Artículos

Políticas de género en el transporte argentino. Avances y límites a la inclusión laboral de mujeres en los servicios metropolitanos de Buenos Aires

PAMPA Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales

Gender policies in Argentinean transport. Advances and constraints to the labour inclusion of women in the metropolitan services of Buenos Aires

Candela Hernandez
CONICET/UBA-FSOC-IIGG, Argentina
candeher@gmail.com

Verónica Pérez
UNSAM- EIDAES, Argentina
veronikaperez@gmail.com

Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales
núm. 33, e0114 2026
Universidad Nacional del Litoral, Argentina
ISSN: 1669-3299
ISSN-E: 2314-0208
Periodicidad: Semestral
revistapampa@unl.edu.ar

Recepción: 09 diciembre 2024
Aprobación: 12 junio 2025

DOI: https://doi.org/10.14409/pampa.2025.33.e0114

URL: https://portal.amelica.org/ameli/journal/583/5835733002/

Resumen: En el último decenio la transversalización de la perspectiva de género en Argentina, impulsada por una nueva ola de luchas feministas avanzó en todos los espacios de la política pública. El objetivo de este artículo es dar cuenta de cómo la revitalización de los feminismos permeó un sector históricamente masculinizado como el transporte, dando lugar a distintas acciones tendientes a incorporar la perspectiva de género. En particular se estudian aquellas orientadas a desencadenar procesos de igualación laboral desplegadas por el sector público y privado en los servicios de transporte público de personas que funcionan en la RMBA, entre los años 2015 y 2023. Con un abordaje cualitativo, el estudio combina el análisis documental de múltiples fuentes (prensa, normativa, programas, informes oficiales), con la realización de entrevistas semiestructuradas a decisoras públicas y trabajadoras de los distintos segmentos que componen la actividad.

Palabras clave: Trabajo, Transporte, Mujeres, Desigualdad, Políticas.

Abstract: *In the last decade, the mainstreaming of the gender perspective in Argentina, driven by a new wave of feminist struggles, advanced in many areas of public policy. The aim of this article is to show how the revitalisation of feminism imbued a historically masculinised sector such as transport, prompting various actions intended to incorporate gender perspective. In particular, we study those oriented to trigger processes of labour equality between genders deployed by the public and private sector in public transport services operating in the Metropolitan Region of Buenos Aires between 2015-2023. With a qualitative approach, the study combines documentary analysis (press, regulations, programmes, official reports) and interviews with public decision-makers and workers from the different modes of the activity.*

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

Keywords: Work, Transport, Women, Inequality, Policies.

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

Introducción

Históricamente entre servicios de transporte y masculinidad existe una afinidad electiva (Walsh 2009; Ballesteros Doncell 2016). Los varones dan los anuncios oficiales, participan de las reuniones en la administración pública o en las mesas de trabajo con las empresas o son quienes encabezan las asociaciones de trabajadores. Esta situación se replica en la operación, son los varones quienes están en la primera línea en la prestación de los servicios.

Distintas investigaciones refuerzan con datos esta imagen. El transporte presenta altas tasas de masculinización con participación minoritaria de las mujeres o incluso marginal en algunos segmentos de actividad y prácticamente están excluidas de los puestos de mayor jerarquía y toma de decisión (Granada, Leaño, Benítez et al., 2019; Torres Ríos y Delgado Miranda, 2023). Ocurre también que en los casos donde se registra su incorporación ésta suele estar asociada a ocupaciones tipificadas como femeninas con menor grado de calificación y de remuneración (Ballesteros Doncel, 2015)[1].

Con los años, el transporte se consolidó como una actividad de dominación masculina donde la exclusividad y el privilegio de los varones se sostiene en lógicas organizacionales androcéntricas. La masculinidad y la feminidad resultan asociadas a distintas capacidades valorando las atribuidas a los varones por sobre las de las mujeres para desempeñarse en el sector (Acker, 1990; Ballesteros Doncel, 2015). La masculinidad hegemónica es la que se institucionaliza como la forma legítima para el ejercicio de las distintas ocupaciones (Aguilar Cunill, 2018). Como resultado, las mujeres quedan relegadas de este espacio de trabajo identificado como bien remunerado, gratificante y donde es posible realizar trayectorias ocupacionales exitosas (Turnbull, Lear y Thomas 2013).

Esta condición es fruto de la perpetuación de las desigualdades producidas por la división sexual del trabajo que confina a las mujeres a las actividades reproductivas (Federici, 2024) y que restringe sus posibilidades para insertarse y permanecer en el mercado laboral. Las industrias masculinizadas crean barreras socioculturales que sirven para sostener tradiciones, costumbres, políticas y prácticas que excluyen a aquellas identidades que no se ajustan al patrón heteronormativo dominante (Collins, 2015; Aguilar-Cunill, 2018). La segregación ocupacional produce efectos en la vida de las personas y las actividades bajo dominación masculina abonan a la producción de distintos procesos de desigualdad (Aguado Bloise y Ballesteros Doncel, 2018).

El caso de la Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA) no es la excepción a la superioridad numérica de los varones ni a la

consolidación de lógicas organizacionales sostenidas en desigualdades de género. Los últimos datos disponibles muestran que, en el transporte público terrestre de personas de la región, las mujeres representan el 20% del personal de los subterráneos, el 13% de los ferrocarriles de superficie y apenas el 1% en el autotransporte colectivo. En todos los casos las mujeres tienen una participación marginal en las posiciones de alta jerarquía (Pérez y Hernandez, 2020). La sorpresa frente a su presencia, la desconfianza en su idoneidad para la tarea, la observación permanente y las dudas al logro de trayectorias exitosas son las principales barreras culturales a su ingreso y permanencia en la actividad (Pérez y Hernandez, 2022).

El objetivo de este artículo es dar cuenta de cómo la revitalización de los feminismos permeó un sector históricamente masculinizado como el transporte dando lugar a distintas acciones tendientes a incorporar la perspectiva de género. En particular se estudian aquellas orientadas a desencadenar procesos de igualación laboral desplegadas por el sector público y privado en los servicios de transporte público de personas que funcionan en la RMBA, entre los años 2015 y 2023 ¿Cuál fue la génesis de este proceso? ¿Cuáles fueron los principales hitos institucionales que marcaron la agenda de género en el transporte? ¿En qué consistieron las principales acciones empresarias y políticas públicas implementadas? y finalmente, ¿cuál fue su alcance respecto de los objetivos que buscaron promover?

En su trama expositiva este artículo presenta, en la primera sección, el marco conceptual que configura el esquema analítico del estudio. El mismo se nutre de aportes provenientes de teorías de las organizaciones con perspectiva de género, sobre la desigualdad y feminismos. En un segundo apartado se presenta la delimitación del campo de estudio atendiendo a las características infraestructurales, formas de gestión y responsabilidades de los actores intervinientes en los modos de transporte abordados, así como la estrategia metodológica utilizada. Seguidamente se recupera la historia reciente, grado de formalización y objetivos promovidos y alcanzados de las distintas acciones públicas y privadas orientadas a la inclusión laboral de mujeres en los distintos mercados de transporte que se estudian en este trabajo. El artículo concluye con algunas reflexiones sobre los desafíos abiertos en materia de redistribución y reconocimiento frente a la desigualdad de género en el sector.

Marco conceptual

Este artículo parte de concebir al transporte como un campo atravesado por desigualdades, entendidas como obstáculos que limitan la capacidad de las personas para desarrollarse plenamente como seres humanos. En este sentido, la desigualdad restringe dichas

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

capacidades, mientras que la igualdad supone su expansión. Esta definición de Göran Therborn (2015) retomada de Amartya Sen, implica considerar prácticamente la totalidad de las esferas de la vida. En tanto organismos, los seres humanos somos cuerpos y mentes susceptibles al dolor, al sufrimiento y a la muerte; también somos personas, cada una con su yo que viven su vida en contextos sociales de sentido y emoción, y a la vez, los seres humanos somos capaces de actuar a partir de objetivos o metas (Therborn, 2015, p.53).

Si bien estas dimensiones convocan áreas del conocimiento que se diferencian en cuanto a sus principales objetos de estudio (lo biológico, lo psicológico y lo social), el enfoque de la igualdad/ desigualdad supone considerar las relaciones de coordinación o interdependencias[2] que se producen entre éstas. Therborn (2015) identifica tres tipos de desigualdad: la vital, referida a las oportunidades de vida a disposición de los organismos humanos; la existencial que remite a la asignación desigual de los atributos que constituyen la persona (autonomía, dignidad, grados de libertad, derechos de respeto y desarrollo de uno mismo) y de recursos, que adjudica a los actores humanos condiciones dispares para la acción. Este enfoque jerarquiza el componente sociohistórico de su producción a partir de la distinción entre diferencia y desigualdad.

