



Argentina,
noviembre 2025

Mujeres en el transporte de cargas

**Obstáculos y desafíos para la
inclusión laboral de conductoras**

**Candela Hernandez
Maite Velasco**

Introducción

El transporte de cargas cumple un papel clave en la distribución de bienes y servicios. En Argentina, el **transporte de cargas por automotor concentra más del 90% de la carga nacional** (FADEEAC 2025), convirtiéndose en un servicio indispensable para el funcionamiento de la economía y la vida social.

Como ocurre en el resto del mundo, se trata de un sector con una **participación femenina marginal en tareas de conducción y logística**. Esto se refleja en la proporción de mujeres con licencia profesional para operar vehículos de gran porte: según los datos más recientes, **por cada 100 personas habilitadas para conducir camiones en el país, solo 1 es mujer**.



Investigación

Este documento presenta los resultados de una investigación exploratoria sobre los **obstáculos y facilitadores para la inclusión laboral de mujeres como conductoras de transporte de cargas por automotor**, considerando distintos momentos de su trayectoria ocupacional: interés por la actividad, acceso al mercado de trabajo y permanencia.

La investigación se desarrolló a partir de 20 **entrevistas** realizadas en modalidad online a **mujeres conductoras** con licencia profesional, residentes en diversas provincias del país. La mitad de las entrevistadas participó de programas de formación diseñados específicamente para la profesionalización de mujeres.



Interés

Las mujeres cuentan con un abanico más reducido de opciones laborales que los varones. En especial, la conducción en el transporte de cargas continúa ligada a representaciones masculinas.

2 mecanismos contribuyen a ampliar el interés de las mujeres por este sector de actividad.



Interés

Acceso

Permanencia

1

Influencia familiar

La presencia de varones conductores en la familia —padres, hermanos o parejas— actúa como facilitador:

- Acercan el mundo del transporte de cargas.
- Brindan formación (enseñan a manejar).
- Facilitan el acceso a un vehículo para aprender y practicar.

2

Programas de formación

Actúan como motor del interés:

- Si hay influencia familiar, impulsan a sacar la licencia profesional.
- Si no hay contacto previo, habilitan a proyectarse laboralmente en el sector.

Acceso

Obstáculos

En el transporte de cargas las oportunidades laborales tienen marcas de género. Los criterios de reclutamiento y selección de personal tienden a **restringir el acceso de las mujeres a este sector de actividad.**

5 mecanismos sostienen la exclusión de las trabajadoras.

1

Discriminación directa

Las conductoras son rechazadas bajo el argumento explícito de que no se toman mujeres.

2

Evaluación diferencial

Las habilidades vinculadas a la conducción como la fuerza o la resistencia siguen asociadas al desempeño masculino. En consecuencia, se construye un sistema diferencial de evaluación que perjudica a las mujeres.

3

Requisito de experiencia

El acceso de las mujeres se ve condicionado por la exigencia de una extensa experiencia previa como requisito para postular.



Interés

Acceso

Permanencia

Acceso

Obstáculos

En el transporte de cargas aparecen con mayor intensidad **dinámicas sociales ampliamente extendidas**.

4

Sexualización

El supuesto riesgo a sufrir situaciones de acoso justifica la reducción de oportunidades para las conductoras. Las mujeres son rechazadas bajo el argumento de que los varones no están preparados para tratar con una compañera de trabajo mujer.

5

Sobrecarga de tareas de cuidado

La disponibilidad requerida y los tiempos extendidos en el transporte de cargas, dificultan la inserción de mujeres con sobrecarga de tareas de cuidado. Esto deriva en su autoexclusión del sector o en interrupciones en su trayectoria laboral ante la desigualdad en la distribución social del cuidado.



Interés

Acceso

Permanencia

Acceso

Facilitadores

En el transporte de cargas se registran contrapesos que les permiten sortear las barreras de acceso.

