

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA
Licenciatura en Sociología

**El género en las profesiones:
el caso de las mujeres taxistas**

MARIANA ÁLVAREZ

Tutor: Natalia Genta

2016

Índice

Introducción.....	3
Objetivos	4
Justificación.....	5
Antecedentes.....	6
Marco teórico.....	7
La perspectiva de género.....	7
La división sexual del trabajo.....	10
Consecuencias de las desigualdades de género en el mercado laboral.....	11
Identidad.....	13
Diseño metodológico	15
Enfoque y método.....	15
Dimensiones y subdimensiones.....	16
Trabajo de campo.....	18
Análisis.....	18
Trayectoria laboral.....	18
Profesión.....	27
Relaciones de género.....	34
Conclusiones.....	45
Bibliografía.....	49
Anexo	51
Cantidad de taxistas	51
Datos de los entrevistados	52
Pauta de entrevista	53

Introducción

La investigación que da origen a esta monografía fue realizada en el marco del Taller Central de Investigación “Sociología de las Identidades” de la Licenciatura en Sociología. Durante el período de taller, el trabajo estuvo centrado en comprender la configuración de la identidad profesional de las taximetristas de Montevideo. Para realizar la monografía de grado, se quitó el foco central en las identidades y se pretendió comprender la identidad como uno de los aspectos que permiten comprender las desigualdades de género en el sector laboral del taxímetro.

La presente investigación sociológica aborda el caso de las mujeres que trabajan como conductoras de taxi en Montevideo, en el año 2015. La temática de investigación está enfocada en responder cuáles son, qué lugar ocupan y de qué forma intervienen las construcciones sociales de género en la actividad laboral de las mujeres taximetristas.

Se puso especial énfasis en el estudio de las mujeres debido a su situación dentro de este ámbito laboral; si bien en los últimos tiempos ha incrementado levemente el número de mujeres en el sector continúan siendo una minoría¹. El crecimiento de mujeres en el período 2006-2016 fue del 1%, pasando del 2,3% al 3,3%.

El concepto de división sexual del trabajo será importante en esta investigación y refiere a la designación desigual de tareas dentro de una sociedad entre hombres y mujeres. A los hombres le son asignadas las tareas de producción, mientras que a las mujeres las de reproducción. Si bien estas últimas son imprescindibles se les ha dado un bajo valor por estar insertas en el ámbito doméstico. La división sexual del trabajo se relaciona con el objeto de estudio debido a que si bien las mujeres están insertas en el mercado laboral (aunque en menor medida que los hombres), éstas continúan ocupándose de las tareas del ámbito doméstico. Este concepto también está relacionado con la segregación ocupacional de género, que implica la concentración de mujeres en determinadas ocupaciones y de hombres en otras, como se da en el caso del taxímetro en donde existe un predominio de hombres.

A lo largo de este trabajo se busca entender la dinámica interna del sector del taxi vinculado a procesos de interacción y construcción de significados. Además, la perspectiva de género será tomada transversalmente para analizar lo explicado

¹ Datos brindados por la Intendencia de Montevideo (ver anexo).

anteriormente, desnaturalizando todos aquellos aspectos que forman parte de la lógica de desigualdad entre los sexos y teniendo en cuenta las diferencias existentes en la construcción de significados para ambos sexos. Para esto, será de gran importancia poder constatar cuáles son los estereotipos de género que influyen en la forma de vivir el trabajo. Se deberá interpretar si las propias prácticas de trabajo en el taxi cumplen un papel determinante en la reproducción de las relaciones desiguales de género, debiendo puntualizar en las distintas construcciones sociales que configuran estas prácticas en este ámbito laboral. Otro propósito importante es comprender si el ingreso de la mujer a este sector conlleva a la reconfiguración de sus identidades, esto significa analizar qué nuevos significados sobre el trabajo traen consigo las mujeres y qué disputas se dan a partir de los mismos.

Para realizar el análisis de los datos obtenidos se diseñaron tres grandes dimensiones, que son: la trayectoria laboral de los/as taximetristas, los distintos rasgos que conforman los significados sobre la profesión y las construcciones sociales de género en el sector. Los datos fueron recabados a partir de la realización de veintiuna entrevistas en profundidad a conductores/as de taxi y a miembros de instituciones como Gremial Única del Taxi (C.P.A.T.U.), Mutual de Conductores de Taxis (M.C.T.) y Sindicato Único de Automóviles con Taxímetro y Telefonistas (S.U.A.T.T.).

Objetivos

Objetivo general:

Comprender el rol que ocupan las construcciones sociales de género en las percepciones sobre el trabajo y la trayectoria laboral de las mujeres taximetristas de Montevideo.

Objetivos específicos:

- 1) Reconstruir la trayectoria laboral de las mujeres taximetristas.
- 2) Indagar cuáles son los rasgos característicos de esta rama de actividad y en qué medida estos están vinculados con construcciones sociales de género asociadas a lo masculino.

- 3) Analizar cómo se relacionan los estereotipos de género de los y las taximetristas con las percepciones sobre el ingreso de la mujer en este ámbito laboral.
- 4) Comprender la valoración de los hombres taximetristas sobre el desempeño de las mujeres taximetristas.
- 5) Analizar la percepción de las taximetristas sobre su propio labor en el taxi así como también sobre la visión que tienen los “otros” (hombres taximetristas, dueños de taxis, pasajeros) de su labor.

Justificación

Esta investigación servirá para comprender si se están produciendo transformaciones en las relaciones de género dentro del mundo del trabajo, permitiendo así entender en qué factores aún prevalece la desigualdad. Asimismo, será un insumo para visibilizar los procesos de inequidad de género en un sector masculinizado como el del taxímetro. De esta forma, será posible cuestionar si el ingreso de estas mujeres al sector ha significado un avance real hacia la equidad de género. De igual manera, permitirá visualizar el cambio o la permanencia en las percepciones de los sujetos implicados sobre la profesión a la cual se hace referencia.

Además, teniendo en cuenta que se estudiará un sector altamente masculinizado, es apropiado para entender de qué forma se da el ingreso de mujeres; si existen resistencias, discriminación, estereotipos u otros.

No es menor resaltar que el sector laboral del taxímetro no ha sido investigado por la sociología en nuestro país, esto significa que este trabajo puede ser un puntapié para entender desde la perspectiva de género a un nuevo sector dentro de los servicios, el cual juega un rol muy importante dentro de las relaciones sociales urbanas y las relaciones laborales. Se podrá comprender, asimismo, otras formas de empleo e identidades profesionales.

Antecedentes

El único antecedente que se centra en el ámbito del taxi con un enfoque de género es internacional y se trata de la tesis presentada en cumplimiento parcial de Kimberly Berry “She's no Lady. The Experience and Expression of Gender among Women Taxi Drivers” (1997), la cual analiza la cultura de género en el trabajo de las taxistas de la ciudad de Halifax, Canadá. Esta investigación muestra que la profesión se caracteriza por una cultura de rasgos “masculinos” que implica que las mujeres deban adaptarse a ésta al comenzar a formar parte de este ámbito, pasando a incorporar dichas pautas. Asimismo, se destacan los rasgos discriminatorios que vienen principalmente del público cliente subestimando su capacidad de realizar la tarea de forma apropiada.

Pasando a los antecedentes a nivel nacional, se hallaron investigaciones que dan a conocer el rol de la mujer en el mercado de trabajo y constatan las desigualdades que siguen existiendo. A pesar de la gran inserción de mujeres al mercado de trabajo, se observa la persistencia de la segregación ocupacional. Esto queda claro en el documento de Sharon Katzkowicz y Martina Querejeta “Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género.” (2013), en el cual se proporcionan los datos de la evolución del índice de disimilitud de Duncan, el cual refiere a la segregación ocupacional. Las autoras dan a conocer que para las ocupaciones privadas de la zona urbana en 2011, el índice es de 0,536, lo cual indica que aproximadamente la mitad de estas personas están insertas en trabajos “masculinizados” o “feminizados”.

Otro de los aportes relevantes es el capítulo de Natalia Genta y Valentina Perrotta (2015) “Cuando las mujeres son breadwinners ¿Quién asume el trabajo no remunerado?”. Este trabajo explica los aspectos centrales referidos a la división sexual del trabajo, cuestionándose si la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo y las distintas acciones institucionales para reducir la desigualdad de género inciden en una división de roles equitativa entre hombres y mujeres. Respecto a esto, analizan que las mujeres han aumentado la carga global de trabajo (remunerado y no remunerado), ya que en cierta medida existe un deber moral que las obliga a continuar realizando la mayoría de la labor reproductiva y, además, continúan existiendo condiciones en el mercado laboral que fomentan la división sexual del trabajo. Entre otras cosas, demuestra que el mercado laboral se ha mantenido separado del ámbito reproductivo,

desconectándolo como si los trabajadores no tuvieran responsabilidades en el mismo. Por último, cabe resaltar que las autoras denominan al mercado de trabajo como reproductor de las desigualdades de género, lo cual es central para comprender que aún existen una serie de obstáculos para las mujeres dentro del mercado laboral.

Marco teórico

La perspectiva de género

En primer lugar se pasarán a exponer los principales conceptos sobre la perspectiva de género. Para esto se introducirá la distinción entre género y sexo que plantea Marta Lamas en “Género” (2004). La autora se refiere al concepto no sólo como los asuntos que hacen alusión a las mujeres sino a la construcción social que existe en torno a la diferencia sexual, es así que lo define como “Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual” (Lamas; 2004: 16). Según la autora, todas estas características son de carácter cultural, por lo cual los roles atribuidos a los individuos de acuerdo a su sexo van a depender del contexto. Con respecto al concepto de sexo, refiere a éste como los rasgos biológicos que definen a las personas como hombres o mujeres (Lamas; 2004).

A partir de esta distinción, a lo largo de la investigación se podrá discernir si las características particulares entendidas como propias por los taxistas de sexo masculino o femenino tienen que ver con características culturales o naturales. Al mismo tiempo, será pertinente para entender si esta rama de actividad está determinada por ideas naturalizadas de “masculinidad” y cómo éstas influirían en la autopercepción de los taximetristas.

Continuando con el concepto de género, es pertinente incorporar los aportes de Joan Scott (1996), quien explica que todo aquello referido a las mujeres no está separado de lo de los hombres, sino que en están implicados mutuamente debido a que las diferencias entre los sexos están basadas en relaciones sociales. Además, sostiene que dichas relaciones son relaciones significantes de poder (Scott; 1996). Conjuntamente, plantea una mirada amplia sobre el concepto, por lo cual esboza cuatro elementos

principales del género: en primer lugar los símbolos culturales, en segundo lugar los conceptos normativos que interpretan dichos símbolos, en tercer lugar las instituciones sociales como el mercado de trabajo, la familia, la educación y la política. El último elemento expresado por la autora es la identidad subjetiva (Scott; 1996).

De esta forma, la autora profundiza en el concepto ya que se expone cómo se manifiesta y en qué ámbitos o instituciones se reproduce. Uno de los aspectos más importantes de esta perspectiva es que incluye a la identidad, planteando la existencia de identidades de género que se construyen de acuerdo a los contextos históricos a partir de determinadas actividades sociales y representaciones culturales.

Otro de los conceptos a incorporar será el de “sistemas de género”, este concepto lo aborda Jeanine Anderson (2006) en el capítulo “Sistemas de género y procesos de cambio”. Según la autora tienen distintas caras: a) Son sistemas de clasificación, lo cual significa que se constituyen categorías que ordenan el ámbito social y cultural. Esto puede generar problemas como la rigidez de esas categorías y la degeneración de éstas en estereotipos de género. b) Están constituidos por reglas para las cuales existen sanciones. Los inconvenientes vinculados a ésta son que las reglas pueden ser muy opresivas y, asimismo, que muchas de ellas no son explícitas. c) Se constituyen por una matriz de roles definidos. Los problemas mayores son la rigidez de los mismos, no dando lugar a cambiarlos de acuerdo a expectativas personales. Da lugar también a las asociaciones con cargas de valor. d) Se produce intercambio entre personas “con género”, lo cual puede llevar a que los términos del intercambio sean injustos. e) Los símbolos y criterios constituyen categorías de prestigio. Esto puede llevar a la desvalorización de las mujeres a partir de ideas de “esencias” masculinas y femeninas.

Teniendo en cuenta la conceptualización anterior, se considera pertinente tomar las distintas caras mencionadas ya que dan cuenta de los factores que hacen al género como sistémico y, a su vez, permite identificar los mecanismos que generan la diferenciación y la jerarquización de los sexos. A su vez, se expresan los distintos efectos que se generan a partir de estos; uno de los más relevantes para el análisis del ámbito del taxi son los estereotipos, esto refiere a una idea simplificada que es aceptada y reproducida en una sociedad, así, se habla de estereotipo de género cuando se espera de mujeres y hombres una serie de características generalmente asociadas al rol que cumplen dentro de la división sexual del trabajo (Fainstain y Perrotta; 2011). Otros de los efectos que

podrán ser analizados son la implementación de reglas implícitas y la jerarquización de los hombres por sobre las mujeres para la realización de la tarea de taximetrista.

Tomando lo anterior, se complementará con el concepto de “violencia simbólica” de Pierre Bourdieu, el cual es entendido como la forma de mantenimiento de las normas establecidas, es una manera de objetivar las representaciones sociales que son reproducidas por el individuo y que éste las incorpora. Según el autor, se da “(...) cuando los esquemas que pone en práctica para percibirse y apreciarse, o para percibir y apreciar a los dominadores (alto/bajo, masculino/femenino, blanco/negro, etc.), son el producto de la asimilación de las clasificaciones, de ese modo naturalizadas, de las que su ser social es el producto.” (Bourdieu; 2000: 51). De esta forma, esta noción es de suma utilidad para entender las relaciones de dominación basadas en la desigualdad entre los sexos, que puede ser instaurada por una serie de saberes o sentidos instituidos que son tomados como legítimos dentro del sector del taxi y, más aún, de las mujeres que trabajan en éste.

Es importante introducir la noción la masculinidad ya que alude a uno de los elementos que permiten comprender las desigualdades de género en este sector masculinizado. De acuerdo a Carabí (2000) el concepto refiere a una construcción social basada en un modelo en el que se incluye a los hombres con el fin de reafirmar su virilidad y, a su vez, construir una relación de dominación en la que están por encima. De tal forma, se considera al sujeto masculino como responsable de las decisiones de Estado, activo, no necesariamente hermoso y autorizado a desatender el cuidado familiar. Por el otro lado, la mujer es considerada a partir de los rasgos opuestos. De acuerdo a la autora, la masculinidad se construye a partir del negativo; esta no es femenina, no es étnica y no es homosexual. Así, las categorías anteriores quedan planteadas en posición de inferioridad y pasividad que son asociadas a una “esencia femenina” (Carabí; 2000).

