UNIVERSIDAD NACIONAL DE LANÚS

Especialización en Género, Políticas Públicas y Sociedad.
Cohorte 2024.
Directora: Dra. Andrea Daverio.

Seminario: Género y Economía.

Docentes: Dra. Florencia Magdalena Méndez y Mg. María Luz Vegas.

Alumnas:

Andrea Álvarez
DNI: 24.379.508
Mail: andreabeatriz526@gmail.com

Adriana Piedrabuena
DNI: 25.675.682
Mail: admadrianapiedrabuena@gmail.com

Jorgelina I. Porce Hernández
DNI: 23.192.418
Mail: jorgelinaporce@yahoo.com.ar

"Economía feminista en el Subte de Buenos Aires: Género, Salarios y Cuidado".

Fecha de entrega: Lunes 3 de Marzo

Introducción

El presente trabajo fue realizado para el Seminario: ***"Género y Economía",*** perteneciente a la *Especialización en Género, Políticas Públicas y Sociedad* de La Universidad Nacional de Lanús.

El análisis que aquí se presenta es un estudio breve sobre las desigualdades de género en la distribución de los roles laborales de la Línea B de Subte de Buenos Aires; se busca examinar cómo se distribuyen las trabajadoras en las distintas categorías, cuál es la proporción salarial entre las trabajadoras y trabajadores y cómo se refleja esta diferencia en términos absolutos.

Si bien el análisis no busca ser exhaustivo, se plantea como un acercamiento a las dinámicas de género dentro de un espacio específico como lo es el Subte, observando tanto las diferencias salariales como las estructuras que subyacen a la distribución de roles. Este trabajo se sustenta en ideas y conceptualizaciones de la economía feminista y la segregación horizontal, que permiten interpretar las desigualdades no sólo como diferencias salariales directas sino como resultado de la organización sexual del trabajo.

A partir de esta perspectiva se realizará una revisión de la distribución de las categorías salariales según el Convenio Colectivo de Trabajo vigente (CCT 384/99 Subte/UTA), con el objetivo de identificar las desigualdades presentes en el ámbito del transporte público. Asimismo, el análisis también se lleva a cabo en el contexto de las dinámicas económicas que subyacen en el trabajo de las mujeres, donde la invisibilización y subvaloración de sus aportes en las diversas áreas del subte, se encontrarían en paralelo con las expectativas respecto de las tareas de cuidado no remunerado.

Se incorporó una breve encuesta autoadministrada por las trabajadoras del subte, que tiene como objetivo poder conocer sus percepciones sobre la ocupación de las categorías consideradas masculinas. Esta mirada, aunque parcial, permite entrever cómo las desigualdades de género en el ámbito laboral no sólo se traducen en diferencias salariales, sino también en diferencias cotidianas y en las condiciones materiales que las trabajadoras enfrentan en sus puestos laborales.

Metodología

El objetivo de este trabajo es analizar las distribuciones de las trabajadoras de las diferentes categorías de la Línea "B" del Subte de Buenos Aires, según el Convenio Colectivo de Trabajo vigente, con enfoque en los datos actuales del corriente año. A fin de contextualizar el análisis, se realizará una comparación con los datos correspondientes al año 2006. Los datos informados han sido recabados de materiales suministrados por la *Asociación Gremial de Trabajadores de Subte y Premetro* (AGTSyP); también se ha utilizado información de la Tesina de grado de una de las

autoras. Además, se incluirá la escala salarial de les trabajadores con fecha noviembre del corriente año -2024- con el fin de analizar las brechas salariales de las trabajadoras.

Por último, se incluirán algunas frases recogidas en una breve encuesta autoadministrada por las trabajadoras, dejando abierto un análisis más profundo para futuros trabajos. Cabe destacar que para el análisis se utilizarán los términos "Trabajadores" y "Trabajadoras", incluyendo a las disidencias dentro de estos términos; quedará pendiente un análisis más exhaustivo que incluya las diversidades.

Perspectiva de género

Joan Scott expresa en su texto "*El género: Una categoría útil para el análisis histórico*": *"Género pasa a ser una forma de denotar las ´construcciones culturales´, la creación totalmente social de ideas sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. Es una forma de referirse a los orígenes exclusivamente sociales de las identidades subjetivas de hombres y mujeres. Género es, según esta definición, una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado".* Scott sostiene que el interés sobre *"el género",* en tanto *"categoría analítica"*, habría surgido recién hacia finales del SXX. Explica que su definición de género consta de dos partes y varias subpartes, interrelacionadas pero analíticamente distintas; que el núcleo de la definición reposa sobre una conexión integral entre dos proposiciones, a saber: *el género es* un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y *el género es* una forma primaria de relaciones significantes de poder. Afirma que los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder, pero que la dirección del cambio no necesariamente sucede en un solo sentido.

Joan Scott desarrolla y conceptualiza su concepto de género, comprendido en cuatro elementos interrelacionados: 1°) símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones; 2°) conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos, en un intento de limitar y contener sus posibilidades metafóricas; 3°) análisis que debe incluir nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales; 4°) la identidad subjetiva. En este punto Scott enuncia su acuerdo con la antropóloga Gayle Rubin, quien formuló que el psicoanálisis ofrece una teoría importante sobre la reproducción del género, una descripción de la *"transformación de la sexualidad biológica de los individuos a medida que son aculturados".* Scott afirma que el género es el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder; son los conceptos de género quienes estructuran la percepción y la organización, concreta y simbólica, de toda la vida social; referencias que establecen relaciones de poder. El género se implica en la concepción y construcción del propio poder.

En su desarrollo Scott sostiene que habría una *función legitimadora del género*, que funciona de muchos modos; el género facilitaría un modo de decodificar el significado

y de comprender las complejas conexiones entre varias formas de interacción humana. Formula que cuando los historiadores buscan caminos por los cuales el concepto de género legitima y construye las relaciones sociales, desarrollan la comprensión de la naturaleza recíproca de género y sociedad, y de las formas particulares y contextualmente específicas en que la política construye el género y el género construye la política; la política entendida como una de las áreas donde puede utilizarse el género para el análisis histórico.

Teoría del cuidado

Ahora bien, ¿qué se entiende por *"Cuidados*… ?, son todas aquellas tareas que se realizan cotidianamente para sostener la vida y satisfacer las necesidades básicas; tales como cocinar, limpiar, llevar a les niñes a la escuela, brindar apoyo a adultes mayores o personas con discapacidad en caso que lo requieran, entre muchas otras labores. La organización social de los cuidados sería entonces el modo y la configuración en que se organizan y resuelven las diferentes necesidades de cuidados, en cada sociedad en particular. Éstas se encuentran conformadas de modo altamente familiarizada y feminizada; es decir que son las familias, mayoritariamente las mujeres al interior de las familias, quienes se hacen cargo y ocupan de realizar dichos trabajos. En esta organización social participan el Estado, el sector privado y la comunidad; en su conjunto configuran las distintas modalidades y espacios de cuidado.

El artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744 fue sancionada en 1974; el mismo establece: *"(...) En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan."* En cumplimiento con el criterio de la Corte Suprema de Justicia de la Nación en el fallo *"Recurso de hecho deducido por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en la causa Etcheverry, Juan Bautista y otros c/ EN S/amparo Ley 16.986", del 21/10/2021"* se sancionó el Decreto 144/2022 (publicado en el Boletín Oficial el 22 de marzo de 2022) que, luego de casi 50 años, reglamentó el artículo 179 de la LCT. El Decreto dispone que los establecimientos con más de 100 personas empleadas deberán ofrecer espacios de cuidado para niñes de 45 días a 3 años de edad inclusive, a cargo de lxs trabajadorxs, durante sus jornadas de trabajo.

El cómputo de la cantidad de 100 personas no distingue entre géneros y se realiza teniendo en cuenta a todas las personas que dependan de la empresa, como así también quienes prestan servicios en el establecimiento principal. En este sentido, la alternativa prioritaria sería entonces ofrecer espacios de cuidado dentro de los establecimientos, durante toda la jornada laboral. Según el Artículo 2 del Decreto 144/2022: "*La habilitación y las condiciones de los espacios de cuidado deberá ajustarse a la legislación específica que rija en cada jurisdicción".* La segunda

alternativa sería la posibilidad de asociarse con otra/s empresa/s que se encuentren en un rango de cercanía; la tercera alternativa, la posibilidad de subcontratar espacios de cuidado; la cuarta y última alternativa, mediante negociación colectiva, arribar al acuerdo de pagar una suma no remunerativa en concepto de gastos de cuidado.

***"Las mujeres en el trabajo"*. Contexto internacional.**

El *"Resumen ejecutivo"* elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra en el año 2016, sobre *"Las mujeres en el trabajo"*, esboza que *"La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible es una oportunidad para afrontar las persistentes desigualdades de género en el trabajo".*

El informe sostiene que las mujeres, a lo largo de toda su vida laboral, siguen experimentando grandes dificultades para poder acceder a empleos y que sólo se han logrado mínimas mejorías desde la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*, celebrada en Beijing, en el año 1995. Motivo por el cual, siguen existiendo grandes brechas que deberían colmarse en la puesta en práctica de la *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, adoptada por las Naciones Unidas en el año 2015. La desigualdad entre mujeres y hombres persiste en los mercados laborales mundiales, en lo que respecta a oportunidades, al trato y a los resultados. Incluso en muchos de los países en los que la disparidad en la participación de la fuerza de trabajo y el desempleo se ha reducido, y en los que las mujeres han dejado de lado el trabajo familiar auxiliar para centrarse en el sector de los servicios, la calidad de los empleos de las mujeres sigue suscitando preocupación. El reparto desigual de las tareas de cuidado y domésticas no remuneradas entre hombres y mujeres, y entre las familias y la sociedad, es un determinante importante de las desigualdades de género en el trabajo.

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible reafirmó el consenso universal sobre la vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los *"17 Objetivos de Desarrollo Sostenible*". La creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado no remuneradas, resultan indispensables para concretar la Agenda para el desarrollo sostenible. La misma tiene como objetivos reducir la pobreza y las desigualdades; lograr la igualdad de género; promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible; el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.

Con respecto a la brecha de género en las tasas de empleo y de participación en la fuerza de trabajo, el informe da cuenta que la reducción ha sido mínima. En este sentido, consigna que entre los años 1995 y 2015, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo cayó del 52,4% al 49,6%; las cifras correspondientes a los hombres fueron del 79,9% y del 76,1%, respectivamente. A escala mundial, la

probabilidad de que las mujeres participen en el mercado laboral seguiría siendo casi 27 puntos porcentuales menor que la de los hombres.

En la *"Segregación sectorial y ocupacional",* a escala mundial el sector de los servicios superó a la agricultura como el sector que emplea al mayor número de mujeres y de hombres. En 2015, algo más de la mitad de la población activa mundial trabajaba en el sector de los servicios (50,1%); desde 1995 el empleo de las mujeres en el sector aumentó del 41,1% al 61,5%. La segregación sectorial y ocupacional contribuye en gran medida a la desigualdad de género, tanto en términos del número de empleos como de su calidad. Las mujeres que trabajan están excesivamente representadas en una serie limitada de sectores y ocupaciones. Un análisis de 142 países muestra que las mujeres continúan estando excesivamente representadas (en comparación con su porcentaje en el empleo total) en 2 (dos) grupos profesionales, a saber: *"Trabajadores administrativos, de los servicios y del comercio"* y *"Ocupaciones elementales"*. Este es particularmente el caso en las economías desarrolladas, en las que las mujeres constituyen más del 60% y casi el 50% del empleo total en estas dos ocupaciones peor remuneradas. En cambio, en los países desarrollados, las mujeres están relativamente más representadas en el grupo profesional mejor remunerado, es decir *"Directores, profesionales y técnicos"* (48,1%).

En los países tanto de altos ingresos como de bajos ingresos, las mujeres siguen trabajando menos horas en un empleo remunerado, mientras que asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas. En promedio, en los países en los que existen datos pertinentes disponibles, las mujeres se encargan al menos dos veces y media más de estas labores que los hombres. Aunque esta desigualdad de género sigue siendo importante, ha disminuido con el tiempo, fundamentalmente porque se ha reducido en cierta medida el tiempo que dedican las mujeres a las tareas domésticas, mientras que apenas ha disminuido el tiempo que consagran al cuidado de sus hijes. Sin embargo, las mujeres continúan trabajando jornadas más largas que los hombres cuando se toma en consideración tanto el trabajo remunerado como no remunerado. En particular, las mujeres empleadas (ya sea como trabajadoras autónomas o como trabajadoras asalariadas o a sueldo) tienen jornadas de trabajo más largas en promedio que los hombres empleados; concretamente, la brecha de género es de 73 minutos y de 33 minutos por día en los países en desarrollo y desarrollados, respectivamente. Aun cuando las mujeres están empleadas, siguen asumiendo la mayor parte de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, lo cual limita su capacidad para aumentar sus horas en un empleo remunerado, formal y asalariado.

Como consecuencia, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de trabajar escasas horas, ya sea a título voluntario o en contra de su voluntad (por lo que se encuentran en situación de "subempleo por insuficiencia de horas"). A escala mundial, las mujeres representan menos del 40% del empleo total, pero constituyen el 57% de quienes trabajan a tiempo parcial. Las estimaciones basadas en 100 países

muestran que más de un tercio de las mujeres empleadas (34,2%) trabajan menos de 35 horas por semana, en comparación con el 23,4% de los hombres empleados. En general, la desigualdad de género en lo que respecta al empleo a tiempo parcial entre las mujeres y los hombres que trabajan, es de 11 puntos porcentuales. El subempleo es considerablemente mayor entre las mujeres que entre los hombres.

