

La mujer en la gestión de las empresas de transporte por carretera en Andalucía

Estrella Gualda Caballero¹, Ana Esmeralda Rizo López²

Resumen

En este trabajo, a partir de la participación en el proyecto comunitario Adapt-Bis TransActiv (1998-99), código 98-A-1926-AND, se describen el grado, el tipo de participación, las funciones, las necesidades de formación y las posibilidades de inserción de la mujer en las empresas de transporte por carretera. Nuestro universo de trabajo era las empresas asociadas a Fenadismer Andalucía, organización que aglutinaba en 1998 a un total de 3.528 socios. Se analizaron los resultados de una encuesta llevada a cabo sobre 362 personas representativas del universo, así como los datos recogidos en diversos grupos de discusión y entrevistas en profundidad en la región. Entre los principales resultados que se encontraron existe una marcada diferenciación de funciones en el sector de acuerdo al género al “más puro” estilo tradicional, si bien, aunque minoritaria, se observó cierta tendencia en los colectivos más jóvenes a la inserción laboral de la mujer en el sector transporte por carretera desde planteamientos más modernos.

Palabras Clave: Mujeres – Transportes por carretera en Andalucía

Abstract

This paper describes research about women working in Road Transportation in Andalusia, that was supported by the European Union through the Adapt Initiative (Adapt-Bis TransActiv 1998-99, number: 98-A-1926-AND). It pays attention to the participation, functions, training needs and laboral insertion possibilities for women in the road transportation enterprises. The universe were the enterprises associated with *Fenadismer Andalucía* (organization with 3.528 members in 1998). The analyze of the results coming from a survey, focal groups and different interviews in-depth. The main conclusions were the important differentiation of functions between men and women in the sector (due to the gender), though it was possible encounter some cases of young women (specially) with modern viewpoints about theirs laboral insertion in the road transportation sector.

Keywords: Women - Road Transportation in Andalusia

Introducción

Se reseñan en este trabajo algunos de los resultados sustantivos de la investigación: *Estudio sociológico sobre la participación de la mujer en la gestión de la empresa de transporte por carretera*². Con la investigación se quería conocer de manera aproximada el peso cuantitativo y la localización de las mujeres que en Andalucía y vinculadas a Fenadismer Andalucía se encontraban realizando actividades de gestión en la empresa de transporte familiar, sin ser trabajadoras por cuenta ajena de estas empresas, así como describir las actividades laborales que realizan estas mujeres en las empresas familiares, la formación con que contaban en relación con las mismas y las necesidades de formación que se detectaban. Todo ello a fin de que Fenadismer Andalucía pudiera diseñar una serie de actividades de formación destinadas a lograr una mayor capacitación profesional de las mujeres en el sector, capacitación que se preveía³, en algunos casos, insuficiente.

Metodología

Se sintetizó algunas de las características más relevantes de la ficha técnica del estudio⁴:

Primera fase: encuesta telefónica.

Universo: 3.525 socios y asociados a Fenadismer Andalucía, según la base de datos de esta organización a junio de 1998.

Muestra: Se realizaron un total de 362 entrevistas telefónicas entre julio y agosto de 1998. Considerando un 95,5% de nivel de confianza, el error para datos globales se encontraría en un + 2.49%. Por otra parte, la cobertura del universo de socios y asociados a Fenadismer Andalucía a través de las encuestas realizadas fue del 10.26% de los casos. La elevada dispersión en municipios del universo, así como la gran movilidad de los trabajadores del sector, sin régimen de horarios fijos, aconsejaban este tipo de encuesta, que tiene en cuenta que en la mayor parte de los casos el universo está formado por trabajadores y trabajadoras que son al mismo tiempo gerentes de su empresa o sociedad y conductores. La brevedad del cuestionario a aplicar, así como el tiempo y presupuesto disponible apoyaban igualmente este diseño.

Selección del entrevistado y diseño de la muestra: se hizo a partir de la base de datos de los

asociados a Fenadismer Andalucía, actualizada a junio de 1998. De la misma se facilitaron los datos necesarios para el diseño muestral, esto es, información sobre el titular de la empresa, teléfono de contacto, provincia, municipio y tamaño de la flota, datos que sirvieron para diseñar una muestra representativa de los socios, a partir de la cual se harían las llamadas de manera aleatoria⁵. De otro lado, dado que en esta primera parte del estudio se quería estimar el peso que la mujer tenía en el sector, se tomó en cuenta que, de acuerdo a los listados que se proporcionaron, en un 4% de los casos las empresas tenían como titular a una mujer⁶. De esas empresas se seleccionó aleatoriamente a una muestra representativa (para la entrevista telefónica) de cara a garantizar, como mínimo, su presencia en la muestra en las proporciones que le correspondían⁷. Sólo pudo hacerse esto en los casos en los que aparecía claramente que el titular era una mujer. En otros casos, los listados se encontraban encabezados por titulares que eran sociedades anónimas, limitadas, etc. También en estos últimos podría ocurrir que la titularidad corriese a cargo de una mujer, por lo que se contempló la posibilidad de que se le pudiera hacer a ella la entrevista. Finalmente, la proporción de mujeres encontradas, bien porque aparecieran como titulares en los listados, bien porque fueron localizadas a través del procedimiento aleatorio en la selección de empresas a llamar, fue de un 7.7% (28 casos). Teniendo en cuenta que los 18 primeros casos representaban la cuota mínima marcada a través de la localización de mujeres en los listados, ello quiere decir que de las 344 entrevistas conseguidas restantes⁸ sólo en 10 casos se encontró a otras mujeres titulares, lo que evidencia que su presencia es minoritaria en el sector en la posición social citada de “titular de la empresa”.

