entre los condicionantes que las propias mujeres identificaron como limitaciones para consolidarse en el espacio sindical se encuentran: 1) el hecho de que se las catalogue como dirigentes puestas “con el dedo”; 2) la sensación de que aún resta trabajo por hacer desde los espacios de la mujer o género; 3) la falta de unidad y acuerdos compartidos.

En síntesis, desde lo discursivo, el ejercicio del poder y la interacción entre varones y mujeres se generan y reproducen barreras asentadas en estereotipos naturalizados y asumidos que definen el lugar que se le confiere a la perspectiva de género y a la mujer dentro de Camioneros.

#### **3.4. Políticas y prácticas desarrolladas por Camioneros para promover la inclusión de la perspectiva de género: secretarías, normativas, actividades y su tratamiento en el CCT**

En los apartados previos se ha visibilizado la existencia de distintos mecanismos (explícitos e implícitos) que condicionan de diversas formas la participación de la mujer dentro del sindicato, pero no la inhabilitan. Por esto, al analizar las voces de las entrevistadas, se interpreta que el “techo de cristal” está resquebrajado pero no perforado, pues si bien desde 2007 se han generado espacios e instrumentos que alientan la inserción de las mujeres en la vida sindical, aún estas no han logrado ocupar cargos de peso político-sindical real. Al respecto, se observa la creación de espacios dirigidos por y destinados a

las mujeres, desde los que se implementan medidas y acciones que recogen las demandas y necesidades de las trabajadoras. Desde la Secretaría de la Mujer, por ejemplo (creada en 2007, en el Sindicato de Bs. As. y en 2008, en la FEDCAM), se logró consolidar a las primeras referentes femeninas y, de ese modo, convocar y acercar a las mujeres al gremio para darles mayor protagonismo. Posteriormente, la complejidad, la diversidad y la profundidad que adquirieron las problemáticas de género llevaron a impulsar la Secretaría de Igualdad de Oportunidades y Género (creada en 2013 en el Sindicato de Bs. As. y en 2017 en la FEDCAM), con el propósito de promover y garantizar la equidad de trato entre varones y mujeres, como también complementar y ampliar las tareas desarrolladas desde la Secretaría de la Mujer. Cabe señalar que, si bien la afiliación femenina es baja (consecuente con la menor proporción de mujeres ocupadas en esta actividad), el gremio sostiene la existencia de ambas Secretarías, entendiendo que, por un lado, aún existen desafíos para avanzar en la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y varones en forma transversal, y por el otro, esto solo es posible si se logra incrementar y afianzar la participación sindical femenina.

Por otro lado, el hecho de formar parte de la CGT y de la ITF, organizaciones que desarrollan un fuerte activismo en materia de género y que plantean a Camioneros una alineación de sus objetivos con las iniciativas de equidad e igualdad de oportunidades entre varones y mujeres de esas instituciones, le permitió a Camioneros contar con apoyo y herramientas para avanzar en el desarrollo de distintas actividades destinadas a las mujeres, con perspectiva de género –al menos institucionalmente–, y de ese modo, promover su empoderamiento en la actividad y en la vida sindical. Asimismo, entre las actividades, acciones y medidas impulsadas por el gremio se destacan los eventos conmemorativos del Día de la Mujer; encuentros de mujeres de la actividad del transporte y la logística; campañas de concientización sobre violencia de género; difusión de la ley Micaela (que obliga a capacitar en la temática de género y violencia contra las mujeres); charlas sobre cáncer de mama, debates sobre nuevas masculinidades; firma de un convenio y posterior campaña de difusión de la línea 145, para asistir, orientar y denunciar casos de trata de personas.

### **3.5. Alcances y aspectos pendientes para lograr la plena inclusión de la perspectiva de género en el ámbito sindical. El desafío de su transversalización dentro de Camioneros**