A escala mundial, la brecha salarial entre hombres y mujeres se estima en el 23%; en otras palabras, las mujeres ganan el 77% de lo que ganan los hombres. Aun considerando la remuneración horaria (dado que las mujeres trabajan menos horas que los hombres), las mujeres continúan enfrentándose a una desigualdad salarial persistente por motivo de género, que representa el 10% o más en los países para los cuales existen datos disponibles. Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de edad o educación, sino que también están vinculadas con la infravaloración del trabajo que realizan las mujeres y con las calificaciones que se requieren en los sectores u ocupaciones dominados por mujeres, con la práctica de la discriminación y con la necesidad de que las mujeres interrumpan su carrera profesional para asumir responsabilidades de cuidado adicionales, por ejemplo, tras el nacimiento de un hije.

En tiempos recientes, se han realizado ciertos progresos en la reducción de esta brecha salarial entre hombres y mujeres, pero las mejoras son mínimas y *si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para colmar totalmente la desigualdad salarial por motivo de género*. La reducción de esta última se atribuye principalmente a medidas de políticas explícitas encaminadas a hacer frente a los desequilibrios de género en el mercado laboral, y no tanto a la mejora general del nivel de vida. De hecho, la brecha salarial entre hombres y mujeres no está relacionada con el nivel de desarrollo económico de un país, ya que algunos de los países con altos niveles per cápita se cuentan entre aquellos en los que esta brecha es mayor. El desarrollo económico no asegurará por sí solo la distribución equitativa entre hombres y mujeres de los beneficios derivados del crecimiento.

La brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo significa que las mujeres tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo, en los casos en que dichos regímenes existan. Unas tasas más bajas de empleo asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo. En particular, las prestaciones pecuniarias de maternidad y la atención de salud son fundamentales para atender las necesidades específicas de las mujeres durante sus años activos, al igual que pensiones adecuadas para las mujeres en la vejez. Como consecuencia de la brecha de género en el trabajo, la cobertura (tanto legal como efectiva) de los regímenes contributivos obligatorios de protección social es menor para las mujeres que para los hombres, lo que da lugar a una disparidad general entre hombres y mujeres en materia de protección social. A escala mundial, el

porcentaje de mujeres que superan la edad de jubilación y que perciben una pensión es en promedio 10,6 puntos porcentuales inferior al de los hombres. Casi el 65 por ciento de las personas que superan la edad de jubilación sin recibir ninguna pensión regular son mujeres.

Breve Historia de las Trabajadoras de Subterráneos de Buenos Aires

Las mujeres accedieron por primera vez a puestos de trabajo en el Subte de Buenos Aires -en sectores de boletería y control de pasajes- en la década de los 80´. Llegaron a un ámbito laboral donde en simultáneo se perdían derechos; en aquella coyuntura, el gobierno de facto derogó las categorías de tareas insalubres. No fue un acto de equidad, sino una consecuencia de un contexto político que redujo derechos laborales. Esta situación volvió a repetirse con la privatización en el año 1994, incrementando la presencia de trabajadoras en boletería; sin embargo, también hubieron pérdida de derechos, como la jornada laboral, baja salarial y la flexibilización del Convenio Colectivo de Trabajo. Fue en aquel contexto socio-político que un pequeño grupo de trabajadoras comenzó a luchar por el acceso a puestos de mayor calificación y mayor remuneración. Fue así que en el año 1996 presentaron un petitorio; a pesar que incluía más de 800 (ochocientas) firmas, no fueron recibidas ni por la empresa ni por el Sindicato, por entonces *Unión Tranviarios Automotor* (UTA). Sin embargo, en el año 1997 se incorpora, gracias a la lucha de las trabajadoras, la primera mujer guarda en la Línea B del Subte de Buenos Aires.

Podríamos sostener entonces que el proceso de ingreso de las trabajadoras al ámbito del bajo tierra, no estuvo ligado a un acto de justicia social, sino como respuesta a aquel contexto político-económico. Esta situación habría reflejado cómo el trabajo de las mujeres no era percibido como valioso, sino como extensión de las *tareas de cuidad*o. Podemos inferir que en el tránsito descripto, la irrupción de las trabajadoras del Subte representaría una ruptura en términos de derechos, también de invisibilización.

Distribución de las Trabajadoras

En la actualidad, la Línea “B” de Subte cuenta con 458 (cuatrocientos cincuenta y ocho) empleades, de los cuales 132 (ciento treinta y dos) son trabajadoras; éstas se distribuyen en las 7 (siete) categorías del Convenio Colectivo de trabajo. Es decir que sólo el 28.8 % del total del plantel son mujeres, dato que no resultaría llamativo, teniendo en cuenta que el transporte en general y el subte en particular es un ámbito altamente masculinizado.

Gráfico 1

Como puede observarse en el Gráfico 1, en ninguna de las categorías referentes al CCT aparecen las trabajadoras de forma mayoritaria; lo cual señala una clara sub representación. Inclusive en aquellas como la boletería(incluye APYSPP,APYS, APYS jornada reducida, Asistente al pasajero) , donde en el año 2006 e incluso años anteriores, aparecía como supernumerarias.

Cabe destacar como el Peón General, la categoría más baja que podría pensarse como la más feminizada, es ocupada en su mayoría por Trabajadores varones, en especial si lo dividimos (como muestra el gráfico) en nocturnos y diurnos. El trabajo nocturno está aún menos feminizado, ello se debe a que hasta hace sólo algunos años las trabajadoras no accedían a estos puestos y que bajo la proclama sindical de "*Todas en todos lados*" se consiguió su incorporación en los últimos años. Frente a este reclamo, que implica no sólo acceso a más puestos de trabajo, sino un aumento salarial con el correspondiente pago de las horas nocturnas, la empresa respondía con sesgos de género ligados a la baja disposición de las mujeres a trabajar en horas nocturnas, asociadas a un trabajo más estigmatizado o menos "seguro".

Brecha salarial [1]

Para el cálculo de la brecha salarial se tuvo en cuenta el promedio del salario neto de las Trabajadoras y Trabajadores del Subte de la Línea B, contemplando la suma de cada uno de elles según su categoría y la división por el total. Como puede observarse, la brecha salarial promedio de las trabajadoras es menor al 1%, por lo que se observa la ausencia de desigualdad salarial. Sin embargo, las Trabajadoras ocupan puestos en la empresa que reciben salarios inferiores, por lo tanto esta cifra pone en evidencia una clara segregación horizontal y vertical, o sea, siendo el trabajo de las mujeres relacionado a las tareas típicamente femeninas siguiendo el estereotipo de género (segregación horizontal) y no pudiendo acceder a puestos de trabajo jerárquico, de dirección, con pocas posibilidades de progreso (segregación vertical) que se relaciona con la organización de la empresa y la ausencia de políticas de género más igualitarias.