Segunda fase: grupos de discusión, reuniones y entrevistas⁹

A fin de describir el discurso grupal y personal que se produce con relación a las actividades asociadas al mundo del transporte, a las expectativas y a las motivaciones vinculadas al mismo, se realizaron diversos grupos de discusión en Andalucía (según la importancia de Fenadismer en estas provincias). En estos grupos participaron mujeres que llevaban a cabo actividades de gestión de la empresa de transporte con contrato, mujeres que llevaban a cabo actividades de gestión en la empresa de transporte familiar como autónomas sin contrato laboral y que contribuyen a la economía

doméstica. Así mismo, para contrastar esta información de mujeres que participaban directamente en el sector, se contó también con mujeres que lo hacían indirectamente, en la medida en que sus maridos trabajaban en el sector, pero no ellas. Igualmente, para enriquecer el discurso, se diseñaron grupos mixtos (de varones y mujeres) de trabajadores del sector. A la hora del diseño de grupos se tuvo en cuenta tanto que sus participantes tuvieran diferentes situaciones laborales con relación al transporte, cuanto que pertenecieran a diferentes grupos de edad, al objeto de enriquecer el discurso grupal. Finalmente, con las características anteriores, se celebraron un total dos grupos en Cartaya (Huelva): de mujeres y mixto; dos grupos en Sevilla y uno en Chiclana (mixto). La composición de los grupos⁷ se resume a continuación:

- GD1. Cartaya, Huelva. Mujeres. Hijas y esposas de transportistas, así como empresarias del transporte de diferentes localidades onubenses (entre 20-35 años).
- GD2. Sevilla capital. Mujeres titulares de empresas de transporte (40-60 años).
- GD3. Sevilla (diferentes municipios). Mujeres gerentes de empresas de transporte, mujeres que sólo aportan el título, mujeres que ayudan a su marido (20-60 años).
- GD4. Cádiz (Chiclana). Varones y mujeres. Gerentes, socios y socias de empresas de transporte (20-60 años).
- GD5. Cartaya (Huelva, de diferentes municipios). Varones y mujeres. Gerentes, socios y socias de empresas de transportes (20-50 años).

Dicha información, cuando se consideró procedente, se complementó con entrevistas en profundidad a mujeres cuya actividad se desarrolla en Andalucía y que reunían algunas de las características arriba reseñadas. La finalización de esta parte del trabajo de campo tuvo lugar cuando, en cada nueva entrevista o grupo realizado, aparecía una *saturación* de información, sin que entrevistas o grupos adicionales aportaran a la investigación informaciones que fueran novedosas para el objeto de estudio. La gran homogeneidad de comportamiento en el sector transporte por carretera, cuando se trata de empresas de carácter familiar y con mínimo tamaño de la flota, fue comprobada igualmente a través de la encuesta realizada y en estudios que previamente hemos citado sobre el mismo. Esta homogeneidad explica obviamente

la fuerte concentración del discurso en una serie de aspectos y preocupaciones.

Resultados

Breve nota sobre los socios de Fenadismer Andalucía. Una tipología de las empresas de transporte.

Como características relevantes de estas empresas cabe subrayar que el 94% de los socios y asociados a Fenadismer Andalucía se concentran en la zona occidental andaluza, de los cuales, en junio de 1998, un 75% (2.637) eran de Sevilla y un 12% y 8% de Cádiz y Huelva, repartidos a su vez por diferentes municipios andaluces. Esta heterogeneidad respecto al reparto espacial de los asociados y socios a Fenadismer Andalucía contrastaba con la gran homogeneidad que existía cuando se trataba del tamaño medio de la flota de los mismos. En este caso, respondiendo a una pauta estructural en el sector en España, se aprecia que en todas las provincias los socios disponen, por lo general, de una flota reducida a un vehículo por término medio o a dos. En síntesis, hablamos de empresas pequeñas articuladas habitualmente en torno al vehículo del que dispone el titular de la misma. Una *atomización empresarial*, por otro lado, que caracteriza al sector de transporte de mercancías por carretera nacional en su conjunto, según hemos señalado en otro lugar¹⁰ y en este aspecto en la región andaluza ocurre lo mismo que en el país¹¹. Recientemente, señalaba Bringas (2000) como otra peculiaridad del transporte de mercancías por carretera en España que es éste un sector atomizado pero muy concentrado en torno a pocas grandes empresas que absorben al pequeño empresario y al autónomo en sus estructuras.

Esta investigación describe un tipo particular de empresas atomizadas del sector en las que se produce una fuerte relación entre estructuras socioeconómicas y empresariales en el transporte y los propios recursos familiares de los transportistas. En el cuadro nº 1 se presenta una tipología que recoge sintéticamente las características esenciales del tipo de empresas asociadas a Fenadismer Andalucía que, por el conocimiento obtenido a través de otros trabajos en estos últimos años, se cree bastante extendida en nuestro país. Como toda tipología, resume características importantes ligadas a los objetivos de la investigación y no es cien por cien exhaustiva. En este trabajo, en lo que a la mujer

Tabla Nº 1
Andalucía. Nº de vehículos de los socios y asociados a Fenadismer Andalucía, 1998

Provincia	Uno	Dos	Tres	Más de tres	Total
Almería	95	0	0	0	95
Cádiz	366	33	5	10	414
Córdoba	9	1	0	0	10
Granada	43	3	0	1	47
Huelva	246	21	3	11	281
Jaén	2	0	0	0	2
Málaga	32	8	1	1	42
Sevilla	2344	184	50	59	2637
Total Andalucía	3137	250	59	82	3528

competite, se destaca principalmente su situación en las empresas o sociedades del primer y segundo tipo.

Breve caracterización del sector transporte y sus cambios

Antes de presentar otros resultados obtenidos, se sintetizan algunos de los cambios socioeconómicos que se están produciendo en el panorama internacional y que están afectando de lleno a la reorganización del sector transporte y en concreto al transporte terrestre de mercancías¹², vía fundamental de transporte en Europa (Eurostat, 1995). Algunos de estos cambios son: la globalización de los mercados financieros al hilo del desarrollo de los avances en los medios de comunicación y de las tecnologías de la información, las tendencias a una mayor racionalización, eficacia, control y competitividad basadas en la innovación tecnológica, la creciente complejidad socioeconómica, la aparición de cambios vertiginosos en el escenario sociolaboral y en la organización del trabajo, la liberalización de los mercados, el continuo desarrollo de las nuevas tecnologías, la existencia de nuevas necesidades de formación vinculadas a los cambios citados, enfatizándose la necesidad de una formación permanente así como el requerimiento de trabajadores polivalentes, capaces de adaptarse de forma flexible a la innovación y al desarrollo tecnológico.

Por otra parte, el sector ha sido profundamente marcado por la creación del Mercado Común y el desarrollo de la política de la Unión Europea. La liberalización del sector y la apertura de las fronteras han conducido en el mismo a una competencia, en palabras de Bauchet (1996), “encarnizada”. La fuerte competencia¹³ hace especial mella en la empresa de transporte “atomizada y familiar”. Las notas señaladas

respecto a la liberalización del sector, la aparición y fuerte desarrollo de intermediarios del transporte (los operadores logísticos del transporte, agencias de transporte o figuras jurídicas similares) que tienden a hacer bajar el precio del transporte, la elevación de los precios de los carburantes, los préstamos que han de pagarse por el/los vehículo/s disponibles o el mismo hecho de que el transportista esté de viaje continuamente... son factores todos ellos que acentúan la necesidad del pequeño transportista de buscar la ayuda de las mujeres de la familia para la gestión cotidiana de la empresa, más que la contratación de nuevas personas que implicarían gastos que o bien no se pueden asumir, o bien no se desea tener.