Complementando esta perspectiva, se incorporará a Bonino (2002) quien habla de masculinidad hegemónica para referirse a un configurador de prácticas sociales normativizadas e identidades que pone a lo no masculino en una posición inferior de jerarquía. Asimismo, reproduce una serie de ideales sociales en torno al hombre que llama “creencias matriz” que son: a) independencia y poder de dominio b) ser un luchador valeroso; ser fuerte y valiente, tomar riesgos, competir c) tiene un lugar

prominente en una estructura jerárquica d) superioridad frente a las mujeres u otros hombres “menos masculinos” (Bonino; 2002).

A partir de los años 2000 la masculinidad se plantea en crisis, esto significa que la pérdida de poder en los hombres asociada a la obtención de derechos por parte de los grupos minoritarios, genera reacciones que reafirman la masculinidad hegemónica. A pesar de esto, cabe destacar la existencia de nuevas formas de masculinidad que cuestionan la jerarquización y la asignación diferenciada de roles y características emocionales (Carabí; 2000).

La división sexual del trabajo

A continuación, se incorporará el concepto de división sexual del trabajo, siendo central dentro del fenómeno a analizar. Éste consiste, de acuerdo a Aguirre (2007) en el reparto de tareas entre hombres y mujeres, habiendo una asignación de aquellas de mayor valor social a los hombres al ser las que se vinculan al ámbito público y de las tareas de la esfera de la reproducción social a las mujeres. La autora, a partir de los aportes de Danièle Kergoat, explica que hay dos principios organizadores de la división sexual del trabajo que son: el principio de separación, que alude a la existencia de trabajos para hombres y para mujeres y el principio de jerarquía, el cual tiene que ver con el mayor valor que le son dados a los trabajos realizados por hombres. Asimismo, la autora explica que si bien estos principios permanecen, las modalidades de la división sexual del trabajo varían en lo que respecta al papel de las mujeres y hombres en el mercado laboral ya que se trata de un concepto que está en las prácticas sociales y en la subjetividad. Con esto, es posible comprender la pertinencia para este objeto de estudio de manera de analizar las maneras en que se desarrolla en las relaciones sociales de mujeres y hombres taximetrístas.

Para profundizar en este concepto serán tomadas Helena Hirata y Danièle Kergoat (1997). Estas plantean, entre otros puntos, que la articulación producción/reproducción debe ser pensada en términos de relaciones sociales, lo cual implica contradicciones y luchas por el poder. Estas disputas conforman la co-extensividad, que hace referencia a que en el mismo contexto de explotación salarial también se ejerce poder machista hacia las mujeres (Hirata y Kergoat; 1997). Asimismo, explican que “La división sexual del trabajo, si bien se arraiga en la asignación prioritaria de las mujeres al trabajo

doméstico, no puede, en ningún caso, ser considerada sólo operativa en lo que se refiere a las mujeres, al trabajo doméstico, la esfera de lo privado o la de la reproducción” (Hirata y Kergoat; 1997: 161). Así, se da a entender que este tema se debe abordar atravesando el conjunto de las relaciones sociales, lo cual permite entender la importancia de tratar el sector laboral del taxi en su conjunto y a su vez visualizar que dentro de este mismo también se reproducen relaciones de dominación vinculadas a la división sexual del trabajo.

Esto último da pie a las autoras para exponer que existen determinadas asociaciones respecto al trabajo que vincula a las mujeres al trabajo tradicional (modelo taylorista) considerado repetitivo, siendo excluidas de las técnicas de gestión innovadoras. Esto se debe a que los hombres son considerados creativos y a las mujeres se las vincula a las habilidades del trabajo doméstico. Este tipo de asociaciones son propias de las relaciones sociales de género y podrán ser tenidas en cuenta para el caso a investigar (Hirata y Kergoat; 1997).

Consecuencias de las desigualdades de género en el mercado laboral

Pasando a abordar las consecuencias de las desigualdades de género en el mercado laboral, se debe vincular con la temática desarrollada anteriormente. Así es importante hacer la distinción entre trabajo remunerado y no remunerado expresada por Aguirre (2009). El primero es reconocido socialmente al implicar una remuneración económica. El segundo no es reconocido ya que está invisibilizado al consistir en la realización de tareas que se dan al interior del hogar. Además, por éste no se percibe un salario (lo que lleva a pensar que no tiene implicancias económicas), por lo cual se toma como tarea accesoria que es realizada vocacionalmente y “por amor”. La autora explica que históricamente la mujer no ha sido considerada ciudadana debido a que ha sido tomada como esposa y madre de familia. Así, expone que para el verdadero ejercicio de la ciudadanía es necesario que al mismo tiempo se garantice la participación de las mujeres, para lo cual se debe redefinir la división del trabajo entre los sexos (Aguirre; 2009).

De esta forma, las encuestas de uso del tiempo, hacen una distinción entre ambos tipos de trabajo, visibilizando ambos y dando a conocer cuánto tiempo se dedica a estos por parte de las personas de ambos sexos. En primer lugar, se utiliza la categoría de “carga global del trabajo” la cual reúne ambos tipos de trabajo. Con ésta se demuestra que la

carga es mayor para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, si se lo desglosa por cada uno de ellos, se da a conocer que es menor la cantidad de horas que las mujeres destinan al trabajo remunerado y mayor para el no remunerado. Esto puede tener explicación, según la autora, a partir de las desigualdades de género que llevan a las mujeres a obtener empleos que sean más compatibles con sus responsabilidades familiares. Otro de los aspectos a considerar es que la actividad económica de las mujeres desciende a medida que aumenta la cantidad de hijos menores de tres años y son más altas cuando los hijos concurren a una institución educativa. Por otra parte, para el caso de los hombres se da lo contrario ya que la tenencia de hijos tiende a incrementar la participación en el mercado de trabajo (Aguirre; 2009).

Teniendo esto en cuenta, se tomará el concepto de doble presencia, que hace referencia a la realidad del trabajo femenino, la cual comprende además de la jornada laboral (remunerada), otro trabajo adicional poco reconocido socialmente que es el trabajo no remunerado constituido principalmente por el cuidado de personas dependientes (Torns; 2001). Esto a su vez genera que casi no exista tiempo de ocio para las mujeres, teniendo en cuenta que esto varía dependiendo de la etapa de la vida en la que se encuentran las mismas. Al mismo tiempo, los hombres continúan teniendo una participación escasa en el trabajo no remunerado, y así, son los que tienen el derecho al trabajo remunerado y ser los cabezas de familia. Entre otros factores, esta situación lleva a que las mujeres sufran distintas consecuencias en el mercado laboral como son la segregación ocupacional, la discriminación y la precariedad laboral (Torns; 2001).

La segregación ocupacional, de acuerdo a Rosario Aguirre (2000), se da de forma horizontal y vertical. Esto quiere decir, para el primer caso, que el trabajo de las mujeres se concentra en pocas ocupaciones que además son altamente feminizadas, así como para los hombres en ocupaciones masculinizadas. La segregación vertical hace referencia a la jerarquía de los puestos, dando a entender que los hombres se encuentran insertos en los puestos más altos en la escala jerárquica, mientras que las mujeres en los más bajos.

Asimismo, Aguirre (1998) muestra que los distintos rasgos que ponen de manifiesto la subordinación femenina, como por ejemplo la menor remuneración, se deben considerablemente a este fenómeno de segregación ocupacional, dando entonces la pauta de que incide no sólo en las posibilidades de acceso al empleo sino también en las

percepciones sobre el desempeño de mujeres y hombres en el trabajo. Es importante destacar, de igual forma, que se presentan características propias de los empleos dependiendo si se trata de empleos “feminizados” o “masculinizados”, siendo en ambos casos de carácter análogo a los valores inculcados en la socialización. (Aguirre; 1998). La autora destaca cuatro tipos de ocupaciones feminizadas que toma de Bianchi (1994); estas son: las que involucran una pareja profesional (médico- enfermera, jefe-secretaria), las basadas en atributos sexuales (modelos, vendedoras), las relacionadas a capacidades manuales delicadas (modistas), las “profesionales de reproducción” (maestras, asistentes sociales, cuidados de enfermos o ancianos). A su vez, afirma que “Se sigue pensando en los trabajos masculinos como aquellos que requieren vigor físico o cualidades propias, aun cuando la utilización de tecnologías nuevas les hagan perder esas características” (Aguirre; 1998:73) A partir de esto, se constata que son las construcciones de género las que en mayor medida marcan diferencias en mercado laboral, manteniéndose más allá de los factores biológicos; esto es una característica a analizar en el sector del taxi.

Identidad

Para poder hacer un análisis de la identidad se tomarán los aportes de Gilberto Giménez (1992), quien explica que la identidad no debe ser entendida como un rasgo esencial y sin capacidad de transformación sino como un proceso, que es situado históricamente y que es resultado de conflictos. Asimismo, el autor explica que las identidades son de carácter relacional debido que no se configuran a partir de atributos específicos del sujeto, sino a partir de la confrontación de identidades dada en relación con los otros (Giménez; 1992). Aquí se puede ver la relevancia de la percepción sobre el “otro” en la configuración identitaria, por lo tanto, se considera fundamental para esta investigación ya que permitirá comprender de qué forma intervienen estos en las identidades de las taximetristas. Continuando con Giménez (1992), es importante destacar el “principio de diferenciación”, el cual alude a un proceso de auto- identificación a partir de la afirmación de las diferencias con los “otros” y la contraposición con los mismos (Giménez; 1992). En este caso concreto servirá para comprender si la identidad de los taximetristas se configura afirmando la masculinidad en contraposición de la feminidad y viceversa.

Pasando a exponer los conceptos sobre la identidad profesional se tomará a Claude Dubar (2000) en “El trabajo y las identidades profesionales y personales” en donde complejiza la idea de un determinismo a priori de la identidad a partir del trabajo. Siendo así que “(...) estas identidades dependen sobre todo de las relaciones que se mantienen con los otros actores (jefes, colegas, clientes) de este “trabajo vivenciado”; es decir, de una situación “construida y definida subjetivamente”” (Dubar; 2000: 9). De esta manera, será un punto de partida muy importante para dar cuenta si el hecho de ser mujer determinará la forma de concebir la profesión e igualmente si influirá en la percepción de los demás actores involucrados. Continuando, éste remarca la idea de que las distintas formas de identificación que surgen a partir de este trabajo vivenciado y los discursos respecto a la trayectoria profesional, están fuertemente influenciadas por el lugar que ocupa la persona por fuera del ámbito laboral así como de los valores y representaciones sociales que reproduce (Dubar; 2000). Éste es un aspecto primordial puesto que factores como el tipo de tareas que realizan las personas en el hogar, los valores en cuanto a la familia, entre otros, pueden ser decisivos respecto al tipo de trabajo y posición en el trabajo de los individuos.

Otro de los conceptos que son relevantes a efectos del análisis de las identidades y la trayectoria de los/as taximetristas es la noción de hitos. Para esto, se tendrá en cuenta a Erving Goffman (1984) en su libro *Internados*. En éste, el autor expone la idea de carrera moral como aquella en la que se desenvuelve el yo en el complejo de relaciones personales y profesionales (Goffman; 1984). Además, explica que a lo largo de la misma se producen una serie de hitos, que son todos aquellos acontecimientos que provocan un cambio en la forma de concebir los “yoes” (Goffman; 1984). De esta forma, es posible entender la relevancia para el presente estudio debido a que permitirá identificar si existen hitos en las trayectorias de los/as taximetristas así como también interpretar cuándo y de qué manera se producen, de modo de comprender también su importancia en la configuración de la identidad. Aplicando la perspectiva de género, se observará si los hitos están vinculados a los roles que los individuos ocupan en la división sexual del trabajo.

Diseño metodológico

Enfoque y método

La presente investigación está basada en el enfoque cualitativo, de acuerdo a los aportes de Flick (2007), este tipo de investigación está vinculada al estudio de mundos vitales específicos y diferenciados en los que se hace necesario llevar a cabo la tarea de interpretar y comprender. De esta manera, es posible vincular estos aspectos con la centralidad del análisis, en el cual estarán en juego los significados y las representaciones subjetivas presentes dentro de este contexto laboral, manteniéndose así estrecha relación con las prácticas sociales de los individuos.

Dentro del paradigma cualitativo, se adoptará la perspectiva interaccionista simbólica ya que “(...) el punto de partida empírico son los significados subjetivos que los individuos le atribuyen a sus actividades y sus ambientes (...)” (Flick; 2007: 31). Lo que expresa el autor, es que los contextos varían de acuerdo a los marcos de interacción presentes dentro del mismo así como también el sentido que le dan los sujetos a la misma. Para el caso del presente estudio será imprescindible ya que se trata de una actividad laboral con sus propias especificidades que van siendo constituidas y modificadas en el marco de la interacción y que por lo tanto requieren ser entendidas como producto de las interpretaciones de los propios sujetos. Es así que, si bien es posible hablar de identidades en el medio laboral, es necesario comprender de qué significados se constituyen para este caso particular. Asimismo, permitirá observar a partir de qué mecanismos se le atribuyen determinados significados a las tareas a realizar así como a los distintos actores.

El método correspondiente a esta investigación es el estudio de caso. De acuerdo a Xavier Coller (2005), es aquel que permite estudiar un fenómeno, un objeto o una relación causal en su contexto y se considera relevante para comprobar, ilustrar o construir teoría o por el valor intrínseco del caso. Para justificar su elección se tendrá en cuenta la relevancia del caso, que aquí tiene que ver con la comprobación y análisis de la segregación ocupacional de género a partir del análisis del sector del taxi. Asimismo, se debe tener en cuenta la naturaleza del caso, que se construye en primer lugar a partir de la delimitación de sus fronteras, las cuales en este caso ya vienen dadas

al tratarse de un ámbito laboral definido. En segundo lugar se construye de acuerdo al uso que se le va a dar, lo que en este caso sirve para el análisis de las desigualdades de género.

Pasando a explicar el tipo de caso al cual corresponde, se utilizará la clasificación expuesta por el mismo autor. Así, catalogándolo según lo que se estudia, el caso es un objeto debido a que lo que se estudia es el conjunto de relaciones sociales que conforman un contexto definido ya que se dan dentro de determinado ámbito, de esta forma se visualiza también cómo funciona.

Si se tiene en cuenta cuál es el alcance del caso, se puede hablar de un caso genérico debido a que tiene la lógica de la representatividad, que no tiene por qué ser estadística sino que puede ser analítica, es decir, que a través de él se puede representar la situación óptima para comprobar proposiciones, que para esta investigación se trata de un caso referente en el que se da la problemática de la segregación ocupacional y se reproducen estereotipos de género.