[1] Ver anexo 1 Escala salarial

	Trabajadoras	Trabajadores	Diferencia
Salario promedio	1.940.662	1.958.760	18.098

Comparativo Año 2006/Año 2024: Evolución de la presencia femenina y cambios en las condiciones laborales.

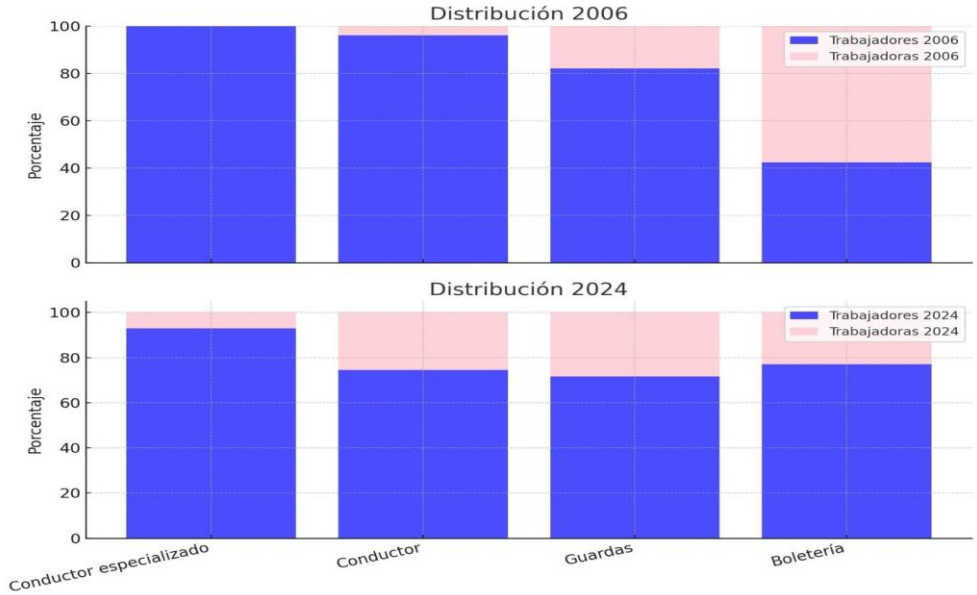


Gráfico 2

En el Gráfico 2 se realizó un comparativo de las distribuciones de las categorías en el año 2006 respecto del año 2024. Se observa que el 57% de quienes desempeñaban tareas en Boletería eran Trabajadoras, mientras que la categoría I "Conductor especializado", es ejercida completamente por Trabajadores. Es importante remarcar que en este gráfico comparativo se excluyen las categorías Vl y Vll, ya que en el año 2006 estas categorías formaban parte de empresas tercerizadas; los trabajadores de estas empresas fueron absorbidos por la empresa Metrovías S.A.[2]

La comparación de ambas distribuciones muestra una disminución de las trabajadoras del Subte en su total absoluto. En el año 2006 las trabajadoras representaban el 31% del total de trabajadores, mientras que en el año 2024 el 30,3%; es decir que aunque han accedido a puestos de mayor calificación en busca de la paridad, ésta en verdad aún no se ha alcanzado. De hecho, el número de Trabajadoras en las tareas más feminizadas ha disminuido; por cada trabajador que ha ingresado entre los años 2006 y 2024, sólo el 0,39% han sido trabajadoras.

En relación a la categoría de Guardas, cabe mencionar que en el año 1997 la primera trabajadora de Subte accedió a este puesto; en la actualidad en la Línea "B" hay sólo 32 (treinta y dos), es decir que representan el 28,3%. Por lo que podemos decir que a lo largo de los 27 años, sólo han logrado el acceso a este puesto 1,2 mujeres por año, lo que amerita un análisis más exhaustivo, en especial si esta comparativa se realiza en proporción a los salarios.

[2] En la actualidad EMOVA S.A. Que esto se consiguió mediante largas luchas acompañados por el cuerpo de delegades más conocido como los "METRODELEGADOS" www.metrodelegados.com.ar

Lucha sindical y avances hacia la igualdad de género

Cabe destacar la importancia que ha tenido la organización y lucha sindical de les trabajadores de Subte, sin esto no habría sido posible contar con mujeres y disidencias sexuales dentro de puestos de mayor calificación. Sin Trabajadoras paritarias, sin delegadas paritaria, no hubiera sido posible incluir ejes superadores a la ley de contrato de trabajo tales como 2008[3] se incluyera en el *Convenio Colectivo de Trabajo*, por primera vez desde la privatización del servicio, la Licencia por hije enfermo. Si bien la cantidad de días es reducida -10 (diez)- permite la posibilidad de que ambos padres puedan hacer uso de la licencia. También se iniciaba el reintegro del costo de las *"guarderías"*, de manera tal que los trabajadores varones también podían solicitar dicho reintegro por *"las salas de cuidado".* Es importante remarcar que esto fue reglamentado en la Ley de Contrato de Trabajo, bajo el decreto 144, en el año 2022.

Además de febrero del año 2016[4], el Convenio de Subte fue el primero (de las empresas privadas) en incorporar las licencias por violencia de género; el mismo expresa: *"Las Trabajadoras comprendidas en el marco CCT 384/99 "E" podrán solicitar licencia especial con goce de haberes ante las denuncias de situaciones de violencia de género tipificadas en la ley 26.485".*

Así también se incluyeron discusiones como el de La Ley N° 27.636 de Acceso al Empleo Formal para personas Travestis, Transexuales y Transgéneros "Diana Sacayán-Lohana Berkins".

Estos avances no se lograron sin resistencia, tanto por parte de la empresa como de algunos trabajadores, que aún mantienen visiones tradicionales sobre el rol de las mujeres y las diversidades sexuales.

No obstante, si bien se han logrado importantes conquistas, el camino hacia la igualdad de género en el ámbito Laboral sigue siendo desafiante. Como señalan Esquivel y Kaufman[5], las políticas laborales no contemplan adecuadamente las actividades de cuidado, lo que refleja una clara subrepresentación de los trabajos de cuidados, que recaen principalmente sobre las mujeres. Esta falta de reconocimiento es un obstáculo ´para la verdadera igualdad, y a pesar de la inclusión de estas políticas, las mujeres y las diversidades sexuales siguen enfrentando un techo de cristal, entendiendo a tal concepto como la dificultad de las mujeres de acceder a posiciones de liderazgo, tanto en el sector público como en el privado, relegando a las mismas a posiciones de menor jerarquía y que específicamente en el Subte las limita en sectores de mayor calificación como los talleres, que siguen siendo predominantemente masculinos.

