

Modernización, trabajo femenino y políticas de género en los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires

Solange Godoy*

Resumen

El objetivo del presente artículo consiste en analizar un conjunto de transformaciones recientes que tuvieron lugar en los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires luego del accidente de Once, ocurrido en 2012. Para ello, se indaga en sus principales efectos en el mundo del trabajo ferroviario a partir de la relación entre modernización, trabajo femenino y políticas de género. Se sostiene que, en un escenario en el que el Estado se ha vuelto el principal operador ferroviario, una serie de acciones mejoraron la calidad del servicio para las personas usuarias y también para quienes allí trabajan. No obstante, desde el punto de vista de trabajadores/as, también se plantean tensiones y redefiniciones. Además, se demuestra que el nuevo contexto constituyó un terreno fértil para la incorporación de una mayor cantidad de trabajadoras mujeres en esta actividad históricamente masculina y para el desarrollo de una política de género y diversidad. La metodología se basa en el análisis de contenido de entrevistas en profundidad y en observaciones con perspectiva microsociológica y con un enfoque interpretativo. Se incorporan también datos estadísticos del sector.

Palabras clave: modernización, trabajo, mujeres, políticas de género, ferrocarril

Modernization, women's work and gender policies on the metropolitan railways of Buenos Aires

Abstract

The aim of this article is to analyse a series of transformations that impacted the railways in the metropolitan area of Buenos Aires after the Once train accident in 2012. To that end, I will investigate the main repercussions for the

* Escuela Interdisciplinaria de Altos Estudios Sociales, Universidad Nacional San Martín, Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Correo electrónico: solgodoyd@gmail.com

Artículo recibido: 18/04/2022 Artículo aprobado: 05/09/2022

MIRÍADA. Año 15, N.º 19 (2023), pp. 203-237.

© Universidad del Salvador. Facultad de Ciencias Sociales. Instituto de Investigación en Ciencias Sociales (IDICSO). ISSN: 1851 9431

railways arising from the relationship between modernization, women's work, and gender politics. I assert that, in a scenario in which the State has become the main railway operator, a range of actions improved the quality of the service for users as well as for the workers. However, from the point of view of those workers, multiple tensions and redefinitions also arose. Furthermore, I show that the new context created fertile ground for a greater influx of women workers to this historically male activity, and for the development of gender and diversity policies. The methodology employed is based on the analysis of the content of in-depth interviews and observation from a micro-sociological perspective, adopting an interpretative approach. In addition, statistic data from the sector are incorporated.

Keywords: modernization, work, women, gender policies, railways

“A las 8.32 sobrevino el horror. En la estación de Once un tren que venía de Moreno no pudo frenar y se estrelló contra la cabecera del andén” (“Choque de un tren en Once: hay 50 muertos y 676 heridos”, s. p.), daba a conocer una publicación del 22 de febrero de 2012. El relato periodístico aludía, además, a que la Policía Federal había confirmado que “50 personas murieron en el accidente” y que un elevado número de personas resultaron heridas en la formación en la que “viajaban más de mil pasajeros” (“Choque de un tren en Once: hay 50 muertos y 676 heridos”, 2012, s. p.). Quienes trabajan en el ferrocarril suelen hacer referencia a este hecho y tienden a establecer una separación entre un “antes” y un “después” del accidente de Once. En el contexto de mi investigación doctoral sobre las trabajadoras del ferrocarril metropolitano de Buenos Aires, advertí entonces que comprender la experiencia laboral de las mujeres en una actividad que históricamente había sido restrictiva para ellas requiere ponerla en diálogo con una serie de transformaciones más amplias que tienen lugar en la Argentina reciente.

El objetivo del presente artículo consiste en explorar este conjunto de cambios por los que viene atravesando el transporte ferroviario, focalizando en el mundo del trabajo en un contexto de implementación de políticas de modernización y de género. Se tienen en cuenta las mejoras en material rodante e infraestructura, y cambios institucionales, entre otros aspectos, así como también la creciente preocupación por la creación de entornos más igualitarios en términos de género, en una actividad que se caracteriza por su alta participación masculina. Así, el nuevo escenario muestra una serie de elementos importantes, tales como la renovación de formaciones, y obras en vestuarios, estaciones, galpones junto con lo que la empresa Trenes Argentinos actualmente denomina como una “política de género y diversidad”. Esta

política se basa en un contexto más amplio en el que las conquistas de un movilizadísimo feminismo han llevado a la irrupción del género (Blanco y Spataro, 2019) en variados espacios e instituciones y, más específicamente, a la implementación y profundización de la transversalización de las políticas de género. En esa dirección, se examina la productividad política (Galar, 2015) del grave accidente de Once en cuanto impulsor definitivo de la mayoría de las transformaciones recientes que atraviesa el sector y se indaga en sus principales efectos en el mundo del trabajo ferroviario a partir de la relación entre modernización, trabajo femenino y políticas de género.

Resulta indudable que el ferrocarril ha recobrado un protagonismo notable en la Argentina reciente. Para Ruth Felder (2009), luego de la crisis del 2001, una combinación de factores logró que ganara lugar en la agenda pública. Entre ellos, destaca la deslegitimación del modelo de privatizaciones, la revalorización del rol del Estado, las demandas empresariales de mayores subsidios y tarifas y el riesgo del colapso de los servicios. Estudios previos han examinado, en este sentido, los roles del Estado, las empresas y las formas de organizar un servicio que se había vuelto un padecimiento para quienes viajaban durante el período signado por las concesiones privadas y su transición hacia el modelo actual (Gutiérrez, 2014; Kohon, 2019; Müller, 2018; Pérez, 2014; Pérez y Rebón, 2017; Schweitzer, 2014). Algunos abordajes se detuvieron en las acciones del público usuario y de las víctimas y familiares del accidente de Once como nuevos actores que cobraban mayor visibilidad ante el grave contexto de la baja en la calidad de los servicios que redundaban en complicaciones y riesgos; en esa dirección, aportaron a reconstruir y analizar el modo en el que estos actores contribuyeron al mayor protagonismo de los ferrocarriles y a su conformación como problema público (Hernández, 2017). Sin embargo, aún es poco lo que se conoce sobre el mundo del trabajo en el ferrocarril en las primeras décadas del siglo XXI desde el punto de vista de quienes se desempeñan en el sector en calidad de trabajadores/as.

El presente artículo es parte de un estudio más amplio interesado en el trabajo ferroviario desde un ángulo alternativo y novedoso como es la participación laboral femenina, teniendo en cuenta que se trata de una actividad en la cual la masculinidad ha sido una dimensión constitutiva (Palermo, 2020). En ese sentido, es importante considerar que, en los últimos años, se ha ampliado el conocimiento sobre el trabajo de las mujeres en sectores con alta participación masculina, a partir de investigaciones que han indagado en variadas ocupaciones. Así, a partir de las especificidades de este tipo de empleos, se ha corroborado la relevancia de problemas asociados a la conciliación trabajo-familia, a los mecanismos de acceso al empleo, a la movilidad interna y a las violencias, solo por mencionar algunos (Aguilar-Cunill,

2018; Calandrón, 2021; Ibáñez, 2017; Kalinsky, 2006; Masson, 2020). Estos estudios se suman a una agenda de investigación que, hacia el último cuarto del siglo xx, en el hemisferio norte, se interesaba por la incorporación de mujeres en entornos laborales no tradicionales. Algunos de sus principales hallazgos ya señalaban cómo la proporción numérica constituye un aspecto significativo de la vida social en grupos con alta proporción de varones y un reducido número de mujeres, el riesgo de creación de nuevos guetos femeninos en lugar de generar una integración más genuina, entre otros relevantes aspectos (Kanter, 1977; Reskin y Roos, 1990; Williams, 1992). Asimismo, es importante tener en cuenta que quienes ocupan una categoría que resulta extraña (*token*) para el resto del grupo —tal como sucede con las mujeres que realizan trabajos considerados “masculinos”— captan una atención desmesurada, una hipervisibilidad, que genera presiones extra en cuanto al desempeño laboral y produce, así, efectos nocivos (Kanter, 1977). Es posible pensar que las profesiones y los sectores que muestran avances hacia las proporciones mixtas indicarían un mejoramiento de la participación de las mujeres; sin embargo, esto no quiere decir que se logre una distribución equitativa en cuanto a los puestos y cargos de poder (Panaia, 2019).

En cuanto a la metodología y al trabajo de campo, el desarrollo se basa en el análisis de contenido de entrevistas en profundidad y de observaciones en lugares de trabajo y en una seccional sindical¹. Recurriendo a un nivel de análisis microsociales y adoptando un enfoque interpretativo (Blumer, 1982), se examinan las narrativas de trabajadores/as desde una perspectiva biográfica². El trabajo se centra en la descripción y el análisis de la estructura

¹ El trabajo de campo se centró en los servicios metropolitanos de pasajeros/as de la línea Mitre y del Tren de la Costa y, en particular, se focalizó en las actividades relativas al personal de tráfico y talleres representadas por el gremio Unión Ferroviaria (UF). Para este artículo, retomo una muestra de 31 entrevistas (6 varones y 25 mujeres de diferentes puestos de trabajo) y las notas de campo de las observaciones realizadas en los mencionados servicios. Dichas observaciones se centraron en espacios de trabajo, instancias de capacitación del personal y actividades de sociabilidad en una seccional sindical. Sin embargo, la investigación que sustenta este estudio incluyó también otro grupo de entrevistas a informantes clave y a trabajadores/as de otras líneas.

² Desde los años setenta, la sociología en particular y las ciencias sociales en general han mostrado un renovado interés por las técnicas biográficas (historias de vida, relatos de vida, narrativas del yo) como consecuencia del declive de los paradigmas estructural-funcionalistas. Sin embargo, ya hacia las primeras décadas del siglo XX, algunos autores referentes de la llamada Escuela de Chicago proponían la aproximación biográfica como forma de valorizar al sujeto como objeto de estudio (en contraste con la posición positivista, que priorizaba los análisis cuantitativos y la estructura social, opacando el lugar del sujeto); en particular, la obra de William Thomas y Florian Znaniecki *El campesino polaco en Europa y América* (2006) hacia la década del veinte implicó un indiscutible aporte al recurrir a la historia de vida y a los archivos personales como fuente. Como se ve, este estilo de análisis ha mostrado cierta discontinuidad y, también, ha generado diferentes corrientes (Panaia, 2004).

diacrónica del recorrido vivencial, es decir, una *dimensión longitudinal* que permita captar tanto la lógica de la acción en el marco de su devenir biográfico como la configuración de relaciones sociales en su desarrollo histórico (Bertaux, 2005). Los relatos de los informantes son tratados como narrativas del yo, de modo tal que, siguiendo la sistematización metodológica de Ernesto Meccia (2020), el interés está en aquello que les sucede (o les sucedió) a las personas, las experiencias de vida y la manera en la que son narradas en el presente, atendiendo a la construcción de sentido.