En función de lo relevado, se considera que Camioneros viene desarrollando comprometidamente actividades de mayor inclusión que involucran a varones y mujeres, entendiendo que la superación de las inequidades de género dependen de una toma de conciencia colectiva y, sobre todo, de que la incorporación y transversalización de la perspectiva de género sea una preocupación real en el ámbito sindical. Este último punto, sin embargo, es sobre el que aún no se han logrado mayores avances. Si bien desde el gremio se desarrollan diversas acciones con tales propósitos, lo cierto es que el CCT que regula las relaciones laborales sectoriales aún no recoge estas preocupaciones, por lo que se interpreta que la cultura sindical camionera todavía no ha institucionalizado la perspectiva de género, restándole así prioridad a la temática en la agenda gremial. Si bien algunos cargos directivos están ocupados por mujeres, estos no resultan estratégicos, por lo que su participación en las instancias de negociación colectiva es nula, razón por la cual sus demandas y necesidades puntuales, así como las problemáticas referidas a la equidad (o inequidad) de género no se contemplan ni discuten en las instancias de negociación. La cultura masculina y patriarcal del sindicato no se ha abierto a incorporar temas de violencia de género, corresponsabilidad familiar, promoción del empleo femenino, en tanto contenidos que podrían discutirse y eventualmente plasmarse en el CCT. Esto es observable en el hecho de que solo la actividad de recolección de residuos logró acordar el pago del costo de guardería, aunque aplica solo al colectivo femenino. La escasez o la limitada presencia del enfoque de género en los contenidos de la negociación colectiva sectorial (y, por lo tanto, con alcance de su cobertura a la totalidad de quienes trabajan en la actividad, independientemente de su afiliación o no al gremio)<sup>8</sup> conduce a que aquellas mujeres que no cuentan con delegadas en sus lugares de trabajo queden desprotegidas y desplazadas respecto al reconocimiento y tratamiento de sus necesidades. Sumado a esto, una debilidad al momento de incluir la perspectiva de género en el ámbito gremial se plasma en el hecho de que algunas delegadas y dirigentes

---

<sup>8</sup> La negociación colectiva sectorial en la Argentina tiene efecto *erga omnes*, mecanismo que extiende la cobertura de sus prerrogativas al conjunto de trabajadores de la actividad, estén o no afiliados al sindicato (Artículo 4° de la Ley de Convenciones Colectivas de Trabajo, N° 14.250).

desconocen lo que representa este enfoque o la equidad de género, puesto que consideran inclusivo al convenio por el mero hecho de no distinguir entre hombres y mujeres al definir categorías o salarios. Así lo manifestaron algunas de ellas: “no veo ningún límite porque dice clarkista, no dice hombre o mujer. Está escrito así, clarkista, encargado, por ahí no dice encargada o encargado. *Para mi está la igualdad de género*” (Delegada rama expreso y mudanzas; Responsable del espacio de la Mujer zona norte GBA, comunicación personal, 2020).

Con todo, no puede negarse que la problemática de género está planteada dentro de la estructura de Camioneros, aunque no resulte prioritaria en la agenda gremial, y esto es lo que ha posibilitado no solo consolidar un colectivo de mujeres “Camioneras”, sino también y, como rasgo diferencial, que las mujeres logren insertarse en ramas, puestos y categorías de la actividad del transporte tradicionalmente masculinos. Al respecto, una de las entrevistadas, sostuvo que

[...] 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”. La logística y correo trajo mucha gente joven entonces están como más adaptados, desde ese lugar avanzó. De hecho, [en] 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 [...] 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, comunicación personal, 2020).

En suma, se observa una relativa falta de formación y comprensión amplia de los dirigentes del gremio con respecto a lo que implica la perspectiva de género (y la equidad en ese sentido), lo cual en cierto modo, limita el desarrollo transversal de esa perspectiva al colectivo camionero.

El recorrido planteado a lo largo de estas páginas apuntó a reflexionar sobre los alcances y aspectos pendientes acerca de la inclusión del enfoque de género en la vida sindical de Camioneros. Como se mostró, el trabajo mancomunado de las mujeres que forman parte de la actividad y su articulación en secretarías dentro de la estructura de Camioneros permitió que desde estos espacios se puedan pensar, visibilizar y tratar las necesidades de las trabajadoras e incorporar, mediante distintas actividades y medidas, la mirada de género. Sin embargo, y más allá de contar con el apoyo del líder del gremio,

Hugo Moyano, las delegadas y militantes se someten frecuentemente a rispideces, descrédito y desvalorización de algunos de sus compañeros, delegados y dirigentes. Como menciona Godinho Delgado (2020), para lograr cambios profundos dentro de la organización sindical, que tiendan a volverla más democrática en términos de género, es necesario que las mujeres no solo actúen dentro de la estructura, sino que sus acciones y demandas sean transversales.