En palabras de las trabajadoras de subte ***"en nuestro ámbito de trabajo, gracias a[6] la lucha de las compañeras, se ha logrado romper con muchas de las***

[3] Anexo 2

[4] Anexo 3

[5] Esquivel, Valeria y Andrea Kaufman (2017) Innovaciones en el cuidado. Nuevos conceptos, nuevos actores, nuevas políticas. Berlin: FES.

[6] Anexo 4

ideas que conforman en "techo de cristal" pero nos sigue atravesando el patriarcado" A pesar de los avances, la resistencia a una distribución más equitativa de los cuidados persiste, especialmente en las estructuras de decisión.

Como también señalaron otras de las trabajadoras, ***"Tenemos las mismas posibilidades gracias a lucha de nuestro sindicato. Pero a veces las compañeras no se anotan en las búsquedas internas para no cambiar la organización familiar, dado que la movilidad ascendente requiere de cambios de horarios laborales"*** Este testimonio menciona las contradicciones entre los avances formales y las dificultades estructurales que siguen existiendo.

"Creo q en algunos puestos la posibilidad d ascenso es más fácil... en otros no tanto. La. Empresa me parece q dá la oportunidad peeeero..... es decir.. dá pero no dá... me explico?"

Ascender dentro del subte sigue significando para las trabajadoras un sacrificio desproporcionado para las trabajadoras que muchas veces son las que llevan a cabo las tareas de cuidado.

En este sentido los avances que se han logrado en el subte son importantes, pero el camino hacia una igualdad real y efectiva sigue siendo largo. Las políticas y las luchas sindicales han abierto puertas, pero aún queda por hacer para garantizar la igualdad estructural que no dependa del sacrificio individual de las trabajadoras.

Conclusiones / Reflexiones Finales

El Informe elaborado por la *Organización Internacional de Trabajo (OIT) sostiene que "Se necesita un marco de política integrado para promover el acceso de las mujeres a más y mejores empleos".* A pesar de los avances recientes respecto de logros educativos e las mujeres (en muchos países hay mayor cantidad de mujeres universitarias que varones), las mujeres deben afrontar múltiples dificultades para poder asegurar su igual acceso, participación y progreso en el mercado laboral. Se establecen así instituciones y políticas basadas en las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo. Se incluye la expectativa de que los hombres deberían ser el único o principal sostén del hogar y la continua infravaloración de la prestación de los cuidados. Esta situación continúa forjando y limitando las oportunidades e incentivos para las mujeres en el mercado de trabajo.

Por ello, la *"La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible" exige la aplicación de un marco integrado de medidas transformadoras que se guíen por los Convenios y recomendaciones de la OIT, que sitúe la eliminación de la discriminación y la consecución de la igualdad de género -tanto en el hogar como en el trabajo- en el centro de las intervenciones de la política.* Este proyecto también está integrado en la iniciativa del Centenario de la OIT en el año 2019, sobre las mujeres en el trabajo, con el objetivo de marcar el compromiso constitucional con la igualdad de género.

Los estereotipos de género de las mujeres y las expectativas de la sociedad de que éstas asumirán mayores responsabilidades de cuidado, la falta de modelos de referencia, una cultura del trabajo que espera largas jornadas laborales, la infravaloración de las calificaciones tradicionalmente "femeninas" y unas medidas inadecuadas para conciliar la vida laboral y familiar limitan las posibilidades de que las

mujeres superen la segregación y participen en igualdad de condiciones en la vida política, social y económica; en las decisiones conexas y en la ocupación de cargos de alto nivel. Al respecto, las políticas de acción afirmativa, incluido el establecimiento de objetivos y metas, representan una medida importante que pueden aplicar los gobiernos, los sindicatos, las organizaciones de empleadores y las empresas, con el fin de resolver la grave infrarrepresentación de las mujeres y sus preocupaciones en la toma de decisiones, tanto en las empresas como en las sociedades. Asimismo, los programas educativos, de divulgación y de información deben concebirse para alentar y permitir a les niñes, mujeres y varones jóvenes, interiorizarse en campos de estudio y trabajo no estereotipados. Concretamente, con miras a la reducción de la segregación sectorial/ocupacional, los sistemas educativos y de formación deberían incentivar a los varones jóvenes a ejercer profesiones relacionadas con la prestación de cuidados y promover al mismo tiempo el acceso de las mujeres y su prominencia tanto en el estudio como en el ejercicio profesional de la ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas, etc.

La protección social inadecuada y la existencia de medidas para conciliar la vida laboral y familiar, incluidos los empleos, los servicios y la infraestructura de calidad en los servicios públicos de cuidados, son una preocupación fundamental para los trabajadores y las empresas. La ausencia de dicha protección y de estas medidas dificulta el acceso de las mujeres a más empleos. En muchos países, el acceso inadecuado al suministro de agua, servicios de saneamiento, electricidad, carreteras y servicios de transporte y de atención de salud seguros, son un factor primordial que explicaría por qué las mujeres permanecerían largo tiempo en un empleo no remunerado, así como su posición de desventaja en la fuerza de trabajo. La insuficiencia o falta total de servicios de cuidado de niños, de prestación de cuidados de larga duración y orientados a personas con discapacidad y de servicios que no atienden las necesidades de los trabajadores, de los beneficiarios de los cuidados y de los proveedores en términos de disponibilidad, costo y calidad, también serían factores importantes.

Las crisis económicas y los recortes conexos en el gasto público en prestaciones sociales, servicios, empleos y condiciones de trabajo en el sector público, también han exacerbado el déficit de cuidado existente en los países tanto de altos como de bajos ingresos. En consecuencia, las mujeres deben asumir la responsabilidad de colmar la brecha de la prestación de cuidados a lo largo de su vida en forma de labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas. La infravaloración de las labores de cuidado, tanto remuneradas como no remuneradas, perpetúa las precarias condiciones de trabajo de las mujeres, que constituyen el grueso de la fuerza de trabajo empleada, encargada de las labores de cuidado, en particular las trabajadoras y trabajadores domésticos, el personal dedicado a la prestación de cuidados y a la educación en la primera infancia, y los trabajadores del sector de los cuidados de larga duración y las enfermeras, un número creciente de los cuales son trabajadores migrantes.

En este sentido, los gobiernos deberían aumentar su inversión social en infraestructura básica y en medidas encaminadas a conciliar los compromisos laborales y familiares; asegurar que la prestación de cuidados se evalúe de una manera que tenga en cuenta la perspectiva de género; promover empleos decentes y debidamente remunerados en la economía de la prestación de cuidados, centrándose en los

servicios públicos, y lograr que los servicios de calidad y asequibles de cuidado de niños y otros servicios sociales de cuidados sean un derecho universal. Los regímenes de protección social deberían estar orientados a garantizar la igualdad de trato entre hombres y mujeres, a tener en cuenta las funciones atribuidas tradicionalmente a cada sexo y a servir como mecanismo para la consecución de la igualdad de género. Además, los pisos de protección social establecidos a nivel nacional pueden y deberían servir como herramienta transformadora del género, al abordar las contingencias de la vida específicas de las mujeres, tales como la maternidad; y al reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas.