Según la naturaleza del caso, se está hablando de un caso ejemplar, ya que como se mencionó anteriormente, se presenta como el caso ilustrativo del fenómeno al cual se hace referencia. El fenómeno de la segregación ocupacional puede ser ilustrado a partir del caso del sector del taxi ya que este es uno de los casos paradigmáticos en los que existe una gran concentración de personas de un mismo sexo, en este caso hombres.

También, de acuerdo al tipo de acontecimiento se trata de un caso contemporáneo debido a que el análisis se centra en el momento que se desarrolla la investigación.

Tomando el uso del caso estudiado se refiere a un caso analítico, lo cual se explica a partir de que se analiza un fenómeno por medio de un marco teórico que lo encuadra y es éste el que le da significado. Se busca, además de describir el fenómeno, explicar las causas, efectos y otros correlatos tanto del ingreso de mujeres a este sector como del propio fenómeno de la segregación ocupacional en este sector laboral.

Por último, teniendo en cuenta el número de casos, tal como es evidente, se trata de un caso único.

Dimensiones y subdimensiones

A continuación se pasarán a exponer las dimensiones y subdimensiones que serán utilizadas para analizar los datos recabados.

Trayectoria laboral: se trata de las distintas etapas de su trayecto laboral así como las percepciones sobre las mismas.

- Experiencia previa: tareas que realizaba antes de ingresar al taxi
- Motivos para el ingreso: razones y acontecimientos que llevaron a ingresar al taxi
- Primeras experiencias como taximetrista: percepciones sobre el trabajo en el taxi y sobre sí mismos como taximetristas al inicio en ese ámbito laboral.
- Motivos para la permanencia: razones que hacen que hoy en día continúe trabajando en el taxi.
- Hitos: momentos significativos de la trayectoria
- Futuro: proyección de las expectativas laborales

Profesión: abarca los diversos aspectos que conforman los significados respecto al trabajo en el ámbito del taxi.

- Características del trabajo: rasgos típicos de trabajar en el taxi
- Características del taximetrista: rasgos típicos de ser taximetrista
- Ideal de taximetrista: componentes del “deber ser” de los/as taximetristas
- Problemáticas del empleo: aspectos del trabajo en el taxi que son percibidos como un problema o una desventaja
- Alteridades: percepciones respecto a la mirada de los “otros”

Relaciones de género: tiene que ver con las construcciones sociales de género y el impacto del ingreso de la mujer en el ámbito del taxi

- Interacción entre hombres y mujeres taximetristas: integración, conflicto y relaciones personales entre taximetristas hombres y mujeres
- Percepción de cómo trabajan las mujeres: valoración del trabajo de las mujeres vinculada a construcciones de género
- Percepciones sobre la división sexual del trabajo: consideraciones sobre la realización del trabajo no remunerado, implicancias de la distribución del trabajo en su actividad laboral, etc.
- Estereotipos de género: valoraciones estereotipadas respecto a hombres y mujeres (ejemplo: las mujeres manejan mal, las mujeres son “fáciles”, los hombres saben de mecánica, etc.)

Trabajo de campo

La técnica utilizada para el trabajo de campo fue la entrevista en profundidad, ésta fue aplicada a mujeres y hombres taximetristas, así como también a representantes de las principales organizaciones del taxi (que en el caso de dos de estos representantes no se trataba de conductores de taxi propiamente dichos). En total se realizaron 21 entrevistas, de las cuales 12 fueron a mujeres taximetristas, 7 a hombres taximetristas y 2 a hombres representantes de organizaciones. El aporte de estos últimos es importante para integrar al análisis el punto de vista de quienes proyectan determinada imagen sobre el sector y a su vez representan la postura de empleadores o trabajadores.

El principal medio de acceso a los sujetos fue mediante la estrategia de “bola de nieve”, ésta resultó ser una forma eficaz no sólo de acercamiento a la población de estudio, sino que además permitió llevar a cabo una “exploración” adecuada del sector, en el sentido de que permitió conocer sobre las distintas características del mismo. Asimismo, es importante destacar que los entrevistados no sólo permitieron acceder a otros entrevistados sino que también brindaron información acerca del propio ámbito, como lo fue por ejemplo conocer la existencia de la Mutual de Conductores de Taxis, el acercamiento al local de Easy Taxi para realizar entrevistas, entre otras. Otra forma de acceder a los entrevistados se dio al haber viajado como pasajera dos veces con conductoras, siendo esto una oportunidad que me permitió hablar con las mismas para luego entrevistarlas.

Análisis

Trayectoria laboral

La siguiente dimensión a analizar tendrá en cuenta los diferentes acontecimientos en el trayecto laboral de los entrevistados, por lo cual se comenzará por entender si estos tuvieron experiencias laborales previas al ingreso al taxi, cómo es el acceso al trabajo en el taxi y qué diferencias hay (si existen) entre las trayectorias de las mujeres y los hombres.

Es posible visualizar que todos los entrevistados varones tenían un empleo antes de trabajar en el taxi y que mayoritariamente lo tuvieron durante un período prolongado. Por otra parte, se puede ver que son sólo algunos los que trabajaban en empleos relacionados al taxi, como por ejemplo aquellos que requieren conducir un vehículo en algún rubro. Un aspecto a destacar es que las profesiones en las que estaban insertos los hombres eran mayormente profesiones masculinizadas, como son los oficios manuales y la informática.

“Mirá, yo tengo más de 25 años de trabajar en industria de gran porte (...)” (Taxista hombre 3)

Para el caso de las mujeres, ellas también tuvieron empleos antes de ingresar al taxi. Al igual que los hombres, se encontró que son la minoría las que realizaban tareas afines como la conducción de vehículos. La mayoría de los trabajos en los que estaban insertas las mujeres tenían que ver con dos características principales:

a) empleos “feminizados” (secretarias, cajeras, empleadas domésticas, profesoras, etc.)

“Sí, trabajé de cajera, trabajé de vendedora, trabajé de peluquera” (Taxista mujer 7)

b) actividades apegadas a las del esposo sin remuneración diferenciada de éste.

“No, mirá, yo este, lo que pasa que durante mi vida yo estuve muy detrás de lo que era la actividad de mi marido, lo seguía a él (...)Entonces hice un trajín por el interior siguiéndolo a él y eso un poco me perjudicó a mí.” (Taxista mujer 11).

Con esto, se observa que la mayoría de ellas desempeñaban tareas muy distintas a las que luego van a realizar al ingresar al taxi. Esto es así ya que, descontando aquellas que ya manejaban profesionalmente, el resto no sólo desempeñaba tareas muy distintas sino que estaban inmersas en ámbitos principalmente conformados por mujeres. Esto puede dar a entender que el paso posterior, el de ingreso al taxi, signifique un cambio importante en su trayectoria al tratarse de un ámbito laboral significativamente distinto. Esto se debe a que las tareas que van a realizar en el taxi son distintas, pero por sobre todo lo que varía en mayor medida son las valoraciones sociales que existen en relación a ambos tipos de empleo, siendo los empleos feminizados desvalorizados por el tipo de tareas a los que están enfocados.

Lo anterior es necesario vincularlo con los motivos de ingreso al sector del taxi. Para el caso de los hombres estos expresan en la gran mayoría de los casos que fue la única oportunidad laboral que tuvieron luego de quedarse sin empleo (generalmente

ocasionado por la crisis del año 2002) y por la edad avanzada que tenían en ese momento. El siguiente es un ejemplo muy claro de dicho escenario:

“Creo que el vínculo con el taxi para la mayoría es igual, ta, después de cierta edad en el Uruguay hay... tenés muchos problemas para conseguir un trabajo, ta entonces, yo por mi parte trabajaba en Funsá, la fábrica cerró, tuvimos una cantidad de tiempo en el seguro y ta mientras estaba en el seguro empecé a trabajar en el taxi porque era lo que me permitía trabajar en el seguro y manejar sin... en negro ¿no? Sin tener que hacer aportes ni nada” (Taxista hombre 1).

No es menor remarcar que existen algunos casos que no entran dentro de este ejemplo y que se trata de trabajadores que buscan una salida mejor remunerada dentro de los trabajos que implican conducción de vehículos.

La forma de ingreso al sector es por un acercamiento al mismo sin referencias previas. A su vez, un aspecto poco esperado respecto a las motivaciones de ingreso es que la herencia familiar no es lo que vincula a los entrevistados al sector, lo cual tiene sentido al no ser un trabajo que se realiza como primera opción. Sin embargo, este sí es el caso del secretario de la patronal de taxis, quien empezó gestionando el negocio familiar y el militante del sindicato, quien tiene un padre taximetrista. Esto no es casual al estar vinculado a la participación en organizaciones con determinada identidad y que representan determinados intereses dentro del sector del taxi, en este caso reproduciendo sus mismos orígenes sociales (en un caso el de dueño de taxi y en el otro de trabajador del taxi) y al mismo tiempo de reivindicación de esos lugares en cada una de las instituciones, pudiendo tener mayor peso en los entrevistados al tener un pasado familiar dentro del sector.

En el caso de las mujeres, se puede observar que la necesidad económica es la razón unánime que lleva a vincularse al taxi. Si bien el motivo es similar al de los varones, la causa de esa necesidad económica y la forma de ingreso difiere y están vinculadas con las diferencias que se establecen según el género. Para la mayoría de las entrevistadas el motivo de aumentar el ingreso tiene que ver con aumentar el ingreso familiar; puede darse porque no trabajaba o su sueldo no era suficiente para el hogar y también por divorciarse y tener que independizarse económicamente. Las dos situaciones dependen de la edad, las mayores tienen que buscar una salida laboral inmediata por pérdida de su trabajo o pareja y las más jóvenes sí tienen empleo pero necesitan incrementar su salario. En todas ellas, estas pasan a tener mayor autonomía económica por haber tenido que salir de su función clásica mayormente abocada a la reproducción. Si bien es

posible hablar de una mayor autonomía económica, vale remarcar que ésta se explica en mayor medida por una necesidad puntual que requiere de dicha autonomía, más que por un cambio en sus prioridades.

“No, en realidad llegué por necesidad. Eh, me estaba divorciando, yo ya tenía 42 años y no conseguía trabajo, a pesar de que fue hace 10 años, a pesar de la crisis en ese momento que no habían y bueno un poco aproveché... aproveché eso.” (Taxista mujer 3).

En cuanto a la forma de ingreso, se puede notar que a diferencia de los hombres éstas ingresan en su mayoría a partir de un contacto, es decir, hablando con un conocido o familiar que trabaje en el rubro. Un aspecto curioso es que algunas de ellas cuentan experiencias en las cuales esas personas conocidas no creen que ellas puedan entrar y entonces juegan una especie de “apuesta”, otro caso similar es el de una mujer taxista que al ingresar le hicieron una prueba, no siendo así para el caso de los hombres que ingresaban a la misma flota y otro es el de una mujer que al presentarse, el dueño le preguntó si estaba segura de hacerlo. Aquí se puede interpretar que los estereotipos de género están muy presentes, incluso al momento de ingresar a este ámbito laboral al desconfiar de las habilidades y el desempeño que pueda tener una mujer en el sector. Esto podría considerarse como una de las primeras resistencias que tienen los varones frente al ingreso de las mujeres al sector.

“Tengo familiares que trabajan en el taxi, que tienen taxis y bueno nada, un día se dio... en realidad fue medio una apuesta, sí tal cual, no me creían y en realidad como a mí me encanta manejar, si hay algo que para trabajar acá te tiene que gustar es manejar” (Taxista mujer 6).

Teniendo en cuenta las trayectorias de hombres y mujeres se puede ver que en ambos casos se produce un hito o punto de inflexión antes de comenzar a trabajar en el taxi. Este hecho se trata en general de la pérdida del empleo, la insatisfacción con el empleo anterior o la ruptura de la pareja; de esta forma se entiende que se trata de situaciones no previstas, las cuales representan una pérdida de los principales aspectos que le daban mayor sentido a su vida y que formaban parte de la vida cotidiana.

Otro de los puntos de inflexión posibles de identificar se da a continuación del anterior y se trata del comienzo como trabajadores del taxi. Esto es así debido a las características propias del ser taxistas, que como será abordado más adelante, implica la configuración de nuevos aspectos identitarios que se sustentan en el modo de vida que

conlleva. Para los hombres el pasaje de un trabajo a otro significó un cambio en sus vidas pero se observa que estos manifiestan cierta continuidad en sus trayectorias al pasar a ámbitos similares a los que se encontraban previamente y al mantener su rol dentro de la familia. Sin embargo, para el caso de las mujeres es posible afirmar que se da un cambio radical ya que para éstas implica el pasaje a un ámbito compuesto mayormente por hombres, lo cual trae consigo una diferencia importante en las relaciones sociales y en los significados otorgados a la tarea.

Además, es posible distinguir otro hito para el caso de las mujeres; éste se trata de la tenencia de hijos. Esto se debe a que la mayoría de ellas tienen hijos y los tienen antes de ingresar a trabajar en el taxi. Si bien es posible que muchos de los hombres tengan hijos, es muy poco mencionado por estos, siendo al revés para el caso de las mujeres. La trayectoria de las mujeres en el sector del taxi se encuentra vinculada a la tenencia de hijos debido a que ésta aumenta su preferencia por conciliar trabajo remunerado y no remunerado, lo cual es posible en un trabajo como éste.

Continuando con el análisis, se pasará a abordar los comienzos en esta actividad para ambos sexos. De esta forma, se ve nuevamente que se dan dos situaciones diferenciadas para hombres y mujeres. Respecto a los hombres es importante destacar que la mayoría de estos comienza trabajando en el taxi como un complemento a la actividad principal, esto significa que empiezan trabajando solamente los fines de semana, lo cual es posible debido a las flexibilidades del mercado laboral del taxi. Más adelante, por distintas circunstancias como por ejemplo la pérdida del empleo principal, el taxi pasa a ser el principal medio de vida de los entrevistados.

“El sueldo que percibía en la empresa de informática no me alcanzaba o sea que empecé a trabajar los sábados y los domingos” (Taxista hombre 6).

Continuando con los comienzos de los hombres, estos manifiestan no tener mayores dificultades para incorporarse al ambiente y la dinámica del trabajo. Algunos de ellos remarcan que deben ir aprendiendo a mejorar en la tarea, como por ejemplo para poder recaudar más, debido a que el monto del sueldo depende de lo obtenido en los viajes, y otros destacan el tener que acostumbrarse a los horarios, que no son convencionales y son generalmente de 12 horas.