La titularidad de las empresas de transporte. Aproximación a la participación femenina en el sector transporte por carretera.

Si bien con la entrada en la UE, desde hace unos años se exige una capacitación profesional al transportista, en el estudio citado dirigido por Suma Consultores en Andalucía –1998- cerca del 30% de los mismos declaró que, en su caso, la capacitación profesional era aportada por el cónyuge u otra persona de la familia. La subordinación femenina a la pequeña empresa familiar, bien sea a través de vínculos de dependencia hacia la familia de origen paterno o hacia la creada por la mujer, es característica del sector. De hecho, la obtención de la titularidad de la empresa por la mujer no implica necesariamente su trabajo en ella ni la percepción de salario alguno, como nos manifestaron la mayor parte de las 28 mujeres titulares de empresas de transporte por carretera entrevistadas.

Cuando la titularidad de la empresa recae en una persona, en el caso de los asociados a Fenadismer

Cuadro N° 1
Una Tipología de empresas donde trabajan los Transportistas ¹⁵

	Atomizada Familiar	Atomizada no familiar	OLT u otros intermediarios	De tamaño intermedio	Gran empresa
Flota	1 o a lo sumo 2 vehículos		Superior a las Atomizadas, aunque muy variable	No suele superar los 24 vehículos	25 o más vehículos
Tipo de Transporte	Predominio del local, regional o nacional		Se amplía hasta transporte internacional, muy importante y frecuente		
Género y tamaño de la plantilla	Hombres 1 ó 2 personas		Hombres y mujeres Extremadamente variable		
Otras Características de la plantilla	Formación académica baja o media. Formación complementaria en materias obligatorias de transporte		Formación muy variable, según la posición en la Empresa, encontrándose con frecuencia en puestos superiores de gestión a titulados universitarios.		
Tecnología y Software Implantados	Móvil Débil implantación del ordenador. Escaso uso de software especializado en el sector.		Móvil Implantación casi generalizada del ordenador y de software especializado en el sector Localización de flota por satélite bastante habitual		
Sede social	Domicilio Familiar	Domicilio familiar u otro (Menos Frecuente)	Fuera del domicilio		
Posición Predominante de la mujer	Ayuda, sin vínculo contractual, ni salario	Ninguna	La ayuda es anecdótica Incorporación laboral en sentido pleno (contrato, salario...), aunque aún se accede minoritariamente a puestos de dirección. Fuerte especialización laboral por género		
Trabajo cotidiano y Funciones Habituales del varón en plantilla	Conducción Mecánica y mantenimiento del vehículo Dirección y gestión de la empresa		Mayor oportunidad femenina de acceso a puestos superiores. Predomina la división del trabajo por género en la misma línea que en las empresas atomizadas		
Trabajo cotidiano y Funciones habituales de la mujer NO en plantilla	“Papeleo” Administración Auxilio en la gestión administrativa, considerada como “ayuda”	-	-	-	-

Tabla Nº 2
Participación femenina en el sector transporte por carretera

	Nº	%
Mujeres titulares, que desempeñan actividades en la firma, pero no perciben salario o retribución económica por ello (Base = 28 casos).	7	25.0
Varones titulares que sí tienen mujeres a su cargo en la firma trabajando en plantilla y recibiendo por ello un salario o retribución económica (Base = 334 casos).	29	8.7
Varones titulares que sí reciben en su trabajo algún tipo de ayuda de alguna mujer de la familia o próxima a la familia, sin encontrarse ésta en nómina (Base = 334 casos).	171	51.2
Varones y mujeres titulares que conocen alguna firma del sector transporte por carretera en la que la mujer de la familia -o próxima a la misma ayuda- en el trabajo de la empresa sin recibir salario por ello (Base = 362 casos).	204	56.4

Fuente: Encuesta a socios y asociados a Fenadismer Andalucía

Andalucía, el 92% son varones frente a un 8% de mujeres, concentradas mayoritariamente en Sevilla. Esta titularidad femenina es generalmente sólo nominal, la aporta alguna mujer de la familia y suele responder a la falta de tiempo o de deseo del varón de acceder a la capacitación profesional¹⁴. Sin embargo, la participación de la mujer en el sector transporte por carretera no se reduce a poseer la titularidad de la empresa, sino que su contribución es mucho mayor en otras esferas. Aunque casi el 90% de los transportistas varones declaró no tener a ninguna mujer en plantilla, el 51% de los varones entrevistados manifestó que sí recibían ayuda en su trabajo por parte de alguna mujer de la familia o próxima a ella (casi todas esposas y/o hijas). Así mismo, el 56% de varones y el 64% de mujeres titulares de estas empresas afirmó que conocía alguna empresa en el sector en la que la mujer de la familia ayudaba en la empresa sin percibir salario por su trabajo, lo que confirma de nuevo lo extendido de esta práctica.

Actividades que identifican la participación femenina en las empresas de transporte por carretera.

En cuanto al cometido principal que realizan las mujeres que colaboran con los varones de la familia, se trata fundamentalmente de la gestión administrativa o de la gestión en general. Algo muy similar ocurre cuando las mujeres son titulares de la empresa, si bien el 53.6% de ellas reconoció que solamente prestaban su nombre a la firma y, por lo tanto, no realizaban labor alguna en ella.

A veces, junto a la gestión puramente administrativa, aparecen otras actividades como la relacionada con la recepción de pedidos, aunque el compromiso en el trato suele cerrarse con la palabra final del varón, sea éste titular o no. Por otro lado, parece que las mujeres titulares de empresa tienden a una mayor implicación en la actividad laboral, pero no hay cambios significativos en cuanto a las actividades que ejercen con respecto a las demás mujeres trabajadoras en el sector. En definitiva y atendiendo al discurso grupal, la realización de las tareas administrativas por parte de la mujer viene a llenar un hueco necesario en el sector. Según se conoce, las actividades que ocupan básicamente a la mujer son de difícil realización para el varón¹⁶, que pasa la mayor parte de su tiempo en la carretera y la disponibilidad que pueda aportar la mujer cumple una función importante en este tipo de estructura empresarial, la cual podría venirse a pique en muchos casos si implicara la contratación de una persona adicional para realizar dichas tareas.

