

Mujeres ferroviarias

Una aproximación antropológica a las experiencias laborales de mujeres trabajadoras del ferrocarril

Autor:

Castroagudin, Daniela

Tutor:

Woanski, Sandra

2024

Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título Licenciatura de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires en Ciencias Antropológicas.

Grado

Universidad de Buenos Aires
Facultad de Filosofía y Letras
Departamento de Ciencias Antropológicas



Tesis de Licenciatura en Ciencias Antropológicas
Orientación Sociocultural

“Mujeres ferroviarias: una aproximación antropológica a las experiencias laborales de mujeres trabajadoras del ferrocarril”

Tesista: Daniela Castroagudin
Directora: Dra. Sandra Wolanski



Imagen 1: guarda-tren en servicio en formación de Trenes Argentinos Operaciones, Línea San Martín.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis ha resultado posible gracias al aporte y la construcción de muchísimas personas, principalmente a la colaboración de todas aquellas mujeres ferroviarias que compartieron sus experiencias y fueron las protagonistas de estas páginas: Margarita, María Eugenia, Mirta, Soledad, Eliana, Florencia, Milagros, Laura, María, Patricia, Susana, Elena y tantas otras “pioneras”, que han abierto caminos a las trabajadoras que vendrán.

Luego, quiero resaltar el compromiso de mi directora, Sandra Wolanski, por guiarme a lo largo de todo este proceso, por esperarme cuando fue necesario y por facilitarme las herramientas para realizar esta tesis, toda mi gratitud por las innumerables lecturas y relecturas ya que sin sus aportes esta tesis no hubiera llegado a concretarse.

También quiero agradecer a Maria Inés Fernández Álvarez, por confiar desde el primer momento en el que llegué a sus clases que este trabajo podía ser posible y por alentarme en las primeras formulaciones del proyecto de tesis.

Agradezco además por las lecturas y por los comentarios que han acompañado este camino a mis compañeres del espacio de tesistas impulsado por Maria Inés Fernández Álvarez y Sandra Wolanski y sostenido colectivamente: Maria Paz Laurens, Carmina Pederiva, Camila Montero Bressán, Cecilia Espinosa, Cecilia Cavigliasso, Jorge Afarian, Camila Stefanetti, Laura Pegoraro, Verónica Puricelli, Victoria Reusa, Patricia Sandoval Domenech y Belén Santín.

En lo personal, quiero dedicar este trabajo a dos personas que ya no están pero que su amor me acompañará siempre: mi mamá Nora y mi abuela Loli.

A mi papá Osvaldo por contagiarme su buen humor y por transmitirme su capacidad de asombro y a Sofía, por llevar alegría a los viajes compartidos.

A Rox, mi amor y mi compañera, por potenciar mi vida y por su generosidad en compartir su vida entera conmigo. Por todo lo que construimos y por todas las alegrías que vendrán.

Y a Renata y Joaquín, quienes trajeron todas las preguntas a mi vida. Verlos crecer y convertirse en las personas que son hoy es mi orgullo y mi felicidad.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	5
Acerca del lenguaje inclusivo y la perspectiva interseccional.....	9
Género y trabajo en Argentina.....	11
Enfoque conceptual y perspectiva teórico metodológica.....	13
El trabajo de campo.....	17
Estructura de la tesis.....	21

CAPÍTULO 1 DESDE EL ANDÉN

Introducción.....	23
Rutinas masculinas sobre las vías argentinas.....	26
Del desguace de los años 90 a la reestatización.....	29
La recuperación de la Red Ferroviaria Nacional.....	34
El ámbito sindical.....	40
Rieles de cristal.....	44
El tren como espacio social masculino.....	52
Reflexiones Finales (I).....	58

CAPÍTULO 2 BARRERAS Y DESVÍOS

Introducción.....	61
<i>Los compañeros se creen jefes: jerarquía y poder</i>	62
<i>Siempre pensé en mi trabajo pero no pensé en mí: la tensión de criar y trabajar</i>	67
<i>Esto es urgente: violencia machista en su punto más extremo</i>	72
Reflexiones Finales (II).....	80

CAPÍTULO 3 LA ORGANIZACIÓN EN MARCHA

Introducción.....	82
La agrupación Mujeres Ferroviarias.....	84
Modificación de la experiencia de las trabajadoras a través de las normativas: del RITO al Plan de Igualdad de Género en el Servicio Ferroviario Argentino.....	93
Trabajo y relaciones de género.....	100
Reflexiones Finales (III).....	109
CONCLUSIONES FINALES.....	112
BIBLIOGRAFÍA.....	117
FUENTES CONSULTADAS.....	126
LEYES CITADAS.....	128

INTRODUCCIÓN

Numerosos informes respaldan estadísticamente la desigualdad de género en el mundo del trabajo formal. En estas investigaciones podemos observar que las mujeres tienen mayores probabilidades de estar desempleadas que los varones, ya que ellas tienen menos oportunidades de acceder a empleos formales en condiciones de estabilidad; y que, cuando tienen la posibilidad de ingresar a empleos registrados, lo hacen en puestos de menor remuneración y menor carga horaria. La segregación laboral por género es una situación que está presente en la mayoría de los países del mundo (Ibañez, 2017; Muñiz Terra, 2016; Espino, 2012; Guzmán, 2002; Lupica, 2015; Anker 1997) y se constituye como un problema para las mujeres, quienes resultan desfavorecidas en la distribución ocupacional, debido a que los puestos en que mayormente se desempeñan representan una menor proporción en el conjunto de las ocupaciones formales, menores posibilidades de ascenso y salarios más bajos que los de los hombres. Efectivamente, queda claro que el mercado laboral no es un espacio neutro que pueda pensarse sin tener en cuenta la valoración diferencial que se traduce en relaciones sociales desiguales en detrimento de las mujeres (Kergoat, 1998; Carrasco y Domínguez, 2003; Goren, 2013).

En nuestro país, según la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) correspondiente al cuarto trimestre de 2022¹, la tasa de actividad de las mujeres en el mundo del trabajo es casi 20 puntos menor a la de los varones. Esta tasa, que representa la población económicamente activa, es decir, las personas que tienen una ocupación remunerada o que sin tenerla, la buscan de forma activa, es de 50,3% en mujeres frente a un 69,7% en los varones.

Pero este no es el único indicador para leer la desigualdad en el mundo del trabajo. Cuando se habla de brecha de género en el ámbito laboral se hace referencia a esta desigualdad que se evidencia en el salario. Las mujeres cobran menos por ejecutar la misma

¹ Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Datos 4to Trimestre 2022. INDEC. Disponible en https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/mercado_trabajo_eph_4trim22BE2C110849.pdf

tarea que un compañero varón. La brecha salarial de género hace referencia a la diferencia que existe entre los salarios de varones y mujeres por igual trabajo y nivel de formación. Por lo tanto, el hecho de tener un empleo está lejos de ser sinónimo de igualdad. En el dossier estadístico publicado por el INDEC en el mes de marzo de 2023², podemos observar que esta brecha oscila entre el 20% en ingresos de profesionales, hasta el 39% en puestos no calificados. Esto significa que las mujeres perciben entre un 20 al 40% menos del salario que los varones, según la ocupación que lleven adelante y el nivel de profesionalización que hayan podido alcanzar. Para decirlo con otras palabras, una mujer gana el 80% de lo que gana un varón, en caso más favorable, ya que esta brecha puede extenderse hasta un 39% para trabajos no calificados. Por otra parte, las profesiones a las que ellas se dedican en mayor medida suelen ser las peores pagas. Ambas situaciones hacen que en la actualidad las mujeres perciban aproximadamente un 30 % menos que los varones.

Aunque el aumento de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo es una realidad visible y concreta desde la década del `70 en nuestro país, la segregación ocupacional por sexo persiste hasta nuestros días y tanto hombres como mujeres continúan accediendo mayormente a puestos que se vinculan con estereotipos de género. Para tomar un ejemplo local y contundente de esta segregación, podemos ver que según el dossier citado anteriormente, alrededor de 4 de cada 10 mujeres se insertan en sectores relacionados al cuidado como ser la salud, la educación y el trabajo doméstico. Los varones, por su parte, lo hacen en mayor proporción en la industria manufacturera, en la construcción y en el transporte.

El sector ferroviario sobre el que trata esta tesis es un sector altamente masculinizado por lo que el ferrocarril es un espacio laboral poco permeable para las mujeres, que constituyen una pequeña fracción del total de la fuerza laboral, con una clara segregación ocupacional. Como veremos en las páginas siguientes, la mayoría de las mujeres empleadas se encuentran en los departamentos que no exigen saberes cualificados, lo que tiene su correlato con los salarios más bajos del sector. Al mismo tiempo, son escasas las mujeres que ocupan cargos directivos.

Considerando que las rutinas de trabajo constituyen el mundo social del cual se

² https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/publicaciones/dossier_estadistico_8M_2023.pdf

pretende dar cuenta mediante el enfoque etnográfico, el objetivo general de esta tesis es analizar las experiencias laborales de mujeres que trabajan en el ámbito del ferrocarril, y sus vínculos con las relaciones de desigualdad de género. También se exploran las diversas formas de organización que se dan en este ámbito, especialmente bajo el contexto político neoliberal en el que realicé el trabajo de campo, ya que el mismo atenta contra las oportunidades laborales de las mujeres y de toda la población. El punto de partida será entonces analizar la desigualdad de género que se manifiesta en un mundo social predominantemente masculino como es el trabajo ferroviario, entendiendo que esta desigualdad se refleja en las trayectorias de las mujeres trabajadoras del ferrocarril.

A mediados de la década pasada y según un informe publicado por Trenes Argentinos acerca de la participación de las mujeres en los puestos de trabajo de la empresa al 30/06/2015 en las Líneas Sarmiento, Roca, Belgrano Sur, San Martín, y Mitre, se daba la siguiente distribución³: de un total de 21.042 trabajadores y trabajadoras en planta, sólo 3241 (11,62%) eran mujeres, mientras que 17.081 (88,38%) eran hombres. Esto significa que en el año 2015, solo una de cada diez personas empleadas en las líneas de corta distancia era mujer, dato que no acompaña el aumento en la participación de las mujeres en el ámbito laboral formal que se ha producido en nuestro país en las últimas décadas. Para el año 2020, el proyecto “Moviéndose por la igualdad, trabajadoras del transporte”⁴ realizado desde el Programa Interdisciplinario de la Universidad de Buenos Aires sobre Transporte (PIUBAT) da cuenta que en pocos años, la participación de las mujeres se ha incrementado en las empresas de infraestructura ferroviaria (Administradora de Infraestructura Ferroviaria Sociedad del Estado y Subterráneo de Buenos Aires Sociedad del Estado) llegando al 29% de la plantilla. Al observar más detenidamente, la antigüedad de estas trabajadoras se concentra, en un 50%, en el rango de 0 a 5 años. Si bien hay una tendencia a incorporar mujeres en estos años, los varones ingresaron a razón de 2,3 por cada mujer empleada. Aunque el objetivo de este trabajo no es el de visibilizar la falta de acceso al mundo del trabajo registrado por parte de la población travesti trans, es importante mencionar que la problemática de acceso al empleo se profundiza aún más para esta población.

³ Dotación de personal nómina ARHF-Información Liquidación Haberes-Recursos Humanos.

⁴ Disponible en <https://blogs.iadb.org/transporte/es/moviendose-por-la-igualdad-las-trabajadoras-del-transporte/>

El interés por el presente tema de investigación surge a partir de mi propia experiencia como trabajadora en una empresa ferroviaria de servicios de larga distancia, específicamente en la Unidad Ejecutora del Programa Ferroviario Provincial, más conocida como Ferrobaires, hoy absorbida por Trenes Argentinos Operaciones. En lo personal, acceder a este empleo me permitió dar un salto del sector privado al sector público, y participar de la implementación de políticas públicas que efectivamente modificaban la vida de las personas, como ser la reapertura de ramales cerrados en los años '90s, resignificando por completo las implicancias de mi trabajo. De este lugar, fui despedida sin causa alguna en el mes de Julio de 2018 luego de la supresión y disminución de frecuencias de los servicios en los que me desempeñaba, ocurrida a partir del año 2016, en el marco de las políticas de ajuste y desfinanciación del Estado llevadas a cabo por el ex presidente Mauricio Macri. Los cinco años que transcurrí en el ferrocarril estuvieron teñidos de violencia, machismo y misoginia, en un clima adverso y hostil. Luego, un año más tarde, al reinsertarme laboralmente en un organismo del Estado que trabaja por los derechos de las mujeres, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries e identidades no heteronormadas⁵, hizo que pueda superar cierto enojo con el ferrocarril, "amigándome" con mi tema de investigación, pudiendo avanzar en la construcción de un problema antropológico. Hoy entiendo que en lo personal, salir del ferrocarril resultó para mí un gran crecimiento profesional.

En específico, he pensado una y otra vez el significado de hacer esta tesis debiendo volver a observar el ferrocarril desde otra perspectiva, con una nueva mirada haciendo foco sobre nuevas preguntas. También noté las dificultades de regresar como observadora y no como trabajadora al ferrocarril, ya que el tren carga con una gran cantidad de atributos simbólicos alrededor. Entonces, fue preciso volver ajeno lo que un tiempo atrás fue familiar, para poder pensarlo y analizarlo en profundidad. Además, he intentado desprenderme de toda la connotación negativa que traía conmigo luego de haber transitado varios años en el ambiente, terminando la experiencia laboral de forma abrupta. Para esto, necesité encontrar una nueva vía de acceso a los significados construidos por las trabajadoras entrevistadas, descubriendo sus historias y sus contextos sociales.

⁵ En adelante, se utilizará la sigla LGBTI+ para hacer referencia a lesbianas, gays, travestis, trans, bisexuales, intersex, no binaries y otras expresiones y/o identidades de género.

En cuanto a mi primer acercamiento al campo con fines académicos y antropológicos, las primeras entrevistas y observaciones tuvieron lugar en el año 2016, en el marco de la materia Metodología y técnicas de investigación de campo, durante la cursada de mi carrera de grado en la Universidad de Buenos Aires. En ese entonces, me acerqué a las trabajadoras de la línea Sarmiento, nucleadas en la agrupación “*Mujer bonita es la que lucha*” y realicé con ellas cuatro observaciones de campo, al mismo tiempo que inicié con las lecturas del respaldo teórico en el que aún continúo trabajando. Con el área de interés elegida y el mencionado trabajo como antecedente, me inscribí en el Seminario Anual de Investigación “Teoría y metodología en la investigación antropológica de las prácticas y los procesos políticos” en el año 2018, desde donde resultó el proyecto de esta tesis.

Acerca del lenguaje inclusivo y la perspectiva interseccional

La perspectiva de género y diversidad es transversal en este trabajo, por lo tanto, la representación sesgada del lenguaje sexista que asigna un estatus menor a valores, capacidades y posibilidades de las mujeres, no tiene lugar en la presente investigación. En referencia al lenguaje elegido para su escritura, se postula que no sería posible realizar una tesis feminista sin escribir de una forma que no sea inclusiva. En adelante, se utilizará la letra x, la letra e y la opción os/as de forma indistinta, según sirva para expresar lo que se quiere transmitir a los fines del trabajo de investigación. Además, siendo que esta tesis analiza las experiencias laborales de mujeres trabajadoras, es importante dejar en claro que ellas han recorrido un gran camino para dejar de ser “trabajadores” y poder reconocerse y nombrarse como trabajadoras ferroviarias.

El lenguaje refleja las relaciones de poder y el relegamiento de las mujeres en nuestra sociedad. Por este motivo, las posiciones de autoridad han sido históricamente nombradas en masculino. Por lo tanto, continuar utilizando el lenguaje tradicional masculinizado, aún sea para mantener la formalidad en la escritura académica, no hace más que reproducir las relaciones asimétricas y la desigualdad de género que se intenta visibilizar.

En la misma línea, este trabajo está atravesado por una mirada interseccional, dado que este cruce marca también las trayectorias laborales de las mujeres. La interseccionalidad

devela por una parte cómo operan articulada e inseparablemente los patrones de opresión y por otro lado, resulta útil para las posibilidades de resistencia a estos patrones. En este sentido, Elsa Dorlin realiza un aporte importante al afirmar que el concepto de interseccionalidad es metodológico:

Permite experimentar, diagnosticar, las epistemologías de la dominación como las estrategias de resistencia que de ellas se desprenden (...) En esta conceptualización (...) la doble, hasta la triple opresión que las mujeres experimentan, supondría que cada relación de dominación se añada a otra (Dorlin, 2009: 70).

Como es sabido, esta categoría fue acuñada por Kimberlé Crenshaw, docente especializada en temas raciales y de género, que la utilizó por primera vez en 1989. Su análisis (2012) parte de una crítica al feminismo hegemónico, blanco y heterosexual, considerando que la categoría “mujer⁶”, empleada por muchas teorías feministas, había sido constituida en base a la experiencia de mujeres privilegiadas por razones de clase y raza, pasando por alto la situación de mujeres cuya existencia era diferente. Es decir, que a la discriminación por su condición de mujer se le agrega la discriminación por ser afrodescendiente.

En esta misma línea, una de las figuras que más contribuyó a identificar la confluencia entre los distintos tipos de opresión, fue la filósofa y activista Angela Davis, autora del libro *Mujeres, raza y clase* (1981). Esta obra nos ayuda a entender que el género, cuando se cruza con otras variables tales como la orientación sexual, etnia, la educación, la clase social, o la edad, incrementan la vulneración a las que están expuestas las mujeres o identidades disidentes. Si bien estos motivos de discriminación pueden afectar también a los varones bajo determinadas circunstancias, la condición de mujer potencia y multiplica las vulnerabilidades y las construye como un grupo particularmente afectado.

El aporte latinoamericano a la categoría se construye bajo la hipótesis que existe una matriz colonial de poder que opera sobre la configuración de las subjetividades, la construcción de corporalidades, las formas que adquieren las relaciones sociales, según cómo se entrecruzan

⁶ La utilización de comillas indica palabras o expresiones que corresponden a categorías sociales (Rockwell, 2009).

las desigualdades de género, raza, clase social y edad. Los estudios de María Lugones (2008) consideran que las cuestiones de raza y género son indisolubles, ya que estos elementos son los principales constituyentes de las jerarquías de clase, por ello acuñó el término “sistema moderno colonial de género” considerando que las categorías de clase, género y raza pueden desdibujarse al estar interseccionadas; concebirlas en compartimentos antagónicos o categorías binarias es un visión propia del sistema de pensamiento colonial.

Para leer la desigualdad en clave interseccional, es necesario comprender que las distintas variables nos asignan lugares o jerarquías diferenciadas en la escala social, y que las identidades no son lineales ni están determinadas únicamente por el género. Y en la práctica, estas categorías definen el acceso a los derechos y a las oportunidades en el sistema. En definitiva, existen sistemas sociales de poder y formas de opresión que dividen a las mujeres, dado que no existe “ser mujer” por fuera de las diferencias entre mujeres blancas y negras, de sectores populares, trabajadoras, o de clases altas, así cómo actúan diferentes desigualdades según la condición de mujer cis o trans, y según la orientación sexual. En efecto, la perspectiva interseccional posibilita abordar de manera integral las distintas manifestaciones de las violencias y su impacto diferencial en relación con las opresiones múltiples que atraviesan las mujeres, como la condición socioeconómica, la edad y la orientación sexual. Esta perspectiva permite ver cómo estas múltiples opresiones se acentúan al encontrarse unas con otras.

Género y trabajo en Argentina

El presente trabajo propone centrar la mirada en las diversas formas en que las mujeres transitan sus experiencias laborales en el ferrocarril, teniendo en cuenta la desigualdad de género que se manifiesta en un ámbito históricamente poco permeable para las mujeres. Las sucesivas investigaciones pioneras de Dora Barrancos (2002, 2010, 2014) han abierto el camino para pensar el acceso al trabajo remunerado por parte de las mujeres y las transformaciones sociales que esta situación trajo aparejada. Para profundizar en lo que respecta a la historia de las mujeres en el mundo del trabajo, resulta fundamental el aporte de Mirta Zaida Lobato, quien asevera que los análisis en el largo plazo de la historia del trabajo de las mujeres en nuestro país permiten detectar los elementos persistentes a través del tiempo

—el lenguaje laboral sexuado basado en la subordinación femenina, el ideal de domesticidad, el patrón de desigualdad y valoración en cuanto a habilidades y destrezas de hombres y mujeres; mientras que en los tiempos cortos pueden verse los conflictos de clase y género que atravesaron a las trabajadoras (Lobato, 2007). En este sentido, un amplio conjunto de estudios reflexionan acerca de las desigualdades de género que derivan de la división sexual del trabajo (Faur y Pereyra, 2018; Rodríguez Enríquez y Marzonetto, 2016; Kalinsky, 2006; Longo, 2009; Arango, 1997; Lobato, 2011; Lombardi 2006; Fernández Álvarez, 2006; Pérez, 2017; García y Oliveira, 2004). Siguiendo este eje de análisis, las relaciones laborales asimétricas se fundan en los estereotipos de género, los cuales no se restringen al nivel del individuo y de sus decisiones personales, sino que permean múltiples niveles de acción social, como por ejemplo las políticas públicas, las instituciones sociales y las prácticas de los sujetos. Estos trabajos apuntan a captar tanto la diversidad en la inserción laboral de las mujeres como las distintas manifestaciones del grado de asimetría de las relaciones de género en el mundo laboral.

Otro eje de discusión recurrente en la bibliografía sobre la materia gira en torno a las mujeres y la precarización laboral. El énfasis de las investigaciones que trabajan esta dimensión está puesto en los cambios sucedidos en los últimos 40 años en nuestro país a nivel político, social y económico, así como en el crecimiento de la participación laboral de las mujeres, situación que nunca logró modificar su tradicional inserción desventajosa en el mercado de trabajo. La situación desfavorable de las mujeres en el mundo laboral se torna evidente en la precariedad de sus ocupaciones, con una significativa concentración en actividades informales (Ruiz y Zurita, 2002). Y en la misma línea podemos agregar que: *“Esta inequidad real de la que son objeto las mujeres trabajadoras y que se puede observar concretamente en el acceso a determinados empleos, se potencia al señalar las trabas de que son objeto en los casos de ascenso laboral, a igual responsabilidad menor salario que los varones, a los beneficios sociales, a la representación gremial, argumentos que están relacionados en primera instancia con estereotipos e ideas preconcebidas socialmente sobre las capacidades, aptitudes de uno u otro sexo”* (Flores y Juárez, 2017: 108).

Una dimensión que no puede dejarse de lado al indagar sobre la situación de las mujeres en el mundo del trabajo es la desigualdad de género en los procesos de organización gremial en el marco del actual avance del movimiento de mujeres. En la literatura que aborda

el vínculo entre movimiento obrero y género, resulta interesante observar la configuración de agendas sindicales con contenido de género (Goren y Prieto, 2020; Arriaga y Medina, 2020; Aspiazu, 2019). En esta línea, considerando los diálogos históricos entre el sindicalismo y el movimiento de mujeres, Arriaga y Medina (2020) aportan motivos para reflexionar sobre la “encrucijada” de los sindicatos ante la potencia del movimiento de mujeres desde el año 2015 a la fecha. Las autoras señalan que los colectivos de trabajadoras organizadas en los espacios laborales han visibilizado las distintas dimensiones de la violencia y las desigualdades de género en el trabajo.

Por último, la construcción de la identidad dentro del ámbito del empleo ferroviario es abarcada desde la dimensión histórica en función de utilizar el concepto de género como categoría de análisis y recuperar la dimensión sexuada como constitutiva de la experiencia e identidad de los trabajadores organizados (Rodríguez-Leuro, 2007; D’uva y Palermo, 2015; Castillo, 2012). En este apartado, tomamos como antecedente los distintos trabajos acerca de la construcción del empleo ferroviario en tanto profesión masculina (Ballesteros 2003 y 2014; D’uva y Palermo, 2015; Díscoli, 2015). En el primero de los trabajos relevados, la investigadora resalta que “...*el argumento de la fuerza física como un atributo exclusivamente masculino operó no sólo como una reivindicación del trabajo ferroviario, sino también como un elemento de identidad de este colectivo.*” (Ballesteros, 2003: 340). En un trabajo posterior, la autora profundiza el mismo planteo al asegurar que de forma generalizada, las mujeres tuvieron vetado el acceso a las compañías desde un mecanismo directo de discriminación: la exclusión, argumentada desde criterios de capacidad, exclusividad y fuerza (Ballesteros, 2014). Finalmente, diferentes estudios aportan sus análisis de la participación social específicamente en un colectivo de mujeres ferroviarias, focalizando en las dinámicas que persisten en la distribución sexual del trabajo y en el impacto sobre los procesos identitarios y de organización (Longo, Lenta y Zaldúa, 2017a; Longo, Lenta y Zaldúa, 2017b; Godoy, 2023).

Enfoque conceptual y perspectiva teórico metodológica

En la presente investigación se propone un enfoque etnográfico con el objeto de atender a los múltiples sentidos que las mujeres trabajadoras del ferrocarril otorgan a sus

prácticas cotidianas, para construir conocimiento sobre los procesos sociales de participación de estas mujeres en un mundo laboral predominantemente masculino. Se focalizará en la propuesta de Elsie Rockwell (2009) acerca del proceso de “*documentar lo no documentado*” de la realidad social, central para el trabajo de campo. Esto resulta en una fuente de información primaria para el análisis posterior, considerando que los espacios no documentados dentro del ámbito del ferrocarril son innumerables y hacia allí debe dirigir la mirada la investigación. El enfoque etnográfico intenta mostrar aspectos de la vida cotidiana de las trabajadoras con el fin de desarmar supuestos previos y reconstruir las perspectivas de las mujeres ferroviarias y las tensiones que aparecen en escena. Además, a partir de esta mirada, se espera poder incorporar una dimensión socio-histórica de la problemática en cuestión. El enfoque mencionado permite, también, abordar de manera integral el problema de investigación con miras a conocer e interpretar una realidad y realizar el intento de producir nuevos conocimientos.

Además, resulta necesario aclarar la lente que utilizamos como investigadorxs para observar y las implicancias sociales y políticas del conocimiento que se construye, entendiendo que la objetividad del trabajo depende de la conciencia del etnógrafx sobre su propia subjetividad. Partiendo desde la teoría feminista, el abordaje del mundo social será atravesado por la perspectiva de género y diversidad en tanto herramienta teórica, que comprenda a la realidad social como histórica; y construida por el cruce de cuestiones de clase y de género, en un momento político determinado. En esta línea, Rockwell (2009) sostiene que lo político no está ausente de la producción de conocimiento, por lo resalta la importancia de situar a cada investigación en su contexto.

La perspectiva teórico-metodológica de esta tesis se ubica en la antropología política, dentro de una línea de investigaciones que sostienen un enfoque sobre “la política” en tanto dimensión de la vida cotidiana; entendiendo que la participación en movimientos o agrupaciones constituye una dimensión más en la vida de lxs sujetxs. En este sentido, se ha buscado enmarcar las acciones de organización y demanda como dentro de la “*operatoria de las políticas sociales y más ampliamente de las agencias estatales sobre las poblaciones y sus efectos en la conformación de escenarios de disputa social*” (Manzano, Fernández Álvarez, Triguboff y Gregoric, 2008: 4). Este abordaje antropológico sobre la política

colectiva desplaza la mirada desde el activismo y la lucha, a los procesos, sujetos y vínculos en los que estas acciones se configuran contemplando los procesos cotidianos que dan lugar a modos variados de organización y disputa (Fernández Álvarez, 2012; Grimberg, Fernández Álvarez y Rosa, 2009; Manzano, 2013; Wolanski, 2015). Desde estas perspectivas y tomando como referencia a la antropología feminista, se retoma el cuestionamiento a la distinción varón/ámbito productivo/espacio público y mujer/ámbito reproductivo/espacio doméstico, desde la que se construyeron los roles "propios" de la mujer y el varón, actualizando los roles de género tanto en lo que hace a la organización de proceso de trabajo como a las formas de acción colectiva (Fernández Álvarez, 2016).

En cuanto a las referentes conceptuales, he buscado particularmente que dicho entramado sea basado en teorías trabajadas por antropólogas feministas que no dejen de lado la interseccionalidad surgida por la confluencia entre las desigualdades de género y la multiplicidad de desigualdades sociales, como ser la clase y la raza. También me interesa incorporar elementos de la teoría queer para enriquecer el análisis. El aporte fundamental de esta teoría es una visión constructivista de la identidad en tanto dinámica, fluida y móvil, entendida como histórica, política y socialmente construida (Butler, 2007).

Al hablar de desigualdad es necesario, antes de continuar, aclarar algunas cuestiones. El género es una construcción social a partir de la cual se establecen significados, roles y estereotipos asociados al sexo asignado al nacer. No corresponde exclusivamente a las mujeres o a los varones. Se puede entender más bien como un concepto clave para la comprensión de las relaciones entre varones y mujeres dentro de una sociedad patriarcal, donde los varones son quienes poseen el poder y la autoridad (Rubin, 1996). Así, el término sexo se refiere a condiciones biológicas y físicas de las personas vinculadas con los cromosomas y los genitales. En el momento del nacimiento se asigna a cada persona un género, femenino o masculino, vinculado al aspecto de los genitales externos. A partir de aquí hay una serie de sucesiones encadenadas que, de alguna manera, condicionan su vida. En la misma línea, es posible observar que varón y mujer son categorías que no tienen el mismo valor en términos de igualdad, tanto en el acceso como en las posibilidades de ocupar determinados lugares dentro de la sociedad. Incluso, desde lo subjetivo, existe una desigual valoración para cada una de estas categorías. Lo fundamental es poder reconocer que en el

caso de ser mujeres, lesbianas o personas trans, desde la sociedad se nos asigna un lugar subalterno, con una menor cantidad de oportunidades que las que gozan los varones, y que este lugar social no es natural ni es inamovible.

En este sentido, para abordar la categoría género, las elaboraciones de Joan Scott (2003) aportan un marco esclarecedor ya que contemplan las dimensiones individual, social y simbólica y sus variadas representaciones. Según la autora, el género es un elemento constitutivo de las relaciones basadas en las diferencias que distinguen los sexos. De esta definición se desprende que el género es una construcción social a partir de la cual se establecen significados, roles y estereotipos asociados al sexo asignado al nacer. Resulta entonces un concepto clave para la comprensión de las relaciones entre varones y mujeres dentro de una sociedad patriarcal, y en esto radica la necesidad de problematizarlo. En concordancia con estas definiciones, la antropóloga Rita Segato (2010) trabaja sobre el género como distribución de posiciones desiguales en el orden patriarcal, lo que también resulta interesante para estudiar la biologización de la jerarquía, así como las consecuencias de las desigualdades que se desprenden de esta.

Desde la teoría queer, Judith Butler (2007) desestabiliza el concepto de género al considerarlo social e históricamente configurado, y marcado por la situación sociocultural. En este sentido, el trabajo de Butler postula que la importancia de la categoría género reside en su capacidad para echar luz sobre las relaciones de poder y desigualdad entre varones y mujeres, al mismo tiempo que constituye una herramienta para la reflexión y el cuestionamiento del orden social instituido. En esta línea, resulta interesante repensar la noción de identidad trabajada por Judith Butler con el objeto de dar cuenta acerca de las formas de construcción identitaria de las mujeres trabajadoras del ferrocarril, así como del rol de sus compañeros y del contexto institucional en esta construcción. Según esta autora, las identidades se construyen a través de la diferencia, lo que implica reconocer que se construyen a través de la relación con unx otrx. La identidad se constituye, por tanto, de componentes variados y de los cruces entre diversos elementos. En esa intersección, el género aparece como significado cultural, imposible de ser separado de las dimensiones políticas y culturales en las que constantemente se produce. Asimismo, el género no se presenta como una identidad estable sino que se transforma con el tiempo.

Por último, con el objeto de aportar una dimensión histórica a la investigación, resulta pertinente retomar las nociones acerca de la división del trabajo de la investigadora feminista italiana Silvia Federici, quien ahonda en sucesivos análisis (Federici, 2012, 2014 y 2018) acerca de la evolución de los espacios de trabajo de las mujeres a lo largo de la historia, destacando la influencia de la emergencia de la sociedad industrial en sus vidas. Federici proclama que el desarrollo del capitalismo es siempre un proceso de subdesarrollo, en otras palabras, un desarrollo desigual vinculado necesariamente con el racismo y con el sexismo. Además, brinda una lectura conceptual de la vinculación entre el desarrollo del capitalismo y la producción de diferencias y desigualdades. En sus análisis detalla que el sistema capitalista justifica las contradicciones de sus relaciones sociales, la promesa o fantasía de libertad frente a la realidad de coacción generalizada, denigrando a quienes explota, ya sea mujeres, descendientes de esclavos, o inmigrantes. Su aporte es imprescindible para contextualizar los momentos socio-históricos que atravesaron las mujeres, y las luchas que debieron dar a lo largo de la historia.