“Entonces no tenés problema para empezar, el tema es para incorporarte a lo que es el trabajo y empezar a que te rinda, porque vos podés hacer 12 horas en el taxi y no hacer un mango y no te sirve.” (Taxista hombre 1).

Así, la incorporación de los hombres al taxi no presenta mayores dificultades más que las propias de cada empleo en cuanto a la adaptación al mismo. Esto tiene sentido respecto a lo analizado anteriormente, en lo que se sostenía que la ruptura con las experiencias anteriores no era tan profunda.

Por otra parte, las primeras experiencias de las mujeres se diferencian en gran medida con las de los hombres. En cuanto a la modalidad de trabajo, son una pequeña minoría quienes empiezan trabajando los fines de semana o de suplente, lo cual puede significar que a diferencia de los hombres, las mujeres estaban en peores condiciones laborales previas llevándolas a cambiarlas de trabajo desde el primer momento, y no como una “prueba” un complemento como en el caso de los varones. También puede deberse a que no tienen la posibilidad de complementar sus empleos principales porque deben disponer de tiempo para el trabajo no remunerado.

Sin embargo, lo que más llama la atención de lo expresado por las entrevistadas de sus comienzos en el taxi, son las experiencias por las cuales deben atravesar para permanecer en el empleo. La mayoría de estas explican que deben “pagar derecho de piso” en el tiempo en que se incorporan. Esto significa que existen una serie de resistencias por parte de los taxistas hombres respecto al ingreso de la mujer al sector que hacen que tengan actitudes de rechazo hacia las mujeres y de separación de su ámbito que provocan que éstas se sientan mal y que decidan tomar distancia de los ámbitos en los que están habitualmente los varones.

“Si un varón pincha vos vas a ver que 3 taxis vinieron a ayudarlo, a mí nunca me pasó, capaz otra compañera te dice lo contrario, a mí nunca me pasó. (...) cuando estaba en la mañana que hacía taller, este... y tenés que ir a los talleres, sentís el murmullo acá en la oreja todo el tiempo, viste, te miran como con 4 ojos y nadie... y no se te acercan, al revés, te babosean y si te tienen que tratar mal te tratan mal, o sea, te hacen sentir, y si vos pasás no sé por decirte algo, me ha pasado montones de veces, lo primero que te hacen es “andá a lavar los platos” (...) te da una impotencia pero ta, ya está, a esta altura en realidad lo que me pasa me río, al principio te digo, lloraba, me llegaba a bajar llorando porque no estaba bueno. Este...o mismo con los compañeros que cuando empecé, me traían el auto roto, sucio y yo salía así de madrugada, ta, el derecho de piso lo pagás. Hoy ya no, hoy ya no me hace llorar nadie, ya me manejo de otra manera.” (Taxista mujer 6)

Aquí se puede visualizar claramente que el ingreso para las mujeres es un tema más relevante en el racconto de la trayectoria que para los hombres debido a que estas la

toman más que como una etapa de adaptación, ya que no sólo deben entrar a este nuevo ámbito sino que deben sortear una serie de obstáculos provocados por parte de los propios trabajadores que se resisten a su ingreso y lo hacen dificultoso. Teniendo esto en cuenta, se puede identificar que la proporción de mujeres es reducida dentro del sector debido a que además de tener la barrera de ser considerado un trabajo “de hombres”, tiene este tipo de barreras que contribuyen a la expulsión de las mujeres del sector. Como se observa, una vez que pasan por esta situación pueden trabajar con normalidad, sin embargo, cabe destacar que existen casos en los cuales las mujeres deciden irse por este tipo de situaciones.

“Es como todo, eso lleva tiempo ¿viste?, te vas integrando sobre la marcha, también depende mucho de obviamente tener del carácter... es algo muy personal viste que es una experiencia, no sé si se puede generalizar, porque tengo compañeras que no han durado, o sea, han venido al taxi y se han ido.” (Taxista mujer 3).

Además, cabe destacar que estas también cuentan otro tipo de experiencias respecto al comienzo, que son menos preponderantes pero son relevantes a efectos del análisis. Muchas taximetristas expresan la dificultad que significa comenzar un trabajo como este al no tener conocimientos ni experiencia respecto al conocimiento de calles y el acostumbramiento al trabajo en la calle. Esto en parte se explica por el lugar que ocupa generalmente la mujer en las relaciones sociales, tendiendo a ser relegada a lo doméstico y a su vez a no realizar tareas de este tipo. Por otra parte, es posible interpretar que en ocasiones el acostumbramiento de varones y mujeres puede ser similar, con la diferencia de que la autopercepción de las mujeres tiende a ser negativa a causa de la idea generalizada de que los hombres están más capacitados.

Uno de los puntos a destacar es que es que a causa de esta dificultad y por temor a los problemas urbanos, en los comienzos buscaron protección y así, asistían asiduamente a las paradas de taxi y se relacionaban con otros taxistas.

“Bueno, entonces yo al principio iba ahí, frente al cementerio Central se reunían, (...) y ahí conocí a otros hombres, y bueno, sí, yo creo que en ese ámbito en el que yo por lo menos logré estar como un año una cosa así, sentía como protección, y que... sentía como que me cuidaban, me daban para adelante, me enseñaban” (Taxista mujer 11).

Esto demuestra que las situaciones que las mujeres experimentan en sus comienzos implican un intercambio desigual en las relaciones de género, teniendo en cuenta que el hombre nunca se posiciona de igual a igual en el contacto con las mujeres que ingresan. Esto se debe, en el primer caso, a que desarrollaban una actitud agresiva hacia ellas,

colocándose en condición de superioridad frente a estas. En el segundo caso se posicionan en rol de protectores, que implica sentirse a cargo por considerarse a la fortaleza como un atributo natural de los hombres y por asumirse que deben tener el control de las situaciones, lo que también lleva a considerar que tienen capacidad de enseñarles a las mujeres. Es interesante ver cómo el discurso referido a la protección se da por parte de las propias mujeres, siendo en algunos casos ellas mismas quienes sienten desprotección y la resuelven acudiendo al hombre. Se manifiesta el sistema de género ya que se reproduce un sistema de clasificación en el que los hombres son protectores y las mujeres sujetos que deben ser protegidos. Asimismo, se visualiza el concepto de violencia simbólica debido a que se reproducen las desigualdades de género incluso por parte de las mujeres taximetristas quienes incorporan la noción de debilidad y, por lo tanto, recurren a la figura masculina.

También, es posible considerar que lo que las taximetristas buscan va más allá de la protección, ya que si se considera que están ingresando a un nuevo empleo, éstas deben generar lazos que les permitan conocer la profesión y desempeñarse adecuadamente en todo lo que tiene que ver con el taxi, no solamente respecto a la inseguridad.

Por último, se abordará la proyección que los taxistas tienen de su trayectoria, dentro de las respuestas se encuentra que gran parte de ellos desean permanecer trabajando como taxistas. En muchos de estos casos tiene que ver con la edad de los entrevistados, los cuales no creen poder ser considerados para otros empleos.

“Y mirá, yo tengo 54 años, digo, con esta edad en este país no tenés muchas variantes, muchas variantes en el oficio mío digo, ya a esta altura, lo perdí yo hace 20 años que no trabajo, digo así que, a no ser que pase algo raro, voy a seguir trabajando en el taxi” (Taxista hombre 5).

Por otra parte, aquellos que son más jóvenes expresan la voluntad de encontrar otro empleo principalmente por las desventajas en cuanto a las condiciones de trabajo teniendo en cuenta que el horario es generalmente de 12 horas, muchas veces en la noche y no se tiene un sueldo fijo. En general no se considera la tarea de taximetrista como una tarea desagradable, por el contrario es tomado como uno de los aspectos positivos del empleo. Uno de los aspectos llamativos se dio para el caso de algunas mujeres jóvenes quienes además de expresar el gusto por la tarea, manifiestan su deseo de permanecer (no siendo así para los hombres jóvenes). Lo que también llama la atención en ellas es no resaltar el horario como aspecto que les impida continuar,

cuando en muchas ocasiones se resaltó que eran ellas quienes se ocupaban del trabajo no remunerado. Una de las razones que pueden explicar esto es la flexibilidad, que es tomada como un aspecto positivo ya que les permite conciliarlo con el trabajo no remunerado.

“(…) más allá de que me guste y me encantaría de repente estar mucho tiempo, también llega un momento que evaluás lo que es la vida familiar, porque yo tengo, mis dos nenes más chicos, viven conmigo tienen 5 y la nena en unos días cumple 4, cuando los quiero ver ya están en la facultad ¿Y qué hacés? ¿Qué pasó desde acá hasta allá? ¿Viste? digo como que perdés mucho, el riesgo es demasiado y todos los días salís en 0, no te olvides de eso, en cualquier trabajo vos vas, cumplís tu horario ¿ta? Los días que sean, el horario que sea, vos llegás a fin de mes y en esto vos podés salir hoy a hacer 4, 5, 6000 pesos, mañana salir y hacés \$2000 y te llevás \$580 y sin aportar, sacale el aporte que es casi la cuarta parte y te llevás \$400, entonces es muy... me encanta, pero a la larga no” (Taxista hombre 7)

“Ehh puede ser, capaz que sí, me veo sí en el taxi, en realidad me gustaría hacer menos horas pero a mí me gusta, hoy por hoy me gusta el trabajo, digo, me costó adaptarme, pero intenté salir del taxi, salí por unos meses y la verdad que volví, a la mayoría le pasa, porque es un trabajo que no es un trabajo feo, a no ser por el riesgo que podés correr, es un trabajo muy agradable y al que le gusta tratar con público, la verdad que te aporta mucho, a mí me gusta” (Taxista mujer 8)

De esta forma, se puede ver que la labor de taximetrista está bien considerada por parte de los entrevistados, no siendo así en cuanto a la extensión del horario, el salario y la seguridad. Asimismo, se constata que las mujeres tienen mayor inclinación a permanecer en la profesión, por un lado porque la flexibilidad en el horario es conveniente para combinarlo con sus responsabilidades domésticas y, por otro lado, se puede explicar de acuerdo a que estas encuentran un lugar en el que se sienten a gusto luego de pasar una barrera inicial que les es muy difícil atravesar.

Así, se puede inferir que existe una gran afinidad hacia la profesión que posibilita generar sentido de identidad, la cual estará mediada por otros aspectos que se analizarán más adelante. Trayendo los aportes de Dubar (2000) se observa que al momento de plantearse un futuro éste está ligado a la interiorización de sus vivencias cotidianas y por tanto se puede afirmar que “ser taxistas” marca las decisiones que respectan a su futuro laboral.

Profesión

La dimensión a presentar a continuación hace referencia a todas aquellas características que los hombres y mujeres taximetristas consideran que forman parte de su trabajo. El análisis tendrá en cuenta sus percepciones sobre la labor y cómo se vinculan a los rasgos subjetivos de sí mismos.

Una de las características que en mayor medida se destacaron fueron la flexibilidad o libertad que tiene el empleo. Esta característica consiste en que dentro del horario laboral tienen la posibilidad de hacer los cortes que ellos consideren necesarios y sin tener un jefe o supervisor que controle la tarea, teniendo como única restricción el dinero que pueden obtener al trabajar más o menos tiempo. Se podría decir que esta noción de libertad es relativa debido a que si bien cuentan con una flexibilidad propia del trabajo individualizado, deben cumplir con determinados horarios y a su vez llegar a determinada recaudación, no sólo que les permita conseguir un buen sueldo sino también que satisfaga las expectativas del empleador. Más allá de si realmente se trata de un trabajo con ciertas libertades o no, es importante enfatizar en que esta idea influye fuertemente en su definición de “ser taxistas”, dándole a estos una satisfacción por este aspecto y, también dándole motivos para permanecer en su puesto de trabajo.

“Claro, o sea, lo que tiene el taxi es que vos sos dueño, sos patrón, sos empleado, porque el patrón no está sentado acá. Vos tenés la libertad de como yo tengo en este momento de estar hablando contigo. Tengo la libertad de ir a mi casa, tengo la libertad de ir a hacer un mandado, de llevar a mi hija, este... no es como que vos estés trabajando en una obra por ejemplo que está el capataz y está el dueño y vos tenés que estar trabajando. Creo que dentro de los trabajos, el taxi es el trabajo más independiente que hay para el trabajador ¿ta?, ¿entendés? Es el trabajo más independiente” (Taxista hombre 8).

Se observa que todos los hombres remarcan esta característica y las mujeres lo hacen pero en menor medida. Los hombres lo toman como una ventaja relacionada a no tener un control por parte de un superior y de administrar sus horarios de acuerdo a su conveniencia. Se podría decir que para las mujeres que son las que en mayor medida se encargan del trabajo no remunerado, esta flexibilidad en los horarios de trabajo puede ser tomada como una motivación para permanecer en el empleo debido a que les permite articular ambos tipos de trabajo.

Las características que se presentarán a continuación hacen referencia a distintas problemáticas que los/as taxistas consideran que existen en el sector. Una de las que se destacan, en este caso solo por los hombres, es que al trabajar por comisión el dinero que se recibe a fin de mes no está asegurado, al mismo tiempo que existe presión sobre ellos de tener que recaudar determinado monto de dinero. Se puede decir que la noción de libertad está afirmada en su identidad de taximetrístas debido a que ésta se mantiene a pesar de aspectos negativos como los mencionados anteriormente.

Asimismo, la problemática mencionada pone en cuestión tal libertad ya que lo que se describe es flexibilidad en las condiciones laborales, por lo cual se relativizan los beneficios ya que en el fondo implica una mayor extensión de la jornada laboral.

“(...) tenés que hacer una recaudación mínima que tenés que hacer porque aparte está comprendido tu sueldo que son este... a comisión ¿no? No tenés sueldo fijo, digo más allá de que ahora hay un viático que son 1000 y pocos pesos” (Taxista hombre 5).

Otra de las características mayormente mencionadas es la extensión de la jornada laboral, la cual muchas veces se da como consecuencia de la flexibilidad. Los entrevistados explican que la jornada laboral es de doce horas y lo exponen como un factor negativo, si bien algunos aclaran que eso no debería ser obligatorio esto se termina llevando a la práctica en gran parte de los casos debido a dos razones principales: que a los empleadores les sirve para dividir la jornada en dos turnos y no en tres y así obtener una mayor ganancia y también se da porque a los/as taximetrístas les parece conveniente al obtener ellos mismos mayor ganancia. Esta situación lleva a que tomen a este trabajo como desgastante y muy expuesto al riesgo (vinculado al tránsito y la violencia urbana). Otra de las implicancias destacadas respecto a la jornada de doce horas es que no les permite disfrutar de la vida familiar como quisieran.