Para afianzar la fiabilidad de los resultados, se preguntó a los titulares de ambos sexos, sobre lo que creían que ocurre en el sector dentro del marco andaluz, al margen de sus propias empresas, y las respuestas resultaron ser las mismas. Según ellos, las mujeres comprometidas laboralmente en este sector suelen ligarse a actividades de gestión sencillas e incluso a la limpieza, como nos respondieron el 8% de ellos. Con esto, se certificaba la clásica división de roles por género, enfatizada si tenemos en cuenta que en tareas de

conducción, carga y descarga o mecánica, la presencia femenina es escasa acercándose a nula. En estas últimas actividades nos encontramos con mujeres, por lo general más jóvenes, que ocupan los mismos espacios laborales que los varones y lo hacen desde una posición de independencia económica y de autonomía.

Ciertamente se marcaron diferencias en los discursos elaborados por las mujeres que califican su labor de ayuda y las que lo consideran un empleo sin más, pues mientras las primeras concentraron su atención en la necesidad que de su trabajo tienen sus padres o maridos para el buen funcionamiento del negocio familiar, las segundas resaltaron la capacidad de la mujer para cubrir los mismos empleos que los hombres en el sector y destacaron la satisfacción que les producía su labor por sí misma.

De forma habitual, las mujeres ligadas a las funciones de gestión administrativa sencilla suelen concebir su tarea como auxiliar, encuadrándose sistemáticamente dentro de los parámetros de una *cultura en la dependencia*¹⁷ donde todo gira en torno al trabajo masculino. En definitiva, se concibe como una tarea más que la mujer tiene a su cargo para una mayor prosperidad familiar, de ahí que muchas veces nos encontremos con mujeres que trabajan jornadas completas e incluso más horas que los asalariados de la misma empresa -cuando estos existen- y sin percibir ningún salario por ello¹⁸. La mayor conformidad viene del hecho de considerar que el dinero es de todos los miembros de la familia y que cuando se necesita dinero se coge del fondo común, pues para ello es la mujer quien administra tanto el dinero de la empresa como el de la casa¹⁹. Aparece una mayor motivación en el caso de algunas mujeres jóvenes, hijas de transportistas: la idea de estar realizando una inversión para el futuro²⁰. Aún así, la percepción cambia cuando se sale de la unidad familiar y se incluyen personas ajenas a la familia o, simplemente, algunos de los miembros decide formar su propio hogar, aunque se mantenga en el negocio.²¹

La justificación a su labor, sin embargo, deriva de varias consideraciones: los varones no tienen tiempo de hacer las gestiones necesarias para el buen funcionamiento de la empresa, ya que pasan muchas horas e incluso días de ruta; la necesidad de eliminar costes para aumentar la rentabilidad del negocio; la idea de que la mujer tiene más facilidad para compatibilizar su tiempo con el trabajo, especialmente, aquéllas que no tienen otro empleo diferente y un rechazo, casi

general, a las gestorías, no sólo por el incremento de costes que éstas pudieran significar sino por una falta común de confianza en ellas. En este apartado, no debemos olvidar que las mujeres califican al trabajo del varón como extremadamente duro y los sentimientos que expresan, aunque sean socialmente aprendidos casi rozan la compasión²². Sin embargo, en lo referente a la falta de tiempo real se reconoció que no es intrínseca al sector, sino más bien, derivada de la opinión que prima respecto a que mientras haya trabajo, el camión no se puede parar. Como causas de esta situación se evocan la competencia, las presiones de los clientes, la multitud de gastos que originan los camiones y, como colofón final, la falta de unión entre los transportistas.

Por otro lado y en cuanto a las tareas de cobro se refiere, la opinión generalizada, tanto en hombres como en mujeres, es que, sin duda, la mujer es más efectiva. Se alude a la mayor persistencia de la mujer en perseguir al moroso, a la par que se enfatiza el instinto o la *picardía femenina* a la hora de negociar²³, si bien la última decisión, como ya apuntamos, se reserva para el varón.

Si como hemos apreciado hasta ahora, el sector del transporte por carretera gira en torno del varón, la cuestión adquiere mayor relieve a la hora de tratar con el desempeño de tareas como puedan ser la conducción, la carga o descarga y la mecánica. Aquí, el machismo social aflora en toda su extensión. Es cierto que hemos encontrado mujeres realizando estas labores, pero su peso proporcional es mínimo aunque varíe fundamentalmente su discurso en estos casos. Lo primero que constatamos es la sorpresa que produce, tanto en varones como en mujeres, el hecho de que existan conductoras sin dejar por ello de ser femeninas (tal y como se concibe en nuestra sociedad) (Goffman, 1991) y, a pesar de conocer de su existencia, el discurso general concluye con la idea de que “*hay muchas tareas en las que trabajar en el transporte, para que las mujeres opten por conducir, viajar solas y descuidar a la familia*”. Los prejuicios, aunque no reconocidos abiertamente en muchos casos, se manifiestan en posturas como el intento de justificar la existencia de mujeres conductoras alegando que lo hacen por necesidad, cuando la realidad nos muestra, en los casos de las conductoras entrevistadas o participantes en los grupos, que es más una cuestión de vocación satisfecha (pues no resulta siempre fácil presentarse voluntariamente a ser objeto de habladurías y críticas destructivas), o se debe a que estas mujeres

proceden de otras zonas- principalmente del norte-donde, se supone, que están más acostumbradas a trabajar. No obstante, aparecen hombres, en escaso número, que reconocen la misma capacidad en ambos sexos para la realización de estos trabajos e, incluso, aseveran que algunos varones soportan menos el camión que la mujer²⁴. La libertad y falta de rutina, que crea adicción en algunos conductores, no es suficiente ni soportable para todos (Gualda y Rizo, 1997). Sin embargo, no deja de ser altamente significativo el asombro que sigue produciendo una mujer al volante de un camión o de un autocar, especialmente si realiza su labor con gran destreza.²⁵