El trabajo de campo

Para esta investigación, el trabajo de campo fue realizado en la Línea San Martín (en adelante, LSM) de la empresa Trenes Argentinos, a partir de observaciones directas y entrevistas a trabajadoras ferroviarias realizadas entre los meses de enero de 2019 y agosto de 2020, teniendo en cuenta los registros de mi participación en diversos eventos realizados por trabajadorxs agrupadxs dentro del gremio Unión Ferroviaria. Estas actividades fueron las dos jornadas y una capacitación sobre Igualdad de Género y Diversidad realizadas en la localidad de Santos Lugares por la agrupación Mujeres Ferroviarias Línea San Martín y el homenaje a Carmen Alejandra Luján, trabajadora de la LSM, víctima de un femicidio cometido por un compañero de trabajo. En principio, me propuse delimitar el referente empírico con trabajadoras que prestan o prestaron servicios en el área metropolitana de Buenos Aires, dejando fuera los servicios de Larga Distancia, que por su condición tienen diferentes características. Es decir, que las trabajadoras entrevistadas cumplen una jornada

laboral de 8 o 9 horas y regresan a sus casa cada día, sin tener que realizar viajes con pernocte fuera de su lugar de residencia.

Este trabajo de campo ha resultado posible únicamente gracias a la generosa participación de las trabajadoras entrevistadas que accedieron a darme información sobre su forma de ver el mundo y de interpretar la realidad. También es de destacar que una gran porción de la información relevada ha sido registrada a partir de conversaciones informales que mantuve con ellas en distintos lugares, incluyendo el tren en movimiento, dejando de lado la formalidad de la entrevista pautada con preguntas estipuladas y sin un grabador encendido.

Hacer una descripción correcta del espacio a recorrer me ha resultado una tarea sumamente difícil. Fue un gran desafío encontrar el lugar donde poner la atención del registro, si en el tren mismo, en permanente movimiento, e inabarcable debido a la frecuencia con que salen las formaciones, o si observar las estaciones y lo que en ellas sucede. Entiendo que es una de las cuestiones a resolver debido a la naturaleza misma del campo de estudio. Por lo tanto, he tratado de fijar como prioridad, en este caso, observar a las trabajadoras de la LSM, donde sea que estén cumpliendo servicio.

La Línea San Martín presta servicios entre las estaciones de Retiro, y la estación de Dr. Cabred, en la localidad de Open Door, Partido de Luján. Desde el 2 de marzo de 2015 pasó a ser operada por Trenes Argentinos, luego de más de veinte años de gestión privada. Se compone de 22 estaciones, partiendo desde la Ciudad de Buenos Aires y atravesando los partidos de Tres de Febrero, Morón, Hurlingham, San Miguel, José C. Paz, Pilar y Luján. En el primer trimestre del año 2023, LSM corrió 10.431 trenes, transportando a 6.787.573 pasajeras y pasajeros que abonaron sus boletos⁷.

En cuanto a la recolección de datos, se recurrió a la técnica de observación participante. Las visitas se realizaron a lo largo de un año y medio, conociendo distintos lugares alrededor del recorrido del tren en cuestión, como ser boleterías, locales sindicales, pasos a nivel y el mismo tren en movimiento. Contacté a distintas trabajadoras, conocí a la

⁷ Fuente: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/reporte_trimestral_pax_amba_2023-1.pdf

agrupación Mujeres Ferroviarias Línea San Martín y fui invitada a participar en actividades que se realizaron alrededor de la temática de la Igualdad de Género y Diversidad.

Las tres formas principales de obtención de datos fueron observaciones directas, charlas informales y entrevistas en profundidad con trabajadoras del tren. Las observaciones quedaron plasmadas mayormente en los primeros registros y en la asistencia a los mencionados eventos. Estos registros consistieron en la realización de recorridos a través de la línea asentando impresiones, descripciones, conversaciones y distintas situaciones, de la forma más completa posible. Las entrevistas informales fueron conversaciones y charlas que se produjeron tanto en los recorridos realizados como en las actividades a las que fui invitada, como por ejemplo, la 1er Jornada sobre Igualdad de Género, realizada en la Seccional Alianza de la Unión Ferroviaria, en la localidad de Santos Lugares. Las entrevistas en profundidad fueron realizadas luego de establecer contacto con las distintas trabajadoras, con citas pactadas previamente, por medio de sucesivas recomendaciones.

El trabajo de campo etnográfico me permitió acceder a los datos necesarios para realizar los análisis que dan objeto a esta investigación. Para acceder al mismo, fue menester dedicar el tiempo necesario para lograr los contactos directos y la relación de confianza que se precisa en esta etapa de la investigación. En mi experiencia, el trabajo de campo ha requerido poder manejar ansiedades, tiempos de espera, escucha activa, mirada atenta, reflexión de preconceptos y problematización crítica de las distintas situaciones.

La situación de ser ex empleada del ferrocarril fue un obstáculo que tuve que atravesar en cada oportunidad de interacción, para generar una relación de confianza con las trabajadoras entrevistadas, quienes veían de manera sospechosa mi desvinculación de la empresa y mi regreso a la misma con fines académicos. Es decir, tuve que anticiparme a dar las explicaciones del caso, con el fin de generar confianza en mis interlocutoras. En esta misma línea, otro de los desafíos al momento de la escritura de este trabajo, fue el hecho de tener que desaprender rutinas y situaciones que podría haber naturalizado en mi paso por el ferrocarril. Debo decir que esta aclaración me parece importante para situar mi propio posicionamiento ante el proceso de desarrollo de tesis. No obstante, entiendo que la escritura académica requiere alejarse de la propia experiencia para pasar a narrar situaciones que, sin

caer en una falsa pretensión de objetividad, puedan ser trasladables a experiencias colectivas, lo que equivale a escribir de manera relacional y no sólo de manera autocentrada.

En esta instancia es importante aclarar que el posicionamiento desde el cual trabajo es feminista y de derechos humanos, entendiendo la relevancia vital de la equiparación de oportunidades para hombres, mujeres y LGBTI+. También es imprescindible sostener que no es suficiente con realizar una investigación con perspectiva de género, sino que el feminismo entendido como justicia social debe ser la base de todo trabajo que ahonde en las condiciones laborales, económicas, sociales y políticas que actúan en contra del desarrollo pleno de las mujeres, por lo que cobran especial importancia las políticas públicas y los cupos laborales, ya que para lograr igualdad es preciso de un Estado presente, que contrarreste las dificultades a las que nos enfrentamos día a día mujeres y LGBTI+. Por todo esto, mi intención es trabajar con perspectiva de géneros y diversidad en tanto punto de partida, como una forma de mirar y explicar las relaciones sociales. De esta manera, esta mirada constituye una herramienta que nos ayuda a entender, contextualizar y visibilizar las relaciones desiguales entre las personas que se reproducen en la sociedad, poniendo en primer plano las inequidades existentes. En este sentido, he tomado como referencia a los aportes sobre investigación activista, compromiso y quehacer etnográfico realizados por Florencia Trentini y Sandra Wolanski (2018: 168). En un trabajo conjunto, las investigadoras han planteado *“desplazar la mirada desde el compromiso como postura ética/académica a la construcción conjunta de la investigación comprometida”*, sin dejar de lado las tensiones e incomodidades surgidas en el mismo proceso como insumo para sus trabajos; a la vez que indican la incidencia del género de las investigadoras en la aproximación al campo en dos espacios altamente masculinizados como ser un sindicato telefónico (FOETRA) y la administración compartida de territorios y recursos entre el Parque Nacional Nahuel Huapi (PNNH) y comunidades mapuche. Finalmente, creo necesario subrayar que la perspectiva de géneros y diversidad en tanto posición política resulta fundamental para visibilizar la desigualdad y la subordinación de las mujeres en relación a los varones, pero también para revelar las dificultades que resultan obstáculos para las posibilidades laborales de las lesbianas, travestis, trans y no binaries. Aunque desde el movimiento de mujeres y LGBTI+ se han logrado grandes conquistas, la desigualdad laboral es evidente. No se puede dejar de visibilizarla, combatirla y pedir políticas públicas y cambios sociales para erradicarla. En esta

línea, el propósito de este trabajo es contribuir a la promoción de espacios laborales libres de violencia, en una sociedad más justa e igualitaria.

Estructura de la tesis

Esta tesis se desarrolla en tres capítulos sucesivos, en los cuales se analizará la desigualdad de género en el trabajo ferroviario, un mundo social altamente masculinizado, entendiendo que esta desigualdad se refleja en las experiencias y trayectorias de las mujeres trabajadoras del ferrocarril.

En el primer capítulo “Desde el andén”, buscaré profundizar en el tren en tanto espacio laboral y social predominantemente masculino. Además, contextualizaré la marcada división sexual del trabajo en el trabajo ferroviario en un recorrido histórico del ferrocarril en nuestro país. Para esto, comenzaré por describir los vaivenes de la empresa *Ferrocarriles Argentinos*, desde su estatización hasta la actualidad, para luego hacer foco en el sindicato que nuclea a la mayoría de los trabajadores, la *Unión Ferroviaria*.

En el siguiente capítulo, “Barreras y desvíos” buscaré indagar en las vivencias de mujeres trabajadoras del ferrocarril, con el fin de observar las diferentes maneras en que ellas experimentan la desigualdad de género. A lo largo de tres apartados, profundizaré en distintas aristas: la desigualdad en el día a día del trabajo experimentada por las trabajadoras, focalizando en las disputas sobre jerarquía y poder que tienen con sus compañeros varones; la desigual distribución de las tareas de cuidado, plasmada en la tensión de criar y trabajar; y la violencia de género en su punto más extremo, reflexionando sobre un femicidio ocurrido en la Línea San Martín.

En el último capítulo “La organización en marcha”, se hará hincapié en el proceso de organización de las trabajadoras ferroviarias, teniendo en cuenta la trayectoria de una referente de la agrupación Mujeres Ferroviarias, espacio que funciona dentro del sindicato Unión Ferroviaria. Además, situaré este proceso de organización en un contexto social de movilización más amplio, en el que los feminismos han recorrido un largo camino, analizando la forma en que esto se expresa en espacios de trabajo como el tren y en organizaciones como los sindicatos.

Finalmente, en las "Conclusiones" se buscará reflexionar sobre los aportes y elaboraciones de cada capítulo para responder al objetivo general de este trabajo. Antes de cerrar la tesis, se formularán nuevas preguntas e interrogantes dado que esta investigación no pretende agotar las interpretaciones sobre la desigualdad de género en el ámbito laboral, sino que busca aportar a la construcción de conocimiento sobre la temática.

CAPÍTULO 1 DESDE EL ANDÉN

Introducción

Durante mi trabajo de campo en la Línea San Martín tuve la oportunidad de conocer trabajadoras ferroviarias muy disímiles entre sí: ocupando distintos puestos, con diferentes trayectorias en la empresa, de edades muy variadas y con mayor o menor grado de involucramiento en la militancia sindical. Pero todas ellas coincidieron en sus relatos en un mismo punto. Conocieron, desde adentro y en primera persona, la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Como relaté páginas atrás en la introducción de la tesis, esta situación no me sorprendió, ya que concuerda con mi propia experiencia como trabajadora del ferrocarril entre los años 2013 y 2018. En este marco, lo que reconstruiré en este capítulo son las formas que adquiere la desigualdad de género en el tren en cuanto espacio laboral y los modos específicos en que operan las construcciones sociales de géneros allí. Estas relaciones sociales están condicionadas por un sinfín de factores, desde el sector socioeconómico y cultural de pertenencia, hasta la cuestión generacional. Pero sobre todo, estos vínculos están permeados por las relaciones de género que imponen un modelo hegemónico masculino y heterosexual.

En esta línea, el objetivo principal de este capítulo es analizar la desigualdad existente entre varones y mujeres, problematizando el tren en tanto espacio social altamente masculinizado e indagando en particular en las oportunidades laborales y los lugares que se habilitan a las mujeres en el escalafón del ferrocarril. Para esto, considero importante comenzar con una historización del ferrocarril en la Argentina, con el propósito de enmarcar la configuración a través del tiempo del trabajo ferroviario como un espacio masculino.

Al hablar de división del trabajo por género, conocida como la división sexual del trabajo, busco destacar la forma injusta y desigual en que se reparte el trabajo en la sociedad, es decir, quienes realizan determinadas tareas. Siguiendo la división del trabajo tradicional, las mujeres son destinadas a la realización de tareas de cuidado en el ámbito privado, en el hogar, mientras que los varones offician de proveedores de hogar y realizan sus tareas mayoritariamente en el espacio público, obteniendo una remuneración a cambio. Daniele Kergoat (2002), socióloga francesa, ha profundizado en las relaciones de género en el mundo

del trabajo, afirmando que: *“la división sexual del trabajo es la forma de división del trabajo social que se desprende de las relaciones sociales de sexo, histórica y socialmente modulada. Tiene como característica la asignación prioritaria de los hombres a la esfera productiva y de las mujeres a la esfera reproductiva”* (pág. 33).

En efecto, los roles y estereotipos de género tienen una profunda relación con la distribución de puestos de trabajo basada en el género, por ejemplo, la asociación de las mujeres con la maternidad, una cuestión sobre la que me detendré en detalle en el capítulo 2 de esta tesis. Hoy en día, la división sexual del trabajo es una categoría que se utiliza en distintas disciplinas, desde la economía hasta la antropología. Más allá de los fines estadísticos hacia donde apunta en muchas oportunidades, esta categoría sirve para iluminar una organización social injusta y desigual. Por lo tanto y según lo expuesto, la división del trabajo en función del género actúa como una barrera invisible que determina lugares, roles y posiciones diferenciadas, según el género de las personas. En este sentido, el sistema patriarcal y capitalista que habitamos, a partir de esta construcción ideológica, ha relegado a las mujeres a la esfera privada e invisible del hogar, dado su lugar social en tanto madres y cuidadoras, desvalorizando las capacidades laborales y consolidando las desigualdades de género (Rich, 2019). De aquí puede desprenderse que el patriarcado como sistema social redujo a las mujeres a la maternidad, a la vez que desvalorizó las tareas de cuidado vinculadas con la misma.

Una de las consecuencias más visibles de esta división del trabajo se encuentra en el tipo de ocupaciones a las que se dedican las mujeres cuando se insertan en el mercado laboral. Estas ocupaciones suelen ser extensiones de su rol doméstico, con menor reconocimiento social y económico que las ocupaciones de los varones. Históricamente, las mujeres que han salido al mercado laboral lo han hecho en puestos de limpieza, enfermería o en la docencia, continuando con los roles asignados socialmente⁸. Además, la diferencia en la distribución de las tareas de cuidado que analizaré en el capítulo siguiente se trasladan a la inserción laboral de las mujeres: ellas ingresan a trabajar en los sectores relacionados a los cuidados y servicios sociales, mientras que los varones tienen una mayor participación en la

⁸ Fuente: Informe “¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina”. 2do trimestre 2022. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG). Ministerio de Economía.

construcción, el transporte, almacenamiento y comunicaciones, la energía, las actividades primarias y la industria manufacturera. Ellos son quienes más acceso tienen a las ramas de mayores ingresos y niveles de formalidad.

Específicamente en lo que concierne al sector transporte, el informe “*Moviéndose por la igualdad, trabajadoras del transporte*” realizado desde el Programa Interdisciplinario de la Universidad de Buenos Aires sobre Transporte, permite corroborar que el sector resulta un espacio altamente masculinizado, con datos actualizados al año 2020. En dicho informe podemos observar que para el Área Metropolitana de Buenos Aires, en lo que respecta al transporte público vial de pasajeros como ser trenes y subterráneos, las mujeres trabajadoras representan el 13% y 20% respectivamente. La cifra más cercana a la paridad de género en el transporte se observa en el sector aerocomercial donde las mujeres alcanzan el 30% de trabajadoras de Aerolíneas Argentinas, la línea aérea de bandera de nuestro país.⁹

En cuanto a la participación de las mujeres en el transporte ferroviario, los datos oficiales del mismo informe arrojan una baja proporción, muy alejada de la paridad. Ninguna de las líneas de ferrocarril supera el 20% de mujeres entre sus plantillas. La línea Roca es la que tiene el menor porcentaje de mujeres en actividad con el 8%, mientras que el Tren de la Costa cuenta con el número más alto, el 19%. La línea San Martín cuenta con un 15% de trabajadoras mujeres, según los datos oficiales del año 2020.

Ahora bien, teniendo en cuenta que estas desiguales relaciones de género toman diferentes sentidos y formas específicas en cada espacio de trabajo, me propongo explorar cómo se expresan en el ámbito del ferrocarril. Para esto, en este capítulo analizo, en primer lugar, la conformación del ferrocarril como un espacio masculinizado, abordando tanto su constitución histórica como las transformaciones a lo largo del tiempo. Abordaré esta conformación masculinizada tanto en lo que hace al espacio de trabajo como a las organizaciones sindicales del sector. En particular, daré cuenta de las restricciones de acceso de las mujeres a los puestos más calificados del escalafón laboral, su relación con las

⁹ Fuente: *Moviéndose por la igualdad: la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros*, 2020.

oportunidades y espacios de capacitación, y las construcciones sociales de género que se esgrimen para justificarlas.

Rutinas masculinas sobre las vías argentinas

El tren fue, desde sus comienzos, un instrumento de crecimiento y desarrollo para la Argentina. Gran cantidad de pueblos nacieron y se desarrollaron a lo largo y a lo ancho de nuestro territorio, a un lado de las vías. A partir de esto, los sucesivos trenes de pasajeros y de cargas fueron construyendo el país. El ferrocarril fue en sus inicios un medio de progreso y una herramienta de transformación que contribuyó al desarrollo social y económico de las distantes regiones del país (Cena, 2008 y 2012; Roccatagliata, 2012; Scalabrini Ortiz, 2006).

El ferrocarril también simbolizó muchas otras cosas en relación a la historia de nuestro país. Fue un ícono de la dependencia argentina de Gran Bretaña en sus comienzos, país que confeccionó el trazado de las vías para su propio beneficio, así como encarnó la idea cristalizada de la supremacía de Buenos Aires sobre las provincias. A su vez, fue la representación de la construcción de un Estado fuerte durante el peronismo, y años más tarde, de la ineficiencia de ese mismo Estado en el marco del neoliberalismo privatizador ejecutado en la década de los 90s.

En este sentido, el ferrocarril, gran vertebrador del proyecto modernizador de la Argentina de fines del siglo XIX, configuró una red nacional conforme al modelo agroexportador que imperaba en la época. El ferrocarril conformó un escenario laboral complejo por la diversidad de saberes e intereses que confluyeron en él. Además, el tren fue portador de un alto o codiciado valor y prestigio social, que desde el comienzo fue reservado exclusivamente para hombres que podían encuadrarse en la masculinidad hegemónica.

Ferrocarriles Argentinos fue una emblemática empresa estatal que manejó la red ferroviaria argentina desde su nacionalización, bajo el gobierno de Juan Domingo Perón en 1948 hasta principios de los años 1990, conformando un enorme sistema integrado de transporte ferroviario. Operaba tanto trenes de carga como de pasajeros en gran parte del territorio argentino, tanto de larga distancia como interurbanos y metropolitanos del Gran

Buenos Aires. *Ferrocarriles Argentinos* manejaba una red de 35.000 kilómetros, llegando a contar con una planta conformada por alrededor de 92.000 empleados, antes de su privatización iniciada en el año 1991.

La estatización de esta empresa fue uno de los grandes logros del peronismo, tanto material como simbólico. Fue una de las políticas públicas más trascendentes de los primeros años de aquel gobierno, en tanto muestra de soberanía e independencia, fortaleciendo la identidad nacional (Doyon, 2002 y 2006). En contraposición a esto, aparece el proceso de privatización de empresas y servicios públicos que comenzó en 1991 durante el gobierno de Carlos Menem, que incluyó junto con el petróleo, el gas, el agua, los teléfonos, la electricidad y la emblemática Aerolíneas Argentinas, a los ferrocarriles¹⁰.

Para esto, se separó la red ferroviaria en distintos segmentos y de esta manera se ofrecieron en licitación a empresas privadas. Cuatro empresas se hicieron cargo de las 7 líneas ferroviarias y del subterráneo. Las concesiones fueron de diez años de duración, exceptuando la Línea Urquiza y el subterráneo, que fueron concedidas inicialmente por un período de 20 años y continúan hoy con la explotación de los servicios por parte de la empresa Metrovías¹¹. Las otras empresas que resultaron beneficiadas con las concesiones fueron Ferrovías, Metropolitano y Trenes de Buenos Aires, conocida como TBA. Ferrovías continúa al día de la fecha con la explotación de la Línea Belgrano Norte mientras que la concesión de la Línea San Martín finalizó en 2004, las de la Línea Roca y Belgrano Sur terminaron en 2007 y las líneas Sarmiento y Mitre pasaron a ser manejadas por el Estado recién en el año 2012.

Los trenes metropolitanos poseen un total de 817 km de vías en la región del AMBA. Con un total de 305 estaciones, las siete líneas suburbanas llegan a transportar más de mil millones de usuarios de manera anual, facilitando así la movilidad de ciudadanos y ciudadanas a través de la zona más poblada de nuestro país. En este marco, para realizar el presente trabajo he

¹⁰ Para profundizar en la temática pueden consultarse los trabajos de Hernán Palermo, Leticia Muñoz Terra y María Lorena Capogrossi sobre YPF; Cynthia Rivero y Nuria Giniger sobre SOMISA; y Cecilia Senén González y Sandra Wolanski sobre Telefónicos.

¹¹ El 1° de diciembre de 2021, la empresa Emova -compuesta por Metrovías y el grupo Roggio, que ya venían manejando el subte de Buenos Aires- se hizo cargo de la operación del servicio hasta 2033.

elegido a la empresa Trenes Argentinos Operadora Ferroviaria, en particular los servicios de corta distancia de la Línea San Martín.

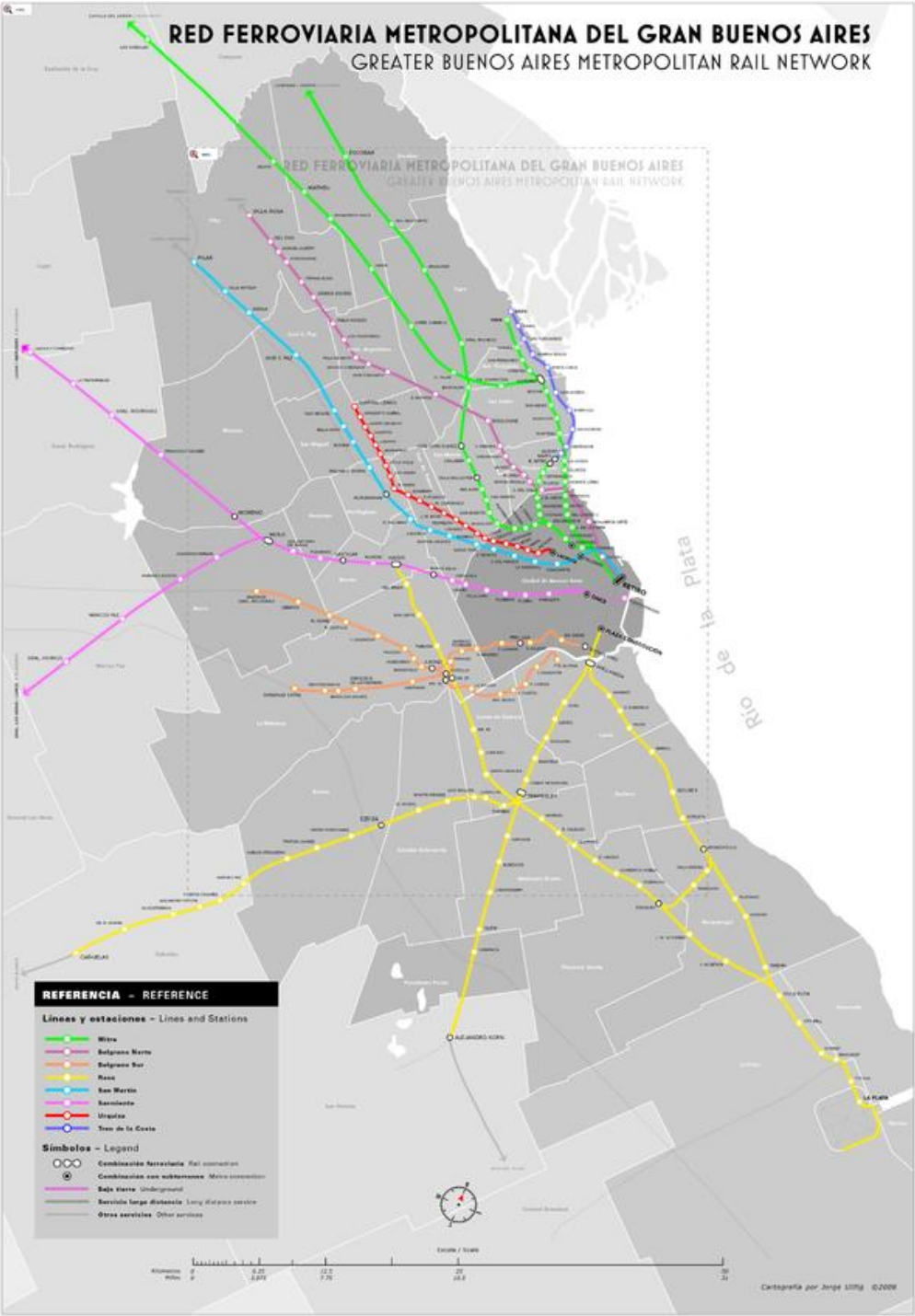


Imagen 2: Mapa de la red ferroviaria del Área Metropolitana de Buenos Aires.

Del desguace de los años 90 a la reestatización

El ferrocarril fue un gran transformador de la realidad social. En la segunda mitad del siglo XIX y a principios del siglo XX, el tren fue, junto con la escuela pública, uno de los elementos conformadores del Estado Nación. Pero, a diferencia de la tarea docente que, como las de enfermería y limpieza, se han concebido históricamente como una prolongación de las funciones del hogar y fueron las primeras salidas laborales posibles para las mujeres que así lo necesitaran o lo desearan, los hombres se quedaron con el tren.

Desde la llegada del ferrocarril hasta el momento de su privatización, no era frecuente encontrar mujeres ocupando estos empleos que se irían abriendo. Las escasas excepciones eran generalmente asociadas a cuestiones familiares, heredando cargos de sus padres, a falta de hijos varones, o bien conservando el empleo de los maridos en casos de fallecimiento, a modo de pensión o de compensación. La socióloga española Esmeralda Ballesteros hace hincapié en esta situación al estudiar el caso español:

“La presencia de mujeres en las plantillas de las antiguas compañías ferroviarias se limitó, durante muchos años, a incluir a algunas de las esposas e hijas de antiguos empleados como una respuesta proteccionista ante los dramáticos efectos de la siniestralidad laboral” (Ballesteros, 2003: 341).

En suma, siempre existieron lugares de excepción ocupados por mujeres, en un porcentaje no significativo frente a la planta de personal, sobre todo, en puestos de características administrativas, tales como secretarías o telefonistas.

Las mujeres fueron relegadas de las tareas operativas que demandaba la puesta en marcha del ferrocarril. En este sentido, los trabajadores del ferrocarril consiguieron prestigio, reconocimiento, estabilidad laboral y ascenso social, al tiempo que las mujeres fueron excluidas del empleo ferroviario y de los beneficios que este traía. Esta fue, probablemente, la primera división sexual del trabajo estatal en nuestro país.

Margarita tiene una larga historia laboral alrededor del tren. Comenzó su carrera en la mítica empresa *Ferrocarriles Argentinos* ni bien terminó la escuela secundaria en la localidad de Burzaco, Provincia de Buenos Aires. Ella, al evocar sus inicios en el ferrocarril, no deja de lado su experiencia como mujer en un espacio altamente masculinizado:

(...) en ese primer período de Ferrocarriles Argentinos, trabajé para todos hombres. Todos profesionales hombres (Entrevista con Margarita, ferroviaria jubilada, 30 noviembre de 2019).

Ella llevó adelante una diligente experiencia laboral en distintas áreas administrativas hasta que aceptó un retiro voluntario en la década del 90. En ese momento ya se veía venir el desguace del sistema ferroviario nacional que ocurrió durante la presidencia de Carlos Saúl Menem, quien plasmó sus amenazas de “ramal que para, ramal que cierra”¹², desarmando todo el sistema ferroviario argentino mediante las privatizaciones de los servicios públicos.

Luego, Margarita pasó por diversos trabajos en el sector privado, la mayoría en condiciones precarias y finalmente volvió a ingresar al ferrocarril, esta vez a la empresa Ferrobaires, en el año 2008. Esta segunda etapa laboral en el ferrocarril se extendió para ella hasta que el macrismo, en su afán de ajustar y desfinanciar los servicios públicos la obligó a un nuevo retiro, esta vez involuntario, dado que aún no tenía la cantidad de años de aportes necesarios para tramitar la jubilación correspondiente luego de una vida de trabajo. Su vida laboral fue marcada por los vaivenes políticos del país y en su relato, ella da cuenta de estos sucesos.

Fueron muchos años atravesando distintas etapas laborales y de mi vida personal, siempre manteniendo un hijo sola, quiero volver al ferrocarril [refiere al año 2001]. Intento volver, ya empieza la época que terminó con el Corralito¹³, en el cual un ejecutivo de ventas¹⁴ no era tan exitoso, su trabajo ya no alcanzaba, yo quería un puesto seguro, no un puesto que vengan y te marquen de atrás (Entrevista con Margarita, ferroviaria jubilada, 30 noviembre de 2019).

¹² De este modo, Carlos S. Menem respaldó los procesos de privatización, enfrentando fuertemente a las resistencias sindicales, con discursos de carácter aleccionador y ejemplificador para los demás gremios. Esta frase es una muestra clara de las consecuencias del neoliberalismo para los trabajadores ferroviarios así como también para el conjunto de la población, en particular los habitantes de los pueblos cuyas actividades giraban en torno al tren. Luego de esto, numerosas localidades del país quedaron aisladas. Fuente: <https://www.telam.com.ar/notas/202102/544571-desde-el-salario-hasta-siganme-la-20-frases-celebres-del-expresidente-menem.html>

¹³ Restricción de la libre disposición de dinero en efectivo de plazos fijos, cuentas corrientes y cajas de ahorros impuesta por el gobierno radical de Fernando de la Rúa el 3 de diciembre de 2001. Esta situación desencadenó la llamada crisis de 2001 que llevó a la renuncia del presidente De la Rúa, en medio de una grave inestabilidad social y política.

¹⁴ Vale aclarar que “*ejecutivo de ventas*” fue una forma muy utilizada en los años `90s para denominar a vendedores o vendedoras. Este fue el puesto al que accedió Margarita durante los años que pasaron entre su retiro voluntario en el año 95 y su regreso a la empresa Ferrobaires en el año 2008.

Más allá de la inestabilidad política de nuestro país durante este largo período, resulta importante hacer hincapié en las consecuencias de las políticas neoliberales vividas en carne propia, no una sino dos veces, por Margarita. De su relato se desprenden las consecuencias de los diferentes contextos políticos que le tocó atravesar. En el período en el que estuvo alejada del ferrocarril, Margarita se dedicó a actividades mal remuneradas, sin reconocimiento de derechos laborales básicos y con escasa o nula estabilidad laboral, como ventas telefónicas, vendedora de parcelas en un cementerio privado y como personal de seguridad en un supermercado mayorista. La larga trayectoria laboral de Margarita fue marcada de manera directa por las políticas de privatización y de ajuste estatal, que encuentran su desenlace inevitable en los despidos de personal de las empresas de gestión pública. En este sentido la trayectoria de Margarita resuena con estudios que han encuadrado el mundo laboral femenino en las relaciones de poder y en la asimetría de las construcciones de género, afirmando que los procesos de flexibilización laboral han acotado las oportunidades laborales de las mujeres (De la O, 2000; Acevedo, 2002; Hirata, 2001; Espino, 2001). El punto de coincidencia de las investigaciones citadas radica en que la flexibilización laboral y la fragmentación de los procesos productivos propios de los cambios en la organización del trabajo ocurrida en los últimos decenios, han impactado diferencialmente por sexo, debido a la división sexual del trabajo. Así, las mujeres trabajadoras quedan en condiciones laborales desventajosas con relación a los trabajadores varones. En este contexto, persiste la idea de que el trabajo de las mujeres es secundario y de que el salario de las mujeres es complementario al ingreso familiar. Por otro lado, es importante resaltar el carácter estructural de la precarización del trabajo femenino.