La mención de la jornada de 12 horas como aspecto negativo se da en mayor medida para las mujeres, lo cual puede tener que ver con la distribución del trabajo no remunerado, siendo las mujeres quienes se encargan en mayor medida de las tareas domésticas y así las que se sienten más perjudicadas por la extensa jornada.

“(...) el horario tan extendido, son 12 horas sí o sí, 6 veces por semana (...)” (Taxista mujer 4).

A su vez, el punto mencionado que refiere a la exposición al riesgo de los taxistas, también es mencionado en su mayoría por las mujeres. Estas apelan a que existe una gran sensación de inseguridad ocasionada en gran parte por el riesgo de tener un

accidente en el tránsito (en el que pueden perder la vida) y por la posibilidad de que sean robadas o agredidas.

“(...) o sea no sé, yo a mí después que me asaltaron, yo tuve un asalto, lo único que me cuidó, entonces ando con las puertas cerradas, con las ventanillas arriba, porque claro acá estás muy expuesto (...)” (Taxista mujer 3).

Aquí es importante introducir a Falú (2009) ya que se constata cómo hombres y mujeres toman distintas reacciones ante la sensación de miedo, afectando en mayor medida a estas últimas y generando que lleven a cabo distintas estrategias que les permitan evitar posibles situaciones de riesgo. Cabe destacar que las mujeres están realmente expuestas a la violencia en la ciudad, la cual está relacionada con la que sufren en el ámbito privado. Es así que las mujeres sufren distintos tipos de violencia, que son invisibilizadas al ser sufridas únicamente por mujeres y algunas incluso no tener forma legal que permita penalizarlas.

Por último, es de suma importancia resaltar uno de los aspectos más indicados por las entrevistadas que refiere a una problemática asociada a su ingreso al sector. Se trata de que estas no tienen baños a los que acudir en su horario de trabajo. Estas explican que esta situación para los hombres, que son la mayoría, no significa un problema, sin embargo, con el ingreso de mujeres no se ha buscado una solución. Tal es la inadecuación, que una de las taxistas cuenta que en los talleres mecánicos no existen baños para mujeres. De esta forma, las taximetristas deben tomar distintas estrategias; algunas de ellas acuden a los baños de los shoppings, otras pasan por su casa, otras acuerdan con alguna persona de estaciones de servicio, entre otras.

“Claro, porque primero que no hay un... lugares, vos si tenés necesidad de ir a un baño y andás cerca de un bar, bajás y tenés que consumir, viste. De lo contrario tenés que venir acá que hay baños públicos, maneja te como puedas, campito viste lo que sea. Pero el hombre tiene otra... se para atrás de un árbol y ya está viste, es distinto en eso.” (Taxista mujer 10).

Lo anterior demuestra que a pesar de la incorporación de mujeres en el ámbito del taxi, no se ha buscado una solución a esta problemática debido a que prevalece la identidad masculina dentro del sector que invisibiliza dicha incorporación y mantiene pautas y formas de operar que se ajustan a las necesidades de los hombres. A su vez, se puede decir que el ingreso de las mujeres no ha generado una problematización sobre las condiciones laborales de los hombres, las cuales tampoco son favorables para ellos en

este aspecto ya que tampoco cuentan con servicio sanitario en la mayoría de la jornada laboral.

A continuación se analizarán las cualidades que los/as taximetristas consideran que todo taximetrista debe tener. Esta dimensión de análisis está enfocada en entender cuál es el prototipo de buen trabajador (en caso de que exista) de manera de poder saber qué cuestiones forman parte de su deber ser. Uno de los aspectos que llama la atención sobre esta dimensión es que las respuestas son distintas para hombres y mujeres. La única cualidad que se repite para ambos sexos es el ser respetuoso y amable con los pasajeros (y también vinculada a esta tener paciencia con los mismos).

“Este... ser educado, al trabajar con público creo que debería ser educado (...)” (Taxista hombre 6).

“Y... si me decís los pilares que debería tener un taxista obviamente que es la buena educación, la amabilidad al tratar al público” (Taxista mujer 3).

Este aspecto se vincula con la configuración de la identidad a partir del relacionamiento con el otro y la imagen que desea proyectar hacia ese otro. Las cualidades y actitudes que deben poseer y emplear en su trabajo están vinculadas a su forma de presentarse frente a los clientes, dando lugar a que éstas configuren su propia labor. Así, la “buena educación” para los entrevistados hace referencia a la amabilidad y el respeto, valores muy asociados a la construcción de la imagen hacia un “otro” o un “público” ya que son los que permiten el buen trato con los mismos.

Para el caso de los hombres la principal cualidad que se remarca es conducir bien.

“¿Qué cualidades? Y primero ser buen conductor, esa sería una de las cualidades que debería tener un taxista, fundamental” (Taxista hombre 6).

En el caso de las mujeres, estas destacan que para ser taxista debe haber gusto por manejar. Si bien esto no se trata de una cualidad personal, las mismas explican que sólo con el gusto por la tarea es posible hacerla bien, como por ejemplo se es más amable.

“(...) para mí, el buen taximetrista debería gustarle manejar ¿por qué? Porque si te gusta manejar tenés el 80% del trabajo solucionado y tener el 80 % del trabajo solucionado implica que vos estás de mejor humor y si vos estás de mejor humor tratás mejor al que se sube (...)” (Taxista mujer 5).

Habiendo explicado lo anterior, se puede entender que los ideales respecto a su profesión también están marcados por pautas de género. Por un lado los hombres

destacan uno de los aspectos más relacionados a lo masculino, como es la conducción, “manejar bien” forma parte de un ideal que suele ser interiorizado por hombres, lo que en parte explica por qué los hombres han predominado en el sector del taxi. Por otro lado, las mujeres aluden a la importancia de sentirse bien en la tarea, es decir, apelan a los sentimientos y la repercusión de los mismos en el trabajo, por lo cual también aluden a las construcciones sociales de su género.

Pasando a abordar la visión que los/as taximetristas consideran que “los otros” (pasajeros, sociedad en general) tienen sobre ellos, lo primero que es importante remarcar es que el contacto con los pasajeros fue altamente mencionado a pesar de no haber sido preguntado directamente. Con esto, se pudo observar que dicho contacto es fundamental para el trabajo de los/as taximetristas ya que constituye una de las actividades principales dentro del mismo. La visión de hombres y mujeres taximetristas fue distinta, pero cabe resaltar un aspecto en común que consiste en el alto contenido de género de sus afirmaciones, lo cual significa que la forma de trabajar es distinguida fuertemente entre hombres y mujeres y esto es tenido en cuenta por los entrevistados.

En primer lugar, en cuanto a la visión de los hombres sobre este tema, no se puede decir que exista una idea común, esto se debe a que refieren principalmente a la diferencia de trato hacia mujeres y hombres. En general se tiende a percibir que para el pasajero no es igual que lo lleve una mujer a que lo lleve un hombre. Los taximetristas hombres remarcan algunas diferencias como que los pasajeros son más condescendientes con las mujeres o que tienen un trato más delicado con las mismas. Al mismo tiempo, hablan de la discriminación que tienden a hacer con ellas, el maltrato o la seducción que existe por parte de los pasajeros de sexo masculino. De esta forma, a partir de estas diferencias de trato, se observa una percepción de la mujer taximetrista en un rol análogo al que tiene en la sociedad en general, siendo vista como un ser frágil al que en muchos casos debe tratarse con compasión o en otros con abuso. Uno de los aspectos llamativos respecto al discurso de los hombres fue el énfasis en el trato hacia las mujeres, no habiendo demasiadas alusiones al trato que tienen los pasajeros con ellos mismos.

“No, muchas veces se abusan, la gran mayoría de las veces, como tenés las personas que la tratan más delicadito, vamos a decir ¿no?, pero la gran mayoría de las veces las prepotean o les hablan mal sabiendo que no se pueden defender tanto por decirlo de alguna manera.” (Taxista hombre 7).

Por otra parte, las mujeres sí tienen un discurso unánime respecto a la visión que los pasajeros tienen de ellas. Todas ellas expresan la situación de sorpresa que tienen los pasajeros al subirse al taxi y ver que hay una mujer conduciendo. Además, destacan que estos se lo hacen notar aludiendo a que son mejores conductoras y se sienten más tranquilos con éstas. Es importante recalcar es que ellas no perciben el abuso manifestado por sus compañeros varones por parte de los pasajeros hacia ellas.

Otro de los puntos a destacar es que este buen concepto se da en contraposición a la visión del hombre taximetrista, la cual coincide con la imagen general de los/as taximetristas, por lo cual se puede afirmar que esta última está construida a partir de la imagen del hombre, sin ser la mujer incluida dentro de ésta. A su vez, el buen criterio que se les asigna a las mujeres puede ser uno de los aspectos que las distinguen del resto y refuerzan su identidad como mujeres taximetristas.

“Sí, sí, te ven diferente, por lo que yo te decía hoy, llevás un viaje y te dicen “ay, que suerte, una mujer” ¿por qué? Porque les damos otra seguridad, otra tranquilidad, además que el clima es distinto, el clima cuando va manejando una mujer es distinto, porque suben al taxi y se ponen a conversar, en mi horario viste...no te digo la mayoría, pero un gran porcentaje son mujeres que toman taxi, yo trabajo hasta las 3 de la mañana y la gente va con otro... con otra confianza, inclusive los hombres te dicen ¿eh? “ay, que suerte, porque el otro día me llevó un colega suyo que iba como loco” y las caras de culo por ejemplo, la mala onda, eso te lo recalca continuamente la gente” (Taxista mujer 4).

Aquí es relevante destacar que existe un estereotipo sobre la forma de manejar y de relacionarse de las mujeres. Dicho estereotipo es reproducido tanto por los pasajeros como por ellas mismas y provoca que estas construyan esta imagen sobre sí mismas más allá de que realmente sea así. A su vez, esto le genera ventajas para desempeñarse en este trabajo ya que le permite tener un buen trato con sus pasajeros y sentirse a gusto desempeñando la tarea. Además, se puede ver que existe coincidencia entre la visión de los pasajeros y cómo consideran ellas mismas que las mujeres manejan; de esta manera se puede inferir que la reiteración constante de estos aspectos por los pasajeros hacia ellas, puede ser uno de los motivos que llevan a reforzar este mismo concepto en su propia concepción.

Al mismo tiempo que ocurre esta situación en la cual los pasajeros recalcan el estar a gusto con las mujeres, también realizan una serie de preguntas a la mujer.

“Ehh, se te suben al taxi y dicen “¡ah, una mujer!” entonces empiezan siempre con las mismas preguntas, además que son así, este... son sistemáticas, te preguntan “¿y no tenés miedo?” primero. “¿Y te animás a manejar sólo? ¿Y trabajás de noche?” a veces te preguntan eso y son las 12 de la noche, la una de la mañana. Sí, yo hablo con otras compañeras y preguntan exactamente lo mismo ¿viste? después por ejemplo, me han preguntado si tengo familia “¿Y tenés familia?” Y yo les digo, sí, soy casi normal le digo. Y después me preguntan “¿tu marido te deja?” Sí, entonces le digo, si no me dejara es lo mismo, yo no... seguro, ya a esta altura, ya hemos evolucionado bastante ¿no? como para pedir permiso antes de hacer esas cosas. Este... ya te digo, y todas esas preguntas son de mujeres. Muy difícil que un hombre te vaya a llamar la atención o te pregunte, viste, algo a parte de... yo que sé, te puede preguntar cuántas horas hacés o si hace mucho que trabajás en el taxi, pero nada más. Pero las mujeres te preguntan las cosas más tontas, sí y más discriminativas.” (Taxista mujer 4).

Este tipo de preguntas forman parte de un estereotipo en el que la mujer es un ser vulnerable y dependiente, y por lo tanto, al ser vista en un rol distinto al tradicional y que conlleva una serie de condiciones que pueden atentar contra su seguridad, se desatan una serie de preguntas que van en relación a cómo sobrellevar esas aparentes dificultades. Esta clase de estereotipo podría tratarse de una de las causas que impiden un mayor ingreso de mujeres a este sector, ya que pueden haber muchas que más allá de las capacidades reales que tengan para integrarse a la profesión, se sientan condicionadas por los miedos expresados a las entrevistadas.

Uno de los aspectos a recalcar es que las taximetistas no se sienten reflejadas en este estereotipo, por lo cual es posible afirmar que si bien sienten como propia la cualidad en el manejo de la prudencia y la tranquilidad, no tienen incorporado que las condicionantes externas puedan provocarles miedo o imposibilidad de sobrellevar una vida familiar; se puede deducir que el haber entrado a este sector y haber sobrepasado una serie de barreras, hizo posible que éstas adquieran nuevas percepciones sobre el trabajo, pudiendo sobrellevar distintas dificultades como el miedo.

Si bien fueron la minoría, algunas taximetristas contaron haber pasado por experiencias en las que las personas (tanto hombres como mujeres) no quisieron subirse al taxi al ver que quien manejaba era una mujer. Estos casos demuestran que todavía existen personas que tienen tan incorporado el estereotipo de que la mujer no está capacitada para manejar, y tienen tan incorporado de que quien maneja debe ser el hombre, que no son capaces de arriesgarse a esa situación considerada “inusual”. Este tipo de casos son los

que mantienen los estereotipos y a su vez los que refuerzan las diferenciaciones entre mujeres y hombres taximetristas.

Relaciones de género

Se pasará a abordar la dimensión referida a las relaciones sociales de género. Para abordarla se tendrán en cuenta las percepciones de los entrevistados acerca de la inserción de la mujer en el sector, la interacción entre taximetristas hombres y mujeres, los estereotipos de género que son posibles de identificar y la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres.

En primer lugar, se analizará cómo perciben los entrevistados que las mujeres se desempeñan laboralmente. Así, se encuentran dos tipos de respuesta que son de carácter opuesto y que se diferencian según sean hombres o mujeres en la mayoría de los casos. El primer tipo de respuesta tiene una valoración negativa y es expresada en mayor medida por hombres. Ésta hace alusión a que si bien las mujeres pueden manejar sin problemas, éstas no son capaces de lidiar con los distintos tipos de situaciones que se viven en el taxi; llevar borrachos, tratar con distintos tipos de público, entre otros.

“Y que... el tato con el público muchas veces hay público que es difícil ¿no? y hay momento que vas a lugares difíciles, yo qué sé horas bravas, eso... que el hombre está más adecuado, que no están tan acostumbradas, digo con el tiempo se van a acostumbrar.” (Taxista hombre 7).