La desigualdad supone la construcción en el tiempo de ciertas diferencias como criterios para la conformación de grupos sociales que se posicionan en ventaja o desventaja respecto del acceso a condiciones de bienestar (Tilly, 2000; Therborn, 2015). Charles Tilly (2000) sugiere que distintas diferencias cobran entidad social al consolidarse en categorías pareadas que generan relaciones asimétricas delimitadas por una línea divisoria socialmente reconocida (p. 22). El género es una entidad categorial fruto de la acumulación histórica de instituciones, relaciones sociales y nociones compartidas que funcionan en la producción de desigualdades persistentes entre varones y mujeres. Éstas operan en distintos niveles del orden social. El género actúa como una de las categorías que condicionan las oportunidades vitales, la construcción de autonomía, dignidad, derechos y la disponibilidad de recursos para la acción, configurando una situación de exclusión multidimensional. La desigualdad en tanto producto social es la resultante de distintos mecanismos que se reproducen y refuerzan[3]. Es por esta razón que pensar el transporte como un campo de desigualdad requiere ubicarlo en la escala societal e identificar en qué aspectos y de qué modo se configuran y manifiestan las formas de desigualdad en este espacio. Pero también reconocer cuáles son las reivindicaciones de justicia que se suceden para desencadenar procesos de mayor igualación social. Nancy Fraser (2008) brinda como categorías analíticas pensarlas a partir de dos

términos clave que expresan distintas perspectivas o dimensiones de la justicia social. Éstos son redistribución y reconocimiento. Para la autora ambas son indisociables y constitutivas de las desigualdades construidas sobre las divisiones de género, aunque es posible reconocer la dominancia de una u otra perspectiva al analizar las injusticias y sus formas de reparación.

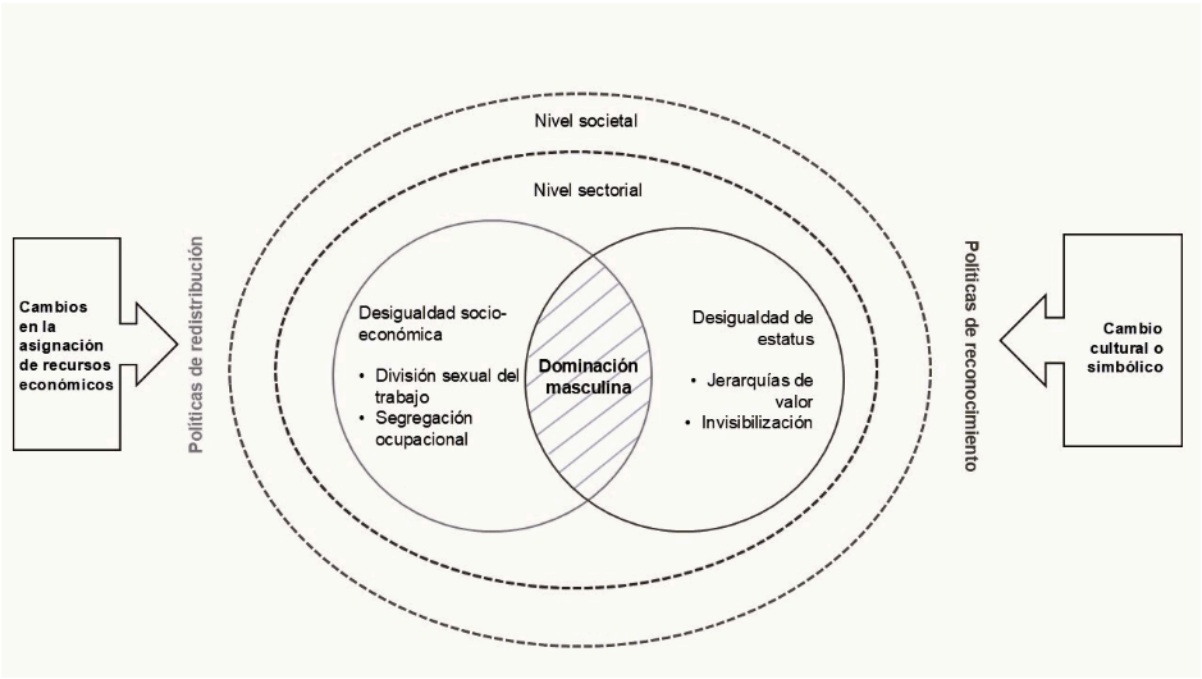
La redistribución se refiere al reparto más justo e igualitario de los recursos frente a las injusticias socioeconómicas enraizadas en la estructura social como la explotación, la marginación o la privación (Fraser, 2008, p.87). La segregación horizontal, esto es, la exclusión de ciertas identidades de su participación en espacios que habilitan mejores condiciones materiales de vida (Sánchez Bilbao, 2018), es una forma de marginación y privación a la vez. Frente a esta injusticia la reparación depende de reestructuraciones económicas de distinto tipo, como, por ejemplo: redistribución de los ingresos o de la riqueza; reorganización de la división del trabajo, entre otras (Fraser, 2008, p.87). No obstante, en el caso de las mujeres, su inclusión en los mercados laborales no necesariamente tensiona los mecanismos de la desigualdad, ya que tratándose de instituciones de género que operan en la intersección entre economía productiva y reproductiva, su participación puede resultar en una mayor carga de trabajo que no es compensada por un aumento de la participación masculina en la economía reproductiva (Elson, 1999).

El reconocimiento está vinculado a las injusticias culturales ancladas a patrones sociales de representación, interpretación y comunicación expresadas en la dominación, no reconocimiento y falta de respeto, es decir, en desigualdades de estatus. Como contrapeso es el cambio cultural o simbólico el que puede estrechar los márgenes de la desigualdad (Fraser, 2008, p. 87). La segregación vertical, entendida como la existencia de barreras a la promoción hacia puestos de mayor rango y responsabilidad en la toma de decisiones (Sánchez Bilbao, 2018) se vincula con esta clase de injusticia.

El Esquema 1 representa la propuesta analítica para abordar el objeto de estudio de este artículo. Se considera que la imbricación de desigualdades socioeconómicas y de estatus configuran al transporte como un ámbito de dominación masculina. En éste se reproducen desigualdades presentes a nivel societal pero también se crean y recrean formas propias del sector. De este modo, las posiciones desaventajadas en la forma que asume la organización social del trabajo se retroalimentan con procesos de desvalorización social basados en estereotipos de género. La producción de cambios o transformaciones a la lógica masculinizada con las que se crean y reproducen las oportunidades laborales requiere atender a la bidimensionalidad del fenómeno ya referida. En esta dirección, los

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

procesos de justicia social demandan tanto de acciones orientadas a la redistribución de recursos económicos como al reconocimiento y valoración de las diferencias.



Esquema I

Elementos que intervienen en la configuración de ámbitos de dominación masculina y políticas de igualación social

elaboración propia con base en revisión bibliográfica, 2025

Siguiendo este marco conceptual en este artículo se analiza, para cada uno de los modos de transporte que operan en el RMBA, la orientación de las acciones públicas y privadas destinadas a producir procesos de igualación social en el ámbito laboral.

Delimitación del campo de estudio y estrategia metodológica

El transporte público masivo de personas constituye un complejo sector en el que conviven distintos modos con sus infraestructuras y tecnologías asociadas, diversas formas sociales de organizar la prestación de los servicios, responsabilidades repartidas entre diferentes niveles gubernamentales jurisdiccionales y marcos regulatorios propios para cada actividad. Delimitar este sistema contribuye a situar el ámbito en el que son problematizadas las relaciones de género.

Los datos recabados para esta investigación corresponden a los servicios de transporte público masivo de personas que operan en la

RMBA, conformada por la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA) y 43 municipios de la Provincia de Buenos Aires (PBA). Por esta región circulan 8 líneas de ferrocarriles de superficie, 385 de autotransporte (Pérez y Bertranou, 2023) y 1 subterráneo circunscripto a la Ciudad.

Los servicios de autotransporte público comprenden líneas cuyos recorridos delimitan las competencias de los distintos niveles gubernamentales. El Estado nacional, mediante la Comisión Nacional de Regulación del Transporte (CNRT), regula, controla y fiscaliza las líneas de colectivos interjurisdiccionales (esto es, las que conectan la Ciudad Autónoma de Buenos Aires con los distintos partidos de la Provincia de Buenos Aires) y aquellas que se desplazan solo por el territorio de la CABA[4]. En el año 2020 eran 145 las líneas operativas (CNRT, 2020). En todos los casos se trata de servicios operados por empresas privadas.

El sistema ferroviario de superficie se conforma por 6 líneas bajo gestión estatal y 2 concesionadas a empresas privadas. La empresa estatal es la que opera la mayor cantidad de servicios mediante la Operadora Ferroviaria S.E. que tiene a su cargo las líneas Belgrano Sur, Mitre, Roca, San Martín, Sarmiento y Tren de la Costa. La empresa privada Ferrovías S.A explota la línea Belgrano Norte y, Metrovías S.A, la línea Urquiza. En todos los casos la Administradora de Infraestructura Ferroviaria (ADIFSE) es la responsable de la gestión de la infraestructura y de la toma de decisiones vinculadas a ésta (Ley 26.352). Las dos empresas dependen de Ferrocarriles Argentinos Sociedad del Estado (FASE). Para ambos modos de transporte el Ente Regulador es la CNRT, organismo autárquico encargado de controlar y fiscalizar las actividades de las prestatarias.

El subterráneo pertenece al ámbito de la CABA. Es operado íntegramente por la empresa privada Metrovías S.A. (en la actualidad EMOVA) que tiene la concesión del conjunto de las líneas de la red: A, B, C, D, E, H y el Premetro. La empresa Subterráneos de Buenos Aires Sociedad del Estado (SBASE) tiene a su cargo la administración y desarrollo de la infraestructura ferroviaria, su mantenimiento y la gestión de los sistemas de control de la operación del servicio (Ley 4.472). El Ente Único Regulador de Servicios Públicos de la CABA es el organismo encargado de controlar, seguir y resguardar la calidad de los servicios públicos bajo jurisdicción de la gobernación local (Ley 210).