En este contexto, los gobiernos deberían garantizar la protección de la maternidad a todas las mujeres, en consonancia con las normas internacionales del trabajo, sin exclusión; aumentar las prestaciones de licencia de paternidad y promover la utilización de dichas licencias. Debería ser apoyado además por el establecimiento de unas modalidades de trabajo flexibles y orientadas a la familia, que ayuden a las familias a compartir las responsabilidades de cuidado de una manera más equitativa entre ambos padres y por medidas encaminadas a propiciar la reincorporación al trabajo (como formación, prestaciones pecuniarias, desarrollo de las calificaciones, adecuación del puesto de trabajo a la persona, tutorías y orientación profesional), con miras a facilitar que los trabajadores con responsabilidades familiares se reintegren en la fuerza de trabajo tras interrupciones relacionadas con la prestación de cuidados.

En la *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2024. Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina (*Marzo 2024), elaborado por la *Organización Internacional del Trabajo* (OIT), se esbozan las *"Áreas de oportunidad para la implementación de políticas de género en América Latina".* La productividad laboral en América Latina ha registrado consistentemente niveles más bajos al promedio, en el periodo 1990-2022. Por ello la OIT sostiene que es importante para la región impulsar mejores regulaciones y políticas públicas para que todas las personas y empresas puedan aprovechar su pleno potencial productivo. En este sentido, acortar las brechas de género en la educación y en el mercado laboral resulta prioridad para poder impulsar el crecimiento productivo y la construcción de sociedades más inclusivas.

Derivado del análisis realizado en el informe mencionado de la OIT, en la búsqueda de mitigar las brechas de género y contribuir a una mayor productividad laboral, han destacado 7 (siete) Políticas diversas prioritarias para los gobiernos y empresas en América Latina:

1) Acceso a servicios de cuidado para mujeres y hombres, para disminuir la carga excesiva del trabajo no remunerado en las mujeres.

2) Legislación, Programas y Procesos que faciliten la entrada de las mujeres al mercado laboral.

3) Fomentar ambiente laboral libre de violencia y acoso sexual, donde las mujeres puedan alcanzar su máximo potencial productivo.

4) Cerrar las brechas de género en el ingreso, para incentivar el crecimiento profesional meritocrático.

5) Permitir el crecimiento profesional de las mujeres a puestos de liderazgo empresarial. 6) Invertir en Programas que promuevan el desarrollo de habilidades en Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemática (STEM, *Science, Technology, Engineering and Mathematics)* en las mujeres desde los inicios de su formación educativa.

7) Garantizar la inclusión financiera y digital de las mujeres para impulsar su emprendimiento productivo.

Por último, con respecto al análisis que hemos realizado, "*Estudio breve sobre las desigualdades de género en la distribución de los roles laborales de la Línea B del Subte de Buenos Aires"*, podemos sostener en función del presente trabajo, que la incorporación de las Trabajadoras al sector no ha sido suficiente para garantizar la equidad en términos de acceso, representación y valoración dentro de la estructura laboral. Si bien las luchas sindicales y los acuerdos paritarios han permitido algunos avances, como la creación de un sistema de ascensos, estos logros aún enfrentan las resistencias dentro un ámbito masculinizado.

Las brechas de género en las categorías laborales más calificadas, junto con la disminución de las trabajadoras en los sectores más feminizados, revela que las dinámicas de poder dentro del subte continúan reproduciendo desigualdades estructurales. Ya que como hemos desarrollado, las relaciones laborales no pueden comprenderse sin analizar la división sexual del trabajo, que perpetúa jerarquías que naturalizan las tareas asignadas a hombres y mujeres.

Las brechas laborales entre Trabajadores y Trabajadoras continúan siendo marcadas en especial en las tareas más calificadas, como puede observarse en el grafico analizado, limitando el esfuerzo de las trabajadoras de subte por acceder a mejores puestos y por consiguiente mejores salarios.

El dato que muestra que por cada trabajador varón ingresado entre 2006 - 2024 solo accedieron 0,39 trabajadoras no es anecdótico, sino el reflejo de un sistema que sigue priorizando las trayectorias masculinas como la norma. Estas cifras no solo evidencian una desigualdad persistente, sino que interpelan nuestra capacidad colectiva para desmantelar las estructuras patriarcales que limitan los horizontes laborales de las mujeres.

Este breve análisis nos exige profundizar desde una perspectiva de género transformadora las políticas públicas y sindicales que no solo permitan a las trabajadoras acceder a mejores puestos, sino que cuestione las jerarquías simbólicas y materiales que asignan valor diferencial al trabajo según el género.

Bibliografía:

- Informe de la *Mesa Interministerial de Políticas de Cuidado.* "*Cuidados en el trabajo. El rol del artículo 179 de la Ley de Contrato de Trabajo en una organización social más justa".* Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad; Ministerio de Economía; Secretaría de Industria y Desarrollo Productivo. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2020/07/lct_art179_mmgyd.pdf

- Scott, Joan (1996) *"El género: Una categoría útil para el análisis histórico",* en Cangiano Maria Cecilia y Dubois, Lindsay (1993). De mujer a Género, teoría, interpretación y práctica feminista en las ciencias sociales, CEAL, Buenos Aires.

- Rubin, Gayle (1986) *"El tráfico de mujeres. Notas sobre la economía política del sexo".* Nueva antropología. Vol. III N° 30.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Ginebra. *"Las mujeres en el trabajo".* Tendencias de 2016. *Resumen ejecutivo.*

- Organización Internacional del Trabajo (OIT), Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2024. *Cerrar la brecha de género para impulsar la economía y la productividad en América Latina.* Departamento de Género y No-discriminación (GEDI) de América Latina y el Caribe en colaboración con la Oficina de Actividades para los Empleadores (OIT/ACTEMP). Marzo 2024.

- Esquivel, Valeria y Andrea Kaufman (2017) Innovaciones en el cuidado. Nuevos conceptos, nuevos actores, nuevas políticas. Berlin: FES.

ANEXO 1

UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR

26 de noviembre de 2024

El Consejo Directivo Nacional de la **UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR**, con personería gremial N° 104, única entidad gremial paritaria del CCT 384/99 "E", que comprende a los trabajadores y trabajadoras de Subterráneos y Pre Metro, queremos transmitir a todos que, en el día de la fecha se acordó la nueva escala salarial, con vigencia 01/12/2024.