De cualquier forma, el discurso generalizado gira en torno a justificar la discriminación de la mujer en estas áreas por cuestiones biológicas y socioculturales. Para las actividades de carga y descarga, se alude a la mayor fuerza física del varón, al igual que a la menor capacidad femenina para las tareas de la conducción. Aunque en este terreno es sobradamente conocido que las diferencias no las marca el sexo de forma tajante (al menos, no en la extensa medida considerada por una parte de la sociedad), sino la fuerza o la capacidad del individuo, la aportación que las nuevas tecnologías realizan al sector disminuyen considerablemente las diferencias que pudieran existir, por cuanto se obvian cada vez más las labores que requieren fuerza física y se necesitan más la habilidad y la destreza. Sin embargo, el verdadero problema encontrado es la cultura patriarcal y machista que sigue ligando la carga familiar y doméstica exclusivamente a la mujer. El *salir de ruta* es percibido como un descuido de la familia, especialmente, por la falta de horarios planificados y una puesta en tela de juicio del honor familiar, muy acentuado en el caso de la mujer casada. Es decir, se encontró el problema de la imagen social, la presión de “el que dirán”²⁶, pues mientras al camionero se acostumbra a estereotiparlo como mujeriego y de vida licenciosa sin connotaciones negativas y, por lo tanto, aceptable socialmente, no se aplica el mismo baremo ni se ofrece la misma generosidad en el caso de una mujer que viaje sola y menos de noche, ya que sobre ella recaen todas las sospechas de falta de honestidad e incluso de feminidad. Los prejuicios sociales en este sentido están tan arraigados para este sector que encontramos incluso el caso de un matrimonio sin hijos en el cual el marido, al encontrarse de baja laboral por motivos de enfermedad, permitió que su cuñada realizase su labor pero se lo prohibió a su esposa, a pesar de que ella lo deseaba y se declaró apasionada de la conducción.

Afortunadamente, aunque de manera lenta parece que el rejuvenecimiento del sector está implicando un cierto cambio en la mentalidad, sobre todo, a través del empuje de ciertas féminas que aportan modelos concretos a imitar por otras, sin embargo estos cambios siguen siendo escasos y sometidos a un alto coste emocional. Al final y al margen de las excusas que fueron apareciendo (mejor o peor fundamentadas), no faltaron quienes reconocieron que todo se reducía a un problema de voluntad.²⁷

El papel de las mujeres en el mundo del transporte: problemas y dificultades actuales. Perspectivas de futuro. Formación y reciclaje continuo.

Desde la óptica del grupo de investigación y a través de las declaraciones obtenidas, algunos de los problemas principales para la inserción de la mujer en el sector se encuentran en el terreno de lo cultural, social y psicológico. Especialmente en las tareas consideradas tradicionalmente como masculinas, cuando se entrelazan el problema de la pérdida de la imagen social, la apatía y la comodidad.²⁸ Aún entre las mujeres a quienes les gusta conducir, la tónica general es evadir la dureza que pueda conllevar la profesión en este ámbito. Resulta curioso que en un grupo de discusión, ante la afirmación de una conductora que además realizaba actividades de carga y descarga, se le insistía de forma mayoritaria que durará poco en este trabajo, alegando como única causa el ser mujer. Incluso en algunas familias de transportistas, se hallan reticencias al hecho de que la mujer pueda convertirse en conductora y, a veces, hasta a que los hijos varones se dediquen a ello.²⁹ En otros casos, los triunfos laborales de las mujeres en este sector no se atribuyen individualmente a la persona en cuestión si no que se daba por hecho que se debían a supuestas virtudes femeninas generalizables³⁰, obviando la preparación o las facultades profesionales de las afectadas.

La reticencia a la incorporación de la mujer en algunas labores no parte solamente de los hombres, sino de las mujeres, que declararon, además, preferir a un hombre a la hora de hacer una contratación como conductor, por los problemas que acarrea el contratar a una mujer con cargas familiares, especialmente en lo referente a las bajas por maternidad o a enfermedades de los hijos³¹, pues sigue siendo habitual que en estos casos sea la madre quien falte al trabajo. De cualquier forma y en conjunto, la mujer no valora realmente su

trabajo y siente que lo único que debe hacer es ayudar, pues el sentido de la responsabilidad es primariamente hacia la familia, al cuidado de la casa y al de los hijos.³² Cuando ellas no pueden realizar las tareas de gestión, la solución aportada de forma general era bastante clara: “pagar a una niña para que lo haga”, recalando sin tapujos el tinte femenino de la labor y su baja consideración. Por lo tanto para la mujer que desee formar una familia y seguir desempeñando su labor en otras áreas del sector, parece ser que la única solución pasa por encontrar el “marido adecuado”, entendiéndose por tal, un hombre independiente y poco sensible a la presión social.

Otras dificultades para la inserción de la mujer en el sector se encuentran en los altos costes de inversión económica inicial que deben soportar cuando provienen de familias ajenas a éste, la competitividad extrema y la poca información y ayuda que proporciona el Instituto de la Mujer u otras instituciones para comenzar su labor de empresarias, según valoran, aunque en este último punto las opiniones fueron diversas. Hay una opinión extendida sobre la necesidad de haberse criado en el mundo del transporte para tener una mayor facilidad de acceso a la profesión y tener éxito³³. De cualquier forma, el porcentaje mayor de mujeres con actividad en este sector lo componían miembros de familias de transportistas, que rara vez declararon haberse iniciado por deseo propio, sino por sentido del deber. Por lo tanto y por lo que hace referencia a la formación, no puede extrañar en demasía el poco valor que se concede a ésta. La tónica general en el sector demuestra un escaso nivel de formación básica para ambos sexos y la cuestión de títulos y de exámenes se observa, en muchos casos, como un obstáculo innecesario, que dificulta y paraliza el acceso a la profesión. Si el interés por formarse resulta escaso, cuando se expresa es dentro de las mismas tareas que suelen desempeñar (véanse tablas nº 3 y 4) sin buscar la salida a otros campos. Es cierto que a medida que aumenta la edad, aumenta el miedo al estudio, pero hasta las más jóvenes con mayor nivel educativo afirmaron acceder a los cursos de acceso y a la capacitación profesional por necesidad. Así mismo no confían en la seriedad de los exámenes y creen que para la Administración Pública priman más sus propios intereses que los criterios de objetividad.³⁴ También se teme la dificultad en superar las pruebas, el grado de dificultad que entrañan los exámenes y el material de estudio y se argumenta falta de tiempo y escasez de mujeres en los cursos, un factor que parece retener a algunas féminas, aunque parece que es una tendencia

Tabla Nº 3

Y de las siguientes actividades, ¿en cuáles de ellas recibe ayuda? (base: 171 casos, que son el 51.2% de los titulares varones, que “sí” reciben algún tipo de ayuda).