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

<table>
<tr><th colspan="8">Transporte público masivo de personas</th></tr>
<tr><th colspan="8">Región Metropolitana de Buenos Aires</th></tr>
<tr><td rowspan="13">Entes de control</td><td colspan="2" rowspan="8">Comisión Nacional de Regulación del Transporte</td><td rowspan="4">Autotransporte</td><td colspan="4">Empresas privadas</td></tr>
<tr><td colspan="4">86 de jurisdicción nacional</td></tr>
<tr><td colspan="4">Líneas</td></tr>
<tr><td colspan="4">1 a la 199</td></tr>
<tr><td rowspan="6">Ferrocarriles de superficie</td><td colspan="2">Empresas estatales</td><td colspan="2">Empresas privadas</td></tr>
<tr><td>Operadora Ferroviaria</td><td>Administradora de Infraestructura Ferroviaria</td><td>Ferrovías</td><td>Metrovías</td></tr>
<tr><td colspan="2">Líneas</td><td colspan="2">Líneas</td></tr>
<tr><td>Belgrano Sur</td><td>Mitre</td><td rowspan="3">Belgrano Norte</td><td rowspan="3">Urquiza</td></tr>
<tr><td>Roca</td><td>San Martín</td></tr>
<tr><td>Sarmiento</td><td>Tren de la costa</td></tr>
<tr><td rowspan="5">Ente Único Regulador de los Servicios Públicos de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires</td><td rowspan="5">Subterráneos de Buenos Aires Sociedad del Estado</td><td rowspan="5">Ferrocarriles subterráneos</td><td colspan="4">Empresa privada</td></tr>
<tr><td colspan="4">Metrovías</td></tr>
<tr><td colspan="4">Líneas</td></tr>
<tr><td colspan="2">Línea A</td><td colspan="2">Línea B</td></tr>
<tr><td colspan="2">Línea C</td><td colspan="2">Línea D</td></tr>
<tr><td colspan="2">Línea E</td><td colspan="2">Línea H</td></tr>
<tr><td colspan="4">Premetro</td></tr>
</table>

Tabla Nº I

Mapa del sector de transporte público masivo de personas de la RMBA

elaboración propia, 2020

Como se mencionó, el objetivo de este artículo es dar cuenta de cómo la revitalización de los feminismos permeó un sector históricamente masculinizado como el transporte, dando lugar a distintas acciones tendientes a incorporar la perspectiva de género. En particular se estudian aquellas orientadas a desencadenar procesos de igualación laboral desplegadas por el sector público y privado en los servicios de transporte público de personas que funcionan en la RMBA, entre los años 2015 y 2023. Para ello se analiza la génesis del proceso, atendiendo a los principales hitos institucionales que marcaron la agenda de género en el transporte. Asimismo, se analiza el contenido de las principales acciones empresarias y políticas públicas implementadas atendiendo tanto a su principal orientación respecto

de las concepciones de justicia subyacentes, como al alcance que tuvieron respecto de los objetivos que buscaron promover.

Para llevar adelante el estudio se desplegó una estrategia metodológica cualitativa basada en las técnicas de entrevista y análisis documental. La génesis del proceso se reconstruyó a partir de la realización de 15 entrevistas semiestructuradas a decisoras públicas y trabajadoras del sector referentes en la lucha por la inclusión laboral, que implicaron al menos dos encuentros cada una, así como a partir del relevamiento de normativas, documentos oficiales, prensa y estudios especializados sobre la temática[5]. También se realizaron 3 entrevistas a gerentes de empresas privadas de servicios de transporte en más de una ocasión. A partir de este repositorio, se buscó identificar los hitos que marcaron la agenda de género en el sector, así como los obstáculos, facilitadores y valoraciones sobre el proceso. Seguidamente, fueron identificadas las principales acciones empresarias y políticas públicas sobre las cuales se realizó un análisis de contenido a partir de las siguientes dimensiones: génesis, grado de formalización, actores y sectores involucrados y objetivos que buscaron alcanzar. Este grupo de acciones fue codificado según su principal orientación: aquellas dirigidas a propiciar procesos de redistribución y las que tuvieron como principal objetivo promover el reconocimiento de las diferencias. Entre las primeras, sobresalen las acciones tendientes a incorporar mayor número de mujeres al sector con distinto grado de institucionalización (leyes, resoluciones de cupos laborales o incorporaciones de hecho). En las segundas, sobresalen acciones de sensibilización y visibilización de las diferencias materializadas a partir de eventos culturales, talleres de concientización y capacitaciones obligatorias. Los alcances de cada una de estas acciones fueron explorados a partir del análisis estadístico de solicitudes de información pública con el objeto de dar cuenta de la evolución de las plantas laborales en cada uno de los sectores (Pérez y Hernandez, 2020 y actualizaciones). Este análisis fue complementado con material recogido en las entrevistas.

Género y transporte

La exclusión sistemática de mujeres y diversidades de espacios masculinizados no se produjo sin resistencias a lo largo de la historia. Distintas formas de acción colectiva protagonizadas por quienes sufrían las exclusiones impugnaron los mecanismos de la desigualdad. Estas luchas dejaron huellas en los procesos de institucionalización de marcos de sentido de igualdad de género (Rodríguez Gustá, 2019) tensionando la naturaleza generizada del Estado (Acker, 1990). Conforme a la capilaridad de los distintos gobiernos para incorporar estas demandas, habilitaron la perspectiva de género en las acciones y

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

políticas. Esta perspectiva no fue unívoca. Sobre la base de distintos marcos[6] (Snow, Rochford, Worden, Benford et.al., 1986) la problemática de género fue definida de forma disímil y, consecuentemente, moldeó el desarrollo e implementación de distintas políticas sensibles al género (Rodríguez Gustá, 2008).

En el sector transporte la agenda de género se construyó problematizando tres aspectos en los que se manifiesta la desigualdad. El primero, refiere a la infraestructura que en su planificación no incorpora las diferentes necesidades que mujeres y diversidades tienen para su utilización. El segundo, a la identificación de distintos patrones de movilidad y frecuencia de uso del transporte público según género. Las mujeres se mueven más y lo hacen con mayor intensidad por tareas de cuidado. El tercer aspecto es la baja participación que las mujeres tienen como trabajadoras del sector evidenciando su constitución como una actividad económica masculinizada (Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad, 2023)[7].

En el campo de la acción la recuperación de estas problemáticas por parte de las distintas agencias gubernamentales y de las empresas del sector tuvo avances parciales, graduales y no necesariamente coordinados pero que, en su acumulación a lo largo del tiempo, sirvieron para la creación de dispositivos[8]de intervención más robustos. En esta resultante también pueden identificarse elementos contextuales que jugaron a favor de la consolidación de la agenda de género.

En el plano internacional, cabe destacar la existencia de lineamientos para orientar la acción estatal en la construcción de condiciones de equidad e igualdad entre los géneros. Además, de financiamiento orientado específicamente a promover la creación y sostenimiento de programas y políticas con este enfoque.

> La llegada de los organismos internacionales al sector de transporte tenía ciertos términos y condiciones y es por eso por lo que comienza la necesidad de empezar a trabajar el tema, no sólo para la adquisición de préstamos internacionales con o sin desembolso, pero donde había un apartado específico que tenía que ver con disminuir la brecha de mujeres y propiciar espacios más equitativos (Florencia Esperón, Ex Directora de la Dirección Nacional de Políticas de Género y Diversidades del Ministerio de Transporte, enero de 2024).

En el plano local, destacan los avances de las luchas feministas y la continuidad de gobiernos con liderazgos políticos más o menos sensibles a la cuestión.[9] Desde 2015 distintas organizaciones avanzaron en una nueva ola de demandas que ganó lugar en la escena pública y puso en crisis las relaciones de género (Natalucci y Rey, 2018). También sirvieron de impulso a la institucionalización del

enfoque (Justo von Lurzer y Moreno, 2023) y a una política de transversalización a partir de la gestión de gobierno del período 2019-2023, con la creación de un Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidades de la Nación en el año 2019.

Las políticas de acción afirmativa, -aquellas que se orientan a garantizar la representación de grupos cuyos atributos adscriptos están socialmente desvalorados (Rodríguez Gustá, 2008)- fueron muy activas en los últimos años y operaron en distintos niveles del Estado. El gradual reconocimiento 3de su naturaleza generizada promovió distintas acciones orientadas a modificar su composición demográfica. Algunas tomaron forma de ley[10] y tuvieron como objetivo reducir los procesos de segregación vertical. Con el cambio de gobierno en 2019 esta política se profundizó y numerosos cargos de alta jerarquía en el Estado fueron ocupados por mujeres. En el año 2022 una instrucción presidencial estableció como criterio rector para la propuesta de designación de autoridades superiores, el principio de equidad de género.[11] Esto habilitó que muchas mujeres pudiesen ocupar cargos superiores (ministras, secretarias y subsecretarias) y de alta dirección en el sector público nacional (directoras y coordinadoras), constatándose en este último grupo un crecimiento de mujeres del 10% en 2022 respecto del año anterior (Castellani, 2022). El área de transporte no fue ajena a este proceso y algunas mujeres pudieron ocupar espacios de los que habían estado históricamente excluidas. Un caso emblemático es el de la Secretaría de Gestión del Transporte, asignada por primera vez a una mujer.