Mirta es trabajadora de boletería y delegada sindical de la Lista Verde del gremio Unión Ferroviaria¹⁵. Ella misma se define como militante peronista. Fue una de las mujeres pioneras que se organizaron ingresando al gremio, espacio desde el cual lograron la posibilidad de acceder a puestos que habían estado históricamente vedados para ellas, como el lugar de Guarda Tren, es decir, la persona que se encarga de despachar el tren de cada estación y la máxima autoridad dentro de la formación en movimiento. Mirta es jefa de hogar y entra cada día a tomar servicio a las 6 de la mañana, por lo que su despertador suena a las 3:20 a.m. para

¹⁵ Me referiré a este sindicato y su conformación histórica más adelante, en la página 40.

desayunar antes de salir a recorrer el largo camino desde el municipio de Malvinas Argentinas hasta la estación José C. Paz, cabecera de la Línea San Martín, utilizando una combinación de dos modalidades de transportes públicos, colectivo y tren.

Mirta, al hablar de su familia, se emociona al evocar un “orgullo ferroviario” que hace que recuerde a su abuelo, trabajador de Vía y Obra en el Belgrano Cargas y a sus dos tíos, guarda e inspector del Belgrano Sur. Desde que era una chica supo que el empleo ferroviario estaba reservado para sus primos varones, pero no se dio por vencida. Sin embargo, ella debió transitar por una cantidad de empleos informales y mal remunerados hasta que tuvo la oportunidad de ingresar a trabajar en la Línea San Martín.

Una categoría que aparece en forma recurrente en los relatos de las trabajadoras son las relaciones de familia, y la identificación como familia en el ámbito de trabajo. Asimismo, tanto la familia como las relaciones de parentesco suelen ser asociadas al mundo femenino. El trabajo de Sandra Wolanski sobre las relaciones de parentesco profundiza sobre las características y los atributos de estas relaciones. La “familia”, en este caso la familia ferroviaria, forma parte de los modos de denominar a conjuntos de trabajadores vinculados por su actividad (Cabral Marques, 2008; Rivero, 2008; Davolos, 2001), entre muchas otras implicancias para los trabajadores como ser expectativas, limitaciones, reconocimientos y acceso a posiciones y contactos (Wolanski, 2015). Esta denominación puede ser útil también para entender esta multiplicidad de sentidos, en el marco de relaciones sociales de desigualdad.

La experiencia de Mirta viene a referir a una importante bibliografía, que señala las dificultades en el acceso de las mujeres al trabajo formal y registrado, dado que la informalidad “castiga” a gran parte de la población activa, pero principalmente y en primer lugar, a las mujeres (Lazo, 2009; Carrasco, 2003; Camarero Rioja, 2006). Aún teniendo la oportunidad de ingresar en el ferrocarril como familiares de ferroviarios, trabajadoras como Mirta debieron luchar por ingresar y luego ocupar distintas posiciones en el escalafón.

Conocí personalmente a María Eugenia a finales de noviembre de 2019, en la Jornada de Género y Diversidad organizada por el sindicato en esta misma seccional, y de la que ella era una de las organizadoras. En esa oportunidad fue presentada como la referenta de la

organización Mujeres Ferroviarias “que llega a la Avenida Independencia”, esto es, que a partir de su formación en la Línea San Martín, llegó a tener un espacio en el sindicato a nivel nacional. Vale aclarar que en Av. Independencia 2880, de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, funciona la sede central de la Unión Ferroviaria. En estos momentos, María Eugenia fue relevada de su puesto de guarda para cumplir funciones gremiales, las que realiza la mayor parte del tiempo desde la Seccional Alianza, ubicada en la localidad bonaerense de Santos Lugares, a cuatro cuadras de la estación del mismo nombre de la Línea San Martín.

Maru, como es conocida en su lugar de trabajo, tiene una larga trayectoria en el ferrocarril. Comenzó en el Área de Limpieza y pertenece a la primera camada de mujeres guardas de la LSM. Maru, a diferencia de sus compañeros varones quienes son herederos “naturales” de los puestos de trabajos de sus padres, tuvo que lidiar con esta situación siendo señalada como “la hija de”, pasando por alto los cuestionamientos. Siguiendo la propuesta de Godoy (2023), para las mujeres, hablar del parentesco que las une a sus padres, especialmente si éstos ostentan puestos de jerarquía, puede resultar una complicación dado que su capacidad de trabajo suele ser cuestionada.

Yo ingresé un 23 de diciembre de 2004, en el Barrido de coches en la estación de Retiro. Pertenecía al área de limpieza, ahí estuve casi dos años. Cuando tercerizaron la limpieza del ferrocarril nos mandaron a picar boleto, donde conformamos la primera cuadrilla de mujeres arriba de los trenes. Éramos cinco compañeras, nos fue muy bien. Éramos poquitas mujeres, éramos setenta y nueve mujeres en el 2007; o sea, ya pasados tres años seguíamos siendo pocas compañeras dentro de la línea. Hoy las mujeres somos el treinta por ciento de lo que conforma el ferrocarril, somos un montonazo (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

En estos términos Maru recuerda su ingreso al ferrocarril San Martín, así como su paso desde el área de Limpieza a Control de Pasajes, y cómo desde aquellos años el porcentaje de mujeres trabajando en la empresa ha ido en aumento en las distintas especialidades. El hecho de ser “hija de ferroviario” no invalida su trayectoria pionera en la especialidad de guarda tren, como en ciertos casos suelen señalarle, sino que remite, una vez más, a la “familia ferroviaria”. María Eugenia ha continuado el legado de su padre, militante sindical,

generando y abriendo nuevos espacios, de la Unión Ferroviaria a la Juventud Ferroviaria, y de ahí a la organización Mujeres Ferroviarias, de la que nos ocuparemos en el capítulo 3.

La recuperación de la Red Ferroviaria Nacional

Luego del modelo privatizador de la década del 90, el gobierno de la Alianza¹⁶ liderada por Fernando de la Rúa no dirigió acciones tendientes a reactivar el sistema ferroviario argentino hasta el momento en que llegó a su fin con las movilizaciones sociales y la crisis económico-política de diciembre del 2001.

Sin embargo, sólo dos años más tarde, la recuperación y puesta en marcha de los ferrocarriles entró nuevamente en la agenda política de la gestión de Néstor Kirchner, aunque finalmente fue la presidenta Cristina Fernández quién dió el impulso definitivo para la configuración de un nuevo modelo ferroviario a partir de la rescisión de las concesiones de transporte de cargas y pasajeros más cuestionadas, así como al otorgar rango ministerial al área de transporte, en sucesivas acciones proyectadas durante sus dos gobiernos, en su primer mandato del 2007 al 2011 y luego desde el 2011 al 2015.

Esta política de “recuperación” de los ferrocarriles fue significada, por ejemplo en los discursos de sus principales ejecutores¹⁷, como una “reparación” del desmantelamiento del Estado y del saqueo del patrimonio nacional, en un proyecto de “reconstrucción nacional”. Se propuso como una política que sentaría las bases de un país libre y soberano, recuperando como eje que, en un país como Argentina, de enorme extensión territorial, aislamiento geográfico y baja población, las comunicaciones eficientes se constituyen en indispensables para la integración territorial y el desarrollo económico social. Pero, además, esta “recuperación” fue el resultado de una larga e histórica lucha ferroviaria que se ve reflejada en las reivindicaciones históricas del pensamiento nacional:

¹⁶ El nombre completo es Alianza para el Trabajo, la Justicia y la Educación, una coalición política entre la Unión Cívica Radical y el Frente País Solidario.

¹⁷ Esto puede observarse en las sesiones de la Comisiones de Infraestructura, Vivienda y Transporte e Infraestructura y Hacienda del Senado de la Nación, en ocasión del tratamiento del proyecto de re-estatización. Fuente consultada: <https://www.senado.gov.ar/prensa/12927/noticias>

“Reconquistar el dominio político y económico de nuestra propia tierra es nuestro deber para con nosotros mismos, para nuestros hijos, y para los hijos de nuestros hijos. No es una acción fácil pero tampoco es una acción inabordable. Los revolucionarios de 1810, de donde provenimos, nos dieron el ejemplo de que nada resiste la voluntad del hombre puesta al servicio de una gran causa” (Scalabrini Ortiz, 1965).

En el marco de estas políticas, la Operadora Ferroviaria del Estado, conocida con el nombre de *Trenes Argentinos*, fue creada por el Artículo 7° de la Ley de Reordenamiento de la Actividad Ferroviaria N° 26.352 en el año 2008, con el objetivo de contribuir a la integración territorial en el marco del Sistema Multimodal de Transporte. Está integrada por diferentes empresas ferroviarias de gestión estatal. La mencionada ley fue el puntapié para que el Estado recupere el protagonismo en el manejo de los ferrocarriles, perdido con las privatizaciones de los años noventa.

En forma directa, *Trenes Argentinos* gestiona las líneas urbanas de pasajeros Sarmiento, Mitre, San Martín, Roca, Belgrano Sur y Tren de la Costa; los servicios regionales de las provincias de Entre Ríos, Salta, Chaco, Neuquén y Córdoba; y los servicios de larga distancia con cabecera en la ciudad de Buenos Aires hacia distintas ciudades del país: Mar del Plata, Bahía Blanca, Rosario, Córdoba, y Tucumán.

El proceso de estatización y el trabajo de las mujeres en el ferrocarril se encuentran estrechamente vinculados, ya que –si bien siempre existieron mujeres en puestos administrativos- el ingreso masivo de mujeres al trabajo ferroviario tuvo lugar a partir del momento en que el Estado retoma el control en la administración de los Ferrocarriles. A partir de la Tragedia de Once donde fallecieron 51 pasajers que viajaban en el Tren Sarmiento en el año 2012, el Estado Nacional decidió quitarle la concesión a las dos empresas privadas que gerenciaban el ramal, aduciendo las malas condiciones en que se prestaban los servicios y falta de control a los maquinistas. Un año más tarde, la línea fue estatizada y a partir de esto se decidió el reemplazo total de las antiguas unidades del material rodante por formaciones 0 km. Particularmente en materia del Servicio Ferroviario Argentino, la Ley Nacional 27.132¹⁸ promulgada en el año 2015, declara como objetivo prioritario de la

¹⁸ Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27132-247081>.

República Argentina, la política de reactivación de los ferrocarriles y consagra expresamente como principio de la política ferroviaria la promoción de condiciones de libre accesibilidad a la red nacional ferroviaria de cargas y de pasajeros y pasajeras, basada en los principios de objetividad, transparencia y no discriminación.

Paralelamente al proceso de reestatización, comenzaron a ingresar mujeres de manera masiva a la empresa. Según datos proporcionados por la Dirección de Políticas de Géneros y Diversidades creada por Decisión Administrativa N° 1740/20, dentro de la órbita del Ministerio de Transporte de la Nación, las mujeres están subrepresentadas en el sector del transporte ferroviario alcanzando sólo un 13% de la plantilla total¹⁹. Dentro de ese porcentaje, la antigüedad en el puesto no es un dato menor. Un 4% de ellas tienen entre 15 y 20 años de antigüedad, un 10% de 10 a 15 años, alcanzando el 16% quienes poseen entre 5 a 10 años, y subiendo al 19% las que tienen menos de 5 años en la empresa.

En cuanto a las líneas urbanas, la red ferroviaria más grande del área metropolitana de Buenos Aires por kilómetros de vías, pasajeros transportados y cantidad de estaciones es la Línea Roca, que teniendo como cabecera la estación Constitución, conecta la ciudad de Buenos Aires con el Sur del Conurbano y otras localidades de la Provincia de Buenos Aires como La Plata, Cañuelas y Chascomús.

La Línea Sarmiento presta servicios de pasajeros entre las estaciones Once, en el barrio porteño de Balvanera, y las estaciones de Moreno, Lobos y Mercedes en el oeste del Gran Buenos Aires. En esta Línea se produjo uno de los accidentes ferroviarios con más víctimas fatales de los últimos tiempos, la ya mencionada Tragedia de Once, donde fallecieron 51 personas en febrero de 2012. Este hecho se convirtió en eje de un proceso de demanda llevado a cabo por grupos de familiares de las víctimas que cobró gran relevancia mediática y política, al ser tomado como bandera por grupos políticos opositores para la crítica al gobierno de Cristina Fernández de Kirchner.

En la Línea Sarmiento funciona “*Mujer Bonita es la que Lucha*”, la comisión de mujeres organizadas que fue pionera en reclamar por cupo laboral femenino en todas las áreas del

¹⁹ Fuente: Datos proporcionados por Florencia Esperón, Directora de Políticas de géneros y diversidad del Ministerio de Transporte de la Nación en el taller "Mujeres y diversidades en el sector transporte", dictado en Mayo de 2021.

ferrocarril, con la ex diputada del Frente de Izquierda Mónica Schlotthauer como delegada y principal referenta. A partir de estos reclamos, estas mujeres ferroviarias lograron que se abriera la posibilidad de acceder a puestos que se encontraban vedados para ellas, como ser guardas, o jefas de tren y banderilleras. Actualmente, pelean por conseguir lugares como maquinistas, el trabajo con más responsabilidad y el puesto mejor remunerado del escalafón.

La línea urbana del tren Mitre parte desde la estación de Retiro y cuenta con tres ramales principales: Tigre, José León Suárez y Bartolomé Mitre. Su tendido de larga distancia llega hasta las provincias de Santa Fe, Córdoba y Tucumán.

La Línea Urquiza conecta la estación Federico Lacroze, en el barrio porteño de Chacarita, con la estación de General Lemos, en la localidad de San Miguel, en el Gran Buenos Aires.

La Línea Belgrano Sur pertenece a las vías que fueron del Ferrocarril General Belgrano antes de la privatización. Sus servicios se centran en las zonas sur y sudoeste del Gran Buenos Aires.

En el caso de la Línea San Martín, que une las estaciones de Retiro, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, con la estación Dr Cabred en la localidad de Open Door, partido de Luján, comenzó a ser operada el 2 de marzo de 2015 por la empresa estatal Trenes Argentinos Operaciones, luego de aproximadamente veinte años de gestión privada.



Imagen 3: Plano de Red Línea San Martín. Fuente: Ministerio de Transporte.

En esta línea funciona la agrupación *Mujeres Ferroviarias LSM*, bastión de género del gremio Unión Ferroviaria. El interés particular en esta Línea resulta a partir del hecho que, al haber sido recientemente re-estatizada bajo la órbita del entonces Ministerio del Interior y Transporte, debió ajustarse a un proceso de trabajo bajo lineamientos de políticas públicas que tienen como fin igualar derechos, garantías y posibilidades laborales para las mujeres.

Por otra parte, para comprender la forma de organización de la empresa, es importante diferenciar las tres Sociedades del Estado que componen a *Trenes Argentinos* y que atienden distintas modalidades del servicio: Trenes Argentinos Operaciones, Trenes Argentinos Infraestructura y Trenes Argentinos Cargas.

- Trenes Argentinos Operaciones, cuyo nombre legal es Operadora Ferroviaria S.E., está encargada de la prestación de los servicios de transporte ferroviario, tanto de cargas como de pasajeros, en todas sus formas, incluyendo el mantenimiento del material rodante.
- Trenes Argentinos Infraestructura es la Sociedad del Estado que se encarga de la construcción, el desarrollo y la administración de la infraestructura ferroviaria de nuestro país, responsable de garantizar la seguridad e integridad de los activos ferroviarios, de su correcta administración y explotación. Específicamente, ejecuta obras de renovación de las vías y de las estaciones, así como desarrolla los sistemas de señales y telecomunicaciones en las distintas trazas del ferrocarril.
- La última de las sociedades nuclea en una misma empresa las tres líneas de transporte de cargas más importantes del país: la Línea Belgrano, la Línea San Martín y la Línea Urquiza.

En Trenes Argentinos Operaciones encontramos, hasta el día de hoy, una baja proporción de mujeres trabajando. Durante los años 2015 al 2019 los puestos jerárquicos estuvieron ocupados mayoritariamente por hombres, a excepción de la jefatura de gabinete,

Ana Indart, empresaria del G25²⁰, y de la Secretaría General, a cargo de María de las Mercedes Archimbal. Todas las gerencias, en cambio, están a cargo de hombres. Los datos del año 2020 muestran que la participación de las mujeres es nula para los de más alto rango: Presidente, Vicepresidente, Secretario General y Gerente General²¹.

En Trenes Argentinos Infraestructura, ocurre una situación similar. En esta empresa las mujeres son un 30% de la planta total de personal. Su estructura orgánica consta de 13 gerencias, de las cuales sólo una fue ocupada por una mujer, Valeria Kijanczuk, quien estuvo a cargo de Administración y Finanzas hasta el año 2019.

Trenes Argentinos Operaciones es una empresa que depende directamente del Ministerio de Transporte y mantiene una estructura organizacional verticalista, con una clara cadena de rangos y mandos jerárquicos. Los trabajadores de cada sector reportan las novedades a un sólo jefe inmediato, aunque existen jefaturas departamentales intermedias que se encargan de coordinar las distintas áreas gerenciales.

En la práctica, la diferenciación más importante existe entre el conjunto de áreas administrativas y operativas, que trabajan en contacto directo con los trenes. En las áreas operativas, que concentran la mayor cantidad de personal (95%), la presencia de mujeres es extremadamente baja (12%), siendo inexistente en algunos sectores como Vía y Obras, Mecánica y Mantenimiento²². Las trabajadoras sólo tienen presencia mayoritaria en el Sector de Limpieza, en los andenes, boleterías y áreas con vista al público. No se encuentran mujeres en el Sector de Alistamiento de Formaciones, quienes desempeñan sus funciones en las instalaciones de los talleres de mantenimiento. La distribución sexualizada de los puestos de trabajo evidencia la relegación de las mujeres a los sectores de menor calificación y remuneración, como afirman los datos relevados en el citado informe que muestran que las mujeres tienden a ocupar en mayor medida que los varones el puesto de operario a secas, que

²⁰ El Grupo 25 es una fundación creada en 2008 por Guillermo Dietrich (Ministro de Transporte entre los años 2015 y 2019) y Esteban Bullrich, con el fin de armar estrategias electorales y políticas públicas para Propuesta Republicana, partido liderado por Mauricio Macri, que forma parte de la alianza Juntos por el Cambio. Fuente: <http://www.g-25.org/>

²¹ Fuente: Moviéndose por la igualdad : la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros, 2020.

²² Fuente: Moviéndose por la igualdad : la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros, 2020.

implica menor nivel de calificación. Por su parte, en el caso de los operarios especializados, las mujeres representan el 41% contra el 57% de varones.

En 2020, por Decisión Administrativa Nro 1740/20, se crea por primera vez en la historia del transporte nacional la “Dirección de Políticas de Géneros y Diversidades” (DPGyD) en consonancia con la política instaurada por el gobierno nacional a partir de la creación del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. Sus objetivos principales son el diseño y la ejecución de programas y proyectos en materia de transporte con perspectiva de géneros, y la implementación de acciones de prevención de discriminación y violencia hacia las mujeres y diversidades en el Ministerio de Transporte y empresas bajo su jurisdicción. En este contexto es que, en el mes de diciembre de 2020 ingresó a la línea San Martín la primera trabajadora trans para desempeñarse en tareas de limpieza y mantenimiento de estaciones, en virtud de la implementación del Decreto 721/2020, que estipula que el 1% de los cargos de personal del Sector Público Nacional deberán ser ocupados por personas travestis, transexuales y transgénero. El mencionado decreto se convirtió en el mes de junio 2021 en la Ley 27.636 de Promoción al Empleo para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero²³.

El ámbito sindical

El sector del Transporte ha sido uno de los últimos espacios a ocupar por las trabajadoras asalariadas y aún hoy es poco frecuente ver mujeres en las áreas operativas de los diferentes medios de locomoción²⁴. No obstante, el ferrocarril ha experimentado en los últimos años, sobre todo a partir de la re estatización de las líneas interurbanas, un incremento en el número de mujeres que accedieron a formar parte de las plantillas de empleadas de estas empresas. Este incremento reciente puede verse reflejado también en las distintas manifestaciones organizativas de mujeres que fueron surgiendo en cada una de las líneas, así

²³ Texto completo en <https://www.boletinoficial.gob.ar/detalleAviso/primera/250121/20210928>.

²⁴ Sobre el trabajo de mujeres en otros medios de transporte, ver Salud (2007) acerca de mujeres en el subterráneo, Narocky, C. y Narocki, V. (2017) sobre transporte aerocomercial; Aguado, E. (2016 y 2018) sobre mujeres estibadoras portuarias; y Maira Vidal, M. M. (2017) acerca de mecánicas de vehículos a motor.

como en la multiplicidad de espacios y puestos que estas mujeres han ido ocupando, como veremos a continuación, muchas veces a partir de la lucha sindical.

Los gremios que nuclean a los trabajadores del ferrocarril son cuatro: la Unión Ferroviaria (UF), la Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA), La Fraternidad y la Asociación de Señaleros Argentinos (ASFA). Es importante destacar que sólo dos de estos cuatro gremios poseen entre sus afiliadas a trabajadoras mujeres, la Unión Ferroviaria y APDFA.

Estos sindicatos, además de nuclear a les afiliadas a partir de luchas y reivindicaciones por mejores condiciones laborales, funcionan como espacios de formación y de transmisión de saberes, propician el dictado de cursos especializados y producen materiales didácticos para la enseñanza de oficios impartida por trabajadores ferroviarios de mayor experiencia. En sucesivos análisis, Sandra Wolanski (2017a, 2017b) muestra a través del estudio etnográfico del principal sindicato de telecomunicaciones, que *“los cursos de formación eran instancias privilegiadas en las que los activistas de mayor antigüedad buscaban explícitamente transmitir su experiencia de trabajo y militancia”* (2017a: 537), construyendo una reflexión acerca de los sindicatos en tanto que se sostienen gracias a un proceso de transmisión de tradiciones y experiencias, que se da de manera intergeneracional, y en el marco del cual se reproducen y se renuevan las definiciones de la propia militancia sindical. En el caso de los sindicatos del ferrocarril y a los fines de este trabajo, específicamente con la Agrupación Mujeres Ferroviarias, estos trabajos contribuyen a pensar que el gran desafío para ellas es el de conjugar un pasado adverso en cuanto a la participación de mujeres en el espacio laboral, junto a un presente centrado en ocupar espacios, en pos de una representación sobre las características de la clase trabajadora de hoy. Es decir, recuperar ese orgullo de pertenencia de clase como trabajadoras ferroviarias, a la vez que discutir y disputar la participación de las mujeres en el espacio laboral y sindical. En este sentido, las acciones colectivas del sindicalismo conformado por mujeres, tiene su propia dinámica y potencia, y es factible que muchas de las antiguas tradiciones sean puestas en cuestión para dar lugar a nuevas construcciones.

El principal espacio sindical, debido a la gran cantidad de afiliadas que posee, es la Unión Ferroviaria, creada en 1922. Representa a los trabajadores de empresas ferroviarias,

tanto de carácter público o privado, que realicen transporte urbano o suburbano, de pasajeros o de carga, mediante formaciones que transiten sobre una estructura vial ferroviaria. Desde sus inicios, se distanció de La Fraternidad en cuanto a la relación con los gobiernos de turno. Mientras ésta se mantuvo alejada de las administraciones nacionales, la Unión Ferroviaria fue uno de los bastiones de apoyo incondicional al peronismo. Durante el tiempo en el que realicé mi trabajo de campo bajo la gestión de Mauricio Macri, los gremios ferroviarios y en especial la Unión Ferroviaria, mantuvieron una posición confrontativa con el gobierno, realizando 5 paros generales en el período 2016-2019. Luego, al comenzar el proceso de escritura que coincidió con el gobierno del Frente de Todxs, esta posición cambió de forma radical, y los gremios apoyaron a Alberto Fernández durante su mandato, por ejemplo, al celebrar su decisión de retomar el control público de los trenes de carga, decisión acorde a la Ley 27.132 sancionada en 2015.

De la página web²⁵ oficial de la Unión Ferroviaria se puede observar la conformación del Secretariado Nacional del Gremio: de 19 autoridades, sólo dos son mujeres. Esta desigualdad en la representatividad gremial se corresponde con las cifras que arroja la participación de las mujeres en los puestos de trabajo activos de Trenes Argentinos, aunque incluso es aún mayor. Sin embargo, este es el sindicato que articula la mayor cantidad de acciones promovidas para disminuir la desigualdad de género, como ser jornadas de capacitación, formaciones contra la violencia de género y pedidos de cupo laboral para mujeres en las distintas especialidades de trabajo. En efecto, durante mi trabajo de campo participé de la 1era Jornada sobre Igualdad de Género y de la Jornada de Género y Diversidad, llevadas a cabo en la Seccional Alianza de la Unión Ferroviaria, ubicada en Santos Lugares, provincia de Buenos Aires.

Por su parte, La Fraternidad representa a los maquinistas o conductores de trenes. Al día de hoy, no existen miembros de género femenino en sus filas. Varias mujeres han realizado el curso de ingreso y, aún habiendo aprobado el examen correspondiente, todavía no han sido convocadas para comenzar a trabajar. El acceso por parte de las mujeres a este puesto es un reclamo de las trabajadoras agrupadas en la Unión Ferroviaria.

²⁵ Página web www.unionferroviaria.org.ar, consultada en abril de 2022.

En la marcha del 8 de marzo de 2018, en conmemoración del Día Internacional de la Mujer Trabajadora, tuve la oportunidad de observar a un grupo de ferroviarias de la línea Sarmiento que sostuvo un tren de cartón con la leyenda “*Mujeres a la conducción de trenes*”. Los maquinistas gozan de gran prestigio en el mundo del ferrocarril y cobran los mejores salarios del sector. Para acceder a este puesto, primero deben realizar un curso que los habilita como Ayudantes y tras cumplir con una cantidad de horas secundando al conductor principal en este puesto, pueden postularse a tener la habilitación correspondiente para conducir. En el trayecto formativo aprenden cuestiones de mecánica y electricidad. Debido a que se jubilan a los 55 años, deben concluir la formación técnica y profesional antes de los 25 para poder llegar a cumplir con los 30 años de servicio como requisito previsional.

El convenio laboral del sindicato La Fraternidad fue modificado recién en el año 2015 para permitir que las mujeres rindan el examen para acceder al puesto de maquinistas, aunque ninguna mujer ha logrado ingresar hasta el momento. En el año 2015 un grupo de aspirantas a conductoras de la Línea Sarmiento denunció al gremio La Fraternidad ante el INADI por discriminación a la hora de reclamar el acceso a ese puesto, y aunque el sindicato accedió a recibir sus solicitudes sigue sin haber mujeres manejando formaciones.²⁶ El ingreso de trabajadoras es responsabilidad del sindicato porque los ayudantes de maquinistas que ingresan al ferrocarril lo hacen a través de la bolsa de trabajo del gremio, que propone a los postulantes según lo establece el convenio laboral vigente. En este convenio no se prohíbe explícitamente a las mujeres, pero tampoco se las menciona. Sí se detalla el cupo de ingresantes, donde el 80% deben ser hijos de maquinistas, el 15% hijos de ferroviarios y el 5% restante son particulares que se postulan de forma independiente. La ausencia de mujeres maquinistas en los ferrocarriles contrasta de manera notoria con lo que sucede en los subterráneos de la Ciudad de Buenos Aires, donde es frecuente observar a mujeres en la conducción de las formaciones, ubicando al subte como el transporte público con mayor presencia femenina. Aunque todavía lejos de la paridad, la brecha de género tiene una

²⁶ El sindicato respondió a la acusación sosteniendo que existió una conductora mujer en el Tren de la Costa. Ver <https://sindicatolafraternidad.org/noticias/sin-palabras/>

distancia mucho menor, como consecuencia de una política específica de su sindicato para que las mujeres accedan a este puesto.²⁷

APDFA inició sus actividades en 1957 y representa al personal jerárquico de ferrocarriles y puertos argentinos. Desde sus inicios mantuvo una puja importante con la Unión Ferroviaria, de la que siempre fue muy crítica. Luego del golpe cívico militar de 1976, el gremio organizó un paro general con el apoyo de La Fraternidad, en rechazo a un posible traspaso o absorción por parte de la Unión Ferroviaria. La comisión directiva para el período 2017-2021 está compuesta por 16 secretarías, de las cuales sólo una, la Secretaría de Género y Derechos Humanos, es presidida por una mujer.

Por último, la Asociación de Señaleros se creó en el año 1958 como un desprendimiento de trabajadores especializados de la Unión Ferroviaria. Hoy cuentan con 850 trabajadores activos y 350 jubilados, todos ellos varones.

En el contexto de esta diversidad de organizaciones sindicales de larga data, la agrupación *Mujeres Ferroviarias Línea San Martín*, sobre la que centré mi trabajo de campo y sobre la que focalizaré en el capítulo 3, realiza sus actividades en el marco de la Juventud Ferroviaria que depende de la Lista Verde del gremio Unión Ferroviaria. Esta lista es una facción afín al peronismo, mientras que la otra lista fuerte del sindicato es la Lista Bordó, que se enmarca dentro del Frente de Izquierda de los Trabajadores, con el dirigente Rubén “Pollo” Sobrero como principal referente.

Rieles de cristal

La carrera laboral que se propone en el ferrocarril comienza desde el escalafón más bajo y continúa de manera ascendente en la llamada “*carrera ferroviaria*”, propiciando situaciones de ascenso social y laboral, y motivando la formación y la acreditación de saberes. Siendo que la mayoría de lxs trabajadorxs son hijos o hijas de ferroviarios, comienzan esta carrera siendo muy jóvenes, muchas veces antes de los 20 años, con un tope

²⁷ El trabajo de la investigadora Claudia Roxana Salud (2007) profundiza en la situación laboral de las mujeres trabajadoras del subterráneo de la ciudad de Buenos Aires.

de ingreso en caso de ingresar para Ayudantes de Maquinistas de 25 años de edad, debido a que estos se jubilan a los 55 años, como fue mencionado anteriormente. Este es un factor que tiende a igualar las condiciones laborales de todos los ferroviarios en el sistema, quienes tienen abierta la posibilidad de lograr una movilidad escalafonaria y formativa, al poder pasar de un área a otra con cierto grado de libertad. Pero lo que constituye un factor de igualdad entre trabajadores varones, sedimenta una brecha con las trabajadoras mujeres, que están excluidas de las categorías mejor remuneradas de ese escalafón.

La situación de exclusión de las mujeres de las categorías más altas del escalafón dialoga con importantes discusiones en la literatura que ha abordado la participación de las mujeres en el mundo del trabajo registrado. Un concepto que puede aportar a esta discusión es el de segregación ocupacional por género, trabajado inicialmente por Richard Anker (1997). Dicho concepto refiere a la tendencia de ocupar diferentes posiciones laborales por hombres y por mujeres. Esta segregación puede darse en forma horizontal, con empleos específicos para cada género, y vertical, con limitaciones de ascenso de las mujeres en el interior de las organizaciones, situación conocida como “*techo de cristal*”, hecho que ha venido siendo objeto de denuncia histórica de los feminismos. Esta segregación contribuye a la profundización de la desigualdad, tanto en términos de cantidad como de calidad de empleo. Las estadísticas han demostrado que en la conformación del mercado de trabajo se dan estos procesos de segregación ocupacional, los cuales demarcan espacios laborales feminizados o masculinizados. Esta característica refuerza patrones sociales, culturalmente contruidos que tienden a clasificar trabajos como “*de mujeres*” o “*de varones*”, al tiempo que esta segregación vertical actúa en perjuicio de que las mujeres puedan ocupar puestos que requieran mayores niveles de calificación, incidencia en la toma de decisiones o reconocimiento (Aguado Bloise y Ballesteros Doncel, 2018; Abad Gil, 2020).



Imagen 4: Trabajadora realizando tareas de mantenimiento en la Línea San Martín.

Mirta relata, con sus palabras, que la segregación muchas veces no se da en forma directa, sino que proviene de una encadenación de obstáculos, es decir, no hay una

prohibición explícita para acceder a determinados puestos, sino que se da de manera solapada:

Mirta: En "Mesa de Elemento" que es el área que maneja todo lo que es los trenes - las demoras, las máquinas, los guardas-, y todo eso, que ahí no quieren mujeres. No, no quieren mujer y no quieren mujer.