Sí recibe ayuda en:	n	%
A.- Conducción de vehículos.	1	0.6
B.- Tareas de gestión en general.	38	22.2
C.- Tareas administrativas, papeleos.	148	86.5
D.- Recepción, distribución de pedidos/ carga.	16	9.4
E.- Tareas relacionadas con el taller.	-	-
F.- Tareas relacionadas con el tráfico.	6	3.5
G.- Nóminas.	7	4.1
H.- Fiscales.	9	5.3

Fuente: Encuesta a socios y asociados de Fenadismer Andalucía

Tabla Nº 4

Y de las siguientes actividades, ¿cuáles desempeña en la firma de la que es titular? (base = 13 casos)

Sí desempeña...	N	%
A.- Conducción de vehículos.	2	15.4
B.- Tareas de gestión en general.	7	53.8
C.- Tareas administrativas, papeleos.	11	84.6
D.- Recepción, distribución de pedidos/carga.	4	30.8
E.- Tareas relacionadas con el taller.	2	15.4
F.- Tareas relacionadas con el tráfico.	3	23.1
G.- Nóminas.	2	15.4
H.- Fiscales.	2	15.4

Fuente: Encuesta a socios y asociados de Fenadismer Andalucía

que está variando en los últimos años. Es verdad que algunas mujeres reconocen que la obtención de la capacitación profesional y el estudio de materias asociadas al sector es una cuestión de voluntad, pero el estudio para la capacitación se ve mermado por el excesivo valor que se concede a la práctica sobre la teoría, puesto que en muchos casos se encuentra una dicotomía insalvable entre los dos campos; da la impresión de que no encuentran de utilidad estudiar para la capacitación profesional en el sector transporte -como si no tuviera ningún tipo de relación con el trabajo- y mucho menos comprensible les parece resultar la combinación de estudio y trabajo. Contradictoriamente, incluso entre las mujeres jóvenes, que desempeñan sus trabajos en algunas empresas dedicadas al transporte, se detectan carencias de conocimientos básico sobre el sector transporte o la gestión empresarial que les hacen dependientes de otros profesionales. A todo ello, cuando son preguntadas sobre sus necesidades de formación, se une la falta de claridad sobre lo que

debería aprenderse, si bien las materias impartidas en los cursos específicos del sector suelen considerarse poco prácticas.

Cuando se preguntó sobre qué materias serían interesantes para mejorar sus conocimientos, el 56.9% de los encuestados se decantó por la *formación en general*, aunque hubo una inclinación mayor de los hombres hacia las *labores de gestión* y de las mujeres hacia la *contabilidad*. No faltaron quienes, además, consideraron que la inserción de la mujer, sustrae empleo a los hombres, a pesar de que diversos estudios históricos han argumentado la supremacía femenina en Andalucía, a la hora de conseguir el trabajo asalariado y, por tanto, la supremacía económica (Gilmore, 1995; Martínez Alier, 1971).

En resumen, si como arguye Wajcman (2000), el trabajo remunerado no puede entenderse sin referencia al trabajo femenino no remunerado del hogar, en el caso que hemos presentado se aprecia que dicha afirmación, además de ser cierta, nos permite decir también que la vida familiar no podría comprenderse sin pensar en la contribución que la mujer realiza a la ocupación laboral de su marido o padre, aspecto éste que se produce en una parte importantísima de los transportistas autónomos encuadrados en el perfil de empresa atomizada que se ha descrito. Como consecuencia de la compatibilización trabajo – familia resultan evidentes los costes para la salud tanto físicos como mentales (por ejemplo, en cuanto a la autoestima, stress laboral, tensiones, etc.) que presentan un alto porcentaje de estas mujeres.

Agradecimientos

Agradecemos los comentarios a este texto de Mar Gallego Durán (Universidad de Huelva), así como los recibidos en el V Congreso Vasco de Sociología, en el que fue discutido este trabajo.

Notas

¹ Una versión más reducida de este trabajo fue presentada en el V Congreso Vasco de Sociología (Bilbao, 1-3 de marzo de 2001) bajo el título “La participación de la mujer en la gestión de la empresa de transporte por carretera”.

² Véase en Gualda -dir.- (1999). Esta investigación se encuadró en el marco del proyecto comunitario ADAPT-BIS TRANSACTIF (1998-99) promovido por Fenadismar Andalucía, código 98-A-1026-AND. Puede consultarse una versión sintética del proyecto en su conjunto en Consejería de Trabajo e Industria (1999) Mapa Directorio 98-99 de proyectos acogidos a Iniciativas Comunitarias de Recursos Humanos en Andalucía, Sevilla: Junta de Andalucía. La versión completa de la investigación se encuentra depositada en la Junta de Andalucía e, igualmente, en la organización promotora del proyecto: Fenadismar Andalucía.

³ Previsión que estaba basada en estudios previos realizados previamente (pueden consultarse en Gualda, 1997; Gualda, dir., 1997; Gualda y Rizo, 1998; Suma Consultores, 1998) y fundamentada también en la propia experiencia cotidiana de Fenadismar Andalucía, entre cuyas tareas se encuentra el asesoramiento y auxilio a la gestión de estas empresas de transporte que, para menesteres administrativos y de gestión, tienen como cara visible a una mujer.

⁴ Consúltense en el estudio original otros detalles, si fuera de interés.

⁵ Se previeron igualmente sustituciones en la muestra para los casos en que fuera imposible la localización de las unidades finales a entrevistar (por motivos como: teléfono no localizables o cambio de teléfono, no contesta a la llamada o comunica continuamente, se ha dado de baja en la Federación, no quiere responder o desconoce la respuesta a lo que se pregunta, etc.).

⁶ Aunque como ya veremos después, estas mujeres titulares no siempre trabajaban en el sector.

⁷ Aparecían concretamente 147 mujeres como titulares de empresas de transporte por carretera, de las cuales 116 eran de Sevilla, 14 de Cádiz, 6 de Huelva, 2 de Almería, 4 de Málaga y 5 de Granada.

⁸ De un total de 362.