> El desafío es y fue enorme. Soy la primera mujer en ocupar ese cargo en la historia de -al menos- de la democracia y después el hecho de encontrarme con una estructura altamente masculinizada. Muchas de nosotras tenemos muchísima formación titulada y no siempre logramos los cargos gerenciales o los cargos de alto rango (...) todo el sistema del transporte tiene muchísimos varones ocupando casi todos los cargos (María Jimena López, Ex Secretaria de Transporte, noviembre de 2023).

Específicamente en los servicios de transporte no hallamos otras normativas con igual grado de institucionalización orientadas a la incorporación de mujeres, aunque sí en el caso de las personas travestis, transexuales y transgénero. En el año 2021 se promulgó la Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins" (N.º 27.636), mediante la cual se estableció que al menos el 1% de los cargos dentro del Estado y sus empresas deben ser ocupados por personas travestis, transexuales y transgénero.

Ninguna de las normas referidas fue intrínseca al sector transporte, aunque todas permearon su estructura. Comparten también su

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

génesis en luchas de larga data por la ampliación de derechos que progresivamente lograron abrir el sistema político a estas demandas.

La institucionalización[12] de la transversalización de la perspectiva de género dio un nuevo marco a las acciones gubernamentales con la creación del Ministerio de Mujeres y Diversidades. Como se mencionó, esta política reconoce abiertamente la naturaleza generizada del Estado y de sus acciones. En esta dirección, busca transformar la cultura de las estructuras organizacionales mediante la inclusión de la perspectiva de género en todas las instancias de la política pública. Para ello entiende que la construcción de redes de organizaciones es el medio más adecuado para reorganizar las estructuras burocráticas del Estado (Rodríguez Gustá, 2008).

El Ministerio fue la estructura gubernamental creada para expandir la perspectiva de género a todas las escalas y niveles de gobierno. Explícitamente se le encomendó la tarea de coordinar acciones con otros ministerios y con los gobiernos de distinto nivel. Esta coordinación se llevó adelante a partir de la conformación del Gabinete Nacional para la Transversalización de las Políticas de Género que funcionó como instancia de trabajo interministerial, promoviendo la creación de espacios dedicados a la temática en las dependencias públicas y empresas del Estado, en forma reticular.

En el Ministerio de Transporte se conformó la Dirección de Políticas de Género y Diversidades dentro de la Unidad de Gabinete de Asesores en el año 2020 (Decisión Administrativa N°1740) con un presupuesto específico y con un equipo de trabajo especializado. Una de las primeras acciones de la Dirección fue promover, en forma de cascada, la conformación de áreas de género en todas las dependencias[13], organismos y empresas.

> El Ministerio de Transporte incorporó espacios para el abordaje de esta problemática. En algunos casos son gerencias, en algunos son coordinaciones o direcciones y cada una de esas áreas tiene una planificación específica para incorporar la perspectiva de género en el sector en el que le toca trabajar. Uno de los mayores desafíos ha sido la incorporación de mujeres y diversidades en lugares históricamente masculinizados. El mundo del transporte es patriarcal y muy masculino (Jimena Bondaruk, Ex Directora de la Dirección Nacional de Políticas de Género y Diversidades del Ministerio de Transporte, enero 2024, noviembre de 2023).

También elaboró el "Plan Estratégico para la incorporación de la Perspectiva de Género en el ámbito de competencia del Ministerio de Transporte 2020-2023",[14] que incluyó explícitamente un punto sobre la participación laboral de mujeres y diversidades, proponiéndose como objetivo su "incorporación a todas las instancias del transporte, planificación, diseño de las redes, políticas y medidas e instancias de decisión" (p.9). Este plan funcionó como principio

rector de varios planes y programas elaborados por áreas de género creadas a la luz de la nueva política.

Historias propias de redistribución y reconocimiento

El acceso y el ascenso de las mujeres en el sector no fue homogéneo en los distintos modos de transporte. Tampoco fue idéntico el punto de partida de la transversalización de la perspectiva de género, en tanto existen marcados contrastes entre las empresas, organismos y dependencias del sector público tanto intra como inter sector. La diversidad de situaciones presentes muestra de manera diáfana los grados de apertura o cerramiento a la inclusión de mujeres y diversidades en cada espacio productivo, lo que se asocia a estereotipos de género excluyentes de su participación plena en este ámbito de actividad.

En el sector ferroviario de superficie registramos acciones estatales orientadas a incorporar la perspectiva de género previo al desarrollo de la política de transversalización. Éstas emergieron en el marco de la modernización del sistema, sobrevenida luego de que se produjera uno de los accidentes de mayor envergadura en la historia ferroviaria, en el año 2012[15] (Godoy, 2020). En este contexto, la empresa Trenes Argentinos asumió una serie de compromisos, aunque no exclusivamente orientados a promover esta cuestión[16]. La inclusión laboral de mujeres encontró una ventana de oportunidad en el proceso de modernización que requirió un incremento en la contratación de trabajadores en general para la realización de distintas tareas. Sin haberse formalizado como política, el contexto implicó el ingreso de cientos de mujeres. Al año 2020, éstas representaban el 12% (2.634) de las personas que trabajaban en las líneas ferroviarias de SOFSE y el 51% había ingresado en los últimos cinco años. Pese a ello, la proporción de varones que se iniciaban en la actividad continuó siendo mayoritaria (Pérez y Hernandez, 2020).

La estela modernizadora también promovió la puesta en marcha de una serie de dispositivos que buscaron visibilizar la presencia de las mujeres ferroviarias, aunque estas acciones no formaron parte de un programa integral[17].

> Había algunas medidas aisladas que se venían desarrollando (...). [Del] 2014 en adelante se habían puesto por ejemplo en funcionamiento algunos dispositivos de visibilización de las mujeres ferroviarias que existían desde hace muchísimo tiempo en el sector, pero que nunca habían tenido una voz protagonista (Florencia Esperón, Ex Directora de la Dirección Nacional de Políticas de Género y Diversidades del Ministerio de Transporte, enero de 2024).

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

La visibilización es un instrumento concreto de los dispositivos afines al paradigma del reconocimiento, en tanto el no reconocimiento implica la invisibilización a través de prácticas representacionales, comunicativas e interpretativas autorizadas por la cultura que resultan ajenas u hostiles a otras identidades (Fraser, 2008). Este instrumento porta un carácter positivo en dirección a contrarrestar los efectos nocivos de la desigualdad existencial (Therborn, 2015) que sufren las personas en desventaja numérica en un grupo social, contribuyendo a desarmar estereotipos. No obstante, también configura la paradoja de la (in) visibilidad (Álvarez Broz, 2017) al captar una atención excesiva sobre el grupo visibilizado que conlleva una sobre exigencia sobre su desempeño y, en ocasiones, genera resistencias. Estos efectos son comunes a muchas políticas de discriminación positiva.

Las políticas de redistribución y reconocimiento tuvieron un renovado impulso con la institucionalización de la transversalización de la perspectiva de género. En el año 2020 se creó la Unidad de Políticas de Géneros y Diversidad en la empresa Ferrocarriles Argentinos (FASE). Replicando la trama reticular que se implementó en toda la estructura gubernamental, se conformaron áreas de género específicas en el subsector de cargas, infraestructura y capital humano (Godoy 2022). En el caso de Trenes Argentinos Operaciones (SOFSE), durante el primer año de vigencia de su Unidad de Género y Diversidad, implementó un plan integral de capacitación y conformó la Red de Promotores Territoriales de Género y Diversidad, con más de 1.000 personas capacitadas. En materia de inclusión laboral, continuó la tendencia a incorporar mujeres en todas las áreas y se produjo la primera incorporación de una trabajadora trans, en la línea metropolitana San Martín (Memoria SOFSE, 2020). Un año más tarde se implementó el programa "Levantado Barreras. Promover y desarrollar una mirada inclusiva en la empresa", a partir del cual se llevaron adelante numerosas capacitaciones sobre temas de género y diversidad, así como las obligatorias al marco de la Ley Micaela.[18] En 2022, las capacitaciones habían alcanzado a 6.274 personas (SOFSE, 2022). Otras acciones incluyeron la creación de protocolos para atención a casos de violencia de género y algunas políticas para las mujeres (Rodríguez Gustá, 2008) como la apertura de espacios de lactancia en distintas estaciones del ferrocarril.

Cabe destacar que en el caso ferroviario las acciones y políticas que podemos enmarcar en el paradigma del reconocimiento fueron no sólo más numerosas, sino que tuvieron mayor grado de institucionalización, que las que podemos ubicar en el paradigma de redistribución. La inclusión laboral de mujeres y diversidades, si bien ocurrió en los hechos, no se produjo en el marco de ninguna normativa específica emanada del propio sector. La permeabilidad de

la estructura organizacional del ferrocarril a la incorporación de mujeres se debió principalmente a las luchas por la igualdad protagonizadas por distintos colectivos sociales, principalmente los sindicatos, que en el marco del impulso del "Ni una Menos"[19] comenzaron a reclamar por una ley de cupo laboral para las mujeres en el ferrocarril. No obstante, las resistencias continuaron vigentes para aquellos puestos de mayor prestigio y retribución económica, como el de maquinista. La oposición abierta del sindicato que nuclea a los trabajadores de esta actividad (La Fraternidad) motorizó una presentación ante el INADI. Según declaraciones de una diputada nacional delegada de la línea Sarmiento, en 2021 y en el marco de esta acción judicial, La Fraternidad se habría mostrado a favor de que se comenzaran a incorporar mujeres a los exámenes (Cutili, 2021). Hasta el momento de escritura de este artículo, este puesto es ocupado en su totalidad por varones.