### **Reflexiones finales**

El desarrollo del artículo permite sostener que la perspectiva de género no ha logrado desarticular por completo la cultura masculina dominante arraigada en el sindicato, lo que no implica desconocer, no obstante, los pasos y esfuerzos institucionales por introducir los primeros debates en torno a la promoción de iniciativas vinculadas a la igualdad de género y oportunidades entre hombres y mujeres. Esas primeras iniciativas se materializaron, por un lado, en la creación de secretarías de la Mujer y de Género en las principales organizaciones del gremio: su Federación y el Sindicato de Buenos Aires; por el otro, en el desarrollo de instancias de capacitación orientadas a impulsar debates que visibilizaran diversas temáticas vinculadas a la agenda de género. Aun así, el recorrido del artículo muestra que las prioridades de la agenda sindical de Camioneros no plantean un debate abierto y transversal que ponga en tensión la articulación entre sus prácticas diarias y el enfoque de género. Esto se debe a que quienes concentran el poder y la toma de decisiones en la arena político-sindical siguen siendo los dirigentes hombres. En consecuencia, las pocas mujeres en posiciones de liderazgo a menudo enfrentan desafíos mayúsculos para influir en las políticas y prácticas del sindicato, lo que refleja limitaciones para avanzar hacia una agenda gremial de mayor equidad.

En esa clave, para lograr una verdadera inclusión de la perspectiva de género en la agenda sindical es necesario involucrar activamente a las trabajadoras y a las líderes femeninas en la toma de decisiones, superando la creencia arraigada de que las mujeres no están interesadas en participar en estos espacios. En este sentido, sumar a las dirigentes camioneras a las comisiones negociadoras en el marco de la negociación colectiva podría constituirse en un instrumento clave para avanzar en la transversalización del enfoque de

género dentro de la dinámica interna del gremio y, al mismo tiempo, en el alcance de estos acuerdos al conjunto de los trabajadores y las trabajadoras.

Para finalizar, en clave propositiva, se destaca la importancia de avanzar en estudios que, desde una perspectiva comparada, permitan visibilizar las demandas de igualdad de género de las trabajadoras en otros sindicatos. Estos resultados permitirían comprender el modo en que se desarrollan estas dinámicas (y sus desafíos) en otras actividades masculinizadas, para luego trazar estrategias conjuntas que posibiliten configurar una agenda sindical articulada, de mayor alcance y asentada en la democracia de género.

### **Referencias bibliográficas**

- Acker, J. (1992). Gendering Organizational Theory. En Mills A. J. y Tancred, P. (eds.), *Gendering Organizational Analysis* (pp. 248–260). Sage.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Arriaga, A.E. y Medina, L. (2018). Desafíos de las organizaciones sindicales frente a la desigualdad de género. Hacia la construcción de una agenda de investigación. *Pasado Abierto*, 4(7), 188-207.
- Arriaga, A.E. y Medina, L. (2020). Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres. *Trabajo y Sociedad*, 21(34), 91-100.
- 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 de Doctorado en Ciencias Sociales]. Universidad Nacional de Quilmes.
- Aspiazu, E. (2015). *Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino*. XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Benes, E. y Fernández Milmanda, B. (2012). El Nuevo Liderazgo Sindical en la Argentina Post Neoliberal: el Caso de la Federación de Trabajadores Camioneros. *Desarrollo Económico*, 52(205), 31–62.
- Bertolini, J. S. (2018). *Bajo el techo de cristal: las mujeres en las cúpulas sindicales argentinas (2014-2017)* [Tesis de Licenciatura en Ciencia Política y Gobierno]. Universidad Torcuato Di Tella.
- Cambriles Torralba, M., Marco González-Moya, A., Martínez Cortes, I., Martínez Martínez, R., Navarro González, C., Perea Granado, M. y Suárez Ortega, M. (2007). Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género; posicionamiento de la mujer ante el empleo. En *Proyecto Equal 'E-Andaluzas en la Sociedad Red'*