⁹ Aunque a través de la encuesta telefónica pudimos conocer los principales espacios de actividad laboral en que se encuentran encuadradas las mujeres en el sector, nos interesaba realizar una descripción más pormenorizada sobre las actividades laborales que éstas realizan, en aras a una mejor comprensión de cómo es la participación femenina en el sector, así como para profundizar en cuestiones afines relacionadas con el desempeño de la profesión tales a la formación, necesidades de formación que se aprecian más acusadas, forma de funcionamiento cotidiano de las empresas familiares en que participan, compatibilidad de la actividad con el trabajo doméstico, etc

¹⁰ Como resultado de una explotación a medida solicitada al INE a partir del DIRCE (Directorio Central del Empresas, 1996), en Andalucía se registraban 29.858 locales en el grupo de «transporte terrestre», de los cuales el 92,9% recogían a “Sin asalariados o con uno o dos asalariados”. El trabajo citado de Suma Consultores (1998) a una muestra representativa en la región de 250 transportistas autónomos de mercancías del sector transporte por carretera en Andalucía arrojaba como resultados que el 95% de los mismos pertenecían a empresas sin asalariados o con uno o dos asalariados, lo que indicaba claramente la atomización del sector en nuestra región, tanto se tratara de socios de Fenadismar como de otros transportistas. Asimismo, a partir de datos de la Dirección General de Transportes de la Junta de Andalucía, se detallaba en el informe anterior que el 84% de las empresas autorizadas en Andalucía para el transporte de mercancías por carretera sólo tenían un vehículo, lo que era expresivo del “gran minifundismo empresarial” (p.33) y del hecho de que el sector se encontraba estructurado sobre la base de “micro unidades de negocio, en su mayoría autónomos, que viven del vehículo que conducen y cuyos criterios de gestión no pueden calificarse de empresariales” (p.41).

¹¹ Con datos de la explotación propia citada anteriormente, sabemos que en 1996 las empresas del transporte terrestre eran microempresas, donde la mayor parte de las mismas eran “Sin asalariados” (75,7% en España, 70,6% en Andalucía). A pesar de todos estos datos ha de señalarse, de acuerdo al informe de Consultrans, que no existe ninguna fuente estadística oficial que permita recoger el número exacto de conductores y/o autónomos del sector transporte por carretera, lo que lleva a que se tiendan a hacer estimaciones sobre la base de fuentes diversas, a saber (en el caso de los anteriores): Encuesta de Población Activa, estadísticas de la Dirección General de Tráfico y del Ministerio de Fomento (Consultrans: Estudio de las enfermedades profesionales en el sector del transporte por carretera. Patología específica de los conductores y su repercusión en la actividad del transportista, 1998 –investigación encargada por el Ministerio de Fomento. Dirección General de Ferrocarriles y Transporte por Carretera).

¹² Véase al respecto, por ejemplo en Ritzer, G. (1996), Ruesga, S.M. y Resa, C. (1996), Homs, O. (1991), Jouvenel, H. De (1996), World Bank (1996), OCDE (1995^a), OCDE (1996), Conférence Européenne des Ministres des Transports (1995), CEMT (1996), Demangeon (1996).

¹³ Que describen los transportistas frecuentemente como “desleal”.

¹⁴ De las 28 mujeres entrevistadas, un 54% de las titulares de empresas declararon que no trabajaban ni cobraban salario en la empresa. Un 25% dijo que era titular, trabajaba en la empresa pero no tenía salario, y sólo un 18% contestó reunir los tres requisitos: ser titular, trabajar y recibir salario por ello.

¹⁵ Las dos primeras categorías recogen a la mayor parte de empresas de Fenadismar. El abanico se completa con las de “tamaño intermedio”. Construimos la tipología de “Operador Logístico de Transporte y otros intermediarios” y de “Grandes empresas” a partir de otras investigaciones para tener una perspectiva amplia de cómo se produce la integración de la mujer en el sector (Gualda –dir-, 1997a y b).

¹⁶ “Las mujeres normalmente estamos para ayudar y para llevar las cosas... a los pobres transportistas hay que ayudarles porque si no, solos no pueden” (GD2, mujer, titular de empresa de transportes y de una Agencia de Transportes, trabaja en ambas, 57 años); “Eso sí es verdad, en el transporte la mujer hace una labor muy importante, porque el hombre está trabajando fuera y no puede hacer el papeleo y eso lo hacemos las mujeres. ¡Vamos!, y además a cualquier camionero que tú le preguntes, imagino... (GD5, socia de empresa de transportes con 17 vehículos, trabaja con nómina, 44 años).

¹⁷ Por supuesto, nos referimos a la dependencia por cuestión de género y no exclusivamente económica, incrustada hasta en el marxismo. Véase en Weinbaun (1984) y Pescatello (1973).

¹⁸ “No, no, porque yo no tengo contrato ninguno, ni estoy dada de alta, ni, ni...y debería de hacerlo, la verdad, porque es que trabajo más horas que si estuviera en cualquier sitio dada de alta” (GD3, administradora de empresa de transportes con 11 vehículos, 36 años).

¹⁹ “Si es del marido, es de ella. Entonces, no necesita un sueldo, si todo va al mismo sitio” (GD1, Jefa de Administración de una empresa de transportes, 22 años); “Pero, ¡vamos, que yo no cobro!, yo, sí, administrándolo, pero...” (GD3, administradora de empresa de transportes que tiene 11 vehículos, 36 años).

²⁰ “Además, yo no le voy a cobrar, eso el día de mañana va a ser nuestro. Yo tengo tres hermanos y ninguno quiere saber nada de camiones, que eso lo sacaré yo para adelante” (GD1, hija de transportista con el título, ayuda al padre, 24 de años).

²¹ “Es que es muy diferente de una empresa particular a una empresa que tenga varios socios” (GD5, socio de empresa de transporte, 35 años).

²² “¡Me da pena!, ¡que viene tan cansado! (GD3, administradora de empresa de transporte); “¿Sacrificado?... Mi padre y mi hermano...” (GD1, gerente de empresa de transporte, ella aporta el título y lleva la gestión, 27 años).

²³ “Es que somos más gitanas. ¡Vamos!, ¡hablando en plata!” (GD5, socia de empresa de transportes con 17 vehículos, trabaja con nómina, 44 años).

²⁴ “¿Cuántos se meten y se tienen que largar porque no pueden con este trabajo?, porque yo he visto a chavales que dicen: ¡me voy a la ruta!, y cuando están dos meses ya están llorando y a lo mejor tienen un contrato de seis meses y a los dos meses ya están llorando que se quieren venir para acá” (GD5, socio varón de empresa de transportes; tiene dos socias mujeres, 28 años).