El subsector de autotransporte urbano de pasajeros tiene una historia reciente que difiere del ferrocarril en materia de inclusión de mujeres y diversidades. Su disimilitud se corresponde con el menor alcance que tienen las decisiones estatales en materia de contratación de personal, dado el carácter privado de las prestatarias. En este segmento las lógicas organizacionales androcéntricas parecen estar más extendidas, atento a que es, dentro del ámbito del transporte de personas, el que menor participación de mujeres registra. Comparte con el ferrocarril la mayor resistencia a la ocupación de mujeres en puestos de conducción. Sin embargo, a diferencia de éste, aquí se creó un Programa específico para atender esta problemática.

El Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor encuentra dos hitos fundamentales como antecedente.

En el año 2008 Mirta Sisnero en la Provincia de Salta junto a la Fundación Entre Mujeres inició acciones legales contra la Sociedad Anónima del Estado del Transporte Automotor (SAETA), la Autoridad Metropolitana de Transporte (AMT) y las siete empresas operadoras de transporte público de pasajeros de la ciudad, por su negativa a contratarla como conductora, aunque cumpliera con todos los requisitos. Esto se producía, además, en un contexto de incorporación de trabajadores al sector. Las acciones interpuestas tuvieron un objeto individual, lograr su incorporación y otro de carácter colectivo, orientado a promover la inclusión de mujeres en el transporte.

En primera instancia un fallo favorable reconoció que existía discriminación laboral por género. Estableció que cada una de las empresas debía disponer de un cupo de mujeres del 30% como conductoras, y que la ATM debía llevar un registro de las aspirantes habilitadas para conducir con Sisnero como primera postulante. Las

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

acciones judiciales interpuestas por las empresas escalaron el conflicto que llegó hasta la Corte Suprema de Justicia de la Nación. Finalmente, a seis años del primer fallo se ratificó que existía una vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones de género. Las empresas de la Provincia de Salta quedaron obligadas a cumplir con el cupo y crear el registro de postulantes a la actividad (Colectivera salteña reclama, 2014; Obligan en Salta, 2009; La corte hizo, 2014; Carbajal, 2013). A datos del año 2020 según el Gobierno de Salta, la provincia lideraba la inclusión de mujeres en el sector transporte respecto de otras del país.

El segundo hito se produce en el año 2014, en la Región Metropolitana de Buenos Aires (RMBA), cuando Érica Borda, junto a la Defensoría General de la Nación, inicia acciones similares contra el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y 3 empresas operadoras de servicios de transporte público automotor por discriminación laboral. Al igual que Mirta en Salta, Érica disponía de la documentación habilitante para trabajar en el transporte público y contaba con más de diez años de experiencia en el rubro.

En esta oportunidad el amparo presentado también tuvo una dimensión de afectación individual (resolver la situación laboral de la demandante) y una dimensión colectiva, orientada a que las empresas adecuen las políticas de selección, contratación y selección del personal, para que cesen las prácticas discriminatorias hacia las mujeres. Esta situación quedaba en evidencia con la ausencia de mujeres en la plantilla de empleados de las empresas (Fallo Borda, 2018). Cuatro años después de iniciada las acciones legales, transitadas las diferentes instancias judiciales y con el antecedente favorable del caso de Sisnero, se obtuvo un fallo positivo a la demandante. Al igual que en el caso anterior, la justicia fijó un cupo del 30% para las tres empresas demandadas e indicó que se confeccionara una lista de aspirantes a conductoras. En este caso se propuso también la elaboración de un protocolo de buenas prácticas para la selección de personal que incorpore la perspectiva de género.[20] Para su seguimiento, las empresas debían informar anualmente la composición de su nómina de personas empleadas, con el riesgo de ser penalizadas si no cumplían con la incorporación de mujeres (Safatle, 2019; Derecho desde la práctica, 2020)

Las luchas desarrolladas en el campo judicial y la continuidad de los activismos por la incorporación de mujeres al sector encontraron en 2020 una estructura de oportunidad política favorable (Tarrow, 1999) que propició la creación de un dispositivo específico contra la discriminación laboral en el autotransporte. Así, en junio de 2021, como resultado de la articulación de tres carteras ministeriales (Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), Transporte y Mujeres, Género y Diversidad) y del sindicato del sector (Unión

Tranviarios Automotor) se creó el Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en la Actividad del Transporte Automotor (Res MTEySS 345/2021). En el lanzamiento, quien fuera Ministra de Mujeres, refirió a los logros judiciales como acciones antecedentes pioneras e hizo mención a la expansión que el accionar del Estado puede dar a su alcance a partir de construir condiciones de posibilidad.

> Es cierto que hay un fallo para la incorporación del cupo femenino para el trabajo de conducción, pero cuando hay decisión política la respuesta es esta. La respuesta desde el Estado permite avanzar en la reducción de desigualdades y de brechas que las mujeres sufren a lo largo del país (...) La política pública es empujada por la lucha colectiva pero también por las luchas que se llevan adelante en primera persona (Elizabeth Gómez Alcorta, Ex Ministra Ministerio de Mujeres, Presentación del Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en el Transporte Automotor, junio 2021).

El Programa se estructura a partir de cuatro acciones: la creación de un Registro de Mujeres Aspirantes a Choferes de Colectivo (REMACC)[21], con el propósito que las empresas puedan conocer la nómina de mujeres disponibles para trabajar; la posibilidad de inscripción de mujeres que requieran acceder a las capacitaciones y obtener financiamiento para la obtención o renovación de la licencia correspondiente; la apertura de un registro voluntario de empresas a cambio de un beneficio económico por contratar mujeres; y la creación de la Red del Transporte Automotor por la Igualdad, como espacio de intercambio de buenas prácticas en materia de inclusión laboral entre las empresas.

Desde su creación el Programa presenta algunas debilidades en sus mecanismos formales. Por ejemplo, el puesto ocupado en el listado no obliga a un orden en la contratación, lo que posibilita el ejercicio discrecional en el criterio de selección por parte de las empresas. Algunas entrevistadas se refirieron a situaciones de discriminación etaria de las candidatas al momento de la selección. Tampoco el registro de mujeres aspirantes fue percibido por las principales interesadas como un instrumento que facilitó la postulación. En muchos casos, inscribirse a la espera de que las empresas consulten el listado y las convoquen, ralentiza un proceso que se percibe como más expeditivo al presentarse directamente en aquellas prestatarias que están obligadas a cumplir con el cupo laboral.

> El tema del listado quedó en segundo plano. Varias chicas directamente se presentaban en la consultora de DOTA y ahí automáticamente las entrevistaban (...) Eso estaban haciendo últimamente, te presentas y automáticamente te hacían la entrevista y si quedas después te llaman para la

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

> prueba de manejo. Para qué vas a estar perdiendo tiempo (Entrevista Erica Borda, conductora de colectivo, referente del sector, julio de 2024).

Sin embargo, pese a las percepciones registradas, la cantidad de mujeres inscriptas mostró un incremento sostenido desde su creación (60 mujeres en 2021, 90 en 2022 y 225 en 2023). Hacia fines de 2023, las mujeres eran 377, aunque su inscripción no es sinónimo de contratación laboral (Pedido de información pública, 2024).

Otro punto débil del programa es que la inscripción de las empresas es de carácter voluntario lo que explica que sólo las tres obligadas por la justicia hicieran eventual uso del REMACC (Pedido de información pública, 2024). Esta restricción limitó severamente su alcance.

> El tema del listado quedaba abierto a todas las empresas por si en algún momento querían tomar personal femenino, tenían el listado a disposición. Pero ninguna. Las únicas que están tomando son las tres del fallo. De su corazón generoso ninguna sale a tomar mujeres (...) En el interior sí están tomando chicas. Hay en Salta y en Rosario, pero con diferentes políticas a las nuestras (Entrevista Erica Borda, conductora de colectivo, referente del sector, julio de 2024)

Pese a sus limitaciones, la cantidad de mujeres contratadas a través del REMACC o del Programa alcanzó el número de 100 entre 2021 y 2024, poco más de un tercio de las mujeres disponibles para trabajar. También más de 100 mujeres fueron beneficiarias del subsidio económico para el trámite de obtención del apto psicofísico y antecedentes penales requeridos para la Licencia LINTI (Pedido de información pública, 2024)

En la actualidad el Programa continúa vigente en la formalidad, pero no está en funcionamiento: "Justo le toqué el tema del programa del LINTI y me dijo se venció o algo por el estilo. Como que tenía un vencimiento, como que no está activo. Nadie le da pelota. Está inactivo" (Entrevista Erica Borda, conductora de colectivo, referente del sector, julio de 2024). Bajo esta condición la inclusión laboral queda sostenida en la presión judicial a las empresas alcanzadas por el fallo o la voluntad que otras puedan llegar a tener de incorporar conductoras.