Así, se visualiza que aspectos como el público, las zonas o los horarios son percibidos como condicionantes para el desempeño de las mujeres en el taxi. Detrás de esta visión se puede identificar que las mujeres son vistas como indefensas e incapaces de sobrellevar una situación peligrosa o incómoda. Es posible identificar el concepto de violencia simbólica de Bourdieu (2000) debido a que las características que son asignadas a las mujeres están objetivadas de acuerdo a una relación de dominación que pone a la mujer en un estatus inferior al del hombre. No es menos significativo que esto haya sido expresado únicamente por hombres, quienes al ser los que han desarrollado la tarea desde hace más tiempo, consideran que son ellos los únicos capaces de resolver ese tipo de situaciones. Además, se mantienen las ideas asociadas a la división sexual del trabajo, considerando que los distintos factores de peligro como las zonas de la

ciudad más inseguras y las horas nocturnas son generalmente sobrellevados por hombres, lo cual se debe a una asociación de estos con el ámbito público, no así por las mujeres que se asocian al ámbito privado y a un ser que debe ser protegido. Es así que algunos casos expresan que las mujeres para poder sobrellevar estas situaciones deben hacerse “varoniles”, es decir, tener una actitud confrontativa, por lo tanto estos consideran que este tipo de actitudes son propias de los hombres, teniendo estas entonces que realizar una “transformación”. Es importante destacar que las mujeres no mencionan los aspectos anteriores, por lo cual no se perciben de la misma forma que los hombres a éstas. Como se verá más adelante, las mujeres sí son capaces de lidiar con estas situaciones pero lo hacen de distinta forma, que tienen que ver principalmente con un mayor grado de precaución, un trato más amable con los pasajeros, entre otras.

Por otro lado, existe otra visión acerca del desempeño de las mujeres en el ámbito del taxi, esta visión es expresada en su mayoría por mujeres y tiene que ver con que estas se desempeñan mejor que los hombres al ser más trabajadoras, cuidadosas, educadas, etc.

“Capaz que nosotras somos un poco... lo que sí veo es que nosotras capaz somos un poco más precavidas o me pasa a mí o yo soy más precavida, yo cae la noche, tranquilé las puertas, como te decía, si vas para lugares feos yo voy a todos lados, les hablo bien, es más, muchas veces he visto que... yo le comentaba ayer a alguien, yo creo que muchas veces subieron a robarme y creo que les di lástima o como los traté bien no me robaron ((risas)), porque además eso, vos adquirís determinada... adquirís a veces un 6° sentido, ¿entendés? cuando vos/ me ha pasado de decir “pah” voy para algún lugar feo con algún gurí medio ¿viste? medio raro, qué sé yo y les empiezo a hablar y después como ta, “bueno no, señora, ta déjeme acá” o se, a lo sumo he llegado, se han bajado corriendo y no me pagan, pero robarme, a mí no me ha pasado.” (Taxista mujer 6).

Se puede ver en los testimonios de las taximetristas que éstas no sólo son capaces de lidiar con las situaciones a las que se hacía referencia anteriormente sino que además se adjudican a ellas mismas una serie de cualidades que consideran que las hacen más capaces para desarrollar la tarea. Sin embargo, estas cualidades no tienen que ver con la capacidad de enfrentamiento que expresaban los hombres (aquella que veían como “varonil”) sino que son también cualidades asociadas a una construcción social de género. Para las mujeres, estas cualidades son tomadas de forma positiva ya que les permiten desempeñarse de forma adecuada en el empleo mientras que los hombres las perciben negativamente ya que consideran que no les permiten resolver distintas

situaciones. Esto se ve reafirmado por uno de los aspectos a los que refiere la cita anterior, cuando dice que cuando creía que iba a ser robada, no lo fue ya que cree haber dado lástima al pasajero. Esto demuestra que a partir de las construcciones sociales de género configuran una estrategia que les permite resolver distintas situaciones exitosamente.

A continuación, se procederá a analizar si se reproducen estereotipos de género y de qué forma se manifiestan. Respecto a cómo maneja la mujer, en la mayoría de los casos se respondió que ésta lo hace bien, aludiendo a que en eso no hay diferencia entre hombres y mujeres y remarcando que son buenas conductoras. Aquí se podría decir que los estereotipos de género no se manifiestan, sin embargo, al profundizar en las razones por las cuales lo entienden así, se ve que ocurre algo similar a lo que se venía analizando anteriormente. Para el caso de las mujeres taximetristas, casi todas las entrevistadas afirmaron que son buenas conductoras, más aún, algunas de ellas expresaron hacerlo mejor que los hombres. Cuando expresaron sus razones respecto a tal afirmación, la mayoría de ellas hace referencia nuevamente a ser cuidadosas, tranquilas, etc. Además, algunas de éstas resaltan tener mayor intuición y responsabilidad que los hombres al poseer un “instinto maternal” que estos no poseen. Por el otro lado, los hombres son descritos como más veloces, arriesgados e infantiles. Un aspecto que expresó una de las entrevistadas, es que la empresa aseguradora de taxis hace un 5% de descuento a las mujeres en la póliza del seguro, lo cual se debe a que se demostró estadísticamente que tienen menos accidentes pero a su vez también reafirma esos estereotipos.²

“También, eso pasa, yo creo que es porque no le dieron la oportunidad a la mujer de agarrar el volante y tener experiencia, nada más porque la mujer que tiene experiencia de horas como el hombre maneja igual o mejor, es así y lo he visto yo con mis propios... somos más prudentes, no sé si es porque somos mujeres y somos madres que tenés ese instinto que tenés como que... yo lo veo ¿no? de que reaccionás más rápido ¿entendés?” (Taxista mujer 8).

Es posible ver, entonces, que si bien se considera que las mujeres manejan tan bien como los hombres (o mejor), se distinguen dos maneras de conducir dependiendo de ser hombre o mujer. Con esto se puede ver claramente que para la mujer el rol del cuidado e incluso el de madre sigue estando presente en las entrevistadas a tal punto de influir en

² Los datos de siniestralidad de la UNASEV del primer semestre de 2016 demuestran que los conductores que resultaron lesionados en siniestros de tránsito fueron 72,6% hombres y 27,4% mujeres.

las cualidades para conducir. En este caso se observa que a pesar de que las mujeres lleven a cabo la misma tarea que los hombres, la forma de hacerlo se asocia al rol que le es asignado en el ámbito privado. Las taximetristas se perciben a sí mismas a partir de este tipo de características como el cuidado o el rol de madres que, a su vez, lo toman como parte de su “instinto”, personalidad o como parte del “ser mujer”.

Por otra parte, al referirse a la forma de conducir de los hombres suele haber una relación con la idea de masculinidad, del tal forma que los cuidados a los que se vincula a las mujeres no son tomados en cuenta para los hombres. A su vez, esta masculinidad los coloca en una condición superior y los hace considerar que conducen de forma más arriesgada y son capaces de hacer todo tipo de maniobras. Esto se relaciona con uno de los imaginarios que configuran las prácticas asociadas a la masculinidad hegemónica, que incluye a la toma riesgos y la valentía.

Cabe resaltar el caso de dos entrevistadas que remarcaron que existe una diferencia en la forma de conducción entre la mujer taximetrista y la mujer que conduce de forma amateur, no habiéndose resaltado esta misma diferencia para referirse a los hombres. Se puede distinguir un estereotipo basado en que la mujer maneja bien siempre que lo haga profesionalmente, de tal forma que para conducir éstas deben formarse ya que deben adquirir un saber que no es natural. Por el contrario, tal formación no se considera necesaria para los varones; se considera que manejan bien por el hecho de ser varones, la conducción se toma como un saber natural. Aquí nuevamente se vuelven a establecer las dos formas de conducir diferenciadas entre hombres y mujeres.

Cabe destacar que muchos de los hombres señalaron que las mujeres no tenían diferencia con los hombres para conducir. Sin embargo, la mayoría de quienes opinaron lo contrario fueron hombres, quienes expresaron diversas razones como ser miedosas, dudar mucho frente a sus acciones en el tránsito, pensar en otra cosa mientras se está manejando, etc.

“Tienen toda la razón del mundo ((risas)) (...) Hay muy pocos casos pero sí. O sea, si vos te ponés a sacar cuenta de la cantidad de tipos que manejan y la cantidad de mujeres, son más en proporción las mujeres (...) el principal problema que tienen las mujeres es duda, y pensar que tienen que cocinar cuando están manejando ((risas)) pasa, pasa y vos las ves muy distraídas, digo todo, en la calle ves boludeces de todos los colores ¿no? ir hablando por celular, pintándose las uñas, pintándose los ojos, los labios, lo ves todos los días.” (Taxista hombre 7).

Se puede visualizar que para algunos hombres persiste un estereotipo de mujer, la cual no está capacitada para resolver de la mejor manera algunas situaciones debido a que sigue teniendo presentes algunas características “femeninas” que no le permiten hacerlo. Los sistemas de género se reproducen ya que por parte de los hombres se construye una categoría rígida para describir a las mujeres que las coloca como inseguras y en un permanente cuidado de la estética que determina su forma de manejar.

Continuando con los estereotipos de género, se observa que en general los entrevistados no perciben que haya aspectos de la profesión que puedan ser considerados masculinos, entienden que es una tarea que puede ser realizada por hombres y mujeres sin diferenciación. Además, se ve que esto se percibe tanto en hombres como en mujeres lo que lo hace aún más propicio para que no se produzcan diferencias entre estos al momento de trabajar.

“No, no, no, no. Considero que es un trabajo que lo puede hacer una mujer o un hombre, va en gustos eso, yo ya te digo, hoy en día hay muchas compañeras en el taxi, digo, y las veo trabajar sin problema, no es un trabajo masculino.” (Taxista hombre 5).

Existen opiniones de los entrevistados de ambos sexos que asignan tareas como cambiar una rueda o la mecánica del coche como tareas masculinas, aunque cabe aclarar que se dan en menor medida que el anterior. A su vez, se distinguen algunos matices dentro de los casos en los que no se distinguen las tareas entre femeninas o masculinas, esto se debe a que dejan la parte de la mecánica por fuera de las tareas del taxi. Por ejemplo, los casos de las taximetristas que sostienen poder hacer el trabajo porque en realidad la parte de mecánica no la tienen que realizar ellas. Entonces, si bien trabajar en el taxi no se considera masculino, esto es posible restringiéndolo algunas tareas.

“No no no para nada, cualquier mujer puede desempeñar esa tarea perfectamente, cualquier mujer lo puede hacer, no. Cambiar una rueda, detectar un ruido, llevarlo al mecánico, en definitiva es el mecánico y el electricista los que van a reparar” (Taxista mujer 11).

Otro de los aspectos resaltados tanto por hombres como mujeres taximetristas, fue la tendencia de los hombres (tanto taxistas como pasajeros) de seducir, “tirarle el lance” o “cargar” a las mujeres taximetristas. Estas situaciones no sólo fueron contadas a partir de las experiencias de las propias mujeres sino que fueron resaltadas por algunos hombres aludiendo a la desprotección de las mismas frente a esta situación. Frente a esto, es posible afirmar que las taximetristas están constantemente frente a situaciones

de acoso sexual laboral y callejero³. En ambos casos, se trata de conductas de connotación sexual realizadas de forma unidireccional que provocan malestar o intimidación en quien la recibe. La diferencia entre ambas es que el primer tipo de acoso se da por parte de integrantes del propio ámbito laboral que pueden implicar amenazas o condiciones sobre el empleo, por otra parte, el segundo tipo lo realizan personas desconocidas que se encuentran en un espacio público o semipúblico, pudiendo considerar al taxi como un espacio semipúblico al ser un espacio cerrado pero que forma parte del transporte público. Teniendo esto en cuenta, se constata que las mujeres están realizando su tarea con una constante sensación de malestar. A su vez, es importante destacar que estas situaciones son naturalizadas por los/as taximetrístas, quitándole la importancia que tiene y que es necesaria para que se tomen medidas al respecto. Otro punto a destacar es que ninguna de las organizaciones involucradas mencionó esta temática como problemática a resolver.

Es importante destacar que en Uruguay existe la ley 18.561 de acoso sexual laboral desde 2009. Esta ley sirve para hacer frente a este tipo de situaciones y debe ser tenida en cuenta por las organizaciones vinculadas al sector del taxi para tomar medidas al respecto y para visibilizar un problema que hasta el momento no han asumido que existe. Asimismo, vale aclarar que en cuanto al acoso sexual callejero aún no existe una ley que penalice al mismo o ampare a las víctimas, sin embargo, sería interesante que las organizaciones también sean conscientes de esta problemática ya que pueden contribuir tanto a tomar medidas frente a estos casos como también a mostrar que el taxi es uno de los ámbitos en los que se produce y contribuir a su eliminación.

“Porque tratan de cargarte, como hacen todos ((habla riéndose)), y más que los taxistas hombres tienen la fama de que son todos mujeriegos y pueden... ¿Me entendés?” (Taxista mujer 1).

“(...) ahora las taximetrístas es como que se corre viste esa, ese rumor, de que son fáciles viste, esas cosas, pero eso es una cosa con las que tienen que lidiar ustedes, bueno, vos sos mujer lo sabés a diario, vas por la calle te dicen cualquier cosa, digo, es así, pero, entonces yo calculo que cuando se suben, me han contado algunas no es que... se suben y me han contado, los pasajeros...algunos no les dirán nada, pero hay

³ Se consultaron las definiciones e información sobre acoso sexual callejero en la página web del Observatorio Contra el Acoso Callejero de Chile <http://www.ocacchile.org/que-es/> y sobre acoso sexual laboral en la página del Centro de Información Oficial IMPO <http://www.impo.com.uy/acososexual/>

otros que enseguida tratan de agarrar conversación porque dicen... (...)” (Taxista hombre 2).

Siguiendo con el análisis, uno de los aspectos que se señaló reiteradas veces tanto por hombres como por mujeres se trató de comentarios vinculados a la “transformación” que pueden tener las mujeres al entrar a este ámbito laboral, la cual refiere a pasar a tener rasgos considerados “masculinos”, teniendo para éste un modelo de masculinidad de hombre prepotente, desprolijo, etc. Se observa la afirmación de la masculinidad hegemónica al determinar cierto tipo de prácticas como propias de los varones y considerando que cuando las mujeres adoptan las mismas están adoptando su identidad. Los hombres expresaron que muchas mujeres se hacían muy “masculinas”, o que éstas “aprenden todo lo malo” de los hombres lo cual lo ven como una forma de poder mantenerse en el empleo. Por el otro lado, las mujeres explican que muchos pasajeros les hacen notar que estas son “femeninas” a pesar de haber ingresado a este empleo, para lo cual ellas argumentan que eso no es razón para que tengan un cambio de ese tipo, pero que denota por parte de los pasajeros la idea de que sería “normal” que se diera este cambio. Una de ellas agrega que tampoco “queda bien” que una mujer se comporte de la forma “tachera” (como se explicó, este término es utilizado para referirse a los taxistas pícaros y aprovechadores).