²⁵ “Si yo la veía encima del camión y decía: esta chiquilla, ¿cómo puede llegar a los pedales?... además, yo me la cruzaba con los camioncillos que traían cemento y decía: esta chiquilla, ¿cómo puede llegar? Y ¡anda que no, si llega!...” “Sí, pues cualquiera le habla, porque lo lleva igual que un hombre o mejor que un hombre, ella sí. El otro día llegó y cualquiera le decía una cosa... cualquiera le avasallaba de momento... hinchaba la rueda del camión, ella se metía debajo del camión en la carretera...” (socia de empresa con 17 vehículos).

²⁶ “Yo creo que hay muchas a las que les gusta conducir y no se meten por el qué dirán.” (GD5, socio de empresa de transportes, 35 años); “Pero una mujer tiene que estar muy integrada, conocer mucho o tener muchas agallas y decir ¡a mí no me importa el qué dirán! Y tirar para adelante” (GD1, mujer titular de empresa de transportes y de Agencia de Transportes, trabaja en ella, 57 años).

²⁷ “Todo es ponerse y hacerlo” (GD4, socio varón de empresa de transporte, 60 años); “Exactamente, lo que hace falta es querer, hay mujeres taxistas que llevan autobuses. Aquí, a lo mejor no se estila...” (GD4, gerente varón de empresa de transportes, 38 años).

²⁸ “Las mujeres no somos tontas, es mejor llevarlos desde casa y que trabajen otros” (GD3, mujer titular de empresa de transportes y Agencia de Transportes, 57 años).

²⁹ “Ni para mi hijo ni para mi hija, yo no lo quiero...” (entrevista, mujer que ayuda al marido).

³⁰ “¡Claro, porque les das cariño!” (GD5, mujer de transportista, lo ayuda en su trabajo, 33 años).

³¹ “Es que si sale la maternidad, ¡venga la baja!, que se te pone malo el niño, ¡baja!, que eso también...” (GD4, administradora de empresa de transporte, 24 años).

³² “...porque siempre ponemos por delante los hijos y la casa. ¡Vamos!, que si alguien tiene que dar su brazo a torcer, somos nosotras y eso es así, aunque se diga lo contrario” (GD5, mujer gerente de empresa de transportes e hija de transportista, 27 años).

³³ “Esto se mama en la familia” (GD1, empresaria del transporte e hija de transportista, 26 años).

³⁴ “Este año ha sido un cachondeo, ¡en puras palabras!” (GD2, mujer gerente de empresa de transportes, aporta el título pero no ayuda en el trabajo en la empresa, 55 años).

Referencias bibliográficas

Bauchet, P. (1996). Les transports de l'Europe. La trop lente intégration Economica, Paris.

Bringas, Y. (2000). Top 500. Transporte de mercancías por carretera. Transporte XXI, 176, 24-33.

Conférence Européenne des Ministres des Transports (1996). Transports: a problèmes nouveaux, solutions nouvelles. Rapports introductifs et synthèse des discussions. Luxembourg, 9-11 mai 1995, Paris, CEMT.

Consultrans (1998). Estudio de las enfermedades profesionales en el sector del transporte por carretera. Patología específica de los conductores y su repercusión en la actividad del transportista – investigación encargada por el Ministerio de Fomento-Madrid: Dirección General de Ferrocarriles y Transporte por Carretera.

Demangeon, E. (1996). Les transports et la logistique: une orientation professionnelle avec de réels débouchés'. Journal de la marine marchande et du transport, n°3980, 769-784.

Eurostat (1995). Europa en cifras. Luxemburgo, Oficina de publicaciones de la Comunidad Europea.

Gilmore, D.D. (1995). Agresividad y comunidad. Paradojas de la cultura andaluza. Diputación Provincial de Granada. Pp. 141-142.

Goffman, E. (1991). La ritualización de la feminidad. Los momentos y sus hombres. Barcelona, Paidós.

Gualda, C., E. –dir.- (1997). Impacto sociológico del uso de las nuevas tecnologías de la información en empresas del sector transporte por carretera en Andalucía. Proyecto Comunitario Adapt-Transsystemes (1996-97). 95/A/1035/AND. Redacción de Gualda Caballero, E. y Rizo López, A., Huelva. Inédito.

Gualda, C., E. & Rizo, L., A.E. (1998). Estudio de necesidades de formación de los transportistas autónomos del sector transporte de mercancías de Andalucía. Resultados de la encuesta. Huelva. Inédito. Depositado en Fenadismer Andalucía para ser entregado a Suma Consultores, S.L.

- Gualda, E. –dir.- (1999). Estudio sociológico sobre la participación de la mujer en la gestión de la empresa de transporte por carretera de los asociados a Fenadismer Andalucía. Proyecto Comunitario Adapt-Bis Transactif (1998-99), 98-A-1026-AND. Redacción de Gualda Caballero, E. y Rizo López, A.E. Huelva.
- Homs, O. (1991). Cualificación y formación en empresas españolas. En Miguélez, F. y Prieto, C. (dir. y coord.): Las relaciones laborales en España. Madrid, Siglo XXI, 117-128.
- Jouvenel, H. de (1996). Quelle éducation pour demain?. *Futuribles*, 210, 3-4.
- Martínez, J. (1971). *Labourers and Landowners in Southern Spain*. London, Allen and Unwin. Pp. 249-250.
- Ocde (1995a). *Les perspectives des technologies de l'information*. Paris, OCDE.
- Ocde (1996). *Recherche en matière de routes et de transports routiers. La formation des conducteurs de véhicules lourds*. Paris, OCDE.
- Pescatello, A. (1973). *Female and Male in Latin America*. University of Pittsburgh Press.
- Ritzer, G. (1996). The McDonaldization Thesis: is expansion inevitable?. *International Sociology*, 11 (3), 291-308.
- Ruesga, S.M. y Resa, C. (1996). Regulación-desregulación de los mercados laborales. *Foro sobre Tendencias Sociales*. Madrid. Multicopiado, 1-31.
- Suma Consultores, S.L. (1998). Estudio de necesidades de formación de los transportistas autónomos del sector transporte de mercancías de Andalucía. Sevilla. Financiación de Forcem.
- Wajcman, J. (2000). Reflections on Gender and Technology Studies: In what State is the Art?. *Social Studies of Science*, 30, 447-464.
- Weinbaun, B. (1984). *El curioso noviazgo entre feminismo y socialismo*. Madrid, Siglo XXI.
- World Bank (1996). *Sustainable Transport. Priorities for policy reform*. Washington, The World Bank.