En el caso del Subterráneo de la Ciudad de Buenos Aires registramos un proceso temprano de inclusión de mujeres que se produjo en el contexto de su concesión a un operador privado, en el marco de las privatizaciones de los años 90 en Argentina. En sus inicios, el ingreso de personal femenino no fue el resultado de una acción específica de promoción de la empresa, sino que se produjo en el marco de una reestructuración general de la organización del servicio tras su concesión. Asimismo, el ingreso de mujeres fue en los puestos cuyas tareas están más asociadas a roles y funciones feminizadas.

> En el año 94 no había mujeres en el subte. Habría 10 mujeres, secretarias y en la administración sobre 5000 personas trabajando. Como el subte había perdido personal con un retiro voluntario, incorporamos muchas mujeres en las áreas comerciales, boleterías y atención al usuario. Ahí incorporamos un 50% de mujeres. No como una política en ese momento, sino que se dio así, entrevistamos personas indistintamente (RRHH 1 Emova, mayo de 2024).

A pocos años de iniciarse la gestión privada del servicio, las mujeres ocupaban las categorías más bajas en el escalafón de la empresa Metrovías (boletera y boletera principal) y encontraban altas barreras a su promoción. Por ejemplo, pese a no existir una norma en tal sentido, ellas tenían vedado el ingreso al sector de tráfico.[22]Estas barreras no existían para los varones. La exclusión de hecho motivó una primera acción colectiva por parte de mujeres que organizaron la firma de un petitorio demandando la posibilidad de su ascenso. La primera victoria se dio en 1997 con el ingreso de la primera mujer al puesto de guarda. Pese a este ingreso, los obstáculos culturales arraigados en la organización laboral mostraron la necesidad de implementar diversas acciones de reconocimiento orientadas a su disolución.

> Fue necesario que lleváramos adelante una concientización y un debate con los propios compañeros y las propias compañeras porque estas tareas históricamente habían sido llevadas adelante por varones. Estaba muy naturalizado que no era una tarea para que las mujeres ejercieran. Hasta el momento no había un protocolo de ascenso. Los primeros años los ascensos eran discrecionales (Entrevista Karina Nicoletta, Secretaria de Género de la Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro, 2020).

Con posterioridad la empresa empezó a realizar acciones específicas para promover la inclusión de las mujeres en las áreas con sobrerrepresentación masculina como los puestos operativos, técnicos y jerárquicos. A su vez, las demandas por más igualdad continuaron consolidándose. En el año 2002 se creó la Comisión de Mujeres dentro de La Asociación Gremial de Trabajadores del Subterráneo y Premetro (AGTSyP), antecedente de la actual Secretaría de Género de la AGTSyP. Según datos de la empresa las guardas pasaron de representar 8% en 1999 a un 37% en 2024. En los puestos de maquinistas no se registraron mujeres sino hasta el año 2008 con una participación inicial del 8% que alcanzó un 29% en 2024 (EMOVA, 2024).

> Empezamos por incorporar guardas mujeres que era el primer paso en la carrera operativa.[23] Esas guardas se transformaron en conductoras. Esto fue evolucionando desde la primera tanda en 1999 hasta ahora. Hoy tenemos ascensos por mérito. Independientes del género (...) Nosotros tenemos muy poca rotación, eso hace que los tiempos de incremento de la proporción de

> mujeres sean lentos. Aun así, hemos avanzado (RRHH 1, Emova, mayo 2024).

Tras la oferta de concesión del subte que dio paso a la gestión de EMOVA en el año 2021 (la nueva marca comercial de la antigua Metrovías), la empresa postuló como objetivo del nuevo período alcanzar la igualdad de género en todas sus áreas y niveles (Emova, 2024).

Las búsquedas laborales dejaron de realizarse con marcas de género y la evaluación de las postulaciones comenzó a efectuarse sin esta referencia en los Currículums, de modo que sólo después de preseleccionar a las personas más idóneas para el puesto, se da a conocer su identidad de género. En muchos casos cuando la empresa decide establecer un cupo de ingreso femenino prioriza a iguales condiciones de idoneidad la incorporación de mujeres para fomentar su inclusión: Esto es algo nuevo que estamos haciendo nosotros y que también se está aplicando en otros sistemas ferroviarios del mundo. Para poder incorporar más mujeres, damos lugar a que sólo se incorporen mujeres y vemos qué pasa (Gerenta 1, Emova, mayo 2024).

Además de estas acciones de redistribución, la empresa implementó un módulo de sensibilización en cuestiones de género que es replicado en las capacitaciones periódicas al interior de la compañía. Como política hacia afuera tendiente al cambio cultural, realizó acuerdos con instituciones de enseñanza de nivel medio para el desarrollo de pasantías profesionalizantes donde se incentiva que las mujeres que están finalizando sus estudios en escuelas técnicas, ingresen a un proceso formativo en aquellas actividades que tienen una participación femenina marginal.

> En el mercado para las áreas staff podés encontrar mujeres en todos lados, para la operación, las formamos internamente y es más fácil, pero formar una ingeniera especializada en transporte es mucho más difícil. Entonces comenzamos con los chicos del último año del secundario. Hoy tenemos 15 pasantes y 40% de mujeres. ¿Por qué no 50%? porque las incorporamos a todas. Primero encontramos muy pocas mujeres y, además, pocas aceptan la oferta porque no quieren trabajar en un área técnica (...). Es un tema social que acompaña esa visión de sesgo: el transporte y sobre todo lo técnico del transporte es para hombres (RRHH 1 Emova, mayo de 2024).

El caso del subterráneo es el que presenta el mayor avance en términos de redistribución al ser el modo con mayor participación de mujeres y llegada a puestos mejor pagos como el de conducción.

Reflexiones finales

La evidencia empírica permite sostener que el avance en materia de derechos de mujeres y diversidades tuvo también como escenario al transporte. En la escena pública la ausencia de mujeres y disidencias en este sector productivo y la desvalorización de sus atributos son la marca de una desigualdad socioeconómica y de estatus que perpetúa el desarrollo de esta actividad bajo dominación masculina. Las políticas desarrolladas por el Estado no necesariamente abordaron en todos los casos la bidimensionalidad del fenómeno, aunque lograron una mayor participación y jerarquización de mujeres en la actividad. Las formas de intervención son también resultado de la interacción entre procesos de problematización social y el modo en que la gestión estatal construye su diagnóstico y modela su plan de acción. Podemos identificar que en el transporte las acciones de política tuvieron diferentes énfasis en su concepción y aplicación, a veces más orientadas a desencadenar procesos de redistribución y otras a promover procesos de reconocimiento.

Las reivindicaciones colectivas a escala societal, así como las acciones judiciales de carácter individual y los contextos que operaron como estructura de oportunidad favorable, plasmaron en acciones concretas. Lo dominante fueron las dirigidas a la transformación cultural y simbólica a través de acciones de visibilización y jerarquización de la estima social de mujeres y diversidades al buscar, principalmente, poner en crisis la lógica androcéntrica de las organizaciones. Las políticas de reconocimiento fueron el soporte para la construcción de condiciones de redistribución de las oportunidades de trabajo, aun cuando no se formularan de manera específica como en el sector ferroviario. En otros casos las políticas de redistribución no fueron acompañadas por acciones de sensibilización, lo que condicionó la posibilidad de que tuvieran un mayor alcance, generando resistencias por parte de los varones. En el autotransporte, la incorporación de mujeres se limitó a cupos preestablecidos y a pocas empresas, aun cuando se trata del único sector que tuvo un programa específico en esa dirección. A su vez, la iniciativa estatal tuvo un mayor alcance dentro de los límites del propio Estado y sus organizaciones y fue más débil en términos de obligar al sector privado a adoptar una perspectiva más igualitaria, cuando no estuvo acompañado por la demanda de organizaciones sindicales por mayor inclusión.

Pese a los logros alcanzados el carácter masculinizado del transporte continúa condicionando la forma en que se desenvuelve el mundo del trabajo. Estos obstáculos se presentan en distintas temporalidades en forma de brechas de interés, inclusión, permanencia y ascenso.

A fines de 2023 una fuerza política que rechaza abiertamente la perspectiva de género asumió el gobierno del Estado. La destrucción de los dispositivos de gestión en sus distintos niveles, el desarme de la

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

estructura estatal y el ataque abierto a la posibilidad de incluir una perspectiva de género en sus políticas abre un escenario incierto para los logros alcanzados e interpela a la necesidad de renovadas formas de acción colectiva capaces de frenar la ola regresiva.

Referencias bibliográficas

Acker, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society*, *4*(2), 139–158. Disponible en: https://www.jstor.org/stable/189609

Aguado Bloise, E. y Ballesteros Doncel, E. (Coords.) (2018). *Segregación ocupacional. Participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. Valencia España: Tirant lo Blanch.