Asimismo, se incluyen datos estadísticos provenientes, centralmente, de la empresa Trenes Argentinos y de otras fuentes junto con información disponible en la página Web y redes sociales de la mencionada empresa. En cuanto a la estructura del artículo, el primer apartado estudia las narrativas del trabajo ferroviario *antes y después* del accidente de Once. El análisis se detiene en el costo emocional y en la autonomía sobredimensionada que se dieron en un contexto signado por el deterioro generalizado y la hostil relación con un público enfurecido, junto con una serie de importantes cambios que tuvieron lugar después del accidente. En el segundo apartado, se analiza la participación laboral femenina en el ferrocarril, en relación con las transformaciones que se dieron en la nueva etapa. Por último, en el tercer apartado, se focaliza en la política de género y diversidad desplegada por la empresa Trenes Argentinos.

Trabajar en el ferrocarril *antes y después* del accidente de Once

El sistema ferroviario metropolitano de superficie de pasajeros/as de Buenos Aires está conformado por siete líneas, algunas de las cuales incluyen varios ramales. Sarmiento, Roca, Mitre, Belgrano Sur, Belgrano Norte y San Martín son los nombres con los que se denomina a cada una de ellas, a las que se suma el Tren de la Costa. La morfología de la red es radial, con escasa conectividad entre corredores; presenta diferencias de trocha —angosta, media y ancha— y de tecnologías —tercer riel, catenaria y diésel-eléctrico—, lo cual genera necesidades diferentes en cuanto al tipo de material rodante (Ministerio del Interior y Transporte, 2015). Integrada por 283 estaciones y 966,5 km de vías (29,6 % es electrificada y 70,4 % de tracción diésel), la red tuvo, en el año 2018, 514 millones de pasajeros (Comisión Nacional de Regulación del Transporte [CNRT], 2018). La cantidad de personas que hacen uso del servicio muestra su importancia en la movilidad, en la geografía que integra la gran metrópolis.

A partir de 2004, comenzaron a rescindirse algunos contratos de las empresas concesionarias que hasta entonces operaban los diferentes ferrocarriles del sistema metropolitano. Se empezó a reconfigurar parcialmente la

situación previa que había sido instaurada por las reformas implementadas a fines de la década de 1980 e inicios de 1990 que habían delineado el proceso de transferencia y concesión a operadores privados. Este proceso había significado también despidos masivos, jubilaciones anticipadas y cierres de ramales y talleres, que dieron lugar a una fuerte conflictividad.

De acuerdo con Alberto Müller (2018), hasta 2001, los servicios bajo concesión habían mostrado una confiabilidad razonable; pero, luego de decisiones motivadas por la situación de emergencia económica, mostraron una caída en calidad y confiabilidad de las prestaciones, deterioro del material rodante y enormes subsidios. El autor sostiene que, hacia la primera mitad de la década de 2000, tuvo lugar un evidente empeoramiento del servicio y una situación de anomia que, entre otras cuestiones, llevó a relajar los controles de evasión. Ahora bien, ¿cómo era experimentado y definido este escenario desde la perspectiva de quienes se desempeñaban en calidad de trabajadores/as, en los servicios metropolitanos?

A fin de caracterizar algunos de los principales aspectos del trabajo ferroviario, es importante tener en cuenta que, con una amplia cantidad de “especialidades”, este presentó, desde sus inicios, marcadas diferencias en cuanto al tipo de tareas, espacios, niveles de calificación requeridos, entre otros. La fuerza de trabajo en el mundo ferroviario ha sido reconocida en cuanto a la movilidad social ascendente que este posibilitaba, a la conciencia de los propios trabajadores en tanto poseedores de calificaciones y merecedores de salarios y beneficios superiores (Palermo, 2020) y, en consecuencia, a su caracterización como una elite obrera (Horowitz, 1985). Aun así, es dable remarcar que ciertas áreas de trabajo distaban de dicho ideal por sus bajos salarios, escasa posibilidad de hacer carrera o por su carácter de trabajo temporal o tercerizado.

Aunque la fuerza de trabajo ha sido mayormente integrada por trabajadores varones, las mujeres desempeñaron variadas actividades. Ya desde fines del siglo XIX, se las podía encontrar en pasos a nivel trabajando como guardabarreras; en oficinas, como telegrafistas, archiveras, dactilógrafas, entre otras tareas administrativas; en estaciones y demás dependencias, como encargadas de limpieza. Hacia mediados del siglo XX, comienza a verse su incorporación como locutoras, camareras/azafatas, boleteras, enfermeras y en atención al público en oficinas de informes (Godoy, 2021, 2022).

A inicios del siglo XXI, la caída en la calidad de los servicios era una característica que describía la situación, y esto motivaba un constante enfurecimiento del público que se canalizaba hacia el personal ferroviario. Tal es el caso de lo que Alejandro, un joven exconductor que se había desempeñado entre 2007 y 2014 (momento en el que renunció, en parte, por este proble-

ma). En aquel momento, debían trabajar con “viejas unidades” a las que denominan “Toshiba”³ (entrevista, 10 de agosto de 2020). Alejandro habló de “los traumas de trabajar con cualquier tipo de máquina o herramienta o instrumento que no está en sus condiciones” y que “van mellando en la psiquis del trabajador” (entrevista, 10 de agosto de 2020). Dicha situación implicaba un importante riesgo en cuanto a la seguridad de quienes trabajaban y de quienes viajaban en el servicio aunque, para el personal, a este riesgo se sumaba otro: las reacciones del público usuario en contra de, en este caso, el conductor, que debía ejecutar su tarea mientras escuchaba los golpes enfurecidos de las personas en la puerta de su cabina, lo cual representaba un enorme costo emocional. Un caso similar es el de Julieta, una trabajadora que recuerda que todo “era un caos, un desastre” (entrevista, 13 de julio de 2019). Cuenta, además, que, en esa época,

Estaba todo venido abajo y [...] había mucho quilombo, los trenes se cancelaban. El segundo día [de trabajo] fui a Carupá y, por el solo hecho de tener uniforme, una mina se me acercó y me empezó a putear. No había seguridad [...]. Me metí en el lugar de descanso [...] y me puse a llorar (Julieta, entrevista, 13 de julio de 2019).

Por tanto, permanecer en su puesto de trabajo suponía exponerse a agresiones verbales por parte del público. Luego de esta experiencia en el sector de limpieza, Julieta comenzó a desempeñarse en “evasión”⁴, que es el área que controla el ingreso y el egreso a los andenes, en la terminal de Tigre. Allí la situación no solo no mejoraba, incluso parece haber sido aún peor: “nos teníamos que meter a la covacha⁵ y no podés [sic] salir porque salías y te podían pegar” (Julieta, entrevista, 13 de julio de 2019). Aquí las agresiones podían ya no solo ser verbales, sino también físicas. Escenas semejantes son relatadas por quienes trabajaban en boletería; algunos testimonios mencionan situaciones hostiles causantes de estrés e, incluso, ataques de pánico. Estos relatos narran un tiempo ocurrido diez años atrás, cuando el ferrocarril “era otro” (nota de campo, 23 de marzo de 2018). Traumas, llanto, ataques de pánico dan cuenta de la dimensión emocional desde la cual las personas describen el escenario previo a las mejoras que tendrían lugar poco tiempo después.

³ Las formaciones conocidas como Toshiba fueron incorporadas al material rodante de las líneas Mitre y Sarmiento en las décadas de 1950 y 1960.

⁴ El término “evasión” es una denominación nativa que da cuenta de las tareas desempeñadas por quienes deben controlar el pago del boleto por parte del público usuario. Según el Convenio Colectivo de Trabajo (CCT, 2018), esta actividad se enmarca en “áreas complementarias”.

⁵ “Covacha” es un término que usan quienes trabajan en el ferrocarril para referirse a los espacios de descanso para el personal; también encontré como sinónimo el uso del término “pieza”.

Además, Julieta cuenta: “pasaba cualquier cosa, no había supervisores, no había control [...] estaba todo muy dejado. No tenías a nadie que te controlara, nadie que veía si tu trabajo lo estabas haciendo bien” (entrevista, 13 de julio de 2019). Como se ve, la falta de supervisión es un factor importante a la hora de explicar también por qué se incumplían horarios de entrada y de salida, así como por qué el ritmo de trabajo se tornaba ineficiente en algunas circunstancias. Inés, quien se desempeña en el área de limpieza de la terminal de Retiro, argumenta que había comportamientos de sus pares que se veían “antes” porque “no se controlaba tanto” y, en consecuencia, por ejemplo, “salían antes de tiempo” (entrevista, 5 de septiembre de 2019). La escasa supervisión en los lugares de trabajo presenta, en forma simultánea, una doble faceta. Así como dejaba al personal en total desamparo frente a cualquier conflicto que pudiese tener lugar, también posibilitaba importantes márgenes de autonomía. A fin de cuentas, nadie más estaba allí para hacer frente a la situación.

Las escenas cotidianas de trabajo representaban también un riesgo físico al lidiar con material rodante e infraestructura en malas condiciones. Una tarde, en la seccional del sindicato, uno de los trabajadores me contó que había compañeros que, en esos tiempos, llegaron a hacer circular formaciones sosteniendo cables con sus propias manos a lo largo de todo el recorrido (y acompañaba su relato con un movimiento de brazos, como si con ellos uniese dos puntos de un cable invisible). Poniendo en riesgo su propia seguridad, estos trabajadores intentaban, con indudable esfuerzo, que el tren llegara a su destino (notas de campo, 10 de noviembre de 2017). El sacrificio y la responsabilidad que conlleva su labor son valores importantes para ellos, aun cuando eso significa exponer su integridad física y emocional. Estudios previos identificaron este carácter arrojado de los trabajadores ferroviarios por medio del cual son capaces de arriesgar su cuerpo para llevar adelante su tarea como un símbolo de orgullo (Sagastume, 2021).

Pero estas nociones no solo hablan de su condición de trabajadores, sino también del modo en el que construyen su masculinidad en relación con el riesgo físico, sacrificio y entrega. La idea de masculinidad heroica (Palermo, 2017), pensada para el mundo del petróleo, da cuenta de cierto modo de ser en el trabajo que resulta indisociable de un modo de ser hombre. Está asentada en tres pilares fundamentales: “la asimilación del trabajo petrolero al progreso de la Nación/ Patria, la consolidación en términos simbólicos de la idea de sacrificio y entrega y, por último, una particular noción acerca de la muerte en el ejercicio del trabajo” (Palermo, 2017, p. 36). En el caso del ferrocarril, que comparte muchos aspectos con el trabajo petrolero, el heroísmo y el sacrificio resultan válidos para dar cuenta de las formas en las que se

construye la masculinidad, en especial, cuando los trabajadores narran estos tiempos de deterioro. Ahora bien, en esta investigación, el sacrificio no resulta solo un mandato masculino, sino que está presente también en la entrega que las trabajadoras profesan hacia el ferrocarril, aunque allí hay un menor énfasis puesto en el riesgo físico (lo que ellas tienden a sacrificar es tiempo y, como se vio, su tranquilidad emocional).