3 mecanismos contribuyen a la inclusión laboral de las mujeres.

1

Redes familiares masculinizadas

Contar con varones de la familia que trabajan en el sector y pueden recomendarlas en alguna empresa, facilita el ingreso a la conducción.

2

Estereotipos valorados

Los estereotipos de género que asocian a las mujeres con mayor responsabilidad, cuidado y atención funcionan en algunos casos como argumentos favorables para su contratación.

3

Programas de formación

La profesionalización que brindan los programas de capacitación de mujeres, como la visibilización pública que traen, colabora a la contratación de quienes pasaron por estas instancias.



Interés

Acceso

Permanencia

Permanencia

Obstáculos

Traspasadas las barreras de acceso, las mujeres se encuentran con dinámicas sociales excluyentes.

Se destacan 4 mecanismos que condicionan su permanencia en el sector.

1

Trato con los compañeros

En las dinámicas cotidianas de trabajo conviven el compañerismo con actitudes de sobreprotección, aislamiento y maltrato que desgastan los vínculos laborales.

2

Sobreobservación de las tareas

Las mujeres deben demostrar su capacidad para el trabajo sobreexigiéndose permanentemente. Además, son relegadas a tareas de menor jerarquía y soportan comentarios que insinúan desconfianza sobre su idoneidad.



Interés

Acceso

Permanencia

Permanencia

Obstáculos

Los **riesgos** que enfretan las mujeres conductoras se exarcebaban frente a las condiciones **deficitarias** de la **infraestructura dificultando su sostenimiento** laboral.

3

Violencia sexual

El riesgo de acoso —que ya condiciona el acceso— se vuelve una amenaza concreta en el trabajo. Chistes con doble sentido, comentarios lascivos y abusos son distintas formas de violencia que afectan a las conductoras.

4

Falta de infraestructura

La ausencia de espacios básicos como baños para mujeres hacen que sostenerse en la actividad requiera un esfuerzo adicional (por ej. tomar medidas de seguridad y resolver dificultades para la gestión menstrual o la higiene corporal).



Interés

Acceso

Permanencia

Permanencia

Facilitadores

El armado de redes informales de contención contribuyen al sostenimiento en la actividad.

3 mecanismos favorecen la continuidad de las mujeres en el transporte de cargas.

1

Redes entre conductoras

Grupos virtuales de intercambio entre mujeres del sector son un sostén emocional y profesional.

2

Reorganización familiar

Estrategias de redistribución de las tareas de cuidado y gestos de consideración por parte de las empresas ayudan a que las conductoras con terceros dependientes puedan sostenerse en la actividad.

3

Beneficios de la actividad

La actividad ofrece ingresos más altos que los sectores laborales feminizados. Se suma el disfrute por la conducción y una sensación de realización personal.



Interés

Acceso

Permanencia

Estaba ese prejuicio de decir capaz que no tiene la fuerza necesaria para poder realizar este trabajo.

¿Por qué no quiero tener yo a una chica acá? Los tipos éstos no están preparados, van a buscar a ver quién te levanta primero.

Se nos genera un círculo vicioso difícil de romper. Nos capacitamos pero no generamos la experiencia, entonces, para la empresa es: no tenés experiencia, no te contrato.

Esperé que crecieran todos mis hijos para dedicarme a lo que a mí me gustaba. No iba a dejar a mis hijos chiquitos solos

Era la única mujer en un transporte donde hay 80 tipos y están todos viendo en qué te podés equivocar para decirlo primero '¿Viste por qué no la tenías que contratar?'

Creo que lo más difícil cuando arranqué en este rubro fue el decir soy mamá y me tengo que reorganizar todo en mi casa.

Autoras

Candela Hernandez

Investigadora CONICET con sede en el Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Contacto: candeher@gmail.com

Maite Velasco

Asistente de investigación del Instituto de Investigaciones Gino Germani de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

Contacto: maituvelasco@gmail.com