D: Por tradición, porque nunca hubo ninguna mujer en el área

Mirta: Por tradición, porque dicen que no pueden porque tienen que hacer los cursos (...) Vos como mujer no podés llegar a subir de auxiliar porque no te dan la oportunidad. Vos para ser auxiliar tenés que saber todo lo que es señalización, tenés que haber recorrido las vías, tenés que haber cambiado las mangueras, tendrías que haber sacado a la gente, todo un procedimiento, todo un protocolo que tienen ellos. Pero en realidad lo podés hacer, porque es como te digo, si vos tenés voluntad todo se puede hacer, nada es imposible en esta vida. Entonces, a veces no te dejan crecer en algunas áreas. (...) Ellos creen que vos estás para Boletería²⁸, Evasión, Limpieza, y hoy por hoy, gracias a Dios, Mesa de Emergencia, Mesa de Usuarios y el CAC, que es atención al pasajero, que está manejada por mujeres y varones, la Central de Atención al Cliente (Entrevista a Mirta, trabajadora de boletería, 7 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

A partir de este testimonio, es interesante reflexionar acerca de la forma en que se regula el acceso a los conocimientos necesarios para determinados puestos y las consecuencias que

²⁸Según el Convenio Colectivo de Trabajo de la Unión Ferroviaria vigente, como se describe en su ANEXO N° I - CATEGORÍAS Y FUNCIONES los puestos se agrupan de la siguiente manera: AGRUPAMIENTO A: DIVISIÓN ADMINISTRATIVA. Este agrupamiento comprende tareas simples, de media y/o alta complejidad que se requieren para la gestión y administración de los procesos de trabajo, mediante la confección, implementación, seguimiento y/o control de los diferentes procedimientos que conlleva cada área de la Línea. AGRUPAMIENTO B: ÁREAS COMPLEMENTARIAS O SERVICIOS AL PASAJERO: Este agrupamiento tiene la responsabilidad de gestionar el sistema integral de los servicios destinados a la atención al pasajero en toda la traza férrea. Entre sus actividades se encuadran diferentes procesos de atención, venta, provisión y control de pasajes a fin de garantizar un servicio al pasajero satisfactorio y de calidad. Comprende también actividades orientadas al aseo y cuidado de las instalaciones, como asimismo tareas de resguardo de bienes y personas. Este grupo lo integra personal de Limpieza, Boletería y Evasión (Control de Pasajes) y el Centro de Atención al Pasajero (CAC). AGRUPAMIENTO C: TRANSPORTE Este agrupamiento tiene la responsabilidad de gestionar los sistemas destinados a garantizar el cumplimiento del servicio de trenes en toda la traza férrea. En este grupo se incluyen Mesa de Usuarios y de Elementos, y cuyas tareas principales son la planificación, confección y seguimientos de los diagramas de horarios de trenes asignados al servicio de pasajeros. Se encargan también del armado de los diagramas de personal y/o planes de trabajo que se le asignan a todo el personal operativo afectado a la circulación de trenes, incluyendo el personal de conducción, señaleros y operativo en toda la traza férrea.

esto tiene de forma directa o indirecta. Por ejemplo y debido a la verticalidad del escalafón, para llegar a ser Jefe de Estación hay que pasar antes por el puesto de Auxiliar, pero si este puesto está vedado para las mujeres, en consecuencia también lo estará el escalón superior. La segregación ocupacional se expresa así en todos los ámbitos y etapas en los que se desarrolla la relación laboral: ya sea al momento de la selección y contratación, formación, posibilidades de ascenso y fundamentalmente en cuanto al salario. El horizonte de la organización de las trabajadoras ferroviarias es el de visibilizar todas aquellas situaciones que son desfavorables para las mujeres como grupo social para actuar al respecto y transformarlas.

En esta misma línea, Florencia, trabajadora de Boletería toma la palabra en una Jornada de Género y Diversidad, instando a reflexionar acerca de las distintas expectativas de desarrollo profesional. Para esto alerta sobre las dificultades a las que se enfrentan, remarcando el acceso diferencial a los puestos operativos, un tema recurrente en los relatos de las trabajadoras:

En lo que son los oficios, no hay generalmente mujeres. En el taller recién ahora hay mujeres en la parte administrativa. Por algo se empieza, nos vamos metiendo en lugares impensados. Pero está bueno aprender a soldar, a reparar un enchufe, a pintar paredes, más allá de que lo sepas, está bueno que en el trabajo, más allá de Boletería, Evasión o Guardas tengas una posibilidad distinta (Relato de Florencia, trabajadora de boletería, 5 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

Como fue mencionado anteriormente, en ciertos puestos hay una participación histórica de mujeres, quienes han ingresado a trabajar a empleos ferroviarios por diferentes motivos excepcionales, desde el comienzo de la actividad. Los puestos ocupados en estas situaciones especiales fueron secretarías, mesa de entradas en sectores administrativos y como personal del servicio de salud. En el día de hoy, son tres los puestos donde existen mayoría de mujeres trabajando: Limpieza, Evasión o Control de Pasajes y Boletería. Estos puestos pueden ser fácilmente asociados a los estereotipos o a los roles tradicionalmente asignados a las mujeres. Graciela Queirolo y María Soledad Zárate Campos (2020) resaltan que la paciencia, la ternura, el sacrificio y la meticulosidad se pensaron como virtudes femeninas que se

desprendían de la aptitud maternal, que se atribuía naturalmente a las mujeres, volviéndolas aptas para desempeñar tareas de cuidados como las que realizaban las enfermeras, de atención a niños como las que hacían las maestras, a personas vulnerables como las socorridas por las asistentes sociales, o tareas de orden administrativo como las que desplegaban las secretarías. Además, destacan que algo similar ocurrió con las actividades del servicio doméstico, que hasta las primeras décadas de siglo XX aún eran ejercidas por hombres y mujeres, para terminar feminizándose después de la década de 1930 en los casos de Argentina y Chile. Por lo tanto, las mujeres ejercieron en el mercado de trabajo tareas propias de la esfera reproductiva. A esta segregación refiere Mirta en forma recurrente durante nuestras conversaciones:

Y acá tenés el crecimiento acotado. Porque tenés áreas que no podés ir. A Mecánica no podés ir, aunque sí podés ser secretaria en Mecánica. Ir al área de Auxiliares es difícil, la parte de Cambista tampoco, porque ellos mueven todo lo que son las mangueras de los trenes y son muy pesadas, pero yo creo que si una mujer tiene mucha fuerza lo puede hacer. Depende de las ganas que pone la mujer, pero hay muchas mujeres que quieren ser cambistas, pero no le dan las oportunidades porque dicen que es un trabajo de hombre. Vos tenés, por ejemplo, en Boletería no nos dejan trabajar de noche, pero sí dejan trabajar a las mujeres de Limpieza de noche, ¿me entendés? Nosotras (en la boletería) en cambio tenemos un lugar que está cubierto (Entrevista a Mirta, trabajadora de boletería, 7 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

Esta situación, por mucho tiempo invisibilizada, está siendo hoy cuestionada por las trabajadoras. Así, Laura lo plantea en una capacitación en Género frente a alrededor de 50 compañeras y compañeros presentes:

¿Y qué pasa cuando ese atravesar de la cultura pasa con las personas que tienen mayores responsabilidades en términos de coordinación de compañeras y compañeros? ¿Cómo distribuyen las tareas? ¿Qué tareas se le asignan a la misma compañera mujer y al mismo compañero varón en el mismo puesto? ... ¿Qué pasa con las búsquedas? Cuando se promueven vacantes para cambio de sector... Un sector cualquiera, Electricidad: “no acá no hay mujeres porque no han venido”. Ah

y ¿por qué no han venido? ¿publicamos alguna vez una vacante donde se puedan postular mujeres y varones? ¿O la búsqueda está solo en masculino y dice Puesto-Antigüedad-Conocimientos? ¿Dice que también se forma a las personas para ocupar esos puestos técnicos? Tampoco es que para los puestos más masculinizados, más técnicos es que por ahí no hay compañeras mujeres, se dan cursos de formación. Sino las convocamos a las compañeras, si no habilitamos: bueno pero acá no vienen las compañeras, se ve que no les interesa este puesto, solo les gusta estar en Boletería. O en Limpieza, ¿pasa? es donde nos abren la puerta. Y si tiramos un poco más de la sogá, la cultura la construimos desde que somos bebés, habilitamos los mundos posibles a las mujeres y a los varones desde los juguetes que les regalamos a los niños y a las niñas. Bueno y qué pasa después. Se traduce en desigualdades: bueno no vienen mujeres, no se anotan. Y ¿dónde están los sueldos mejores pagos? ¿Qué lugares nos forman con habilidades para trabajar fuera del trabajo “formal”? Si de pronto tenemos conocimientos de electricidad, de soldaduras, de cosas más técnicas, también podemos laburar por fuera. Son saberes súper valorados. ¿Qué pasa cuando tenemos que arreglar algo en casa? (Relato de Laura, trabajadora administrativa, 2 años de antigüedad, 19 de Agosto de 2020).



Imagen 5: Cartulina realizada por trabajadoras, expuesta en la Seccional Alianza de la Unión Ferroviaria, Santos Lugares, Provincia de Buenos Aires.

Por otra parte, en el ámbito de la formación técnica universitaria, es decir, las carreras orientadas al trabajo ferroviario, también se puede observar una importante disparidad entre hombres y mujeres. Si bien las mujeres son mayoría entre la población estudiantil en las universidades, conformando más del 57% del total de estudiantes y casi el 62% de lxs egresadxs, en las carreras orientadas al transporte las proporciones se invierten²⁹.

En la misma jornada, otra trabajadora reflexiona sobre este aspecto, yendo más allá de la esfera del transporte, pero conociendo las barreras a las que deben enfrentarse las mujeres a pesar de los esfuerzos invertidos en la formación.

En la mayoría de las carreras, las mujeres tienen mayor porcentaje de graduadas y después son las que menos representación en esos trabajos tienen. ¿Qué pasa en el medio? Se forma más, tiene mejores títulos, hay una exigencia constante que va destinada a la mujer en singular. Eso también es desandar una mirada prejuiciosa, una mirada estigmatizante, una mirada castigadora. Es ir construyendo su escalerita, para que el camino sea un poco más sencillo (Relato de Laura, trabajadora administrativa, 2 años de antigüedad, 19 de agosto de 2020).

De acuerdo con cifras del Instituto de Transporte de la Universidad Nacional de San Martín, que ofrece dos tecnicaturas ferroviarias, una orientada hacia la administración y gestión y la otra hacia las tecnologías, para el año 2015 las mujeres constituían un 30% de les ingresantes. Diez años atrás, en el año 2009, las mujeres ingresantes a las carreras ferroviarias eran alrededor del 7% de la matrícula.

El tren como espacio social masculino

La construcción social del género se da a lo largo del tiempo y del espacio en todas las personas. Involucra un conjunto de representaciones de carácter social y que por tanto se halla en permanente cambio.

²⁹ Fuente: <http://www.unsam.edu.ar/institutos/transporte/> consultada en el mes de marzo de 2021.

“El género es una categoría construida, no natural, que atraviesa tanto la esfera individual como la social (...) influye de forma crítica en la división sexual del trabajo, la distribución de los recursos y la definición de jerarquías entre hombres y mujeres en cada sociedad. En suma, la construcción social y cultural de las identidades y relaciones sociales de género redundan en el modo diferencial en que hombres y mujeres pueden desarrollarse en el marco de las sociedades de pertenencia, a través de su participación en la esfera familiar, laboral, comunitaria y política. De este modo, la configuración de la organización social de relaciones de género incide sustantivamente en el ejercicio pleno de los derechos humanos de mujeres y varones” (Faur, 2008: 23).

El patriarcado, en tanto forma de organización social, reproduce un modelo conforme al cual los varones son ubicados en posiciones de privilegio respecto de las mujeres y así se establecen relaciones asimétricas de poder que benefician a unos sobre otras. Esto constituye una situación de injusticia y falta de equidad que está en la base de las diferentes formas de violencia contra las mujeres. Este orden está naturalizado, cultural y socialmente legitimado, en base a construcciones sociales que establecen tanto qué es “lo femenino” como “lo masculino”.

La fuerza física y el poder son cualidades frecuentemente asociadas a la masculinidad. En el ferrocarril, así como en otros espacios de trabajo, suele exigirse a los varones distintos atributos como ser capacidad de dominio, ejercicio de poder, control de sí mismos y de los demás, autonomía, autoestima, capacidad de decidir y mandar, defender posiciones, asumir riesgos y sus correlatos como la agresividad, la fuerza, la competitividad y la valentía. Algunas de estas características pueden remitir a las condiciones en que se realizaba el trabajo ferroviario en sus albores, momento en que el peligro y las malas condiciones de trabajo caracterizaban la actividad. Sin embargo, esta construcción de la masculinidad en el trabajo ferroviario no sólo no corresponde a sus características actuales, sino que tampoco es privativa de este espacio social. De acuerdo con el enfoque trabajado por Hernán Palermo (2016, 2017) se concibe a la masculinidad como el ordenamiento social e histórico a través del cual los hombres se comprometen en una posición de género y clase, generando efectos concretos en las prácticas, experiencias y representaciones acerca de lo masculino y lo femenino. Además, en su trabajo se postula que no existe una única forma de vivir la

masculinidad, por lo que tanto las masculinidades como las distintas feminidades son posiciones relacionales y relativas en concordancia con los contextos relacionales³⁰.

Sobrenombres otorgados al tren como el Coloso de Acero y referencias a las venas de hierro de la patria hacen una permanente referencia a la masculinidad hegemónica. Lo mismo sucede con el logotipo de la Unión Ferroviaria: cuatro brazos musculosos exageradamente fornidos, que toman rieles haciendo uso de la fuerza. Por supuesto que todas estas señales tienen su correlato en la práctica. Durante mi estadía en el campo pude recoger gran cantidad de testimonios como el de Laura, trabajadora del Centro de Atención al Pasajero, quién relató su parecer en la última Jornada por la Igualdad de Género en la que pude participar:

A veces las propias compañeras, nosotras mismas, no nos podemos ni siquiera imaginar en esos lugares. Desde ahí pensar cómo construimos nuestras realidades para ni siquiera imaginar que un varón pueda ser recepcionista y una mujer trabaje en Vía y Obra. Más allá que individualmente pensemos que efectivamente todas las mujeres podamos hacer todos los trabajos y todos los varones puedan hacer todos los trabajos, pensemos porque hay un montón de sentidos construidos a lo largo de la historia y de nuestra cultura que hacen que muchas personas piensen: este no es un trabajo para una mujer (Relato de Laura, trabajadora administrativa, 2 años de antigüedad, 19 de agosto de 2020).

Así como la fuerza, la peligrosidad y seguridad –o más bien, la inseguridad- constituyen otros argumentos utilizados para excluir a las mujeres de ciertos sectores y horarios de trabajo. Estos argumentos se basan, a su vez, en una construcción social de las mujeres como “en peligro”, y que necesitan ser protegidas por un varón.

Asimismo, en el relato de Mirta se mezclan las excusas que se suelen escuchar al vedar determinados puestos para las mujeres, las cuales se asocian directamente a son fácilmente refutadas por su llana asociación a estereotipos de género. El tema de la nocturnidad y sus

³⁰Asimismo, difícilmente podemos hablar de una sola masculinidad o una sola feminidad, sino más bien de una masculinidad dominante y una (¿o muchas?) dominadas, y lo mismo ocurre con lo femenino y sus variadas representaciones.

peligros, que serían mayores para las mujeres, funciona como justificación para mantener ciertos puestos, en general bien categorizados, en el dominio masculino. Es decir, la nocturnidad está directamente asociada a la cuestión de la “peligrosidad” como construcción de género que se moviliza para justificar la desigualdad.

...hay muchas mujeres que quieren ser cambistas, pero no les dan las oportunidades porque dicen que es un trabajo de hombre. Vos tenés, por ejemplo, en Boletería no nos dejan trabajar de noche, pero sí dejan trabajar a las mujeres de Limpieza de noche, ¿me entendés? (...) Salgo a las tres y veinte de la madrugada para llegar a las cinco a mi destino, así que ¿qué te pueden decir? Bueno, y tenés áreas en las que no te dejan trabajar de noche, en otras sí (Entrevista a Mirta, trabajadora de boletería, 7 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

Todo el trayecto que recorre el tren se encuentra muy empobrecido, acorde a la difícil situación del país. Así y todo, la LSM, al igual que el resto de las líneas con cabecera en Retiro, recorre municipios de gran diversidad socioeconómica. Luego de dejar la estación Devoto, la última dentro del área de la Ciudad de Buenos Aires, las sucesivas estaciones del territorio del Gran Buenos Aires van mostrando que a medida que nos alejamos de la Ciudad, la pobreza aumenta. En una de las recorridas por la Línea, camino a la Seccional de Santos Lugares, pude observar a una mujer guarda llevar a cabo su tarea a cargo del tren. Como es habitual en esta línea, cumple con su trabajo rodeada de dos empleados de seguridad. También puede observarse que entre lxs pasajexs del tren, muchos viajan con grandes bolsas de mercaderías, por lo que infiero que se dedican a la venta al por menor de artículos varios o comestibles, en el circuito informal de trabajo.

En mis observaciones pude notar que, durante los viajes con el tren en movimiento, entre lxs guardas y el personal de seguridad no parece haber una relación de confianza o compañerismo. La tarea de brindar seguridad arriba del tren no se vé en otras líneas férreas, y en la LSM se encuentra tercerizada. Las pocas veces que los escuché conversar, fue únicamente entre los empleados de seguridad, y no presencié ningún momento que denote una relación de confianza y compañerismo entre trabajadorxs de los diferentes sectores. Un caluroso día de verano, en horas del mediodía, tuve la oportunidad de presenciar un intercambio de opiniones, muy cercano a lo que puede ser una discusión, entre la guarda y

dos empleados de Seguridad. Se notaba desde el inicio que sería un viaje complicado, al menos en el sector del tren próximo al furgón de bicicletas. En la formación había un pasajero que parecía estar borracho y que le costaba mantenerse de pie, por lo que la guarda debió intervenir. Al llegar a la estación Caseros, el hombre descendió del coche, dió unos pasos y volvió a subir. La guarda se pronunció en voz alta, dejando en claro su queja hacia los trabajadores que estaban a su lado y todxs el pasaje giró para ver la situación: *”Ustedes saben que este hombre no tiene que estar acá, si es psiquiátrico y no tomó la pastilla, sabés la fuerza que tiene”*.

Lo que ella hizo fue enfatizar las normas del Transporte Público, donde una persona no debería viajar en estado de ebriedad, y al mismo tiempo hizo notar que el personal de Seguridad no cumplía con sus tareas asignadas, por lo que mostró su total descontento. En la siguiente estación, Palomar, ella le solicitó al pasajero que se baje del tren, el hombre se negó y se retiró a sentarse a uno de los asientos recientemente liberados. La inacción de los empleados de Seguridad fue completa, y la intensidad del enojo de la guarda fue en aumento, volviendo a hablar levantando la voz, retomando la referencia a la fuerza, tal como lo hizo en la estación anterior: *“Con la fuerza que tiene un hombre así, si quiere saca la puerta”*. Con esas expresiones, hacía evidente la desautorización de parte de las personas de Seguridad a la guarda, actitud que pone en juego su autoridad y jerarquía, cuestión de la que me ocuparé más adelante, en el siguiente capítulo.

Así también, el tema de la fuerza como atributo típicamente masculino entra en escena postulado por parte de la misma mujer guarda. Es interesante notar que, a pesar que la fuerza sea un atributo que sirve como argumento de la desigualdad, lo que señala es una situación potencialmente violenta, en la que ella se encuentra en desventaja. La peligrosidad y la posible exposición a situaciones de violencia es uno de los argumentos que, como vimos más arriba, son esgrimidos para excluir a las mujeres de determinados puestos de trabajo.

Durante mi trabajo de campo y a raíz del contacto que tuve con las principales referentas de Mujeres Ferroviarias LSM, fui invitada a participar de las primeras jornadas sobre Igualdad de Género realizadas en la Seccional Alianza y del Homenaje a Carmen Alejandra Luján, sobre el que profundizaré en el capítulo 2. Del espacio de discusión surgido en estas jornadas pude recuperar el aporte de Milagros, a propósito de este acceso diferenciado a los puestos de trabajo:

Quiero agregar algo, una vez en Recursos Humanos del Roca me dijeron: No, no te puedo mandar mujeres ahí porque es peligroso. Y yo pregunté, ¿para los varones no es peligroso?, ¿o qué peligro corremos las mujeres que los varones no? También está esa imagen de la protección que se debe tener sobre las mujeres cuando nos van a robar lo mismo, bueno, si a las mujeres nos agarran con el cuerpo, nos pueden pasar otras cosas porque nos matan cada treinta horas. Lo sabemos acá en la LSM, una compañera nuestra fue víctima de femicidio en manos de un ex compañero de laburo (Relato de Milagros, trabajadora administrativa, 1,5 años de antigüedad, 19 de agosto de 2020).

Es importante añadir que, al hablar del estereotipo de varón masculino, fuerte, proveedor, impuesto como la única forma válida y aceptada de ser hombre, la referencia es al varón hegemónico cisheterosexual, que deja por fuera cualquier otra forma de orientación sexual o identidad de género. De hecho, siguiendo a Monique Wittig (2006), se sostiene que la heterosexualidad obligatoria es un régimen político de discursos que reproducen roles específicos de género, que operan como forma de opresión sobre los modos de sexualidad que están por fuera de la norma. Aquí radica la importancia de resaltar que no existe una sola masculinidad válida, sino que para que puedan existir las diversas masculinidades, es necesario desarmar estereotipos y mandatos.



Imagen 6: Guarda tren en servicio, realizando su trabajo acompañada por personal tercerizado de seguridad.

Reflexiones Finales (I)

En este primer capítulo, analicé la organización del trabajo ferroviario, con especial atención a los lugares que ocupan (o no) las mujeres en el escalafón laboral y a las construcciones sociales de género que se tejen alrededor del ferrocarril.

Comencé reconstruyendo los inicios del sistema ferroviario argentino y la forma en que este fue clave en los orígenes de la división sexual del trabajo en el trabajo estatal en

nuestro país. A su vez, ahondé en los gremios que conforman el sector, y en particular, en los diferentes sectores que hacen que el ferrocarril pueda ponerse en marcha. Para esto, he transitado alrededor del hecho innegable que el tren es un espacio social altamente masculinizado, haciendo foco en las consecuencias que esto conlleva, en detrimento de las oportunidades laborales de las mujeres. Este capítulo buscó visibilizar cómo, pese al incremento de mujeres que se dió tras el ingreso masivo de ellas al mundo laboral, todavía continúa existiendo una brecha que coacciona sus posibilidades de ingreso a determinados puestos, oficios, sectores y jerarquías. Tal como ha sido mencionado en este primer capítulo, las mujeres han accedido en forma masiva al mercado de trabajo desde mediados del siglo XX, y la reactivación laboral que se dio en nuestro país entre los años 2003 y 2015 amplió la base de mujeres trabajadoras al crear nuevos empleos, aunque esos puestos no han sido ocupados de manera equitativa por mujeres y por varones. Específicamente en el ferrocarril, esto queda demostrado en el hecho de que las mujeres ocupan los puestos equivalentes a los grados más bajos del escalafón, lo que se corresponde con los salarios más bajos, y la mencionada dificultad para acceder a puestos mejor remunerados del tren. En concreto, a partir de los relatos de las mujeres que se reflejan en este capítulo, se hace patente que en el ferrocarril se da una minuciosa división del trabajo por género. Es importante resaltar que las mismas trabajadoras señalan que esta segregación tiene como responsable última a la empresa.

Desarrollé además en esta primera parte los estereotipos de género que sostienen esa división en el ferrocarril, es decir, las representaciones culturales diferenciales sobre las formas de ser, actuar y pensar de mujeres y varones. Estos estereotipos permean las representaciones sobre el carácter y los rasgos de personalidad al mismo tiempo que consolidan comportamientos, actitudes, experiencias y expectativas diferenciales. Se expresan a través de supuestos generalizados sobre capacidades “distintivas” de las mujeres en relación con los varones, e inciden en caracterizaciones sobre sus perfiles actitudinales, sus formas de vinculación y sus modos de liderazgo, como veremos en el siguiente capítulo. Estas creencias, reforzadas a través de los años y de las generaciones, se alojan en los entornos institucionales e imponen barreras de entrada a las mujeres que desean especializarse en áreas masculinizadas. De todos modos, he encontrado a través del trabajo

de campo que los estereotipos descritos y analizados han sido puestos en cuestión por las trabajadoras del ferrocarril.

Según lo explicitado en la vasta investigación liderada por Marta Ibáñez (2017) sobre los entornos laborales altamente masculinizados, se observan tres fenómenos interconectados. Por una parte, se trata de ocupaciones definidas como masculinas desde el punto de vista de género ya que son catalogadas como inapropiadas para las mujeres según los estereotipos que operan en la sociedad. En segundo lugar, las mujeres que trabajan en lugares donde son minoría respecto a los varones, conviven con dinámicas interpersonales que dificultan su plena integración al empleo. Por último, existen plantillas mayoritariamente masculinas que tratan a las mujeres como intrusas, y las rechazan mediante un trato hostil, presionándolas para que abandonen su empeño. Mediante este mecanismo se blindan ocupaciones que gozan de prestigio por su estatus o sus compensaciones económicas o bien se sostienen privilegios ante posibles escenarios de desempleo. Siguiendo el análisis, estos fenómenos se convierten en un problema social cuando los puestos ocupados mayoritariamente por mujeres poseen menores recompensas laborales, bajas posibilidades de ascensos y la incidencia de factores que redundan en menores ingresos.

En otras palabras, a lo largo de este capítulo se ha podido observar que todavía predominan definiciones estereotipadas de los roles y las actividades específicas para cada género: se construyen expectativas generizadas en torno a los comportamientos laborales de las mujeres, las cuales generalmente deben adecuarse a normas y modelos masculinizados de actuación para desempeñarse como trabajadoras del ferrocarril. Particularmente, me resultó interesante reflexionar sobre cómo se da la segregación según especialidades laborales, de qué manera esta división es experimentada por las trabajadoras, y cómo la segregación está tensionada por la incorporación cada vez más importante de mujeres al trabajo ferroviario, quienes, directa o indirectamente ponen en cuestión los estereotipos mencionados. En el próximo capítulo, indagaré en cómo estas segregaciones moldean la experiencia de las mujeres en el trabajo ferroviario.

CAPÍTULO 2 BARRERAS Y DESVÍOS

Introducción

Las mujeres ferroviarias entrevistadas para la presente investigación han recorrido diversas experiencias de vida y trayectorias laborales. Algunas de ellas militan y se organizan dentro del sindicato, otras tomaron la iniciativa siendo pioneras en algún oficio antiguamente vedado por razones de género. También, a lo largo de mi trabajo de campo, conocí trabajadoras ferroviarias que a partir de su empoderamiento económico pudieron salir de relaciones violentas, así como pude escuchar de primera mano la importancia de contar con un empleo registrado como clave para modificar la realidad y acceder a la casa propia para formar una familia. Lo que todas ellas tienen en común es la experiencia de la desigualdad de género.

Por lo tanto, en las siguientes páginas buscaré indagar en las experiencias de las trabajadoras del ferrocarril, para atender a los modos en que ellas viven y problematizan las desigualdades en su día a día. Así, muestro cómo estas desigualdades se extienden más allá y más acá del espacio de trabajo del ferrocarril. Un punto de partida y aporte analítico central de la teoría feminista consiste en discutir las fronteras entre los ámbitos público y privado o doméstico, identificando cómo esta distinción es un producto histórico directamente vinculado al surgimiento del capitalismo como modo de producción y al Estado-nación como forma política. En efecto, la propuesta de Jane Collier, Michelle Z. Rosaldo y Sylvia Yanagisako (1997), es que la familia no debe verse como una “cosa” concreta que satisface “necesidades” concretas, sino como una construcción ideológica con implicaciones morales. Para estas autoras, debe entenderse a la familia como una unidad ideológica para develar el complejo proceso dialéctico a través del cual las relaciones familiares y “la familia” como construcción, se transforman mutuamente, para así examinar la forma en que las personas y las instituciones estatales actuaron, y no sólo reaccionaron, asignando a grupos de parentesco ciertas funciones de las que se los responsabilizó legalmente.

Este enfoque permitió analizar al capitalismo como un modo de producción sostenido a partir de un modelo occidental de familia, sexualidad y procreación así como considerar al ámbito privado como una esfera de relaciones de producción (Federici, 2014) y problematizar la

escisión entre producción y reproducción subrayando la superposición y dependencia mutua entre ambas esferas (Benería, 2006; Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Pérez Orozco, 2014).

Finalmente, en el recorrido de los tres apartados que dan forma a este capítulo, trabajaré a partir de tres aristas de la desigualdad de género: las disputas por la autoridad en el espacio trabajo; la injusta y desigual distribución de las tareas de cuidado; y la violencia de género como condición de la experiencia de las mujeres.

Los compañeros se creen jefes: jerarquía y poder

Una de las manifestaciones más explícitas del cuestionamiento hacia las mujeres y hacia su capacidad para desempeñarse en ciertas especialidades -en particular aquellas altamente masculinizadas- resulta del hecho de que el control, el manejo de situaciones de riesgo y el liderazgo son generalmente asociados con atributos masculinos.

Mirta entró al ferrocarril en el año 2011 al sector de Limpieza, un espacio donde en ese entonces los varones eran mayoría y aunque fueran compañeros y no superiores, desde el principio la hostigaron con órdenes y mandatos. En su relato expresa que para las primeras trabajadoras nada fue fácil, sobre todo porque ingresaron en un espacio que les era hostil y no había ningún tipo de organización que tuviera en agenda los derechos de las mujeres que ingresaban a trabajar entre una mayoría masculina. Por eso narra que, desde su ingreso al ferrocarril, no fue sencillo abrirse paso en un espacio dominado por varones:

Cuando ingresé al sector de Limpieza había muchos varones. Era como que se imponía el varón y vos tenías que hacer lo que decían tus propios compañeros que eran pares, no tenían un cargo mayor. Eran pares tuyos, pero se sentían jefes, se creían jefes, entonces era un poquito complicado. Hasta que sacaron a los varones, y nos quedamos solamente mujeres (Entrevista a Mirta, trabajadora de boletería, 7 años de antigüedad, 23 de mayo de 2019).

En este contexto, las trabajadoras suelen padecer situaciones discriminatorias que adoptan diversas formas: la indiferencia, el quedar relegadas, la falta de acatamiento hacia su

autoridad o la ridiculización a través de chistes y bromas. Hoy, Limpieza es un área donde predominan las trabajadoras mujeres, siguiendo los patrones del estereotipo que coloca a las mujeres en puestos acordes a la prolongación de las funciones del hogar. Además, no puede dejarse de lado que es el escalafón más bajo en la escala de categorías, lo cual se corresponde con los salarios más bajos del ferrocarril.

Luego de transitar por esta experiencia en el sector por donde pudo hacer su ingreso al ferrocarril, Mirta estuvo 8 meses en Evasión, el área de Control de Pasajes, antes de desembarcar definitivamente en Boletería. Evasión es un sector que está muy expuesto al “*choque*”, ya que desde ahí se lidia con pasajeros y pasajeras que necesitan viajar pero muchas veces no quieren o no pueden abonar su boleto.

Yo pasé a Evasión, ya es mixto, tenés varones y mujeres. En Evasión la verdad que es tranquilo por algunos momentos, pero la gente no te respeta como mujer igual. Cuando vos estás picando boletos, se piensan que como vos sos mujer te van a pasar por encima. El hombre es muy machista y no quiere que la mujer le diga “che no pagaste el boleto, tenés que pagarlo o pagá la multa”. Entonces se tenía que imponer un poquito el compañero hasta que uno (o una) se va formando y ya sabe cómo manejarse con el pasajero sin faltarle el respeto (2da Entrevista a Mirta, trabajadora de boletería, 7 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

En este breve relato pueden verse algunos de los obstáculos con los que Mirta tuvo que lidiar durante su trayectoria laboral en los distintos puestos que fue ocupando a lo largo de los años. Estas dificultades a sortear pueden aparecer tanto del lado de sus compañeros varones, como de parte de los pasajeros, ante quienes las trabajadoras ferroviarias deben de alguna manera “*justificar*” su autoridad. Del mismo modo, Mirta cuenta experiencias de compañeras que trabajan como guardas, quienes son cuestionadas al tomar decisiones importantes referentes a la seguridad en las formaciones. A pesar de portar el mismo uniforme, no es lo mismo ser un guarda varón, que una mujer ocupe ese puesto y deba dar órdenes a los maquinistas, conductores del tren.

Muchas veces las compañeras escuchan “¿por qué lo frenaste? (haciendo referencia al tren) me estás haciendo perder el tiempo”. Vos fijate que el maquinista lo que hace

es abrirte las puertas cuando vos llegás a destino, entonces es muy difícil cuando una mujer tiene que frenar el tren. ¿Por qué? Porque ellos llegan por tiempo como los colectiveros, si se pasan del tiempo les llaman la atención, y les hacen informe (2da Entrevista a Mirta, trabajadora de boletería, 7 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

En este testimonio queda explicitado que el planteo responde a una cuestión de género. Efectivamente, las mujeres que trabajan en el ferrocarril se ven en la obligación de reforzar una autoridad que tendría que estar asegurada simplemente con el puesto que ocupan. Es decir, no basta sólo con el hecho de llegar a ocupar determinados puestos gracias, como en este caso, a la organización sindical. Una vez conseguidos estos puestos, las mujeres deben enfrentarse con el problema que por más que consigan acceder a determinados espacios de poder, deben reafirmar su autoridad y su capacidad una y otra vez, cosa que no sucede o no se les pide a sus compañeros varones, a quienes nadie se le ocurriría cuestionar en una situación de las mismas características.

El problema del poder y la autoridad en el día a día del trabajo también surgió con fuerza, en una ronda íntima con cuatro compañeras, mientras esperábamos que comience una jornada de capacitación realizada en la Seccional Alianza de la Unión Ferroviaria en Santos Lugares. Lorena, encargada de Boletería de una de las estaciones de la LSM contó una anécdota ilustrativa sobre una discusión sucedida en la semana a propósito de un baño clausurado y un hombre de la zona que todos los días se acerca para utilizarlo, que se encuentra en situación de calle. La situación puntual se dio entre la encargada de la Boletería y un boletero, sobre la posibilidad de dejar pasar al hombre a un baño de uso exclusivo para personal de la empresa. La encargada relata que, después de discutir sobre dejar pasar o no al hombre al baño, el boletero terminó cediendo, al decir: *“hacé cómo quieras, la que manda sos vos”*. Es ahí que una compañera interrumpe el relato afirmando: *“Claro, andá que le vaya a discutir a otro jefe cualquiera sobre una medida que tome en su boletería. Sólo cuestionan a las mujeres.”*

Entonces, yo aproveché la oportunidad para intervenir en la charla indagando acerca del problema de la autoridad de las mujeres frente a los varones, aunque éstas tengan un cargo superior³¹:

D: Tuviste que reafirmar tu posición al ser cuestionada por tu compañero de trabajo.
Encargada de Boletería: Si, tuve que discutir con mi compañero, en realidad soy su encargada, pero tuve que discutir porque él no quería dejar entrar al hombre a nuestro baño. A veces, a la boletería entra gente que no conozco, pero que están bien vestidos. Nadie hace preguntas y pasan como si fuera su casa ¿por qué no dejar pasar a un viejo que necesita pasar al baño? (Relato de Maria, encargada de boletería, 4 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

En cuanto a los lugares que las mujeres han llegado a ocupar en el ferrocarril, puede verse que la diferenciación se construye, en primera instancia, desde la empresa que legitima los espacios según el género de los postulantes. Por lo tanto, los varones al configurar sus oficios desde sus inicios en la empresa, construyen su independencia y su identidad en el trabajo. A diferencia de esto, para las mujeres el trabajo resulta algo complementario, excepcional y temporario (Queirolo, 2018). El trabajo de Graciela Queirolo estudia cómo las condiciones de subordinación de las empleadas frente a sus compañeros varones pueden traer, como consecuencia indirecta, el abandono del mundo laboral.

La forma en que la desigualdad de género se manifiesta en las distintas experiencias laborales de las trabajadoras puede traducirse en cuestionamientos hacia las capacidades de las mujeres y sus desempeños. El cargo formal, o nivel de jefatura y la validación institucional para ocuparlo no suelen ser legitimadores suficientes de sus capacidades y trayectorias, sino que tienen que ser reforzados por las mujeres en su labor cotidiana. Finalmente, como un aspecto cotidiano de la desigualdad de género, queda en evidencia que más allá de cumplir con sus tareas, las trabajadoras tienen que estar permanentemente validando su autoridad.

³¹ Los testimonios de las trabajadoras son citados de forma textual en caso de entrevistas grabadas. En esta oportunidad los diálogos fueron registrados en un cuaderno de campo, por lo que este fragmento ha sido reconstruido de la manera más fiel posible.



Imagen 7: Trabajadora de Evasión en Estación Devoto, LSM.

Siempre pensé en mi trabajo pero no pensé en mí: la tensión de criar y trabajar

En los últimos años se han llevado adelante numerosos estudios sobre las implicancias de los cuidados en la vida de las personas, abordados especialmente desde la perspectiva de la economía feminista. Desde esta posición los cuidados son definidos como todas aquellas tareas realizadas en forma cotidiana para el sostenimiento de la vida y para satisfacer las necesidades básicas. En otras palabras, los cuidados refieren a aquellas actividades indispensables para satisfacer las necesidades básicas de la reproducción de las personas, brindándoles los elementos físicos y simbólicos que les permiten vivir en sociedad (Rodríguez Enríquez, 2015; Rodríguez Enríquez y Marzoneto 2016).

El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad³², creado en diciembre del 2019 como reflejo de la importancia que la agenda de género asumió en los últimos años en la política pública, promueve el reconocimiento de los cuidados como una necesidad, un derecho y un trabajo:

Una necesidad porque sostiene el desarrollo de la vida a lo largo de todo su ciclo.

Un derecho para quienes reciben cuidados, pero también para que las personas que han cuidado históricamente puedan elegir cuidar, y si lo eligen, que puedan hacerlo en las condiciones laborales y de protección social que corresponden.

Y un trabajo corporal, mental y emocional que requiere organización, tiempo, capacidades y saberes y poseen un valor económico invisibilizado.

En Argentina, como en América Latina, una de las premisas vinculadas a los cuidados es que se encuentran familiarizados y feminizados (Pautassi, 2007), es decir, las responsabilidades se concentran, principalmente, en las familias y, dentro de ellas, mayoritariamente en las mujeres y LGBTI+. Por ello, la distribución de la carga de este trabajo es desigual e injusta: afecta, con mayor profundidad, los proyectos de vida, el desarrollo profesional y personal y la autonomía económica de las mujeres. En este sentido, las mujeres enfrentan barreras para acceder, permanecer y desarrollarse en espacios laborales; se concentran en ocupaciones

³² Para más información consultar el Cuadernillo “Igualdad en los cuidados” (2021) de Editorial Mingéneros disponible en <https://editorial.mingeneros.gob.ar:8080/xmlui/handle/123456789/18> .

menos valoradas; tienen más dificultades para insertarse laboralmente y menos oportunidades producto de la segregación laboral; perciben menos ingresos como resultado de la discriminación salarial y registran mayor informalidad y menos protección social; tienen mayor participación en el trabajo productivo total de la población, ocupan menos puestos remunerados que los varones y son quienes más asumen las tareas domésticas y de cuidados. La organización social de los cuidados actual, es decir, la forma que las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias entienden, producen, gestionan y distribuyen este trabajo, es desigual. La injusta distribución de los cuidados entre los géneros está en el corazón de la desigualdad y es la condición para que se reproduzcan las violencias de género. En efecto, según la última encuesta de uso del tiempo, las mujeres destinan 6.31 horas por día a los cuidados, mientras que los varones destinan 3.40 horas diarias³³. Además, en hogares con personas que demandan cuidados (personas de hasta 14 años y mayores de 14 que así lo requieran), las mujeres y LGBTI+ participan de las tareas no remuneradas en un 93.8% mientras que los varones lo hacen en un 74.1% (Fuente: ENUT, 2022). En efecto, la brecha laboral alcanzó el 27,7% en el año 2022: las mujeres ocupadas debieron trabajar 8 días y 10 horas más que los varones ocupados para ganar lo mismo que ellos en un mes³⁴.

Cuando me encontré con Margarita para hacer una entrevista y le pregunté por su trayectoria de vida, eligió comenzar a contar su historia narrando su experiencia con la maternidad, dejando entrever la tensión entre las exigencias del trabajo asalariado fuera del hogar y las tareas de cuidado que demanda una familia. Cocinar, lavar y planchar la ropa, limpiar la casa, atender espacios comunitarios y cuidar a personas son actividades esenciales y necesarias que realizan día a día, mayoritariamente, mujeres y LGBTI+. Debido a esto, analizar el trabajo doméstico y las tareas de cuidados no remuneradas resulta un punto clave para entender la desigualdad en el ámbito laboral. Margarita relata que al transformarse en madre de su único hijo, Alejandro, resignó la dedicación a su actividad laboral para dedicarse por unos años, a tiempo completo al cuidado del niño. A lo largo de su testimonio, Margarita remarca una y otra vez los efectos y condicionamientos que tuvo para su vida laboral el hecho

³³Instituto Nacional de Estadística y Censos. Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021 : resultados definitivos / 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2022. Libro digital, PDF

³⁴ Fuente: Informe "¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina". 2do trimestre 2022. Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG). Ministerio de Economía.

de ser la única persona a cargo de los cuidados de su hijo, además de las dificultades que debió sobrellevar por recaer solamente en ella la generación de ingresos para el sustento de su hogar.

Cuando me casé ya había aceptado el retiro voluntario para quedarme en casa y dedicarme a la familia. Luego nació mi hijo y pude estar con él en sus primeros 3, 4 años. Luego, de a poco empecé a agarrar trabajos de pocas horas, porque me separé y el padre no pasaba ni un peso. Cuando pude reingresar al ferrocarril, mi hijo ya entraba en la adolescencia y se quedaba solo. Porque es muy difícil trabajar con dedicación de tiempo completo y criar a un hijo sola (Entrevista con Margarita, ferroviaria jubilada, 30 noviembre de 2019).

La feminización del trabajo de cuidado impacta en la vida económica de las mujeres y LGBTI+, explicando gran parte de las tasas de “inactividad”, desempleo e informalidad que les afectan particularmente y produciendo, además, pobreza y desigualdad en las familias. Los datos que respaldan estas afirmaciones diferencian que mientras las familias de altos ingresos pueden pagar buenos servicios de cuidado, lo que les permite seguir trabajando y recibir cuidados de calidad, las mujeres de familias de bajos ingresos no pueden pagar por esos servicios y tienen que hacerse cargo ellas mismas, destinando gran parte de sus jornadas a los trabajos de cuidado. Efectivamente 7 de cada 10 hogares que dedican horas diarias de cuidado a niñas de hasta 14 años, son hogares pobres. (Fuente: Mapa Federal del Cuidado, 2021). En nuestro país, como en el mundo, el ingreso masivo de mujeres al mercado laboral remunerado no estuvo acompañado por una redistribución más equitativa entre los géneros al interior de los hogares. Esto impactó en las trayectorias laborales y oportunidades disponibles para mujeres que –como Margarita- deben encontrar la manera de compatibilizar los trabajos de cuidado realizados en el ámbito doméstico con sus tareas en el mercado laboral remunerado.

En cuanto a la cuestión financiera, es importante resaltar que el acceso a un salario estable tiene directa relación con las posibilidades de las mujeres en situación de violencia de liberarse de estas relaciones, más allá de los otros tantos factores que deben tenerse en cuenta. En este sentido, el compromiso frente al trabajo y la dedicación horaria son dos de los aspectos más cuestionados a las mujeres que trabajan en ámbitos altamente

masculinizados, donde prevalecen sesgos que asocian la maternidad con una menor dedicación hacia el trabajo.

En la primera etapa era libre, era soltera. Y en la última etapa, a mis cincuenta años, ya tenía un hijo de alrededor de quince en ese momento, a cargo mío. Yo pude ser “*una menos*” una mujer golpeada, pero fui muy valiente y salí a tiempo de esa relación. Le abrí una causa y él no me molestó más a través de los años. Pero nunca más le volví a insistir por la paga (de la cuota alimentaria por la mantención del hijo en común) aunque nunca la cumplió (Entrevista con Margarita, ferroviaria jubilada, 30 noviembre de 2019).

Varios trabajos han abordado la situación en la que, al estar a cargo de los trabajos de cuidado en el ámbito privado, las mujeres que salen a cumplir con una jornada laboral fuera de sus hogares deben regresar a encargarse del trabajo doméstico, coartando las posibilidades de dedicar su tiempo a otras actividades, como por ejemplo, estudiar (Torns, 1995; Carrasquer, 2009). Esto refiere al hecho que las mujeres tienen una doble jornada laboral, término forjado por el movimiento feminista que comienza a utilizarse a partir de la incorporación de las mujeres al ámbito público, más precisamente a la esfera del trabajo remunerado, pero sin dejar de ocuparse de las tareas domésticas y de cuidados propias de sus hogares y sus familias. En algunos casos se habla incluso de triple jornada cuando también asisten a trabajar en espacios comunitarios y cuando hay participación política en organizaciones sociales o sindicales.

A este respecto, no puede dejarse de lado el hecho de que la maternidad obligatoria ha resultado la barrera más fuerte como instrumento de control de las mujeres, relegándolas al ámbito doméstico, privado e invisible (Barrancos, 2002). Así, la maternidad como obligación ha significado un freno a las posibilidades de las mujeres y un obstáculo para la igualdad y la autonomía. Esto resulta contrastante con lo que ocurre en los varones y la paternidad, que no conlleva las mismas ataduras frente a las tareas de cuidado, sino que continúan con las mismas posibilidades de intervenir en la vida pública, e incluso pueden aumentar sus horas de trabajo fuera de la casa a causa de precisar de más ingresos para mantener a sus familias. Esta asignación diferencial de responsabilidades es garantizada en la medida en que el trabajo doméstico se apoya sobre las bases del amor maternal (Güida, 2007), como una condición

natural de las mujeres. En este sentido, Margarita relata cómo recién pudo tomar un trabajo como personal viajante en el área Operativa del ferrocarril, una vez que su hijo creció, ganando autonomía y desprendiéndose de las tareas de cuidado.

Me liberé de un hombre golpeador, puedo decir que soy feliz porque me siento libre, ya no tengo ninguna sombra de ese pasado. Y si, fue cuando mi hijo ya era grande, que yo pude subirme a un tren. Cumplí como madre correctamente porque yo trabajaba y lo atendía, nunca desatendí a mi hijo, jamás. Siempre pensé en mi trabajo pero no pensé en mí. Nunca más tuve una pareja. Pero el trabajo era mi felicidad. Es mi felicidad (Entrevista con Margarita, ferroviaria jubilada, 30 noviembre de 2019).

En el caso de Mirta, ella convive con su hija y sus dos nietas, pero no tiene obligaciones directas de cuidado con ellas. Su rol dentro de la familia es el de sostén económico, en este caso, de una familia de mujeres, quienes dependen económicamente de su aporte para el sustento diario, más allá de la Asignación Universal por Hijo que percibe la madre de sus nietas. Ella todos los días madruga, se levanta antes del amanecer y regresa por la tarde. Esto es posible en esta etapa de su vida, dado que ya no tiene menores a cargo.

Las relaciones entre el modelo de familia patriarcal y las dificultades para compatibilizar la maternidad con la vida pública fueron analizadas de manera pionera por Simone de Beauvoir. En *El Segundo Sexo* (1949), esta autora sostuvo que las dificultades que experimentaban las mujeres con la maternidad y la difícil compatibilidad con la vida pública estaban condicionadas por la estructura social. En esta obra fundante del feminismo, la filósofa francesa resalta las dificultades que atraviesan las mujeres que de alguna forma se animan a desbordar los modelos convencionales; la falta de reconocimiento en el trabajo; la dificultad del trato con los compañeros y en las relaciones íntimas, como esposas o como madres. En la misma línea, expresa que las mujeres se sienten divididas entre el trabajo y la familia y que esta situación las agota y muchas se sienten deprimidas y paralizadas en sus tareas. En estas circunstancias, concluye, pocas mujeres pueden tener seguridad en los espacios masculinizados. En este marco, puede observarse un punto de coincidencia entre De Beauvoir y otras pensadoras pioneras del feminismo, en que el acceso al empleo remunerado fue entendido como apertura de posibilidades de autonomía para las mujeres.

Las teóricas feministas y especialmente la economía feminista han señalado la centralidad de los trabajos de cuidado tanto para la reproducción de la vida como para la acumulación capitalista, así como el hecho de que estos trabajos considerados reproductivos recaen mayoritariamente sobre las mujeres (Carrasco, Borderías y Torns, 2011; Picchio, 2005; Faur, 2014; Rodríguez Enriquez, Partenio y Lattera, 2018). De este modo, la experiencia de las trabajadoras en el ferrocarril no puede ser desligada de los trabajos reproductivos que desarrollan y cómo estos marcan tanto los tiempos que disponen para el trabajo remunerado como la valoración que realizan del mismo como espacio de oportunidades para la independencia económica y, especialmente, para salir de relaciones violentas. En particular, el trabajo de Florencia Pacífico (2022) me ha permitido reflexionar sobre el hecho de que los cuidados están vinculados a la feminización de la pobreza: no lo viven de la misma forma las mujeres de clases altas que las mujeres de los barrios populares. La feminización del trabajo de cuidado no solo impacta en la vida económica de las mujeres y LGBTI+, explicando gran parte de la inactividad laboral, el desempleo y la informalidad en Argentina, sino que también produce pobreza y desigualdad en las familias y en la sociedad.

Esto es urgente: violencia machista en su punto más extremo

Habían pasado tres meses del femicidio de Carmen Alejandra Luján, empleada de la Boletería de la Línea San Martín ocurrido el día 3 de marzo de 2019, cuando se realizó un homenaje en su memoria en la estación Caseros, donde prestaba servicios. Carmen tenía 30 años de edad al momento de su femicidio³⁵. El concepto de femicidio describe un acto de la máxima gravedad que suele ser acompañado por un conjunto de acciones de extrema violencia y contenido deshumanizante, como ser una violación o violencia sexual. También es menester destacar que, como vienen señalando movimientos sociales y teóricas feministas, jamás hay responsabilidad alguna en la mujer atacada y que estas muertes violentas no son excepciones, ni hechos monstruosos, sino que son expresiones extremas que han sido

³⁵ El 14 de Noviembre del 2012 se sanciona la ley 26.791. La misma modifica el artículo 80 del Código Penal Argentino incorporando la figura del femicidio. Consultado en https://oig.cepal.org/sites/default/files/2012_arg_ley26791.pdf

configuradas social y culturalmente. Estas situaciones se hallan conectadas a otras formas de violencia y son inherentes a modos de relaciones dominantes, donde son producidas y contenidas, como lo es el patriarcado.

Llegué al homenaje invitada por Mirta, viajando nerviosa en el tren, tratando de reflexionar acerca de la conexión entre la desigualdad laboral y la violencia de género. Mientras esperaba en el andén un servicio con una frecuencia bastante baja, en la estación sonaba repetidamente por los parlantes un anuncio contra la violencia hacia las mujeres. *“El 90% de las mujeres sufrió acoso en algún momento de su vida. Para reporte y contención, mandá ACOSO al 666.”* Me resultó extraña la forma elegida para hacer llegar el mensaje, ya que entremezclaba lo que debiera ser una denuncia, con la modalidad “llame ya” o votación de los concursos de la televisión y reality shows. Más allá de esto, para mí quedaba en evidencia la intención por parte de la empresa de visibilizar el problema, proponiendo una comprensión de la violencia de género como algo cotidiano y no una excepción.

Aquella tarde nos reunimos para hacer visible, homenajear y exigir justicia ante un hecho de femicidio que había cobrado la vida de una trabajadora ferroviaria. El agresor, quien se entregó a la Policía para confesar el crimen días después de cometerlo, es Sergio Elvijo Fernández, conocido con el sobrenombre de Teco y supuesto “amigo” de Carmen, y ex compañero de trabajo en la Línea San Martín. El femicida estaba obsesionado con Carmen e insistía en comenzar una relación amorosa con ella, a pesar de haber recibido constantes negativas. Mirta me contó por teléfono que el femicidio ocurrió muy cerca de su lugar de trabajo, en el departamento en que vivía Carmen de la localidad de Caseros, lugar en donde hasta el momento del femicidio ella atendía una de las ventanillas de la boletería. El femicida había sido despedido un tiempo atrás de la empresa Trenes Argentinos, lugar donde se conocieron, aunque continuaron con el vínculo que los unía. A pesar de haber hablado con distintas personas sobre el hecho, no pude lograr obtener información certera sobre la causa del despido del femicida.

En el homenaje, la mayoría de los presentes estaban uniformados según las distintas especialidades del ferrocarril, y las mujeres eran mayoría. Muchas vestían remeras de la Juventud Ferroviaria Línea San Martín y del Sindicato UF y flameaban banderas alusivas, de

Unión Ferroviaria, de la Juventud Sindical UF y de La Fraternidad, gremio que agrupa a los maquinistas.

El acto consistió en la inauguración de un banco rojo y una placa en memoria de Carmen Alejandra Luján, en la estación Caseros del ferrocarril, junto al presidente de la empresa Trenes Argentinos, Marcelo Orfila, el intendente de Tres de Febrero Diego Valenzuela, la directiva nacional Karina Benemérito, miembros de la Juventud Nacional Unión Ferroviaria y familiares de Carmen, exigiendo justicia por el femicidio de la compañera.



Imagen 8³⁶: Homenaje en memoria de Carmen Alejandra Luján, estación Caseros del Ferrocarril San Martín, Provincia de Buenos Aires.

³⁶ Todas las fotos fueron tomadas por la autora de la tesis, a excepción de esta fotografía, extraída del Facebook Mujeres Ferroviarias UF - Lista Verde.

En el discurso de apertura del homenaje, la directiva nacional de la Unión Ferroviaria, Karina Benemérito, como principal oradora, manifestó:

Como representante femenina del gremio, tengo que decir que estamos ante la necesidad de declarar la emergencia en cuanto a la violencia de género, esto es urgente, más que ser urgente, llega tarde ante una situación como esta. Por esto entendemos que es fundamental la formación, la escucha, el acompañamiento y el apoyo que tengamos que dar ante cada caso que se nos cruce, ante cada situación de violencia. Y esto va tanto para las mujeres como para los hombres, que también tienen que hacerse cargo de lo que les toca, charlar entre compañeros, inhabilitar ciertas prácticas que siguen estando tan arraigadas en todos los ámbitos, y también en el ferrocarril. No podemos permitir más situaciones de violencia. La violencia de género nos atañe a todos, sólo de manera organizada podemos frenar algo tan terrible como los femicidios. Muchas veces los vemos por la televisión y parece algo que le pasa a otra gente, pero hoy esto se nos “metió” dentro del ferrocarril.

Continuando con su discurso, Karina Benemérito se refiere a la importancia de luchar de manera activa contra la violencia de género en todas sus modalidades:

Que la violencia no es sólo con un femicidio, sino que hay violencia con el jefe, con el compañero, con el supervisor, con el jefe inmediato, y nos callamos. (...) estoy convencida que si seguimos callándonos, vamos a seguir poniendo bancos rojos en las estaciones. A las compañeras y a los compañeros les pido de corazón que empecemos a trabajar por alzar la voz, no nos dejemos silenciar, porque si nos silenciamos todos, somos cómplices de lo que pasa. Y no tenemos que ser cómplices.

El acto se desarrolló en silencio y en un clima de profunda tristeza. En la ronda final antes de despedirnos, Patricia, agremiada de la UF destacó la incidencia del contexto político en el que se desarrollaron los hechos:

No podemos dejar de lado el hecho de la responsabilidad del Estado en todo esto. El macrismo desfinanció todos los dispositivos de ayuda a las mujeres. Y en estos años aumentaron los femicidios en un porcentaje enorme, no recuerdo exactamente pero escuchábamos el otro día que ahora matan a más de una mujer por día. Las mujeres nunca estamos seguras, ni siquiera en nuestras casas, tampoco en nuestro trabajo. Tenemos varias compañeras con Perimetral y con Prohibición de Acercamiento

ordenada por un juzgado y los maridos las esperan a la salida del turno. Ellos se ponen violentos, muchas veces no se bancan que la mujer gane más que ellos, muchas de nosotras tenemos maridos, las que todavía tienen marido, que viven de las changas. “La olla”, como se suele decir, la paramos nosotras en las casas, y eso para el hombre es difícil de aceptar (Relato de Patricia, trabajadora de Evasión, 4 años de antigüedad, 5 de junio de 2019).

A esto, una trabajadora que portaba el uniforme marrón claro característico del Área de Limpieza, respondió con los efectos que la violencia machista deja en las mujeres:

Mi hija se está separando. Ayer la llamé y no me atendía, hoy de vuelta y nada... cuando por fin me contesta le digo... no me hagas esto, no ves que no puedo dormir. Me quedó patente la violencia del femicidio (Relato de Susana, trabajadora de limpieza, 3 años de antigüedad, 5 de junio de 2019).

Las experiencias de las trabajadoras ferroviarias nos llevan a plantear el interrogante sobre las relaciones entre las desigualdades de género en el ámbito laboral, el empoderamiento de las mujeres y la violencia de género. Las ideas de la socióloga mexicana Teresa Incháustegui Romero (2014) pueden resultar enriquecedoras dado que la autora propone que la violencia funciona como un instrumento de control de parte de los varones para contener los avances de las mujeres en la sociedad y mantenerlas en los roles tradicionales de género, alejándolas del espacio social y del mercado de trabajo. En definitiva, el recrudecimiento de la violencia hacia las mujeres se debe, según la autora, a *“la puesta en marcha de un dispositivo de poder masculino para restablecer o mantener, simultáneamente tanto en lo individual como en lo colectivo, las posiciones de dominio varonil”* (2014: 381). En esta misma línea, el movimiento feminista en nuestro país ha demostrado y politizado la conexión entre la violencia machista y la violencia económica, tomando en cuenta el aumento exponencial en la coyuntura actual de la violencia doméstica (Cavallero y Gago, 2019; Cavallero, Gago, y Perosino, 2020). Estas autoras afirman que el empoderamiento económico de las mujeres es uno de los condicionantes para el recrudecimiento de las violencias. En otras palabras, fallarle a la obligación que manda el patriarcado, aumenta y agudiza la violencia por motivos de género.

En relación al análisis de las dimensiones materiales de las violencias contra las mujeres, Jules Falquet (2017) habla de una *“guerra de baja intensidad”*, resaltando un

despliegue persistente de las potencias guerreras y sexuales para afirmar el poderío de los varones sobre las mujeres y otras identidades no heteronormadas. En este marco, la citada socióloga lesbiana y feminista sostiene que la violencia constituye un instrumento para inculcar la aceptación de la jerarquía. Ahora, esa violencia “*era tan poco natural que era necesario aprender a ejercerla de cierta manera*” (Falquet, 2017: 80). En su libro *Pax Neoliberal*, la autora se detiene en el mundo del trabajo, específicamente en lo que respecta a la explotación de la fuerza de trabajo y al hacer mención de los femicidios, subraya que se ataca a las personas más importantes para la reproducción social y la acumulación de capital: las trabajadoras.

En efecto, es de destacar que son las mismas trabajadoras organizadas, a partir de sus propias experiencias laborales, quienes motorizan los espacios de aprendizaje y reflexión como los mencionados anteriormente. En este sentido, jornadas como la que se desarrollara con posterioridad al homenaje a Carmen Luján apuntan a problematizar esta situación desde una mirada crítica, que explicita que, así como existe una forma de ser varón, este camino en cuanto construcción social, también puede desandarse.

El hecho de ocurrir un femicidio en la Línea San Martín durante el transcurso de mi trabajo de campo me obliga a reflexionar acerca de la muerte violenta por razones de género, que en nuestro sistema penal está tipificada como femicidio. Lamentablemente, a medida que pasaron los meses dedicados a la escritura de la tesis, me enteraría que este no fue el único caso de femicidio asociado a la empresa Trenes Argentinos. En efecto, Milagros, en la jornada de capacitación realizada la misma tarde del homenaje, reflexiona al respecto, enumerando otros casos ocurridos en el ámbito del ferrocarril:

Lo alarmante de los femicidios es que no son situaciones aisladas. En la mayoría de los casos los femicidios son personas del círculo de la víctima, generalmente son parejas o ex parejas. No podemos perder de vista que en el ferrocarril somos casi 23 mil personas. Yo soy de un pueblo que es más chico que la cantidad de personas que trabajan en el ferrocarril. El año pasado un compañero nuestro del ferrocarril Roca se fue en su horario de trabajo y mató a su compañera. Le dijo a su supervisor voy a llevarle plata y vengo y la mató en su horario de trabajo. A nuestro compañero también de la Línea Roca, jefe de la Estación Tornquist, cerca de Bahía Blanca, a la hermana también la mató un compañero de trabajo que la perseguía, la acosaba y a

nuestra compañera del San Martín también la mató un compañero de trabajo. (...) No está pasando en otro mundo, es acá (Relato de Milagros, trabajadora de la Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad, 1 año de antigüedad, 5 de junio de 2019).

Las estadísticas oficiales indican que las mujeres, lesbianas, bisexuales, no binarias, travestis y trans víctimas de femicidio pertenecen al segmento poblacional que es potencialmente económicamente activo, siendo que sus edades se encuentran en mayor proporción entre los 25 y 34 años³⁷. Este dato puede leerse como que las mujeres somos más violentadas cuando estamos dadas a la tarea de producir y reproducir. Verónica Gago (2018) lo plantea vinculando la violencia que se ensaña especialmente contra el cuerpo de las mujeres, de las lesbianas, de las trans y de las travestis, con las violencias laborales, con las violencias institucionales y con las distintas formas de explotación, situación que, según esta autora, obliga a repensar el trabajo de un modo radical, mapeando el trabajo en clave feminista.

En este sentido, la legislación vigente en materia de violencias por motivos de género, es decir, la Ley 26.485 de Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la Violencia hacia las Mujeres, en su artículo Nro 5 define distintos tipos y modalidades posibles, entre ellas, la violencia laboral como:

Aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre su estado civil, maternidad, edad, apariencia física o la realización de test de embarazo. Constituye también violencia contra las mujeres en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual remuneración por igual tarea o función. Asimismo, incluye el hostigamiento psicológico en forma sistemática sobre una determinada trabajadora con el fin de lograr su exclusión laboral.

Unos días después del femicidio de Carmen Luján, la empresa Trenes Argentinos Operaciones junto con el Ministerio de Transporte publicaron un comunicado repudiando el episodio y resaltando las capacitaciones en materia de género que ha realizado el ferrocarril para sus empleados hasta el momento. El mismo aclara: “*Ya se llevan capacitadas más de*

³⁷ Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA). Corte Suprema de Justicia de la Nación. Datos correspondientes al año 2022, publicados el 01 de Junio de 2023.

6.500 personas y se realizan acciones en conjunto con el Instituto Nacional de las Mujeres³⁸ (INAM) como difusión de la línea 144 y un coche ubicado en distintas estaciones del tendido ferroviario donde se les da contención a mujeres que sufren esta problemática".

En este sentido, la violencia de género se ha convertido tanto en eje de procesos de movilización política –condensados en particular a partir de la consigna “Ni Una Menos”– como de políticas estatales (Laudano, 2017; Gago, 2018), entre las cuales cobra relevancia la ley 27.499, conocida como Ley Micaela, nombre que remite al femicidio de Micaela García. Esta ley obliga al Estado a capacitar en género y violencia contra las mujeres a todxs lxs trabajadores que presten funciones en la esfera pública, incluyendo entre ellos a los trabajadores y trabajadoras del Tren San Martín.



Imagen 9: Placa que recuerda a Carmen Alejandra Luján, colocada por compañeros del gremio Unión Ferroviaria en la estación Caseros del Ferrocarril San Martín.

³⁸ La actual gestión de gobierno, el Frente de Todxs tomó la decisión política de jerarquizar el ex Instituto Nacional de las Mujeres, otorgándole rango de Ministerio, actualmente Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

Por último, al reflexionar acerca del homenaje registrado, queda dando vueltas la idea que en ningún momento se mencionó o se hizo referencia al agresor, incluso teniendo en cuenta que el mismo fue empleado de la empresa Trenes Argentinos. Esto puede leerse como una forma de despegarse de lo sucedido, así como una manera de deslindarse de la responsabilidad de la empresa que impulsa junto con los gremios, la realización del homenaje.

En síntesis, la violencia de género es parte cotidiana de la experiencia de las mujeres en el trabajo ferroviario, tanto como amenaza latente y como experiencia vivida en carne propia o de compañeras de trabajo. Así, frente a los discursos sobre la peligrosidad del trabajo en el tren que analicé en el capítulo 1, que identifican a los pasajeros y a “la inseguridad” como origen de peligros para las trabajadoras, por el contrario, en su experiencia la violencia más letal se genera en las relaciones de mayor proximidad, ya sea con sus parejas o con compañeros de trabajo.

Reflexiones Finales (II)

En este capítulo abordé la experiencia de las trabajadoras ferroviarias, atendiendo a los modos en que ellas viven y problematizan las desigualdades en su día a día, desigualdades que se extienden más allá y más acá del espacio de trabajo del ferrocarril.

En primer lugar, los distintos testimonios reflejan que, a las dificultades para insertarse en el mundo del trabajo registrado, se suma que las ferroviarias deben lidiar con la falta de reconocimiento y disputas a su autoridad frente a sus compañeros varones. En especial, pude observar la compleja situación en la que las trabajadoras, en los casos en que se desempeñan en un puesto con cierto grado de poder, como puede ser guardas o encargadas de Boletería, deben reafirmar su autoridad de forma constante, ya que son cuestionadas al momento de dar indicaciones a los varones. En el segundo apartado, desplegué los modos en que la desigual repartición de los trabajos de cuidado según género suponen desventajas para las mujeres. Los trabajos de cuidados en sus hogares son impuestos socialmente a las mujeres como una responsabilidad biológica o “natural” mientras que no sucede lo mismo con varones. Estos son el núcleo de las desigualdades sociales dado que impactan de manera

diferente en términos de género y clase. Este hecho hace que las mujeres estén en condiciones desiguales y más precarias en comparación con los hombres, en detrimento de sus posibilidades y oportunidades de realizar trabajos fuera del hogar. En otras palabras, quienes más cuidan a diario son las personas más desprotegidas y menos reconocidas. Finalmente, pude observar que estas desigualdades tienen incidencia en variadas situaciones de violencia por motivos de género. Recuperando a Teresa Inchaustegui Romero (2014) –y retomando reflexiones antropológicas sobre las desigualdades- he buscado indagar sobre cómo se produce la relación entre desigualdades y violencias; y la complejidad de esta vinculación me ha llevado a entender que las desigualdades se sostienen en la amenaza de la violencia.

Las experiencias de las trabajadoras del ferrocarril San Martín apuntan a la necesidad de comprender el trabajo ferroviario en relación con el conjunto de sus vidas. Las desigualdades en el trabajo no se limitan al acceso al empleo remunerado, o a determinadas categorías del escalafón: implican experiencias específicas de las mujeres trabajadoras, que contrastan con las de sus compañeros varones, y están marcadas por los cuestionamientos a su autoridad, por la necesidad de combinar trabajos de cuidados no remunerados con el trabajo remunerado y por la violencia de género como experiencia y amenaza constante. En vista de esto, es que en el próximo capítulo me propongo profundizar en la participación de las mujeres ferroviarias en un proceso de organización colectiva.

CAPÍTULO 3 LA ORGANIZACIÓN EN MARCHA

Introducción

El 28 de marzo del 2022, a raíz de mi trabajo en la Dirección Nacional de Políticas de Cuidado, asistí al Museo del Bicentenario, detrás de la Casa Rosada, para participar de la primera jornada del seminario “*Endeudamiento, Géneros y Cuidado: un seminario sobre la perspectiva financiera de los cuidados*”, organizado en conjunto por el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación (MMGyD), la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres. Dicho museo está ubicado en las antiguas galerías de la Aduana de Taylor de la ciudad de Buenos Aires, por lo que el marco del encuentro resulta imponente ya que es uno de los escenarios desde donde el presidente Alberto Fernández suele hacer sus anuncios. En esta oportunidad, la entonces ministra de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Elizabeth Gómez Alcorta, y la secretaria Ejecutiva de la CEPAL, Alicia Bárcena cerraron el encuentro, donde se puso en cuestión la perspectiva financiera de la organización social y familiar de los cuidados, su injusta distribución en detrimento de la independencia social y económica de las mujeres y los altos niveles de endeudamiento de los hogares en general y de las mujeres en particular.

En medio de este escenario solemne y protocolar, me vi sorprendida al encontrarme con un grupo de trabajadoras pertenecientes a la agrupación *Mujeres Ferroviarias*, llegando con sus cuadernos en mano, listas para tomar apuntes. Su presencia allí me pareció disruptiva y potente, dada la evidente distancia con el contexto en el que yo realicé mi trabajo de campo. Este contraste generó en mí orgullo y una enorme sorpresa ya que esta situación hubiera sido impensada cinco años atrás. Esta situación demuestra que el hecho de organizarse ha sido un gran impulso para las trabajadoras, brindándoles la oportunidad de continuar creciendo y ampliar tanto sus horizontes como su incidencia en la agenda política

Por consiguiente, en el tramo final de esta tesis, profundizaré en el análisis del proceso de organización de las trabajadoras del tren a partir de distintas claves analíticas, recuperando algunos elementos de los capítulos anteriores. Partiendo del crecimiento de la agrupación *Mujeres Ferroviarias* y de la transformación del contexto social donde los feminismos

avanzan tanto desde las bases como desde las instituciones, me propongo reflexionar a partir de esta experiencia apoyándome en el trabajo de Cecilia Espinosa (2011) acerca de los sentidos de la “politización del género”, que se da en una agrupación de mujeres situada dentro de una organización gremial mucho más amplia. La autora reflexiona acerca del lugar que ocupa un Espacio de Mujeres como instancia orgánica dentro de una organización mayor, en su caso el Frente Popular Darío Santillán. En el trabajo mencionado, ella propone que en este espacio de militancia, la politización del género tenía lugar a través de un trabajo en tres niveles: sobre la “construcción de una visibilidad” de mujeres y de las relaciones de género, sobre la “vida cotidiana” de esas mujeres respecto a esas relaciones y sobre la “experiencia común” que construyen.

En esta línea, me propongo analizar la construcción de una agrupación de Mujeres Ferroviarias en el seno de un sindicato históricamente masculino, la Unión Ferroviaria. En un primer apartado, reflexiono acerca de los orígenes de esta organización de mujeres trabajadoras del ferrocarril, y en la forma en que los objetivos de la agrupación fueron modificándose con el tiempo: con esta idea trabajaré haciendo foco en las disputas y en las resistencias que se dan en el ámbito laboral y en las distintas modalidades de participación y representatividad gremial de las mujeres trabajadoras. Para esto, me apoyaré en la trayectoria de María Eugenia, en tanto referenta del espacio de militancia *Mujeres Ferroviarias*, dependiente del sindicato Unión Ferroviaria.

A continuación, me detendré en el material oficial rector del ferrocarril, con el fin de registrar las distintas formas de segregación de género a nivel institucional en pos de reconocer las modificaciones que se han dado a través de los años. Aquí mostraré cómo los avances producidos gracias a la organización de las trabajadoras contribuyeron a que la normativa oficial evolucione desde el Reglamento Interno Técnico Operativo, aún vigente, al Plan de Igualdad de Género en el Servicio Ferroviario Argentino.

Finalmente, me centraré en la forma en que el proceso de organización de las mujeres puso en cuestión determinadas prácticas o bien consolidó otras, modificando las relaciones de género en el trabajo ferroviario: compañerismo, cooperación, conflictos, disputas y relaciones de poder en los distintos espacios en los que se llevan adelante las actividades de las trabajadoras.

La agrupación *Mujeres Ferroviarias*

En el año 2016, en lo que fue mi primera aproximación al campo, las trabajadoras de la agrupación *Mujer bonita es la que Lucha*, del Ferrocarril Sarmiento, solían hacer gala de ser la única agrupación de mujeres ferroviarias organizadas del país. Tres años más tarde de aquella experiencia y con esa idea a cuestas, recorrí la LSM pensando, según lo que podía observar a simple vista, que en esta línea encontraba menos mujeres trabajando que en el resto de las líneas ferroviarias de la empresa Trenes Argentinos. La idea errónea que sostenía en aquel entonces y que gracias al trabajo de campo logré desterrar, era que en la LSM trabajaban menos mujeres que en la Línea Sarmiento, donde las ferroviarias se hallaban visiblemente organizadas.

Es importante agregar que, al afirmar que a simple vista podía observar menos mujeres trabajando en la LSM, la alusión era referida a la parte formal del trabajo en el tren. En efecto, en los andenes, la mayoría de los puestos de comidas eran atendidos por mujeres visiblemente precarizadas y en pésimas condiciones laborales. Fue una constante encontrar un puesto de venta de panchos o sandwiches a los lados de cada una de las estaciones, atendido casi siempre por una mujer. También en los kioscos de golosinas y de diarios y revistas, las mujeres eran mayoría. Lo mismo pasaba arriba del tren ya que entre los vendedores ambulantes se observaba un número importante de mujeres³⁹.

Así y todo, acceder a las mujeres organizadas de la LSM no fue fácil. El primer conocimiento que tuve de la organización *Mujeres Ferroviarias Línea San Martín* fue a través de las redes sociales, luego de rastrear en la página de Facebook de la *Juventud Sindical Ferroviaria LSM*, donde pude ver comentarios en los que se hacía mención a *Mujeres Ferroviarias*, agrupación de incipiente formación.

Las trabajadoras que contacté inicialmente no formaban parte de la organización. Hasta que una mañana de enero de 2019, en la estación de Bella Vista, vi a una trabajadora en los

³⁹ Para más información, consultar los trabajos de María Inés Fernández Álvarez acerca de la Cooperativa Vendedores Unidos del Tren San Martín, integrante de la Confederación de Trabajadores de la Economía Popular (CTEP) como por ejemplo *Nunca mafia. Experiencias de vida y formas de organización de vendedores ambulantes en espacios públicos*. En: *Bajo sospecha: debates urgentes sobre las clases trabajadoras en la Argentina*. Fernández Álvarez (et. al.). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Ediciones Callao, 2019.

molinetes de Evasión y volví a presentarme. Nuevamente expliqué mi trabajo y le conté que estaba al tanto de una agrupación de mujeres ferroviarias y que me gustaría contactarlas. Con sorpresa escuché que ella había formado parte de *Mujeres Ferroviarias* y luego había abandonado el espacio, aclarando, para mi confusión, que la organización había dejado de existir porque, según el diálogo que pude reconstruir a partir de las notas de mi cuaderno de campo: “...*esto es muy machista, mami*”.

D: ¿Cuánto tiempo participaste? ¿Lo hiciste desde el comienzo de la organización?

E: Si, al principio pasaban las compañeras recorriendo la línea y nos invitaban a participar. Yo creo que me perdí la primera reunión porque no podía pero después empecé a ir, porque íbamos todas juntas de acá de Bella Vista.

D: ¿Por qué dejaste de participar?

E: Lo que pasa es que tenía que ir a las reuniones sin comer, fuera del horario laboral y yo entro muy temprano. El día fuera de casa se me hacía muy largo (Relato de Elena, trabajadora de Evasión, 5 años de antigüedad, 8 de enero de 2019).

Luego, continuando con la conversación ya que el andén se encontraba semivacío, la trabajadora cambió de posición al recordar los encuentros de la agrupación y los temas que se abordaban en los mismos.

D: *¿Cómo fue tu participación en la organización?*

E: Las reuniones eran muy buenas, hablábamos de nuestras cosas entre compañeras, los problemas en el trabajo y en la casa. Muchas compañeras de acá tienen problemas con los maridos, no les gusta que trabajemos y que ganemos más que ellos.

D: *¿Y sobre las charlas de trabajo, qué temas discutían?*

E: Hay chicas que se ocupan del tema de los puestos que podemos ocupar. Yo acá estoy bien, pero están las que se ocupan de los reclamos, del gremio, y pelean para que podamos ser guardas. También sabían organizar a las compañeras para las marchas.

D: *¿A qué marchas fueron con la agrupación?*

E: Yo no fui a ninguna, porque ir hasta el centro me es muy complicado. Tengo tres chicos, uno de dos años. Mis compañeras fueron a la marcha del 24 de Marzo el año pasado, y a la de *Ni una Menos* también, cuando todavía se juntaban, no se el año pasado sino el anterior (en referencia a 2017).

D: ¿Entonces ya no existe más Mujeres Ferroviarias?

E: Mirá no estoy segura, creo que no se hacen más reuniones. Pregúntale a la boletera, la rubia de la ventanilla de la izquierda (Relato de Elena, trabajadora de Evasión, 5 años de antigüedad, 8 de enero de 2019).

De este intercambio pude recuperar algunos puntos importantes para profundizar en la organización de las mujeres ferroviarias. En primer lugar, las palabras de la trabajadora apuntaban a cuestiones vinculadas a la precariedad de las condiciones de vida y el modo en que la transitan en particular las mujeres, sobre todo en lo que respecta a la carga mental de organizar y prever las necesidades familiares que está, por lo general, en la cabeza de mujeres y LGBTI+ las 24 hs. del día. En segundo lugar, con respecto a la desigualdad de género en el ámbito laboral, me llevaba a observar cómo lo doméstico irrumpía en el espacio de trabajo en forma de cuidados, violencias y jerarquías en la pareja. En este sentido, las mujeres al organizarse como trabajadoras ferroviarias deben resolver cuestiones diferentes a las de sus pares varones, dado que para ellos la politización del trabajo no tiene que ver con sus hogares sino que significa llevar adelante discusiones sobre las paritarias o vacantes de trabajo, por nombrar algunos ejemplos.

Además, usualmente, cuando tuve oportunidad de intercambiar conversaciones con empleadas de Trenes Argentinos, luego de charlar con trabajadoras del sector Evasión fui derivada a la boletería. Todo parecía indicar que en este sector circulaba la información concreta en cuanto a las cuestiones de género, o bien, las trabajadoras así lo asociaron directamente en distintas oportunidades. Como explicación a esto, puedo inferir que a causa de que el sector Boletería está altamente feminizado, a diferencia de los sectores operativos, sus integrantes pueden cumplir con el papel de ser quienes activan las cuestiones asociadas al género, o a las mujeres. También pareciera que la boletería es el lugar donde están las voces “autorizadas” para hablar de un tema que nos atraviesa a todas las identidades. Una razón posible para esto es que se trata de un sector mejor jerarquizado en relación a las trabajadoras que trabajan en el andén, en este caso, en el sector de Evasión, dado que se encuentran expuestas al clima y al trato directo con pasajeros y pasajeras, mientras que las boleteras poseen mejores condiciones de trabajo, en principio un espacio cómodo donde pasar su jornada laboral.

En este sentido, es de destacar que muy frecuentemente, las trabajadoras con quienes he podido conversar me han pedido que hable con otra trabajadora, de categoría superior, como si ellas no tuvieran la idoneidad suficiente para hablar de estas cuestiones. Un resultado de mi investigación es que al mencionar la palabra “género”, esta era asociada directamente con la violencia, y al aclarar que la pregunta giraba en torno a la desigualdad, buscaban a una compañera “mejor capacitada” o referente para hablar del tema.

En cambio, cuando conocí a María Eugenia, militante de la agrupación *Mujeres Ferroviarias* desde sus inicios, encontré –además– otras preocupaciones: especialmente la importancia de “abrirse paso” y organizarse en pos de conseguir mejores oportunidades laborales. En cada una de las oportunidades en que nos encontramos a conversar, ella dejó muy en claro que su militancia tiene como objetivo derribar las barreras que encuentran las trabajadoras y profundizar en las modificaciones laborales necesarias para que puedan ejercer sus derechos. Maru enfatiza en su relato sobre el recorrido que fue trazando en los diferentes lugares que ocupó desde sus inicios en la empresa hasta convertirse en una referente en el sindicato, colectivizando los reclamos de sus compañeras. Además, deja en claro que la falta de mujeres en ciertas especialidades no significa que se dude de su capacidad o de su potencial, sino que muchas veces responde al desgaste que supone la búsqueda de oportunidades dadas las pocas chances de acceder a estos puestos

Ser guarda marcó algo muy importante personalmente para mí, crecí mucho. Crecí mucho como persona, me ayudó a madurar, con veintiún años arriba del tren, era chica. Sentía mucha responsabilidad y eso es lo que me llevó a madurar en la especialidad. Después sí me aboqué al sindicato. (...). Ser guarda marcó una parte muy importante, esa puerta, y haber cerrado un poco esa brecha de decir “la mujer no puede ser guarda” (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

El testimonio de Maru vincula de manera concreta el ascenso en la jerarquía laboral con la posibilidad de organizarse, a través de lo que denomina el “madurar” o su “crecimiento” personal. Estas dos cuestiones muestran el poder de la organización en la trayectoria de una trabajadora y las consecuencias que conlleva. En definitiva, evidencia que no es solamente el acceso a puestos jerarquizados en tanto posibilidad laboral, sino que es lo que ese acceso

habilita, al permitir nuevas posibilidades para las mujeres. Al respecto de esto, resulta pertinente retomar una lectura sobre la participación en clave feminista de Florencia Trentini, quién trabaja con las mujeres mapuche desde una perspectiva interseccional, atendiendo a las luchas que ellas enfrentan en cuanto a sus formas de habitar los territorios, vivir sus vidas y construir política. El orgullo que María Eugenia refiere muestra la relevancia de “que las compañeras se animen” y nos hace reflexionar sobre la forma en que se habilita o no la participación de las mujeres en el espacio de trabajo, quienes vienen desplegando distintas estrategias mediante la construcción de redes sororas (Trentini, 2021). Esta participación tiene significados concretos en sus condiciones laborales, por lo que sostener una política participativa resulta fundamental para producir su mundo.

Pero volviendo al tema de haber sido la primera compañera que se animó, siempre decíamos “¿por qué no hay mujeres?” y la realidad era que tampoco se postulaban. Me acuerdo de que cuando recién había entrado estaba barriendo los coches, y vi que habían venido dos compañeras, después de chusma pregunté y no habían dado con el porcentaje, con la puntuación.⁴⁰

D: ¿Al rendir el examen que habilita para ser guarda?

M: Claro. Pero ahí creo que la empresa tampoco forma a los trabajadores como debe formarlos. Por eso te digo: fue un largo trabajo, habré estado estudiando más o menos cerca de nueve meses, un año, cuando ya sabía que no quería quedarme picando boletos (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

La trayectoria de Maru está íntimamente ligada a la creación de *Mujeres Ferroviarias*, y en ese sentido su perspectiva ilumina los distintos ejes de la experiencia de las trabajadoras que se fueron politizando. *Mujeres Ferroviarias* se consolida como espacio de género dentro del sindicato Unión Ferroviaria, pudiendo rastrear su origen en los albores de la histórica movilización conocida como “Ni una menos” en el mes de junio de 2015. Esto que comienza

⁴⁰ El exámen que habilita para ejercer como Guarda tren está a cargo del Centro Nacional de Capacitación Ferroviaria (CENACAF), creado en 1985. Desde Agosto de 2015 el CENACAF fue instituido como Ente Rector de la Capacitación Ferroviaria a nivel nacional, por Resolución N° 1666/2015 del entonces Ministerio del Interior y Transporte de la Nación.

como un grupo donde se conversaba principalmente acerca de situaciones de violencia experimentadas dentro o fuera del ferrocarril, se constituye a medida que el tiempo transcurre como un espacio de reflexión y discusión que toma la desigualdad en el trabajo como eje transversal de las diferentes actividades que se propone. El crecimiento de la agrupación conlleva a repensar los objetivos de la misma a medida que los logros iban tomando forma. En un primer momento, el reclamo principal fue por el cupo femenino en distintas especialidades, con la figura emblemática del puesto de guarda y luego, continuando con la organización colectiva se disputaron espacios dentro del sindicato, lugares de dirección y se plasmó la necesidad de realizar cambios en el organigrama de la empresa, hasta llegar a la creación de una Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad, en el año 2020, con el compromiso de incorporar y transversalizar la perspectiva de géneros y diversidad en todo el organismo.

En efecto, Maru describe cómo fueron avanzando las implicancias de la agrupación de la que forma parte desde el inicio, a medida que ésta fue creciendo:

Las Mujeres Ferroviarias al principio teníamos como una tarea marcada los días del ferroviario, más abocado al sistema social-sindical. Pero nos empezamos a empoderar y ya en cada grupo pudimos conformarnos y hacer diferentes tareas. Pero la mujer es mujer, son mamás, y en los días del niño siempre quieren hacer algo, en el día del padre siempre quieren hacer algo, entonces como que tienen actividades más sociales. Pero lo que nos gustaría es involucrarlas más con respecto a lo que es el sindicato y la mujer; abocarnos a que sindicalmente tenemos que estar preparadas para defender nuestros puestos, que es eso lo que nos importa (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

La construcción de lo que Maru describe como empoderamiento está íntimamente ligada a la autonomía y a la posibilidad de tomar decisiones como mujeres –lo cual, en este caso, como desarrollé en el capítulo 2, implica realizar cuestionamientos a los propios compañeros varones. En este sentido, Marcela Lagarde (2005) define el empoderamiento desde el feminismo, como el proceso a través del cual cada mujer se faculta, se habilita y se autoriza, para hacer cosas y vivir con autoridad. El empoderamiento implica, según la autora, un

proceso de transformación mediante el cual cada mujer deja de ser lo que otros pretenden que sea, y se convierte en protagonista de la historia, la cultura y la vida social. En efecto, empoderarse significa desarrollar la conciencia de tener el derecho a tener derechos, reconocer la propia autoridad y confiar en la capacidad de lograr propósitos. Por eso, desde esta perspectiva feminista, empoderarse es algo que le sucede a cada una, fundamentalmente como resultado de un proceso colectivo, posible gracias al encuentro con otras. El empoderamiento, sostiene Lagarde, se concreta en el cambio de las mentalidades colectivas, en los discursos y las prácticas de instituciones sociales, civiles y estatales, en base a cambios normativos pero especialmente en cambios de prácticas culturales.

Entonces, la agrupación que comenzó organizando jornadas de celebración direccionadas a “lo femenino” tales como el Día de la Mujer o el Día de la Madre, ahora tiene además de estos, otros objetivos. Las acciones llevadas adelante apuntan a tener protagonismo en el sindicato, más allá de las actividades sociales enmarcadas dentro del espacio de género. En este sentido, las razones por las cuales las mujeres trabajadoras se organizaron son muy variadas y se han ido modificando con el correr del tiempo. En este caso, María Eugenia resalta que para ellas es importante organizar el Día del Niño. Y ella, como dirigente, aunque otras cuestiones le parezcan más importantes desde su feminismo y su apuesta política, respeta a quienes representa.

A través de los años, aquellas reuniones conmemorativas entre mujeres fueron tomando impulso, al tiempo que sirvieron como punto de partida para poder organizarse con sus compañeras. Por un lado, es evidente que las mujeres, a pesar de ser minoría en el ferrocarril respecto del total de trabajadores, tienen un papel muy activo en el sindicato. Su participación en la Unión Ferroviaria es elocuente ya que se enmarca en cuestiones sociales y políticas que abarcan a ambos géneros, aunque, en el día a día deben estar atentas a cuestiones inherentes a su posición como trabajadoras mujeres, que no son retomadas por sus compañeros varones. Además, queda de manifiesto que en la organización de las trabajadoras conviven distintas definiciones de las luchas y reivindicaciones que unen a las mujeres: la violencia, los puestos de trabajo y el escalafón, así como también el Día de las Infancias. Todas estas reivindicaciones, por supuesto, no están por fuera de disputas y resistencias, dentro y fuera de la agrupación.

En el mes de noviembre de 2019 fui invitada a participar de la Jornada de Género y Diversidad organizada por Mujeres Ferroviarias. Al llegar me recibió Eliana en la puerta y me acompañó a recorrer el salón, que había sido re decorado desde la última vez que estuve ahí, continuando en sintonía con carteles alusivos a la igualdad de género. Allí nos saludamos y comenzamos a charlar, formando una ronda donde también se sumó Maru. Eliana es la mayor de las dos y llevaba adelante la charla. Ellas dos eran las únicas personas dentro del salón que estaban vestidas de civil, es decir, que no portaban uniforme. Eliana hablaba desde su posicionamiento, poniendo en cuestión la forma en que el feminismo es percibido por sus compañeras, dejando entrever que para algunas el movimiento podía resultar alejado de sus vidas cotidianas.

Eliana: Mirá, acá tenés compañeras feministas de pañuelo verde y también de las otras, nosotras trabajamos para todas, más que nada en lo que nos falta ahora, que es la formación. Yo quiero sentarme a dialogar con los hombres si quiero igualdad. Tengo la obligación de hacerlo por la posibilidad que me dieron en el gremio. A los puestos que antes no podíamos ingresar, ya tenemos la posibilidad de acceder. Ahora queremos sentarnos a discutir política. Por eso estoy en la mesa de la CGT⁴¹. Nosotras no queremos quedar confinadas en la Mesa de Género. Por eso yo me siento con la CGT y no vamos sólo por el Cupo. Vamos por que la convivencia sea mejor. Acá hay un 30% de mujeres según el sector. Nosotras ya entramos, ya estamos adentro, ahora queremos desarrollar como corresponde nuestro trabajo y nuestras tareas. Eso es la igualdad de género para nosotras.

D: O sea que una vez que se sortearon algunas barreras el desafío es aún mayor, es sentarse de igual a igual a discutir la política.

E: Será una cuestión generacional, pero yo quiero estar en el lugar exacto donde se tomen las decisiones, no sólo con las mujeres. Reivindico y valoro las luchas del feminismo, pero por momentos siento que no alcanza con eso. Igualmente entiendo lo de la desigualdad y que muchas compañeras trabajadoras sufren violencia doméstica. Lamentablemente lo vemos y las escuchamos todos los días, cuando llega

⁴¹ La sigla corresponde a la Confederación General del Trabajo de la República Argentina, central sindical histórica de Argentina.

tu compañera y te das cuenta que la noche anterior no durmió, la pasó mal. Por eso empezamos a trabajar en esto. Pero tenemos que salir del lugar de víctimas para ir al frente. Nosotras ya estamos en ese camino, así que todo lo que vaya para ese lado suma (Relato de Eliana, trabajadora de Boletería, 4 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

La desigualdad de participación en el empleo de las mujeres en el ferrocarril se expresa además en una baja representación en el ámbito sindical. En efecto, la baja participación de las mujeres en los espacios donde se toman las decisiones es uno de los temas más importantes de un nuevo sindicalismo que se abre paso desde los feminismos, ya que la participación igualitaria de varones y mujeres se convierte ahora en un requisito para la mayoría de los gremios y nuevas agrupaciones de mujeres en el sindicalismo sostienen la bandera de que el acceso de las mujeres a los lugares de liderazgo es indispensable para la hablar de justicia social⁴². El acceso a los espacios de poder por parte de las mujeres se encuentra estructuralmente limitado por diversas cuestiones. La noción del *techo de cristal*, ya trabajada en el capítulo 1, resume la resistencia patriarcal a aceptar el ascenso de pares femeninas en los espacios jerárquicos, así como las limitaciones estructurales que se presentan para la misma. Por otra parte, al pensar en la renovación de la clase dirigente así como de los trabajadores que conforman cada sindicato, importa reflexionar y preguntarnos por la forma en la que impactan hoy los procesos de organización de las mujeres hacia adentro de los espacios y cómo ellas se verán o no representadas. De hecho, el acceso a cargos de decisión en las organizaciones se ha tornado una demanda fundamental en estos procesos de organización, como puede observarse en el trabajo coordinado por Nora Goren (2021). Las limitaciones que las mujeres encuentran en las organizaciones para ascender en el escalafón laboral tienen un correlato en una menor representación en las jerarquías sindicales. El sindicalismo ha sido vinculado desde sus comienzos al obrero y sus representantes han sido históricamente dirigentes varones (Aspiazu, 2015). De hecho, la representatividad de las mujeres en el ámbito sindical no sólo incumple lo dispuesto por la Ley de Cupo del año

⁴² Por ejemplo, ver el cuadernillo producido por la agrupación Mujeres Sindicalistas de la CGT en 2019, “La participación de la mujer: mundo laboral, sindicalismo y representación política” (Mujeres Sindicalistas, 2019).

2002⁴³, sino que ha sufrido un retroceso en los últimos diez años, según un informe elaborado por el Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA)⁴⁴. Este trabajo, publicado en 2021, muestra que la representación sindical de las mujeres cayó del 5% a 3% en cargos directivos, con una gran subrepresentación incluso en sindicatos de actividades predominantemente femeninas, como la docencia, con 75% de afiliadas, donde las mujeres ocupan alrededor del 20, 30% de los puestos de dirección. Esto se refleja aún en mayor medida en sindicatos históricamente masculinos, como es el caso –pero no solo- del transporte.

Modificación de la experiencia de las trabajadoras a través de las normativas: del RITO al Plan de Igualdad de Género en el Servicio Ferroviario Argentino.

Los cuatro sindicatos que representan a los trabajadores de las distintas líneas del ferrocarril han acordado que sus trabajadores se enmarquen dentro de las pautas de conducta y de trabajo descritas en el Reglamento Interno Técnico Operativo de los Ferrocarriles del Estado Argentino, conocido como R.I.T.O, el cual data de la década de 1950 y continúa en vigencia a pesar de ser complementado por distintos decretos y convenios posteriores. El reglamento fue creado a la par de la empresa estatal Ferrocarriles Argentinos, y condensa una base de acuerdos comunes, las formas de organización, las normas estipuladas de trabajo, las cuestiones relativas a la seguridad y los principios de convivencia entre pares y su relación con superiores y subalternos.

En el Título I, acerca de Disposiciones relativas al Personal, describe que “*Todo el personal debe ser idóneo para sus funciones, poniendo en ellas el mayor interés y diligencia, a fin de*

⁴³ La Ley 25.647 de “Cupo Femenino Sindical” establece la integración obligatoria de mujeres en cargos electivos y representativos de las organizaciones sindicales, determinando que el porcentaje femenino será de un mínimo de un 30 % cuando el número de mujeres alcance o supere ese porcentaje sobre el total de los trabajadores y trabajadoras. Establece la norma que cuando la cantidad de trabajadoras no llegase al 30 % del total de trabajadores, el cupo para cubrir la participación femenina en las listas de candidatos y su representación en los cargos electivos y representativos de la asociación sindical, será proporcional a esa cantidad.

⁴⁴ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género - ELA Sexo y poder ¿Quién manda en Argentina? Participación de las mujeres en espacios de poder en 2020 dirigido por Natalia Gherardi. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género. ELA, 2021.

*obtener la seguridad, eficiencia y celeridad necesarias.*⁴⁵ Este reglamento describe minuciosamente, en sus más de 500 páginas, los deberes y las obligaciones que cada ferroviario tiene que llevar a cabo en su lugar de servicio, y hace referencia explícita a las acciones específicas que deben realizar los trabajadores, los tiempos implicados, los distintos mecanismos que se ponen en marcha, las responsabilidades y otras claves para el buen funcionamiento del ferrocarril. Este nivel de especialización del trabajo, queda expresado en los escalafones estipulados en el Reglamento Interno Técnico Operativo. En el RITO, como se lo llama usualmente, no se hace mención alguna a cuestiones de género ni a las trabajadoras mujeres del ferrocarril.

Las categorías de los trabajadores, que son correlativas con la escala salarial, históricamente fueron nombradas por números y están descritas en el RITO. Al ingresar al ferrocarril, un trabajador o una trabajadora iniciaba en la categoría más baja, la 112 y podía ascender hasta la 125, la categoría más alta de la Unión Ferroviaria. Dentro de esta escala, podrían agregarse al salario horas extras, además de los viáticos que correspondiesen según el destino de la comisión en caso de tener que trasladarse con el tren. Una vez alcanzada la categoría 125, se pasaba a formar parte de APDFA, o sea, personal jerárquico que teniendo dedicación de tiempo completo, ya no podía recibir esta gratificación. Cabe destacar que los salarios en el ferrocarril siempre estuvieron por encima de la media en cuanto al resto de los trabajadores, siendo parte de los empleos mejor retribuidos en la última década del rubro de los Servicios y el Transporte, con la excepción del período de ajuste estatal que caracterizó a la década menemista, donde la mayoría de los empleos públicos, incluidos ferroviarios y docentes, tocaron su piso más bajo (Pérez, 2017).

Es importante destacar el lugar de relevancia que ocupa el Reglamento Interno Técnico Operativo en nuestros días. El RITO fue presentado en 1958, y continúa estando en vigencia, incluso puede consultarse de forma online⁴⁶ ya que se encuentra publicado actualmente en el portal oficial del Estado argentino, [argentina.gob.ar](https://www.argentina.gob.ar). El mismo ha sufrido

⁴⁵ Reglamento Interno Técnico Operativo, Para el gobierno de los empleados solamente. Secretaría del Transporte. Empresa Ferrocarriles del Estado Argentino. Buenos Aires, Talleres Gráficos del Ferrocarril General Belgrano, 1958.

⁴⁶ Disponible en <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/rito.pdf>

distintas modificaciones, las últimas en el año 1993, pero nunca ha sido reemplazado. Este reglamento está escrito y dirigido a trabajadores varones.

Un ejemplo de esto puede observarse en su artículo 8, donde el citado reglamento hace referencia a las sanciones dirigidas al personal en estado de ebriedad, que causara entorpecimiento del servicio o abandono del puesto. Más allá que también existen mujeres con problemas de alcoholismo, la norma apunta a trabajadores que se prestan servicios en lugares netamente operativos, ocupados al momento de la redacción del reglamento exclusivamente por varones.

Art 8 a) El personal que abandone su puesto, se halle ebrio durante el servicio o pretenda tomarlo en estado de ebriedad, o el que desempeñe sus funciones en forma anormal, quedará sujeto a las penalidades establecidas por las leyes vigentes, sin perjuicio de las sanciones administrativas que hubiere lugar.

En esta línea existen variados ejemplos de normativas que resultan muy llamativas al ser reguladas por escrito en el RITO, como la que sigue a continuación:

Art 191- Uso indebido de petardos.

Todo empleado a quien se le provea de petardos, será responsable del empleo que se dé a los mismos, y será severamente reprimido cualquier uso que se comprobara.

Existe un contraste notorio entre esta regulación detallada de conductas aparentemente menores y la ausencia total en el RITO (en su artículo 6 sobre la Ausencias por enfermedad y otras causas) de toda mención a licencias que tengan que ver con cuestiones históricamente asociadas al género femenino, como ser, licencias por enfermedad de personas a cargo, ya sea hijes o familiares adultos mayores, violencia o acoso laboral, o bien la licencia que corresponde a las personas gestantes por maternidad.

Profundizando en el análisis del reglamento, no puede dejarse de tener presente la dimensión pedagógica de las normativas internas del ferrocarril. Por ejemplo, en el Título XIV dedicado a los “Deberes de los Guardas, Guarda-Barreras y Camareros”, explicita las instrucciones para unificar la manera de presentarse a tomar servicio en los puestos operativos:

Art. 501 Forma de presentarse al servicio.

Los guardas deben presentarse al servicio correctamente vestidos y afeitados, cuidando conservar el uniforme sin manchas ni roturas y el calzado lustrado.

Por lo expuesto, queda visto que todo el RITO está escrito con un lenguaje androcéntrico que únicamente considera las experiencias laborales masculinas, donde las mujeres se hallan invisibilizadas. No obstante, la referencia al reglamento es ineludible debido a la relevancia del mismo, por ejemplo, en cuanto respecta al escalafón y el sistema de puestos, ascensos y promociones. María Eugenia, como referente del sindicato, lo evoca de manera reiterada durante nuestras conversaciones.

El reglamento ferroviario, el RITO, es vertical. Primero tenés que ser cambista o banderillera, lo que nos lleva a ser auxiliar. Entonces, hay que empezar a hacer un trabajo desde la base. (...) Porque estamos divididos por categorías, entonces atender un reglamento y manejarse verticalmente con respecto a lo que son las funciones dentro del ferrocarril sucede esto de que tenemos que empezar desde abajo. Entonces buscar la forma de empezar a que las compañeras se animen. Te van a decir “sí, pero la compañera no puede trabajar de noche”, busquemos la vuelta y metamos compañeras de día. Hace muchos años fue una lucha constante con un supervisor de línea, él me había aplicado que yo no podía trabajar de madrugada, yo corría trenes de una y media de la madrugada a nueve de la mañana. Y yo decía “yo puedo trabajar, me siento capaz”, “no, pero la empresa no permite”, y en ningún lado dice que la mujer no puede.

D: Es más una convención social. Se entiende que no se puede, pero no está escrito, porque eso sería discriminatorio.

M: Totalmente. Que pasó lo mismo, en ningún lado dice que una mujer no puede ser guarda. En ningún lado lo dice, en ningún lado está definido el género, en ningún lado del RITO (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

Así, el RITO funciona de manera ambivalente. Por un lado, no contempla la existencia de mujeres en la planta de empleados, mientras que en su contenido se contemplan un sinnúmero de situaciones posibles entre trabajadores varones, sin hacer alusión a las especificidades de las

trabajadoras mujeres que desempeñan sus funciones en el ferrocarril. Por el otro, tampoco restringe la presencia de mujeres abiertamente, con lo cual –como afirma Maru- puede convertirse en una herramienta para la disputa de espacios de las trabajadoras.

Por otra parte, también en el RITO aparecen indicaciones que en la práctica se pasan por alto. Aún hoy en algunas estaciones, las trabajadoras deben compartir baños con los varones y carecen de vestuario. Los uniformes también han sido problemáticos para las mujeres, que no suelen encontrar medidas disponibles en los depósitos. La entrega de uniformes debiera ser, según lo especifica el RITO, dos veces al año, para las temporadas de verano e invierno. Pero esto no sucede a veces para las mujeres, quienes reciben muchas veces uniformes masculinos que deben adaptar según sus talles. De todas formas, la modificación que se ha dado en el último tiempo, lograda a raíz de la organización de las trabajadoras, es radical. La utilización de estos uniformes, con pantalones anchos, zapatos de trabajo y camisas con corbatas, ha sido también exigida por la empresa en un primer momento con el argumento de que era requisito portar vestimenta adecuada en tanto “condiciones de seguridad”. Esto menciona Maru al respecto en una charla en la seccional Alianza de Santos Lugares.

M: Cuando arranqué me dieron la ropa de guarda, el pantalón de hombre; la camisa de boletera no la podía usar porque venía solamente para el pañuelito, entonces también me vestí de hombre. Cuando me entregaron la ropa me dijeron “bueno, vas a usar el baño público, porque no tenemos lugar”, me la banqué, hasta que pudimos pedir un baño químico, también en la lucha de la defensa de lo que se consiguió. Después se sumó otra compañera y ya empezamos a pedir otras cosas más.

D: Y hoy la realidad es completamente distinta.

M: Totalmente distinta, porque hoy existen vestuarios tanto para compañeras como para los compañeros, baños individuales, espacios individuales. Está bueno, fuimos una de las primeras especialidades para las que la empresa cumplió con la infraestructura para el personal, nos hicieron tres salas. En Retiro teníamos un container; después en Caseros cuando se hizo el edificio también se hizo el espacio de la mujer, incluso con la ducha; en José C. Paz también se hizo el espacio de la mujer, y hoy en Pilar también tienen los módulos y los baños separados. La verdad que hoy sí se trabaja muy cómodo, y más seguro que antes. Así que estoy orgullosa

de que las compañeras se animen, porque creo que primero es cuestión de animarse, de mandarse y confiar en que va a salir todo bien (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

Las palabras de María Eugenia describen la importancia de la participación en los espacios de mujeres, enumerando logros que hacen al día a día de las trabajadoras. Los cambios que se llevaron a cabo en estos años son concretos y muy significativos, y han sido posibles gracias a la organización de las trabajadoras. Si bien hoy queda en evidencia el hecho de que las necesidades de las trabajadoras no fueron tenidas en consideración al momento de acceder a las vacantes anteriormente vedadas para ellas, aún es común escuchar expresiones de sorpresa al encontrar espacios acondicionados adecuadamente.

Dentro del marco normativo que regula las relaciones laborales en nuestro país, la Ley de Contrato de Trabajo (Ley N°20.744) establece un piso mínimo de garantías para los trabajadores, que puede ser ampliado por normas más específicas. Además, los gremios pueden constituir sus propios convenios colectivos de trabajo (CCT), acordados entre las entidades que representan a los empleadores de una actividad específica, como ser la Empresa Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOFSE) y el sindicato correspondiente en representación de los trabajadores, Unión Ferroviaria. Algunos convenios colectivos, especialmente luego de la sanción de las leyes de Matrimonio Igualitario e Identidad de Género, han incluido cláusulas contra la discriminación en el ámbito laboral por orientación sexual e identidad y/o expresión de género, pero no es el caso del último convenio acordado entre las partes aquí mencionadas, que data del año 2018.⁴⁷

A pesar de la vigencia del RITO, hoy existen distintos reglamentos que coexisten con aquel. Como mencioné anteriormente, Trenes Argentinos Operaciones creó la Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad en el año 2020. Esta unidad, en tanto área de género, es un espacio en el que se diseñan, implementan y monitorean acciones sobre género y diversidad. De aquí han surgido distintos documentos que vienen a actualizar y complementar lo escrito décadas atrás, contemplando la existencia de mujeres, lesbianas,

⁴⁷ Disponible en https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/con-cct-1576-2018-e_-_union_feroviaria.pdf

trans y no binaries, identificando cuáles son las barreras sociales que sostienen las desigualdades, entender de dónde provienen y proponer acciones para terminar con ellas.

El cuadernillo “Política de Diversidad, Género e Inclusión”, la “Guía de Respeto a las Diversidades”, la “Guía para uso de lenguaje inclusivo”, y el “Protocolo de Prevención y Actuación contra la Violencia Laboral, Violencia Laboral por Motivos de Género y Violencia Doméstica”, han sido publicados por Trenes Argentinos Infraestructura, en estos últimos dos años y forman parte del Plan de Igualdad de Género en el Servicio Ferroviario Argentino⁴⁸. Estos materiales están pensados para desandar prácticas muy arraigadas en el ferrocarril como espacio laboral. Como resultado de las demandas de quienes han sido históricamente marginadas, conforman un gran aporte para reducir las brechas de desigualdad y generar oportunidades laborales para mujeres y LGTB+. En esta línea, realizar una revisión crítica de los reglamentos y de las políticas laborales es fundamental para incorporar la perspectiva de género y diversidad en el ferrocarril y de esta manera, promover un cuestionamiento hacia las prácticas y comportamientos que van en contra de la igualdad.

La primera diferencia significativa entre el RITO y los nuevos reglamentos aquí mencionados es que todos estos materiales promueven el uso del lenguaje inclusivo, lo cual resulta un cambio de paradigma frente al escenario anterior. En este sentido, Nancy Fraser (2011) resalta la importancia del lenguaje como instrumento para visibilizar las identidades y reconocer derechos de grupos históricamente postergados, al sostener que “la increíble ausencia de la evocación directa de lo femenino en el discurso lingüístico no es algo de menor importancia, sino que implica una infravaloración social de la necesidad de una representación simbólica de las mujeres en privilegio de los rasgos asociados con la masculinidad” (2011: 299).

El uso del lenguaje inclusivo forma parte de las modificaciones para promover la igualdad de género y la recomendación de su uso en documentos oficiales por parte de la empresa marca un compromiso para promover la igualdad. En consonancia con la propuesta de una comunicación inclusiva, en la citada “Guía de Respeto a las Diversidades” queda asentado que, además de las sugerencias en cuanto a la comunicación interna del ferrocarril, la

⁴⁸ Todos los materiales mencionados están disponibles para su consulta en <https://www.argentina.gob.ar/institucional-trenes-argentinos-infraestructura/genero-y-diversidad>

Identidad de lxs pasajerxs debe ser respetada en todo momento. En esta guía se refleja la puesta en práctica de la ley de Identidad de Género, Nro 26.743, ya que se toma como ejemplo la sección de venta de pasajes online de Trenes Argentinos Operaciones, donde las personas tienen espacio para completar su “nombre deseado”. El formulario solicita completar la categoría “género” y en el desplegable se encuentra la opción “otras identidades” para quienes no se identifiquen con el binomio mujer y varón.

Asimismo, en la misma guía y a diferencia del RITO, se hace mención a la gestión del trabajo de cuidados y de las licencias, dando relevancia al concepto de “corresponsabilidad” para alcanzar una distribución más equilibrada de los cuidados entre los géneros, esperando garantizar el desarrollo profesional de todo el personal indistintamente de su identidad. Además, se hace mención a la responsabilidad de la empresa Trenes Argentinos de construir espacios y entornos con perspectiva de género que respondan a las necesidades de todo el personal, como por ejemplo áreas de lactancia y espacios de cuidado de niñez de primera infancia para quienes así lo requieran.

De todos modos, no aparecen en estos reglamentos menciones a la inclusión laboral de mujeres y LGTB+, ni cuestionamientos a los procesos de reclutamiento, selección, contratación o promoción del personal en igualdad de condiciones. Tampoco quedan especificadas políticas laborales que propicien la participación activa de mujeres y LGTB+ en niveles de tomas de decisión ni hay mención a políticas internas que tiendan a desarticular la división sexual del trabajo.

Trabajo y relaciones de género

Durante el tiempo que se extendió mi trabajo de campo tuvieron lugar las primeras jornadas de capacitación y espacios de reflexión sobre géneros y diversidad llevadas adelante por el sindicato Unión Ferroviaria. En este marco, el rol de los varones y las masculinidades fueron también un punto de debate, sirviendo de disparador de nuevas preguntas, intercambios y también discusiones. Muchas trabajadoras comenzaron a cuestionar las costumbres y las prácticas violentas y discriminatorias hacia ellas mismas, hacia sus compañeras y también la complicidad entre pares, ya que esa es la base a partir de la cual se

sostienen las diferentes formas de poner en práctica los mandatos masculinos dominantes. En un espacio altamente masculinizado como lo es el ferrocarril, las primeras trabajadoras que se abrieron camino tuvieron muchos obstáculos que sortear. En este sentido, las trabajadoras hicieron hincapié en evidenciar y cuestionar tanto las prácticas de violencia y humillación, como las dinámicas de complicidad entre varones que se despliegan en dichas situaciones.

María Eugenia, en distintas charlas informales que tuve con ella, solía recordar los obstáculos que había tenido que sortear hasta llegar a su lugar de “referenta” y sentirse cómoda en su espacio laboral. También, marcaba el enorme contraste entre lo que sucedía en la época en que ella comenzó a trabajar en el ferrocarril, más de 10 años atrás, y la situación en la que ella y sus compañeras, se encuentran en este momento. En este sentido, muchas situaciones abusivas que antes eran frecuentes y se consideraban “normales”, empezaron a ser cuestionadas. Así también, otras prácticas, como espacios de reflexión, formación y discusión entre compañeras, fueron puestas en valor. En definitiva, el punto de partida fue muy diferente a la realidad del día de hoy. Al narrar las dificultades que ella tuvo que sortear en sus primeros pasos por el área de Limpieza, pone de manifiesto las resistencias a las que se enfrentó, las cuales, repetidas en las experiencias de las trabajadoras que fueron ingresando al ferrocarril, fueron el germen de la agrupación *Mujeres Ferroviarias*. Entre lo que cuenta Maru, sobresale el “abrirse paso” frente a situaciones que fueron quedando atrás:

Siempre digo “pucha, me las hicieron todas desde que estaba en limpieza”, porque llegaba a una sala, la misma sala de los guardas, de mis compañeros, de mi amada especialidad, llegaba a limpiar y cuando el compañero no quería salir de la sala te terminaba pateando el balde, literal. O te cerraban la puerta con llave y teníamos que bancarnos que viniera el encargado, supervisor, o el jefe de limpieza, y diga “che, no fuiste a limpiar”, y te pedían un informe: “pero sí, fui a limpiar, pero me cerraron la puerta, me pateó el balde”. El compañero cuando iba a limpiar si no le abrían bueno, y si le abrían se quedaba mirando porno con los vagos, esto era real. (...) Quedó súper atrás, por suerte y gracias a Dios, sí. La verdad que son muchos años y después esto te prepara, pero no deja de afectar, porque callarse tampoco hace bien. Yo siempre insisto en la formación, por eso pujo siempre para adelante a los

compañeros que están en la mesa de capacitación, les tiro ideas, articulo con los profesionales que tenemos en la línea para que puedan dar una mano (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

En la última entrevista que tuve con Maru, este fue uno de los temas resonantes al evocar sus primeras experiencias en “la sala”, el lugar de descanso que utilizan los guardas al iniciar y al terminar la jornada laboral. Para entender la violencia y su relación con las formas de masculinidad dominante, es preciso tener presente la fuerte incidencia que tienen los grupos de pares de género en la conformación de los límites y fronteras sobre lo que se debe o no hacer como varón y las implicancias sociales que puede tener perder ese lugar de privilegio. Al mismo tiempo, Maru reconoce que hubo compañeros varones que le dieron una mano en su preparación al momento de rendir el examen de guarda. La transmisión de saberes y conocimientos de trabajadorx a trabajadorx es fundamental dentro del sistema de oficios del ferrocarril. Esto queda claro en las palabras que se transcriben a continuación, donde ella relata que luego de pasar por el área de Limpieza, quiso continuar su carrera en un puesto de mayor categoría, y para esto necesitó de la colaboración de sus compañeros con experiencia. Por tal motivo, es posible plantear que las formas de relacionarse entre los géneros van en un continuum, que en un extremo tiene la violencia y en el otro la colaboración. Es interesante resaltar cómo en una misma conversación se describe una situación de violencia seguida de otra de compañerismo, que bien podrían ser llevadas a cabo por los mismos protagonistas:

Ya desde que estábamos en limpieza teníamos la posibilidad de que los viejos nos enseñaban un montón, siempre nos insistían y nos decían que teníamos que formarnos. (...) hasta que se dio: publicaron una vacante de guardas, fui y me postulé. Me postulé de guarda en el 2007. Tardaron un tiempito en llamarme porque era muy novedoso que se presentara una mujer. Así que fui y pedí ayuda, me instruí; la Fraternidad me dio una mano muy importante, los viejos conductores me ayudaron con respecto a la señalización, a la formación de las corridas de los trenes, del movimiento. Muchas cosas que quizá en otros lados me las habían negado, quiero decir los mismos compañeros guardas, te decían “no, una mujer no, no van a meter a una mujer”. Pero insistí hasta que me llamaron (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

En este punto, es pertinente retomar el trabajo de Sandra Wolanski (2017a) acerca de la transmisión intergeneracional de conocimientos en los sindicatos. La autora invita a pensar esta transmisión como un proceso relacional, en el cual las experiencias y tradiciones son vertidas por los compañeros de mayor antigüedad a las nuevas generaciones, presente y futuro de la organización sindical. Wolanski sostiene que “Al analizar la renovación, la reconfiguración o la reproducción del movimiento sindical, y de la propia clase trabajadora, es fundamental no olvidar que son los trabajadores quienes la están haciendo, en base a sus experiencias, tradiciones y trayectorias” (2017a: 539). De esta manera, propone atender a las formas de construir organización en base a los procesos de formación y la transmisión de la experiencia, dando cuenta de cómo las transformaciones se producen en el diálogo intergeneracional.

Luego, Maru continúa explayándose sobre el transcurrir de su trabajo una vez ya seleccionada, formando parte del grupo de guardas, como jefa de tren, y las diferencias entre *la sala*, el lugar donde se da la convivencia con sus compañeros, y lo que ocurría arriba del tren.

M: Te voy a ser sincera, una cosa es la sala, y otra cosa es subirse al tren. Al pasajero, al ver a una mujer arriba del tren, hay que mostrar carácter, siempre con muchísimo respeto. Siempre es “señor, caballero, usted”. Yo creo que el trato tiene mucho que ver para socializar: si vos me respetás, yo te respeto. Y hay experiencia de todo, adentro de la sala sí fue difícil la convivencia.

D: *¿A qué te referís cuando decís “la sala”?*

M: La sala de guardas, nuestro lugar de descanso, la base. Siempre fui de Retiro, nunca quise salir de Retiro; yo crecí ahí, tenía diecinueve años cuando empecé a barrer los trenes, Retiro es mi segunda casa. La convivencia con los compañeros a veces se tornaba medio difícil. En ese tiempo permitían que tengan canales especiales donde pasaban películas triple x, y era una lucha constante: “*che, bancá que termine de tomar el té y después ponete la peli*”, o “*si vas a desvestirte avísame, yo me puedo levantar y me puedo ir, yo entiendo que este lugar sea solamente de hombres, pero también estoy yo, respétenme un poquito*”. Con el tiempo se fueron acostumbrando y también poniéndole onda, yo siempre intentando. También he tenido la desgracia de conocerle el color de los calzones a un montón de compañeros.

Imaginate que hace diez, once, doce años atrás no teníamos esto de poder defendernos, ni herramientas como para poder afrontar este tipo de problemática dentro de las salas (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

Para poder mostrar la forma en que se modificaron las relaciones de género en el trabajo a partir de la organización de las trabajadoras, es necesario detenerse en el sistema que produce desigualdad y violencia. Efectivamente, cuestionar las normas sociales y culturales que delimitan las relaciones entre los géneros resulta fundamental. Rita Segato (2017) se refiere a la cofradía masculina como el eje estructurador del modo en que se reproduce la violencia hacia las mujeres para nombrar estas formas de constitución identitaria. La masculinidad funciona, según la autora, como un mandato y exige que se pongan a prueba constantemente sus atributos. Ella resalta que los varones despliegan formas de dominación y violencia para el espectáculo de los otros varones. El sexismo se estructura a partir del discurso racionalista: legitimar en las prácticas sociales la condición de sujeción de las mujeres; y manifestar el desprecio, el temor y el deseo que el “sexo débil” inspira.

Una tarde de otoño me encontré con Mirta en la estación de Devoto, cuando ella terminaba su jornada laboral en la boletería y esperaba para encontrarse con sus superiores en una reunión como delegada de la Unión Ferroviaria. Mientras charlábamos junto al andén, me presentó a Soledad, quién también llegaba para participar en la misma reunión, describiéndola como la primera mujer elegida representante de la Comisión de Reclamos del gremio. Soledad se veía emocionada, al igual que Mirta, y entre las dos resaltaron la importancia de que hubiera ingresado una mujer a un espacio que no estuviera dentro de lo referido a “lo social”. Entre las dos había complicidad y se notaba que querían transmitir una posición unificada.

S: Para mí llegar hasta la Comisión fue un logro de todas las mujeres. Estoy yo pero lo hicimos todas. Y por ahora tenemos esto, vamos por lugares de poder real dentro del Sindicato. Para nosotras, las primeras, nada fue fácil. Es impresionante todo lo que está pasando con las mujeres, cómo están saliendo a hablar sobre lo que vivimos, de pronto la violencia que siempre se aguantó, ahora no tiene espacio, no tiene lugar. Eso es gracias a todas las marchas que hubo en los últimos tiempos. Se avanza tanto

de una generación a otra...en la época de mi madre era impensado el divorcio, hoy ya es impensado el no separarse. (Risas)

M: Entra una, por algo se empieza, y después no se puede parar.

S: Sí, claro el camino es para las chicas que vengan, lo que hacemos nosotras les va a quedar a ellas, así como las puertas que abrimos para los puestos que vayan a ocupar (Charla con Mirta y Soledad, trabajadoras de boletería, 7 y 5 años de antigüedad respectivamente, 23 de mayo de 2019).

La perspectiva de estas trabajadoras y la valoración de la organización se sitúa así no sólo en relación al presente, sino al pasado y al futuro. Es una construcción en la que hubo pioneras, como Maru, pero que también incluye a “las chicas que vengan”, como expresa Soledad.

Y volviendo al tema de la primera mujer guarda, la verdad que al principio no encontraba la magnitud del significado de esto, pero hoy que somos cuarenta compañeras decís “fa, hace trece años fui yo sola”, y después se sumó una, dos, tres, ¡y hoy somos cuarenta!, ¡y es un montón! Son un montón de compañeras guardas.

D: Abrir una puerta, y que después pasen todas por esa puerta, todas las que quieran.

M: Por eso te digo, hoy me doy cuenta de lo importante que fue, porque quizás hace diez años atrás no teníamos estas herramientas como para abrir los ojos y mirar otras cosas, tener otras perspectivas, u otro panorama. Pero la verdad que para mí fue lo mejor, marcó algo muy importante, y las puertas que se abrieron, dentro del marco de ser la primera guarda y el apoyo de la Unión Ferroviaria, fue re importante (Entrevista con María Eugenia, guarda, 15 años de antigüedad, 3 de diciembre de 2019).

Este proceso, además, las marcó fuertemente, tanto a nivel laboral como a nivel personal. Mirta, que comenzó su carrera laboral en el sector Evasión, llegó a Boletería donde hoy está afianzada ya que, según sus palabras, encontró tranquilidad y respeto por parte de sus superiores. Desde este lugar, debido a su rol de delegada, recorre la línea de punta a punta fuera del horario de trabajo, para charlar con sus compañeras y mantener un contacto fluido con las afiliadas a la Unión Ferroviaria, organizando actividades de militancia y levantando

sus reclamos. A partir de sus comentarios y reflexiones, puede observarse cómo ella en su carrera ha tenido que enfrentar distintos tipos de desafíos según las áreas en las que fue pasando hasta llegar a su espacio actual de trabajo, donde pudo conjugar el trabajo y la vida familiar. Su testimonio da cuenta de cómo la desigualdad toma la forma de cuestionamientos a la autoridad de las mujeres, al mismo tiempo que muestra cómo las trabajadoras enfrentan esta situación. También puede verse aquí, cómo la organización colectiva, en este caso, su participación como delegada, resulta una herramienta fundamental al momento de empoderarse para afrontar este tipo de situaciones.

A mí el tren me forjó el carácter, me abrí paso en el sindicato, conocí una parte de mí que no sabía y hoy no me para nadie... toda la vida yo peleé por lo que me pasaba a mí y a mis hijos, ahora lucho por mis compañeras de manera colectiva (Entrevista a Mirta, trabajadora de boletería, 7 años de antigüedad, 23 de mayo de 2019).

Los logros obtenidos por las trabajadoras a nivel organizacional, necesitan de un correlato por parte de los compañeros varones. Esto continúa siendo una de las preocupaciones más importantes de las trabajadoras. Más allá de haber accedido a espacios anteriormente vedados, es necesario reforzar las transformaciones necesarias para modificar las condiciones que reproducen las desigualdades estructurales por motivos de género. Afrontar la disputa cultural por la igualdad es el gran desafío por delante. Trabajar sobre otros tipos de masculinidades, alejados de las violencias, es estratégico ya que resulta la oportunidad de incidir en los procesos de transformación del espacio laboral. Eliana lo sostiene enfáticamente en la Jornada de Género y Diversidad:

Lo que fundamentalmente nos interesa ahora es trabajar con los varones, que ellos entiendan que somos de igual a igual. Nosotras logramos muchas cosas en el ferrocarril. Hoy en día tenemos muy buenos trabajos, igual remuneración por igual tarea, también tenemos vestuarios, baños, uniformes, todo para nosotras. Esto lo conseguimos con organización, ya que no es común en todas las líneas, aunque con las unificaciones trabajemos todas en la misma empresa Trenes Argentinos. En cada línea la organización y los logros son distintos (Relato de Eliana, trabajadora de Boletería, 4 años de antigüedad, 20 de noviembre de 2019).

Además del trabajo de formación con los compañeros varones, es importante señalar otra tarea pendiente, que refiere a los modelos estereotipados y discriminatorios sobre las sexualidades e identidades no heterosexuales. Por este motivo, no puede dejar de mencionarse que lxs trabajadorxs LGTB+ que se hacen visibles en sus lugares de trabajo pueden verse expuestos no solamente a burlas o insultos discriminatorios, sino también a situaciones de maltrato o acoso laboral por parte de jefes o pares. Al no responder a la sexualidad hegemónica, se enfrentan a un doble estándar en sus ámbitos laborales. Esto quiere decir que cotidianamente deben demostrar que aún siendo lesbianas, gays, bisexuales, trans o no binaries, son buenos trabajadorxs. Los estereotipos y prejuicios generan una doble carga a la hora de demostrar que están capacitados para cumplir con las tareas y con la expectativa laboral que se deposita en ellos. Como podemos observar en *Orgullo (Pride), Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina* (2015), a pesar de los avances a nivel legislativo, la discriminación por orientación sexual e identidad de género y/o su expresión en la educación, la salud y el lugar de trabajo han marginado y siguen marginando a las personas LGTB+ en Argentina. En este sentido, esta discriminación fue destacada en la jornada de Género y Diversidad de Santos Lugares por Milagros, quien forma parte de la recientemente creada Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad de Trenes Argentinos:

Es necesario habilitar espacios, ¿porque no contamos con compañeras o compañeros trans? ¿hay compañeros o compañeras trans en el ferrocarril? ¿hay o no están dados los espacios para que esas compañeras, esos compañeros puedan nombrarse y puedan visibilizarse? la respuesta es empezar a armar esas estrategias transversales que promuevan un ferrocarril acorde al mundo, al contexto de país que tenemos, a las leyes que tenemos. Somos un país que en términos normativos tenemos un montón de leyes, desde la ley de Identidad de Género, la ley de Salud Sexual, la ESI, la ley de matrimonio igualitario, la ley contra las violencias, pero estas leyes no tienen sentido si no las incorporamos, si no las hacemos parte. No hay otra manera, no son las mujeres contra los varones. Es que mundo queremos habitar, y también qué mundo queremos ver en unos años, porque no es mañana que llegaremos al 50-50 [la paridad de género] en el ferrocarril. Empezar a abrir esos espacios es un poco responsabilidad de todos y todas (Relato de Milagros, trabajadora de la Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad, 1,5 años de antigüedad, 19 de agosto de 2020).

En el ámbito laboral, aún subsisten grandes dificultades para la población LGTB+, tanto en el acceso al empleo como en la permanencia y trato en el lugar de trabajo, lo que redonda en una clara vulnerabilidad de esta población. De manera reciente, estas desigualdades y violencias en el trabajo ferroviario han comenzado a ser politizadas, como por ejemplo, en la segunda jornada organizada por las Mujeres Ferroviarias, en noviembre de 2019, convocada en esta oportunidad como Jornada de Género y Diversidad.



Imagen 10: En el Día Internacional del Orgullo LGBTI+, 28 de junio de 2022, se realizó una propuesta artística con estudiantes de la escuela ESEA Lola Mora. Estos stickers autoadhesivos fueron colocados en las locomotoras de los trenes en distintas líneas del AMBA.

Reflexiones finales (III)

A lo largo de este capítulo abordé la organización de las trabajadoras ferroviarias y la forma en que ésta modificó la experiencia de las mujeres del tren en los últimos años. Con los distintos testimonios, señalé el proceso de politización de las trabajadoras a partir de la organización, y como ellas lo llevan adelante de manera direccionada e intencionada. En este sentido, a través de la agrupación *Mujeres Ferroviarias*, pueden distinguirse tres momentos importantes donde queda evidenciado el resultado de la organización. En un primer momento, el germen de la agrupación fue un grupo de trabajadoras que comenzó a reunirse al ritmo del contexto social en el que el movimiento de mujeres de la Argentina cobró una gran masividad, con la violencia de género como disparador. Más tarde, en 2019, la agrupación realizó una primera Jornada sobre Igualdad de Género en el mes de junio, la cual, para la siguiente convocatoria, fue nombrada como primera Jornada de Género y Diversidad en el mes de Noviembre, ambas en la Seccional que el gremio Unión Ferroviaria posee en la localidad de Santos Lugares, Provincia de Buenos Aires. En estas oportunidades apareció en forma recurrente la disputa por los puestos de trabajo y los lugares que las mujeres (y en esta segunda instancia, LGTB+) pueden ocupar. Luego, a partir del año siguiente y en un claro avance de la politización de la organización, la discusión se trasladó al cupo sindical y a los espacios de poder y decisión dentro del gremio. La marcada progresividad de los reclamos es clara y muestra la politización creciente de las trabajadoras, al mismo tiempo que el cambio del escenario y del contexto. En efecto, la discusión sobre el cupo sindical y la representación de las mujeres en los cargos de los sindicatos discute abiertamente espacios que ocupan varones e implica que estos deban ceder espacios para que sean ocupados por mujeres. La reflexión de Cecilia Espinosa (2008) acerca de tensiones o la “armonía” entre varones y mujeres en las distintas luchas permite pensar que algunos objetivos pueden ser comunes para todes, como ser posicionarse en contra de la violencia de género, mientras que los reclamos por la paridad sindical implican una disputa abierta de espacios que hoy son ocupados por representantes varones. En este sentido, fue importante centrar la atención en los aportes de los feminismos para la organización de las trabajadoras. Como pudo observarse, la participación de las mujeres en el mundo del trabajo ferroviario se ha incrementado de una manera notable en los últimos años, pero esta participación está

marcada por la desigualdad que obstaculiza su recorrido por el mundo laboral. Frente a esta desigualdad, las trabajadoras han respondido con organización.

Las distintas miradas sobre los feminismos que he podido reconocer durante el trabajo de campo están presentes en las palabras y en las acciones de las trabajadoras, así como en sus reflexiones sobre su independencia económica, sus relaciones de parejas, el abordaje de los cuidados, entre tantas otras cuestiones que se han trabajado a lo largo de los tres capítulos. En un contexto en el que el movimiento feminista avanza a gran velocidad, indagar en las formas en que se construyen los posicionamientos de las mujeres que trabajan en el ferrocarril resulta un aporte importante para poder seguir construyendo conocimiento desde las ciencias sociales acerca de la contribución de los feminismos en la organización de las trabajadoras. En nuestro país, tomando como punto de inflexión la movilización del 3 de Junio del 2015, conocida popularmente como la marcha “Ni una menos”, los feminismos tomaron un impulso que amplió su difusión y su alcance. Efectivamente, María Pía López (2019) indica que esta movilización fue transformadora dado que logró recuperar una voz colectiva que, en su heterogeneidad reside toda su potencia.

Al mismo tiempo, como reflejo de los cambios que se suceden en el ferrocarril, van surgiendo distintos modos de representación más inclusivos. Al tradicional logotipo de la Unión Ferroviaria descrito anteriormente, se le agrega hoy una nueva imagen, el clásico logo de la Unión Ferroviaria intervenido. Son tres brazos inequívocamente femeninos sosteniendo los rieles. Las manos tienen muñecas angostas y las uñas largas y pintadas de violeta. Los brazos muestran fuerza, ya que las venas están tensas. Además están coloreados de tres tonos distintos, en alusión al cruce entre raza y clase. En el borde del círculo puede leerse Unión Ferroviaria, en la parte superior y Mujeres Ferroviarias por debajo, a modo de firma.

Las Mujeres Ferroviarias son tanto nuevas generaciones de mujeres trabajadoras que llegan para abrirse paso a nuevas posibilidades, como pioneras que las precedieron y que lucharon contra las injusticias que vivían en sus espacios de trabajo. A través del tiempo, han ido incorporando diversas miradas, experiencias y saberes gracias a la participación en los espacios que construyeron. Afortunadamente, han sido muchas las mujeres que pese a todo, han dado batalla por la igualdad y por un cambio estructural de un modelo económico y social que excluye, en primer lugar, a las mujeres de los sectores populares.



Imagen 11: Isologo de la Agrupación Mujeres Ferroviarias, estampado sobre remeras entregadas a las afiliadas de la Unión Ferroviaria en la 1era Jornada sobre Igualdad de Género, realizada en la Seccional Alianza, Santos Lugares.

CONCLUSIONES FINALES

Una gran cantidad de trabajos de investigación (Ballesteros, 2003 y 2014; Palermo, 2007 y 2009; D'úva y Palermo, 2015; Longo, Lenta y Zaldúa, 2017) desde distintas disciplinas han señalado la invisibilización de las mujeres en el empleo ferroviario. Este ocultamiento, así como el de lesbianas, travestis y trans, es un elemento común a muchas ocupaciones que han estado históricamente masculinizadas. Partiendo desde este lugar, en esta tesis analicé las experiencias laborales de mujeres que trabajan en el ámbito del ferrocarril y sus vínculos con las relaciones de desigualdad de género, en un mundo social predominantemente masculino como es el trabajo ferroviario.

En una primera instancia, orienté mi análisis haciendo foco en el tren en tanto espacio social y laboral altamente masculinizado, reflexionando sobre las construcciones sociales que se dan alrededor del ferrocarril. En particular, me interesó resaltar las consecuencias que esta situación acarrea en detrimento de las oportunidades laborales de las mujeres. Para ello, contextualicé la división sexual del trabajo observando el recorrido de la empresa Ferrocarriles Argentinos y las características de los cuatro sindicatos que nuclean a los trabajadores del ferrocarril, deteniéndome especialmente en la Unión Ferroviaria, gremio principal de la actividad dada la cantidad de afiliades que concentra. Asimismo, focalicé en el modo en que la segregación laboral, consecuencia de la marcada división sexual del trabajo que se da en el sector, está siendo tensionada por las trabajadoras, quienes hoy cuestionan los estereotipos de género que limitan sus posibilidades laborales.

En el capítulo 2, profundicé en las distintas maneras en que las trabajadoras ferroviarias experimentan la desigualdad, por dentro y por fuera de sus espacios de trabajo, e indagué en la forma en que la mencionada segregación moldea la experiencia de estas mujeres. Para esto, centré mi atención en tres aristas de la misma problemática: en la desigualdad que enfrentan las trabajadoras en el día a día, reflexionando sobre las disputas sobre la jerarquía y el poder que están en juego; en la injusta distribución de los trabajos de cuidado y las consecuencias que esto conlleva; y por último, reflexioné sobre la extrema violencia de género a raíz de un femicidio ocurrido en la LSM durante mi trabajo de campo. Efectivamente, observé que las trabajadoras que se desempeñan en puestos de autoridad,

como guardas o jefas de boletería, aún habiendo logrado acceder a estos lugares y portando tales uniformes, se ven en la obligación de reafirmar sus decisiones ante sus compañeros varones. Además, pude ver que la desigual repartición de los trabajos de cuidado suponen desventajas laborales para las mujeres. Para cerrar este capítulo, reflexioné sobre la relación entre la desigualdad y la violencia, concluyendo que la desigualdad necesita de la amenaza de la violencia para sostenerse. Como cierre de esta segunda instancia, concluí que tanto el trabajo de cuidados no remunerado y el trabajo en condiciones discriminatorias en el mercado forman parte de la compleja trama de violencias que experimentan las mujeres. En efecto, la violencia de género es parte cotidiana de la experiencia de las mujeres, ya sea dentro o fuera de sus empleos, tanto como amenaza latente y como experiencia vivida en carne propia o por sus compañeras de trabajo.

En el capítulo 3, reconstruí un proceso de organización de trabajadoras ferroviarias en el marco del sindicato Unión Ferroviaria en la LSM. Mostré las transformaciones que este proceso posibilitó en el día a día de los espacios de trabajo, así como las modificaciones incipientes en las reglamentaciones del trabajo ferroviario. Analicé cómo distintas formas de entender a la organización y a los feminismos se entrecruzan en el proceso de organización, y cómo las demandas principales de la organización se fueron modificando rápidamente. Finalmente, propuse entender a la organización de las mujeres ferroviarias en relación tanto a un pasado reciente signado por experiencias de humillación y violencia y las luchas de las “pioneras”, como al futuro, a las “chicas que vengan”.

Así, en esta tesis analicé los modos en que la desigualdad de género configura la experiencia de las trabajadoras, abordando ante todo las intersecciones entre género y clase, como así también los cruces entre género y generación, en tanto las experiencias de las distintas generaciones de mujeres en el tren difieren entre sí, y unas se entienden en relación con las otras. Abordar la desigualdad desde una perspectiva interseccional fue importante en pos de dar cuenta el modo en que diferentes opresiones operan de forma yuxtapuesta sobre las mujeres, limitando su acceso a derechos y oportunidades.

Uno de los principales resultados a los que arribé en esta tesis es la rápida transformación de las desigualdades de género en el ferrocarril en un corto período de tiempo: desde el inicio de mi trabajo de campo hasta la actualidad muchas condiciones se

modificaron, como ser el acceso a puestos anteriormente vedados, y la visibilidad de las mujeres, así como se incluyeron mejoras en las condiciones de trabajo al incorporar baños, vestuarios y uniformes para mujeres. Por otra parte, otras desigualdades todavía permanecen en la vida de las mujeres, como por ejemplo la responsabilidad distribuída de forma desigual sobre el trabajo de cuidados, la violencia de género, o el techo de cristal, pero se han visibilizado y problematizado, generando respuestas por parte del sindicato y de la empresa.

El aporte de los feminismos para la organización de las trabajadoras ferroviarias es una línea de continuidad que queda por analizar en profundidad en futuras investigaciones, dado que el feminismo es un elemento central entre las trabajadoras organizadas, aunque no siempre se haga explícito. Las mujeres ferroviarias de la Línea San Martín están generando y participando de actividades relacionadas a la búsqueda de igualdad, construyendo oportunidades para las compañeras, discutiendo entre ellas y con sus compañeros varones, problematizando cada uno de los espacios que pueden o logran ocupar, todo esto con la potencia y el empuje que traen los feminismos. Las experiencias y percepciones de las trabajadoras de la Línea San Martín están así vinculadas a un marco social y político más amplio, y para comprenderlas fue necesario tanto recoger sus prácticas y saberes como historizar el trabajo ferroviario. A la vez, cada trabajadora entiende a su trabajo y participa de la organización en relación a su propia historia, su compromiso, su experiencia y sus condiciones de vida.

De esta tesis se desprenden además dos ejes que abren oportunidades para seguir indagando a futuro. En primer lugar, las masculinidades de los trabajadores ferroviarios: del mismo modo que en otros espacios de trabajo masculinizados que están siendo abordados desde la antropología, sería interesante y complementaría la investigación realizada dar cuenta de cómo se producen esas masculinidades, a través de qué mecanismos y qué implican en la experiencia de los trabajadores, como vía para comprender mejor la producción de espacios de trabajo masculinos. Con el objetivo de problematizar las construcciones sociales que han hecho del trabajo ferroviario un espacio masculino, es preciso repensar las nociones de masculinidad que son asociadas históricamente a esta profesión. En segundo lugar, y como mencioné anteriormente, se reconoce como un área de vacancia que sería interesante profundizar en futuras investigaciones el estudio de las experiencias de los trabajadores

LGBTI+, un colectivo que a pesar de ser cada vez más visible en muchos espacios, ha sido relativamente poco abordado en lo que hace a sus experiencias laborales.

Para finalizar, como hemos visto a lo largo de estos tres capítulos persiste en el ferrocarril una marcada división sexual del trabajo relacionada con estereotipos de género donde los varones suelen ser vistos como fuertes y decididos; y las mujeres como contenedoras, receptivas y maternas. Estos estereotipos moldean el proceso de trabajo ferroviario y se condensan en los sindicatos, espacios donde se concentran muchas de las características asociadas a la “masculinidad”: el poder de discusión, la resistencia, la seguridad para tomar decisiones. Por esto, resulta muy importante la exigencia de mecanismos que aseguren derechos como los que se disputan en el ámbito sindical, por ejemplo las luchas por el cupo femenino por especialidad, para apoyar a las personas que se encuentren en posición de desventaja. En este sentido, como resultado de la investigación se desprende que para hacer frente a esta desigualdad es importante visibilizar los contextos institucionales en los cuales las barreras se construyen, reproducen y visibilizan. Influir sobre estos espacios a través de la organización política es vital para el empoderamiento de las mujeres en el ámbito del ferrocarril. En este contexto, la organización de las trabajadoras viene a forjar una nueva institucionalidad y a concretarse en nuevas implicancias que abren diversas posibilidades para las mujeres y LGBTI+.



Imagen 12: Columna de la Agrupación Mujeres Ferroviarias, marchando por la Ciudad de Buenos Aires, 8 de marzo de 2020.

BIBLIOGRAFÍA

- ABAD GIL, Noemi. 2020. *Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales*. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 38 Núm. 1.
- AGUADO BLOISE, Empar y BALLESTEROS DONCEL, Esmeralda (coord.). 2018. *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ANKER, Richard. 1997. *La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de teorías*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, Nro 3.
- ARANGO, Luz Gabriela. 1997. *La clase obrera tiene dos sexos. Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo*. Bogotá: Nómadas.
- ARRIAGA, Ana. y MEDINA, Leticia. 2020. *Activismo de género en las organizaciones sindicales. Reivindicaciones y estrategias emergentes en los Encuentros Nacionales de Mujeres*. Trabajo y Sociedad, 34(XXI), 155-178.
- ASPIAZU, Eliana. 2015. *Participación de las mujeres e institucionalidad de la problemática de género en el sindicalismo argentino*. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo: “El trabajo en su laberinto, viejos y nuevos desafíos”, Buenos Aires, 5-7 de agosto de 2015.
- 2019. *Desigualdades de género en los discursos de la dirigencia sindical argentina. Estudio de caso en el sector salud*. Revista Perfiles Latinoamericanos, 27(53), 1-24.
- BALLESTEROS, Esmeralda. 2003. *La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962*. Madrid: Universidad Complutense.
- 2014. *Las mujeres en el ferrocarril. Acceso restringido*. En Crisis y cambio: propuestas desde la sociología. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología (UCM), Madrid.
- BARRANCOS, Dora. 2002. *Iniciativas y debates en materia de reproducción durante el primer peronismo (1946-1956)* Salta: Seposal.
- 2010. *Mujeres en la sociedad argentina: una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.
- 2014. *Género, profesiones de la salud y sociedad*. Buenos Aires: Salud Colectiva;10(3):297-299.

- BEAUVOIR, Simone de. 1969. *El segundo sexo*. Buenos Aires: Siglo Veinte.
- BENERIA, Lourdes. 2006. *Trabajo productivo/reproductivo, pobreza y políticas de conciliación*. Nómadas (Col), núm. 24, pp. 8-21 Bogotá: Universidad Central.
- BUTLER, Judith. 2007. *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona: Paidós.
- CABRAL MARQUES. 2008. *La constitución de una "gran familia": Trabajadores e identidades sociolaborales en las empresas extractivas estatales de la Patagonia Austral*. III Jornadas de Historia de la Patagonia. Bariloche.
- CAMARERO RIOJA, Luis Alfonso. (coord.). 2006. *El trabajo desvelado: trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Madrid: Instituto de la Mujer.
- CARRASCO, Cristina. 2003. *Mujeres y Trabajo. Cambios Impostergables*. Porto Alegre: Veraz Comunicação.
- CARRASCO, Cristina. y DOMINGUEZ, Marius. 2003. *Género y usos del tiempo: nuevos enfoques metodológicos*. Barcelona: Revista de Economía Crítica.
- CARRASCO, Cristina, BORDERÍAS, Cristina, TORNS, Teresa. 2011. *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- CARRASQUER, Pilar. 2009. *La doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas*. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona.
- CASTILLO, Fernando. 2012. *Memorias y Peronismo: Narrar las experiencias históricas de los ferroviarios, Jujuy, Argentina*. Cuadernos FHyCS-UNJu, Nro. 41:73-87.
- CAVALLERO, Luci y GAGO, Verónica. 2019. *Una lectura feminista de la deuda. ¡Vivas, libres y desendeudadas nos queremos!*. Buenos Aires: Rosa Luxemburgo.
- CAVALLERO, Luci; GAGO, Verónica y PEROSINO, Celeste. 2020. *¿De qué se trata la inclusión financiera? Notas para una perspectiva crítica*. Instituto Argentino para el Desarrollo Económico, Realidad Económica, Vol 51 Nro 340: 9-30.
- CENA, Juan Carlos. 2008. *El ferrocidio*. Buenos Aires: La Rosa Blindada.
- 2012. *Ferrocarriles Argentinos. Destrucción/recuperación*. Buenos Aires: La nave de los locos.
- COLLIER, Jane, ROSALDO, Michelle Z. y YANAGISAKO, Sylvia. 1997. *¿Existe una familia? Nuevas perspectivas en antropología*. Traducción Miranda González Martín. Routledge.

- CRENSHAW, Kimberlé. 2012. *Cartografiando los márgenes: Interseccionalidad, políticas identitarias y violencia contra las mujeres de color*. En R. Platero (ed), *Intersecciones: Cuerpos y sexualidades en la encrucijada*. Barcelona: Ediciones Bellaterra.
- DAVIS, Angela Yvonne. 2005. *Mujeres, raza y clase*. Buenos Aires: Editorial Akal.
- DAVOLOS, Patricia. 2001. *Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario*. *Estudios del trabajo*, 21: 69-94.
- DE LA O, María Eugenia. 2000. *Flexibilidad, trabajo y mujeres: ausencia y presencia en los estudios del trabajo en México, 1988-1998*. *Región y Sociedad*. Vol. XII. No. 19. México.
- DÍSCOLI, Juan Ignacio. 2015. *Memoria e identidad de los trabajadores ferroviarios; el riel y el acero como carnadura viva de un proyecto histórico soberano*, en XIII Jornadas Rosarinas de Antropología Socio-Cultural.
- DORLIN, Elsa. 2009. *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- DOYON, Louise. 2002. *La formación del sindicalismo peronista*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- 2006. *Perón y los trabajadores. Los orígenes del sindicalismo peronista 1943-1955*. Buenos Aires: Editora Iberoamericana.
- D'UVA, Florencia y PALERMO, Silvana. 2015. *Vida sindical y sociabilidades masculinas: los trabajadores ferroviarios en la Argentina de principios del siglo XX*. Investigación doctoral. IIEGE-UBA.
- ESPINO, Alma. 2012. *Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano*. En Esquivel (ed.) *La economía feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. Santo Domingo: GEM-LAC-ONU MUJERES.
- ESPINOSA, Cecillia. 2008. *Cuando una mujer avanza, ningún hombre retrocede o, ¿hasta dónde llega la "ideología de la armonía"?*. IX Congreso Argentino de Antropología Social. Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Misiones, Posadas.
- 2011. *Cansadas de ceder. Sentidos de la politización del género en el Espacio de Mujeres de un movimiento piquetero*. Barcelona. (con)textos. *Revista d'antropologia i investigació social*. Número 5. Març del 2011 Pàgines 46-61.
- FALQUET, Jules. 2017. *Pax Neoliberalia. Perspectivas feministas sobre (la reorganización*

de) la violencia contra las mujeres. Buenos Aires: Madreselva.

FAUR, Eleonor. 2008. *Desafíos para la igualdad de género en la Argentina*. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo.

-----2014. *El cuidado infantil en el siglo XXI: Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*. 1ª ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

FAUR, Eleonor y PEREYRA, Francisca. 2018. *Gramáticas del cuidado en la Argentina del siglo XXI. Cómo somos y cómo vivimos en una sociedad desigual*. Siglo XXI Editores: Buenos Aires.

FEDERICI, Silvia. 2012. *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de Sueños.

-----2014. *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Madrid: Traficantes de Sueños.

-----2018. *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Buenos Aires: Tinta Limón.

FERNÁNDEZ ÁLVAREZ, María Inés. 2006. *Cuidar la fábrica, cuidar a los hijos. Roles de género, trabajo y acción colectiva a partir de un proceso de recuperación de fábricas de la Ciudad de Buenos Aires*. RUNA, archivo para las ciencias del hombre, v. 26, n. 1.

-----2012. "Luchar" por trabajo, trabajar "luchando": prácticas cotidianas de organización y demanda en una empresa recuperada de Buenos Aires. Papeles de trabajo. Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural. Rosario.

-----2016. *Hacer juntos (as). Dinámicas, contornos y relieves de la política colectiva*. Buenos Aires: Biblos.

FLORES, Marta, y JUAREZ, Carmen. 2017. *Las mujeres y el trabajo: diálogos que denuncian desigualdad de género*. La Aljaba. Segunda Época. Revista de Estudios de la Mujer, Volumen 18.

FRAZER, Nancy. 2011. *Dilemas de Justicia en el Siglo XXI. Género y Globalización*. Palma de Mallorca: Universidad de les Illes Balears.

GAGO, Verónica. 2018. *#Nosotras Paramos: notas hacia una teoría política de la huelga feminista*. En V. Gago, R. Gutierrez Aguilar, S. Draper, M. Menendez Díaz, M. Montanelli, & S. Rolnik, 8M Constelación Feminista. Buenos Aires: Tinta Limón.

- GARCIA, Brígida, y DE OLIVEIRA, Orlandina. 2004. *Trabajo extradoméstico femenino y relaciones de género: una nueva mirada*. Estudios Demográficos y Urbanos (55): 145-180.
- GODOY, Solange. 2023. “Sangre ferroviaria”: las trabajadoras de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires y las relaciones familiares. Cuadernos Intercambio sobre Centroamérica y el Caribe, vol. 20, núm. 1. San José de Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- GOREN, Nora. 2013. *Repensando el trabajo en los programas de transferencia condicionada de ingresos*. En S. Yanoullas (comp.) Trabalho e Relações de Gênero: Análise da Feminização das Profissões e Ocupações. Brasília: Abaré.
- 2021. *Feminismos: experiencias sindicales y laborales en Argentina*. Buenos Aires: EDUNPAZ y CLACSO.
- GOREN, Nora y PRIETO, Vanesa. (eds.). 2020. *Desigualdades sexogenéricas en el trabajo. Las agendas sindicales feministas*. Feminismos y sindicatos en Iberoamérica (pp. 67-96). Buenos Aires: CLACSO, UNPAZ.
- GRIMBERG, Mabel; FERNANDEZ ALVAREZ, María Inés y CARVALHO ROSA, Marcelo (eds.). 2009. *Estado y movimientos sociales: estudios etnográficos en Argentina y Brasil*. Buenos Aires: Antropofagia.
- GÜIDA, Carlos. 2007. *De paternidades y exclusiones. El lugar de los varones en sectores de pobreza extrema*. Montevideo: Ediciones Trilce.
- GUZMÁN, Flérida. 2002. *¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México, 1970-2000*. Tesis de Maestría. Facultad de Economía. UNAM. México.
- HIRATA, Helena. 2001. *Flexibilidad, Trabajo y Género*. En: Trabajo, Flexibilidad y Género: tensiones de un proceso. Santiago de Chile: Centro de Estudios de las Mujeres.
- IBAÑEZ, Marta (Dir.); BALLESTEROS, Esmeralda; FERNÁNDEZ CASADO, Ana Belén; MAIRA VIDALI, María del Mar; NAROCKI, Claudia; NAROCKI, Viviana; PERRY, Linda; VICENTE, María Rosalía. 2017. *Mujeres en mundo de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid : Centro de Investigaciones Sociológicas.
- INCHÁUSTEGUI ROMERO, Teresa. 2014 *Sociología y política del feminicidio; algunas claves interpretativas a partir del caso mexicano*. Soc. estado, vol.29, n.2.

- KALINSKY, Beatriz. 2006. "Ser mujer" en trabajos fronterizos: las marcas de género. *Revista de Estudios de Género*. Guadalajara: La ventana, (24), 229-256.
- KERGOAT, Daniele. 1998. *Las ausentes de la historia*. En H. Hirata y D. Kergoat, La división sexual del trabajo. Permanencias y cambios. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad, CEM.
- 2002. *Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion*. Paris: Actuel Marx.
- LAGARDE, Marcela. 2005. *Guía para el empoderamiento de las mujeres*. Agrupación para la Igualdad en el Metal. FCE.
- LAUDANO, Claudia. 2017. *Movilizaciones #Ni Una Menos y #Vivas nos queremos en Argentina. Entre el Activismo digital y #El feminismo lo hizo*. 13° Mundos de Mulheres & Fazendo Género 11, (págs. 1-12). Florianópolis.
- LAZO, Nicolás Gemma. 2009. *Los trabajos invisibles: reflexiones feministas sobre el trabajo de las mujeres. Defender y repensar los derechos sociales en tiempo de crisis*. Conferencia de las Jornadas organizadas por Surt el 13 de mayo en Barcelona.
- LOBATO, Mirta Zaida. 2007. *Historia de las trabajadoras en la argentina (1869-1960)*, Buenos Aires: Edhasa.
- 2011 *Igualdades, desigualdades y derechos*. Instituto de Historia Argentina Dr. Emilio Ravignani, pp.229-241.
- LOMBARDI, Maria R. 2006. *Engenheiras brasileiras: inserção e limites de gênero no campo profissional*. *Cadernos de Pesquisa*, v. 36, n. 127.
- LONGO, María Eugenia. 2009. *Género y trayectorias laborales. Un análisis del entramado permanente de exclusiones en el trabajo*. Monterrey: Trayectorias.
- LONGO, Roxana; LENTA, M. Malena y ZALDÚA, Graciela. 2017a. *Mujeres ferroviarias: Participación, estrategias de cuidado y sororidad*. Facultad de Psicología-UBA. Anuario de Investigaciones. Volúmen XXIV.
- LÓPEZ, María Pia. 2019. *Apuntes para las militancias. Feminismos: promesas y combates*. Buenos Aires: Estructura Mental a las Estrellas.
- LUGONES, María. 2008. *Colonialidad y género*. *Revista Tabula Rasa* Nro. 8.

LUPICA, Carina. 2015. *Instituciones laborales y políticas de empleo: avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. Santiago de Chile: Cepal, Serie Asuntos de Género Nro 125.

MANZANO, Virginia. 2013. *La política en movimiento. Movilizaciones colectivas y políticas estatales en la vida del Gran Buenos Aires*. Rosario: Prohistoria.

MANZANO, Virginia; FERNANDEZ ALVAREZ, María Inés; TRIGUBOFF, Matías y GREGORIC, Juan. 2008. *Apuntes para la construcción de un enfoque antropológico sobre la protesta y los procesos de resistencia social en Argentina*. En: Investigaciones en Antropología Social. Buenos Aires: Editorial Antropofagia.

MUÑIZ TERRA, Leticia. 2016. *Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral*. Pap. trab. -Cent. Estud. Interdiscip. Etnolingüíst. Antropol. pp.65-78.

PACÍFICO, Florencia. 2022. *Entre “mujeres pulpo” y el desarrollo de formas de (auto) cuidado. Etnografía de cuidados colectivos y experiencias de mujeres titulares de programas sociales*. Revista Clepsydra, pp. 131-150.

PALERMO, Hernán. 2012. *Cadenas de oro negro en el esplendor y ocaso de YPF*. Buenos Aires:Antropofagia.

----- 2016. “*Machos y brujas en la Patagonia*”. *Trabajo, masculinidad y espacio de la reproducción*. Antípoda. Revista de Antropología y Arqueología.

----- 2017. *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Buenos Aires: Biblos.

PALERMO, Silvana. 2007. “¿*Trabajo masculino, protesta femenina? La participación de la mujer en la gran huelga ferroviaria de 1917*”, en María Celia Bravo, Fernanda Gil Lozano y Valeria Pita (comps.), *Historias de luchas, resistencias y representaciones. Mujeres en la Argentina, siglos XIX y XX*, Editorial de la Universidad Nacional de Tucumán.

-----2009 “*Masculinidad, conflictos y solidaridades en el mundo del trabajo ferroviario en Argentina (1912-1917)*”, Revista Mundos do Trabalho. Publicação Eletrônica Semestral do GT Mundos do Trabalho, vol. 1, no 2, julio-diciembre, pp. 94-123.

PAUTASSI, Laura. 2007. *El cuidado como cuestión social: una aproximación desde el enfoque de derechos*. Serie “Mujer y Desarrollo” N° 87. Santiago de Chile: CEPAL.

PEREZ, Inés. 2017. *Género y desigualdades en el mercado de trabajo: la desmarcación de*

los choferes particulares del servicio doméstico en la Argentina. Revista Trabajo y Sociedad Nro 29.

PEREZ, Verónica. 2017. *La perturbación como motor de la historia: los ferrocarriles metropolitanos durante el kirchnerismo*. Buenos Aires: Biblos.

PEREZ OROZCO, Amaia. 2014. *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños.

PICCHIO, Antonella. 2005. *La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida*. Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista, G. Cairó y M. Mayordomo (comps.), Barcelona: Icaria Editorial.

QUEIROLO, Graciela. 2018. *Mujeres en las oficinas. Trabajo, género y clase en el sector administrativo (Buenos Aires, 1910-1950)*. Buenos Aires: Biblos.

QUEIROLO, Graciela y ZÁRATE CAMPOS, María Soledad. 2020. *Camino al ejercicio profesional. Trabajo y género en Argentina y Chile (siglos XIX y XX)*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

RICH, Adrienne. 2019. *Nacemos de mujer. La maternidad como experiencia e institución*. Madrid: Traficantes de sueños.

RIVERO, Cinthia. 2008. *Entre la "comunidad del acero" y la "comunidad de María". Un análisis antropológico sobre los avatares sociopolíticos de San Nicolás*. Buenos Aires: Antropofagía.

ROCCATAGLIATA, Juan Alberto. 2012. *Los ferrocarriles en la Argentina. Una reflexión estratégica en el marco de la experiencia internacional*. Buenos Aires: Eudeba.

ROCKWELL, Elsie. 2009. *La experiencia etnográfica. Historia y cultura en los procesos educativos*. Buenos Aires: Paidós.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina. 2015. *Economía feminista y economía del cuidado: Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad*. Revista Nueva Sociedad No 256.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina, y MARZONETTO, Gabriela. 2016. *Organización social del cuidado y desigualdad: el déficit de políticas públicas de cuidado en Argentina*. Revista Perspectivas de Políticas Públicas. Año 4 N° 8.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, Corina; PARTENIO, Florencia; y LATERRA, Patricia. 2018. *Lecturas Feministas de la Economía y la Autogestión*. Revista Sin Patriarcado y sin Patrón. Año 2, número 6.

- RODRIGUEZ-LEURO, Aída Patricia. 2007. *Nosotros los Ferroviarios. Configuraciones y representaciones identitarias. Ferrocarriles Nacionales de Colombia. Bogotá, 1958-1970.* École des Hautes Études en Sciences Sociales. Paris: EHESS.
- RUBIN, Gayle. 1996. *El tráfico de mujeres: notas sobre la economía política del sexo.* En *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*, compilado por Marta Lamas, 35–98. México: PUEGUNAM.
- RUIZ, Graciela y ZURITA, Carlos. 2002. *Roles de género en el mercado de trabajo. Estrategias de ingresos, identidad laboral y clientelismo.* Revista Trabajo y sociedad, Nro 4, Vol. III.
- SALUD, Roxana Claudia. 2007. *Las trabajadoras del subte, protagonistas de cambios. Una aproximación sobre la situación laboral de las mujeres en el subterráneo de Buenos Aires (1981-2004).* Buenos Aires: Desde el Subte Editorial.
- SCALABRINI ORTIZ, Raúl. 1965. *Los ferrocarriles deben ser argentinos.* Buenos Aires: Editorial A. Peña Lillo.
- 2006. *Historia de los ferrocarriles argentinos.* Buenos Aires: Editorial Lancelot.
- SCOTT, Joan. 2003. *El género: Una categoría útil para el análisis histórico.* En M. Lamas. *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual.* Ciudad de México: PUEG.
- SEGATO, Rita. 2010. *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos.* Buenos Aires: Prometeo.
- 2017. *La guerra contra las mujeres.* Buenos Aires: Traficantes de sueños.
- TORNS, Teresa. 1995. *Mercado de Trabajo y desigualdades de género.* Cuaderno de relaciones laborales N° 6, Madrid: Universidad Complutense.
- TRENTINI, Florencia. 2021. *Habitar la participación, hacer política y producir mundo(s): reflexiones desde una perspectiva interseccional y ontológica.* Revista Publicar. Año XIX N° XXXI.
- TRENTINI, Florencia y WOLANSKI, Sandra. 2018. *Repensar el compromiso desde el quehacer etnográfico: incomodidades y potencialidades de la producción de conocimiento con organizaciones sociales.* Revista Colombiana de Antropología, vol. 54, núm. 1, pp. 151-173. Instituto Colombiano de Antropología e Historia - ICANH.
- WITTIG, Monique. 2006. *El pensamiento heterosexual y otros ensayos.* Barcelona: Eagles.

WOLANSKI, Sandra. 2015. *La familia telefónica. Sobre las relaciones de parentesco en la política sindical*. Buenos Aires: Cuadernos de Antropología Social.

-----2017a. *Transmitir experiencia, construir organización: la transmisión como proceso relacional en un sindicato de Buenos Aires*. Etnográfica, Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia, vol. 21 (3).

-----2017b. *Un sindicato que lucha. Narrativas del pasado y construcciones morales entre los activistas del sindicato de las telecomunicaciones de Buenos Aires, Argentina*. Revista latinoamericana de Antropología del Trabajo. Vol. 2.

FUENTES CONSULTADAS

Convenio Colectivo de Trabajo. Unión Ferroviaria. 2018.

Cuadernillo “Igualdad en los cuidados”. Dirección Nacional de Políticas de Cuidado. Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad. 2021.

Cuadernillo “La participación de la mujer: mundo laboral, sindicalismo y representación política”. Mujeres Sindicalistas. Corriente Federal de Trabajadores. Confederación General del Trabajo. 2019.

Cuadernillo “Política de Diversidad, Género e Inclusión”. Trenes Argentinos Infraestructura. Ministerio de Transporte. 2020.

Dossier estadístico en conmemoración del 112° Día Internacional de la Mujer. Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). 2023.

Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2021: resultados definitivos. 1a ed. Ciudad Autónoma de Buenos Aires : Instituto Nacional de Estadística y Censos. INDEC, 2022.

Encuesta Permanente de Hogares (EPH). Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC). Datos 4to Trimestre 2022.

Guía de Respeto a las Diversidades. Trenes Argentinos Infraestructura. Ministerio de Transporte. 2021.

Guía para uso de lenguaje inclusivo. Trenes Argentinos Infraestructura. Ministerio de Transporte. 2021.

Informe "¿Por qué las mujeres ganan menos? Las brechas de género en la economía argentina". Dirección Nacional de Economía, Igualdad y Género (DNEIyG). Ministerio de Economía. 2022.

Informe "Sexo y poder ¿Quién manda en Argentina? Participación de las mujeres en espacios de poder en 2020" dirigido por Natalia Gherardi. - 1a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). 2021.

Mapa Federal del Cuidado en la Argentina: construcciones conceptuales y usos, Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Argentina. 2022.

Moviéndose por la igualdad: la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros. Verónica Pérez; Candela Hernandez. 1a edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires. Secretaría de Ciencia y Técnica. 2020.

Orgullo (Pride). Un estudio sobre la discriminación en el trabajo por motivos de orientación sexual e identidad de género en Argentina. Oficina Internacional del Trabajo, Servicio de Género, Igualdad y Diversidad. Organización Internacional del Trabajo. 2015.

Plan de Igualdad de Género en el Servicio Ferroviario Argentino. Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad. Trenes Argentinos Operaciones. 2020.

Protocolo de Prevención y Actuación contra la Violencia Laboral, Violencia Laboral por Motivos de Género y Violencia Doméstica. Trenes Argentinos Infraestructura. Ministerio de Transporte. 2020.

Registro Nacional de Femicidios de la Justicia Argentina (RNFJA). Corte Suprema de Justicia de la Nación. 2023.

Reglamento Interno Técnico Operativo. Para el gobierno de los empleados solamente. Secretaría del Transporte. Empresa Ferrocarriles del Estado Argentino. Buenos Aires, Talleres Gráficos del Ferrocarril General Belgrano. 1958.

LEYES CITADAS

Ley 20.744. Ley de Contrato de Trabajo. 1974.

Ley 25.647. Cupo Femenino Sindical. 2002.

Ley 26.352. Reordenamiento de la Actividad Ferroviaria. 2008.

Ley 26.485. Protección Integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia hacia las mujeres. 2009.

Ley 26.743. Ley de Identidad de Género. 2012.

Ley 26.791. Los delitos de género en la reforma penal. 2012.

Ley 27.132. Política de reactivación de los ferrocarriles de pasajeros y de cargas. 2015.

Ley 27.499. Ley Micaela de capacitación en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado. 2019.

Ley 27.636. Promoción al Empleo para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero. 2021.