NIVEL		BASICO	DEDIC. FUN.	F. DE CAJA	VIATICOS	ADIC.	AET	COMP. CONEC	COMP. TOTA
I		1.756.267	263.440	0	293.489	0	46.550	30.789	2.390.535
II		1.668.980	250.347	0	293.489	0	46.550	30.789	2.290.156
III		1.527.474	229.121	0	293.489	0	46.550	30.789	2.127.424
IV		1.326.325	198.949	0	293.489	0	46.550	30.789	1.896.103
	A.P.Y.E. FINAL	1.326.325	198.949	74.066	293.489	0	46.550	30.789	1.970.169
	GUARDIA	1.326.325	198.949	0	293.489	41.090	46.550	30.789	1.937.192
	GUARDIA ESP.	1.326.325	198.949	0	293.489	83.040	46.550	30.789	1.979.143
V		1.208.494	181.274	0	293.489	0	46.550	30.789	1.760.597
	BOL. FINAL	1.208.494	181.274	47.104	293.489	23.823	46.550	30.789	1.831.523
	A.P.Y.E.	1.208.494	181.274	38.060	293.489	12.721	46.550	30.789	1.811.378
	A.P.Y.E. - PERIODICO	604.247	90.637	22.960	293.489	0	46.550	30.789	1.097.272
	BOLETERO	1.208.494	181.274	47.104	293.489	0	46.550	30.789	1.788.291
	BOL. CON. FINAL	604.247	90.637	22.960	293.489	0	46.550	30.789	1.088.677
	ADM. TERCERA	1.208.494	181.274	47.104	293.489	23.823	46.550	30.789	1.831.523
VI		1.114.863	167.230	0	293.489	0	46.550	30.789	1.652.921
	ADMT. FL. FINAL	1.114.863	167.230	44.875	293.489	23.823	46.550	30.789	1.732.619
VII	ADM. CAMAL	1.004.892	150.734	0	293.489	0	214.032	30.789	1.693.936
		1.004.892	150.734	0	293.489	0	46.550	30.789	1.526.455

SUMAS NO REMUNERATIVAS

OCTUBRE		
CATEGORIAS	SNR	SNR X AÑO ANTIGUEDAD
I	56.763	549
II	57.254	542
III	53.186	532
IV	47.403	517
V	44.015	508
VI	41.323	501
VII	38.161	493

NOVIEMBRE		
CATEGORIAS	SNR	SNR X AÑO ANTIGUEDAD
I	116.593	1.071
II	111.697	1.058
III	103.706	1.038
IV	92.478	1.008
V	85.869	991
VI	80.617	977
VII	74.449	961

LAS SNR SERAN ABONADAS PREVIA HOMOLOGACION, CON FECHA MAXIMA 18 DICIEMBRE DE 2024

CONSEJO DIRECTIVO NACIONAL
UNIÓN TRANVIARIOS AUTOMOTOR

ANEXO2

Administrativa Laboral, quedando sujeta su implementación a que la Empresa reciba de SBASE en su carácter de Autoridad de Aplicación del SUSTE, con anticipación suficiente, los fondos económicos correspondientes que permitan hacer frente a los rubros aquí contemplados.

LICENCIA POR HIJO/A ENFERMO/A:

Por otra parte y como resultado de las tratativas arriba mencionadas, se ha definido una reformulación de las condiciones establecidas en la cláusula segunda del acta de fecha 14/03/2008, cuyo texto queda redactado en los siguientes términos:

A) LICENCIA PARA EL/LA TRABAJADOR/A CUANDO SOLO UNO DE LOS PROGENITORES TRABAJE EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA CON METROVÍAS.

Considerando la situación especial que se le presenta a/la trabajador/a que requiere permanecer al cuidado de un hijo menor enfermo de hasta doce (12) años, cuando por prescripción médica el mismo debe guardar reposo y permanecer al cuidado de un adulto y a/la trabajador/a le resulte imposible atender la situación por otros medios, se establece una licencia especial con goce de haberes para el/la trabajador/a dependiente de Metrovías que debe quedarse al cuidado del menor, en las condiciones que se establecen a continuación:

1. El vínculo filial deberá estar acreditado con la correspondiente partida de nacimiento.

2. Se otorgará ante la imposibilidad de atender la situación por otros medios, sea con el padre, la madre, según el caso; u otros familiares por ejemplo. Dicha situación deberá estar fundamentada y por escrito al momento de realizar la solicitud.

3. La solicitud se deberá formular por escrito, acompañando el certificado médico en el que conste la enfermedad del niño, la prescripción de reposo, la duración del reposo, y la necesidad de contar con la asistencia de un adulto.

4. La licencia se otorgará por cada hijo/a de hasta doce (12) años de edad, y será de hasta diez (10) días por año. Tratándose de un menor con capacidades diferentes, la licencia será de hasta quince (15) días por año.

5. La Empresa se reserva la facultad de verificar los extremos invocados por el/la trabajador/a en su solicitud, como asimismo la documentación acompañada, pudiendo requerir documentación complementaria y verificar el estado del menor en el lugar donde se encuentre.

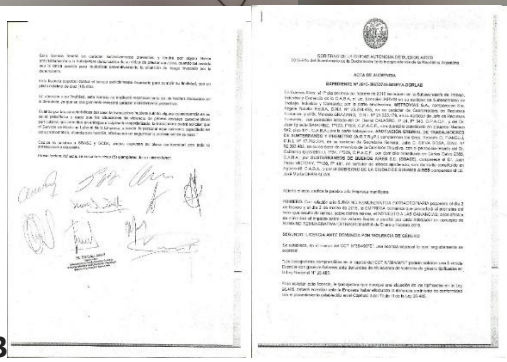
6 En casos de urgencia y cuando por razones de fuerza mayor el/la trabajador/a no pudiera formalizar el pedido con antelación suficiente al goce efectivo de la licencia, deberá dar aviso de inmediato y en forma fehaciente a la Empresa informando que se ausentará a sus tareas por causa de enfermedad del hijo, debiendo acreditar dicho extremo en cuanto le sea posible, a los fines de justificar su ausencia.

B) LICENCIA PARA EL/LA TRABAJADOR/A CUANDO AMBOS PROGENITORES TRABAJEN EN RELACIÓN DE DEPENDENCIA CON METROVÍAS.

Cuando ambos progenitores trabajen en relación de dependencia con Metrovías, la licencia establecida en el presente podrá ser solicitada y gozada exclusivamente por uno solo de ellos, siempre y cuando acredite las condiciones y requisitos establecidos precedentemente.

En ningún caso el goce alternado de esta licencia entre ambos progenitores podrá exceder en total y en su conjunto el máximo de diez (10) días por año establecido en el presente, razón por la cual cuando uno de ellos hubiera gozado de esta licencia sin agotar el máximo de 10 (diez) días, el remanente podrá ser gozado por el mismo progenitor o por el otro, pero en ningún caso la sumatoria de días de licencia de los progenitores podrá exceder el máximo indicado.