“(...) porque hay muchas también, yo he conocido muchas mujeres y hay algunas que enseguida aprenden todo lo malo, aprenden todo lo malo (...) Y...lo malo! Aprenden a tratarte mal, aprenden a... se hacen si...viste que... (...) Exacto. Empiezan a hacer las paradas, tratan de ser más parecido a los hombres porque se piensan que así van a estar mejor, pero... y he conocido algunas que no, que al revés, tratan de no, de no mezclarse con el ambiente para seguir haciendo su trabajo lo mejor posible, y está bien” (Taxista hombre 4).

“No, yo, sigo siendo femenina ((risas)), de masculino no tengo nada, y me arreglo como cualquier otra mujer, trato de estar prolija, de ser...de tener... de estar bien, decorosamente vestida, y de masculino no tengo nada” (Taxista mujer 2).

De esta forma, se observa que existe la noción (tanto en taximetristas como en el público) de que trabajar en el taxi implica determinada identidad de género que en este caso es la “masculina”. Para ambos sexos, los taximetristas refuerzan sus propias identidades de género, habiendo aspectos que se consideran más “masculinos” y otros más “femeninos” y colocándose hombres y mujeres en cada una de estas de acuerdo a

las pautas preestablecidas. Existe por lo tanto la creencia de que realizar un trabajo de este tipo puede provocar un cambio en estas identidades; habiendo por parte de ambos una resistencia a este cambio, los hombres consideran que no es bueno ver a la mujer comportándose de acuerdo a las prácticas masculinas y las mujeres reafirman su “feminidad” tomándolo como una virtud. La razón por la cual se da esta reafirmación de los roles de género responde al mandato que exige su mantenimiento, así, tal como lo plantea Villalobos (2007) al estudiar el caso militar, en organizaciones masculinizadas las mujeres se identifican con las prácticas femeninas al mismo tiempo que los hombres consideran apropiado que las mujeres “no pierdan su feminidad”. De tal forma, esto trae aparejado la creencia de que existen prácticas masculinas y femeninas diferenciadas así como también, que la predominancia de una de éstas puede llevar a su adopción. De hecho pueden darse algunos casos en que esto ocurra, esto es contado por algunos entrevistados sobre algunas mujeres, y puede deberse a que no existen modelos femeninos de taximetristas y entonces traten de imitar el parámetro predominante para poder incorporarse.

A continuación, se abordará cómo se da la interacción en el ámbito laboral entre hombres y mujeres taximetristas. A partir de lo obtenido, fue posible observar que hay opiniones divididas en cuanto a este tema, que se dan más allá del sexo del entrevistado. Además, en general se relatan buenas y malas experiencias por parte del mismo sujeto, lo que lo hace más complejo al momento de entender de qué forma se da la interacción. En primera instancia, vale decir que es un ámbito laboral muy heterogéneo, es decir, se compone por sujetos de diversas características y a su vez se dan instancias de interacción muy diferentes entre sí. Por lo tanto, si bien tiene características propias, en ocasiones no es posible generar delimitaciones claras.

Por un lado hay una visión positiva, la cual hace referencia a que existe integración entre ambas partes. Esta visión positiva, a su vez, tiene una variante si se observa de acuerdo al sexo de los entrevistados, ya que si bien en ambos casos se hace referencia a un buen vínculo, los hombres sólo hacen referencia al buen trato entre ambos, mientras que las mujeres remarcan que los hombres tienen una actitud de protección hacia ellas, lo cual implica ayudarlas a solucionar algo (como cambiar una rueda), auxiliarlas en situaciones de peligro, entre otros. Aquí se puede inferir que cuando la interacción es considerada positivamente, implica que el hombre asuma el rol tradicional de protección.

“No, es bárbaro, yo la verdad no me puedo quejar, muy bien. Son bárbaros, mirá, cuando yo era nueva por ejemplo, si iba a algún barrio complicado enseguida había uno que aunque no me conociera ¿viste? me veía, por ejemplo en Casabó y te veían y paraban y esperaban a que me pagaran y después se iban y yo ni sabía quién era por ejemplo, pero aparte ellos te ven tan vulnerable se ve y ellos como que te quieren proteger, eso me pasó a mi digo, excelentes compañeros la mayoría, si me iba con un pasaje de ahí de la base ¿viste? por ejemplo, y veían que me iba para algún lugar bravo, llamaban a la radio que me llamaran a mí para saber a dónde iba, siempre había un control por la radio que... y nada, eso es importante que, me sentía protegida y eso fue lo que me dio seguridad (...).” (Taxista mujer 8).

Así, se observa que el trato entre ambos no es de igual a igual, la mujer que se inserta en este ámbito, es considerada con la necesidad de cuidados adicionales a los del hombre. Este hecho, es tomado positivamente por parte de las taximetristas, ya que tal como se ve en el ejemplo citado, eso les da seguridad a sí mismas, lo cual significa que estas se perciben a sí mismas de la misma forma que los hombres a ellas. De esta forma, puede darse un cuestionamiento desde la perspectiva de las nuevas masculinidades debido a que la problemática de la inseguridad puede afectar tanto a las mujeres como a los hombres. Una de las maneras de hacerlo equitativamente podría ser considerar el acompañamiento entre taxistas de ambos sexos y no sólo la protección a mujeres.

Otra de las opiniones expresadas por parte de hombres y mujeres es que las mujeres están aisladas, lo cual alude a que estas no concurren a las paradas o esquinas a conversar con los compañeros. Esto se puede dar por dos motivos principales: a) que sean maltratadas o echadas del lugar en donde un grupo de hombres está reunido b) que estas prefieran utilizar el tiempo que no se trabaja para estar en su casa, ya sea para pasar más tiempo con la familia como para realizar tareas relacionadas al hogar.

“Ah sí, en cuanto a los hombres, en general las mujeres no hacemos parada. O sea, yo tengo una parada que es la de La Española, que me costó muchísimo porque me echaron no sé cuántas veces y... en realidad yo me lo tomo más como chiste de repente, entonces con un poco de cintura...” (Taxista mujer 3)

(...) los hombres, de repente los hombres se juntan a conversar, a tomar mate, a esto... las mujeres, (...) Como que es más complicado y yo qué sé, estamos todas de repente... es diferente que nosotras, salimos, yo tengo tres hijos, salgo a la calle, salgo a trabajar, a hacer la plata y a venirme, no salgo a tomar mate, ni a parar, ni...” (Taxista mujer 7)

A partir de lo anterior, es posible afirmar que en algunas ocasiones el vínculo entre hombres y mujeres es muy escaso. Las dos causas anteriores tienen fundamento en diferencias pautadas por cuestiones de género. La primera de estas, respecto a la imposibilidad de ingreso de las mujeres a ámbitos compuestos por hombres, tiene que ver con la construcción de una identidad por parte de los hombres que se encuentran en esos ámbitos, que está basada en la construcción social de la masculinidad. Así, en casos como estos, el ingreso de la mujer significa el ingreso de nuevos códigos o significados que a los hombres no les interesa integrar ni tampoco sacrificar la pérdida de los propios al sustentar un tipo de sociabilidad ya instaurado en las paradas. Esta situación lleva a que estos demuestren actitudes agresivas hacia ellas que se pueden expresar en distintos grados, como por ejemplo despreciarla, sostener que ese es su territorio o directamente echarlas. Otra de las actitudes tomadas por los hombres es (nuevamente) acosarlas, lo que también genera malestar en la mujer y a su vez la misma consecuencia de aislamiento. Esto también genera consecuencias negativas para el trabajo de las mujeres ya que quedar por fuera de los espacios de sociabilidad puede implicar dificultades para ascender, para acceder a recursos de información o para acceder a otro tipo de beneficios dentro de su sector laboral.

El segundo caso, referido a no interactuar con sus compañeros, tiene que ver con la preferencia (y la obligación) de la mujer por pasar tiempo en el hogar. Es posible entender que esta situación se enmarca en la distribución del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres, siendo estas últimas las encargadas en mayor parte de realizar este último, provocando así que deban priorizar esta actividad antes que tener tiempo de recreación u ocio con compañeros de trabajo. Este aspecto es naturalizado por los/as taximetristas debido a que se lo considera como una diferenciación que es intrínseca a los sexos y, a su vez, no se problematiza el hecho de que las mujeres deban adaptar sus horarios laborales de acuerdo a los tiempos del hogar. De esta forma, las mujeres tienden a “economizar” su tiempo debido a que deben disponerlo para más actividades y lo cual se ve claramente al referirse a estar con sus compañeros en las paradas como una “pérdida de tiempo”.

Otro de los puntos a analizar respecto a este aspecto es que la identidad de las mujeres taximetristas está moldeada por el rol que cumplen por fuera del taxi, que en la mayoría de los casos es de ama de casa. Éste en gran medida contribuye en cómo se posicionan estas en el trabajo y asimismo cómo se relacionan con sus compañeros.

Habiendo analizado el aspecto de la interacción entre hombres y mujeres, y más allá de las variantes, se constata que las identidades de género continúan estando diferenciadas debido a que el vínculo entre taximetristas de ambos sexos no se da de igual a igual. Esto significa que en algunos casos existe integración pero ésta está basada principalmente en relaciones de subordinación hacia la mujer, siendo ésta vista como frágil o vulnerable. En el resto de los casos la mujer está aislada de los grupos mayoritarios conformados por hombres, lo cual tiene que ver o con el rechazo del ingreso de las mismas o con su imposibilidad de acudir ya que deben economizar su tiempo para poder conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado.

Por último, se abordarán las percepciones sobre el trabajo remunerado y no remunerado. Esto es necesario para entender si intercede de alguna manera en las condiciones de trabajo de los/as taximetristas así como en su desempeño.

A partir de lo recabado, se observa que mayoritariamente los entrevistados expresan que para la mujer es más difícil trabajar en el taxi debido a que por un lado debe realizar (en gran parte de los casos) una jornada de 12 horas, pero a su vez ésta es la que se encarga en mayor medida de las tareas del hogar y los hijos. Este panorama deja en evidencia que la división sexual del trabajo continúa estando muy presente, haciendo que se mantengan una serie de valores que adjudican a los hombres la prevalencia en el ámbito público y la mujer en el privado. De esta manera, al momento en que la mujer se inserta en un ámbito como el del taxi (el que entre otras cosas tiene una jornada extensa), aun se le siguen demandando socialmente una fuerte presencia en el ámbito privado, lo cual implica entonces una carga muy fuerte para ésta.

“Y las mujeres, la verdad que tenemos que venir a la casa y seguir con la tarea, no nos acostamos a dormir a veces, a mí me ha pasado sí de que cuando llego estoy fundida y quiero dormir y mi hija de 10 años pobre, que tiene ahora, ni existo para ella ¿no? tenés que ir arreglando un poco los horarios para poder estar y hacer tus cosas y mantenés la casa y los fines de semana por suerte yo ahora los tengo/descanso, digo, que no pasa siempre, este... aprovecho a hacer las tareas más complicadas pero no es fácil ser una mujer porque el hombre normal, antiguamente era así y sigue siendo así, trabaja, se acuesta a dormir, come, digo bien a lo de antes, la mujer se quedaba en la casa, le hacía la comida y ahora que la mujer trabaja no es así, más si está sola, pero ta, casada capaz que tenés una ayuda o tenés esposo pero si estás separada y eso llevás toda la mochila.” (Taxista mujer 8).

Como se puede ver en este ejemplo, muchas veces las mujeres deben cambiar sus horarios o sus días de trabajo a causa de lo que se le exige del ámbito doméstico. Otra de las estrategias tomadas por las mismas es la realización de cortes dentro de la jornada de trabajo, en los que llevan a cabo distintas tareas como llevar hijos a la escuela, cocinar, limpiar, entre otras. Así, estas logran desarrollar la tarea pudiendo complementarlo con la tarea doméstica. Al haber sido el taxímetro históricamente un ámbito “masculinizado”, tampoco tuvo que ajustarse a los tiempos familiares debido a que los trabajadores cumplían la función tradicional de proveedor. Al haber ingresado más mujeres al sector, esto no implicó una transformación en su participación en el ámbito privado, sino que estas articulan el trabajo remunerado con el no remunerado principalmente por la flexibilidad horaria del trabajo en el taxi.

Existen varios indicios que demuestran que la división sexual del trabajo está muy marcada y que a su vez se generan distintas transformaciones y resistencias respecto a ésta. Uno de los casos contados por taximetristas fue el de una administradora que no contrataba mujeres debido a que éstas “ocasionaban problemas”, es decir, debían realizar cambios en sus jornadas según las demandas de los hijos. Esto demuestra que se reproduce la idea de “trabajador ideal”, es decir, aquel que está desligado de las responsabilidades domésticas (Esquivel; 2012). De esta forma, las mujeres quedan por fuera de este ideal al ser las que se ocupan principalmente de dichas tareas y así no son consideradas por los empleadores ya que les generan mayor cantidad de inasistencias o licencias.

Debe agregarse también, que uno de los objetivos de la comisión de género por parte de la Mutual de Conductores de Taxi es la creación de una guardería para los hijos de los empleados. Esta iniciativa sería una gran solución para las familias del taxi debido a que significaría un apoyo en el cuidado de los hijos. Esto fue planteado a partir de las demandas de las mujeres, quienes son en gran medida las responsables de realizar esta tarea.

Conclusiones

Habiendo analizado las entrevistas, es posible dar lugar a las conclusiones finales, las cuales dan cuenta de la relevancia de haber estudiado este fenómeno en el ámbito del

taxímetro. Asimismo, se dará a conocer si fue posible alcanzar el objetivo general y los específicos. Otro de los temas a desarrollar son las debilidades y los desafíos que se presentan a partir del abordaje de esta temática con el fin de dar pie a futuras investigaciones.

A partir de lo abordado, se entiende que la relevancia de haber estudiado esta temática radica en comprender que en el sector del taxi, se mantiene un tipo de identidad profesional basada en la idea de masculinidad hegemónica. Así, el ingreso de mujeres contribuye escasamente en la problematización de las desigualdades que se reproducen en el ámbito laboral.

Principalmente se demuestra un discurso que aprueba el ingreso de las mujeres en el taxi y que hace alusión a un avance en el sector a partir del ingreso de mujeres. A pesar de esto, existe una contradicción debido a que varones y mujeres se colocan en distinto nivel de jerarquía y con roles diferenciados en la división sexual del trabajo.