En lo que respecta a la situación particular de las trabajadoras mujeres, cabe destacar que su presencia era mucho más minoritaria y restringida mayormente a puestos específicos (limpieza, boletería, administración). Aunque, en algunos pocos casos, se trata de trabajadoras que enviaron su *curriculum* a la empresa concesionaria Trenes de Buenos Aires (TBA), la mayoría de las entrevistadas que ingresaron antes del accidente de 2012 tenían algún familiar que las “hizo entrar” (al igual que pasó con muchas de las personas que ingresaron posteriormente). Esta condición resulta importante en la medida en que, dado el contexto de un desequilibrio numérico tan marcado entre varones y mujeres, sus parientes varones podían representar cierta protección ante posibles escenas de acoso. En este sentido, una trabajadora destacaba que “a ella la salvaba” que su padre fuera una persona conocida por sus pares (notas de campo, 23 de mayo de 2018). Asimismo, es importante tener en cuenta que las políticas explícitamente concebidas en términos de transversalización de género implementadas recientemente, que serán desarrolladas en este artículo más adelante, representan un hecho que contrasta con las escasas acciones en ese sentido que podían tener lugar en el período anterior al accidente de Once⁶.

Las decisiones de política pública y la asignación de fondos para inversiones en el sistema ferroviario suburbano de pasajeros presentan un punto de quiebre a partir del dramático accidente, plantea Jorge Kohon (2019). Ahora bien, ¿en qué consistió la denominada “Tragedia de Once”? ¿Cómo logró este acontecimiento constituirse en un punto de quiebre? ¿A qué disrupciones dio lugar?

Dicho accidente se produjo cuando un tren proveniente de Moreno (zona oeste del Gran Buenos Aires) ingresaba a la plataforma de la terminal Once (Ciudad de Buenos Aires) y embistió los paragolpes. El tren transportaba una enorme cantidad de personas; de las 1200 personas que esa mañana habían tomado el servicio, 789 resultaron heridas y hubo 52 víctimas

⁶ Un caso destacable es la contratación de la primera mujer conductora de trenes de Argentina (y, hasta el momento, la única) hacia mediados de la década del noventa, María Silvina Podeley. Más adelante, se volverá a hacer referencia a ella.

fatales⁷. Desde la perspectiva de los problemas públicos (Gusfield, 2014), este hecho puede ser comprendido bajo la noción de productividad política que propone Santiago Galar (2015). El desarrollo del autor muestra el modo en el que determinadas muertes adquieren una visibilidad pública notable y operan como catalizadores para demandas sociales previas; sirven a la “constitución y reconfiguración de problemas públicos y la entrada en la agenda mediática y política” (Galar, 2015, p. 3), lo que habilita disrupciones en el espacio público.

Más allá de la identificación de las causas puntuales del accidente, quienes integran el movimiento de Familiares y Amigos de Víctimas y Heridos de la Tragedia de Once 22/2 entendieron que estas respondían a una estructura de responsabilidad más amplia, integrada por el Gobierno Nacional, las empresas privadas y los organismos de control; la corrupción se convirtió en una categoría explicativa para dar cuenta del estado de degradación del servicio (Hernández, 2017). Resulta interesante que, desde la perspectiva de esta organización, el proceso de transformación que tuvo lugar en los ferrocarriles a partir del accidente no fue en sí mismo generado como consecuencia de este, sino de las acciones llevadas adelante por dicho grupo de personas. Cabe considerar que las conmociones que se generan sobre algunos casos y su constitución en un problema público requieren de un sustento estructural que avale la preocupación social (Galar, 2015); evidentemente, este sustento estaba presente si se tiene en cuenta el deterioro de la red y las acciones u omisiones de los actores responsables⁸.

Desde mediados de 2012, se inició un proceso de recuperación ferroviaria impulsado por la presidenta Cristina Fernández de Kirchner (Ministerio del Interior y Transporte, 2015) y se asignó la Secretaría de Transporte al, desde entonces, denominado Ministerio del Interior y Transporte⁹. Y, desde 2015, hay específicamente un Ministerio de Transporte. La política de reactivación de los ferrocarriles, renovación y mejoramiento de la infraestructura ferroviaria, e incorporación de tecnologías y servicios al área adquirió

⁷ Este hecho constituye uno de los accidentes ferroviarios más importantes en la historia argentina en cuanto a la cantidad de víctimas fatales. Solo fue superado por dos accidentes ocurridos en la década de 1970, en los que fallecieron 236 personas en el primero y 55 en el segundo.

⁸ Dos años antes del accidente de Once, hubo otro hecho importante que llevó a que el ferrocarril se convirtiera en objeto de enorme atención: el asesinato de un joven militante, Mariano Ferreyra, en 2010, en el contexto de una manifestación por el pase a planta permanente del personal tercerizado de la línea Roca.

⁹ Previo a esta decisión, la Secretaría de Transporte estaba bajo la esfera del Ministerio de Planificación Federal.

estatus de ley nacional (Ley N.º 27.132) en 2015, que declaró el carácter de interés público y nacional de esta política.

Para 2015, ya la Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (SOFSE) / Trenes Argentinos (que había sido creada en 2008 a partir de la Ley N.º 26.352 [2008]) operaba en forma directa las líneas Roca, Belgrano Sur, Mitre, Sarmiento, San Martín y el Tren de la Costa¹⁰. Aquí puede verse que, aunque en un principio la empresa tuvo una presencia marginal, con el retorno del Estado Nacional a la posición de operador ferroviario (Müller, 2018) adquirió un lugar de destacable relevancia. En cuanto a la demanda, el conjunto de las líneas operadas por Trenes Argentinos representó el 86 % de los pasajeros pagos transportados en 2015 y, en cuanto a la oferta, representó el 84 % de los trenes-km realizados; esto significa que la mayor parte del sistema se desempeña, desde entonces, bajo gestión estatal sin participación del sector privado (Kohon, 2019).

Las necesidades del período abierto desde 2012 conllevaron la contratación de una notable cantidad de personal nuevo para cumplir funciones en diferentes áreas. En cuanto a la fuerza de trabajo, la empresa estatal detenta el 89,9 % del personal ferroviario de todo el sistema de pasajeros/as (incluidos los servicios de larga distancia y regionales). De este modo, Trenes Argentinos ha logrado posicionarse como la empresa más relevante de toda la red en cuanto a tres criterios: como demanda y oferta del servicio y como empleadora de fuerza de trabajo. Una de cada dos personas que actualmente trabajan en las líneas operadas por Trenes Argentinos ingresó en los últimos diez años (Pérez y Hernández, 2020).

Diferentes mejoras aliviaron el conflictivo vínculo con el público y el medio ambiente de trabajo en general. Se reemplazaron las formaciones en la mayoría de los servicios metropolitanos por trenes cero kilómetro¹¹. La línea Mitre, por ejemplo, finalizó 2016 con el material rodante eléctrico totalmente renovado, con modernos sistemas de seguridad y aire acondicionado, entre otras prestaciones (CNRT, 2016). En las estaciones, ahora hay pantallas que indican los horarios de los servicios, lo cual, junto con la nueva aplicación para teléfonos celulares, permite que el público se mantenga informado. La implementación de un sistema electrónico agiliza el proceso de pago del boleto; esto requirió de la instalación de molinetes de ingreso y egreso a los andenes, lo que redujo los altos niveles de evasión. Importantes obras de infraestructura fueron alterando la geografía: se hicieron viaductos; se renovaron estaciones, terminales, talleres, galpones, espacios de des-

¹⁰ A las que se sumarán los servicios de larga distancia y regionales.

¹¹ En las líneas del AMBA, para 2015 se habían comprado 1000 coches y, para las líneas de larga distancia, 220 coches y 20 locomotoras (Ministerio del Interior y Transporte, 2015).

canso para el personal, entre otros. Además, se comenzó a ver una notable presencia de personal de seguridad privada en estaciones y formaciones y se instaló una importante cantidad de cámaras de vigilancia¹².

Durante estos años de mejoras, la empresa estatal se da a sí misma una serie de “compromisos”, entre los que se destaca la “ética y buen gobierno” que la institución se propone de cara al público usuario y a la comunidad en general, en un marco de transparencia. Otros de los compromisos que se enuncian se refieren al buen uso del sistema ferroviario, identificando situaciones de riesgo, modos de prevención y la promoción de una política de inclusión y perspectiva de género (Trenes Argentinos, s. f. b). Se propone estudiar los puntos mencionados en una doble dirección, puertas adentro y puertas afuera, a fin de especificar algunas diferencias que reviste el conjunto de las transformaciones actuales. Esta idea se basa en una expresión utilizada por quien presidió la empresa estatal durante el período 2015-2019, Marcelo Orfila: “puertas adentro también se vive el cambio de paradigma” (“La fuerza de la evolución”, 2018, p. 2), en referencia a aquello que el público no ve. Si hay acciones puertas adentro, es posible suponer, en consecuencia, que hay otras que se orientan, a su vez, puertas afuera. Estas recobran otras características y se expresan de manera ejemplar al considerar el objetivo en el que se explicita una intención de “fortalecer la imagen y reputación de Trenes Argentinos Operaciones” (Trenes Argentinos, s. f. a, p. 2). La mala calidad del servicio brindado, el incumplimiento de contratos y la falta de control que habían imperado en la etapa previa constituyen un universo de significados que contribuyen a entender la importancia de mejorar su imagen y reputación.

Se entiende aquí que la narrativa de la modernización es una que la propia empresa Trenes Argentinos construye y moviliza, con el fin de caracterizar (y diferenciar) la nueva etapa en la que enmarca el conjunto de acciones desplegadas puertas adentro y puertas afuera. Además de suponer mejoras para el servicio de transporte ferroviario, estas implicaron cambios para quienes allí trabajan; como se vio antes, transformaron espacios y tareas, e incluyeron nuevos actores (tal como ocurre con el personal de seguridad privada) que, de ese modo, reconfiguraron el escenario en el cual trabajadores/as desenvuelven sus rutinas y sus vínculos.

Desde el punto de vista del personal, el nuevo escenario implica una transición hacia una situación de mayor disciplina en el espacio de trabajo que presenta algunas tensiones. Si bien Julieta, la trabajadora que en su se-

¹² Hacia fines de 2018, se completó un total de 2027 cámaras que cubren 70 estaciones y predios ferroviarios, y se colocaron 972 cámaras estilo “domo” dentro de las formaciones (en las líneas Belgrano Sur, Mitre y Sarmiento) (“Un año de transformaciones”, 2018, p. 4).

gundo día de trabajo lloró ante la agresividad de una pasajera, se esforzó por mostrar que en aquel momento no había supervisores a quien recurrir o que estuvieran allí para controlarla (un apoyo con el que ella hubiese deseado contar), el contraste con las transformaciones actuales tampoco parece ser del todo satisfactorio, dada la mayor exigencia laboral. En términos de la entrevistada, “no está bueno ni una ni la otra” (Julieta, entrevista, 13 de julio de 2019) porque los nuevos controles (percibidos como excesivos) le impiden, por ejemplo, buscar una bebida caliente en días de temperaturas bajas, lo cual es importante si se considera que quienes trabajan en evasión suelen tener que enfrentar toda su jornada en sitios a la intemperie, aun con climas extremos (temperaturas excesivamente altas o bajas).

En contextos en los cuales la disciplina y el control recaen con mayor fuerza, quienes se desempeñan en evasión se perciben especialmente bajo la mira. En esta dirección, por ejemplo, otra trabajadora comenta: “esta especialidad es la más perseguida, es la más castigada por los supervisores porque nosotros somos el ojo del público [...]. Estás expuesta todo el tiempo y somos lo menos valorado por la empresa” (entrevista, 20 de septiembre de 2019). Si “especialidad” de “evasión” tiene la característica de ser “el ojo del público”, puertas afuera la imagen de la empresa se pone en juego con este puesto de trabajo, de allí que se la controle especialmente. No obstante, quienes se desempeñan en evasión perciben que su labor no es lo suficientemente protegida o valorada.

Algunas personas cuestionan que, en ocasiones, se privilegian las acciones puertas afuera, las que consideran superficiales, y que, en ciertos casos, se termine culpabilizando al personal cuando ocurre algún problema. De este modo, en este escenario donde todo pareciera estar haciéndose, aunque se hayan dado mejoras de indudable relevancia, hay tareas que siguen pendientes a la hora de evaluar un servicio de transporte que, para las personas entrevistadas, representa también su medioambiente de trabajo. Por tanto, el “antes” y el “después” del accidente de Once reviste matices.

En suma, desde el punto de vista de quienes trabajan en el ferrocarril, algunas acciones son recibidas con ciertos reparos e, incluso, fuertes críticas, al considerar que no siempre se protege su seguridad ni la del público usuario. Asimismo, se evidencia cómo las transformaciones que pretende implementar la empresa pueden —y suelen— entrar en tensión con una serie de aspectos que han caracterizado a este grupo obrero, tales como una ética del trabajo basada en el orgullo de oficio, autorregulación y autodisciplina (Palermo, 2015). Esto lleva a que en ocasiones tomen sus propias decisiones (como me dijo una trabajadora, “nadie te puede venir a decir a vos cómo trabajar”, entrevista, 19 de julio de 2019), más aún si se considera que esta

autonomía se había visto sobredimensionada ante la falta de supervisión en tiempos de deterioro.

El uso de la temporalidad que designa un “antes” y un “después” también surgió para referirse a la situación de las trabajadoras que, durante la nueva etapa, tuvieron mayores posibilidades de acceso al empleo ferroviario. Que las mujeres se percibieran en aquel momento como un grupo aún más minoritario (y que, de hecho, lo fueran) respecto de lo que actualmente sucede volvía al trabajo en el ferrocarril una opción más hostil. En el “mundo de hombres” que supone el ferrocarril¹³, algunos lugares en particular presentan características que dificultan la incorporación de mujeres porque han sido considerados ámbitos masculinos por excelencia. Los talleres y galpones expresan de manera ejemplar este punto; se trata de sitios donde se ejecutan tareas que requieren saberes técnicos, como mecánica, tornería, electromecánica, solo por mencionar algunos, y se caracterizan por su vinculación con atributos asociados a la condición masculina (como la fuerza física, uso de maquinaria, suciedad o peligro). Francisco, un trabajador que se desempeña en un amplio predio de galpones del ferrocarril, relata:

El hombre tuvo que... tuvimos que empezar a adaptar[nos]. Salís del vestuario en pelotas y te vas, y caminás por el almacén. Ahora ya no lo podés hacer [...]. Al ser *un lugar pura y exclusivamente siempre dominado por hombres*, como que el machismo nos atraviesa a todos [...]. A veces el laburante medio se junta a hablar con los compañeros, habla de laburo, bla bla blá, pero también habla de [...] la mujer vinculado con el sexo. Y bueno, ahora no te digo que no, pero tal vez se empieza a relacionar de otra forma, se empieza a vincular laboralmente con la mujer (entrevista, diciembre de 2017; el subrayado es propio).

En la singularidad que presenta el ambiente de talleres y galpones, es posible encontrar marcos de sociabilidad entre varones donde las mujeres aparecen hipersexuadas (Allan, 1993) desde los ojos masculinos. Las situaciones como las que describe el testimonio constituyen expresiones simbólicas de la dominación masculina en la medida en que las trabajadoras son excluidas *per se* del vínculo que produce cierto tipo de charlas y comporta-

¹³ Marta Ibáñez y Claudia Narockí (2017) han definido a los “mundos de hombres” como entornos laborales donde se dan tres fenómenos en forma interconectada: 1) son ocupaciones consideradas inapropiadas para las mujeres, de acuerdo con los estereotipos de género dominantes, de modo tal que las mujeres que aspiran a estas deben enfrentar normas sociales; 2) en lugares con gran desequilibrio numérico donde las mujeres son un grupo minoritario, se generan dinámicas interpersonales que dificultan la plena integración; y 3) las mujeres son tratadas como intrusas por las plantillas mayoritariamente masculinas y perciben un trato hostil que funciona como mecanismos de cierre o blindaje de ciertas ocupaciones.

mientos entre varones (Acker, 2000). Ahora bien, el relativo desplazamiento hacia una nueva situación en la que algunas trabajadoras han comenzado a incorporarse en estos ámbitos insinúa cierta reformulación del vínculo donde, si bien ellas no necesariamente han dejado de ser percibidas como objeto de erotismo, comienzan a aparecer otras formas de relacionarse. Pero también es importante considerar que los talleres y galpones presentan una situación, en cierto sentido, extrema que no necesariamente es representativa de todos los sectores del ferrocarril. De allí, la importancia de tener en cuenta los heterogéneos ámbitos de trabajo que describen escenarios que pueden ser disímiles entre sí, como se verá a continuación.

Nuevas cartografías del trabajo ferroviario: participación laboral femenina

Respecto de la incorporación de nuevo personal, algunos de los trabajadores con quienes se conversó en el contexto del trabajo de campo dijeron que la mitad de esos ingresos eran varones, y la otra mitad, mujeres. Otro trabajador, en tono de broma, exclamó: “depende dónde mires, estás invadido (de mujeres)” (entrevista, 17 de noviembre de 2017). La segunda afirmación, en la que se percibe una irrupción por parte de las mujeres, se acerca, en cierto sentido, un poco más a la realidad que describen los datos estadísticos porque repara en un importante detalle: no ocurre lo mismo en todas las áreas.

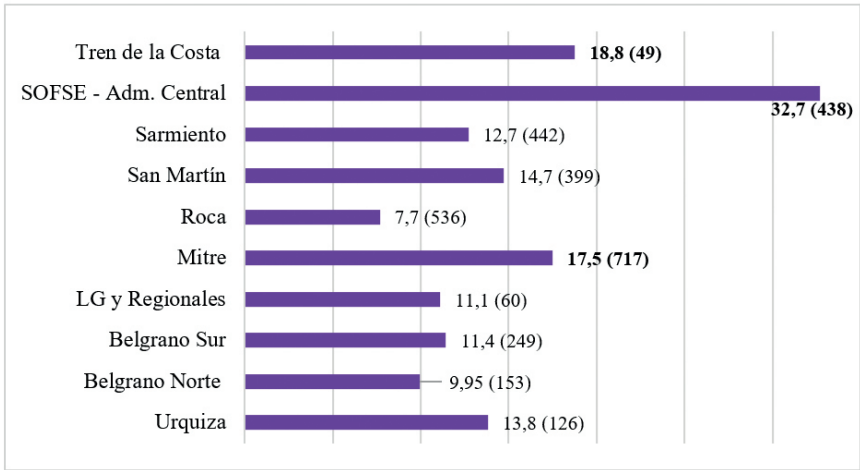
Desde el punto de vista de Joan Acker (2000), en la lógica organizacional, los trabajos y las jerarquías son categorías aparentemente abstractas que no tienen ocupantes ni cuerpos humanos ni género; sin embargo, un trabajo abstracto puede existir y transformarse en algo concreto (realmente existente) solo cuando hay una persona. Caracterizar la participación laboral femenina en el ferrocarril requiere poner en relieve que se trata de un entorno que históricamente ha estructurado sus múltiples labores y posibilidades de carrera con base en que “eran por definición plausibles de ser desempeñadas, adquiridas y transitadas exclusivamente por varones” (Palermo, 2020, p. 113). Esto se debe a que “un trabajo” lleva implícitas ciertas nociones sobre el género, la vida doméstica y la producción (Acker, 2000).

Al examinar los mencionados datos correspondientes al año 2020, se observa que, entre las 10 909 personas que comenzaron a trabajar en Trenes Argentinos en los últimos diez años, 2110 son trabajadoras mujeres, y 8799, varones (Pérez y Hernández, 2020). Algo lejos de la paridad percibida por mis informantes, las mujeres solo representaron casi un 20 % sobre el total de ingresos de nuevo personal. Esto último da cuenta de que, en sus marcos de interacción, ellas reciben una desproporcional atención (Kanter, 1977) que las vuelve hipervisibles y que lleva a que sean percibidas como más de

las que en realidad son. Esta situación convive con el importante desequilibrio numérico que presenta el sector en su conjunto y, más aún, en los puestos que denominaré “menos permeables al trabajo femenino”.

Considerando el total de las líneas ferroviarias de transporte de pasajeros, es decir, la suma de las líneas de gestión estatal y privada, 13 % del personal son mujeres. Los porcentajes muestran algunas variaciones según las diferentes líneas (ver figura 1).

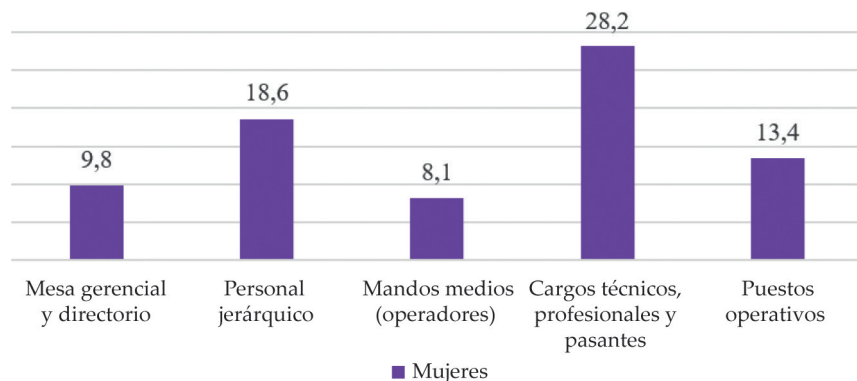
Figura 1. Trabajadoras mujeres según líneas ferroviarias (porcentajes). Año 2020



Fuente: elaboración propia basada en datos de Pérez y Hernández (2020).

En cuanto a las posiciones jerárquicas de las mujeres en la empresa Trenes Argentinos, se observa que la mayor brecha se da en la categoría más alta (mesa gerencial y directorio), donde casi un 10 % son mujeres, y en mandos medios, con solo un 8 %. El punto en el cual la brecha se reduce es en la categoría de cargos técnicos, donde las trabajadoras representan un 28,2 %; este último dato puede explicarse por las acciones explícitamente orientadas a la contratación de mujeres en ciertos puestos que requieren de calificación técnico-profesional (ver figura 2).

Figura 2. Mujeres según jerarquía en la empresa Trenes Argentinos (porcentajes). Año 2020



Fuente: Observatorio de Género / Trenes Argentinos (2020).

Al hacer foco en la línea Mitre, donde transcurrió la mayor parte de mi trabajo de campo, es posible precisar algunas características de los trabajos de las mujeres en el sector. Los datos presentados a continuación corresponden a 2017, su fuente es la empresa Trenes Argentinos y dan cuenta solo del personal que representa UF (es decir, el personal de tráfico y talleres, tales como limpieza, boletería, guardatrén, guardabarreras, operadores/as de estación, torneros/as, entre otras especialidades). Estas actividades son las que presentan mayor incorporación de mujeres, más allá de que la estructura ocupacional sigue presentando altos niveles de segregación. Cabe señalar que desde el gremio UF se ha vuelto cada vez más frecuente la referencia explícita a las trabajadoras, como parte de su discurso público¹⁴, y, desde fines del 2019, se creó una estructura específica denominada Mujeres Ferroviarias, que se suma al Departamento de Género, desde donde se realizan talleres y encuentros sobre violencias, entre otras actividades. Este punto es relevante en la medida en que dicho sindicato ha construido históricamente una imagen asociada a la masculinidad. Las tareas de conducción — representadas por el gremio La

¹⁴ A modo de ejemplificar las constantes referencias públicas que emanan de UF, es importante tener en cuenta cómo, desde su periódico, se sostiene que se trabaja en pos de lograr la igualdad de las mujeres y, específicamente, su incorporación en tareas que históricamente fueron desarrolladas por hombres (“El Obrero Ferroviario”, 2019, p. 13).

Fraternidad (LF)— aún se resisten a la inclusión de mujeres; una situación análoga sucede en la Asociación de Señaleros Ferroviarios Argentinos (ASFA)¹⁵.

Al observar lo que ocurre en las tareas representadas por UF, se evidencia que, sobre el total de más de tres mil personas que para 2017 trabajaban en la línea Mitre, un 23 % son mujeres (694 sobre un total de 2349 varones). En cuanto a sus edades, el 45 % de las trabajadoras tiene entre 18 a 30 años. Esto quiere decir que casi la mitad de la fuerza de trabajo femenina presenta edades jóvenes. El segundo grupo etario, en orden de relevancia, es el de 31 a 40, con un 30,8 %. Un 23 % sobre el total del personal femenino tiene más de 41 años. Las edades más avanzadas no se corresponden necesariamente con trabajadoras de mayor antigüedad en la empresa. Algunas de ellas han comenzado a trabajar en el ferrocarril con casi 50 años de edad y, en ocasiones, siendo este su primer trabajo remunerado. Otra característica importante acerca de los perfiles de las trabajadoras de la línea Mitre se refiere a su antigüedad: el 87 % del personal femenino tenía menos de cinco años en la empresa. Es decir, nueve de cada diez trabajadoras pudo acceder al empleo ferroviario después de 2012. El 77 % del personal femenino de la línea Mitre realiza tareas de boletería, asistente operativo (“evasión”) y limpieza (ver figura 3). La mayoría de las trabajadoras entrevistadas son familiares de alguien que ya se desempeñaba previamente en el sector, lo cual se explica por el hecho de que en el Convenio Colectivo de Trabajo (2018) de UF se establece la prioridad de contratación de familiares directos; solo un grupo minoritario no presenta esta condición y, generalmente, su ingreso está asociado a un perfil técnico especialmente requerido por la empresa. Esto quiere decir que, mientras en el último caso ingresaron gracias a la modalidad que en su entorno denominan “por *curriculum*”, en el primer caso se trata de trabajadoras que lograron acceder a un puesto de trabajo como consecuencia de la intermediación de sus familiares y del gremio dentro del contexto de ampliación de oportunidades laborales en la empresa.

¹⁵ Los porcentajes de mujeres, según los cuatro gremios ferroviarios que representan al personal del sector, muestran la siguiente fisonomía: 1) en UF, sobre un total de 17 208 personas representadas, 16,5 % son mujeres; 2) en la Asociación del Personal de Dirección de Ferrocarriles Argentinos (APDFA), sobre 814 personas, 10 % son mujeres; 3) en LF y en la ASFA, sobre 3006 y 947 respectivamente, las mujeres representan el 0 % (Trenes Argentinos, 2021). Cabe tener en cuenta que, en lo referido al gremio ASFA, en julio de 2022 circuló en los medios de comunicación la noticia de la incorporación de las dos “primeras señaleras” que se desempeñarían en la línea Roca del ferrocarril (Somoza, 2022).

Figura 3. Puestos en los que se desempeñan las mujeres, línea Mitre (porcentajes). Año 2017



Fuente: Trenes Argentinos (2017).

Estos trabajos en los que mayormente se desempeñan las mujeres funcionan de un modo inverso al encontrado por Débora Garazi (2020) en la conformación de puestos feminizados y puestos masculinizados en el sector hotelero que la autora estudia. Para la autora, puede identificarse una distinción y organización del trabajo entre trabajadoras invisibles y trabajadores visibles que funcionaba como correlato de la visibilidad de los hombres en la esfera pública y de la invisibilidad de las mujeres y sus labores en la esfera privada. En el ferrocarril, los puestos con mayor participación femenina tienden a corresponderse con aquellos más visibles, lo cual suele ser interpretado por ellas en clave de una mayor exposición en cuanto a su desempeño desde el punto de vista de sus superiores, así como en cuanto a posibles conflictos con el público usuario —aunque otras encuentran en el trato con el público algo atractivo—.

Encontré que las trabajadoras en los últimos años comenzaron a desempeñarse en “especialidades” que fueron mucho menos permeables al trabajo femenino, según la tipología que propongo (figura 4). Estos trabajos se solapan con atributos asociados a la masculinidad, tales como el uso de la fuerza física, la autoridad, el empleo de máquinas o la ejecución de tareas que denominan “técnicas”, como la electromecánica. Aquí tuvo lugar

una proliferación de mujeres que se han incorporado a diferentes especialidades en calidad de torneras, guardas, jefas de estación, operadoras de estación, cambistas, mecánicas, personal de señalamiento, entre otras. En ocasiones, solo se trata de una o dos mujeres por lugar de trabajo, de modo que el desequilibrio numérico es amplísimo.

Figura 4. Tipos de puestos según la permeabilidad a la incorporación de mujeres con base en atributos asociados al género

TIPO DE PUESTOS SEGÚN PERMEABILIDAD A LA INCORPORACIÓN DE MUJERES	ATRIBUTOS	EJEMPLOS
Más permeables	Habilidades sociales (trato con el público) Baja calificación / calificación no reconocida (como saber limpiar) Trabajos no manuales o sin fuerza física	Limpieza Boletería Evasión Guardabarreras Trabajos de oficina Camarera Centro de Atención al Pasajero
Menos permeables	Ejercicio de autoridad Saberes técnicos Fuerza física Control de las emociones Exposición al peligro Trabajos manuales	Guardatrén Cambista Tornero Mecánico Conductor Señalamiento Supervisores

Fuente: elaboración propia.

Recurrir a una tipología que diferencie los puestos de trabajo según la mayor o menor permeabilidad a la incorporación de mujeres me permite establecer algunas precisiones. Es decir, si todo el sector ferroviario fue históricamente un ámbito poco permeable para las mujeres, como ha sostenido acertadamente Ballesteros (2013), al ver hacia dentro del conjunto de las “especialidades” que lo conforman, es posible advertir que algunos trabajos ya habían sido realizados por mujeres desde mucho tiempo antes, mientras que otros han sido particularmente menos permeables a su incorporación. En especial, esta tipología me permite demostrar que las transformaciones del contexto actual han abierto mayores posibilidades justamente en aquellos sectores más férreamente restringidos para las trabajadoras en el pasado. De todos modos, es importante destacar que los atributos que se asocian a cada puesto han variado a lo largo del tiempo. Asimilar algunos trabajos a

determinados atributos resulta también, en cierto modo, arbitrario, ya que, por ejemplo, se ha considerado que el trabajo de guardabarreras no requería fuerza física, lo cual puede ser cuestionable (en especial, cuando las barreras requerían moverse en forma manual).

En el mundo ferroviario, los imperativos sobre la masculinidad se confunden y entremezclan muy fácilmente con el contenido del trabajo. Un ejemplo que evidencia cómo estos se solapan (y, también, las tensiones que se producen) es el caso de la conducción. Esta tarea ha estado asociada a un tipo de masculinidad basada en el control de las emociones y pasiones, lo cual suele ser considerado como una virtud masculina (Badaró, 2009). Pero las trabajadoras entrevistadas suelen mencionar que la conducción no es la única tarea que puede verse afectada ante siniestros, como arrollamiento de vehículos o personas, que son justamente el tipo de episodios que demandan control emocional; alguien que se desempeña como guardatrén o como guardabarrera —tareas en las que muchas de ellas se desenvuelven— también se expone y lidia con estas situaciones.

Las entrevistadas no consideran que los varones sean más proclives que ellas a controlar sus emociones ante dicha clase de episodios y algunas cuentan, por medio de casos concretos, cómo los conductores se ven afectados ante arrollamientos en los que pueden fallecer personas. Hasta el momento, solo una mujer ha logrado acceder a la conducción de ferrocarril, María Silvina Podeley, quien en 1995 se desempeñó en el Tren de la Costa. Para esta trabajadora, la capacidad de lidiar con este tipo de situaciones traumáticas depende de “estar preparados” y “acostumbrarse” a que esta clase de hechos pueden ocurrir (porque son parte del trabajo) y de cómo cada persona logre manejar sus emociones: “no depende de si sos hombre o sos mujer”, sostiene la exconductora (entrevista, 28 de abril de 2021). En tal caso, según como ella lo ve, hay especialistas (psicólogos o psiquiatras) que pueden establecer si determinadas personas, más allá de su género, pueden o no enfrentar situaciones traumáticas de esta índole¹⁶.

Por último, cabe destacar que el hecho de acceder a puestos de escasa jerarquía, bajo nivel de calificación y comúnmente asociados a tareas típicamente femeninas (por ejemplo, limpieza) asume significados específicos en el ferrocarril y debe ser analizado en relación con la posibilidad o no de “crecer”/“subir”¹⁷. Habiendo ingresado desde el escalafón más bajo, las

¹⁶ Actualmente, Silvina Podeley trabaja como jefa de turno; luego de haberse capacitado como operadora de mesa, tiene a su cargo la corrida diaria de más de veinte formaciones. Desde marzo de 2022, se desempeña también como secretaria de Género y Derechos Humanos en el gremio APDFA.

¹⁷ Términos nativos que las personas utilizan para referirse a ‘modificar y mejorar su posición laboral’.

carreras laborales tienden a mostrar cierto dinamismo en el presente como consecuencia del hecho de que se hayan abierto nuevas oportunidades en aquellas actividades menos permeables al trabajo femenino, en un contexto de mejoras que generan más oportunidades para todo el sector, tanto para varones como mujeres.

“Había que cambiar”: políticas de género en la empresa Trenes Argentinos

La socióloga Ana Laura Rodríguez Gustá (2008) define las políticas sensibles al género como aquellas que han sido enunciadas, en forma explícita, con el fin de asegurar bienestar, seguridad, autonomía y derechos de las mujeres. Según la autora, desde las últimas décadas, dichas políticas han ganado relevancia en América Latina; estas pueden presentarse bajo diferentes categorías: políticas de acción afirmativa, políticas para las mujeres, políticas con perspectiva de género y, por último, políticas de transversalización del género. Como se verá a continuación, esta última categoría es la que se ajusta más adecuadamente a las acciones desplegadas por Trenes Argentinos.

Las políticas de transversalización del género, surgidas hacia la década de 1990, no solo hacen hincapié en las mujeres en forma aislada, sino que suponen incluir la perspectiva de género en todas las acciones; estas representan un cambio de paradigma y se orientan a alcanzar la igualdad de hecho (Masson, 2020). Así, “asumir la perspectiva de la *transversalización* de género en las políticas públicas significa que las construcciones culturales en torno a lo femenino y lo masculino están cristalizadas en las estructuras y las prácticas del propio Estado” (Rodríguez Gustá 2008, p. 115; cursivas en el original).

En la Argentina, el activismo feminista y el auge de las recientes movilizaciones llevaron a una creciente visibilización de demandas que instaló a la violencia de género como un problema público (Torlucci *et al.*, 2019)¹⁸. Un conjunto de normativas fue parte de este proceso, que no se limita a las acciones desplegadas durante la última década. Entre ellas, cabe mencionar la sanción de la Ley 26.485 de 2009, que establece la protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres; la Ley 27.499 (conocida como “Ley Micaela”) de 2019, que establece la capacitación en género y violencia contra las mujeres en los tres poderes del Estado Nacional;

¹⁸ El 3 de junio de 2015, se realizó la primera marcha bajo la consigna “Ni Una Menos” ante el hartazgo por la violencia machista y, en particular, por su punto más cruel, el femicidio. Un año más tarde, el 19 de agosto de 2016, tuvo lugar el primer Paro Nacional de Mujeres, que constituyó, al igual que la marcha de 2015, un momento singular de enorme capacidad de convocatoria. Sobre el Colectivo Ni una Menos y las mencionadas acciones de protesta, ver su Carta Orgánica (2017).

y la reciente ratificación del Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hacia fines de 2020, que otorga rango de ley nacional al instrumento internacional sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo¹⁹.

Las políticas de género desplegadas en Trenes Argentinos se inscriben, así, en un marco más amplio de intervención que viene teniendo lugar en variados ámbitos institucionales. Ejemplo de ello son las acciones llevadas a cabo en diferentes espacios, con algunos casos en los que se dieron procesos inéditos en lo que respecta a la implementación de la transversalización de género, tal como ocurre en el sector militar (Masson, 2020) y en las universidades (Torlucci *et al.*, 2019), junto con otros más incipientes, por ejemplo, en el CONICET²⁰. Cabe recordar que Argentina había sido pionera en la instrumentación de cuotas por género, aunque con estrategias de transversalización que tuvieron un carácter más bien fragmentario (Rodríguez Gustá y Caminotti, 2010), de modo tal que aquí puede verse un proceso reciente de mayor ampliación y profundización de las políticas de transversalización del género. Especialmente relevante es la creación, a fines de 2019, del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación, marco en el que se inscriben algunas de las acciones que realizan la empresa Trenes Argentinos y la Dirección de Géneros y Diversidades del Ministerio de Transporte, como se verá más adelante.

En cuanto a la participación laboral de las mujeres en el transporte ferroviario en términos comparativos, los datos sobre otros casos de la región son escasos. Respecto de Europa, en algunos países la participación de las mujeres en el sector oscila en similares porcentajes respecto del caso argentino y otros alcanzan diez puntos por encima; de modo tal que, en pleno siglo XXI, sigue siendo noticia la presencia de mujeres en las vías, en diferentes latitudes (Ballesteros, 2017). Sin embargo, en dicho escenario, son pocos los casos en los que se ha podido evidenciar acciones orientadas a promover la igualdad. En este sentido, cabe remarcar el caso de Francia,

¹⁹ En 1991 se había sancionado ya la Ley 24.012, que establecía un cupo femenino del 30 % de los candidatos; este fue ampliado al 50 % en 2017 por la Ley 27.412 (2017) de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política. Para el ámbito sindical, se sancionó la Ley 25.674, que establece un mínimo para la participación femenina en función de la cantidad de trabajadoras en la rama o actividad. Se suman, también, un cúmulo de leyes asociadas a la ampliación de derechos en torno a la Educación Sexual Integral (Ley 26.150 [2006]), Matrimonio Igualitario (Ley 26.618, modificación del Código Civil, que permite el matrimonio entre cónyuges del mismo sexo, promulgada en 2010), Identidad de Género (Ley 26.743 [2012]) y el Acceso a la Interrupción Voluntaria del Embarazo (Ley 27.610 [2021]).

²⁰ Comisión Interdisciplinaria del Observatorio de Violencia Laboral y de Género en el marco del "Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo" (Resolución 1457, 2017).

donde, desde los últimos cinco años, la empresa SNFC se destaca por haber desplegado una serie de iniciativas en favor de la igualdad profesional y la diversidad. En dicho país, actualmente, el 22,8 % de mujeres que trabajan en el sector ferroviario contrasta con el 10 % que lo hacía hacia la década de 1980. Entre ellas, el 63,2 % se emplean en actividades administrativas; en cuanto a los puestos ejecutivos o superiores, las mujeres representan el 29 %. Atraer a las mujeres a la empresa y a sus diferentes trabajos (en especial a aquellos considerados “de varones”), garantizar reglas justas en las carreras profesionales, luchar contra toda forma de sexismo y favorecer el equilibrio entre la vida profesional y personal son los principales ejes que rigen el plan de acción de la SNFC²¹.

Así, los desafíos que enfrenta la SNFC en pos de alcanzar una mayor participación de las mujeres no solo en el sector en general, sino, en particular, en aquellas áreas consideradas “trabajos de varones” se mantienen en una sintonía similar a la del caso argentino. A su vez, comparten la política de reconocimiento hacia las mujeres que se desempeñan en el sector. Sin embargo, el caso de Trenes Argentinos reviste la especificidad de haber encarado una política de igualdad en un marco de reconfiguraciones mucho más amplias, asociadas a la modernización y a la vuelta del Estado como principal empresario de la red, pudiendo ser esta una mayor oportunidad para la transformación de culturas organizacionales que crean y reproducen asimetrías; más aún si se tiene en cuenta el contexto social en el cual las políticas de género han ganado mayor legitimidad en importantes sectores de la sociedad.

Hacia 2015, el Ministerio del Interior y Transporte, la empresa estatal y la periodista Luciana Peker (2015) publicaron en conjunto un libro que recoge el testimonio de nueve trabajadoras, cuyo título fue *Mujeres ferroviarias* y cuya introducción fue escrita por el propio ministro. Allí, Randazzo

²¹ Las iniciativas que se desprenden de los ejes señalados son variadas y van en diferentes direcciones. Se destacan actividades como el *Girl's Day: Journée de la mixité*, en el que estudiantes de nivel secundario pueden conversar con el personal de la empresa, conocer oficios etiquetados como “trabajos de varones”, visitar los espacios de trabajo y, así, proyectarse e identificar las profesiones técnicas del sector ferroviario. Según la empresa francesa, los anuncios de empleo son redactados con palabras neutrales en cuanto al género, se propone un mínimo de candidaturas femeninas para los puestos vacantes y se ofrecen becas para prácticas con el fin de atraer a las estudiantes de áreas técnicas. La SNFC contribuye al reconocimiento de las trabajadoras actuales por medio de videos o entrevistas; por ejemplo, sobre la conductora Carine Pochon (SNCF, 2020). Y se divulga la historia de las trabajadoras ferroviarias, en la que se narra su centenaria participación en funciones ligadas a la limpieza, a trabajos de oficina, así como a talleres de soldaduras, por ejemplo, remarcando cómo la Primera y la Segunda Guerra Mundial significaron un incremento de la fuerza laboral femenina para ocupar lugares de los trabajadores varones abocados a los conflictos bélicos (SNCF, 2021).

habla de la “transformación histórica” por la que atraviesa el ferrocarril y plantea que la publicación “es un reconocimiento a la lucha de las mujeres ferroviarias, en esta búsqueda de igualdad” (Peker, 2015, p. 4). El libro tenía como objetivo, según el testimonio de Peker, “visibilizar a las mujeres ferroviarias” (Televisión Pública, 2015). Así, las nociones de reconocimiento y visibilidad de las trabajadoras aparecen como elementos importantes en la construcción de la narrativa de la “transformación histórica” que tiene lugar en el ferrocarril.

Con el cambio de gestión que tuvo lugar a fines de 2015, las acciones asociadas a la política de género continuaron vigentes. Se realizaron iniciativas con el Instituto Nacional de las Mujeres (INAM), como la difusión de la Línea 144 (que brinda información, orientación, asesoramiento y contención para mujeres en situación de violencia), se comenzó a trabajar en la elaboración de protocolos para prevención e intervención en situaciones de violencia contra las mujeres y se brindaron capacitaciones (Instituto Nacional de las Mujeres, 2018). También se dio promoción al trabajo de las primeras mujeres en algunas funciones asociadas a aquellos puestos que he denominado menos permeables al trabajo femenino y, en particular, a los puestos técnicos, donde las innovaciones que trajo la modernización son especialmente relevantes.

Ya en marzo de 2020, bajo la nueva gestión a nivel nacional, que hizo posible la creación del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, en ocasión del día de la mujer, se realizaron actividades entre las que se incluyó un importante evento en el Centro Cultural Kirchner (CCK), ubicado en la Ciudad de Buenos Aires. Este llevaba como título “Las ferroviarias movemos el mundo” y, en 2021, este se replicó bajo el nombre “Las ferroviarias movemos el mundo y lo transformamos”²². Aquí puede verse que visibilizar siguió siendo la tarea. Se creó también la Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad (y un área de género específica hacia dentro de los sectores de cargas, infraestructura y capital humano), cuyos lineamientos se centran en capacitaciones y espacios de sensibilización, la generación de información estadística y la implementación del protocolo (Atención de Situaciones de Violencia de Género y Discriminación en el Ámbito Ferroviario), entre otros (Trenes Argentinos, s. f. c). Estos apuntan a un abanico amplio de acciones que pueden ser englobadas bajo la perspectiva de la transversalización de género. Se destaca la mayor atención ya no solo al

²² El Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad lleva adelante una serie de iniciativas más amplias enmarcadas bajo el título “Nosotras movemos el mundo”, de la que forma parte el mencionado evento.

grupo de mujeres, sino también hacia personas de la diversidad sexual²³. Durante el período analizado, puede estimarse que la política de género permaneció y se profundizó. Como han expresado Torlucci *et al.* (2019) para el caso de las universidades, las prácticas concretas de creación de protocolos, la transversalización del enfoque de género y las capacitaciones establecen un nuevo orden institucional y social que pueden representar el inicio de un camino en el que se comience a dejar de a poco la mirada históricamente androcéntrica en el ferrocarril.

Muchas de las acciones mencionadas están presentes en las narrativas de las personas entrevistadas. En su vida diaria, acceden a cursos sobre violencia de género, sobre nuevas masculinidades, entre otros. Estos son vistos, en su mayoría, como parte de un asunto que es “tomado en serio” por la empresa, y parece ser un tema de interés tanto para las trabajadoras mujeres como para sus pares varones. Más allá de los matices y las posiciones encontradas, el tema reviste interés genuino, en el sentido de que despierta debates y reflexiones para gran parte de las personas con las que tuve contacto en diferentes momentos del trabajo de campo. Como mencionó una trabajadora de la línea Mitre, “había que cambiar” y “tenían que empezar a modificar un poco las cosas porque el mundo está cambiando” (entrevista a Roxana, 31 de agosto de 2020). Estas acciones pueden ser consideradas como una segunda modernización de carácter organizacional, vinculadas a las relaciones de trabajo, que acompañan a la modernización en términos de material rodante e infraestructura.

Se ha vuelto frecuente hallar referencias a las trabajadoras con un adjetivo que antecede a la “especialidad” desempeñada: “la primera guarda”, “la primera mecánica”, “la primera tornera”. Ahora, en el ferrocarril, hay mujeres en todas partes, y esto merece ser comunicado²⁴. Tal como lo entiende Nancy Fraser (1997), la división entre trabajo productivo y reproductivo, así como la división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones de hombres y ocupaciones de mujeres integra una estructura político-económica que genera modos de explotación, marginación y pobreza que son específicos del género. Sin embargo, este es también un factor de diferenciación cultural-valorativa que se caracteriza por el androcentrismo, es decir, por la construcción autoritaria de normas que privilegian rasgos asociados a la

²³ En consonancia con el Decreto 721/2020 (2020), que establece un cupo laboral travesti-trans en el sector público (garantizando un mínimo de un 1 % de la totalidad de cargos), a fines de 2020, la trabajadora Yamila Chávez ingresó a la empresa, con lo que se convirtió en la primera mujer trans en Trenes Argentinos; durante 2021 se continuó con estas iniciativas, a partir de la contratación de más personas trans de acuerdo al cupo establecido por la mencionada normativa.

²⁴ Tomo esta idea de la expresión de Masson (2007): “feministas en todas partes”.

masculinidad y por el menosprecio de aquello codificado como femenino (Fraser, 1997). Para la autora, el estatus y el respeto resultan imprescindibles para alcanzar la equidad de género (Fraser, 1994). La promoción de “las primeras” supone una visibilización, un reconocimiento —entendiendo que este término se refiere a su consideración como miembros plenos de una comunidad social y política (Di Leo y Camarotti, 2015)— hacia estas mujeres que trabajan en un “mundo de hombres”.

El discurso de “la primera” con el que se visibiliza a las trabajadoras presenta una dimensión asociada al conjunto de transformaciones más amplias que la empresa Trenes Argentinos se esfuerza por comunicar, es un elemento importante en la narrativa de la modernización. En este sentido, el trabajo femenino puede ser considerado como signo de “adelanto social” (Nari, 2004) y de la modernización ferroviaria. Desde las redes sociales de la empresa, se muestran acciones tales como la instalación de nuevos tornos; esto es promocionado de la mano de “la primera” operadora de torno en el país. Estos tornos reducen a solo veintisiete minutos el trabajo que antes llevaba ocho días (en talleres externos), cuenta un video institucional, y allí se introduce la imagen y la voz de la trabajadora Chloe Mosqueira (Trenes Argentinos, 2018a). En un sentido similar, otro video, desde la cuenta de Instagram del presidente de Trenes Argentinos, Orfila (2015-2019), se refiere a las “oportunidades a mujeres en puestos que históricamente fueron ocupados por hombres” por medio de “las historias de Roxana y Belén, dos operarias del taller de Victoria” (Orfila, 2019). Mientras se escuchan los testimonios de las trabajadoras, el video recorre el espacio del taller y la flamante tecnología operada por manos femeninas. Esto también sucede con Silvia Bogado, “la primera mecánica” (Trenes Argentinos, 2018b), cuya historia se encuentra entre las de “las más de cien mujeres que se sumó estos últimos años a puestos técnicos dentro de la empresa” (Trenes Argentinos, 2019).

La empresa destaca la experiencia de estas mujeres, su compromiso con su trabajo y la mayor eficiencia con la que lo realizan en tiempos de modernización. Construye, así, una narrativa de la modernización que involucra no solo mejoras en material rodante e infraestructura, sino también personal comprometido, eficiente y entornos más igualitarios que han abierto las puertas a estas “primeras” trabajadoras que se desempeñan en los puestos que han sido menos permeables a la incorporación de mujeres. Entonces, los significados que giran en torno a esta narrativa llevan a considerar, retomando las palabras del Ministerio de Transporte de la Nación (Ministerio de Transporte de la Nación Argentina, 2021), que abordar políticas de género y diversidades es también leído como un modo de modernizar el transporte.

Conclusiones

La consolidación de Trenes Argentinos como la principal empresa operadora de los ferrocarriles da cuenta de la recuperación de un rol que el Estado había tenido desde la nacionalización de toda la red (1947 y 1948) hasta las reformas de inicios de los noventa que establecieron el esquema de concesiones privadas. Las importantes inversiones, el rango de ministerio nacional que comenzó a revestir la cartera de transporte y la ley nacional que consolida el interés público de la importancia de la política de reactivación de los ferrocarriles evidencian importantes transformaciones en términos de política ferroviaria.

Con base en las narrativas de quienes trabajan en el sector, se ha dado cuenta de la relevancia de la temporalidad signada por un antes y un después del accidente de Once para analizar el mundo del trabajo ferroviario desde la perspectiva de trabajadores/as. Al ser una dimensión menos explorada sobre la situación de los ferrocarriles en las primeras décadas del siglo XXI, su punto de vista contribuyó a comprender desde un ángulo diferente el problema de la falta de inversiones en material rodante y en infraestructuras, la falta de personal (también de supervisión y de seguridad) y su posterior reconfiguración.

El escenario degradado supuso un elevado costo emocional para el personal, en especial para quienes se desempeñaban en tareas que tienen trato con el público. Supuso también ganar márgenes de autonomía que luego se verían reducidos como consecuencia de la mayor injerencia de la empresa a partir de las políticas desplegadas después del accidente de Once. Puertas adentro y puertas afuera, las transformaciones fueron intensas; representan una indudable mejora para quienes integran el mundo del trabajo ferroviario. Al considerar su perspectiva, se hizo énfasis también en las redefiniciones y los cuestionamientos sobre lo que perciben como un excesivo control sobre el personal, el carácter insuficiente (o superficial) de algunas reformas, así como la tendencia a sentirse culpabilizados/as cuando algo sale mal.

Durante el período, la cantidad de personal se incrementó de forma notable y, a su vez, se dio lugar a una mayor incorporación de trabajadoras mujeres. La renovada empresa incluyó entre sus valores y compromisos una política de igualdad que fue parte de este proceso en un contexto socio-histórico más amplio de movilizaciones y conquistas feministas que viene teniendo lugar en la Argentina reciente. La temporalidad entre un antes y un después resultó productiva para problematizar este otro punto, ya que la situación previa era percibida como más hostil para las trabajadoras. Aunque el desequilibrio numérico entre varones y mujeres continúa siendo

amplio, la mayor incorporación de mujeres, el acceso a ciertos puestos menos permeables al trabajo femenino y la política de géneros desplegada contribuyen a considerar al ferrocarril un mundo en transformación también en cuanto a este aspecto. Se evidenció que el desarrollo de la política de géneros y diversidad puesta en marcha por Trenes Argentinos, a pesar de los recambios en la conducción empresarial y en el Poder Ejecutivo Nacional, permaneció y se profundizó. Se construyó, así, una narrativa de la modernización que involucra no solo mejoras en material rodante e infraestructura, sino también personal comprometido, eficiente y entornos más igualitarios donde las trabajadoras son abiertamente visibilizadas.

Referencias

- Acker, J. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: Una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. En M. Navarro y C. Stimpson (Comps.), *Cambios sociales, económicos y culturales* (pp. 111-139). Fondo de Cultura Económica.
- Aguilar-Cunill, C. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química en Tarragona. *Revista Internacional de Organizaciones*, (40). <https://www.raco.cat/index.php/RIO/article/view/342109>
- Allan, J. (1993). Male Elementary Teachers: Experiences and Perspectives. En C. L. Williams, *Doing "Women's Work": Men in Nontraditional Occupations* (pp. 113-28). Sage Publications.
- Badaró, M. (2009). *Militares o ciudadanos. La formación de los oficiales del Ejército Argentino*. Prometeo Libros.
- Ballesteros, E. (2003). La construcción del empleo ferroviario como una profesión masculina, 1857-1962. En C. Sarasua y L. Galvez (Eds.), *¿Privilegios o eficiencia?: Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo* (pp. 335-354). Publicaciones de la Universidad.
- Ballesteros, E. (2017). Maquinistas de tren. RENFE, la gran empresa pública. En M. Ibáñez, *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos* (pp. 275-310). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Bertaux, D. (2005). *Los relatos de vida. Perspectiva etnosociológica* (G. González, Trad.). Bellaterra.
- Blanco, R., y Spataro, C. (2019). Con/contra las estrategias institucionales: percepciones de estudiantes universitarios ante iniciativas contra violencias sexistas. *Nómadas*, (51), 173-189.
- Blumer, H. (1982). *El interaccionismo simbólico: perspectiva y método*. Hora.
- Calandrón, S. (2021). *Mujeres armadas en las policías y en las FF. AA. argentinas*. Paidós.
- Choque de un tren en Once: hay 50 muertos y 676 heridos (2012, 22 de febrero). *Clarín*. https://www.clarin.com/sociedad/descarrilo-tren-sarmiento-llegaba-once_0_Syp-jfDhwmx.html
- Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT) (2016). *Informe estadístico Red Ferroviaria Argentina. Red Ferroviaria del Área Metropolitana de Buenos Aires*.
- Convenio Colectivo de Trabajo (CCT) de la Unión Ferroviaria (2018). Ciudad Autónoma de Buenos Aires. <https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cct-1574-2018-e.pdf>
- CNRT (2018). *Informe Estadístico Anual, Red Ferroviaria de Pasajeros del Área Metropolitana de Buenos Aires*. Buenos Aires.