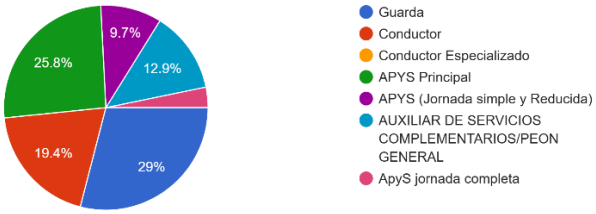
Cedida la palabra a SBASE y al CCBA, ambos expresan su plena conformidad con todo lo anteriormente expuesto.



ANEXO 3

ANEXO 4

¿Que tarea realizas actualmente?
31 respuestas



¿Sentis que ha aumentado la cantidad de trabajadoras en los ultimos años ? En la empresa y en tu Sector
31 respuestas

¿Por qué lo percibís de esta manera?

"Porque nos vemos afectados reducen servicios"

"Pase de estar de noche y no cruzarme con mucha gente a trabajar en un taller con solo hombres. Desconozco cómo está el resto de los sectores/estaciones"

"Porque puedo verlas en diferentes sectores de la empresa donde solo había hombres .
Por q cada vez los exigen más y más por la falta de personal"

"No hay personal"

"Porque el número de ascensos es proporcional al número de fallecidos y jubilados"

"No tengo la información necesaria"

"Por qué sigue faltando personal en las distintas áreas provocando (además de los problemas de trenes) falla del servicio de la empresa hacia los usuarios y sus trabajadores."

"Por qué las mujeres ,hemos abarcando más puesto dentro de la empresa"

"En principio porque no está ingresando personal. Incluso lo pienso más en la integralidad, no solo de mujeres sino ante el cupo travesti trans que la empresa no quiere implementar."

"Hubo varios ascensos"

"Porque están vaciando los otros sectores y conservando el sector que le dan más ganancias"

"Veo pocas"

"Hace mucho q no ingresa gente."

"Porque si bien aumento el número de trabajadoras, no hay una continuidad de ingreso de personal por bolsa de trabajo, ni tampoco ascensos que hagan mover esa rueda." "Hace años los planteles vienen en incremento con vaciamiento de personal."

"No ha aumentado la cantidad de trabajadoras en ninguna d las dos (empresa ni sector) xq emova busca claramente la precarizacion laboral"

"Porque falta personal y no asciende nadie"

"Hubo ascensos, parejo en relación de género, pero no hubo ingresos"

“Años de trabajo”

“Porque cada vez somos menos personal”

“Porque casi no hay ingreso de personal.”

“No aumentaron de ningún género”

“En el sector si, al menos en la línea. En la empresa no lo sé. “

“Por la disminución de personal debido que el trabajo q realizaban 3 personas ahora pretenden que lo realice 1 solo , cargue pos , haga evasión , y guíe y " colabore " guiando en cualquier inquietud a los pasajeros”

“Porque pareciera que siempre hay más hombres que mujeres en los distintos sectores. Ejem. en mantenimiento de cada 15 hombres , vemos 2 mujeres. En trafico , si bien se ven más, hay un porcentaje superior de hombres”

“Porque se lucha para q sea asi, para q haya mas oportunidades para las mujeres

Porque después de la pandemia quedo muy poca gente en mi sector y nunca los volvieron a reponer”

“La empresa no está tomando personal pero en el último sorteo de la bolsa (hace varios años) entraron todas mujeres y en tráfico son varias las compañeras que se animaron a venir aunque sigue siendo mayor el NRO de compañeros”

“Creo que gracias a la lucha femenina y colectiva se lograron conseguir muchas cosas, aunque todavía nos faltan muchas más conquistas”

“Porque veo más compañeras que en otros años”

“En los ascensos en tráfico hay más variedad de trabajadores”

¿Crees que las compañeras tenemos las mismas oportunidades para ascender a puestos más especializados o de mayor responsabilidad?

¿POR QUE?

“Porque siempre hay presencias”

“Porque no se nos da la posibilidad de capacitarnos, o quizá no quieren que una mujer haga ese trabajo”

“Porque todavía hay sectores donde no hay mujeres y podrían estar tanto como un hombre .”

“Hasta el momento q pudieron ascendieron creo q todos pudieron hacerlo sin problema

Porque tenemos un sindicato que nos apoya”

“Porque justo en nuestro ámbito de trabajo, gracias a la lucha de las compañeras, se ha logrado romper con muchas de las ideas que conforman en “techo de cristal” pero nos sigue atravesando el patriarcado”

“Xq los ascensos son bastantes iguales para todos”

“En la empresa en los distintos sectores tenemos, aunque en menor cantidad, muchas mujeres desempeñando tareas.”

“No pregunte”

“Porque las mujeres y diversidades sexuales aún no ingresamos en todos los sectores, como por ejemplo los talleres.”

“No tenemos oportunidad en todos los sectores”

“Porque no permitimos que los ascensos sean unilateral.”

“No se”

“Hay muy pocas mujeres jefas”

“Porque es evidente la poca o prácticamente nula cantidad de mujeres en puestos como mantenimiento por ejemplo donde ni siquiera contando con un estudio respecto al puesto, se pueda ingresar a ese sector.”

“Creo q en algunos puestos la posibilidad d ascenso es más fácil... en otros n tanto. La. Empresa me parece q dá la oportunidad peeeero..... es decir.. dá pero no dá... m explico??”

“Porque tengo compañeras mujeres q son superiores y conductoras especializadas

Tenemos las mismas posibilidades gracias a lucha de nuestro sindicato. Pero a veces las compañeras no se anotan en las búsquedas internas para no cambiar la organización familiar, dado que la movilidad ascendente requiere de cambios de horarios laborales”

“No noté que pongan restricción de sexo”

“Porque siempre nos menosprecian”

“Porque en general se se prioriza el personal al masculino para los ascensos.”

“Creo que las oportunidades son solo para familiares y por amiguismo”

“Para los cargos jerárquicos, la mujer aún es relegada. Se puede ver que en esos puestos hay muy pocas mujeres.”

“Porque no tengo familiar directo con cargo que me apalanque”

“Si bien hoy en día se logró que lleguemos a todos los sectores, como PCO, maniobristas. Cuando hay ascensos cada 5 hombres llaman 1 mujer. , incluso para conductores, aunque es más parejo. Igual creo que a la mujer hay puestos q no le interesan tanto. Sea por horarios o porque todavía está eso de q son característicos de hombres”

“Porque es un ambiento machista”

“Y tal vez porque algunas actividades piensan que no son para mujeres. Creo que el subte sigue siendo machista.”

“Porque los concursos son abiertos para todes.”

“Hay puestos en los que todavía nos cuesta mucho llegar, pero creo que con la lucha constante lo vamos a lograr”

“Porque los ascensos están digitales con anterioridad”

“Hay sectores q todavía no está habilitado para compañeras o si bien hay capacitadas no dejan ingresar porque el lugar no es el adecuado”