- iniciativa comunitaria 2004-2007*. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental.
- Carrario, M. y Freire, J. (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*, (14), 103-120.
- De Barbieri, T. (1993). Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica. *Debates en Sociología*, (18), 145-169.
- Estermann, V. (2020). El sindicato por asalto. Feminismo y revitalización sindical en Argentina. En Goren, N. y Prieto V. L. (eds.) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 153-185). CLACSO-UNPAZ.
- Etala, C. A. (2012). *Libertad sindical y negociación colectiva. Aportes para un debate doctrinal*. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Fernández Poncela, A. (1998). Estudios sobre las mujeres, el género y el feminismo. *Nueva Antropología*, XVI(54), 79-95.
- Gamba, S. B. (2008). ¿Qué es la perspectiva de género y los estudios de género? En Gamba, S. B. y Diz, T. (coords.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Editorial Biblos.
- Godinho Delgado, D. (2009). *Sindicalismo Latinoamericano y política de género. Análisis y propuestas*. Fundación Friedrich Ebert–Stiftung.
- Godinho Delgado, D. (2020). El desafío de compartir el poder sindical. En Goren, N. y Prieto V. L. (eds.) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 27-65). CLACSO-UNPAZ.
- Goldman, T. (2018). *La marea sindical: mujeres y gremios en la nueva era feminista*. Editorial Octubre.
- Goren, N. y Prieto, V. L. (2020). Desigualdades sexogénicas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas En Goren, N. y Prieto, V. L. (eds.) *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica* (pp. 67-96). CLACSO-UNPAZ.
- Goren, N. y Trajtemberg, D. (2019). *La diferencia como desigualdad: brecha salarial según género*. Edunpaz.
- Guedes, F., Huberman, H., Montanaro, L. y Tufro, L. (2015). *Comprometidos con la igualdad. Guía de acción para delegados y delegadas sindicales*. Naciones Unidas en Argentina; Aulas y Andamios Editora (Fundación UOCRA); Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Hirata, H., Kerogat, D. y Zilberberg-Hocquard, M.-H. (1997). *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y Sociedad; Centro de Estudios de la Mujer; PIETTE del CONICET.
- Jaimurzina, A., Muñoz, C. y Pérez, G. (2017). *Género y transporte: experiencias y visiones de política pública en América Latina. Serie Recursos Naturales e Infraestructura* (184). Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

- Lamas, M. (1986). La antropología feminista y la categoría "género". *Nueva Antropología*, VIII(30), 173-198.
- León, M. S. (2012). *La participación de las mujeres en una organización sindical: Asociación Trabajadores del Estado* [Tesis de Maestría en Epidemiología, Gestión y Políticas de Salud]. Universidad Nacional de Lanús.
- Ley 25.674 de 2002. Cupo de participación femenina en las unidades de negociación colectiva y promoción de la integración de mujeres en cargos electivos y representativos en las asociaciones sindicales. 29 de noviembre de 2002. B.O.R.A No. 30037.
- Natalucci, A. L. y Rey, J. (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina, 2015-2018). *Revista de Estudios Políticos y Estratégicos*, 6(2), 14-34.
- Novick, M., Rojo Brizuela, S. y Castillo, V. (2008). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Documentos de Proyectos. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)-Naciones Unidas.
- Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2017). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo – Tendencias del empleo femenino 2017*. OIT.
- Parisi, M. E. (2014). Cultura sindical mendocina: organización gremial y conflictividad en tiempos de la dictadura de la Revolución Argentina. *Historia Caribe*, 9(25), 153-180.
- Ponasso, L. (2016). *La incorporación de la mujer en ámbitos laborales masculinos. El caso de la logística* [Tesis de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación]. Universidad de Buenos Aires.
- Pontoni, G. (2013). Relaciones laborales en Argentina. El caso Camioneros entre 1991-2011. [Tesis de Doctorado]. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Pontoni, G. (2017). Estrategias de organización del sindicato Camioneros en Argentina (1991-2011). *Revista de Sociología y Política*, 25(61), 77-96.
- Raimundo, N. y Gambacorta, M. (2014). *Género y negociación colectiva. Equidad de género, organizaciones sindicales y negociación colectiva* (1). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Oficina de País para la Argentina de la OIT.
- Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. Edunpaz.
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Los sindicatos tienen género*. Fundación Friedrich Ebert.
- Rodríguez, M. J. (2009). Políticas públicas que contribuyan a la equidad de género: reconocer el problema para decidir cómo abordarlo. *Revista de Trabajo*, 4(6), 71-82.
- Rodríguez, T. J. y Cuéllar Camarena, M. A. (2019). Exclusiones sindicales femeninas: la profundización de las desigualdades de género en el mundo laboral y los espacios de poder gremial. *Derecho y Ciencias Sociales*, (20), 33-47.

- Rojo Brizuela, S. y Tumini, L. (2009). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 4(6), 53-70.
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En Amelang, J.S. y Nash, M. (comps.) *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea* (pp. 265-302). Alfons el Magnanim.
- Varela, P., Lazcano Simoniello, J. y Pandolfo Greco, L. (2020). Trabajadoras militantes: tensiones entre género, organización sindical y reproducción social. En Varela, P. (coord.) *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista* (pp. 63-108). Serie Género y Trabajo 1. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas.
- Vasilachis de Gialdino, I. (1992). *Métodos Cualitativos: los problemas teóricos epistemológicos*. 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.* XI Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Vozzi, F. y Lafuente Duarte, R. (2017). *Desigualdad de género en el mercado laboral argentino actual*. XIII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.