Aguilar-Cunill, C. (2018). Disimular la feminidad, vestirse de masculinidad. Mujeres operadoras de la industria química de Tarragona. *Revista Internacional de Organizaciones*, *20*, 123–143. Disponible en: http://www.revista-rio.org

Álvarez Broz, M. (2017). Las paradojas de la (in)visibilidad. Trayectorias de vida de las personas transmasculinas en la Argentina contemporánea. *Horizontes Antropológicos*, *47*, 227-258. Disponible en: https://journals.openedition.org/horizontes/1495

Ballesteros Doncel, E. (2015). Barreras de acceso a las mujeres en el empleo ferroviario. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, *121*, 119-137. Disponible en: https://libreriavirtual.trabajo.gob.es/libreriavirtual/descargaGratuita/W0141621

Carbajal, M. (2013). La mujer que no puede subirse a un colectivo. *Diario Página 12*, 10 de marzo, Disponible en: https://acortar.link/Rj8b0n

Castellani, A. (2022) *Informe Brecha de Género en los cargos de gobierno. Argentina 2009-2022*. Secretaria de Gestión y Empleo Público. Jefatura de Gabinete de Ministros. Disponible en: https://bit.ly/3MmsIZF

Chiara, M. (2017). Entre los programas y los servicios: Las políticas de atención de la salud a través de sus instrumentos. Una aplicación al caso argentino (2003-2011). *Gestión y Política Pública*, *26*, 191-222. Disponible en: https://acortar.link/oigkwb

Colectivera salteña reclama por discriminación laboral (22 de mayo de 2014) Vivo en Sociedad (vídeo). Youtube. Disponible en: https://acortar.link/BEblOP

Collins, J. C. (2015). Characteristics of "Masculinized" Industries: Gay Men as a Provocative Exception to Male Privilege and Gendered Rules. *Human Resurces Development Review*, *14*(4), 415-441. DOI:10.1177/1534484314559930

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

Cutuli, J. J. (2021). Igualdad de Género: pequeños grandes pasos en un sector aun fuertemente desigual. *En el subte.com*. Disponible en https://bit.ly/3yWxgml

Derechos desde la práctica: El caso Érica Borda (22 de abril de 2020). Ministerio Público de la Defensa de Argentina. Disponible en: https://acortar.link/cD4wJ1

Elson, D. (1999) Labor Markets as Gendered Institutions: Equality, Efficiency and Empowerment Issues. World Development, 27 (3), 611-627. https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00147-8

Empresa Argentina de Navegación Aérea. Gerencia de Igualdad de Oportunidades y Género (2021). *Plan de Igualdad EANA 2030*. Disponible en: https://bit.ly/3AIyFNW

Federici, S. (2024). *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*. Buenos Aires Argentina: Tinta Limón.

Fraser, N. (2008). La justicia social en la era de la política de identidad: redistribución, reconocimiento y participación. *Revista de Trabajo*, *4*(6), 83-99. Disponible en: https://acortar.link/vOQIgw

Gherardi, N. (2023). 40 años de democracia: un balance feminista. *Nueva Sociedad*, *308*, 99-110. Disponible en: https://nuso.org/articulo/308-40-anos-democracia-balance-feminista/

Godoy, S. (2022). *La otra cara del ferrocarril. Género, trabajo, familia y amor desde la perspectiva de las trabajadoras ferroviarias*. Tesis doctoral. Doctorado en Sociología. Universidad Nacional de San Martín.

Granada, I., Leaño, J. M.; Benítez, C. (2019). Género y Transporte. Santiago. *Transport Gender Lab*. *Banco Interamericano de Desarrollo*. Disponible en https://bit.ly/4ffsNdS

La Corte hizo lugar a un amparo en una causa por discriminación laboral (20 de mayo de 2014). Centro de Información Judicial. Disponible en: https://acortar.link/Qp8NKc

Lobato, J. (2019). Ampliación de la matriz de igualdad en los tribunales ordinarios. El caso "Erica Borda" y la justicia laboral. *Derecho y Ciencias Sociales*, *21*, 214-240. DOI: https://doi.org/10.24215/18522971e063

Ministerio de Obras Públicas, ONU Mujeres y UNOPS (2023) *La transversalización de la perspectiva de género en la Obra Pública. Hacia la consolidación de la Red Federal de la Construcción con Perspectiva de Género. Documento estratégico*. Disponible en: https://bit.ly/3Z8NfZn .

Justo Von Lurzer, C. y Moreno A. (2023). *La costura de la política pública: tramas feministas en clave local. Un estudio sobre la Secretaría de Género y Derechos Humanos de la Municipalidad de Rosario*. Fundar. Disponible en: https://bit.ly/3BVjMIE

Natalucci, A. y Rey, J. (2018). ¿Una nueva oleada feminista? Agendas de género, repertorios de acción y colectivos de mujeres (Argentina 2015-2018). *Revista de estudios políticos y estratégicos, 6*(2), 14-34. Disponible: https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/103995

Obligan en Salta a contratar mujeres para conducir ómnibus. (jueves 19 de noviembre 2009) Centro de Información Judicial. Disponible en: https://acortar.link/Aoq43F

"Extraído el dato a los fines de evaluación" (2020) *Informe de Situación Nº1. Moviéndose por la igualdad. La participación de las mujeres en el sector de transporte público masivo de pasajeros*, Disponible en: https://bit.ly/3mMpFKV, 2020.

Piaget, J. (1988). *La explicación en sociología*. Barcelona España: Planeta – Agostini.

Presentación del Programa para la Promoción e Inclusión de Mujeres en el Transporte Automotor (29 de junio de 2021). Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Disponible en. https://bit.ly/40fKx4x

Rodríguez Gustá, A. L. (2008) Las políticas sensibles al género: variedades conceptuales y desafíos de intervención. *Temas y Debates*, *16*, 109-129. Disponible en: https://temasydebates.unr.edu.ar/index.php/tyd/article/view/75

Rodríguez, Gustá A. L. (Ed.) (2019) *Marchas y contramarchas en las políticas locales de género. Dinámicas territoriales y ciudadanía de las mujeres en América Latina*. Buenos Aires Argentina: CLACSO.

Roggeband. C. (2021). El retorno del Estado y la marea rosa en América Latina: implicaciones para la capacidad y la calidad democrática de los organismos de igualdad de género. *Revista SAAP*, *15*(2), 256-286. DOI: https://doi.org/10.46468/rsaap.15.2.A1

Safatle, P. (2019). Nuevo Registro de Mujeres aspirantes a choferes de colectivo: las empresas deberían tener un 30% de conductoras. *Infobae*. 5 de febrero. Disponible en: https://acortar.link/IY0oiN

Salta lidera el número de mujeres que trabajan en el servicio de transporte público (3 de noviembre de 2020). Secretaría de Prensa y Comunicación. Gobierno de Salta. Disponible en: https://acortar.link/aFlaMd

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

Sánchez Bilbao, P. (2018). Why are you making a fuss about this, woman? Segregación ocupacional horizontal y vertical: Visión global del problema y cómo afecta a las mujeres que ejercen el periodismo. Universidad del país Vasco: Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación.

Snow, D. A., Burke Rochford, Jr., Worden, S.K. Benford, R.D. (1986). Frame alignment processes, micromovilization, and movement participation. *American Sociological Review, 51*, 464-481. DOI:10.2307/2095581

Operadora Ferroviaria Sociedad del Estado (2020) *Informe de gestión*. Disponible en: https://bit.ly/3T5Zq5f

Tarrow, S. (1999). Estado y oportunidades: la estructuración política de los movimientos sociales. En *Movimientos Sociales: perspectivas comparadas.* Madrid España: Istmo, 71-99

Therborn, G. (2015). *Los campos de exterminio de la desigualdad*. Ciudad de México México: Fondo de Cultura Económica.

Tilly, C. (2000). Acción colectiva. *Apuntes de Investigación del CECyP,* 6, 9-32.

Torres Ríos, G. y Delgado Miranda, J. (2023). *Inclusión laboral femenina en el transporte público. Estudio de caso del Programa Mujeres Conductoras en Jalisco*, Ciudad de México México: TUMI, Transformative Urban Mobility Iniciative. Disponible en: https://acortar.link/Rcwr4w

Turnbull, P., Lear, J. y Thomas, H. (2013). *Las mujeres en el sector transporte*. Ginebra Suiza: Organización Internacional del Trabajo. Disponible en: https://acortar.link/e13y7U

Verdiales López, D. M. (2020). La importancia de la mujer en el desarrollo. Análisis de los Objetivos de Desarrollo Sostenible con perspectiva de género. *FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género*, *5*(3), 97-113. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/revista?codigo=24979

Walsh, M. (2009). Gender and travel: Mobilizing new perspectives on the past in gendered journeys. En Gendered Journeys. Mobiles Emotions. Great Britain Cornwell. Ashgate, 5-18

Contribución de autoría (CRediT)

Declaración de roles

Candela Hernandez y Verónica Pérez contribuyeron conjuntamente a la conceptualización, curación de datos, análisis formal, adquisición de fondos, investigación, metodología,

administraciónb del proyecto, supervisión, validación, visualización, redacción del borrador original y redacción: revisión y edición

Nota: aprobado por María Valentina Locher (Directora editorial)

Notas

[1] Ya desde fines del siglo XIX, se las podía encontrar desempeñando tareas como guardabarreras, telegrafistas, archiveras, dactilógrafas, encargadas de limpieza, etc. Hacia mediados del siglo XX, comienza a verse su incorporación como locutoras, camareras/ azafatas, boleteras, enfermeras y atendiendo al público en oficinas de informes (Godoy, 2022)

[2] La gran diferencia que hay entre las relaciones de la sociología con la biología y de la sociología con las de la psicología, reside en el hecho de que las últimas no constituyen vínculos de superposición o de sucesión jerárquicos, tal como las primeras, sino vínculos de coordinación o incluso de interpenetración. Para decirlo de otro modo, no existe una serie de tres términos sucesivos: biología – psicología – sociología, sino un pasaje simultáneo de la biología a la psicología y a la sociología unidas. (...) La causa reside en el hecho de que no hay tres naturalezas humanas (Piaget, 1988, p.21).