- Decreto 721/2020 de Cupo Laboral Personas Travestis, Transexuales y Transgénero en el Sector Público Nacional (2020). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/340000-344999/341808/norma.htm>
- Di Leo, P. F., y Camarotti, A. C. (2015). Introducción. En P. F. Di Leo y A. C. Camarotti (Dirs.), *Individuación y reconocimiento. Experiencias de jóvenes en la sociedad actual* (pp. 9-28). Teseo.
- El Obrero Ferroviario (2019). *Unión Ferroviaria*, (872).
- Felder, R. (2009). ¿Hacia dónde va el tren? Estado y ferrocarril después de las privatizaciones. *Transporte y Territorio*, (1), 6-24.
- Fraser, N. (1994). Después del salario familiar. La equidad de género y el Estado de bienestar. *Political Theory*, 22(4), 591-618.
- Fraser, N. (1997). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas en tomo a la justicia en una época “postsocialista”. En N. Fraser, *Iustitia Interrupta: Reflexiones críticas desde la posición “postsocialista”* (pp. 17-54). Siglo de Hombres Editores.
- Galar, S. (2015). *La agenda de la violencia. Muerte violenta, productividad política y problemas públicos en Argentina (1983-2015)* [ponencia]. Jornadas XI de Sociología, Universidad de Buenos Aires.
- Garazi, D. (2020). *El revés de las vacaciones: hotelería trabajo y género. Mar del Plata, segunda mitad del siglo XX*. Universidad Nacional de Quilmes.
- Godoy, S. (2021). Mujeres para una empresa moderna: azafatas y empleadas del Centro de Cómputos en la empresa Ferrocarriles Argentinos (1969-1973). *Transporte y Territorio*, (24), 285-305.
- Godoy, S. (2022). *Una presencia (in)esperada. El trabajo de las mujeres en los ferrocarriles*. Trenes Argentinos Capital Humano / Ministerio de Transporte de la Nación.
- Gusfield, J. (2014). *La cultura de los problemas públicos. El mito del conductor alcoholizado versus la sociedad inocente* (T. Arijón, Trad.). Buenos Aires: Siglo Veintiuno.
- Gutiérrez, A. (2014). Acerca de la experiencia de concesión de los ferrocarriles metropolitanos de Buenos Aires. *Transporte y Territorio*, (20), 98-119.
- Hernández, C. (2017). “La corrupción mata”. Los familiares de víctimas de la tragedia de Once y sus acciones colectivas en la construcción del problema ferroviario. *Argumentos*, (19), 141-169.
- Horowitz, J. (1985). Los trabajadores ferroviarios en la Argentina (1920-1943). La formación de una elite obrera. *Desarrollo Económico*, 25(99), 421-446.
- Ibáñez, M. (2017). *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas.

- Ibáñez, M., y Narocki, C. (2017). Introducción. En M. Ibáñez (Dir.), *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través de estudio de casos* (pp. 3-12). Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). *Informe Anual de Gestión*. <https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/informedegestion2018.pdf>
- Kalinsky, B. (2006). Ser mujer en trabajos fronterizos: las marcas de género. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, (24), 229-257.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kohon, J. (2019). Transporte ferroviario. En J. Barbero y J. Bertranou (Eds.), *Las políticas de transporte en la Argentina. Los años de la posconvertibilidad. 2002-2015* (pp. 127-179). Biblos.
- La fuerza de la evolución (2018, diciembre). *Entre Líneas*, p. 2.
- Ley N.º 24.012 de Modificación del Artículo 60 del Decreto N.º 2135/93 (1991). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/411/norma.htm>
- Ley N.º 25.674 de Participación Femenina en Unidades de Negociación colectiva (2002). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/80046/norma.htm>
- Ley N.º 26.150 de Educación Sexual Integral en Establecimientos Educativos (2006). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=121222>
- Ley N.º 26.352 de Actividad Ferroviaria, Sociedades, creación (2008). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=138931>
- Ley N.º 26.485 de Violencia contra la Mujer (2019). https://www.argentina.gov.ar/sites/default/files/ley_26485_violencia_familiar.pdf
- Ley N.º 26.618 de Modificación del Código Civil (Matrimonio contrayentes sean del mismo o de diferente sexo) (2010). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/165000-169999/169608/norma.htm>
- Ley N.º 26.743 de Identidad de Género (2012). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/195000-199999/197860/norma.htm>
- Ley N.º 27.132 de Ferrocarriles Argentinos (2015). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/245000-249999/247081/norma.htm>
- Ley N.º 27.412 de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (2017). <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/verNorma.do?id=304794>
- Ley N.º 27.499 Micaela. Capacitación Obligatoria en la Temática de Género y Violencia contra las mujeres (2019). <https://www.argentina.gov.ar/normativa/nacional/ley-27499-318666/texto>

- Ley N.º 27.610 de Interrupción Voluntaria del Embarazo (2021). <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/345000-349999/346231/norma.htm>
- Masson, L. (2007). *Feministas en todas partes: una etnografía de espacios y narrativas feministas en Argentina*. Prometeo.
- Masson, L. (2020). *Militares argentinas: evaluación de políticas de género en el ámbito de la defensa*. Universidad de la Defensa Nacional.
- Meccia, E. (2020). *Biografías y sociedad. Métodos y perspectivas*. Ediciones UNL/EUDEBA.
- Ministerio de Transporte de la Nación Argentina (2021, 31 de diciembre). Resumen transporte. Modernizar el transporte es también abordar políticas de género y diversidades. Facebook. Recuperado el 31 de diciembre de 2021, de <https://www.facebook.com/MinisterioDeTransporteDeLaNacionArgentina/posts/pfbid02vYe7QfdAUJAKwPwE64qRDtYCXe13Zy9ahySvXRBdYxfHQA1mugUUZSGWmnoFgJTpI>
- Ministerio del Interior y Transporte (2015). *Plan Operativo Quinquenal 2016-2020, Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria*. <https://studylib.es/doc/5073200/plan-operativo-quinquenal-2016-2020>
- Müller, A. (2018). *La cuestión ferroviaria en la Argentina*. Biblos.
- Nari, M. (2004). *Políticas de maternidad y maternalismo político. Buenos Aires (1890-1940)*. Biblos.
- Ni Una Menos (2017, 3 de junio). Carta Orgánica. <http://niunamenos.org.ar/quienes-somos/carta-organica/>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2019) Convenio sobre la violencia y el acoso N°190. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190
- Orfila, M. [@marceloorfila]. (2019, 31 de mayo). [Video]. Instagram. <https://www.instagram.com/p/ByJHhEgFola/?fbclid=IwAR2mTKmUeXqXTjKcbFrdot7LV3pATT-U75XnPMNK10KSXHSnlCtvTdXLniM>
- Palermo, H. (2017). *La producción de la masculinidad en el trabajo petrolero*. Biblos.
- Palermo, S. (2015). La racionalización del trabajo en la Argentina de principios del siglo XX: el caso de los Ferrocarriles del Estado. *H-Industria*, 9(16), 1-32.
- Palermo, S. (2020). Expectativas y desengaños: la carrera laboral en los ferrocarriles argentinos de comienzos del siglo XX. En G. Queirolo y M. S. Zárate Campos (Eds.), *Camino al ejercicio profesional. Trabajo y género en Argentina y Chile (Siglos XIX y XX)* (pp. 112-139). Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- Panaia, M. (2004). El aporte de las técnicas biográficas a la construcción de teoría. *Espacio Abierto*, 1(13), 51-73.

- Panaia, M. (2019). *Prácticas innovadoras o adaptativas en mujeres profesionales en contextos masculinizados* [ponencia]. Jornadas Nacionales de Historia de las Mujeres y IX Congreso Iberoamericano de Estudios de Género. Universidad Nacional de Mar del Plata.
- Peker, L. (2015). *Mujeres ferroviarias. Experiencias de vidas sobre rieles*. Nuevos Ferrocarriles Argentinos Operadora Ferroviaria.
- Pérez, V. (2014). Cambios y continuidades en la organización social de los servicios de trenes del Área Metropolitana de Buenos Aires, Argentina, 1990-2010. *Revista Transporte y Territorio*, (11), 114-134.
- Pérez, V., y Hernández, C. (2020). *Moviéndose por la igualdad: la participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros*. Universidad de Buenos Aires - Secretaría de Ciencia y Técnica.
- Pérez, V., y Rebón, J. (2017). *La perturbación como motor de la historia. Los ferrocarriles metropolitanos durante el kirchnerismo*. Biblos.
- Reskin, B., y Roos, P. (1990). *Job queues, gender queues; explaining women's inroads into male occupations*. Temple University.
- Resolución N.º 1457 de Protocolo de actuación para la prevención, difusión y capacitación en situaciones de violencia en ambientes de trabajo (2017). CONICET/Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación Productiva. <https://www.conicet.gov.ar/wp-content/uploads/Protocolo-contra-la-violencia-laboral-Resolucio%CC%81n-N%C2%BA-1457-17.pdf>
- Rodríguez Gustá, A. L. (2008). Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y debates*, (16), 109-129.
- Rodríguez Gustá, A. L., y Caminotti, M. (2010). Políticas públicas de equidad de género: las estrategias fragmentarias de Argentina y Chile. *Revista SAAP*, 4(1), 85-110.
- Sagastume, A. (2021). *Imaginarios sociales de los trabajadores ferroviarios de Junín (1948-1973)*. Universidad Nacional de La Plata.
- Schweitzer, M. (2014). Políticas ferroviarias en la Argentina. Planes y proyectos en la primera década del siglo XXI. *Transporte y Territorio*, (10), 13-32.
- Somoza, A. (2022, 17 de julio). El ferrocarril incorpora las primeras señaleras en su historia. *Tiempo Argentino*. <https://www.tiempoar.com.ar/generos/el-ferrocarril-incorpora-las-primeras-senaleras-en-su-historia/>
- SNCF (2020). Carine Pochon: "La première fois que vous êtes seule aux commandes a 300 km/h, c'est quelque chose". <https://www.sncf.com/fr/engagements/sncf-mixite/portraits/carine-pochon-conductrice-tgv>
- SNCF (2021). *Les cheminotes, histoire d'une conquête*. <https://www.sncf.com/fr/engagements/sncf-mixite/les-cheminotes-histoire-d-une-conquete>

- Televisión Pública (2015, 10 de julio). *Vivo en Arg. Mujeres ferroviarias, experiencias de vida sobre rieles* [Video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=Wbn90cmdYQc&ab_channel=Televisi%C3%B3nP%C3%ABlica
- Thomas, W., y Znaniecki, F. (2006) *El campesino polaco en Europa y en América Latina*. Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Torlucci, S., Vazquez Laba, V., y Pérez Tort, M. (2019). La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades. *RevCom*, (9), 2-9.
- Trenes Argentinos (2018a, 13 de junio). *Taller de Tapiales: torno para mantenimiento de los trenes* [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=9uP6EqDRWqQ&ab_channel=TrenesArgentinos
- Trenes Argentinos (2018b, 1 de octubre). *Silvia, primera mecánica de Trenes del País – LS* [video]. YouTube. https://www.youtube.com/watch?v=vqyNhcDd8yc&ab_channel=TrenesArgentinos
- Trenes Argentinos (2019, 4 de diciembre de 2019). *Gestión: la experiencia de Marlene* [video]. Youtube. Recuperado el 14 de septiembre de 2020: <https://www.youtube.com/watch?v=DMeGPiQqW-o>.
- Trenes Argentinos (2021). *La ocupación de las trabajadoras en el ferrocarril urbano de pasajeros* [inédito].
- Trenes Argentinos (s. f. a). *Código de Ética y Conducta*. Ministerio de Transporte.
- Trenes Argentinos (s. f. b). *Géneros y Diversidad*. Ministerio de Transporte. Recuperado el 15 de marzo de 2022 de <https://www.argentina.gov.ar/transporte/institucional/generos-y-diversidad>
- Trenes Argentinos (s. f. c). *Nuestro compromiso*. Ministerio de Transporte. Recuperado el 15 de marzo de 2022 de <https://www.argentina.gov.ar/transporte/trenes-argentinos/institucional/nuestrocompromiso>.
- Trenes Argentinos Operaciones (2020). *Informe del Observatorio de Género*. Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad.
- Un año de transformaciones (2018, 14 de diciembre). *Entre Líneas*, 3(14).
- Williams, C. (1992). *Gender differences at work: Women in non traditional occupations*. University of California Press.