La particularidad que se encontró al haber estudiado este sector laboral tiene que ver con que varones y mujeres desarrollan distintos modos de trabajo que les permiten realizar la tarea y resolver sus dificultades satisfactoriamente. A pesar de esto, se constata que existe una forma predominante, llevada a cabo por los varones, que lleva a considerar que existen limitaciones para las mujeres..

Continuando con los objetivos propuestos, se puede decir que estos han podido ser abordados. De esta forma, se comprende que las construcciones sociales de género son determinantes para las mujeres en el ámbito del taxi ya que otorgan características propias a su forma de trabajar y de autoperibirse. Además, dichas construcciones contribuyen en gran medida a la existencia de obstáculos o problemáticas que sufren únicamente las mujeres.

Para profundizar, se continuará con el abordaje de los objetivos específicos.

Respecto a la trayectoria laboral de las taximetristas, se observa que para éstas comenzar a trabajar en el taxi significa un cambio muy importante ya que, como ingresan a un ámbito masculinizado, las prácticas y las relaciones sociales son considerablemente distintas de las que se daban en sus trabajos anteriores.

A su vez, es posible afirmar que su trayectoria se ve atravesada por una serie de barreras que se les presentan mayoritariamente al comienzo y que provocan el alejamiento de las mujeres del sector o de las principales redes de sociabilidad.

Se observó que la desigual distribución de trabajo remunerado y no remunerado marca considerablemente su trayectoria. Esto se debe a que sus motivaciones de ingreso y de permanencia en el empleo así como el lugar que ocupan en el mismo se conforman a partir de su importante dedicación a tareas no remuneradas.

Continuando con los principales rasgos de la profesión remarcados por los/as taximetristas, se puede afirmar que están relacionados con construcciones sociales de género. Aspectos como la flexibilidad son para las mujeres una motivación para permanecer en el empleo por la posibilidad de conciliar trabajo remunerado y no remunerado. A su vez, la extensión de la jornada laboral implica una desventaja porque genera una carga de trabajo mayor. Para el caso de los hombres se destaca la idea de libertad que tiene que ver con un aspecto identitario y desligado de las preocupaciones por el trabajo no remunerado. De esta forma, se observa cómo los principales percepciones sobre el taxi de varones y mujeres hacen referencia a sus roles de género.

Por otra parte, distintas características como el horario nocturno, las zonas “peligrosas” o las situaciones adversas con el público no son consideradas de igual forma para hombres que para mujeres; se percibe por parte de los sujetos que existen rasgos que hacen a esta profesión de carácter más “masculino”, esto se debe a que existe una idea de masculinidad que es resaltada por los varones como necesaria para enfrentar estas situaciones. Sin embargo, las taximetristas consideran que estas sí son capaces de hacerles frente y, asimismo, lo hacen a través de una estrategia “femenina” diferenciada a la predominante.

Los estereotipos de género suelen estar arraigados en el sector, sobre todo en lo que tiene que ver con la asociación del hombre a una figura fuerte y protectora y de la mujer a una persona frágil, delicada y responsable de los cuidados del hogar.

Teniendo en cuenta que hay visiones estereotipadas sobre los varones, existe una imagen negativa de los mismos vinculada a su irresponsabilidad y el maltrato. Así, esto lleva a que la visión negativa sea extrapolada al conjunto del sector. Por otra parte, hay una valoración positiva de las mujeres por parte de los hombres que tiene que ver fundamentalmente con virtudes vinculadas a cualidades “femeninas” al ser estereotipadas como cuidadosas, atentas, etc. Que las mujeres no sean visualizadas en el conjunto lleva a que en muchos casos no sean tenidas en cuenta en sus necesidades específicas.

Es posible identificar algunas problemáticas que tienen que ver con la conflictividad que se produce en este ámbito por ser históricamente masculinizado; se trata de resistencias

que implican en muchos casos barreras de ingreso a ámbitos de sociabilidad, acoso laboral, no selección de mujeres en algunas flotas por no entrar en la categoría de “trabajador ideal”, falta de baños, entre otras.

Uno de los puntos emergentes en este trabajo fue el importante peso que tiene la interacción con los pasajeros (y en ocasiones otros actores) en el significado que las taximetristas le otorgan a su trabajo y, asimismo, en la configuración de su identidad. De esta forma, al ser mayoritariamente positiva la visión que tienen los pasajeros sobre la incorporación de las mujeres a este ámbito y a su vez, esa visión positiva está asociada a características vinculadas al género, se puede afirmar que esto promueve la configuración de este tipo de identidades.

Continuando con la idea anteriormente expresada, se considera que los juicios de carga negativa referidos a los hombres refuerzan la noción de que ellas sean mejores conductoras. Por tanto, la valoración predominante sobre las mujeres desarrollando su profesión es altamente positiva. A pesar de ser percibidas como buenas conductoras, existe una contradicción que se hace visible al tener en cuenta las barreras que deben atravesar para trabajar en el taxi y la invisibilización de sus principales problemáticas. De esta manera, se manifiesta nuevamente un discurso que aprueba a la mujer en la tarea pero se mantienen desigualdades que no tienen que ver con la conducción en sí misma.

Para finalizar, se entiende que al tratarse de una problemática que abarca varios ejes, algunos de ellos no pudieron ser abordados en su totalidad. Así, quedarán planteadas una serie de limitaciones que son relevantes para ser tratadas en futuras investigaciones. Una de ellas es la problemática sobre la distribución del trabajo remunerado y no remunerado ¿Cuánto tiempo le dedican las taxistas al trabajo no remunerado? ¿Cómo se componen sus familias? ¿Qué desigualdades se producen a partir de estos aspectos desde una perspectiva de género? Si bien se trata de abordar la misma en este trabajo sobrepasa los objetivos de la investigación e implicaría abordarla a partir de una investigación en sí misma.

Otra de las grandes temáticas que podrían ser estudiadas en próximas investigaciones es todo lo referente a la actividad sindical y gremial de los trabajadores y empresarios del taxi y sus implicancias respecto al género ¿Qué lugar ocupan las demandas de género en la agenda sindical del taxi? ¿Se configuran identidades en las organizaciones del taxi?

En este caso, se entrevistó a algunos referentes de estas organizaciones pero no fue suficiente para abordar un tema de tal amplitud, que requiere mayor profundidad a partir de entrevistas a más actores involucrados y con una perspectiva de género.

Bibliografía

-Aguirre, Rosario (1998) *Sociología y Género. Las relaciones entre hombres y mujeres bajo sospecha*. Doble Clic, Montevideo.

(2000) "Trabajo y género. Caminos por recorrer" En Aguirre, Rosario y Batthyány, Karina (eds.) *Trabajo, género y ciudadanía en los países del Cono Sur*. Departamento de Sociología, FCS UdelaR, Montevideo.

(2007) "Hacia el reconocimiento de conceptos centrales del análisis de género". En: *El Uruguay desde la sociología V: sociedad del conocimiento y cultura. Educación, promesas y desencantos*. UR. FCS-DS, Montevideo.

(2009) *Las bases invisibles del bienestar social: el trabajo no remunerado en Uruguay*. UNIFEM: INMUJERES: INE: UDELAR, Montevideo

-Anderson, Jeanine (2006) "Sistemas de género y procesos de cambio" En: Batthyány, Karina (coord.) *Género y desarrollo: una propuesta de formación* UR. FCS, Montevideo.

-Berry, Kimberly (1997) *She's no lady. The Experience and Expression of Gender among Women Taxi Drivers*. Tesis presentada en cumplimiento parcial de la Maestría en Atlantic Canada Studies, Saint Mary's University, Halifax. Disponible en: http://www.taxi-library.org/nolady.htm#N_1

-Bourdieu, Pierre (2000) *La dominación masculina*. Anagrama, Barcelona.

-Bonino, Luis. (2002) "Masculinidad hegemónica e identidad masculina" *Dossiers Feministes 6: Mites, de/construccions i mascarades*, N° 6.

-Carabí, Àngels (2000) "Construyendo nuevas masculinidades: una introducción" En: Carabí, Àngels y Segarra, Marta (eds.) *Nuevas masculinidades*. Icaria, Barcelona.

-Coller, Xavier (2005) *Estudio de casos*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

-Dubar, Claude (2000) "El trabajo y las identidades profesionales y personales" (pp. 5-16), *Revista Latinoamericana de Sociología del Trabajo. Trayectorias Ocupacionales y*

Mercado de Trabajo, año VII: N° 13. Asociación Latinoamericana de sociología del Trabajo, Buenos Aires.

-Esquivel, Valeria (2012) “Cuidado, economía y agendas políticas: una mirada conceptual sobre la “organización social del cuidado” en América Latina” En: Esquivel, Valeria (ed.) *La economía feminista desde América Latina Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. ONU- Mujeres, Santo Domingo.

-Fainstain, Luciana y Perrotta, Valentina (2011) *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de género*. Inmujeres, Montevideo.

-Flick, Uwe (2007) *Introducción a la investigación cualitativa*. Morata, Madrid.

-Genta, Natalia y Perrotta, Valentina (2015) “Cuando las mujeres son breadwinners ¿quién asume el trabajo no remunerado?” En: Batthyány, Karina (ed.) *Los tiempos del bienestar social: género, trabajo no remunerado y cuidados*. INMUJERES-MIDES, UR-FCS, Cepal, ONU-Mujeres, Montevideo.

-Giménez, Gilberto (1992) “La identidad social o el retorno del sujeto en sociología” (pp. 183-205) *Identidad social*. Versión, UAM, México D.F.

-Goffman, Erving (1984) *Internados: ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Amorrortu, Buenos Aires

-Hirata, Helena y Kergoat, Danièle (1997) *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

-Katzkowicz, Sharon y Querejeta, Martina (2013) *Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género*. Instituto de Economía UdelaR, Montevideo.

-Lamas, Marta (2004) “Género” En Zárata, Mónica y Gall, Olivia (Coords.) *Mujeres al Timón en la Función Pública*. Instituto de Liderazgo Simona de Bouvoir, México D.F.

-Scott, Joan (1996) “El género: una categoría útil para el análisis histórico” (pp. 265-302) En: Lamas, Marta *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México

-Villalobos, Pamela (2007) “Liderazgo femenino en las Fuerzas Armadas Chilenas” En: Heller, Lidia (ed.) *Las mujeres en las organizaciones de América Latina y el Caribe. Aportes teóricos y experiencias concretas*. Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe en Gestión de Organizaciones, Cali.

Anexo

Cantidad de taxistas

Conductores de taxi declarados por los propietarios al final de la inspección de cada año.

Año	Mujer	Hombre	Sin dato	Total
2006	119	4971	41	5131
2007	107	4767	43	4917
2008	107	5131	53	5291
2009	113	5366	61	5540
2010	122	5324	67	5513
2011	144	5289	65	5498
2012	166	5697	82	5945
2013	172	5737	98	6007
2014	180	6048	118	6346
2015	189	5685	122	5996
2016	176	5024	134	5334

Fuente: Intendencia de Montevideo

Porcentaje de conductores de taxi declarados por los propietarios al final de la inspección de cada año.

Año	Mujer	Hombre	Sin dato	Total
2006	2,32	96,88	0,8	100
2007	2,18	96,95	0,9	100
2008	2,02	96,97	1	100
2009	2,04	96,86	1,1	100
2010	2,21	96,57	1,21	100
2011	2,62	96,2	1,18	100
2012	2,79	95,83	1,38	100
2013	2,86	95,5	1,63	100
2014	2,84	95,3	1,86	100
2015	3,15	94,81	2,03	100
2016	3,3	94,19	2,51	100

Fuente: elaboración propia a partir de los datos brindados por la Intendencia de Montevideo

Datos de los entrevistados

Mujeres

Número	Edad	Nivel educativo	Existencia de hijos	Antigüedad como taxista
1	42	Bachillerato completo	si	1 año
2	55	Ciclo básico completo	si	1 año
3	53	Bachillerato completo	no	11 años
4	48	Universidad incompleta	si	6 años
5	36	Universidad incompleta	no	9 años
6	31	Ciclo básico completo	si	5 años
7	51	Universidad completa	si	8 años
8	s/d	Universidad incompleta	si	8 años
9	43	Bachillerato completo	si	12 años
10	62	Bachillerato completo	si	5 años
11	57	Ciclo básico incompleto	no	3 años
12	65	Ciclo básico completo	s/d	7 años

Varones

Número	Edad	Nivel educativo	Existencia de hijos	Antigüedad como taxista
1	50	Universidad incompleta	s/d	13 años
2	46	Universidad incompleta	s/d	No es taxista
3	58	Bachillerato completo	s/d	9 años
4	45	Bachillerato incompleto	si	14 años
5	54	UTU completa (Segundo ciclo)	s/d	14 años
6	39	Ciclo básico completo	si	16 años
7	34	Primaria completa	si	4 años
8	47	UTU completa (Primer ciclo)	si	18 años
9	29	Terciario incompleto	no	No es taxista

Pauta de entrevista

-Edad

-Escolaridad

-Lugar de nacimiento

-¿Cómo fue que empezaste a trabajar como taxista? ¿Cómo fue tu primer vínculo al taxi?

-¿Qué cosas hacen a la vida cotidiana de un taxista? ¿Hay cierta rutina? ¿Cómo es?

-¿Qué cualidades crees que debe tener un taxista? ¿Son las mismas para hombres y mujeres?

-¿Hace cuánto trabajás como taxista? ¿Trabajaste siempre en lo mismo? ¿Qué otros trabajos tuviste?

-¿Hay cosas características de los taxistas? ¿Qué cosas los representan?

-En general se ve al trabajo de las mujeres muy ligado a la casa y a la familia ¿Qué opinas sobre eso?

-¿Hay aspectos de la profesión que pensás que son propiamente masculinos? ¿Cuáles? ¿Qué sería lo masculino y lo femenino para vos?

-¿Cómo es el vínculo con las mujeres/hombres (si es mujer decir hombre y viceversa)? - ¿Están integrados? ¿Hacen actividades en común?

-¿Qué cosas distinguen a los taxistas de los demás trabajadores? ¿Te sentís reflejado en esas cosas?

-Se dice que las mujeres no saben manejar ¿Qué opinas de esto?

-¿Cómo crees que los ven los demás? ¿Ven igual a las mujeres?

-Contame como es tu experiencia de trabajo con mujeres/hombres (si es mujer decir hombre y viceversa)

-Si pensás en la palabra mujer ¿Qué es lo primero que se te ocurre?

-¿Qué pensás de la incorporación de las mujeres al rubro del taxi?

-¿Cómo te ves a futuro? ¿Cuáles son tus expectativas?