[3] En su esquema conceptual Therborn (2015) identifica cuatro formas en las que esto ocurre: distanciamiento; exclusión; jerarquización; explotación.

[4] El 3 de septiembre del año 2024 estás líneas fueron transferidas al Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

[5] Las entrevistas citadas en este trabajo fueron utilizadas para la realización de un documental y un podcast de acceso público sobre políticas de género en el sector transporte (Pérez y Hernandez, 2020; Hernandez y Pérez, 2025), contando con el aval de las entrevistadas para la divulgación de sus testimonios sobre la temática abordada. En el caso de las entrevistas que no fueron utilizadas en dichas producciones se protege el anonimato de las personas.

[6] Los marcos son dispositivos de interpretación discursiva que otorgan significación a los hechos, organizan la experiencia y guían las respuestas a los problemas planteados.

[7] 1er encuentro del Observatorio Latinoamericano de Género y Movilidad, Santiago de Chile, noviembre 2023.

[8] Siguiendo a Chiara (2017) en este trabajo concebimos los dispositivos como planes, programas o leyes (p.193).

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

[9] Siguiendo a Roggeband (2021) las relaciones feministas entre Estado y sociedad no dependen únicamente de contextos internacionales favorables, (...) sino de su interacción con liderazgos políticos permeables a su incidencia. Qué tan cerrado o abierto resulta un gobierno a la incorporación de demandas de ampliación de derechos de mujeres y diversidades, es un indicador de calidad democrática. En esta dirección sostenemos que la calidad democrática de los gobiernos que se sucedieron entre 2011 y 2023 fue mejorando progresivamente, pese al cambio de las fuerzas políticas que estuvieron a cargo del gobierno del Estado. Esta tendencia tiene un punto de inflexión a fines de 2023 cuando asume un nuevo gobierno que rechaza abiertamente la inclusión de la perspectiva de género en las políticas públicas.

[10] Entre ellas destacan, en Argentina, la Ley de Paridad de Género en Ámbitos de Representación Política (Nº27.412, 2017) la Ley de Cupo Sindical (N° 25.674, 2002) y Ley de Promoción del Acceso al Empleo Formal para Personas Travestis, Transexuales y Transgénero "Diana Sacayán - Lohana Berkins", (N° 27.636, 2021)

[11] La iniciativa instruyó a los Ministros y las Ministras del Gabinete Nacional y a los Secretarios y Secretarias de la Presidencia de la Nación para que, en forma previa a someter a consideración del Poder Ejecutivo Nacional la designación de autoridades superiores, informen, con la intervención de la Dirección Nacional de Diseño Organizacional de la Jefatura de Gabinete de Ministros, la situación de participación de géneros en la cartera a su cargo, referida a autoridades superiores (IPRES-2022-1-APN-PTE)

[12] Un antecedente de fue la IV Conferencia Mundial de la Mujer, que tuvo lugar en Beijing (1995) y su Plataforma de Acción Mundial (PAM), en la cual los Estados participantes se comprometieron a incorporar la transversalización como una propuesta emergente para equiparar desigualdades estructurales de la sociedad y avanzar hacia la igualdad. Ministerio de Obras Públicas, ONU Mujeres y UNOPS (2023).

[13] Otras acciones fueron la visibilización de la línea 144, la línea gratuita de atención de casos de violencia por motivos de género, mediante el ploteo de coches de cargas, que circulaban por distintas zonas del país. "Fue un mensaje para nuestros actores estratégicos, como también fue una manera de contar a la sociedad, el compromiso que tenía el Ministerio de Transporte respecto a esta temática.

> También esto se gestó con el Ministerio de las Mujeres, Géneros, y Diversidad de la Nación, donde a partir de esta iniciativa se genera un vínculo estratégico que permite potenciar no sólo las misiones y funciones del Ministerio de las mujeres géneros y diversidad, sino vincular directamente a transporte como un eje fuerte de gestión en la reducción de la violencia, la eliminación de las desigualdades y el compromiso con la violencia de género" (Florencia Esperón, Ex Directora de la Dirección Nacional de Políticas de Género y Diversidades del Ministerio de Transporte, enero de 2024, noviembre de 2023).

[14] "Plan Estratégico para la incorporación de la Perspectiva de Género en el ámbito de competencia del Ministerio de Transporte 2020-2023. Resolución 116/2021. Ministerio de Transporte. Anexo.

[15] El evento se refiere al choque de un tren de la línea Sarmiento contra el paragolpes de la estación terminal de Once. El impacto produjo el acaballamiento de las formaciones y la muerte de 51 personas. Ante la repercusión del hecho el gobierno se embarcó en una de las inversiones más importantes de la historia del ferrocarril metropolitano que incluyó la compra de nuevas formaciones, el mejoramiento de los sistemas de seguridad y los procesos de trabajo y la incorporación de trabajadores. A esto se sumó una fuerte campaña de comunicación enmarcada en una narrativa de modernización que le dio significación al conjunto de las acciones desplegadas.

[16] Según registros realizados por Godoy (2022) estos compromisos incluían la "ética y buen gobierno", el buen uso del sistema ferroviario, identificando situaciones de riesgo, modos de prevención y la promoción de una política de inclusión y perspectiva de género (p.50). Esta información surge de una consulta realizada por la autora a la página web de Trenes Argentinos el 18/08/2020. Al momento de escritura de este artículo, los compromisos anunciados por la empresa no incluyen la cuestión de género, sólo aluden a la meta de superar diversas formas de discriminación ligadas a discapacidad, así como la promoción de los derechos humanos, de la niñez y la ancianidad en el transporte ferroviario. Disponible en: https://bit.ly/3YX2GDM (consultado el 1/08/2024)

[17] En el año 2014 una reconocida periodista feminista presenta su libro Mujeres ferroviarias, con prólogo del entonces Ministro de Interior y Transporte, en un evento

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

organizado por el Ministerio. Estas acciones de visibilización mediadas por dispositivos culturales incorporarán más tarde otros formatos como muestras fotográficas y realización de eventos institucionales diversos.

[18] La ley 27.499 fue promulgada el 10 de enero de 2019. Establece la capacitación obligatoria en género y violencia de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública, en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.

[19] Es un movimiento social surgido en Argentina en 2015 contra la violencia machista que desde entonces se extendió a muchos países de la región y del mundo.

[20] También indicó que el Ministerio de Trabajo debía velar por el derecho a la igualdad en el acceso al empleo en el sector y que se revisará el Convenio Colectivo de Trabajo por ser violatorio de derechos fundamentales.

[21] Para mujeres que cuentan con la Licencia Nacional de Transporte Interjurisdiccional (LINTI) habilitante (o la que corresponda según los requisitos de las distintas jurisdicciones) para conducir de manera profesional transporte público de personas

[22] A diferencia de los boleteros varones, a las mujeres no se nos permitía ascender al área de tráfico. La prohibición no estaba escrita en ningún lado, de hecho, en las publicaciones de los concursos no se hacía mención al género como requisito, pero cuando se abría un concurso para Guarda y las mujeres presentábamos el informe para anotarnos, los supervisores nos devolvían el papel diciendo que la convocatoria no era para nosotras. Si preguntábamos por qué, nos decían que el laburo de Guarda era cosa de hombres, que no especificaron eso en el llamado porque era. (Karina Nicoletta, Secretaria de Género de AGTSyP). Disponible en: https://bit.ly/4d0orpL (consulta: 26 de agosto de 2024).

[23] En el subterráneo la carrera operativa consiste en iniciar en los puestos de boletería para luego ascender al de guarda y, por último, al de conducción. Este pasaje se realiza a través de concursos que implican una prueba de aptitud psicofísica, antecedentes en la empresa, capacitación y una evaluación. Todos estos elementos consolidan un ranking y una reserva de personas en condiciones de asumir el puesto al que clasificó al liberarse una vacante.

AmeliCA Modelo de publicación sin fines de lucro para conservar la naturaleza académica y abierta de la comunicación científica
PDF generado a partir de XML-JATS4R

AmeliCA

Disponible en:
https://portal.amelica.org/ameli/ameli/journal/583/5835733002/5835733002.pdf

Cómo citar el artículo

Número completo

Más información del artículo

Página de la revista en portal.amelica.org

AmeliCA
Ciencia Abierta para el Bien Común

Candela Hernandez, Verónica Pérez

Políticas de género en el transporte argentino. Avances y límites a la inclusión laboral de mujeres en los servicios metropolitanos de Buenos Aires

Gender policies in Argentinean transport. Advances and constraints to the labour inclusion of women in the metropolitan services of Buenos Aires

Pampa. Revista Interuniversitaria de Estudios Territoriales
núm. 33, e0114, 2026
Universidad Nacional del Litoral, Argentina
revistapampa@unl.edu.ar

ISSN: 1669-3299
ISSN-E: 2314-0208

DOI: https://doi.org/10.14409/pampa.2025.32.e0114

CC BY-NC-SA 4.0 LEGAL CODE
Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional.