



Facultad
Latinoamericana
de Ciencias Sociales
Sede Argentina
Área Género, Sociedad
y Políticas



Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
Sede Argentina
Área Género Sociedad y Políticas

Tesis para alcanzar el grado de Maestría

***Hacer carrera: mujeres oficiales y ejercicio del poder
en la Unidad 8 del Servicio Penitenciario Bonaerense***

Autora: María Alejandra Astorga
Directora: Dra. Mariana Sirimarco
Co-Directora: Mg. Dulce Chávez

Año 2023

Agradecimientos

La realización de este trabajo ha sido posible gracias a la convergencia de múltiples factores, y mi gratitud se extiende hacia numerosas personas que, de diversas maneras, han influido en el punto en el que me encuentro ahora.

En primer lugar, es mi deseo agradecer a mi directora Mariana Sirimarco por aceptar acompañarme, por su enorme disposición, sus lecturas atentas, sus consejos y correcciones. Se trató de una experiencia profundamente transformadora, de mucho aprendizaje y crecimiento.

A mi querida codirectora Dulce Chávez, por sus valiosos aportes, su enorme calidez, por su mirada amorosa, sus consejos, y su sororidad. Por su compromiso ético con el feminismo, es una gran referente para mí.

A las autoridades y al equipo de PRIGEPP- FLACSO, a Gloria Bonder, Pedro Di Pietro, Blas Fernández y a cada docente que formó parte de este trayecto académico.

A mi amor y compañero Martin y a nuestros hijos Bautista y Pedro. Nada de esto hubiese sido posible sin ellos, sin su ayuda y su apoyo incondicional. Me alentaron, me escucharon con atención y entusiasmo en cada sobremesa, en cada noche desvelada. Los amo.

Agradezco a mi mamá, su inteligencia, su fortaleza y su incansable capacidad de trabajo, ha sido una gran influencia en mi vida. Su dedicación a la familia, y sus sacrificios personales puedo dimensionarlos mejor ahora (como adulta, madre y feminista).

Agradezco a mi papá, por su ternura y su humildad. Sus valores y creencias han sido un pilar fundamental en mi camino. Se vio obligado a *trabajar* siendo un niño, y siempre nos transmitió la importancia del estudiar. Estoy profundamente agradecida por su influencia positiva en mi vida.

A mis abuelas Josefa y Clara. Josefa “*tenía una letra hermosa a pesar de haber ido solo hasta tercer grado*” -decía mi mamá-, “*eran muy pobres y tenía que trabajar*”. Y Clara que “*aprendió sola a leer, a sumar y a restar*”. Sus historias me llevaron a comprender la magnitud de mi privilegio, y a entender que estudiar cuando las condiciones son adversas, es un acto revolucionario y de una profunda dimensión política.

A mis hermanos y hermanas, Gabi, Lau, Juan y Víctor, que lindo transitar la vida con ustedes.

A mi querida red de afectos que en distintos momentos me impulsaron a soñar con esto, o me apoyaron cuando dudé, o me escucharon cuando lo necesité, o me alentaron y ayudaron de distintas formas: Gabi Astorga, María Rivero, Clarita Astorga, Andrea Anacleto, Gabi Córdoba, Gisela Coria, Mariana Sorgentini, Cami Badoza, Seba De Piero, Rocío Bernal, Anita Marchesini, Flor Chechonis.

Al Museo y Archivo Histórico del Servicio Penitenciario Bonaerense, muy especialmente a la oficial Subprefecta (E.G) Yesica Villegas, quien contribuyó enormemente en el proceso de reconstrucción histórica documental de la inserción de las mujeres a la estructura penitenciaria.

A Maxi Gullo, por su disposición cada vez que le solicité ayuda, y su generosidad en compartir su enorme conocimiento institucional.

Y un agradecimiento especial, muy profundo a cada una de las mujeres trabajadoras -oficiales y suboficiales-, que me ofrecieron su tiempo y sus relatos. Que compartieron sus experiencias y sensaciones, mi agradecimiento es infinito. Cada una de una de las entrevistas, y sus vivencias, fueron importantes para mí, me nutrieron personal y académicamente, e hicieron posible esta investigación. Gracias.

Resumen

María Alejandra Astorga
Directora Dra. Mariana Sirimarco
Codirectora Mg. Dulce Chávez

Resumen de la Tesis de Maestría presentada en el Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Sede Argentina como parte de los requisitos necesarios para la obtención del título de Magister en Género, Sociedad y Políticas

Esta tesis tiene como objetivo contribuir a la comprensión de las experiencias de las mujeres que forman parte de las fuerzas de seguridad, especialmente en términos del ejercicio de poder influenciado por los imperativos de género en el marco una institución de encierro. A través de la inmersión en el campo, se recopilan relatos y se exploran las vivencias cotidianas en un entramado jerárquico, donde las mujeres ocupan posiciones de superioridad y subordinación, desempeñando roles de mando y obediencia. Este estudio se desarrolla en el ámbito del Servicio Penitenciario Bonaerense, específicamente en la Unidad 8, una cárcel de mujeres. El objetivo principal de esta investigación es examinar las diferentes percepciones que existen en relación con este establecimiento, que se representa como un entorno fuertemente opresivo para algunas funcionarias y, para otras de mayor rango jerárquico, como un espacio propicio para el crecimiento profesional. El período de tiempo seleccionado para este estudio abarca desde 1997 hasta 2004, tomando en cuenta dos hitos legislativos institucionales en materia de igualdad de género. Esta investigación se enmarca en un estudio etnográfico dentro del campo de los estudios feministas.

Palabras clave: mujeres penitenciarias – servicio penitenciario – mujeres en fuerzas de seguridad – ejercicio de poder – masculinidad hegemónica – cárcel de mujeres.

Buenos Aires
Julio de 2023

Abstract

María Alejandra Astorga
Director: Dra. Mariana Sirimarco
Co-Director: Ms. Dulce Chávez

Summary of the Master's Thesis presented in the Regional Program of Gender and Public Policy Formation (PRIGEPP) at the Latin American Faculty of Social Sciences (FLACSO) Argentina Headquarters, as part of the necessary requirements for obtaining the Master's degree in Gender, Society, and Politics.

This thesis aims to contribute to the understanding of women's experiences within the security forces, particularly in terms of power dynamics influenced by gender imperatives in an institutional confinement setting. Through field immersion, narratives are collected, and everyday experiences are explored within a hierarchical framework, where women occupy positions of both superiority and subordination, assuming roles of command and obedience. The study is conducted within the context of the Buenos Aires Penitentiary Service, specifically in Unit 8, a women's prison. The main objective of this research is to examine the various perceptions related to this establishment, which is represented as a highly oppressive environment for some female staff members and, for others in higher hierarchical positions, as a conducive space for professional growth. The selected time frame for this study spans from 1997 to 2004, taking into account two institutional legislative milestones concerning gender equality. This investigation is framed within an ethnographic study in the field of feminist studies.

Keywords: female prison - officers, women in security forces - exercise of power - hegemonic masculinity - women's prison.

Buenos Aires
July 2023

Resumo

María Alejandra Astorga
Orientadora Dra. Mariana Sirimarco
Co-orientadora Mg. Dulce Chávez

Resumo da Dissertação de Mestrado apresentada no Programa Regional de Formação em Gênero e Políticas Públicas (PRIGEPP) da Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais (FLACSO) Sede Argentina, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Gênero, Sociedade e Políticas.

Esta tese tem como objetivo contribuir para a compreensão das experiências das mulheres que fazem parte das forças de segurança, especialmente em termos do exercício do poder influenciado pelos imperativos de gênero no contexto de uma instituição de confinamento. Através da imersão no campo, são coletadas narrativas e exploradas as vivências cotidianas em uma estrutura hierárquica, onde as mulheres ocupam posições de superioridade e subordinação, desempenhando papéis de comando e obediência. Este estudo é realizado no âmbito do Serviço Penitenciário da Província de Buenos Aires, especificamente na Unidade 8, uma prisão feminina. O objetivo principal desta pesquisa é examinar as diferentes percepções relacionadas a essa instituição, que é representada como um ambiente altamente opressivo para algumas funcionárias e, para outras em posições hierárquicas mais altas, como um espaço propício para o crescimento profissional. O período de tempo selecionado para este estudo abrange de 1997 a 2004, levando em consideração dois marcos legislativos institucionais relacionados à igualdade de gênero. Esta pesquisa está inserida em um estudo etnográfico no campo dos estudos feministas.

Palavras-chave: mulheres penitenciárias - serviço penitenciário - mulheres em forças de segurança – masculinidade hegemônica - prisão feminina.

Índice

Agradecimientos.....	2
Resumen.....	4
<i>Abstract</i>	5
<i>Resumo</i>	6
Capítulo I. Introducción.....	9
Capítulo II. Inserción de las mujeres al Servicio Penitenciario.....	22
2.1 Orígenes del penitenciarismo bonaerense	22
2.2 Primeras regulaciones de la labor penitenciaria.....	26
2.3 El ingreso formal de las mujeres como oficiales “de carrera”.....	34
2.4 Incorporación definitiva de la “Compañía Femenina”.....	41
Capítulo III La Unidad 8 como espacio para “ <i>hacer carrera</i> ”.....	54
3.1 Oficiales y suboficiales.....	60
3.2 La familia penitenciaria.....	66
3.3 Lindas y tumberas	69
3.4 Las parias y los ranchos	73
Capítulo IV Encarnar el poder (masculino).....	78
4.1 “ <i>¡Porque quiero y puedo!</i> ”.....	81
4.2 “ <i>De acá no se va nadie</i> ”	89
4.3 “ <i>¡Que chupe la correcta!</i> ”	93
Capítulo V Reflexiones finales.....	100
Referencias bibliográficas.....	112

Anexos.....122

- a. Dependencia del Servicio Penitenciario Bonaerense dentro del Poder Ejecutivo provincial
- b. Organigrama del Servicio Penitenciario Bonaerense
- c. Escuela de Cadetes
- d. Primera promoción masculina 1955
- e. Primera promoción femenina 1978
- f. Unidad 8 - Los hornos
- g. Integración y carrera (art. 11 del Decreto reglamentario 9578/80)
- h. Carrera actual (art. 20 del decreto reglamentario 9578/80 con la modificatoria introducida por la ley 12.029)
- i. Categorías y grados del personal superior y subalterno (art. 12 del Decreto reglamentario 9578/80)
- j. Superioridad penitenciaria de cuerdo a la normativa vigente (Decreto reglamentario 9578/80)
- k. Funciones determinadas según el grado alcanzado
- l. Restricción de acceso a las mujeres a los cargos máximos de las Direcciones Generales de Seguridad y de Asistencia y Tratamiento
- m. Personas entrevistadas

Capítulo I. Introducción

En el año 2003 me desempeñaba como docente en una escuela primaria de gestión privada. Estaba recién graduada de la carrera de Trabajo Social y se me presentó la oportunidad de ingresar a trabajar en el Servicio Penitenciario Bonaerense (SPB). Yo desconocía absolutamente cualquier tipo de información de ese lugar. Para la incorporación se requería la realización de un curso de dos meses de duración, que estaba dirigido a la totalidad de las personas ingresantes, de forma independiente a la función y actividad que fueran a desempeñar luego (tareas profesionales, administrativas o de seguridad). Más tarde supe que se lo llamaba “Curso de Guardias”.

Durante el período en el que transcurrió ese curso pude percatarme de que su propósito era mayor que sólo presentar las características generales de la organización. Su intención fundamental, visto a la distancia, y como producto de un proceso de reflexividad de la propia experiencia, consistía en sumergirnos en un complejo entramado de relaciones de poder. El nuevo espacio laboral establecía exigencias muy específicas respecto al modo aceptado de comportarse y a las formas de interactuar con las otras personas. Una práctica habitual, por ejemplo, consistía en suspender lo que fuera que se estuviera haciendo, hacer silencio y ponerse de pie de modo inmediato cuando se acercaba “*un superior*”.¹ Había que hacerlo cuando la autoridad ingresaba al aula, cada vez que ingresara, y todas las veces que fueran necesarias. No se debía tomar asiento nuevamente hasta que el superior lo dispusiera, y la actividad volvía a retomarse cuando la autoridad ordenaba con su voz de mando: “*pueden sentarse*”, “*continúen*”.

Para reconocer quién era *un superior* era necesario conocer y memorizar cada jerarquía, su orden y las insignias que las identificaban. Nos reiteraban que no dar cumplimiento a estas normativas nos colocaba en situación de ser sancionados/as. Prácticamente todo en ese momento era “*pasible de sanción*”, excepto obedecer lo

¹ “Superior” es la forma de nombrar a cualquier persona que tiene un grado o jerarquía mayor. Y la forma usual en la institución es en masculino, más allá de que sea una mujer la persona de mayor grado.

ordenado, respetar las pautas de comportamiento y resguardar un denominado “*pundonor penitenciario*”.²

Durante los meses en que se desarrolló esa instancia de formación pude ir dimensionando muchas de las particularidades de este organismo. Entre ellas, que en varias oportunidades utilizaba lógicas que parecían contrarias al sentido común. Una circunstancia que me permite ilustrar esto es que, de la totalidad del grupo de más de cien ingresantes, aproximadamente la mitad éramos profesionales de distintas disciplinas (docencia, psicología, derecho, trabajo social, psicología social, etc.). Sin embargo, a pesar de nuestros perfiles, se nos requería realizar actividades específicas del ámbito de seguridad, como marchar, formarnos en posición de *firme*³ o realizar *formaciones*⁴ de varias horas; incluso se nos requirió la realización de práctica de tiro y manejo de arma.

Cuando las y los⁵ profesionales explicábamos que esas actividades no tenían que ver en absoluto con la función para la que habíamos sido convocados/as, la respuesta era “*puede irse cuando quiera*”, “*la tranquera está abierta*”.⁶ Es decir, no existía la posibilidad de un diálogo en el cual intercambiar argumentos. Ante la necesidad de contar con un trabajo estable, nadie renunciaba -aún cuando muchas de

² Se denomina “pundonor penitenciario” a la honorabilidad, el decoro y buen comportamiento que debe tener todo funcionario o funcionaria del organismo dentro y fuera de la institución. El decreto Ley 9578/80, que regula al personal penitenciario, establece como sanción entre 21 y 30 días de arresto por “no observar en todo lugar y circunstancia la compostura y pundonor penitenciario” (art. 91).

³ La posición de “firme” es utilizada en la instrucción y en las ceremonias de los regímenes militares y de las fuerzas de seguridad. La posición de *firme* es la postura de pie, con el torso erguido, las piernas juntas, la frente en alto y los brazos pegados al cuerpo. Se alterna con la posición de “descanso”, que es con las piernas separadas y el torso relajado.

⁴ Las formaciones son líneas de filas e hileras, en posición de firme, a la espera de que un superior dé la orden de hacer algo.

⁵ A lo largo del presente trabajo utilizaré “las y los” o “/as/os”, evitando utilizar el modo masculino como genérico universal. En tiempos donde el lenguaje inclusivo, bajo sus distintas formas -no sexista, no binario, etc.-, ha comenzado a introducirse en distintos ámbitos de la sociedad como una respuesta política al sesgo patriarcal del lenguaje, muchos centros de estudios -incluida la FLACSO- han empezado a incorporar/permitir el uso de la “x” y la “e” para la presentación de sus trabajos. La decisión de utilizar “las y los” responde a algunos aspectos específicos de esta Tesis. Por un lado, que las personas con las que me vinculé durante el trabajo de campo se identificaban con el género femenino y masculino respectivamente (no dando cuenta de otras identidades). Por el otro, la necesidad de enfatizar las características binarias de la institución. Me resultó pertinente y operativo la utilización de un lenguaje inclusivo que enfatice en estos dos polos identitarios (femenino/masculino).

⁶ El instituto se encontraba emplazado en un predio rural, arbolado, y la tranquera delimitaba el acceso.

las situaciones que nos hacían experimentar (y padecer), parecían sutiles (e insistentes) invitaciones a que nos retiráramos.

Entre las prácticas más habituales y significativas establecidas se encontraba la exigencia de “esperar”: todo requería una espera excesivamente larga. Algo habitual como ingresar a una oficina para solicitar algo requería saludar, aguardar la respuesta, y luego dar a conocer el motivo por el cual se estaba allí. Esto en la práctica implicaba que luego del saludo no hubiera respuesta alguna hasta mucho tiempo después. Era recién cuando la presencia parecía incomodar que se preguntaba sobre lo que motivaba la consulta. Otra de las “esperas” habituales era permanecer formados/as en posición de *firμες* frente al mástil, aguardando el momento de la izada de la bandera, y que este acto se demorara más de una hora. En relación a esto, explica Sirimarco: “[l]as “demoras” se apoyan en el cuerpo, pero para trascenderlo, para atacar a través suyo algo máspreciado; en este caso, el tiempo” (2001:51).

Luego estaba también la exigencia diaria de marchar, sincronizando pasos y movimientos. ¿Por qué se nos exigía hacerlo? Siendo profesionales de otras disciplinas, parecía un sinsentido, pero no lo era en absoluto desde la perspectiva de la lógica penitenciaria. Sirimarco sostiene en relación a esto:

Más que levantar la pierna correcta, o saber hasta dónde elevar el brazo, lo central es que los Aspirantes respondan cómo lo hacen: que a cada orden se siga cronométricamente un movimiento dado, y en todos homogéneo, implica una relación de causalidad singular, que disipa los límites entre el que ordena y el que obedece, haciendo que el cuerpo reaccione a la voluntad de la orden como si fuera su propia voluntad (2001:47).

Pararse, sentarse, marchar, esperar, pedir permiso para hablar, y volver a empezar, una y otra vez. Mucho más tarde comprendí que esas acciones ritualizadas eran las bases de un sistema de disciplinamiento. Técnicas precisas, meticulosas, con frecuencias cuidadosamente establecidas, que van inscribiendo en los cuerpos un lugar de sometimiento en el entramado institucional, “que definen cierto modo de adscripción política y detallada del cuerpo, una nueva “microfísica” del poder” (Foucault, 2002:142).

Todo lo narrado hasta aquí tiene como propósito aportar elementos valiosos para la comprensión de este espacio singular. Un lugar al que nos iremos introduciendo con mayor profundidad en las páginas que siguen. Se trata del universo simbólico en el que se sitúa el presente trabajo de investigación. Expresiones cotidianas, prácticas instaladas, rutinas muy específicas, restricciones en el acceso a la palabra y limitaciones de movimiento -y de otros tipos- formaban parte de la cotidianidad laboral.

Al momento de escribir estas líneas, han transcurrido ya veinte años desde que realicé aquel curso de ingreso. Mi recorrido institucional fue diverso en cuanto a lugares y funciones asumidas. Cada uno de estos espacios laborales me aportó la posibilidad de tomar contacto con situaciones, personas y dinámicas particulares que, por distintos motivos, se encuentran relacionadas a esta investigación. El interrogante principal de la misma se ha ido construyendo, por lo tanto, a través de ese recorrido, y gira en torno al ejercicio del poder y las dinámicas interpersonales que se despliegan en un espacio en particular, la cárcel de mujeres, la Unidad 8 de Los Hornos.

Dicha cárcel formó parte de mi trayectoria en distintas oportunidades, aportándome un conocimiento amplio de sus distintos aspectos (edilicio, organización interna, dinámicas de trabajo, etc.). En principio por mi propia experiencia laboral en ese establecimiento, luego desde otros espacios, por tomar contacto con lo que expresaban las trabajadoras que venían de allí, y también por lo que habitaba en el imaginario institucional respecto de ese destino: experiencias que ilustraban las dificultades para transitarlo o los obstáculos para salir de allí cuando se solicitaba traslado, o la percepción generalizada de que ser trasladada ahí, siendo mujer, era un castigo.

Lo anterior no tenía una equivalencia con ninguna unidad de varones, y estaba claro que no era por la población que alojaba. Era habitual escuchar de las funcionarias:⁷ “*¡La pasé muy mal, pero no por las presas, eh!*”. Las dificultades

⁷ Se emplearán de manera intercambiable diversas formas de denominación que, si bien no tienen un significado idéntico en el contexto de este estudio, hacen referencia a las mujeres que trabajan en el servicio penitenciario y ocupan puestos en el escalafón general. Estas formas incluyen: las funcionarias de seguridad, las agentes del escalafón general, las oficiales y suboficiales penitenciarias, así como el personal femenino de seguridad.

giraban en torno a lo que sucedía en el marco de las relaciones interpersonales, el trato y las dinámicas cotidianas entre el personal, que eran mayoritariamente mujeres.

A casi veinte años de mi ingreso, pasé a cumplir funciones en una Subdirección General, donde tomé contacto con mujeres oficiales de alto rango que se encontraban transitando el último tramo de sus carreras. En la cotidianidad laboral con estas oficiales pude observar que, salvo pocas excepciones, cada una de ellas expresaba un profundo afecto por la Unidad 8. Lo señalaban como un establecimiento fundamental en sus carreras y lo destacaban como un destino necesario para “*aprender a trabajar*”. Incluso podía advertirse que existía una infravaloración sobre aquellas mujeres que, siendo oficiales, no habían pasado por allí; es decir, que no habían transitado por ese destino alguna vez durante sus carreras. También algunas de las oficiales que se habían desempeñado allí sólo al inicio de sus carreras expresaban el deseo de regresar en un rol de conducción, como un modo de coronar sus trayectorias.

Ante estas versiones aparentemente discordantes, mi desconcierto fue muy grande. La Unidad 8 era vivenciada, por gran parte de las mujeres oficiales y suboficiales, como un padecimiento, un castigo. Y era experimentada, por las jefas, como un tránsito fundamental en sus carreras. En este sentido, me interesé profundamente por comprender las causas de estas percepciones y representaciones que aparecían como contradictorias. Esta comprensión exigía un acercamiento al punto de vista de las protagonistas, pues se trataba de representaciones que estaban en relación con un conjunto de significaciones institucionales, y era allí que cobraban verdadero sentido.

Fue recién varios años después de estos eventos que pude recuperar y problematizar esta experiencia, al contar con más recursos en mi haber, con mayores experiencias y aprendizajes de diferente índole. De entre estos, destaca especialmente el adquirido en el Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP-FLACSO) y en la Maestría de Género, Sociedad y Políticas (FLACSO), que me permitieron poner en diálogo mis saberes, ideas y sensaciones, a fin de intentar elaborar una lectura en clave de género respecto de este fenómeno. Así fue tomando forma la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo es que la Unidad 8, que era mayormente experimentada por las oficiales y suboficiales de seguridad como un lugar profundamente hostil y alienante, se transformaba, para las jefas de alto rango, en el ámbito perfecto para desarrollar habilidades de carrera? ¿Cómo podían, estas experiencias, ser tan opuestas?

La formulación de esta pregunta implica interrogar los ejes que guían las trayectorias profesionales de las mujeres en el sistema penitenciario y las posibilidades que van desplegándose para la conformación de estos caminos laborales variados: el orden jerárquico como constitutivo de las relaciones de poder, las exigencias y requisitos para *hacer carrera*,⁸ la hostilidad como herramienta de autoridad, etc.

Hemos construido esta pregunta en la intersección de dos grandes campos temáticos. Por un lado, el correspondiente a los estudios sobre el ámbito penitenciario. En este sentido, hemos decidido focalizar la literatura revisada a aquellos trabajos producidos *sobre y por* investigadores del país, al creer que interrogan instituciones y mundos sociales que dialogan de modo más articulado con nuestro campo y nuestra pregunta de investigación (hemos procedido del mismo modo en relación al segundo campo temático).

Dentro de los estudios sobre el ámbito penitenciario, reconocemos los aportes de Crisconio y Solano (2017), quienes abordan las políticas públicas penitenciarias de la provincia de Buenos Aires y su evolución histórica, dando cuenta de su organización, de su funcionamiento y de las numerosas reformas normativas que reflejan los diferentes posicionamientos políticos respecto de las prácticas y el devenir de la institución penitenciaria.

Ya dentro de la especificidad de la labor penitenciaria se destacan los trabajos de Galvani, Mouzo, Ojeda, quienes han realizado valiosos aportes para comprender las lógicas institucionales propias del ámbito carcelario y la dinámica del personal en su función, considerando asimismo las implicancias del contexto de encierro. Los estudios etnográficos de Galvani en el Servicio Penitenciario Bonaerense (2012, 2016,

⁸ *Hacer carrera* implica la posibilidad de ascender a los grados sucesivos en tiempo y forma, a fin de poder acceder a cargos de mayor relevancia.

2017) han abordado los sentidos del trabajo penitenciario, analizando la configuración de actores/as del trabajo carcelario -sus ideas, conceptos- a partir de la interpretación que éstos hacen de las reglas y su cumplimiento. Los trabajos de Mouzo (2008, 2011, 2012), a su vez, han aportado una mirada cualitativa sobre los procesos de objetivación y subjetivación del personal penitenciario, abordando las prácticas divisorias presentes en la organización -tales como oficiales/suboficiales y presos/penitenciarios. Ojeda (2015, 2019), finalmente, se introduce en el ámbito penitenciario federal para analizar -entre otras cuestiones- el punitivismo, las lógicas represivas institucionales, la vulnerabilidad que producen las condiciones de confinamiento, la dificultad de los gobiernos de implementar reformas profundas en la estructura carcelaria y los imperativos de género en la relación entre las mujeres penitenciarias y mujeres privadas de libertad.

La pregunta de investigación se ha construido también en relación a un segundo campo de interés: los estudios sobre las mujeres en las fuerzas de seguridad. Así, siempre dentro del contexto nacional, y desde una perspectiva epistemológica en consonancia con el presente proyecto de investigación, destacan los trabajos de Daverio, Sirimarco y Calandrón, cuyas producciones han sido fundamentales en la materia y han enriquecido significativamente el marco teórico sobre el tema. Daverio (2021) ha realizado una importante contribución al explorar las características de la policía como una fuerza de seguridad generizada, investigando la división interna del trabajo, la distribución de cargos de responsabilidad y los modos de movilizar el placer y el consentimiento, así como las rutinas, prácticas y políticas que operan dentro de esta institución. Calandrón (2012, 2013, 2015), por su parte, enfoca su atención en la inclusión y el rol de las mujeres en distintas fuerzas de seguridad, reflexionando sobre los espacios laborales y las relaciones personales. Finalmente, Sirimarco (2001, 2004, 2009, 2021) se ha enfocado en las modalidades de inserción y los registros de actuación se activan para las mujeres en estas fuerzas. Es decir, en los modos efectivos que se encuentran disponibles y/o en disputa para su desempeño profesional.

La intersección de estos dos campos temáticos configura, en la Argentina, un área de relativa vacancia. Por un lado, porque la institución penitenciaria no ha sido abundantemente trabajada. Por otro lado, porque los trabajos sobre las mujeres en las

fuerzas de seguridad se han enfocado principalmente en las instituciones policiales. Esta situación deja una vacancia en el abordaje y análisis del ejercicio de poder y las relaciones específicas que se establecen entre mujeres oficiales y suboficiales dentro del contexto penitenciario. Una investigación como la que presentamos en esta tesis resulta por ello importante, pues busca enriquecer el campo de los estudios de género en las fuerzas de seguridad, aportando nuevos conocimientos y perspectivas sobre la complejidad y diversidad de las experiencias de las mujeres dentro del Servicio Penitenciario Bonaerense.

A partir de esta pregunta y de este interés, el recorte del campo de mi investigación se circunscribió a la Unidad 8, cárcel de mujeres, de la localidad de Los Hornos, partido de La Plata. La elección de esta unidad obedece a características particulares, que se encarnan en el modo diferencial en que las suboficiales y oficiales experimentan su paso por ella y que han dado lugar, por ello, a la pregunta de investigación ya señalada.

Hay que saber, en principio, que la Unidad 8, inaugurada en 1913, fue la primera y única unidad de la provincia de Buenos Aires para el alojamiento exclusivo de mujeres durante más de 80 años. Su actividad, como veremos más adelante, fue dirigida, en sus comienzos, por la Congregación de las Hermanas del Buen Pastor y, a partir de 1978, por el Servicio Penitenciario Bonaerense. La Unidad 8 constituía la única dependencia cuyo personal estaba conformado mayoritariamente por mujeres.

Si bien existían otros espacios de alojamiento de mujeres privadas de libertad, eran estos “anexos femeninos”. Es decir, pequeños espacios destinados a mujeres dentro de unidades de varones. Allí se contaba con escaso personal femenino, y el mismo respondía a las autoridades de la cárcel de varones. La cárcel de mujeres, en cambio, era un establecimiento de enormes dimensiones, preparado para alojar a 300 internas.⁹ Contaba con áreas tales como cocina, depósito, talleres, contaduría, casinos,¹⁰ guardia de seguridad exterior, pisos, pabellones, etc. La cárcel de mujeres ofertaba a las oficiales diversidad de áreas, departamentos y secciones donde desplegar

⁹ Internas/os es el modo de nominación utilizado históricamente, dentro del ámbito penitenciario, para aludir a las personas privadas de libertad.

¹⁰ Comedores exclusivos para el personal.

habilidades de conducción; es decir, habilitaba desarrollar una mejor proyección en la carrera penitenciaria.

La Unidad 8 fue trasladada en varias oportunidades. Actualmente se encuentra emplazada en la localidad de Los Hornos, partido de la Plata, en la intersección de las calles 149 y 70. Se trata de un edificio construido en el año 1935¹¹ y distribuido en tres plantas. En la parte frontal del edificio se ubican los sectores administrativos, y en las plantas altas de la edificación trasera se ubican los pabellones donde se encuentra alojada la población privada de libertad.

Dentro de ese mismo predio nació, como un anexo de la Unidad 8, la Subunidad 33, que luego obtuvo autonomía administrativa y se constituyó como la segunda unidad de mujeres de la provincia de Buenos Aires. Sin embargo, y a los efectos de este trabajo, vale la pena subrayar que la Unidad 8, por su historia, y por ser el primer destino posible para las mujeres, aún se presenta como el más trascendente desde la perspectiva de las oficiales jefas. De hecho, todo el predio de la localidad de Los Hornos es el espacio penitenciario que posee la mayor cantidad de oficiales y suboficiales de seguridad.

Dicho esto, es importante también considerar que el objeto de estudio nunca existe de antemano, sino que “es producto del proceso de conocer” (Rockwell, 2009:74). En este sentido, resulta conveniente aclarar que el recorte realizado no incluye a la totalidad de las mujeres trabajadoras del servicio penitenciario, sino que se limita a las oficiales y suboficiales del escalafón general (del área seguridad), que han transitado parte de sus carreras en la cárcel de mujeres durante el periodo 1997-2004.

Este recorte temporal se fundamenta en el reconocimiento de dos hitos en materia de igualdad de género dentro de la estructura penitenciaria. El primero de ellos se da en 1997, cuando se sanciona la Ley 12.029, que propone eliminar los obstáculos

¹¹ Información extraída de la página web oficial de la repartición: <http://www.spb.gba.gov.ar/>

legales que impedían a las mujeres integrantes del servicio penitenciario provincial acceder a los cargos máximos dentro de cada escalafón.¹²

Si bien esta modificación legislativa implicó un hecho trascendente, la ley orgánica del Servicio penitenciario Bonaerense 9578/80, que funda sus bases de organización y su funcionamiento, establecía mediante el artículo 65 la superioridad de los varones¹³ frente a las mujeres, y -como consecuencia- la exigencia de subordinación de las mismas ante el personal masculino de la institución. Por ese motivo, reconocemos como un segundo hito el acaecido en el año 2004,¹⁴ cuando durante la intervención provincial del Servicio Penitenciario Bonaerense se deroga este artículo, estableciendo definitivamente condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, al menos en materia normativa.

Tomamos entonces estos dos hitos para delimitar el recorte temporal de nuestra investigación, entendiendo que el mismo permite mirar en profundidad el crecimiento en la carrera de las mujeres en el servicio penitenciario, a la vez que abarcar una gran diversidad de experiencias profesionales (debemos tener en cuenta que la carrera penitenciaria ronda los 30 años; cada año ingresa una nueva promoción y se retira otra).

Así, mediante el presente trabajo de investigación intenté conocer, siguiendo a Guber (2001), los marcos de sentido con que las oficiales y suboficiales de seguridad del Servicio Penitenciario Bonaerense significaban sus mundos distintos y comunes. Por eso, este trabajo se enmarca dentro de la metodología cualitativa, con un enfoque epistemológico etnográfico. Esta metodología me permitió estudiar aquello que guarda relación con el universo social y el mundo representacional de las mujeres: imaginarios, representaciones, culturas y subculturas. Y me permitió asimismo colocar en un lugar central los puntos de vista de las actoras, a la vez que el contexto histórico-social en el que se encontraban (Lenclud, 2004; Guber, 2011; Katayama, 2014).

¹² A pesar de la eliminación de los obstáculos legales en 1997, fue recién en 2016 que se otorgó la máxima jerarquía a una mujer.

¹³ Los alcances de esta superioridad son enormes en el marco de las fuerzas de seguridad y se profundizará en ello más adelante.

¹⁴ La derogación del artículo 65 permitió que, en el año 2005, dos oficiales de la primera promoción ocuparan el cargo de Jefas de Complejo. Todos los Jefes de Complejo (varones) recibieron la última jerarquía, excepto estas dos Jefas mujeres.

El trabajo de campo constituyó así una fuente de información fundamental, en cuanto a lo significativo y al acceso privilegiado a las voces de las actoras. Malinowski señala que hay ciertos fenómenos que, por su importancia, no surgen de las entrevistas ni de los textos, ni del análisis documental, sino que tienen que ser observados. El autor los llama “*imponderables de la vida real*” (1986:49). Este conocimiento lo aporta, justamente, el trabajo de campo, a través de la inmersión en el mundo de los sujetos investigados.

El trabajo de campo ha implicado, también, la realización de entrevistas en profundidad. Éstas deben entenderse como espacios donde converge la reflexividad de quien investiga, la de quienes son entrevistados/as y también la de la relación establecida en el trabajo de campo (Guber, 2001; Fasano, 2013). Las entrevistas realizadas en este estudio se llevaron a cabo bajo la modalidad presencial. En muchas oportunidades se realizó más de un encuentro con una misma agente penitenciaria. Sucedió, como explica Ginsburg (2004), la valorización del encuentro y del momento de la entrevista: a partir de recordar nuevos detalles y de profundizar sobre experiencias mencionadas anteriormente, lo que quedaba en evidencia era el deseo de continuar relatando una historia, de reconstruir la experiencia uniendo pasado y presente.

Junto a las entrevistas se ha recurrido además al método biográfico-narrativo. A partir de éste se recopilaron relatos escritos en primera persona por las funcionarias de seguridad. Este método propone que las personas escriban con sus propias palabras situaciones vividas y comportamientos observados, y permite dar significado a las vivencias y comprender aspectos cognitivos, emocionales y afectivos, habilitando así un proceso hermenéutico, por cuanto quien investiga interpreta los sentidos de las historias narradas (Berrios, 2000).

Es fundamental comprender, en ambos casos (entrevista y relato biográfico), que la importancia dada a la palabra de las mujeres penitenciarias no radica en la veracidad o no de lo que expresaron como vivido, sino en el propio relato que se hacía de ello (Sirimarco, 2009). A fin de garantizar la confidencialidad y resguardar de posibles sanciones a las personas que brindaron sus experiencias y relatos, se utilizaron en todos los casos nombres ficticios.

Vale explicitar también otra decisión metodológica. Si retomamos conceptos de la perspectiva que aporta la etnografía feminista, por mi condición de mujer y trabajadora en ese ámbito institucional, en mi rol de investigadora, debo asumir la “*decisión de ser un sujeto implicado, con lo que conlleva de emociones, empatía y compasión*” (Rostagnol, 2018:4). Esta autora señala que, si bien esta implicación ha sido fuente de críticas a la antropología feminista, en realidad debería reconocerse como una forma creativa de moverse en el dilema etnográfico del “dentro-fuera”.¹⁵ Abu-Lughod (2019) señala que las críticas a la etnografía feminista radican en que este posicionamiento aparece como un sesgo contrario a lo que las ciencias pretenden, pero explica que el androcentrismo presente en la producción científica exige, para ser completo, también el aporte de esta otra mirada. Por su parte, como explica Mac Kinnon (1995), el feminismo es una crítica a los criterios de objetividad, desafiando la parcialidad de lo que aparece instalado como de universalidad hegemónica. Señalo todo esto para posicionar la presente investigación en el marco de los estudios feministas, cuyos aportes permiten problematizar la organización androcéntrica y patriarcal -como veremos- en la que se inscribe la unidad de análisis seleccionada.

Así, con estas herramientas, y a partir de reconocer y explicitar los supuestos desarrollados más arriba, me propuse llevar adelante entonces una investigación que se insertara en el marco de los estudios feministas. Sería imposible dedicarse a la comprensión cabal de cualquier fenómeno social prescindiendo del atravesamiento de género (Moore, 2009).

La investigación desarrollada sigue entonces la siguiente estructura. El capítulo 2 sitúa histórica y regionalmente el sistema penitenciario. Comenzamos por plantear el contexto en que se produce el surgimiento del penitenciarismo bonaerense, para observar allí el tratamiento diferencial que el Estado da a varones y a mujeres en conflicto con la ley y para señalar señalar este discurrir como causa parcial de la inserción tardía de las mujeres a la repartición.

¹⁵ Es un dilema que introduce Kenneth Pike, donde *emic* y *etic* son dos visiones posibles: la primera desde la visión de los/as nativos/as y la segunda desde quien investiga (Schaffhauser, 2010).

El capítulo 3 explora algunos aspectos clave de la Unidad 8, centrándose especialmente en las relaciones y las dinámicas de poder que se producen y desarrollan en este contexto, como modo de reconocer las distintas formas en que se configuran disputas, tensiones y competencias que resultan gravitantes para el desarrollo de las trayectorias profesionales.

En tanto en el contexto penitenciario poder y masculinidad constituyen pilares interrelacionados y fundamentales, el capítulo 4 observa cómo se presentan en el campo los imperativos de masculinidad hegemónica encarnados por mujeres y cómo estos imperativos se vuelven atributos imprescindibles para el reconocimiento y la oportunidad de crecimiento y prestigio institucional.

Se trata, desde ya, de ejes que no agotan el universo estudiado, pero que permiten comprenderlo de manera suficiente.

El capítulo 5, finalmente, propone ampliar la mirada y revisar los ejes analizados desde un rango más abarcativo, reflexionando sobre la capacidad de agencia de las mujeres en el ámbito penitenciario y sobre la posibilidad -individual, pero sobre todo institucional- de habilitar nuevos modos, menos hostiles, de ejercicio del poder.

Capítulo II. Inserción de las mujeres al Servicio Penitenciario

Realizar un trabajo de investigación en torno a las mujeres penitenciarias y a sus dinámicas interpersonales exige un abordaje en múltiples dimensiones. Para comprender el sentido que otorgan a sus prácticas, sus registros de actuación, e incluso su capacidad (y sentido) de agencia, es necesario considerar *ex ante* su anclaje institucional. Es decir, identificar el marco simbólico en que sus experiencias se despliegan: la estructura penitenciaria por un lado y la cotidianeidad carcelaria por el otro. Recorrer al menos brevemente la historia institucional nos permitirá advertir cómo se fue consolidando el entramado de poder interno y evaluar las asimetrías de género instaladas y las resistencias emergentes frente a los intentos normativos de redistribuir el poder, de manera más igualitaria. Como refiere Lagarde (2005), ejercer el poder implica una posición de dominación, que habilita a enjuiciar, sentenciar y perdonar. Asimismo, arroga el derecho a conculcar bienes materiales y simbólicos y de ese modo acumula y reproduce poder.

En este sentido, es importante definir lo que implica en el imaginario institucional el “ser penitenciario/a” y la influencia de los imperativos de género en la carrera. Para ello, a continuación recorreremos algunos hitos de la historia penitenciaria provincial. Nos centraremos en algunos aspectos históricos, políticos, normativos e institucionales, para acercarnos a lo que puede pensarse como un tránsito entre la circulación anónima (invisibilizada) de las mujeres como trabajadoras de la prisión, hasta llegar al reconocimiento de las mismas como funcionarias de la institución.

2.1 Orígenes del penitenciarismo bonaerense

Hacia finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX, el crecimiento demográfico en el territorio bonaerense era exponencial. El desembarco de masas migratorias provenientes de Europa produjo un gran impacto en términos sociales. Pobreza, exclusión y crisis habitacional agudizaban un conflicto interno que exigía ser abordado; era apremiante garantizar la gobernabilidad del Estado moderno (Marengo,

2012). En este contexto comienzan a cimentarse los pilares del aparato disciplinador estatal (Anitua, 2006).

Hasta el año 1877, los lugares de encierro “formaron parte de una cultura del castigo más propia del mundo colonial que del mundo moderno” (Belzunzes, 2020:69). La etapa previa al penitenciarismo fue caracterizada por lo que se denominó como un “pantano punitivo” (Caimari, 2002). La construcción de la cárceles y penitenciarías de Dolores, Mercedes, y la Penitenciaría de Buenos Aires en 1877, constituyeron un hito en materia de la “civilización de la pena”. Como señala Yangilevich:

la erección de cárceles y penitenciarías con características modernas constituyeron una parte indisociable del proceso de consolidación estatal y uno de los ámbitos desde el cual los grupos dirigentes esperaban mostrar la inserción del país en la modernidad (2017:166).

García Basalo señala a la Penitenciaría de Buenos Aires como una “cárcel modelo” que representaba el inicio de una nueva etapa en materia de políticas penitenciarias. En su trabajo relata que la situación de los establecimientos hacia el año 1869 era inaceptable. Las cuatro cárceles con las que contaba la provincia se encontraban en pésimas condiciones. De sus descripciones surge que

en vez de casas destinadas y preparadas para la seguridad de los detenidos, eran verdaderas inmundas pocilgas, en que gran número de seres humanos se hallaban hacinados por falta de espacio, en condiciones muy inferiores a las que tenían las bestias en los peores establos. Los presos estaban casi desnudos, sucios sin que sea posible someterlos a ninguna regla de higiene (1977:5).

Las personas eran encerradas muchas veces sin distinción de sexo/género o edad. El nuevo paradigma penitenciarista requería “clasificar”. En los planos de la Penitenciaría de Mercedes inaugurada en 1877 se presenta por primera vez un espacio

previsto para el alojamiento de mujeres encarceladas. Constituiría el más antiguo de los anexos femeninos.¹⁶

En 1904, mediante la ley 2887, el Estado otorgó a la orden religiosa “Conferencia San Vicente de Paul” una partida presupuestaria para la habilitación del primer Correccional de Mujeres. El Estado asumía que la causas de la “delincuencia femenina” eran de orden moral. Y las Congregaciones entendían que estas “desviaciones” podían reencauzarse a través del aprendizaje de labores, la oración y la vida silenciosa, como refiere D’Antonio:

El ideal del correccional de las hermanas era, tal como lo relata el cronista de la congregación, «recibir almas enfermas y que haya abnegadas enfermeras que trabajen con el ejemplo y la persuasiva instrucción en mejorar espíritus extraviados» (2013:16).

Así fue que se habilitó en la localidad de Los Hornos un barrio rural en la periferia de la Ciudad de La Plata: el “Correccional de mujeres y depósito de menores”, el primer espacio destinado exclusivamente al alojamiento de mujeres. El lugar permaneció bajo la administración de la orden vicentina durante casi una década.

En el año 1913, por medio de un decreto de la Inspección General de Prisiones, se ordenó el urgente traslado las mujeres a otro establecimiento, a causa de las precarias condiciones en que se encontraba la edificación:

El local no favorecía ni medianamente la obra a realizar allí. La construcción era muy vieja y estaba semiderruida, similar a una serie de conventillos entrelazados. Los techos se llovían por todas partes, a tal extremo, que algunas habitaciones se inundaban los pisos de madera completamente destruidos, tanto que el lugar que alojaba las internas con sus pequeños hijos, se arreglaban con tablas de cajón, para poder colocar allí las camas y demás muebles (León, 1978:12).

¹⁶ Los “anexos femeninos” son espacios destinados al alojamiento de mujeres, dentro de las cárceles de varones.

Así, se asigna la administración de la nueva cárcel de mujeres a otra Orden religiosa, las “Hermanas de la Congregación Orden del buen Pastor”. En esta nueva etapa se alquila un local en la zona céntrica de la ciudad de La Plata. Con el transcurrir del tiempo volvieron a presentarse los problemas edilicios producto de la falta de mantenimiento y presupuesto. El hacinamiento y las insalubres condiciones habitacionales hacían difícil la continuidad de las actividades. En el mes de octubre de 1931 fue elevado a la Suprema Corte de Justicia un informe carcelario rubricado por los secretarios Eduardo Echague y Ángel Ríos, el cual expresaba que:

El edificio de esta cárcel, repetimos, impresiona desfavorablemente. Es viejo e incómodo; no es el sitio preparado para el asilado, (...) en la cárcel de mujeres hay hacinamiento, incomodidad, peligro para la salud en los sitios en que realizan sus trabajos, un sistema inadecuado para las visitas y todo esto a pesar de la buena voluntad y esfuerzos de la dirección, de la gran piedad y sublime abnegación de las hermanas de caridad, que mantienen esa casa en orden y en el más completo de los aseos (Rey, 2014:26).

A partir de la presentación de este informe se ordena nuevamente el traslado de la cárcel de mujeres a otro establecimiento en la localidad de Olmos. La Congregación del Buen Pastor continuó con la administración y se encargó del trabajo penitenciario con las mujeres privadas de libertad durante aproximadamente sesenta años, con el propósito de prepararlas “para la vida en sociedad, desde la evangelización, utilizando la palabra de Dios para rehabilitar y reeducar a la mujer que había delinquido” (Rey, 2014:7). Surge del trabajo de Caimari (2017) que la cárcel administrada por la Congregación guardaba un estrecho vínculo con la Sociedad de Beneficencia, en tanto que funcionaba como “semillero” de empleadas domésticas para la alta sociedad.

A lo largo de las primeras décadas del siglo XX se produjo la expansión de organizaciones aristocráticas y eclesíásticas dedicadas a la caridad y beneficencia. Las mismas estaban orientadas al abordaje de problemas sociales relacionados con las infancias, la salud mental, o la mendicidad. El Estado siguió delegando en la Iglesia la gestión de los dispositivos de encierro: asilos, orfanatos, manicomios, cárceles, hospitales, etc. El Estado asignaba los recursos; las organizaciones religiosas eran

responsables de la administración. Esta situación daba cuenta del carácter normalizador que asumían las prácticas asistencialistas de la época, Anitua (2006), explica que la nueva “moral burguesa” daría el modelo de lo que, desde entonces, se denominaría “normalidad”. Lo que se alejase de ella sería una demostración de algo que debía tratarse, para poder pasar a ser normal, moral, civilizado o sano. Las penitenciarías debían constituir “lugares de trabajo y moralización”.¹⁷

2.2 Primeras regulaciones de la labor penitenciaria

En el año 1953, mediante la ley 5741, se creó el “Estatuto de Personal de la Dirección General de establecimientos penales”. El mismo organizó la estructura interna penitenciaria en tanto fuerza de seguridad. Dejó establecida la distribución del personal penitenciario en dos grupos de acuerdo a sus funciones, el escalafón de seguridad y el de Servicios Especiales.¹⁸ Asimismo definió las bases para consolidar un proceso de verticalización institucional, creando los criterios de Superioridad Penitenciaria:

Superioridad Penitenciaria

Art. 13. Las relaciones de superioridad y dependencia entre el personal de la repartición, se establecerán con arreglo a los siguientes principios:

- 1º Superioridad jerárquica;
- 2º Superioridad por cargo;
- 3º Superioridad por servicio;
- 4º Superioridad por antigüedad.

La reglamentación determinará los caracteres y condiciones de cada uno.

Figura 1: Estatuto del Personal de la Dirección General de Prisiones. Ley 5741 año 1953. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gob.ar/>

En el art. 7 consignaba los grados establecidos para la carrera, tanto de oficiales y suboficiales. Allí distinguía entre personal superior y personal subalterno,

¹⁷ Ley provincial 3268, de Creación de la Inspección General de prisiones, 1910, art.2.

¹⁸ El escalafón de Servicios especiales era el personal civil de la institución. Actualmente se encuentran establecidos cuatro escalafones: escalafón cuerpo general (seguridad) escalafón técnico profesional, escalafón administrativo, escalafón auxiliar.

configurando el mundo propio de significados que hacen al régimen penitenciario. Como explica Foucault, en esa disciplina los cuerpos se definen por los lugares que ocupan dentro de una serie y, más especialmente, por la distancia que los separa de los demás. La disciplina individualiza los cuerpos y “los hace circular en un sistema de relaciones”; en este sentido, resultan intercambiables, porque lo único que en realidad importa es “el rango: el lugar que se ocupa en una clasificación” (2002:149).

OFICIALES ...	Jefes Superiores ..	{	1. Inspector General
		{	2. Inspector Mayor
	Jefes	{	3. Prefecto Mayor
		{	4. Prefecto
		{	5. Subprefecto
	Oficiales	{	6. Alcaide Mayor
{		7. Alcaide	
{		8. Subalcaide	
{		9. Adjutor Principal	
{		10. Adjutor	
{		11. Subadjutor	
Suboficiales	{	1. Suboficial Principal	
	{	2. Suboficial Ayudante	
	{	3. Sargento Celador	
	{	4. Cabo Guardián	
Guardia	{	5. Guardia	
	{	6. Cadete	

Figura 2: Estatuto del Personal de la Dirección General de Prisiones. Ley 5741 año 1953. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gob.ar/>

Asimismo, el Decreto Reglamentario 9662/54 crea un “Sub-escalafón Femenino”. Es decir, se incorpora por primera vez, y formalmente, a las mujeres en el Servicio Penitenciario. Es complejo recuperar la presencia de las mujeres en la estructura penitenciaria antes de esta fecha. No surgen registros documentales ni normativos previos al decreto mencionado. La Ley 1105 del año 1877 establece, por ejemplo, el personal que debía contratarse para el trabajo en la penitenciaría, pero éste es nombrado en masculino:

Autorizase al gobernador de la Penitenciaría para proveer los siguientes empleos, debiendo comunicar su nombramiento al Ministerio de Gobierno para su aprobación y fines consiguientes: dos maestros de talleres, diez y seis celadores, treinta y dos guardianes, ocho ordenanzas o sirvientes, cuatro panaderos, cuatro lavaderos, un conserje (art.3).

Sin embargo, las nuevas penitenciarias creadas a fines de s. XIX contaban con escuelas, enfermerías, boticarios, e incluso -como ya fue mencionado- con anexos de alojamiento femenino. Es difícil pensar que las mujeres no circularan por esos espacios, en roles administrativos o como cuidadoras/celadoras de las reclusas. Incluso cuando la administración de la cárcel de mujeres fue delegada a la Conferencia Vicente de Paul, la misma contaba con una importante participación de voluntariado laico. En este sentido es posible interpretar que las mujeres realizaban ese tipo de labores asistenciales.

Es recién en 1954 que se produce la inclusión formal de las mujeres oficiales a la estructura penitenciarias. El decreto 9662/54 creó un “Sub-escalafón femenino” subordinado al “Escalafón masculino”. Esa incorporación estableció condiciones diferenciadas de carrera para ambos agrupamientos. Tal como señala Olivera (2022), los roles que asumían las mujeres quedaban relegados, a un **segundo plano**¹⁹ en las prácticas institucionales, tanto en lo relativo a la toma de decisiones, como a las funciones, que les eran atribuidas. Las condiciones de ingreso, por su lado, eran también desiguales. En el caso de los oficiales cuerpo general²⁰ exigía:

¹⁹ Resaltado propio.

²⁰ Escalafón Cuerpo General, o Escalafón General, es otra denominación para el personal de seguridad o escalafón de seguridad.

Oficiales

Cuerpo General

Art.31.

Para el ingreso al Cuerpo General se requiere:

- 1) Tener aprobado como mínimo, el ciclo completo de los estudios primarios.
- 2) Aprobar un examen de ingreso a la Escuela de Cadetes conforme a los programas que establezca la Dirección General.
- 3) Aprobar los cursos de la Escuela de Cadetes, que tendrán una duración de dos años y se desarrollarán conforme a los programas que establezca la Dirección General.
- 4) Tener una estatura, no inferior a 1.60 mts., y demás condiciones físicas que exijan las disposiciones que, a tal efecto, dicte la Dirección General.

Art.32.

El examen previo tendrá por objeto determinar si el aspirante a cadete, posee en principio, las condiciones intelectuales y de carácter, compatibles con el servicio penitenciario.

Figura 3: Decreto reglamentario del Estatuto del Personal de la Dirección General de Prisiones. Decreto 9662 año 1954. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gob.ar/>

En tanto, al Sub-escalafón femenino se le requería:

Sub-escalafón Femenino

Art.34.

Para el ingreso a Oficial del Sub-escalafón femenino, se requiere:

- 1) Tener 25 años de edad como mínimo y 35 como máximo.
- 2) Poseer certificado o título de maestra normal o bachiller.
- 3) Ser soltera o viuda.
- 4) Tener una estatura no inferior a 1.55 mts y demás condiciones físicas que exijan las disposiciones -- que, a tal efecto, dicte la Dirección General.
- 5) Aprobar un curso de capacitación penitenciaria, según los programas que dicte la Dirección General.

Art.35.

Cuando el número de vacantes no alcancen al total de egresados, el excedente revistará en el grado de Sub-Oficial -- que el presupuesto permita, teniendo en cuenta para ello la calificación obtenida en el curso.

Figura 4: Decreto reglamentario del Estatuto del Personal de la Dirección General de Prisiones. Decreto 9662 año 1954. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gob.ar/>

Se exigía nivel de educación primario para el aspirante varón, y nivel secundario para las mujeres, y éstas para postularse debían ser solteras o viudas.

El capítulo IV de esta normativa estaba destinada a reglamentar la **Superioridad Penitenciaria**. Ésta es el criterio adoptado para asegurar la distribución vertical del poder. Cada persona debe ser superior o inferior a alguien; no hay lugar para relaciones de paridad. En relación a las implicancias de la superioridad en las fuerzas policiales y de seguridad, Sirimarco expresa: “Ambos -superior y subalterno- son posiciones dentro de una estructura común, por ambos aceptada y por ambos compartida” (2004:65).

Quien es superior toma las decisiones y el resto debe subordinarse a esa decisión. Para clarificar a quién corresponde ese poder, se establecieron una serie de criterios con un orden específico, definiendo rigurosamente la superioridad y subalternidad:

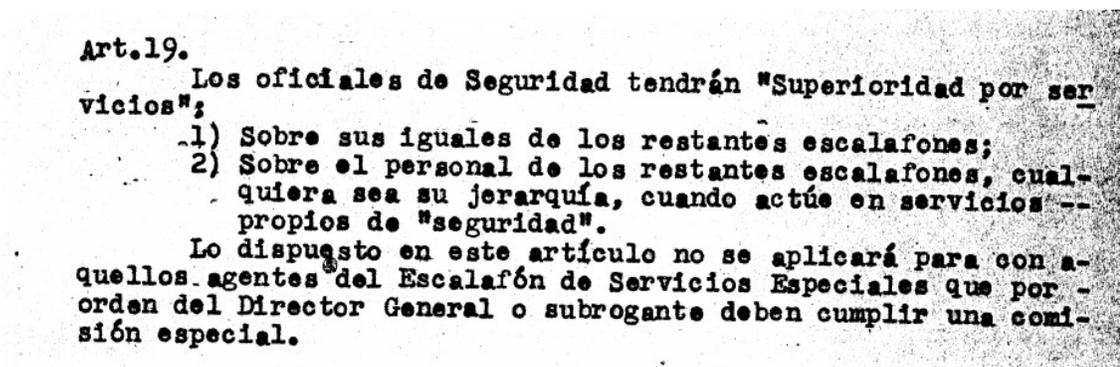
Superioridad jerárquica	Es aquella que tiene un agente con respecto a otro, por contar con un mayor grado jerárquico.
Superioridad por cargo	Es aquella que se deriva de la organización funcional de la institución, en virtud de la cual un agente tiene superioridad sobre otro en lo que concierne a manejo de personal y/o a organismos que le están directamente subordinados
Superioridad por servicio	Es aquella que en determinada circunstancia, tiene un agente sobre iguales o superiores por la razón del servicio que cumple.
Superioridad por antigüedad	Es aquella que tiene un agente respecto de otro del mismo grado, por el hecho de tener una mayor antigüedad en la institución.

Figura 5: Tabla de Superioridad Penitenciaria en base al Decreto 9662 año 1954. Fuente: Elaboración propia

En caso de tener que resolver a quién correspondía la autoridad en un determinado momento, lo primero a observar era el orden jerárquico. En caso de que dos o más personas poseyeran el mismo orden jerárquico, se evaluaría el cargo

desempeñado.²¹ Si ambas personas contaban con un cargo de igual responsabilidad, debían considerar entonces el siguiente criterio: el tipo de servicio que estuvieran desempeñando en función de la circunstancia particular.²² En caso de que ninguno de los criterios anteriores lograra establecer la superioridad, se resolvería en función de la antigüedad -quién ingresó antes a la repartición. Y este dato surgía de la fecha de nombramiento. Estos criterios permanecen, con algunas pequeñas diferencias, aún vigentes.

El Decreto Reglamentario 9662/54 también establecía orden de superioridad entre los diferentes escalafones:



Art.19.
Los oficiales de Seguridad tendrán "Superioridad por servicios";
1) Sobre sus iguales de los restantes escalafones;
2) Sobre el personal de los restantes escalafones, cualquiera sea su jerarquía, cuando actúe en servicios propios de "seguridad".
Lo dispuesto en este artículo no se aplicará para con aquellos agentes del Escalafón de Servicios Especiales que por orden del Director General o subrogante deben cumplir una comisión especial.

Figura 6: Estatuto del Personal de la Dirección General de Prisiones. Decreto reglamentario 9662 año 1954. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gob.ar/>

Este artículo otorgaba la máxima autoridad institucional al Escalafón Cuerpo General; es decir, al personal de seguridad (por sobre el personal técnico, profesional, administrativo, etc.). Por último, el art. 20 incorporaba una aclaración respecto de la autoridad hacia el interior del personal de Seguridad. Un criterio de superioridad en función de género:

²¹ Por ejemplo, si una persona con jerarquía "Guardia" fue asignado/a a cumplir su función como custodia de una puerta de acceso, y otra persona con jerarquía Guardia quiere pasar por allí, la superioridad la tendrá quien tiene el encargo de la custodia.

²² Por ejemplo, en una situación crítica (motín, incendio, accidente) será la persona especialista en la temática quien estará a cargo transitoriamente respecto de otras personas con su misma jerarquía.

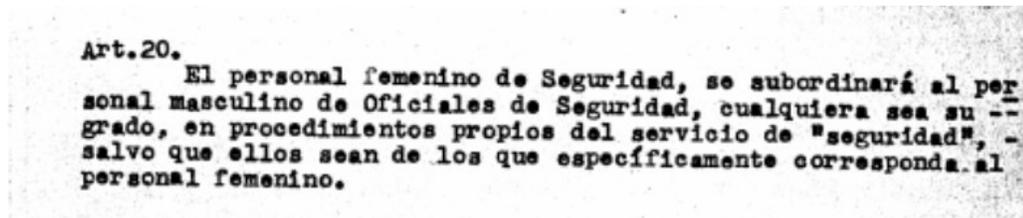


Figura 7: Estatuto del Personal de la Dirección General de Prisiones. Decreto reglamentario 9662 año 1954. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gob.ar/>

Esto implicaba que la mujer de seguridad contaba con autoridad sobre el personal de otros escalafones, pero no sobre los varones de su propia Área de Seguridad, sin importar la jerarquía. Acceder a mayores grados jerárquicos solo servía para ganar ascendencia sobre otras mujeres. En materia de seguridad, el varón era superior a la mujer.²³ Como expresa Bourdieu:

La fuerza del orden masculino se descubre en el hecho de que prescinde de cualquier justificación: la visión androcéntrica se impone como neutra y no siente la necesidad de enunciarse en unos discursos capaces de legitimarla. (2000:22)

La normativa fijaba también topes en la jerarquía para las mujeres. Mediante el art. 25 se establecían los grados máximos posibles para los distintos escalafones, instalando un tope jerárquico para las mujeres oficiales de seguridad, quienes sólo podían alcanzar su máxima jerarquía seis grados por debajo de los oficiales varones:

²³ La norma expresa una excepción en este criterio de superioridad masculina para aquellos servicios que “específicamente” correspondieran al personal femenino. No obstante, el articulado no establecía cuáles eran esos servicios específicos. Estos vacíos normativos habilitaban interpretaciones discrecionales que afianzaban el poder existente.

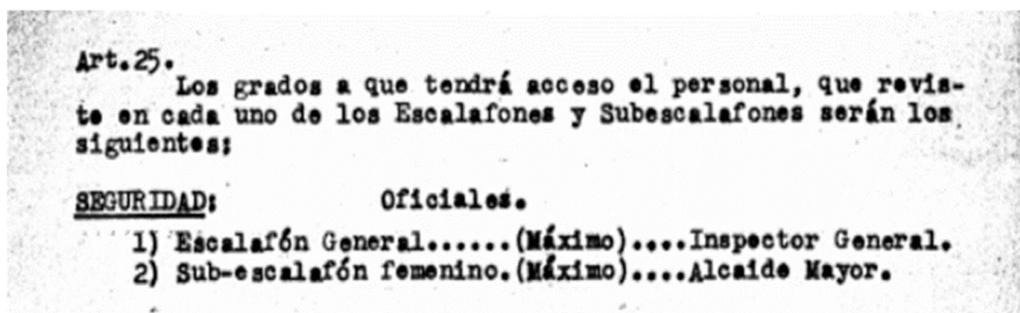


Figura 8: Estatuto del Personal de la Dirección General de Prisiones. Decreto reglamentario 9662 año 1954. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gov.ar/>

La normativa penitenciaria establecía así una desigualdad entre géneros que afectaba las oportunidades de carrera. Al limitar el grado máximo que podían alcanzar las mujeres oficiales de seguridad, se impedía directamente el acceso a puestos de relevancia, puesto que la normativa contaba a su vez con una tabla que establecía las jerarquías mínimas exigibles para el acceso a determinados puestos institucionales.

Este tope les impedía entonces a las mujeres alcanzar cargos de importancia en la institución, y producía también un detrimento en materia económica. Cada ascenso conlleva un incremento salarial, por lo tanto, el tope en el grado implicaba remuneraciones notablemente menores durante toda la carrera y en la etapa de retiro. Esta normativa permaneció vigente por casi tres décadas.

En 1954, como vimos, se formaliza entonces la inclusión de las mujeres como oficiales penitenciarias (aunque en condiciones de desigualdad respecto a sus compañeros varones). Ese mismo año, mediante el decreto provincial 11.838, se crea la “Escuela Penitenciaria de la Provincia de Buenos Aires”, con la finalidad de formar al personal superior de la institución. Las políticas públicas relacionadas a la ejecución penal se orientaban a profesionalizar la función del personal penitenciario. No obstante, de este nuevo espacio formativo también son excluidas las mujeres oficiales. La escuela es creada exclusivamente para los oficiales varones. La primera promoción de egresados de la compañía masculina de oficiales penitenciarios se da en el año 1955.

Fue en este contexto que las mujeres oficiales comenzaron a circular formalmente por los establecimientos carcelarios. Lo hacían, principalmente, en la

cárcel de mujeres. Allí respondían a las directivas de las religiosas, quienes eran todavía las responsables de la administración del establecimiento.

2.3 El ingreso formal de las mujeres como oficiales “de carrera”

Hacia la segunda mitad del s. XX, el vínculo entre las religiosas y el Estado comienza a deteriorarse, a partir de los sucesivos gobiernos militares. En 1955, durante el gobierno de facto auto-denominado “Revolución Libertadora”, la comunidad de Hermanas de la Orden del Buen Pastor fue retirada de la cárcel de mujeres, dejando como autoridades a varones designados por el gobierno militar. La situación se resolvió pocos años más tarde, durante el gobierno de Frondizi, quien les restituyó la conducción del establecimiento. Sin embargo, con el regreso de un nuevo gobierno de facto, los conflictos se intensificarían. En 1971, en el marco de la “Revolución Argentina” comandada por el General Lanusse, la Congregación se ve obligada a abandonar definitivamente la administración penitenciaria.

La Hermana María Elena Pozo, quien se desempeñó como jefa de penal en la cárcel de mujeres durante la década de 1960, relata que en aquel momento se produjo una “interferencia” entre las metodologías aplicadas por la Congregación y las pretendidas por el gobierno militar. Expresa que se produjo un “chisporroteo” y explica: “[q]uisieron que las monjas tuvieran grados militares. Nosotras no podíamos aceptar órdenes de tortura y maltrato”. Así fue como “llegó la orden (...) de que dejáramos las cárceles” (Rey, 2014:54). A partir de ese momento, el personal no religioso del establecimiento asumió el control, y la autoridad máxima fue designada por el gobierno de la provincia de Buenos Aires.

Ahora bien, en el contexto de la última dictadura cívico-militar iniciada en 1976 y en medio de políticas represivas violentas, la cantidad de mujeres encarceladas aumentó notablemente. Esta situación generó por primera vez la necesidad estatal de contar con un cuerpo especializado de trabajadoras penitenciarias. Como señala Olivera, el proceso de incorporación al servicio penitenciario,

lejos de ser una política de inclusión laboral de la mujer como trabajadora en el esquema institucional, respondió al proceso de militarización de las

políticas penitenciarias en el marco de la última dictadura militar, donde se identifica una continuidad entre los cambios en la composición y fisonomía de los delitos cometidos por las mujeres y la respuesta institucional de custodiar a un “nuevo” sujeto delincuente: “las presas políticas” (2022:158).

A fin de capacitar mujeres para desarrollar labores penitenciarias, la Jefatura del Servicio Correccional de la Provincia de Buenos Aires resolvió la creación de una Comisión de Especialistas.²⁴ Este equipo se dispuso a diseñar programas de estudio para la formación de oficiales Adjutores de seguridad. Por primera vez en la historia institucional, la convocatoria de la oficialidad estaba destinada a “ambos sexos”. Desde este momento se inicia entonces lo que podría denominarse como el proceso formal de inserción de las mujeres al Servicio Penitenciario.

Esta Comisión elaboró dos planes de estudio específicos para la incorporación de mujeres. El primero de ellos, de apenas tres meses de duración, fue de carácter excepcional en razón de la urgencia. Se diseñó para mujeres que ya se desempeñaban en el sistema penitenciario y se requería título secundario. El segundo plan, de un año de duración, no exigía experiencia penitenciaria y requería secundario completo. Fue así que en el año 1977 se realizó la primera convocatoria provincial, para trabajadoras suboficiales que se desempeñaban en las cárceles en puestos subalternos.

Luego de realizar una rápida selección de aspirantes, se brindó el “Curso Intensivo de Formación”. Si bien el Servicio Penitenciario contaba con un espacio físico destinado a la formación de cuadros superiores -la Escuela de Cadetes-, la misma era exclusiva para la formación de varones. Las mujeres convocadas realizaron el curso intensivo de tres meses dentro de la cárcel de mujeres. Al concluir la etapa formativa, se las designó a cumplir funciones penitenciarias transitorias (F.P.T.), otorgándoles de manera extraordinaria jerarquías correspondientes a la oficialidad. Este grupo de egresadas fueron quienes asumieron por primera vez la conducción de la cárcel de mujeres, evento que constituye el primer avance en términos de carrera penitenciaria para las mujeres en funciones de seguridad.

²⁴ Resolución 721 y 1158/76.

Finalmente, en 1978, se desarrolla el segundo plan de formación destinado a mujeres. La convocatoria se realizó en principio hacia el interior de los organismos de la administración pública provincial, en todas las localidades de la provincia de Buenos Aires. En esta oportunidad se habilitó, para llevarlo a cabo, un espacio en la Escuela de Cadetes, lo cual constituyó un hito en la carrera de las mujeres. Ese año, luego de un ciclo formativo de un año de duración, egresó la primera promoción de oficiales de la Compañía Femenina.²⁵

Si bien la búsqueda no exigía experiencia penitenciaria, nuevamente muchas suboficiales de distintas unidades carcelarias se postularon, como un modo de mejorar sus oportunidades de carrera. Lía,²⁶ oficial egresada de esta primera promoción, señala al respecto:

Éramos muy jovencitas, recién salíamos del secundario, y fuimos por la salida laboral. O [porque] alguna [compañera] tenía algún familiar dentro de la institución. En mi caso estaba estudiando abogacía con una amiga, que a su vez era amiga de un oficial masculino, y nos contó de la posibilidad de entrar a trabajar a un trabajo estable y que a su vez que tenía una orientación hacia la abogacía (Lía -oficial-1978).

La Escuela de Cadetes había sido, desde su creación, un espacio de formación exclusivo para varones. La llegada de las mujeres a ese escenario formativo exigió cambios en las dinámicas y rutinas de los varones -tanto estudiantes como profesores y oficiales a cargo del establecimiento. Retomando a Lía:

*[los cadetes] Estaban sorprendidos y a su vez resignados, porque muchos lugares que nosotras teníamos para usar, ellos los perdieron (...) **las mujeres y los varones no se podían juntar**²⁷ (...), en ese momento no podíamos hablar*

²⁵ En el ámbito del Servicio Penitenciario, femenino y masculino se utiliza para aludir a mujeres y varones. “Un femenino” designa a una funcionaria y un masculino designa un funcionario varón. Las compañías y promociones se dividen en femeninas y masculinas. Toda la estructura se basa en el sistema sexo-género.

²⁶ Todos los nombres que se utilizan son ficticios. Sólo se mantiene exacta la categoría (oficialidad/suboficialidad) y el año de ingreso a la institución. La información se brinda en cada extracto de entrevista, para un más rápido seguimiento de las trayectorias individuales a lo largo de la lectura global de la tesis.

²⁷ Resaltado propio.

ni juntarnos con varones. Había sectores femeninos y sectores masculinos: 'la ley del pastito'²⁸ -del pastito para acá las mujeres, del pastito para allá los varones. Una pavada. No nos podíamos juntar en la escuela, ¡qué pavada! Pero bueno, en ese momento era así (Lía -oficial- 1978).

La necesidad de distribuir horarios y espacios para que hombres y mujeres no se cruzaran implicaba dificultades cotidianas, haciendo que la presencia de mujeres se experimentara con incomodidad. Luego de que la compañía femenina egresara en el año 1978, no se volvió a convocar mujeres para la carrera de oficiales por once años. La Escuela de Cadetes continuó realizando convocatorias cada año, pero solo para las compañías masculinas.

En 1980 se derogó finalmente la ley 5741/53, y por ende su decreto reglamentario que -como vimos- instalaba condiciones desiguales de carrera en perjuicio de las mujeres. No obstante, lo que podía significar un avance en materia de igualdad resultó ser la continuidad de las mismas condiciones inequitativas preexistentes: diferencia en los tiempos de permanencia en los grados, topes en la carrera, exigencia de subordinación de la mujer respecto del varón, etc. El nuevo Decreto ley 9578 del año 1980 y su Decreto reglamentario 342/81 -aún vigentes- conservaron la mayor parte de las asimetrías en función del género formuladas en norma que lo precedía:

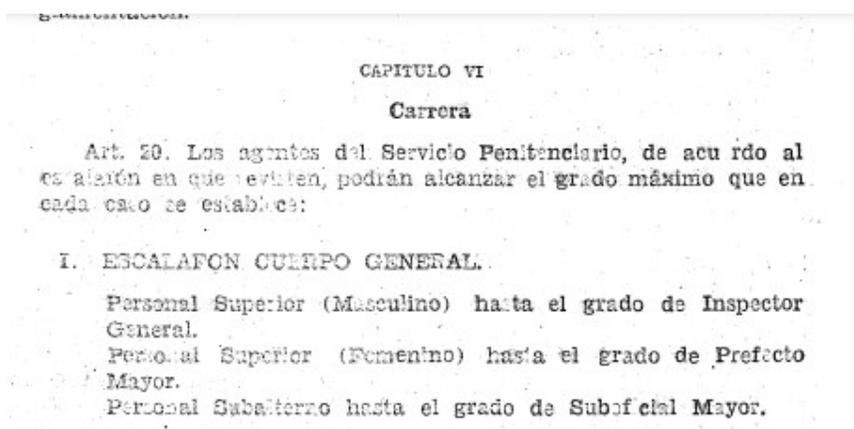


Figura 9: Regimen de Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense. Decreto reglamentario 342 año 1981. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gob.ar/>

²⁸ Hace referencia a una especie de sectorización que se establecía en la Escuela de Cadetes para limitar el contacto entre estudiantes varones y mujeres.

La persistencia de topes jerárquicos en la carrera impedía a las mujeres alcanzar los grados de Inspector Mayor e Inspector General. A diferencia de la normativa de 1954, donde se había permitido al personal femenino alcanzar dos grados más pasando el límite de Alcaide Mayor a Prefecto Mayor:

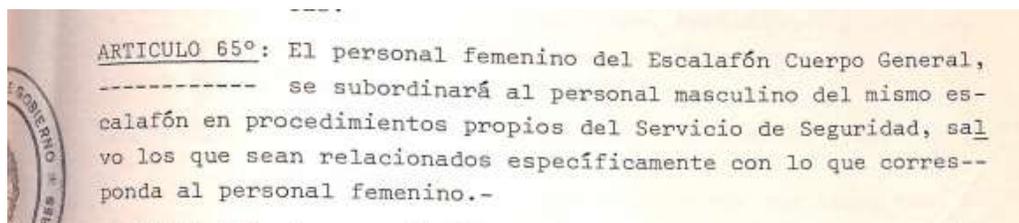


Figura 10: Régimen de Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense. Decreto reglamentario 342 año 1981. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gov.ar>

El decreto reglamentario 342/81 reiteraba la subordinación del personal femenino respecto del masculino.

TIEMPOS MINIMOS DE PERMANENCIA EN EL GRADO
PERSONAL SUPERIOR
ANEXO VIII- Artículo 119
342

JERARQUIA	TIEMPO MINIMO					
	CUERPO GENERAL		PROFESIONAL		ADMINISTRATIVO	
	MASCUL.	FEMEN.	MASC.	FEMEN.	MASCUL.	FEMEN
OFICIAL ADJUTOR	3	3	3	4	4	4
OFICIAL SUBALCAIDE	3	3	3	4	4	4
OFICIAL ALCAIDE	3	4	4	5	5	5
OFICIAL ALCAIDE MAYOR	3	4	4	5	5	5
OFICIAL JEFE	3	4	4	5	5	5
SUPREFECTO	3	4	4	5	5	5
OFICIAL JEFE	3	4	4	5	5	5
PREFECTO	3	5	4	5	5	5
OFICIAL SUPERIOR	3	-	3	-	-	-
PREFECTO MAYOR	3	-	3	-	-	-
OFICIAL SUPERIOR	2	-	3	-	-	-
INSPECTOR MAYOR	2	-	3	-	-	-
OFICIAL SUPERIOR	-	-	-	-	-	-
INSPECTOR GENERAL	-	-	-	-	-	-

Figura 11: Régimen de Personal del Servicio Penitenciario Bonaerense. Decreto reglamentario 342 año 1981. Fotografía del texto original. Fuente: <https://normas.gba.gov.ar>

En este cuadro puede observarse que el tiempo mínimo exigido para acceder al grado jerárquico inmediato superior era diferente para el personal masculino y

femenino. Esta diferencia se imponía no solo para el Escalafón Cuerpo General (Seguridad), sino también para el personal del Escalafón Profesional. Esto significaba que las mujeres iban quedando relegadas en los ascensos. Y que, en poco tiempo, sus compañeros varones (con igual grado jerárquico o subalternos), las iban superando en jerarquía.

Los topes jerárquicos y la obligatoriedad de aguardar más años por una misma jerarquía se traduce no solo en una pérdida de poder institucional, sino en un gran detrimento económico: “toda opresión tiene como punto de partida la dependencia económica del oprimido respecto del opresor” (Bebel, en Lagarde, 2005:94). En una institución donde el varón es quien ejerce la superioridad solo por su condición de varón y la mujer debe subordinarse, los ascensos, calificaciones, y las tareas a realizar son asignadas por estos varones; es decir, se produce una situación constante de dependencia que incluye entre otros el aspecto económico.

Hay una escena que ilustra esto que vengo argumentando. En 1980, a dos años del egreso de la primera promoción femenina, la Escuela de Cadetes adoptó institucionalmente la “Marcha del Cadete”. Una marcha es una composición musical. Se utiliza en las fuerzas de seguridad y militares para reforzar el sentimiento de pertenencia institucional y de trascendencia del grupo. Por su impronta patriótica, la evocación de valores heroicos y su uso ceremonial, tiene un gran valor simbólico.

Las ideas expresadas por entonces en la “Marcha del Cadete” dejaban en evidencia que la formación penitenciaria seguía pensándose en términos estrictamente masculinos, a pesar de contar con mujeres oficiales desde el año 1954, e incluso luego que dos compañías femeninas hubieran transitado por su formación. A través de sus estrofas se puede advertir el énfasis en los atributos de la masculinidad, asociados a la razón de ser de la labor penitenciaria:

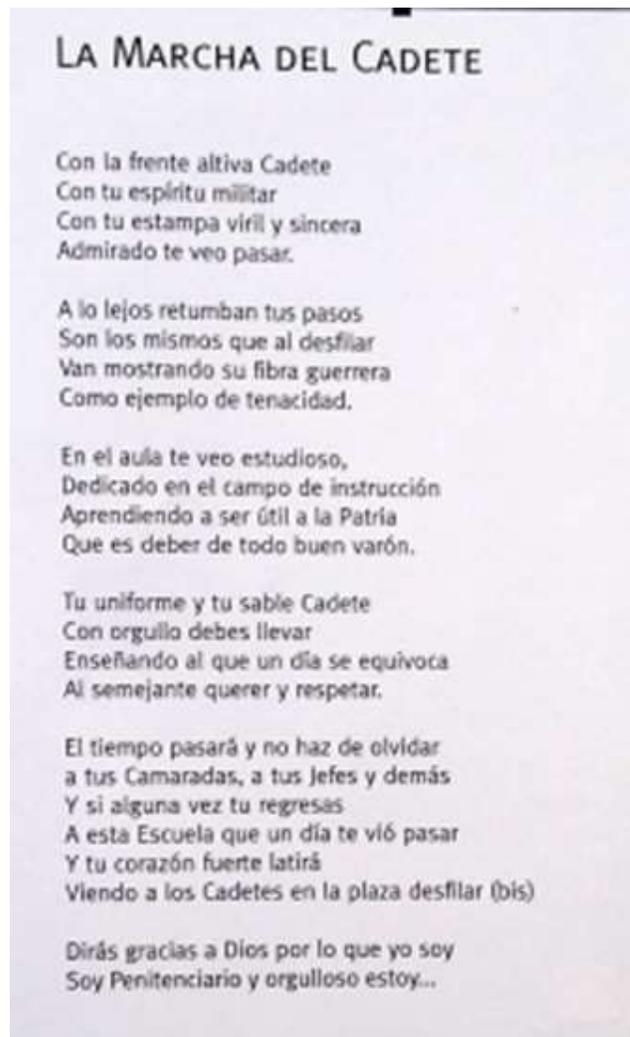


Figura 12: "Marcha del Cadete", publicada en revista institucional 1998 Fuente; Archivo Histórico y Museo del Servicio Penitenciario Bonaerense

Así como se excluyó en un principio a las mujeres del espacio formativo penitenciario, y así como no se les otorgó, como oficiales de seguridad, la oportunidad de incorporar herramientas para la práctica que sí se les brindaba a los varones (como veremos a continuación), la letra de la marcha recorre un movimiento de exclusión similar: se las excluye del relato de la identidad profesional penitenciaria. El “deber ser” penitenciario se encuentra así intrínsecamente relacionado con los valores y sentidos atribuidos a la masculinidad hegemónica (Connel, 1995). Se trata de discursos y narrativas que, por contrapartida, refuerzan la idea de lo femenino como subalterno.

Es importante subrayar que la marcha permaneció vigente por más de veinte años, ya que su letra se modificó recién en septiembre de 2017. Esto quiere decir que

fue cantada con cada nueva promoción, durante todos esos años, incluso cuando las mujeres fueron incorporadas a la Escuela de Cadetes con continuidad y de manera permanente.

Si ser útil a la patria es el deber del buen varón (penitenciario), ¿cuál sería el deber de la buena mujer (penitenciaria)?

2.4 Incorporación definitiva de la “Compañía Femenina”

Finalmente, en el año 1989 se realizó una nueva convocatoria destinada a mujeres. Esto se produjo por la necesidad de dotar de personal femenino a la Unidad 8²⁹ -cárcel de mujeres- y a los anexos femeninos del interior de la provincia. La iniciativa fue motorizada por un grupo de oficiales egresadas de la primera promoción. Estas mujeres asumieron como instructoras de la nueva compañía femenina. Esta experiencia fue pensada en términos de “prueba piloto”, en la Escuela de Cadetes. En relación a esto, Carola, egresada de esta nueva promoción, expresa:

[nosotras] *Veníamos sin mucha idea, no sabíamos lo que era el Servicio Penitenciario desde adentro (...)* [Lo hacíamos] *por un trabajo, por una salida laboral. No la pensábamos como profesión (...)* *En ese momento, lo que se necesitaba era un trabajo* (Carola -oficial- 1989).

El largo tiempo transcurrido entre la primera promoción femenina (1978) y la siguiente (1989) implicó que los espacios “conquistados” por aquella primera promoción se perdieran, y que las mujeres dentro de la Escuela de Cadetes fueran vistas nuevamente como ajenas. Las nuevas estudiantes debieron recuperar sus espacios dentro de la Escuela, tanto edilicios como simbólicos:

Los varones estaban adueñados de la escuela. Les fastidiábamos, porque si vos tenías tres horas de descanso en un casino para quedarte mirando tele, ahora las tenías que compartir. Era una hora y media. Entonces hasta que

²⁹ Todas las cárceles, anexos y alcaldías del Servicio Penitenciario Bonaerense están numeradas. Actualmente, esa numeración abarca del 1 al 57. Como son unidades penales, se nombran de la siguiente manera: unidad, número, localidad. Por ejemplo: Unidad 2 Sierra Chica, Unidad 6 Dolores, Unidad 8 Los Hornos etc.

nos pudimos acomodar no fue fácil, pero pudimos hacerlo (Carola -oficial- 1989).

Quienes también debían construir sus espacios dentro de la Escuela de Cadetes eran las instructoras. Ellas habían estudiado allí, pero tenían ahora el desafío de formar a las nuevas aspirantes, lo cual era experimentado como un hecho histórico dentro del contexto institucional. El Archivo Histórico y Museo del Servicio Penitenciario Bonaerense cuenta con un trabajo de la oficial Prefecto (E.G)³⁰ Mónica Bardus, egresada de la primera compañía femenina. La misma narra en primera persona su experiencia como Instructora de esta nueva promoción:

A pesar de que en un principio los ojos puestos en este curso no creyeron que llegaría a una culminación gratificante, se lograron los objetivos básicos, puestos en marcha por las oficiales femeninas, que a partir de aquí redoblaron los esfuerzos por lograr mejorar las promociones venideras (Bardus, 1995:3).

A pesar de los años transcurridos desde la anterior promoción, continuaba el imperativo de “**ley del pastito**”:³¹ varones y mujeres no podían interactuar:

Los espacios que llegaron a ocupar estas cadetes fueron pocos, siempre bien demarcados. Y si bien las actividades eran básicamente las mismas (el estudio, instrucción, educación física y el mantenimiento [edilicio]), [dichas actividades] eran realizadas en horarios opuestos: de mañana, cadetes femeninos. De tarde, masculinos, y viceversa (Bardus, 1995:4).

Las restricciones incluían: no cruzarse en los diferentes espacios, no dialogar en el patio y bajar la mirada cuando cruzarse era inevitable, a fin de cuidar el “buen nombre y honor” de las estudiantes. Era considerada una falta, cuyo incumplimiento

³⁰ Esta abreviatura que se utiliza siempre luego del grado jerárquico, indica el escalafón al que se pertenece: Escalafón General (E.G), Escalafón Profesional (E.P) y escalafón Administrativo (E.A)

podía sancionare con hasta 20 días de arresto, el “no observar en todo lugar y circunstancia la compostura y pundonor penitenciario”.³²

En el año 1989 aún permanecían diferencias en el plan de formación. Las mujeres ingresaban con secundario completo y se les ofrecía un curso de un año de duración. Los varones ingresaban con tercer año de secundario y realizaban un trayecto formativo de dos años. La compañía masculina cumplía con el régimen de internado, mientras las mujeres ingresaban y se retiraban cada día. En relación a esta diferencia, Bardus señala:

El tiempo que se le dedicó a la práctica en la especialidad penitenciaria en sí, fue prácticamente nula (...) Como así también en lo que respecta a conocimientos sobre los aspectos carcelarios (sobre manejos y situaciones reales en una unidad penal). El aprendizaje de conceptos fue desarrollado únicamente dentro de la compañía, lo que las situaba [a las alumnas] en desigualdad con el cadete masculino (1995:4).

La limitación de los espacios, la imposibilidad de cubrir puestos en horarios nocturnos, era percibida, por las instructoras, como un obstáculo para la adecuada formación. Se interpretaba que la posibilidad de internarse en la Escuela ofrecía la posibilidad de adquirir saberes y destrezas necesarias para la labor penitenciaria. Del relato de la Instructora Bardus, en el marco de un balance de lo que había significado la formación de la tercera compañía femenina, surge que:

Al cadete masculino se lo prepara más en la conducción y el mando. Si de práctica se trata (...) en el segundo año lo comienza a ejercer (...) con su subalterno inmediato: el cadete de primer año (...). Esto no sucede hasta el momento con las cadetes femeninas, ya que no cuentan con ese subalterno inmediato, cortándose a mi entender la cadena de mando (Bardus, 1995:6).

³² “Pundonor penitenciario” es la forma de aludir a la imagen correcta y decorosa que debe mantener el personal penitenciario dentro y fuera del Establecimiento. La no observancia de esta exigencia es pasible de sanción. El Decreto 9578/80, en su art.91 inc. 1, expresa: “Serán sancionados con apercibimiento, arresto de hasta veinte (20) días o suspensión de empleo de hasta quince (15) días, los agentes que cometieren alguna de las siguientes faltas: Incorrección en el trato con el público, con iguales y subalternos; y no observar en todo lugar y circunstancia la compostura y pundonor penitenciario”.

Las diferencias en el plan de formación implicaban, de acuerdo a lo expresado, aspectos que operaban en detrimento de la compañía femenina. Esto impactaba en cuestiones de relevancia para el trabajo futuro en las cárceles. Al contar las mujeres con un único año de formación, sin posibilidad de internación, se “les impedía desarrollar habilidades de mando”. Las mujeres no contaban con personal subalterno para el entrenamiento de estrategias de conducción, como sí tenían los varones cuando transitaban el segundo año de la carrera. No obstante ello, al finalizar el primer año de instrucción, la evaluación de la “prueba piloto” arrojó el siguiente resultado:

Tanto las cadetes como las instructoras femeninas logramos ser pioneras en lo que respecta a la inserción en la escuela, pues logramos sobrellevar favorablemente los inconvenientes que se fueron presentando. Consiguiendo poco a poco hacernos un pequeño espacio dentro de este ámbito (Bardus, 1995:2).

A partir de ese momento se logró establecer la continuidad de la compañía femenina y su inserción definitiva en la Escuela de Cadetes en la Escuela de Cadetes, abriéndose una nueva convocatoria de aspirantes cada año. Las mujeres vivenciaban, en términos de la Instructora Bardus, “un continuo interés por alcanzar el nivel masculino, quienes nos llevan años de experiencia” (1995:2).

Pero fue recién en 1991 que logró equipararse el plan de estudio. Ese año, como producto de una articulación entre el Servicio Penitenciario Bonaerense y el Ministerio de Educación provincial, la Escuela de Cadetes pasó a denominarse Instituto de Formación Superior “Baltasar Armando Iramain” Nro. 6001. Con este cambio de *estatus* se modificaron también los planes de estudio. A partir de ese momento, la carrera se organizó con una duración de entre dos y tres años y pasó a otorgar un título terciario de Técnico Superior en Seguridad. Asimismo, comenzó a exigirse el nivel de secundario completo también a la compañía masculina.

En el año 1993 se habilitó la posibilidad de que varones y mujeres compartieran el espacio áulico. Esta iniciativa, sin embargo, no fue experimentada como positiva por parte de las responsables de la instrucción:

Si bien para muchos este acercamiento de los cadetes fue positivo, desde mi punto de vista no lo creo conveniente, [por cuanto] se perdió la intimidad y los secretos que había y debe haber en todo grupo para que funcione como tal, [y se produjo] una pérdida en todo lo que se trató de inculcar [a las estudiantes]. Sobre todo, en lo que respecta a la valorización de la mujer y a manejarse como tal, con todo el sentido que implica esta palabra (Bardus, 1995:6).

Estas expresiones permiten advertir los imperativos de género vigentes. El contacto fluido y cotidiano con los cadetes varones era experimentado como una pérdida de los valores que intentaba “inculcar” a sus alumnas. Incluso, el riesgo que ese contacto tenía era que las mujeres entonces no se manejaran “como tales”; es decir, no se manejaban como mujeres “en todo el sentido que implica esa palabra”. Las jóvenes estudiantes no se manejaban de acuerdo a los mandatos que intentaba imponer la Instructora. El contacto con los varones ponía en crisis la eficacia de las estrategias de disciplinamiento de la compañía femenina.

Esta equiparación entre hombres y mujeres en el periodo formativo, comenzada en la década de 1990, no se trasladó linealmente al ámbito laboral. En 1997 se sancionó la ley 12.029, cuyo objeto fue erradicar de la carrera penitenciaria toda diferencia basada en el género. El fundamento de la norma se sustentó en la constitución Nacional y Provincial, y en los tratados internacionales de Derechos Humanos -especialmente en la “Convención sobre la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer”. Si bien esta ley exigía suprimir toda diferencia basada en el género a lo largo de la carrera, incluyendo la etapa formativa, esto no fue posible. El art. 65 del decreto ley de personal 9578/80, que establecía la superioridad penitenciaria del varón por sobre la mujer, continuó vigente durante 7 años más.

En el año 2003 egresa la 13° promoción femenina y la 47° promoción masculina, ya con idéntico programa de carrera. Sin embargo, las rígidas divisiones por sexo/género, tal como “**la ley del pastito**”, adoptaban nuevas modalidades para perpetuarse. En relación a esto, Karina, alumna de esta promoción, explica:

*Estaba mal visto “demorar” [detenerse demasiado tiempo] con un muchacho. Yo en ese momento estaba de novia con un chico más antiguo³³ y en un recreo (...) estaba charlando con él (...) y me vio la instructora. Me agarró y me llevó de la oreja, **porque eso como que dañaba mi imagen**³⁴ (Karina -oficial- 2003).*

Es importante reflexionar respecto del imperativo moral que recaía sobre las mujeres, y que permanecía vigente casi treinta años después de la primera promoción. Dialogar con un varón era interpretado como dañoso para la imagen de una mujer. Y ese daño a la reputación debía ser evitado, incluso con una acción hostil, que podía incluir un castigo físico por parte de la instructora. Karina explica:

*Como me iba bien en la escuela y era el primer promedio de la promoción femenina, ese tipo de actitudes, por ahí **me perjudicaba**³⁵ (...) Bueno, hoy cuando miro para atrás entiendo que ellas [las instructoras] tenían mucha más visión de lo que era vivir en esta institución, me estaban cuidando para mi trayectoria (Karina -oficial- 2003).*

Finalmente, ese recuerdo de un hecho hostil, en un análisis retrospectivo, es resignificado por la oficial como un hecho positivo, como una forma de cuidado necesario. Las instructoras se situaban como guardianas del comportamiento y pundonor de las nuevas oficiales. Las propias mujeres operaban como garantes del orden establecido. Como explica Lagarde:

los opresores patriarcales son, en primer término, los hombres por el sólo hecho de ser hombres, lo son también sus instituciones y sus normas (el Estado: la sociedad política, pero también la sociedad civil), y quienes por delegación patriarcal deban ejercerlo. Así, no escapa que las mujeres, a la

³³ Los términos “antiguo” y “moderno” aluden al tiempo que lleva determinada persona en la institución, si la persona ingreso a la institución antes es mas antigua y si ingresa después es mas moderna. La antigüedad como vimos anteriormente, es uno de los criterios de superioridad penitenciaria.

³⁴ Resaltado propio.

³⁵ Resaltado propio.

vez que son objeto de la opresión, ejerzan en ciertas circunstancias: el poder patriarcal sobre sobre otras mujeres (2005:92).

Soledad, oficial de la promoción XIII del año 2003, comparte una experiencia en este sentido:

Yo tengo amigas que son pareja, son mujeres. En esa época me venían a visitar a la escuela los fines de semana, y eso llamo la atención [de las autoridades]. Me mandaban al gabinete psicológico para ver si podía revertir algo. Porque yo tenía que convivir en la compañía [pasar las noches] con otras mujeres y eso les parecía terrible. Por eso una vez por semana tenía que ir a la psicóloga, para ver si podía revertir la situación (Soledad -oficial- 2003).

Esta situación habilita varios análisis. Por un lado, la homosexualidad interpretada como una desviación, que enciende alarmas institucionales. En este caso Soledad explica a las autoridades que “*no le gustan las mujeres, pero que no le parece mal que sus amigas sean pareja*”, pero a pesar de ello la envían al gabinete psicológico. La idea de que el comportamiento de sus amigas no le parezca reprochable es, por sí mismo, algo que debe revertirse. Ante las autoridades de la escuela y sus jefas, Soledad se presenta como un peligro para el resto de la compañía femenina. La estructura institucional, conservadora, patriarcal y heteronormada, no admite la desobediencia; se presenta como disruptivo un posicionamiento contrario a lo establecido. Como plantea Bourdieu:

la representación androcéntrica (...) de la reproducción social se ve investida por la objetividad de un sentido común, entendido como consenso práctico y dóxico, sobre el sentido de las prácticas. Y las mismas mujeres aplican a cualquier realidad y, en especial, a las relaciones de poder en las que están atrapadas, unos esquemas mentales que son el producto de la asimilación de estas relaciones de poder (2000:49).

Como venimos observando, las exigencias institucionales hacia el estudiantado estaban fuertemente generizadas. Los jefes consideraban a las mujeres como más frágiles y vulnerables. Estas atribuciones, además, justificaban su lugar subalterno dentro de la estructura. Lía expresa en relación a al trato diferencial que recibían:

*Un instructor que con los varones era muy severo, con nosotras sin embargo no lo era. Nos dejaba tocar la guitarra. En general todos eran más laxos con nosotras, más tranquilos. **No les hacía falta exigirnos tanto.**³⁶ Tuvimos una educación más bien linda, no tuvimos maltrato, no tuvimos esas cosas que te dicen que te levantan en la madrugada, nada que ver. El Director de la escuela lo mismo, con nosotras era afable, a pesar del régimen, que era estricto (Lía - oficial- 1978).*

El trato y el cuidado que la jefatura otorgaba a esta primera promoción femenina era diferente del trato hacia sus compañeros varones. En relación con ello, Bourdieu expresa:

El mundo del trabajo está, (...) repleto de pequeños compartimentos profesionales (...) que funcionan como unas cuasi familias en las que el jefe de servicio, casi siempre un hombre, ejerce una autoridad paternalista, basada en la envoltura afectiva o la seducción, y, a la vez sobrecargado de trabajo y asumiendo todo lo que ocurre en la institución, ofrece una protección generalizada a un personal subalterno fundamentalmente femenino (2000:77).

Transcurridos veinticinco años de la primera promoción, todavía en el año 2003 se sostenían las exigencias diferenciadas por género. El refuerzo de los estereotipos de género permanecía vigente:

³⁶ Resaltado propio.

La instrucción de los varones era mucho más ardua que para nosotras. Nosotras no íbamos a cortar el pasto, pintar las paredes, o a arreglar una cañería (...) había determinados puestos que no cubríamos (...) si hacía mucho frío, o si parecía peligroso (...) eso siempre lo hacían los varones (Karina -oficial- 2003).

Observamos a los varones y lo masculino asociados a la fuerza y a la valentía. A ellos les era reservado “lo peligroso”. Las mujeres, por el contrario, asociadas a la fragilidad y vulnerabilidad, no debían pasar frío, ni ser expuestas a un peligro. Como explica Bourdieu, vemos aquí

la inserción en diferentes campos organizados de acuerdo con las oposiciones (entre fuerte y débil, grande y pequeño, pesado y liviano, gordo y flaco, tenso y relajado, hard y soft, etc.), que mantienen siempre una relación de homología con la distinción fundamental entre lo masculino y lo femenino y las alternativas secundarias en las cuales se expresa (dominador/dominado, encima/debajo, activo-penetrar/pasivo-ser penetrado) (2000:129).

Por otro lado, había tareas para las cuales se consideraba que la compañía femenina estaba mejor calificada. Soledad expresa:

*(...) no es que los varones no limpiaban. Por ahí barrían las hojas del patio. Limpiaban, pero lo que no era importante. El despacho del Director, la Regencia, o los lugares más visibles, de eso nos teníamos que encargar nosotras, las mujeres, porque lo hacíamos mejor. **Se decía que lo hacíamos mejor**³⁷ (Soledad -oficial- 2003).*

En línea con esta misma división sexual de las actividades, señala Karina:

³⁷ Resaltado propio.

*En la Escuela de Cadetes había un lavarropas y **el lavarropas estaba en la compañía femenina.***³⁸ *Y después de actividades deportivas donde se utilizaban las camisetas de la escuela, tanto a las nuestras como la de los varones las ponían a lavar ahí, en ese lavarropas. Con esa excusa de que el lavarropas estaba ahí en la compañía femenina, (...) Toda la indumentaria, la ropa deportiva -de básquet, de vóley- la terminábamos lavando nosotras. La poníamos a tender al sol y después se la llevábamos a ellos (Karina -oficial- 2003).*

Vemos entonces que el plan y los programas de estudio habían alcanzado, con el tiempo, una igualdad. No obstante, esto no alcanzaba a impregnar las expectativas diferenciales que recaían sobre varones y mujeres, en razón exclusiva de su género. Como surge de los relatos, las tareas se asignaban de acuerdo a estereotipos de género. A los varones se les exigía el cumplimiento de las tareas de fuerza, resistencia y valentía. A las mujeres, el aseo, el cuidado y lo administrativo. Para volver a Bourdieu:

El orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que tiende a ratificar la dominación masculina en la que se apoya: es la división sexual del trabajo, distribución muy estricta de las actividades asignadas a cada uno de los dos sexos, de su espacio, su momento, sus instrumentos (2000:22).

Estas expectativas se plasmaban también en la currícula. El programa de estudios, a partir de la articulación con el Ministerio de Educación, era completo y variado, por lo que exigía la presencia de profesionales de diversas disciplinas -Derecho, Medicina, Psicología, Ciencias Sociales, etc. Pero las materias troncales de la carrera eran aquellas relacionadas con la temática específica penitenciaria: “Seguridad” y “Asistencia y Tratamiento”. Los docentes de estas materias eran los oficiales jefes; es decir, los oficiales de mayor grado de la institución, y que ocupaban las funciones de mayor relevancia.

En relación a la exigencia académica y las calificaciones, Karina hace una distinción entre las materias generales y aquellas específicas penitenciarias:

³⁸ Resaltado propio.

*En las materias que tenían que ver con Asistencia y Tratamiento y de Seguridad el promedio era bastante “dibujado”, los propios profesores eran varones. Y con el tema de cuidar (...) los promedios masculinos, **no nos permitían llegar a la máxima calificación**,³⁹ [no nos permitían] **alcanzar una calificación de excelencia a las mujeres**.⁴⁰ No nos ponían un 10. Nos ponían un 9, 8, 7. En ese sentido, para los varones era más fácil que pudieran acceder al 10 (Karina -oficial -2003).*

En relación a la imposibilidad/impedimento de las mujeres de alcanzar *la excelencia*, es interesante consignar el análisis que realiza Isabel Santa Cruz en cuanto que el universo masculino se ha constituido como un mundo de iguales. Éste constituye

un cosmos estructurado, con sus reglas de juego, en el que cada uno tiene un puesto que ocupar. Las mujeres, como genérico colonizado y heterodesignado, [quedan] fuera del pacto, han sido dejadas fuera del espacio. Están donde han sido puestas: en las márgenes en la regio dissimilitudinis [región de desemejanza] (1992:151).

El acceso a ese capital simbólico (el de la excelencia dentro de la institución) estaba vedado para las compañías femeninas. Sumado a esto, muchos de los roles asignados en las ceremonias, dentro de la Escuela de Cadetes, también las excluían:

[Las mujeres] *en la Escuela de Cadetes **no podíamos ser abanderadas***.⁴¹ *Solo podían ser los varones quienes llevaran la bandera nacional y la provincial. (...) había tres compañías, dos masculinas y una femenina: la General San Martín, la General Belgrano y la Juana Azurduy. Entonces, además de los abanderados y escoltas, había un cadete que llevaba el estandarte de cada compañía. Hasta el 2003 inclusive, nosotras sólo podíamos llevar el estandarte de la [compañía] femenina (Karina -oficial- 2003).*

³⁹ Resaltado propio.

⁴⁰ Resaltado propio.

⁴¹ Resaltado propio.

Las mujeres que ingresaban a la escuela y comenzaban a formar parte del organismo debían acatar y sostener las lógicas del orden establecido. Las desigualdades y opresiones eran naturalizadas. Desobedecer implicaba un costo en general alto. Como surge del relato de Carola:

Cuando yo entré había diferencia en los tiempos de grado exigido por sexo. La mujer avanzaba en la jerarquía cada 4 años, y los varones cada tres.⁴² Y aunque resultaba medianamente injusto, tampoco es que eso se veía tan mal, porque era la ley. Y la ley era como que no se discutía (...) lo masculino estaba sobre todo lo femenino y nosotras no podíamos revelarnos contra eso.⁴³ La ley también decía que no podías quejarte en grupo, la queja tenía que ser individual, ¿Quién se iba a animar? (Carola -oficial-1989).

La prohibición de las quejas grupales⁴⁴ asegura la permanencia de la centralidad del poder y la reproducción del orden establecido. Por eso algunos cambios se dieron escalonadamente. En términos generales, el tránsito entre los avances normativos y su efectivización de manera sustantiva implica años. Sin embargo, en esta institución, sustentada en la distribución diferencial del poder, la resistencia es aún más significativa. Karina señala en relación a esto:

Aunque (...) en 2003 se unificaron los escalafones, y ahí se empieza a ver [a] la mujer abanderada de la [bandera de] la provincia [de Buenos Aires] en la Escuela de Cadetes, fue recién en 2007 o 2008 que hubo una primera abanderada mujer [en la bandera nacional] (Karina -oficial- 2003).

En 2003 se disuelve finalmente el Sub-escalafón femenino y se unifica con el Escalafón Cuerpo General. Esta unificación dejó a las mujeres en igualdad para competir con los varones en el orden de mérito u orden escalafonario. Al compartir una misma nomina, las mujeres podían acceder a ser abanderadas. Sin embargo, retomando las palabras de Karina, los profesores de las materias troncales no accedían a evaluar con

⁴² Resaltado propio.

⁴³ Resaltado propio.

⁴⁴ Art. 92 decreto ley 9578/80: “Serán sancionados con arresto de veintiún (21) días a treinta (30) días o suspensión de empleo de dieciséis (16) a treinta (30) días los agentes que cometieren alguna de las siguientes faltas: inc. 5. Formular prestaciones colectivas”.

la máxima calificación a las mujeres, y eso continuaba dejándolas fuera de la posibilidad de portar la bandera nacional.

Recién en el año 2004, mediante decreto 1675, se deroga el art. 65, que imponía la superioridad del varón sobre la mujer. Sin embargo, la “Marcha del cadete” continuaba exaltando las virtudes masculinas de los cadetes varones. Incluso aún en la actualidad, en el Instituto de Formación Superior, las reglas de convivencia establecen la superioridad masculina del estudiante varón por sobre la mujer, por ser “más antiguo en la institución”. Las implicancias de esa superioridad consisten, por ejemplo, en que las estudiantes deban caminar detrás de sus compañeros varones, o que los compañeros varones tomen las decisiones en asuntos que involucran a la totalidad del curso.

Como pudo advertirse a lo largo del capítulo, y en el recorrido de las distintas coordenadas de época, las condiciones de desigualdad y subordinación con que las mujeres han transitado la carrera penitenciaria han limitado sus posibilidades de crecimiento y desarrollo profesional. El proceso de inserción de las mujeres no solo fue tardío, sino que además se produjo en condiciones acentuadamente asimétricas. Estas prácticas androcéntricas han estado de tal modo cristalizadas en la cultura institucional, que las transformaciones normativas no alcanzan a modificar el orden de género establecido.

¿Cómo desarrollan entonces las mujeres penitenciarias sus carreras? Limitadas por una competencia injusta con los hombres, quienes se imponían normativa y simbólicamente como superiores, impidiéndoles acceder a posiciones de poder, la cárcel de mujeres se constituía como el único lugar habilitado para acceder a funciones de cierta trascendencia institucional. Este espacio se consolidó como una oportunidad para desplegar destrezas de conducción y liderazgo. A continuación, nos adentraremos entonces en la Unidad 8 -cárcel de mujeres- para explorar la distribución de poder que se presentaba en este entorno.

Capítulo III. La Unidad 8 como espacio para *hacer carrera*

En el capítulo anterior pudimos observar el modo en que se produjo la inserción de las mujeres a la estructura penitenciaria. Al examinar los distintos momentos históricos, alcanzamos cierta comprensión respecto del despliegue y consolidación de esta fuerza de seguridad. Consideramos su verticalidad jerárquica como una característica fundamental. Advertimos la significativa presencia de prácticas generizadas y, como consecuencia de ello, una marcada distribución diferencial del poder entre varones y mujeres. Pudimos observar las resistencias institucionales para fomentar relaciones igualitarias, a pesar de los avances legislativos en materia de equidad de género. Asimismo, recorrimos momentos claves en la evolución de la carrera penitenciaria, siendo uno de los más importantes la creación de la Escuela de Cadetes. Allí, pudimos percibir la ruptura que implicó el ingreso de las mujeres a esa instancia formativa. Se recuperaron, de ese modo, hitos en la historia de la compañía femenina, desde el ingreso de la primera promoción de mujeres oficiales hasta su incorporación definitiva en la Escuela de Cadetes. La cárcel de mujeres se situaba entonces como el destino por excelencia para las trabajadoras penitenciarias.

A partir de este momento, exploraremos algunos aspectos clave de la cárcel de mujeres. Nos centraremos especialmente en el entorno de relaciones y la dinámica de poder que se desarrollaba en este contexto. Como vimos, el hecho de ser el único establecimiento exclusivo para alojar mujeres privadas de libertad lo convertía en el único espacio que permitía a las funcionarias *hacer carrera*. La posibilidad de ascender gradualmente “*en tiempo y forma*”,⁴⁵ o asumir progresivamente roles de mayor relevancia institucional, representaban las aspiraciones de lo que comúnmente se definía como *hacer carrera*. Investigaremos cómo se manifiestan estas aspiraciones y cómo se estructuran las distintas posiciones en este contexto particular. Es decir, intentaremos conocer cómo se despliegan en ese territorio las relaciones de poder, en tanto superioridad y subordinación, y qué exigencias implican. Nos propondremos reconocer las distintas formas de disputar espacios de poder. Examinaremos cómo influye esta distribución de poder en la construcción de lazos de camaradería o

⁴⁵ Ascender en tiempo y forma significa acceder a la siguiente jerarquía luego de transcurrido el tiempo mínimo estipulado por ley. Cuando eso no sucede se considera que se está “*atrasado/a en la jerarquía*”.

competencia y exploraremos las representaciones asociadas a cada una de ellas, tanto aquellas que promueven como las que obstaculizan dichos lazos.

Para comenzar, es necesario advertir que el hecho de tratarse de una unidad conformada principalmente por mujeres, tanto funcionarias como privadas de libertad, no implicaba necesariamente una exención de la influencia del poder masculino:

*Un día [las autoridades] me quieren mandar a una comisión. Tenía que llevar una presa que se iba con domiciliaria.⁴⁶ Teníamos que ir a la villa 31, o la 1-11-14. En la Comisión iba la presa, el chofer, y yo iba a cargo. Y me querían mandar sin arma. **Se les había dado que las mujeres no usen armamento.**⁴⁷ Iba como oficial a cargo, sin arma. Un gas pimienta, me querían dar. Era porque había pasado algo con una “vigi”,⁴⁸ que se le había escapado un tiro me acuerdo. Y la hicieron fácil, que las mujeres no usen arma. En lugar de dar academias,⁴⁹ [nos daban] gas pimienta. Yo me negué a ir en esas condiciones.*

Hasta el día de hoy, Cecilia está enojada con la repartición; la exoneraron de la fuerza por unas licencias médicas sin justificar. Y aunque reconoce que no había sido cuidadosa con “lo administrativo”, siente que ella “había dado mucho” de sí y “no merecía eso”. Asegura que “no callarse la boca” la fue dejando en lugares incómodos, que le “jugó en contra”, que “a lo mejor otras son más de agachar la cabeza, pero yo no”. Se reconoce como buena trabajadora, le gustaba cumplir con su función, y cuando algo no le parecía correcto, lo cuestionaba “para que se haga bien”. Con el tiempo, esa actitud que aparecía institucionalmente como confrontativa, tuvo consecuencias. Todavía la enojan las situaciones que consideraba injustas:

⁴⁶ La expresión hace referencia al arresto domiciliario o prisión domiciliaria, uno de los institutos liberatorios enmarcados en la ley de ejecución penal bonaerense. Los institutos liberatorios son figuras jurídicas que habilitan el acceso de las personas privadas de libertad a una externación anticipada.

⁴⁷ Resaltado propio.

⁴⁸ Resaltado propio. Los términos “vigi”, “vigilante”, “vigilanta” son el modo usual de nominar al personal suboficial de la institución.

⁴⁹ Las “academias” son encuentros formativos sobre temas específicos que se dan dentro de cada establecimiento.

¿Cómo me iban a sacar el arma si yo me preparé para eso? ¿Si estudié la carrera de oficial? Además, mi papá era policía, eso no tiene nada que ver, ya sé, pero bueno, conozco de armas y del manejo de armamento desde antes. Te reconozco que es verdad que algunas chicas no se sentían preparadas, o que preferían no usar [armas]. Eso es así. Pero ahí había que enseñarles. Y yo proponía hacer academias y no nos dejaban.

El mal uso de armamento no era inusual en la institución, pero nunca antes había arrojado como resultado la adopción de una medida colectiva. O, mejor dicho: nunca había arrojado ese resultado al tratarse de varones. Consultada Sabrina (actualmente jefa de la repartición), respecto de la experiencia de Cecilia con el gas pimienta, refiere que:

Tiros se escapan todos los días [risas]. ¡A un instructor, en el medio de una academia en el casino de la 8⁵⁰ se le escapó un tiro! ¡No pasó nada, por suerte! Pero nunca le sacaron el arma, ni a él, ni a ninguno de los ‘masculinos’. Mira si le iban a dar un gas pimienta al instructor [risas]. Se armó lio, pero quedó ahí.

¿Por qué traemos este caso a colación? En primer lugar, para reforzar un argumento que ya hemos presentado: la trama androcéntrica que impregna la estructura penitenciaria. Como este caso deja ver, el cuerpo masculino ostenta una situación de privilegio frente a las mujeres. Pueden individualmente cometer errores sin que ello impacte negativamente en el resto de sus compañeros. Las funcionarias, en cambio, por su condición de mujeres y por los atributos estereotipados que recaen sobre lo femenino, deben asumir las consecuencias de un error colectivamente.

Pero también traemos a colación este caso para introducir un dato que, ahondando en la vinculación entre mujeres y armas, permite seguir interrogando los mandatos de género. A las autoridades penitenciarias⁵¹ les tomó años autorizar a las mujeres respecto del uso de armamento. Por ese motivo, la incorporación del personal

⁵⁰ “La 8” es la forma de expresión comúnmente utilizada para hacer referencia a la Unidad 8.

⁵¹ Hasta el año 2018, la cúpula penitenciaria estuvo históricamente conformada por oficiales Jefes varones.

femenino a los sectores armados de los establecimientos carcelarios se fue dando de manera progresiva, pues no se consideraba a las funcionarias de seguridad poseedoras de los atributos necesarios para el desarrollo pleno de la labor penitenciaria. Así, la incorporación de las mujeres en los puestos del muro perimetral -el único espacio físico armado, llamado Guardia de Seguridad Exterior (GSE) o Guardia Armada- se dio en etapas. Aunque la unidad fuera destinada al alojamiento femenino, antes de que éstas comenzaran a ocupar lugares en la GSE (y por lo tanto comenzaran a usar armas), el muro exterior “*lo cubrían varones*”.⁵²

El proceso fue paulatino. Román, un suboficial que comenzó su carrera en la Unidad 8 y que aclara que es “*hijo de Jefe*”, nos permite asomarnos a esos tiempos de cambio. “*Nací en las cárceles*”, dice. El hecho de que su padre fuera un oficial de alto rango hizo que él transitara toda su infancia en diferentes cárceles de la provincia de Buenos Aires.⁵³ Recién en la adolescencia su mamá se asentó en La Plata, y él se quedó con ella. Años más tarde ingresó al Servicio Penitenciario. Explica que, en sus primeros años como suboficial, alrededor del año 2000, había sido asignado al Área de la Guardia de Seguridad Exterior de la Unidad 8:

*Recién ahí empezaban [las mujeres a trabajar en la GSE], pero de día. No se pensaba que la mujer podía cubrir de noche, al principio hacían solo horario diurno de 7 de la mañana a 7 de la tarde. Es más, te digo, cuando terminaban el turno, un ‘vigi’ las acompañaba a la parada. **Por las dudas ¿viste? porque iban uniformadas.***⁵⁴

Una vez más, las ideas y representaciones instaladas institucionalmente sobre las mujeres y lo femenino se encontraban asociadas a la fragilidad y vulnerabilidad. Esta creencia formaba parte del entramado androcéntrico, que obstaculizaba el acceso pleno de las mujeres al cumplimiento de funciones asegurativas.

⁵² “*Cubrir el muro*” consiste en apostarse en los distintos puestos de vigilancia distribuidos en el muro perimetral.

⁵³ En el predio de los establecimientos carcelarios se encuentran algunas edificaciones destinadas a residencias para las autoridades y sus grupos familiares. Esto es porque a lo largo de toda la carrera pueden ser trasladados por distintas localidades de la provincia.

⁵⁴ Resaltado propio.

De hecho, que la Unidad 8 fuera un establecimiento de *alojamiento femenino* no implicaba que necesariamente debiera contar con una *conducción femenina*. Durante gran parte de la historia de la cárcel de mujeres⁵⁵ la jefatura de unidad fue asumida por varones (los cargos de Directores y Directoras de los establecimientos penitenciarios son designados por el Jefe del Servicio⁵⁶ a través de la Dirección General de Seguridad).⁵⁷ Los oficiales podían acceder a la jefatura de la Unidad 8 sin haber cumplido antes funciones ahí. Es decir, no necesitaban *hacer carrera* en la propia unidad de mujeres para acceder allí al máximo puesto.

El caso traído a colación nos permite señalar dos últimas cuestiones. La primera, que, aun cuando la Unidad 8 era el único lugar donde el personal femenino podía acceder a espacios de poder en la carrera penitenciaria, en la práctica concreta la visión masculina era central y decisiva. La segunda que, aunque las mujeres pudieran alcanzar allí el máximo puesto posible para las oficiales, aun desde esa posición seguían estando subordinadas a los varones.

En el organigrama institucional, por sobre las Direcciones de unidad se encuentran las Direcciones Generales y Subdirecciones Generales. Los máximos representantes de esos organismos conforman la Plana Mayor. Así, toda actividad que se desarrolle en los establecimientos carcelarios está supeditada al criterio de los Directores Generales.⁵⁸ A esos cargos les estaban reservados los más altos grados jerárquicos, el de Inspector Mayor y el de Inspector General. El cargo de Director/a de unidad habilitaba a alcanzar la jerarquía de Prefecto/a Mayor, es decir, dos grados por debajo de los anteriores. Esto significa que, finalmente, la máxima autoridad que, en

⁵⁵ Luego de que la Congregación de la Orden del Buen Pastor se retirara de la conducción del establecimiento.

⁵⁶ A la máxima autoridad de la repartición, el Jefe de Servicio penitenciario, se lo llama habitualmente “jefe de servicio”.

⁵⁷ Desde la intervención del SPB en el año 2004, la Jefatura del Servicio pasó a ocuparla personal civil designado por el Gobierno Provincial. Eso impactó en las posibilidades del personal masculino de la fuerza para llegar a ser Jefe de Servicio, que era el máximo anhelo de un oficial. A partir de allí, los dos puestos más importantes en la Institución fueron la Subjefatura del Servicio y la Dirección General de Seguridad. A pesar que en 2018 comenzaron a ingresar mujeres a la Plana Mayor, en la Dirección General de Seguridad nunca fueron designadas mujeres.

⁵⁸ Históricamente conformada por varones. La primera mujer en ocupar un lugar en la plana Mayor fue designada en 2018, como Directora General de Institutos de Formación.

lo fáctico, podían alcanzar las mujeres, quedaba restringida al interior de la Unidad 8 y subordinada a los Jefes varones.

Decíamos que los oficiales no necesitaban “*hacer carrera*” en la unidad de mujeres para acceder al máximo puesto. Esto significaba que los oficiales no competían con las mujeres por el cargo. Y significaba algo aun más importante: que las mujeres que se proponían hacer carrera dentro de la institución debían demostrar sí o sí sus capacidades dentro de la Unidad 8. La competencia era entre mujeres. Como señala Karina, actualmente oficial jefa, rememorando su época de estudiante en la Escuela de Cadetes: “*la única y máxima aspiración*” de las oficiales “*era llegar a Directora de la 8*” y luego, se pudiera o no alcanzar ese objetivo, “*listo [con sarcasmo], a tu casa*”. No existía la posibilidad de otra ambición de carrera posible, ni oportunidad efectiva de algo más.

Que ese destino fuera el único que se presentaba ante las mujeres como plataforma para el desarrollo profesional, lo volvía un espacio de mucha exigencia. Allí se debían demostrar las dotes de mando, conducción, liderazgo. Esta exigencia impregnaba las dinámicas interpersonales hacia el interior del establecimiento. Así, los modos de relacionarse se veían afectados de acuerdo al lugar que se ocupara en el entramado.

A continuación, veremos distintos modos de habitar esas relaciones de poder. Intentaremos comprender el universo del ordenamiento escalafonario, donde cada quien tiene su lugar estrictamente asignado por encima o debajo de otros/as. Veremos cómo estas posiciones condicionan los modos de relación posibles. Se trata de una distribución de potestades y exigencias. Define quiénes tienen autoridad de ordenar y sancionar, o la obligación de obedecer y acatar. Sobre ambas posiciones de superioridad y subordinación recaen expectativas específicas.

Como hemos podido ver en la parte introductoria del presente capítulo, la distribución desigual de poder propia del carácter androcéntrico de la institución contaba con plena vigencia en la Unidad 8. Sin embargo, a partir de este punto, no nos enfocaremos en los modos de relación entre varones y mujeres, sino que nos centraremos exclusivamente en las dinámicas de poder que se daban entre las propias

mujeres. Examinaremos las distintas formas de encarnar las posiciones de autoridad dentro de esta compleja red de relaciones.

3.1 Oficiales y suboficiales

Cuando yo recién entré a trabajar [al Servicio Penitenciario], me acuerdo que en la oficina había un lio bárbaro porque habían llegado muchos oficios [judiciales] para tramitar. Yo los cuento y digo:

-Bueno no es tanto, hay veinte, cinco para cada una.

Mi jefa me mira fijo, se señala el hombro (no tenía nada, estaba de civil) y me dice:

-¿Ves esto?

-No- le digo yo- ¿Qué cosa?

Y me insiste:

-Esto, ¿no lo ves?

Yo me rio, y le digo que no. Ella me dice:

-Aprende a mirar Prefecto Mayor. Aunque no la veas, tenela siempre presente.

Con eso me estaba diciendo que las cosas no se repartían equitativamente.

Dentro de la suboficialidad, Guardia es el grado jerárquico más bajo. Es de uso común en la jerga institucional que cuando se recibe un mal trato, o no se es escuchado, se exprese en términos de “*me trató como si fuera un guardia*”. Las oficiales aprenden la verticalidad en los años de escuela. Las suboficiales, en cambio, van incorporando la subalternidad a fuerza de prácticas, discursos excluyentes y restricciones de diferente tipo, especialmente en cuanto al uso de la palabra y la circulación del espacio, pero también en aspectos más sutiles:

*Cuando yo entré, las oficiales tomaban mate por su lado y las suboficiales tomábamos por el otro. Y tomábamos si nos autorizaban. Pero además las oficiales te hacían cebarles mate, pero vos **no podías tomar**, eh.⁵⁹ Eso era*

⁵⁹ Resultado propio.

así, nadie te lo tenía que explicar, lo aprendías viendo. Igual que los baños: uno para oficiales y otro para suboficiales.

Ceban mate, pero no poder tomar, que la ronda de mate comience por la jefa, que la tarea no se reparta equitativamente, son normativas implícitas que se incorporan desde los primeros contactos con la institución. Del mismo modo que se debe “mirar” la jerarquía de la otra persona, aunque esté vestida de civil. Estas normas “nadie te las tiene que decir”. La situación exige un estado de atención (y de alerta) constante. Se trata de la inserción a un entramado simbólico singular. Perla Zelmanovich (2020), psicoanalista, introduce el concepto de “nuevas legalidades” para hacer referencia a lógicas que se ponen en juego en el marco de las instituciones. Por fuera de la concepción jurídica de lo legal, recupera la idea de “legalidad” desde una dimensión simbólica. La autora explica que a través de estas “nuevas legalidades” se internalizan estructuras y discursos que moldean y regulan las vidas y relaciones de las personas dentro de las instituciones. Esto, aplicado al mundo de relaciones entre oficiales y suboficiales, implicaría que, si bien cada parte se forma para cumplir su función, la dinámica que define la relación entre ambas solo se puede edificar sobre, y a partir de, estas “nuevas legalidades”.

Es importante también destacar el componente intergeneracional que posee el lazo entre oficiales y suboficiales. Para eso es necesario recordar que cada grado alcanzado exige un tiempo mínimo de permanencia en el anterior. Esto significa que, entre otros factores, deben transcurrir determinados años para alcanzar las máximas jerarquías. El tiempo es una condición necesaria. Una suboficial con la máxima jerarquía debió transitar, como mínimo, 25 años en la institución para alcanzarla. Esta mujer con su máximo grado de suboficial, que puede tener como mínimo 45 años de edad, debe subordinarse y obedecer las ordenes de una adjutora recién egresada de la Escuela de Cadetes, de aproximadamente 20 años de edad. Es inevitable la sensación generalizada, por parte de las suboficiales, de que hay un monto de experiencias de vida y de trayectoria institucional que no se está considerando en esa asimetría.

Alicia, una suboficial transitando los últimos años de su carrera en la repartición, dice sin titubear (al ser consultada por las características de la relación que

se produce, desde su experiencia, entre las oficiales y las suboficiales): “*es como que somos el personal doméstico de las oficiales*”. Pero explica que esta relación no se presentaba así desde el comienzo. La relación se transformaba a medida que la oficial recién ingresada avanzaba jerárquicamente en su carrera:

Cuando llegan, las adjutoras son como esponjas. Escuchan todo, de todos, quieren aprender todo. Después con los años, por ahí las escuchas decir: “¿qué va a saber si es ‘vigi’?”, “¿para que la escuchas a esa, si es ‘vigi’?”. Lo dicen ahí adelante tuyo. Eso duele.

Así, las limitaciones del uso de la palabra y restricciones de todo tipo se iban incorporando con naturalidad dentro de la cárcel. Se desarrollaba un proceso de habituación. Berger y Luckmann (2003) explican que a través de la repetición de rutinas se crea una pauta que, al reproducirse, es en el mismo momento aprehendida como pauta por quien la ejecuta. Lo mismo sucedía con la segregación espacial a partir de, por ejemplo, la existencia de lugares diferenciados para alimentación y descanso, pues se contaba con un casino específico para oficiales y otro para suboficiales.⁶⁰

Estas limitaciones también incluían barreras de circulación por determinados espacios edilicios. Pato es Suboficial; cuenta que cuando era chica vivía con su familia a pocas cuadras de la Unidad 8. Dice que su vocación nació de ver a las mujeres uniformadas en la parada de micros que iban o venían de la unidad. Dice que, “*por situaciones de la vida*”, no pudo entrar a la carrera de oficial, pero tuvo la oportunidad de ingresar como Guardia. Ella, intentando retratar las diferencias entre oficiales y suboficiales, recuerda entre risas su trabajo en la unidad:

Años caminando una cuadra para llegar a la escalera que iba a los pisos de arriba, hasta que vino una Dirección que nos permitió usar la escalera de adelante. Te juro que no me había dado cuenta lo loco que era eso. ¡Qué había una escalera para oficiales y otra para suboficiales!

⁶⁰ Como se mencionó anteriormente se denomina “casinos” a los comedores. Había tres: uno para suboficiales, otro para oficiales y un tercero para la jefatura. En cada uno se elaboraba comida diferente.

El hecho de tener que atravesar rejas, puertas, “chapones”,⁶¹ todas cerradas con candados, con puestos de guardia que habilitaban o interrumpían el paso, tomando registro de ingresos y egresos, tendía a producir una disminución del movimiento interno. En este sentido, y en relación con el acceso diferencial a la escalera, Alicia sostiene que:

*La escalera interna tenía llave, y era por motivos de SE-GU-RI-DAD [con marcado énfasis en cada silaba] que no la podíamos usar nosotras [las suboficiales]. Solo se podía abrir si el oficial daba la orden. **No la podía usar cualquiera.**⁶² Había una escalera para oficiales y otra para suboficiales. Pero era por motivos de seguridad. Entonces para subir a los pisos, en sí, había una escalera sola.*

Alicia dice que vivió dos etapas “totalmente distintas” en la Unidad 8. La primera vez que llegó ahí era una época más militarizada y quince años después regresó y era otra época, más flexible. Dice que, si bien “*las cosas que nos piden son siempre más o menos las mismas*”, se sentía un poco mejor antes. “*Porque está bien remarcar **quién es el jefe y quién no***”. En relación a la época más severa, recuerda como algo “feo” que “*si tenías que acercarte al despacho de una jefa, tenías que golpear **solo una vez** [enfátiza] y quedarte ahí a esperar*”. Y esa espera a veces podía ser de más de una hora, o por ahí dos horas. “*Pero bueno, **estaban ocupados con cosas más importantes***”. Ahora, en cambio, “*si alguien va a llevar un papel y no le abren, se vuelve con el papel. Después va más tarde. Cambió todo*”.

Caminar una cuadra hasta la escalera, golpear solo una vez, cebar mate pero no tomar, constituyen así estrategias de disciplinamiento sobre los cuerpos. Sirimarco desarrolla la idea de que estas prácticas constituyen la construcción de “un cuerpo para otro: como un cuerpo delimitado según las miradas, los discursos y los mandatos de un otro que señala los contornos de esa construcción” (2009:66). La autora expresa

⁶¹ “Chapones” son portones de chapa ciegos, con candado, en el que hay puestos de guardia que habilitan o no el paso. A veces demoran en abrir y una frase que se escucha habitualmente es: “*me dejaron golpeando el chapón*”.

⁶² Resaltado propio.

que ante esa mirada disciplinadora de la superioridad, el cuerpo finalmente deja de ser sujeto para transformarse en un objeto a ser modificado, y agrega:

Las rutinizaciones y prescripciones corporales descritas funcionan así como modalidades de sometimiento a la nueva definición del cuerpo que plantea la institución, donde este cuerpo reelaborado se transforma en un lugar de orden, sometido a hábitos que se deben cumplir y a limitaciones que no se pueden sobrepasar (Sirimarco, 2009:66).

El cuerpo de la subalterna se vuelve así un espacio donde imprimir las relaciones de poder, a través de lo que se puede y no se puede hacer, a través de por dónde puede o no moverse. Esto es a tal punto así, que todo movimiento debe poder ser explicado, y aún con mayor rigurosidad mientras más se descienda en las jerarquías. Las restricciones son numerosas, por eso permanentemente sobrevuela la posibilidad de ser sancionada, arrestada, o “bolaceada”.⁶³ Como consecuencia, ante la duda, mejor quedarse en el puesto, “*hacer lo que hay que hacer*”, responder a lo que es ordenado. En relación a esta “autorregulación”, Sabrina explica:

A la zona del control [donde estaba el despacho de la Encargada de Turno] no podías acercarte, ¡imagínate! Si estabas en un piso [en el puesto de vigilancia de un pabellón], ¿qué motivo tenías para bajar la escalera? O andar por la zona de la oficina de la jefa de penal. ¿Por qué ibas a andar por ahí? ¿Qué ibas a explicar, si te preguntaban?

Ante la duda, mejor no ir. Barrientos alude a la idea del panóptico como metáfora de poder. Este dispositivo logra con gran eficacia la interiorización de normas, reglas y pautas de comportamiento de quienes se encuentran ubicados en situación de subordinación. Como resultado de este temor constante a ser observados/as, surge y se consolida una autodisciplina. El panóptico opera según esta autora como una “una arquitectura moral que sienta las bases de un poder descentralizado y anónimo, impersonal e imperceptible, pero no por ello menos

⁶³ Reprendida en malos términos.

omnipresente” (2017: 20). El relato de Sabrina ilustra esto. Ante el temor de no contar con una explicación suficiente y razonable en caso de que fuera requerida por la superioridad, es preferible quedarse en su lugar.

De esta manera, y como puede advertirse en los relatos de Alicia y Sabrina, las reglas y lógicas imperantes de las dinámicas cotidianas se encontraban legitimadas. El proceso de legitimación requiere que la pauta sea dotada de sentido. Es decir, que se cree un sentido detrás del acto impuesto. Berger y Luckmann (2003) plantean que cuando quien se somete a la norma crea una explicación para justificar las prescripciones, las mismas son finalmente legitimadas. Es lo que deja ver el relato de Alicia: a pesar de que ella padecía el hecho de que su palabra fuera subestimada solo por su condición de suboficial, insistía en que la institución “*le gustaba más antes*”, cuando el sistema era “*más militarizado*”, porque era “*más ordenado*”. La severidad en las directivas y una verticalidad más estricta eran defendidas, a pesar de estar situada ella misma en la base de la pirámide de poder.

Como vimos anteriormente, las distintas posiciones en la jerarquía habilitaban o no, el uso de la palabra y el movimiento. La pertenencia a la oficialidad o a la suboficialidad presentaba, por momentos, ciertas similitudes con un sistema de castas, por su impronta opresiva y discriminadora, la cual impedía las relaciones horizontales incluso por fuera del ámbito laboral.⁶⁴ Así, como señala Sirimarco, de lo que trata el ejercicio del poder jerárquico es justamente de “delimitar posiciones y relaciones diferenciales que reproduzcan y mantengan vigentes esa desigualdad” (2004:64). Las acciones, comportamientos y experiencias son enmarcados y condicionados por estas jerarquías existentes.

Ahora bien, la estructura de poder real no se revela en todos los casos inmediatamente. Y el poder, como expresa Sirimarco, “deviene, él mismo, un ejercicio de institución, en tanto sanciona y consagra (...) un estado de cosas, un orden establecido” (2004:64). La jerarquía que se “ostenta”⁶⁵ en el uniforme es la información más accesible respecto de la ubicación de las personas en la estructura, Pero no es, este ordenamiento administrativo, el único modo de ejercer poder.

⁶⁴ Laura (Jefa retirada) está casada con un Suboficial y dice: “¿Sabes las miradas o los comentarios que he escuchado por ese motivo? Tipo asombradas: ¿Con un vigi?”.

⁶⁵ En el ámbito penitenciario se denomina “ostentar la jerarquía” al hecho de exhibir, mostrar o hacer visible públicamente el grado o rango que se tiene dentro de la estructura institucional.

A continuación, nos referiremos a otro tipo poder presente en la estructura penitenciaria, uno heredado y con capacidad hasta de subvertir el orden jerárquico.

3.2 La familia penitenciaria

La expresión “*familia penitenciaria*” tiene una doble significación. Por un lado, alude al vínculo de camaradería que se crea con los otros agentes al momento de ingresar a “*la fuerza*”.⁶⁶ Delimita la frontera del adentro respecto de los de afuera. Por otro lado, designa la procedencia, “*la estirpe*”, el hecho de “*venir de*” familia penitenciaria. En este apartado se abordarán los alcances e implicancias del segundo significado.

En el SPB hay apellidos que se repiten sistemáticamente, generación tras generación. Con esos apellidos se puede “*chapear*”.⁶⁷ Ser familiar de personas que transitaron antes la institución otorga una condición diferencial, un privilegio. Puede traducirse en una protección frente a ciertos comportamientos abusivos, en el acceso a un trato más considerado, a otro nivel de escucha por parte de la superioridad, etc. Pero también puede presentarse como la posibilidad de ventajas más significativas, de eximiciones frente a determinadas obligaciones, de permisos que a otras personas le serían negados. Esto ilustra el relato de Gabriela suboficial que se desempeña en tareas administrativas:

Una jefa de otro lado viene a mi oficina a pedir gente, porque necesitaba, y le dicen, -¿pero no tenés gente vos? -Si, tengo tres, pero no me sirve⁶⁸ ninguna, son todas 'primeras damas'.

Dentro de lo que es la “*familia penitenciaria*”, la condición de “*esposa de*” o “*hija de*” otorga un importante privilegio. A las “*primeras damas*” -esposas, parejas o amantes de los jefes- no se les puede llamar la atención, no se las puede recargar de

⁶⁶ En el uso corriente se designa como “la fuerza” a la institución penitenciaria.

⁶⁷ El término coloquial, “chapear”, suele utilizarse para describir acciones en las que alguien intenta presumir o aparentar una posición de autoridad, poder o estatus superior. Puede implicar una actitud de fanfarronería, presumir de logros o intentar impresionar a otros con su posición o jerarquía.

⁶⁸ Es habitual escuchar en los jefes y jefas el uso del verbo “servir” para caracterizar a sus subalternos/as: “*me sirve*” o “*no me sirve*”.

trabajo. No se puede ejercer la autoridad de igual modo que con el resto del personal subalterno, pues nadie quiere recibir un llamado y ser “*bolaceada*” por un Jefe.

Estas relaciones de parentesco son evidentes cuando se comparte “*el apellido*”. Si no, se requiere indagar. Es por ello que siempre existe una cautela inicial y una búsqueda de información cuando se presenta alguien a un nuevo destino. Las preguntas inevitables son: ¿quién es?, ¿quién la trajo?, ¿quién es su padrino? Más tarde o más temprano, esa información circula y se generaliza:

En [la oficina de] Personal se presentó una Guardia,⁶⁹ y como la mandaron al penal se desmayó [risas]. Se presentó con estiletos⁷⁰ y uñas esculpidas. Cuando le dijeron de ir adentro [al penal], se desmayó, real [risas]. Al rato llamaron a la Directora, alguien de arriba [alguien superior], y al día siguiente ya tenía un traslado para el Museo.⁷¹

El ejemplo expresa cómo solo un llamado telefónico tiene la posibilidad de recauzar la situación inmediatamente, cuando esa situación ha tomado un curso que no era el previsible. De allí el trato diferencial y los cuidados, que pretenden evitar *ese llamado*. Las “relaciones familiares” vienen así a demostrar que la estructura jerárquica no es el único medio para circular y posicionarse en la estructura de poder de la Unidad 8. Es más, viene a demostrar que existen otros modos capaces hasta de revertir la situación jerárquica no ventajosa. Como este ejemplo nos muestra, ser Guardia no implica siempre y en todos los casos ser el último orejón del tarro. Si se cuenta con alguien superior que responda por una, cambian las condiciones y la situación se desenvuelve de manera diferente.

Así, ciertos establecimientos, ciertas funciones, no son para las personas que tienen quién responda por ellas. Son para las que “*no tienen a nadie*”, las “*parias*”. De hecho, es frecuente escuchar este argumento -“*porque yo no tengo a nadie*”- como

⁶⁹ Al momento de ingresar por primera vez a cumplir funciones a un Establecimiento carcelario se debe entregar “la carta de presentación” en la Oficina de Personal y desde allí se notifica a quien ingresa a qué sector de la cárcel se es asignado.

⁷⁰ Zapatos elegantes de vestir.

⁷¹ El Museo, los Institutos de Formación y los Jardines son considerados los destinos de la “*elite*”, por ser los más cómodos para trabajar dentro del SPB. Allí no se tienen las presiones ni las urgencias del trabajo carcelario. Es común escuchar que el personal que se desempeña en esos lugares “*se olvida que trabaja en el SPB*”.

explicación de por qué se padece o padeció alguna situación laboral. “*Tener a alguien*”, venir de “*familia penitenciaria*”, habilitan así la posibilidad de mayores comodidades, o de atajos en la carrera. No es lo mismo ser “*hija de vigi*” que “*hija de un jefe*”. El grado de privilegio que se posee depende de múltiples aspectos intersectados.

Pero hacer uso de las prerrogativas que habilita la consanguinidad, la relación de pareja o el matrimonio, puede implicar también un riesgo. Estos privilegios pueden ser frágiles. Al estar ligados a un “otro”, pueden durar mientras ese “otro” conserve su lugar de poder y autoridad. Gabriela cuenta sobre la esposa de un Jefe, que “*nunca se hizo querer*”:

Nunca se calentó por caerle bien a su gente, hizo la carrera a la sombra del marido, y ahora ahí la tenés, suplicando irse con la última [jerarquía,] pero nadie se la va a dar. Él quiso acomodarla antes de irse, pero imagínate cómo fue ella, que no pudo. Le dijeron ‘sí, sí’, y cuando se fue, no le dieron nada.

Las “*caídas en desgracia*” son las mujeres que pudieron hacer uso de sus privilegios hasta que, en determinado momento, la situación cambió. Al momento de pasar a retiro, “el Jefe” pierde una parte importante de su poder. Mientras está en funciones, la subordinación del resto es generalizada. Pero al retirarse, el apoyo que queda solo proviene de las amistades que continúan en actividad. Dentro del poder que pierde, se incluye el poder de protección. Lo mismo sucede si el Jefe, por algún motivo, “*cae en desgracia*”; en ese caso también arrastra a sus protegidas:

Cuando Sergio [oficial Jefe EG] y la esposa [oficial subalterna] se separaron, Jair no quería que nadie lo supiera. Por mucho tiempo no lo supo nadie. Era para que no la perjudiquen a ella.⁷²

Mientras el *padrino* tiene poder, está en actividad o tiene un cargo, puede responder por su familia. Pero los jefes también tienen *enemigos*. El ejemplo ilustra

⁷² Resaltado propio.

cómo la separación implica pérdida de privilegios, e incluso podría dejar expuesta a la mujer a ser “perjudicada”.

Como vimos, este modo de habitar el poder habilitaba al jefe a hacer extensivos los privilegios de su carrera y jerarquía a sus familiares. La familia penitenciaria es patriarcal. El Jefe de la familia puede ofrecer protección a su prole, y especialmente a los eslabones más frágiles de la cadena, las mujeres. Las jefas también contaban con la posibilidad de proteger a su familia, pero siempre se trata de una posibilidad relativa, en virtud del carácter androcéntrico de la institución. Una jefa puede proteger a sus descendientes con mayor solidez si cuenta con varón que la respalde.

A continuación, exploraremos otros modos de habitar las relaciones de poder, relacionadas con ciertos atributos personales, que también dan cuenta de su capacidad de erosionar el orden jerárquico establecido administrativamente.

3.3 *Lindas y tumberas*

Dentro de un establecimiento carcelario se pueden realizar actividades muy diversas. Se puede tener mayor o menor contacto con la población privada de libertad, se puede o no (como vimos) tener contacto con armamento, se pueden realizar tareas administrativas, profesionales, de seguridad, etc. En la cárcel existen estereotipos respecto de quiénes son más aptas para realizar estas tareas diferenciales. Estos estereotipos atribuyen ciertas limitaciones o capacidades, de acuerdo a ciertos criterios. Surge del campo que la cuestión estética marca una diferencia en las posibilidades de carrera en la Unidad 8 y, por ende, en el movimiento a través de la estructura de poder. Las características de los cuerpos, si éstos responden a lo impuesto como “hegemónico” o no, condiciona la carrera. Puede facilitar u obstaculizar. Las mismas condiciones físicas pueden presentarse como ventajosas en un escenario, o como perjudiciales en otro. Ser *linda* en determinado momento puede facilitar el acceso a funciones menos exigentes:

Ni bien salí de la Escuela de Cadetes y me presenté a trabajar, me querían dejar trabajando en la oficina del Jefe de Personal, o en la oficina del

Director. Ya me habían dicho en las prácticas –“Con lo linda que sos, si haces buenos mates estas salvada”.

Con jefaturas masculinas, poseer una belleza hegemónica ofrece la posibilidad de trabajar en los sectores administrativos. Esto no solo significa un espacio laboral menos exigente respecto de horarios y recargos, sino también un espacio laboral más agradable. Debemos tener en cuenta que, en la Unidad 8, los distintos sectores del edificio presentan también características muy diferentes. El área administrativa, por ejemplo, más cercana al medio exterior, es más cómoda, porque genera menos sensación de encierro.⁷³ Se presenta luminosa, relativamente más higiénica. Otra cosa es el *adentro*,⁷⁴ el Sector penal, *la tumba*, el lugar donde se ubican los pabellones. Para graficar esto es muy elocuente el relato de Cecilia, narrando su primer día en la Unidad 8:

La 8 me dio una sensación como de terror. O sea, medio tétrico, porque vos no tenés visual con la presa, no tenés el mismo contacto que en la 33. No tenés visual al pabellón, es más cerrada. Es como dura. Es más ‘carcelario’, nada que ver con la 33, hasta en el olor. Es horrible, un asco. Como nauseabundo. Es la cárcel bien como uno se la imagina. La cárcel de la película de terror. Y estás con la sensación de que en cualquier momento explota.

Así, pertenecer al escalafón seguridad y estar asignada a funciones administrativas es considerado un privilegio. Esos lugares están asociados a un grupo selecto.⁷⁵

Sin embargo, en el contexto de jefaturas femeninas, ser considerada *linda* puede presentarse como problemático. Ser *linda* está asociado a la idea de incapacidad

⁷³ La *sensación de encierro* en los establecimientos carcelarios está asociada a la cantidad de puertas/rejas y/o chapones (con sus respectivos puestos de guardia) que se deben cruzar. Mientras más puertas/rejas y/o chapones se abren y cierran, más *adentro* se está, más lejos se está del exterior, y más sensación de encierro se tiene. Por ejemplo, en la Unidad 8, para llegar desde la entrada del establecimiento hasta el área del Control del penal, deben atravesarse 6 puertas, chapones, y puestos de guardia. El área administrativa, en cambio, está a solo dos puertas de la calle.

⁷⁴ En la cárcel, estar *adentro* significa estar en el sector penal.

⁷⁵ Los mejores lugares están reservados para los grupos que dentro del ámbito institucional aparecen como interseccionalmente privilegiados (esposas, hijas, amantes, aliadas, y/o *lindas*).

para realizar determinadas tareas. Especialmente incapacidad para trabajar *adentro*. Entonces las Jefas pueden tomar dos tipos de medidas diferentes: o bien envían a las *lindas* adentro, “*para que se curtan*”, o bien no les dan oportunidad de que puedan demostrar su capacidad de hacerlo:

Cuando llegamos [las adjutoras recién egresadas] a la 8 nos recibieron con los brazos abiertos. Lo que me paso a mí fue que, por mi fachada -o sea, como me teñía de rubia, y ya usaba productos Mary Kay (que todavía uso), me vestía de cierta manera y no tenía vocabulario de cloaca-, desestimaron que yo podía llevar adelante en ese momento el puesto de inspectora de pabellón. Se decía que no iba a durar mucho. Y ahí yo tuve que demostrar.

Estas cualidades atribuidas a los estereotipos se encuentran asociadas a las representaciones de género: a lo femenino las *lindas*, a lo masculino las *tumberas*. Las *lindas* aparecen como sensibles, vulnerables, temerosas, sin capacidad de afrontar situaciones de peligro. Las *tumberas* son valientes, racionales, no tienen miedo, no les tiembla el pulso al momento de tomar una decisión, pueden ser severas y responder físicamente en caso de que una situación lo requiera. Como explica Segato,

los géneros no son precisamente observables ni siquiera en el orden empírico, pues ellos son, en última instancia, el registro en el cual nos instalamos al ingresar en una escena, en una trama de relaciones (...) masculino y femenino son posiciones relativas, que se encuentran más o menos establemente representadas por las anatomías de hombres y mujeres en la vida social en cuanto signos de esa diferencia estructurada (2003:58).

Estos registros de masculinidad y feminidad circulan y se ponen en juego en las relaciones interpersonales de las mujeres e intervienen en el marco de la competencia en la carrera penitenciaria. Esto es posible porque

la simbolización binaria característica de la cultura occidental es una de las más simples porque restringe, simplifica y oprime el pensamiento humano. Las oposiciones binarias son formas de pensamiento simples y reductoras que tienen una clara función de control, ya que permiten establecer más

fácilmente una relación jerárquica entre dos grupos, en términos de superior e inferior (Herrera, 2011:28).

Las *tumberas* expresarían aquello que para Halberstam (2008) consistiría el *fracaso del género*,⁷⁶ ya que se trata de cuerpos y/o comportamientos que escapan al orden establecido. Pero estas mujeres cuyas corporalidades, comportamientos y actitudes están por fuera de lo hegemónico y de las expectativas impuestas sobre como “*ser mujer*”, pueden “*adentro*” gozar de poder y reconocimiento. Se trata, como describe la suboficial Andrea, de

[c]hicas malhabladas, que son brutas en sus modales, en general descuidadas en su aspecto, como desalineadas, pero que ahí tienen todo el poder. Se te plantan, te bolacean, como les gusta decir ahí. Afuera, en la calle, sería todo lo contrario. Como que afuera, entre la gente, te digo, serían todo lo contrario. Pero adentro tienen todo el poder.

Adentro, esa rudeza asociada a lo masculino era interpretada como necesaria y valorada. Y por eso era común observar en algunas mujeres del ámbito penitenciario, como lo explica Butler (2017), un exceso intencional en la expresión de la identidad de género. La autora señala que la expresión de género constituye un determinado tipo de práctica.⁷⁷ Y se refiere a esta práctica en términos de agencia. Este ejemplo grafificaría la “agencia hiperbólica”, que alude a una actuación excesiva, exageradamente polarizada hacia alguno de los géneros; en este caso, hacia lo masculino. La autora también incluye otra modalidad de agencia a la que denomina como “discrepante”, que también habita el universo carcelario. Ésta expresa una desobediencia, o resistencia, a vivir el género de acuerdo a los modos dominantes de la masculinidad y de la feminidad. Por esto es que el campo refleja muchos matices y

⁷⁶ Halberstam (2018) revisa las categorías de éxito y de fracaso impuestas socialmente y lo aplica al género. Explica como fracasos aquellos en los que se observa que el patrón de género dominante no pudo imponerse completamente. Y esto podría ser tanto el caso de una mujer que no logra ser lo suficientemente sensible, o un varón que no es lo suficientemente agresivo, como cualquier otra forma queer de habitar el género.

⁷⁷ La autora se refiere a esto como parte de la performatividad del género. Es decir, la puesta en acto del género. Butler entiende al género como un emergente de algo externo (que se inicia con la asignación de un género incluso antes de nacer). Considera errónea la idea generalizada de que el género constituye una “verdad interna”, porque -por el contrario- emerge de una imposición externa, que luego a partir de la propia capacidad de agencia puede implicar la conversión en un género u otro.

texturas. Las *lindas* y las *tumberas* no constituyen dos extremos opuestos y necesariamente excluyentes. Se presentan infinitas gradaciones intermedias. Como sostiene Mariela, quien podría decirse que pertenece al grupo de las *lindas*:

el paradigma penitenciario dice que si la mujer habla como una cloaca tiene capacidad, es tumbera, puede lograrlo. En cambio, la que habla de buena manera, se fundamenta en la reglamentación, esa no tiene ni idea. Y te puedo asegurar que vos me das una cárcel y yo te la doy vuelta. En la jerga te diría si es por tumbear, te la pongo hasta el techo,⁷⁸ pero con elegancia [risas].

Lindas y *tumberas* evidencian así distintos modos de circulación por estos registros de actuación generizados. Sobre ambos registros recaen ideas y representaciones que definen en gran medida las dinámicas de relaciones interpersonales de la Unidad 8.

Como pudimos observar, ciertos atributos estéticos, la correspondencia o no con determinados mandatos de género, la posesión o no de una corporalidad hegemónica, otorgaba o restringía el acceso a distintos tipos de reconocimiento institucional, que habilitaban la posesión y despliegue de otro ejercicio de poder que se suma a los mencionados anteriormente.

A continuación, presentaremos otro modo de acceder a esos espacios. Una práctica institucional, ligada a la posibilidad de pertenecer a determinados grupos, que se origina en la búsqueda de posiciones más confortables, o menos hostiles a través de la creación de alianzas. Estas relaciones de amistad, complicidad o conveniencia habilitaban un mejor pronóstico en el desarrollo de la carrera penitenciaria.

3.4 Las *parias* y los *ranchos*

El entramado de poder presenta dinámicas complejas y que están en constante movimiento. El poder puede no poseerse directamente, pero así y todo puede gozarse de sus beneficios. En este sentido, establecer alianzas es una alternativa creativa que

⁷⁸ Resaltado propio.

puede considerarse una táctica. Aliarse con quienes se encuentran en situaciones de privilegio permite acceder a beneficios.

Para comprender qué se gana y qué se pierde con las alianzas, es necesario comenzar por describir la situación de las *parias*. Es habitual oír decir que “*la cárcel no para*”. Está en constante funcionamiento: puestos que cubrir, situaciones que atender, conflictos que resolver, movimientos que realizar, hospitales que cubrir, etc. Alguien tiene que hacerlo. Pero no cualquiera. Hay una distribución desigual de objetos materiales y simbólicos, y estos además pueden ganarse o perderse, de acuerdo al lugar ocupado en este entramado. De ahí la importancia de las alianzas.

La cárcel no para, en la *cárcel no hay horario de salida*. Una frase recurrente es que “*hay horario de entrada, pero no de salida*”. Para salir de la unidad, la jefatura debe darte “*franco*”; esto es, la autorización para retirarte. El horario de salida preestablecido es siempre estimado. La última palabra la tiene la superioridad, de acuerdo a “*las necesidades del Servicio*”.⁷⁹ Existen también los recargos,⁸⁰ que son jornadas laborales extras, sin remuneración y cuya administración queda a criterio de las distintas jefaturas. Los recargos se utilizan para cubrir puestos y sectores con déficit de personal y también para cubrir fines de semana y feriados. Los recargos más frecuentes se realizan en el *penal*, en el *muro* o en las *guardias de hospital*.⁸¹ La distribución de estos recargos (más o menos equitativa) queda a discrecionalidad de la jefatura de unidad o de la jefatura de los diferentes sectores.

Así, se presenta una problemática institucional generalizada, que es la necesidad de mayor cantidad de personal en los establecimientos. En ese sentido, los recargos son constantes. Los turnos de 24 horas de servicio por 48 horas de franco se

⁷⁹ El concepto de “*necesidades del servicio*” opera como una carta blanca de poder. La persona a cargo puede justificar prácticamente cualquier decisión a partir de ellos.

⁸⁰ Estos recargos se encuentran contemplados por la Ley Orgánica de la Institución (9578/80), en el art. 45: “La fijación de horarios no excluye a ningún agente de la obligación de desempeñar, eventualmente, tareas de recargo cuando las necesidades excepcionales del servicio así lo requieran, sin derecho a remuneración”. Y en el art. 46: “En los casos de siniestros, fuga, amotinamiento o sublevación de internos, o alteración del orden público en los establecimientos, los agentes, sin excepción concurrirán a prestar servicios y recargos en las tareas que exija la emergencia”. No obstante, aunque son medidas excepcionales para adoptar en situaciones de emergencia, y debido a la escasez de personal, los recargos son cotidianos.

⁸¹ Los recargos de Hospital son aquellos en los que se debe custodiar a una persona privada de libertad que se encuentra hospitalizada.

transforman usualmente en 36 horas de servicio por 36 horas de descanso. En la Unidad 8, al tratarse mayoritariamente de trabajadoras mujeres, los recargos representan un problema. La división sexual del trabajo, que asigna a las mujeres una triple⁸² carga laboral (en función de las tareas de cuidado no remuneradas), implica una dificultad para las trabajadoras y las jefaturas al momento de acordar cómo y a quiénes recargar.

Realizar una distribución equitativa de los recargos aparece como una imposibilidad. Ante el hecho de no poder recargar a las apadrinadas (esposas, hijas, amantes, amigas, a las lindas o a las aliadas), se recurre a recargar siempre a las mismas, las “*parias*”, aquellas mujeres que no tienen quién responda por ellas.

La norma puede parecer uniforme, pero en verdad es relativa: depende de quién la aplica y sobre quién recae. En la Unidad 8 se puede transitar la carrera con un horario claro de salida, sin recargos, e incluso se podría ascender en la carrera a pesar de ello. Pero esto no podrían hacerlo todas las personas. Los niveles de sometimiento exigidos no son para todas las funcionarias por igual. Las alianzas como estrategia de supervivencia pueden facilitar el tránsito institucional, para evitar quedar atrapada en lugares más difíciles.

En el mundo penitenciario existe un tipo particular de alianza: “*el rancho*”. Es un pequeño grupo de pertenencia conformado por un número relativo de personas -tanto subalternas como superiores- que, por afinidad, van forjando un vínculo laboral de confianza. Se construye, por lo general, durante los primeros años de la carrera. La *ranchada* no está exenta de verticalidad, de orden jerárquico. Así, el grupo subalterno es “*llevado*” por el superior en sus diferentes destinos. “*Llevar a alguien*” implica “*premiar la lealtad*”. Las *ranchadas* se mueven agrupadas por los distintos establecimientos. Cuando llega una jefatura nueva, a los pocos días llega *su gente, su rancho*. Estas personas de confianza en poco tiempo pasan a ocupar los puestos estratégicos. En este sentido, Karina explica:

⁸² Dato recuperado del Informe "El progreso de las mujeres 2019-2020", ONU Mujeres. En: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/progress-of-the-worlds-women>

No tenés que tratar de llegar vos, que “te nombren”⁸³ a vos. No. Tenés que hacer todo para que vayan llegando tus amigos. Que los nombren a ellos. Porque después te van llevando. Tenes que hacer que llegue “tu rancho”, digamos.

¿Cómo lograr *ascendencia* con superiores? Las alianzas pueden construirse a partir de complicidad y/o condescendencia: mostrarse útil, leal, evidenciar “*contracción al servicio*”,⁸⁴ evitar quedar en la vereda de enfrente. El concepto de “*la vereda de enfrente*” surgió constantemente en el campo, en cada entrevista. Es el lado en el que nadie quiere estar. Es incluso peor que el lugar de *paria*.

Las alianzas como tácticas no siempre son fáciles, e también implican una exigencia, pues exige tener que aceptar situaciones no siempre cómodas para poder obtener un beneficio. Analía, “*una jefa fina*”, a riesgo de perder su puesto cuando llegaron nuevas autoridades, tuvo que “*hacerse amiga*” de una jefa “*tumbera, y con boca de cloaca*”. En la cotidianeidad de la tarea diaria en la oficina, “*se tenía que aguantar groserías y hasta pedos*”. En el escenario institucional aparece como algo evidente que hay intereses en juego que sostienen esos vínculos que van más allá de las afinidades y de cuestiones afectivas. Es una ficción entendida por todos.

Hasta aquí pudimos observar como la circunstancia de establecer relaciones estratégicas con los grupos que gozan de mayor acceso al poder permite la obtención de privilegios. Por eso la importancia de “no quedar parada en la vereda de enfrente”. *Ser rancho de, o ser del rancho de* se corresponde a la idea de ser familia, y dentro de la institución tiene una carga simbólica similar. Ser *paria* implica no poder ser escuchada, no tener a quien acudir, incluso habiendo logrado una posición jerárquica

⁸³ “Que te nombren” significa ser designado/a por resolución a un determinado cargo.

⁸⁴ La *contracción al servicio* está establecida en el Decreto de Personal 342/81 y debe ponderarse a partir de la evaluación de las siguientes conductas y/o comportamientos: puntualidad, capacidad de trabajo, entusiasmo en las tareas propias del Servicio, estricto cumplimiento de órdenes, si hace lo indispensable para cumplir o hace más en bien del Servicio, deseos de satisfacer, preocupación por el perfeccionamiento del Servicio, etc.

alta.⁸⁵ Ser *paria* no debe entenderse de todas maneras como una posición estática, sino como una posibilidad a lo largo de la carrera.

En conclusión, todas estas categorías pueden aparecer intersectadas, y en esa intersección se pueden sumar privilegios u opresiones. Ser oficial, *linda*, tener *rancho*, ser *hija* o *pareja de*, otorga una posición importante de poder. En la competencia por la carrera penitenciaria, implica que se trata de una persona a la que es difícil oponerse. Forjar alianzas, “*ser bicha*”⁸⁶ para “*caer bien parada*”, también forma parte de los atributos y habilidades que facilitan la carrera. Todo esto expone que el ordenamiento jerárquico es, en algún sentido, relativo.

Por eso, para comprender las tensiones que les implica a las mujeres penitenciarias la disputa por el poder, y en virtud además de los escasos puestos relevantes a los que éstas pueden acceder, se requiere de un análisis desde múltiples dimensiones. El capítulo siguiente continúa explorando otro de los imperativos institucionales que resultan centrales para construir la carrera penitenciaria.

⁸⁵ Un ejemplo de esto sería ser Jefa de un Departamento y que una Jefa Superior tome todas las decisiones, no escuche sugerencias, la contradiga frente a sus subalternas, la deje con poco personal, o se lleve a las personas más eficientes a otros sectores.

⁸⁶ Ser “*bicha*”, al igual que ser “*pilla*”, son expresiones propias del lunfardo carcelario, que indican astucia, viveza, inteligencia, sagacidad. Describen a las personas que actúan con cierta picardía para salirse con la suya.

Capítulo IV. Encarnar el poder (masculino)

En el capítulo anterior nos propusimos realizar un breve análisis de las estructuras de poder presentes en la cárcel de mujeres. Pudimos observar que estas estructuras eran cambiantes y dinámicas. Notamos que, a partir de determinadas situaciones, algunas personas podían acumular o perder poder. Por lo tanto, consideramos importante examinar los medios de acceso al poder en ese espacio particular. De esa manera, logramos identificar cómo ciertas creencias, ideas y modos de vincularse generaban una redistribución del poder que afectaba al ordenamiento jerárquico establecido.

Durante nuestro análisis pudimos apreciar que ciertas condiciones, como pertenecer a la oficialidad, formar parte de la familia penitenciaria o cumplir con los estándares de una belleza hegemónica, proporcionaba a algunas mujeres una posición más ventajosa en la estructura de poder. Además, notamos que tener habilidades para el "*manejo tumbero*"⁸⁷ se consideraba un indicativo de capacidades de mando y otorgaba también cierto espacio de poder. Por último, identificamos que la construcción de alianzas estratégicas permitía acceder a lugares donde ejercer autoridad. A partir de estos hallazgos, pudimos señalar tanto ventajas como desventajas asociadas a las diferentes posiciones en esta estructura alternativa de poder. Observamos que ocupar ciertos lugares simbólicos implicaba la exención de ciertas exigencias, así como también podía ayudar a evitar ser objeto de hostilidades y violencias en el ámbito cotidiano.

A partir de lo anterior, nos preguntamos: ¿cuáles eran estas hostilidades/violencias? Y, sobre todo, ¿quiénes las desplegaban y sobre quiénes recaían? Abordar este eje resulta importante para seguir profundizando en torno a la construcción de la carrera de las mujeres en la Unidad 8, en tanto el despliegue de violencias y hostilidades es otra de las caras que toma, en el mundo penitenciario, el ejercicio del poder. Justamente, a lo largo del trabajo pudimos advertir que la exigencia de sometimiento hacia las personas ubicadas en los rangos inferiores de la estructura jerárquica era una práctica habitual en las instituciones de seguridad. La sumisión y la

⁸⁷ Hostigar, imponerse a los demás.

obediencia del personal subordinado eran valoradas institucionalmente. Asimismo, el poder que otorgaba la institución a los rangos superiores era muy amplio y discrecional. Karina, actualmente jefa Superior de la institución, en el marco de una entrevista, se burlaba de la cantidad de poder que la oficialidad ostentaba y lo expresa de manera irónica: *“Vos pensá que [la ley de personal expresaba que] ‘la sola palabra del superior era suficiente para tener acreditada y dar por cierta la falta’. ¡Imagínate, ni en las monarquías de Luis XV!”*.

En el presente capítulo nos centramos entonces en las modalidades en que ese poder se despliega. ¿Cómo se traduce en prácticas concretas?, ¿cómo lo ejercen las mujeres?, ¿sobre quiénes se desata en sus formas más hostiles? Era común escuchar, entre el personal penitenciario, la expresión “cada unidad es un mundo”, para aludir a que cada establecimiento tiene su propio conjunto de características, dinámicas y particularidades que la distinguen de las demás. Entendemos que la forma particular en que las mujeres ejercen el poder en la Unidad 8 le otorga en gran parte su singularidad.

El foco está puesto, al igual que en el capítulo anterior, sobre las mujeres, aunque es importante recordar que a esta unidad también la habitaban algunos varones, e incluso podía ser conducida por ellos. Pero aún en el marco de una dirección masculina, los otros puestos de conducción hacia el interior del establecimiento -en oficinas, secciones, divisiones, etc.- se encontraban cubiertos mayoritariamente por mujeres. Por ese motivo esta unidad se presentaba, como hemos señalado, como el lugar privilegiado de las mujeres para crecer en la carrera penitenciaria.

A continuación, nos dispondremos a revisar cómo era ejercido el poder en ese ámbito, tomando en cuenta otras de sus dimensiones. Si en los capítulos anteriores revisábamos cómo se encarnaba el poder en función de las distintas coordenadas históricas e institucionales -en el marco de las condiciones de asimetría de género establecidas por la norma-, y luego también en función de las dinámicas internas de redistribución de poder, basado en creencias e ideas establecidas -que trastocaban el ordenamiento formal-, en este capítulo nos centramos, más precisamente, en los modos en que las mujeres acudían al uso de ciertas prácticas asociadas a un registro particular de masculinidad para desplegar su autoridad.

Esta afirmación se entenderá mejor si comprendemos que el mundo penitenciario, como hemos ya dejado ver, es un universo patriarcal y predominantemente masculino.⁸⁸ En el contexto penitenciario, poder y masculinidad se entrelazan constituyendo pilares fundamentales del sistema. La masculinidad es la medida de lo penitenciario, y por lo tanto es retribuida con reconocimiento institucional. El ejercicio de poder, ajustado a los imperativos de la masculinidad, habilita a través de este reconocimiento oportunidades de crecimiento en la carrera.

Siendo que el género, antes que un registro asociable a lo anatómico, resulta un registro de actuación a partir del cual incorporarse a una trama de relaciones, es esperable que muchas mujeres pertenecientes a las fuerzas de seguridad se inscriban en éste, a fin de insertarse en la trama penitenciaria con mejores oportunidades de carrera.

Pero no existe una única masculinidad sino múltiples (Ramirez & García Toro, 2002), heterogéneas y sumamente jerarquizadas (Kimmel, 1994). Dentro de estas diversas masculinidades, aquella que reportaba mayor reconocimiento y valía institucional era la masculinidad hegemónica, la que se constituye como la más hostil de sus representaciones. Ésta se forja a través de un aprendizaje de superioridad sustentado en el sometimiento de las voces, cuerpos y deseos de las mujeres y de lo femenino en general (Asturias, 2004; Batres Méndez, 1999).

No resulta extraño entonces que este registro específico de masculinidad fuera usado, por parte de las mujeres de la Unidad 8, para el ejercicio de la autoridad y del poder. Facio y Fries (2005) explican que analizar un fenómeno con perspectiva de género no solo permite explicar la estructura de subordinación de las mujeres respecto de los varones, sino la vinculación entre mujeres y su funcionalidad al poder patriarcal. Las mujeres penitenciarias forjaban así un modo propio y particular de ejercer el poder, alineado a las exigencias de los mandatos de masculinidad hegemónica (Segato, 2018; Connel, 1997; Olavarria, 2004), el cual exigía amplios niveles de corporativismo, escasa empatía, hostilidad, insensibilidad, etc.

⁸⁸ Según vimos en el primer capítulo de este trabajo, el “ser penitenciario” exigía históricamente atributos masculinos. En la “Marcha del Cadete”, por ejemplo, se mencionaban la “virilidad” y el ser un buen varón.

Así, mientras lo femenino aparece como lo expropiado y desposeído, el poder masculino pertenece a quienes dominan y controlan (Segato, 2018; Lagarde, 2005; Pisano 2001). A fin de ilustrar esto, observaremos cómo se presentaban en nuestro campo los imperativos de masculinidad encarnados por mujeres, desde tres de sus facetas constitutivas: el dominio a partir de la hostilidad/agresividad, el sometimiento de los cuerpos/posesividad y los discursos sobre la sexualidad.

4.1 “*Porque quiero y puedo*”

La cárcel de mujeres no se caracterizaba por acoger a las personas recién llegadas con empatía y cordialidad, sino todo lo contrario. Desde el comienzo se dejaba en claro de diversas formas que “*acá no se viene a hacer amigos*”. Es decir, no se pretendía un clima laboral afectivizado,⁸⁹ lo cual podría ser comprensible al tratarse de una fuerza de seguridad. No obstante, era frecuente escuchar de las agentes penitenciarias que, en los primeros meses de trabajo en la Unidad 8, consideraban seriamente la idea de “*pedir la baja*”.⁹⁰ Algo sucedía que volvía la permanencia difícil de sostener.

En función de esto indagaremos en las formas en que el poder, encarnado por mujeres, se ajusta a los imperativos de masculinidad hegemónica. En este apartado particularmente, analizaremos el ejercicio de ese poder en su faceta de dominación mediante la hostilidad y la agresividad.

Es importante recordar que el ejercicio de poder que obedece al mandato de masculinidad, para no restringir la capacidad de dominio y el autocontrol que requiere (Kaufman, 1997; Olavarria, 2017), necesita de un proceso de supresión de la afectividad, la receptividad, la empatía y otras emociones asociadas a la feminidad.

En relación a esto, compartimos la experiencia de Sara, quien relata que ingresó con la jerarquía de guardia en la Unidad 8. Ese era su primer destino. Señala que su desconocimiento sobre la institución y las fuerzas de seguridad era absoluto. Todo se presentaba como novedoso para ella. En ese momento se encontraba a pocas

⁸⁹ En una institución patriarcal, lo afectivo es desvalorizado respecto a lo pragmático y racional.

⁹⁰ Pedir la baja significa renunciar.

materias para recibirse como Licenciada en Psicología. Narra que se presentó en el establecimiento convencida de que su formación la llevaría a desempeñar tareas afines con su conocimiento. O que al menos contaría con la oportunidad de desarrollar tareas en áreas administrativas, pero eso no fue así. Según relata, nunca se le presentó la posibilidad de mencionar sus estudios a nadie, que definitivamente no se le “*dio lugar para eso*”. Define su experiencia en la Unidad 8 como “*apabullante*”. Sostiene que fueron semanas de “*mucho llanto*”, de “*maltrato y falta de empatía*”. Del relato de su primer día en el establecimiento, describe:

*Estuve más de 3 horas reales, parada, esperando en la Oficina de Personal que la jefa de Sección me atendiera. Estaba ahí mismo, adelante mío. Y le habían informado que era mi primer día, que comenzaba a trabajar y que la estaba esperando. [La jefa] Miró a la oficial cuando le avisó, a mí no me miró, y siguió con sus cosas. Después de un rato largo, ya entraban otras personas, la saludaban y ella las atendía. Y yo seguía parada ahí y **a mí ni me miraba.**⁹¹*

No mirar constituía una práctica habitual. No mirar a quien se presentaba, como en este caso, y no mirar a veces también a quien se le estaba dirigiendo la palabra;⁹² la persona debía darse por aludida sin la confirmación de la mirada. Era una de las formas elegidas de dar a conocer el funcionamiento a quien llegaba, y cuáles eran los alcances de la condición de subalternidad. Pero era una forma también utilizada sobre quienes ya conocían la institución, a modo de recordatorio de la condición de subordinación. El ejercicio de poder, plantea Almudena, “exige cosificar en cierta medida a aquello/s sobre los que se ejerce”, y para transformar sujetos en objetos, es necesario “establecer una distancia emocional” (2016:95). La ausencia de la mirada expresaba eso. Aunque se presentaban como acciones sin sentido ni sustento, tanto la indiferencia, la distancia emocional como la espera excesiva, retrataban actitudes dirigidas a producir efectos concretos en distintos niveles: malestar, desvalorización, sometimiento, etc.

⁹¹ Resaltado propio.

⁹² Era común, además de tomarse un tiempo para dirigir la palabra a quien espera, hacerlo mientras se leía un documento, o mientras se firmaban papeles. Era como un *acting*: de estar ocupadas en cosas de mayor importancia.

En general, había otras personas que circulaban por los espacios mientras esto sucedía, que observaban silenciosas y no intervenían. Atestiguar y aparecer en la escena como tolerante ante esas violencias cotidianas implicaba una suerte de complicidad, una alianza fraterna de silencio propia del ejercicio del poder masculino, que estratégicamente contribuye a consolidar el poder de manera corporativa (Canevari, 2019). Sin embargo, es importante reconocer que esas otras personas también recibían la lección que la demostración de poder hostil producía. El efecto de disciplinamiento era sobre todos/as. El hecho de no tratarse de un caso aislado, sino de una ceremonia de recibimiento reiterada, evidenciaba que existía un sentido subyacente detrás del ritual.

Como anticipo y presentación de lo que iba a suceder, desde la primera guardia en el área penal se le hacía saber a quien ingresaba por primera vez que si sucedía algo *“de la reja para adentro, la reja no se abre”*.⁹³ Se esgrimían como justificativos una serie de argumentos asociados a la seguridad -reglamentos, protocolos, etc. Aparentemente, esto se requería para *contener el conflicto y reducir al mínimo el riesgo potencial*.⁹⁴ Era importante que quien llegaba lo supiera desde el primer momento, porque *“el que avisa no traiciona”*.⁹⁵ El mensaje que se pretendía instalar era que la seguridad estaba por sobre las personas. Era así como la *cuestión asegurativa* lo impregnaba todo y lo justificaba todo. Alicia, suboficial en la Unidad 8, quien manifiesta gran sentimiento de pertenencia a la institución, recuerda que una noche, durante una guardia, se inició un conflicto en un pabellón:

Yo estaba acostada, era mi hora de descanso y me despierto con los gritos, me levanto a toda velocidad, me voy vistiendo como puedo, me voy abotonando la camisa y chancleteando los zapatos. Así como podía voy subiendo la escalera para llegar al piso y siento que alguien corre atrás mío. Y siento un tirón en el pelo, y [alguien] me sube arrastrando los últimos

⁹³ Ese “algo” podía ser desde el inicio de un motín, o una pelea entre internas, hasta la toma de un rehén. Estas situaciones implicaban que la puerta no pudiera abrirse hasta que se apersonaran las autoridades. Era una especie de ritual implícito institucional explicar esto a quienes ingresaban en su primer día en la unidad; parte de las normas “no escritas” pero respetadas. Podría entenderse como una manera de reforzar la sensación de vulnerabilidad a la que la persona se exponía, con cada reja que se traspasaba a medida que avanzaba hacia lo más profundo de la cárcel.

⁹⁴ Expresión nativa.

⁹⁵ Expresión habitual en el ámbito carcelario.

escalones. Cuando me giro a ver, era la Directora de unidad, que me mira y me grita: “¡Con el pelo suelto nunca más!”.

Alicia todavía se angustia al contarlo. Expresa que esa noche lloró, y “*no se la va a olvidar nunca*”. Ella sentía que, en lugar de haberse valorado que en pocos minutos estaba donde se la requería, hubiera sido maltratada. Como respuesta a mi mirada atenta, empatizando con su relato, detiene la narración y justifica: “*la jefa me quiso explicar que por seguridad no podía ir al pabellón con el pelo suelto, porque era peligroso*”. Y luego hace una pausa y se pregunta, y me pregunta: “*pero me lo podía haber enseñado de otra manera ¿no?*”. Alicia relata que no solo los primeros días, sino que también durante los primeros años, pensó varias veces en renunciar. “*Si hablabas de las cosas **que te hacían**,⁹⁶ con cualquiera de afuera, te decían ‘¡ándate!’ Por eso **no podías hablarlo con nadie**”.⁹⁷ El límite físico que imponía el muro -entre el adentro y el afuera-, también se imponía desde lo simbólico, delimitando lo que era aceptable y lo que no. Mouzo sostiene que “trabajar en el encierro y la tendencia absorbente de la institución, constituyen las características que hacen de este espacio de trabajo incomparable con otros espacios laborales” (2012:94).*

Entonces, nuevamente, puede apreciarse el modo en que el dominio se desplegaba sobre los cuerpos de las mujeres, mediante la hostilidad y la agresividad. Con escenas de poder que ponían a prueba el grado de sometimiento a la autoridad; como señala Mouzo, “el primer elemento que se busca disciplinar y docilizar es la ‘voluntad’” (2012:95). De hecho, en la cárcel se hace referencia al verbo “quebrar”⁹⁸ para aludir a ese sometimiento de la voluntad. Se trata de un ejercicio de poder en el marco de un organismo cuyas lógicas son las de una institución total (Goffman, 1972), que constituye “un aparato disciplinario exhaustivo” (Foucault, 2002:238).

Es necesario entender que, en estos ámbitos, el ejercicio de poder se despliega con un amplio margen de discrecionalidad. Más allá de los protocolos y reglamentos que orientan y regulan el trabajo de seguridad en las diferentes funciones, el ejercicio concreto de la autoridad queda sujeto al criterio de la superioridad. En línea con la idea

⁹⁶ Resaltado propio.

⁹⁷ Resaltado propio

⁹⁸ “Quebrar” se utiliza en muchos sentidos en el ámbito carcelario. Uno de ellos aparece como sinónimo de disciplinar, “amansar”, quebrar la voluntad.

de Galvani (2016), puede señalarse que, en la práctica, lo reglamentario se relativiza. En realidad, aquello que el reglamento establece es reactualizado permanentemente. Y esto sucede a partir del contacto personal -cara a cara- entre quien ordena y quien obedece. Si bien, explica, las órdenes deben ajustarse a una norma o un reglamento, y además deben ajustarse a ciertos límites en cuanto a las facultades de quien las emite, el hecho de que se “reactualicen” en el contacto entre superior y subordinado habilita no solo la transgresión de la norma, sino también -como vimos- un amplio margen de interpretación.

La discrecionalidad en la toma de decisiones, y este margen de interpretación, habilita el ingreso a un terreno resbaladizo. Un deslizamiento hacia ciertos excesos que, en virtud de la posición de asimetría, no van a ser objetados (abiertamente), sin importar su irracionalidad. Las normas constituyen así un elemento regulador, pero más allá de la arbitrariedad posible en su aplicación, ya sea ésta formal o informal (Kalinski, 2008; Galvani, 2016), el campo revela la emergencia de un plus en los modos de ejercer el poder.

En este contexto particular, aparece una intención de dominio *per se*, más allá de las necesidades de la tarea, más allá de los protocolos, que exige ante todo sumisión. Para ilustrar esto tenemos el relato de Susana, una suboficial que desempeñó gran parte de su trayectoria en la Unidad 8, y que describe que la primera etapa de su trabajo allí fue difícil de sobrellevar. Para ilustrar este malestar comparte una experiencia relacionada con un momento de transición en su carrera, cuando, contando con la jerarquía de cabo, la enviaron a cumplir funciones en otra área de la unidad:

Cuando me pasaron del muro⁹⁹ al penal,¹⁰⁰ yo a las presas las había visto solo de lejos. Las miraba en el patio, desde arriba del muro. Me pasaron a un piso¹⁰¹ como escribiente. Ese mismo día ya, venía la encargada, agarraba las tablillas¹⁰² y te preguntaba qué presa estaba en cada celda.

⁹⁹ Guardia de Seguridad Exterior.

¹⁰⁰ Como fue mencionado en capítulos anteriores, el sector penal es donde viven las personas privadas de libertad.

¹⁰¹ Como dijéramos anteriormente, la Unidad 8 es un edificio de estructura vertical, con los pabellones ubicados en los pisos superiores. “Ir a un piso” significa ir a los puestos que se encuentran en el sector de los pabellones.

¹⁰² Las “tablillas” son tablitas de madera que contienen la información de los números de celda y personas que viven en cada una de ellas.

No importaba si eran las tres de la mañana, te mandaba a llamar para que las digas de memoria. Ya era escuchar que se acercaba, o la voz por los pasillos, y ya me agarraban palpitaciones. Era mucha presión, muy estresante, no te podías equivocar ni una. Porque te recargaban peor, o te dejaban arrestada.

El relato de Susana permite advertir que posiblemente en términos de lo reglamentario, conocer nombres, apellidos y celdas de quienes habitaban el pabellón fuera un asunto importante para su función. No obstante, la forma y velocidad a la que se le exigía memorizarlos, era en todo caso excesiva. Esta manera de desplegar el poder por parte de la encargada obedecía a un propósito, que no requería de una agresividad explícita en términos de gritos o insultos, pero que formaba parte de todos modos de numerosas hostilidades cotidianas, solapadas y encubiertas bajo las lógicas del trabajo carcelario y las necesidades propias del servicio. La demostración de poder de la encargada cumplía su objetivo: doblegar. Y su eficacia simbólica radica en el hecho de que Susana recuerda que *tenía palpitaciones* cuando escuchaba su voz, o sus pasos acercarse.

Estas formas de autoridad, en las que se imprime un ímpetu autoritario, serán entendidas en adelante también -genéricamente- como formas de violencias. Esto es, como un ejercicio de poder cuya hostilidad lleva a una persona a sentir temor ante la cercanía o presencia de otra. Aunque sin arrebatos, en el plano simbólico y emocional de la persona produce un efecto dañoso. Susana agrega, para ejemplificar lo que experimentaba como un maltrato, que -aun en una época “*sin celular*”, donde no se podía dar aviso ni organizarse fácilmente con padres y/o hijos- “*ellas [las jefas] ya sabían desde el día anterior que te iban a dejar recargada, pero te lo decían al último minuto, cuando ya creías que te ibas... [lo hacían] a propósito*”. Que era así, sin explicación. En su relato, enfatiza que para ella era muy importante *cumplir* y que, aun así, recuerda haberse ido llorando de la unidad en varias oportunidades. En relación a esto, agrega:

Te exigían hacer cosas que eran imposibles (...), como sacar las telarañas de un lugar muy alto. Pero no tenías los elementos, ni cómo llegar ahí, o

sea, cosas que no había forma de hacerlas. Y si lo planteabas, obviamente con respeto, te decían “arréglate”.

Es importante destacar que Susana ingresó al sistema penitenciario “por vocación”, que no reniega de ser suboficial ni de su lugar en la estructura. A pesar de su disposición a la obediencia, tiene en su haber numerosas experiencias en las que ha padecido tratos hostiles y agresivos. Susana relata que solo una vez se animó a preguntar a la encargada por qué le avisaba a último momento y no le avisaba el día anterior de los recargos, siendo que esa antelación le permitiría organizarse. Aunque lo expresó “*respetuosamente*”, la consulta no fue bien recibida por su jefa, quien le respondió enojada: “*porque quiero y puedo*”. Susana cree que la respuesta se debió a que “*había gente adelante*”; a que “*por ahí se sintió cuestionada*”. Ella entiende que quizás “*a solas*” hubiera sido diferente.

Impedir cuestionamientos o pedir lo imposible, como se ve en los ejemplos anteriores, generaba efectos tanto en la persona a quien se dirigía la acción -la orden, o la sanción-, como en el grupo presente. Reforzaba la idea colectiva de que se podía esperar cualquier cosa, que se exigía estar disponible para eso y que no se podía discutir sobre ello. Segato sostiene que los actos violentos sin sentido aparente emergen como resultado inevitable de una asimetría, y explica que son la “revelación de una latencia, una tensión que late en el sustrato de la ordenación jerárquica de la sociedad” (2003: 23).

Solicitar algo imposible podría resultar absurdo, pero no lo es. Balandier (1994) examina cómo se ejerce y se manifiesta el poder en diferentes contextos sociales y culturales, poniendo énfasis en las interacciones y representaciones simbólicas que se despliegan en estas escenas de poder. Explica que un sistema de poder establecido únicamente por medio del uso de la fuerza se vería siempre amenazado, y un poder basado estrictamente en la razón no conseguiría credibilidad por mucho tiempo. Es por eso que concluye que el poder sólo puede sostenerse y consolidarse por medio de la creación de imágenes, símbolos, rituales, ceremonias, etc. Todos estos elementos son necesarios al crear escenas de poder.

Las escenas son construidas y utilizadas por quienes ostentan el poder para mantener su dominio, control y legitimidad. Para todo esto, según considera, se

requiere de “teatralidad”. Si pensamos por un momento en la experiencia relatada por Alicia, la escena no hubiera tenido la misma eficacia si hubiera tenido allí a disposición una escalera para limpiar telarañas en la altura. Tampoco hubiera tenido el mismo efecto si el recargo le era anunciado el día anterior, cuando aún podía prepararse y dar aviso a su familia. Que se le informara en el último minuto introduce el componente dramático que para el autor es necesario, pues “[l]a autoridad que engendra es más espectacular todavía que la teatralidad rutinaria y sin sobresaltos” (Balandier, 1994:19).

La construcción de escenas donde las órdenes aportan un efecto sorpresivo y dramático hacen a la teatralidad con que se expresa, mantiene y legitima el poder en la Unidad 8. Se permanece en un estado de alerta porque “*no sabés por dónde te viene el facazo*”.¹⁰³ Son prácticas constitutivas de la cultura de la unidad, que a su vez contienen una fuerte potencia disciplinadora. Siguiendo las consideraciones de Foucault, consistiría esto en un minucioso trabajo de modelado de los cuerpos e inducción de modos de comportamiento. La adquisición de estos aprendizajes hace de los subordinados personas sumisas y fiables, fijando relaciones de poder. Se trataría, para el autor, de un “[d]oble efecto de esta técnica disciplinaria que se ejerce sobre los cuerpos: un “alma” que conocer y una sujeción que mantener” (2002:301).

Así, el ejercicio de poder y dominio, desde una faceta de agresividad, adquiere cierta permanencia a partir de la repetición, se instala como el modo de relación entre superiores y subordinadas. Este modo de ejercer el poder -como permiten entender los capítulos anteriores- no era uno que se desplegara exclusivamente entre oficiales y suboficiales, sino uno desplegado entre cada jerarquía respecto de las inferiores -o entre cualquier persona que poseía alguna porción de poder en relación a las que no lo tenían. Se instalaba así como una modalidad de relación.

La masculinidad debe interpretarse, según Menjívar Ochoa, como parte de un proyecto en el que es necesaria la interiorización y aceptación de distintas formas de dominación, especialmente en el marco de las relaciones de género. Y esto no siempre se logra a partir de un consenso entre las partes. La intimidación y la violencia forman

¹⁰³ La *faca* es, en el ámbito carcelario, un objeto rudimentariamente afilado fabricado por las personas privadas de libertad. Un *facazo* sería una analogía de cuchillazo.

parte complementaria del ejercicio de autoridad propia de la masculinidad hegemónica. Y propia del despliegue de poder que se presenta encarnado por las mujeres en la Unidad 8. En línea con esto, el autor agrega lo que hemos intentado mostrar en este apartado: que el ejercicio de poder patriarcal exige intimidación y violencia por sobre los dominados, a fin de “‘corregir’, ‘encarrilar’ o aniquilar a quien busca salir de su control” (2001:5).

4.2 “*De acá no se va nadie*”

La frase que da nombre a este apartado ilustra un posicionamiento de poder sobre los cuerpos, una cosificación y sentido de pertenencia que experimenta quien es superior respecto del personal bajo sus órdenes. Esto expresa un ejercicio del poder, desde una faceta de posesividad, propia del mandato de masculinidad hegemónica. El patriarca es, por definición, el amo de sus posesiones.

En relación a esto, Nancy, oficial del escalafón profesional, cuenta que en la época en que trabajaba en la Unidad 8, “*vivía a las corridas*”, ya que sus hijos eran pequeños. En una oportunidad, siendo su horario de salida, llega apurada hasta el hall donde estaba la puerta a la calle, pero la encuentra cerrada con candado y no había nadie “*apostado*” allí para abrir. Ante su desconcierto, comienza a preguntar qué sucede, y la jefa de la Guardia le dice que “*la Directora dio la orden, de acá no se va nadie*”. Ella explicó su urgencia -que debía retirar a sus hijos del jardín-, pero la decisión no se revertía y se le planteaba que fuera a hacer sus reclamos a la Directora de unidad (algo que, según indica, “*era impensado en esa época*”). Según explica, el impedimento de salir -que se sostuvo por más de una hora- se debía a que iban a ir “*de visita*” autoridades de jefatura, y la Directora no quería que la unidad “*se vea despoblada*”. Este relato ilustra perfectamente el ejercicio del poder desplegado sobre los cuerpos. Cuerpos entendidos como pertenencias de la autoridad. La figura de “*recargo de servicio*” habilita estos manejos.

La expresión “*de acá no se va nadie*” adquiere mayor relevancia si se considera que conseguir un traslado, para salir de la Unidad 8, no es algo sencillo. Una vez que alguien ingresa a la órbita de esa unidad, se obturan los canales informales para salir de ahí. Al ser una fuerza de seguridad, en general el margen de decisión del personal respecto de sus destinos laborales es escaso. Sin embargo, existen distintos

motivos -por cercanía con el domicilio, por pedido de una autoridad de otra dependencia, por razones familiares, etc.- que habilitan el movimiento entre los distintos establecimientos. Sin embargo, esto no sucede en la Unidad 8. Allí “*es fácil entrar y difícil salir*”.

Recordemos si no el caso de Marcela, que, siendo docente, nunca logró avanzar en su trámite de cambio de escalafón durante sus nueve años en la Unidad 8. Había alcanzado la jerarquía de cabo primero y continuaba desarrollando funciones asociadas a lo asegurativo -algunos periodos como administrativa, pero cubriendo hospital y muro los fines de semana. Según explica, intentó irse a otros destinos en varias oportunidades. En una de esas ocasiones, solicitaba la venia¹⁰⁴ para hablar con la jefa de unidad, pero no tenía respuesta. Había conseguido a donde irse, pero tenía miedo de que se enteraran por otra persona, porque tenía miedo de una represalia.

Cuando le explica a su jefa directa la situación, ésta habla con la jefa de unidad, quien le manda a decir por medio de diferentes personas que de la Unidad 8 no se iba a ir si no lo disponía ella. Esto significaba, para Marcela, la imposibilidad de salir de ahí. “*Ni siquiera me escuchó -agrega-, ni me lo dijo ella misma; me lo mandó a decir*”. Siente que ni siquiera dispuso de un tiempo para escucharla, cuando ella “*no era una mala empleada, al contrario*”. Pero no fue su único intento, según explica:

En el peor momento, cuando ya no daba más, pude conseguir que me pidieran de la 9.¹⁰⁵ Ya tenía todo listo, me iba al DTC¹⁰⁶ que necesitaban administrativa, y no me dejaban ir; me ponían palos en la rueda. Yo ya no daba más, ya no les servía ni para número;¹⁰⁷ igual no me largaban (...) Hasta que no saqué carpeta no me pude ir, como todo el mundo. De la 8 te vas llorando sangre; si no, no te vas.

¹⁰⁴ La venia es la autorización que debe dar la jefa directa para hablar con una autoridad superior sobre determinado asunto.

¹⁰⁵ Los/las agentes pueden gestionarse traslados a otras dependencias, si logran que un/a Jefe/a los “pida”. Es decir, tienen que arreglar entre las jefaturas, una que pide y la otra que accede a dejar ir.

¹⁰⁶ Departamento Técnico Criminológico.

¹⁰⁷ “No servir ni para número” es una expresión que indica que la persona ya no tiene nada para aportar. En cada guardia y sector hay un número de personal activo, de licencia, presentes o en comisión. “Servir para número” es lo mínimo para lo cual un agente pueda servir, es sumar uno más en los presentes.

No dejar ir constituye la expresión más tangible del poder sobre los cuerpos. Consiste en un despliegue de poder patriarcal, de dominio sobre las personas subalternizadas (Chiodi, Fabbri y Sánchez, 2019). Toda la estructura penitenciaria ha sido montada sobre la premisa de reducir los márgenes de autonomía, tanto de la población privada de libertad como del personal.

De hecho, en la Unidad 8 podían escucharse con regularidad ideas, frases y expresiones que reforzaban constantemente esa potencia opresiva sobre los cuerpos -“*que se curta*”, “*que se choque*”, “*que se haga*”-, aludiendo a una justificación para cualquier malestar padecido. Del mismo modo, había también todo un repertorio de expresiones que depositaban la responsabilidad del padecimiento en quienes lo padecían. Se reforzaba la idea de que estar allí, permanecer y padecer, era una decisión personal: “*el SPB no te fue a buscar*”, “*nadie te obliga a quedarte*”, “*si no te gusta, te vas*”. Y aunque se trataba de frases muy habituales, la posibilidad de irse -como vemos-no era real o tan sencilla.

Marcela explica por qué permaneció tantos años en la Unidad 8, a pesar de contar con formación terciaria y de tener personas conocidas en unidades que hubieran podido ayudarla. Cuenta que “*estando ahí*” es todo distinto: “*lo que parece fácil desde afuera, ahí no lo es*”. Habla de distintas preocupaciones, del deseo y la necesidad de ascender, del miedo a un traslado a un destino lejano que le cambiara la vida teniendo tres hijos, de “*la energía que requería pelear para irse*”. La tensión de querer irse y que no la dejaran implicaba también riesgos que afrontar:

Vos sabés que, si te vas por las malas, te hacen mierda, te dejan mal parada -como embrollera,¹⁰⁸ cachivache. Lo que sea, te pueden inventar. A veces, por eso una decide quedarse. Porque tampoco está bueno irte con un cartel, o arrastrar una mancha treinta años.

La expresión “*si no te gusta te vas*” no era real. No era sencillo, ni era algo rápido, y en caso de que se lograra, había que asumir el costo de irse. Los cuerpos encarnan los discursos (Mouzo, 2012) y los discursos son también prácticas, efectos de la aplicación del poder (Foucault, 2002). Entonces no era sencillo asumir la idea de

¹⁰⁸ Es una forma de desprestigiar, significa que una persona es indiscreta y que no es confiable.

“arrastrar la mancha”. Zizek (2009) destaca que si hay algo realmente violento es disfrazar un sistema de opresión en libre elección. La supuesta elección es para el autor apenas un gesto formal de consentimiento en relación a la propia opresión, que nada tiene que ver con una elección deliberada. Mariela, como dijimos anteriormente, transitó parte de su carrera en la Unidad 8 -de adjutora hasta llegar a oficial jefe-. Ella relata que luego de irse, estando en jefatura, cuando se le dio la oportunidad de formar un equipo propio de trabajo para desempeñar una función,

le pedías [referencias] a tus conocidos, nombres potables,¹⁰⁹ y si te decían alguien de la 8, ya sabías que no. Porque no te las largaban, era para pelear. De ahí no podías sacar y no importaba quién sea. Si era super valiosa, o un cachivache, o aunque la odien, era lo mismo, no te la daban. O sea, hablando mal y pronto, tenías que ser muy poronga,¹¹⁰ para sacar alguien de ahí.

El despliegue de poder que incluye la apropiación de los cuerpos subordinados es un matiz de recurrencia, según refiere Canevari (2019), en los contextos patriarcales. En este sentido, quizás no sea aventurado sugerir que la Unidad 8 operaba como una suerte de “cárcel” para el personal. Esta situación permite comprender que, ante ese malestar y ese acorralamiento, las licencias médicas -y en especial las de carácter psiquiátrico- constituían una opción como puerta de salida. Las “carpetas médicas”, señala Galvani (2016), forman parte de una respuesta individual para un problema colectivo. Explica, cómo podemos ver aquí, que las personas finalmente acuden a este “pretexto” cuando la carga es muy pesada. En este trabajo, muchas personas han tomado carpetas médicas sin haber tenido dolencias reales, por haber transitado problemas a los que no les encontraban solución, o por falta de respuestas.

Como hemos podido ver a lo largo del presente capítulo, el ejercicio el poder encarnado por las mujeres respondía a mandatos propios del orden patriarcal -exaltación de los rasgos asociados a lo masculino, en detrimento de lo femenino. Sus modos de actuación se ajustaban a los imperativos de masculinidad hegemónica. Y

¹⁰⁹ Nombres de personas recomendables, a las cuales poder convocar.

¹¹⁰ Tener poder de algún tipo.

éstos a su vez -y no por casualidad-, se correspondían con las exigencias institucionales respecto de lo que implicaba ser penitenciario/a. Cosificar, poseer y dominar lo que se sitúa como subalterno, era parte del imperativo. Sirimarco explica que estas acciones y prácticas discursivas por parte de la superioridad, imprimen marcas en los cuerpos subordinados, que se transforman finalmente en “un ámbito donde el superior descarga su poder jerárquico (...) un poder sobre el cuerpo del otro” (2004:67).

En el apartado anterior pudimos compilar escenas donde el imperativo hegemónico de masculinidad de dominio se desarrollaba mediante la agresividad y la hostilidad. En el presente apartado vimos las formas que adoptaba en términos de posesión de los cuerpos. A continuación, revisaremos los alcances del mandato de masculinidad en sus discursos de la sexualidad.

4.3 “*Que chupe la correcta*”

En la esfera de lo masculino, la sexualidad aparece como un asunto destacado. Ramírez, en su trabajo sobre la construcción de la masculinidad, consigna la sexualidad como fuente de poder masculino; destaca que “[e]l macho es un ser esencialmente sexual o debe parecerlo, presentarse como tal. Debe disfrutar de su sexualidad, manifestarla, alardear de ella, sentirse orgulloso de la misma y, particularmente, evidenciarla” (1997:103).

Por ese motivo, lo sexual adquiere un enorme protagonismo en el ámbito carcelario, y la Unidad 8 no es la excepción. Sabrina, actualmente jefa superior de la institución, explica que había un particular interés por la vida privada, pero especialmente por la vida íntima y sexual de las trabajadoras. En parte puede pensarse que se trataba de información útil para decodificar el grado de poder que podía tener quien llegaba, pero también era una manera de instalar que nada quedaba al resguardo del mundo privado. Este interés constituía una forma más de avasallamiento sobre la subjetividad y la esfera íntima. En este sentido, Sabrina recuerda de sus años trabajando allí:

Si tenías hijos, si no tenías, si salías con uno, si anduviste con otro, de quién es mujer, de quién fue mujer, a quién se la está chupando. Sí, es tremendo,

*pero era así. Era lo primero que se hablaba de cualquier nombre que sonaba.*¹¹¹

Actuar desde este registro de masculinidad aportaba poder y reconocimiento institucional, pero eso no disolvía los atributos asociados a la posesión de un cuerpo de mujer. Las habladurías y el cotilleo, a fin de generar desprestigio, eran prácticas de uso corriente. Las mujeres,¹¹² entonces, debían reforzar constantemente su registro de actuación de masculinidad.

Las emociones ligadas a lo femenino, como la vergüenza, la timidez, el pudor y la sensibilidad, eran interpretadas como expresión de fragilidad. Por eso, en la práctica, quienes manifestaban poseer esos atributos eran expuestas a la vista de todas y subalternizadas. Las funcionarias en posición de superioridad hacían uso del doble sentido, las groserías, las expresiones subidas de tono -abierto sexual-, como otra forma de ejercer el dominio y el poder. Como vimos, el mandato de la masculinidad (Ramírez, 1997) no solo exige una vida sexual activa, sino su exhibición y su alarde. Sabrina cuenta que al momento de su ingreso en la Unidad 8, lo que más la asombró fue la alusión sistemática a lo sexual. Narra que cuando llegaba al Control, en el momento del cambio de guardia -cuando se agrupaba la mayor cantidad de gente en la oficina-, la jefa junto con sus más allegadas -*la gente de su rancho*-, la tomaban de punto, le preguntaban abiertamente cosas que la avergonzaban respecto de su vida íntima y sexual:

*las preguntas que me hacían no las puedo repetir, eran muy explícitas, tipo si tenía sexo anal, si lo había intentado, si me gustaba el sexo oral, todo eso, pero con peores palabras. O sea, no teníamos confianza, no me conocían, eran muchas, se daban cuenta que yo me ponía mal (...) Era demasiado, al punto de pasarla mal en serio. Yo era chiquita, recién ingresada.*¹¹³

Las oficiales y suboficiales, al infringir ese padecimiento, amparadas en la grupalidad, en una clara asimetría de poder, constituía un ejercicio de dominio

¹¹¹ Antes de que se presente alguien nuevo/a en la unidad, se dice que su nombre “suena”. Son los rumores previos a la llegada.

¹¹² Como también los varones, pero en desigualdad de condiciones.

¹¹³ Hace hincapié en su edad de 18 años, “y que hace veinte años no era lo mismo que ahora”, para justificar por qué se sentía tan angustiada.

patriarcal. La complicidad es un elemento preponderante en la construcción de escenas de poder, especialmente dentro del contexto de las prácticas abusivas.

En sintonía con el recorte anterior, Roxana relata que, siendo adjutora, yendo en una oportunidad a la oficina de la jefa a pasar unas novedades, se encontró con la puerta abierta y allí adentro a su jefa con su grupo más cercano. Estaban charlando y riendo:

Yo parada en la puerta, ellos me veían. Estaban a las carcajadas hablando de una intercarcelaria.¹¹⁴ Se pusieron a joder como que alguien estaba “re caliente”, pero de una forma muy fea, a propósito. De la anatomía de los genitales, de líquidos, del clitoris, de la ‘conch’ de la ‘pij’. Y yo ahí no podía pegar la vuelta, tenía que hacerme la boluda, la que no me afectaba o la que no escuchaba. Y ellos eran mis superiores.

Explica que lo recuerda porque fue la primera vez, y le resultó movilizador, pero que, a fuerza de repetirse, a lo largo del tiempo fue restándole importancia. El ejemplo ilustra perfectamente el goce por incomodar, a partir de la utilización del lenguaje obsceno, como un ejercicio de poder y avasallamiento contra la sensibilidad, el pudor o la vergüenza. Roxana enfatiza el hecho de que quienes hablaban *eran las jefas*; que los varones, si bien eran jefes, tenían menos jerarquía y se reían, pero *no decían nada*. Había una asimetría jerárquica en el grupo y la exhibición de actitudes asociadas a los imperativos de masculinidad iban en consonancia con ese orden jerárquico: a mayor estatus jerárquico, mayor despliegue de poder, mayor desparpajo. En tanto el mandato de la masculinidad incluye el alarde de lo sexual (Ramírez, 1997; Segato, 2003), esta jactancia proporcionaba estatus entre quienes se acreditaban como pares.

Así, el lenguaje soez, la intención de incomodar, eran otros modos de expresar lo que ya hemos señalado anteriormente: eran una puesta a prueba, una medida de evaluar la aptitud (una forma distinta del “báncatela”, del “si no te gusta te vas”). Transitar y superar estas experiencias le permitía a quien era sometida a la prueba

¹¹⁴ Las visitas intercarcelarias son encuentros entre personas privadas de la libertad que se alojan en distintas unidades, muchas veces incluyen “encuentro íntimos”.

devenir penitenciaria; es decir, como señala Mouzo (2012), establecer un vínculo de sumisión con la superioridad que implica reconocerse como un “inferior”.

Además de incomodar a quienes parecían contar con caracteres asociados a lo femenino -timidez, vergüenza, sensibilidad-, también emergía una violencia patriarcal explícita ante la disidencia y lo que se salía de la lógica de los estereotipos de género. Lorena cuenta que, estando de guardia en la Unidad 8, en el control, la encargada de turno, junto con dos jefas, llegaban de la recorrida,¹¹⁵ y mientras se tomaban unos mates, se ponían a charlar. Ahí contaban las distintas cosas que habían sucedido durante dicha recorrida:

En eso cuentan que, en un pabellón, ‘un chonguito’¹¹⁶ se les “paraba de manos”,¹¹⁷ medio que lloraba, y amenazaba con cortarse. Que se quejaba y pedía cosas judiciales. O sea, cosas que ellas no podían solucionar. Cuentan cagándose de risa que “lo agarraron entre las tres” y le dijeron: ‘¡Al final eras un maricón! ¿No querías ser varoncito vos? ¿Y llorás como una nena? ¡Mirá lo puto que resultaste!’.

El posicionamiento masculino de las oficiales y la expresión de desprecio de lo que aparecía como feminizado queda en claro en este ejemplo. Un hombre que llora y se muestra sensible es infantilizado y acusado -desde una connotación negativa- de “nena”. Luego, confundiendo género, orientación sexo-afectiva y expresión de género, se lo hostiga aludiendo a su sexualidad (*maricón, puto*).¹¹⁸ Traemos esto para visibilizar la hostilidad con que se subalternizan los atributos considerados femeninos.

Sirimarco sostiene que al no ser el género una entidad empíricamente observable sino, como vimos, un registro de actuación por medio del cual incorporarse a un entramado de relaciones, es esperable que muchas mujeres pertenecientes a las fuerzas de seguridad, “socializadas en los valores de la institución”, se introduzcan “en el entramado jerárquico a partir de un discurso y una actitud que incorpora el

¹¹⁵ Las recorridas son vueltas que dan las autoridades por los distintos espacios de la unidad: por el muro, los puestos, los pabellones, etc.

¹¹⁶ Era un varón trans privado de la libertad, pero aún no existía la Ley de identidad de género.

¹¹⁷ “Pararse de manos” significa pelear.

¹¹⁸ Este ejemplo recupera, aunque no es asunto de este trabajo, el enorme desconocimiento en materia de género, sexualidad y derechos humanos del personal.

imperativo de la virilidad -ser activo, prepotente, desafiante- y remeda el lenguaje masculino” (2004:72).

Como fuimos mostrando, las mujeres en el marco de su trabajo en la Unidad 8 desplegaban su poder cumpliendo plenamente los imperativos de la masculinidad normativa, en sus distintas dimensiones y facetas de actuación. El registro de actuación a partir del cual les era habilitado insertarse en la trama penitenciaria con mejores chances de carrera, no se correspondía -como ya dijimos- con cualquier masculinidad, sino con la más hostil de sus representaciones. Era la masculinidad hegemónica la que otorgaba como retribución mayor valía institucional.

Eva es oficial y reconstruye una escena que la dejó angustiada. Relata que le sucedió estando avanzada en la carrera, mientras era subprefecto:

*Una compañera estaba de licencia y no volvía. La jefa me manda a llamar para saber de su situación. Le conté lo que yo sabía: que tenía problemas con los horarios de sus hijos por una situación familiar importante, que le venía mejor pasarse al turno noche. La jefa mira a la encargada [que estaba a su lado] y le dice: “¿Ah...¿quiere pasarse de noche? Bueno, **que chupe la correcta**,¹¹⁹ decile”.*

Este fragmento subraya lo que venimos señalando: la agresividad del tipo de masculinidad desplegada, el ejercicio de una violencia cosificadora sobre las otras mujeres -hasta la exigencia implícita de intercambio de favores sexuales como medio para solucionar problemas laborales. “Que chupe la correcta” simboliza el orden patriarcal que encarnaban estas mujeres.

Para finalizar, es importante destacar que la Unidad 8 era marcadamente diferente cuando la conducción era ejercida por un varón. Los registros de masculinidad desplegados por hombres y por mujeres poseían matices distintos. Muchas de las situaciones mencionadas (pedir lo imposible, hostigar en exceso, el lenguaje soez) no se daban cuando la conducción del establecimiento era ejercida por

¹¹⁹ Resaltado propio.

un varón.¹²⁰ El varón no se veía exigido a hacer una ostentación explícita de su masculinidad ante las mujeres.

El hecho de ser varón ya implicaba una situación de poder, de modo que quien era varón poseía un estatus jerárquico por el solo hecho de serlo, máxime en el marco de la estructura institucional de una fuerza de seguridad. De acuerdo a los relatos del campo, podríamos reconocer dos modos de conducción, no necesariamente excluyentes. Por un lado, aparece el que podríamos denominar como “patriarca protector”, que se correspondería con lo que Vincent Marques (1997) denomina *varón en posesión*, el cual desplegaba su opresión de forma paternalista. Estos jefes no eran necesariamente groseros, al menos no abiertamente, y tampoco necesitaban apelar a excesos de demostración de masculinidad. Esto sucedía porque, insertos en un entorno de mujeres, su masculinidad no era cuestionada.

Por otro lado, nos encontramos con los que, en el ámbito carcelario, eran llamados “*pito-duro*”. Siguiendo al mismo autor, éstos se se corresponderían con los denominados *varones precarios*, que para afirmar su masculinidad negociaban de distintas maneras la protección a cambio de sexo. Amorós explica que el poder, en tanto patriarcal, implica el acceso sexual a las mujeres; en el imaginario político patriarcal, el poder y “control del acceso sexual a las mujeres es todo uno” (2000: 29). Román, suboficial, con gran conocimiento de la institución, por haber transitado casi toda su vida en el ámbito carcelario,¹²¹ nos comparte una situación del campo que permite ejemplificar esto. Nos cuenta que cierto día estaban formadas las adjutoras en el playón y se presenta el nuevo Director del establecimiento:

Ahí el jefe le dice a su segundo: “ponémelas de ‘frente izquier’”. Se las pusieron de ‘frente izquier’, y el tipo pasó revista, pero mirándolas de atrás. Y ahí iba diciendo: “a ésta mandala para acá, a ésta para allá”. Las repartía mirándoles el culo.

¹²⁰ No se dan en la cárcel de mujeres. Muy probablemente se se dieran en una cárcel de varones. El Jefe despliega su autoridad de manera diferente en una unidad de mujeres, con la mayoría de su personal femenino.

¹²¹ Como fue señalado previamente, transitó su infancia y adolescencia en distintas cárceles de la provincia de buenos aires. Residía con su familia en las casas destinadas a los jefes, dentro de los establecimientos penitenciarios.

Sabemos que este hecho se encuentra situado por fuera del campo de esta investigación, pero aun así resulta significativo a los fines de la comprensión global de la temática abordada, pues permite volver -a partir de este contrapunto- al eje de este capítulo. Y acercarnos así a una posible respuesta al interrogante que guió esta tesis.

Capítulo V. Reflexiones finales

El objetivo principal de esta investigación fue abordar un interrogante que se fue desarrollando durante varios años de inmersión en el campo de estudio. Como adelantábamos en la Introducción a esta tesis, la pregunta surgió a partir de experiencias personales y a partir del contacto con otras mujeres que expresaron percepciones contradictorias sobre sus experiencias de trabajo en la cárcel de mujeres. Fue así que fui observando que oficiales y suboficiales de diversas jerarquías, que habían tenido experiencias en la Unidad 8, manifestaban sensaciones opuestas con respecto a ese mismo entorno. La perplejidad inicial que me causó esto fue el puntapié para esta investigación, que se estructuró entonces en torno a una pregunta, formulada de la siguiente manera:

¿Cómo es que la Unidad 8, que era mayormente experimentada por las oficiales y suboficiales de seguridad como un lugar profundamente hostil y alienante, se transformaba, para las jefas de alto rango, en el ámbito perfecto para desarrollar habilidades de carrera? ¿Cómo podían, estas experiencias, ser tan opuestas?

En el proceso de búsqueda para proponer una respuesta, nos enfocamos en tres ejes que, según entendimos, permitían entender los matices que habían guiado las trayectorias profesionales de estas funcionarias -oficiales y suboficiales. En primer lugar, consideramos necesario conocer la situación de las mujeres en el marco de la institución en general. Luego fue necesario centrarnos en la Unidad 8 y tomar contacto con el entramado de poder que se presenta allí y con las exigencias impuestas para avanzar en la carrera penitenciaria. Por último, fue menester acercarnos a comprender los modos que adquiere el ejercicio del poder (jerarquía, hostilidad, masculinidad).

Sin ánimo de caer en reiteraciones -ya que cada capítulo de esta tesis aportó hacia el final un pequeño párrafo conclusivo con observaciones-, consideramos interesante recuperar algunos aspectos del recorrido realizado a lo largo del trabajo. Especialmente aquellos que permiten seguir la construcción del argumento y ofrecen por ello pistas para la elaboración de una respuesta al interrogante inicial.

Si comenzamos por situar histórica y regionalmente el proceso de institucionalización del sistema penitenciario provincial -y nos detuvimos especialmente en el momento en que se produjo la inserción de las mujeres en la estructura penitenciaria-, fue porque la revisión de este camino legislativo y de las experiencias de las mujeres de las primeras promociones permitió ilustrar las desigualdades a las éstas que se enfrentaban tanto en el tramo de la formación como en aspectos fundamentales de la carrera respecto a sus compañeros varones.

Esta posición asimétrica nos condujo así a otro nivel de análisis, ya en el interior de la Unidad 8. Este establecimiento, que se presentaba como el único espacio que habilitaba algunas posibilidades de desarrollo profesional para las mujeres, se constituía como un lugar reservado para las “compañías femeninas” dentro de la estructura, y por lo tanto posibilitaba “hacer carrera”. Aunque esto no significaba que la mirada de los jefes varones estuviera ausente -es un aspecto al que volveremos más adelante-, allí la competencia se daba sólo entre mujeres (lo que implicaba la necesidad de destacarse para ascender).

Por eso resultó importante observar las distintas formas en que las mujeres se disputaban los espacios de poder. Fue así que examinamos los modos de distribución de poder y su influencia en la construcción de lazos de camaradería (*ranchos*) o competencia (superioridad y sometimiento). Y fue a partir de esto que se volvió necesario revisar las formas concretas en que se encarnaba la autoridad. Es decir, los aspectos en que la superioridad se manifestaba en lo cotidiano.

Así, estos focos, analizados a lo largo de los capítulos, nos fueron revelando la trama en que el poder era ejercido por mujeres hacia otras mujeres, todas ellas insertas, como vimos, en el universo patriarcal, predominantemente masculino y -en algunos casos- masculinizante que es la institución penitenciaria. El trabajo de campo nos permitió así ver la profunda relación existente entre poder y masculinidad: elementos que se entrelazan de manera indisociable y se vuelven pilares fundamentales que moldean y sustentan la estructura penitenciaria, al punto de que la masculinidad hegemónica se presenta en el campo como un imperativo relacionado al *self* penitenciario.

El recorrido desplegado nos permitió entonces volver a mirar la pregunta inicial, y afirmar que aquellas percepciones dispares respecto de la Unidad 8, que en un comienzo aparecían como contradictorias, eran en realidad los efectos de una misma situación apreciada desde dos perspectivas posibles. Aquello que era experimentado como insoportable para algunas mujeres penitenciarias -hasta el punto de incluso de dejarlas fuera de la carrera-, era lo que permitía el crecimiento y otorgaba poder a las que permanecían en la competencia. El sometimiento -y humillación- de unas se convertía en la fuente de poder y el reconocimiento de otras.

Acatar el imperativo de masculinidad hegemónica -abrazar ese *self* penitenciario- era lo que permitía crecer y avanzar en la carrera penitenciaria. Se trataba de un mandato que en el Servicio Penitenciario retribuía reconocimiento y recaía por igual en hombres y mujeres. Como Segato (2003) bien nos recuerda, el imperativo de masculinidad resulta independiente de las anatomías. El género, antes que un emergente lineal de los cuerpos físicos, es una estructura de poder que resulta más allá de ellos, y que debe ser interpretado en términos de flujo, tránsitos, circulaciones y ambivalencias.

Román, suboficial que como se expresó anteriormente transcurrió casi toda su vida en el ámbito carcelario, relata justamente que los varones dialoguistas, sensibles o que no se sienten a gusto con el criterio de “*palo y a la bolsa*”,¹²² son llamados “*conchudos*” dentro de la institución penitenciaria, al actuar de modo diferente a lo esperado institucionalmente. “*Si hace cosas de mujer, se le dice que tiene los órganos de la mujer*”, explica. Es a partir de estos discursos, entre otras cosas, que se demarcan identidades sociales y se designan competencias (Sirimarco, 2004).

La feminización opera en este contexto desvalorizando a aquellos hombres que no cumplen con los estándares de la masculinidad hegemónica. Es fundamental resaltar este aspecto, ya que afecta a las mujeres. Las funcionarias se ven presionadas por el mismo imperativo institucional para no ser relegadas a una posición secundaria. Es decir, a una posición femenina.

¹²² “Palo y a la bolsa” alude a hacer las cosas mediante el uso de la fuerza.

A lo largo de este trabajo, hemos recalcado también cómo en la Unidad 8 las hostilidades propias de la masculinidad hegemónica se presentaban con mayor intensidad, por haberse ésta constituido -durante mucho tiempo- como el primer y único establecimiento donde las mujeres podían aspirar al crecimiento profesional, al desarrollo de su carrera y a la consecución de puestos relevantes. Esto la volvía un espacio deseable y de mayor competitividad.¹²³ Especialmente para quienes anhelaban la trascendencia institucional.

Ahora bien, es importante subrayar, como ya se señaló en el tercer capítulo, que la Unidad 8 era observada desde afuera -y a veces desde dentro- por los varones, que eran, en definitiva, las máximas autoridades de la institución. Eran ellos quienes evaluaban comportamientos y trayectorias. Estos varones, que durante décadas habían conformado exclusivamente la plana mayor, decidían los destinos de las mujeres funcionarias y habilitan u obstaculizan sus oportunidades de carrera. Subrayamos esto para no perder el panorama completo de la estructura penitenciaria: que las mujeres, al insertarse en la trama de relaciones desde un registro de masculinidad hostil, ejecutaban también un *acting* para “otros” (los varones). En última instancia, conviene no olvidar que el ejercicio de poder se escenifica *ante y para* alguien, y se construye *desde* un grupo de pertenencia, donde los rasgos resaltados son aquellos que resultan significativos para la identidad del grupo y para su función profesional (Sirimarco, 2004:70).

En este punto, me gustaría introducir una nueva cuestión, que si bien se aleja del recorte planteado para la tesis, nos permite sin embargo seguir profundizando sus reflexiones. Y es que los imperativos de género que señalamos para el periodo trabajado -de 1997 a 2004- siguen teniendo plena vigencia hoy, casi 20 años después, al interior del servicio penitenciario -aún a pesar de los avances normativos y de las numerosas transformaciones sociales y culturales. Me gustaría compartir dos breves escenas de la cotidianidad penitenciaria actual, a fin de ilustrar la continuidad de los

¹²³ Sandra, oficial de la repartición, explica que cuando se fue de la Unidad 8 a una Dirección General en Jefatura “cambio todo. Ahí como que los varones hacen fila india para ir ocupando los cargos, entonces no me veían como una competencia, entonces podían ver en mí lo que podía ser de ayuda para la Dirección General. No me hacían pelota si me lucía con algo, no era competencia”.

imperativos analizados a lo largo de este trabajo. La primera de ellas se encuentra relacionada al nombre de las jerarquías.

En el año 2010 se promulgó la resolución ministerial 2457 como parte de las políticas de género impulsadas por el Ministerio de Justicia y Seguridad de la Provincia de Buenos Aires. Su objetivo era visibilizar a las mujeres en el discurso social, considerando que la exclusión de las mismas en el lenguaje constituía una forma de violencia de género (Pereiro, 2014). Esta resolución permitió la utilización del género femenino en los grados jerárquicos (tanto para la Policía como para el Servicio Penitenciario). Según el documento, esta modificación pretendía “alterar los patrones socioculturales estereotipados con el propósito de eliminar prácticas basadas en el prejuicio de superioridad de cualquiera de los géneros” (Resolución Ministerial 2457/10).

En apariencia, este cambio normativo puede considerarse un logro en cuanto a la adquisición de derechos para las funcionarias, ya que los movimientos de mujeres han puesto mucho esfuerzo en dar visibilidad al hecho de que “la lengua es un reflejo de la sociedad” (Santoro, 2007:141). Sin embargo, resulta relevante señalar que, trece años después de dicha modificación, las entrevistadas continúan empleando el género masculino para referirse a sus jerarquías, respondiendo “Sargento”, “Prefecto”, “Inspector”, etc., cuando son consultadas sobre sus grados.¹²⁴

Al interrogarlas por los motivos de dicha elección, las respuestas que surgen convergen todas en la misma línea: “*¿te tengo que responder lo que siento o lo políticamente correcto?*”, “*¿Quieres que te diga mi jerarquía o lo que salió en la orden del día?*”,¹²⁵ “*paparruchadas no, me molesta hasta oírlo*”, “*Nunca lo diría, y de hecho me molesta mucho. ‘Sargenta’. Soy muy enferma de la ortografía, y para mí esa palabra no existe*”, “*Una letra no me hace más mujer, para eso está el artículo que se*

¹²⁴ En el año 2016, mediante resolución 1073 el Ministerio de Seguridad Provincial -ya separado del Ministerio de Justicia- autorizó a las mujeres policía a utilizar sus grados en masculino, como defensa de las mujeres: “al oír a las mujeres que componen parte de las filas de esta Policía y que no perciben una discriminación en el uso del masculino en las denominaciones de las jerarquías de revista del personal de las Policías de la Provincia de Buenos Aires, deviene necesario generar la reserva del derecho, por parte del personal policial femenino, a elegir usar o no tales denominaciones que distinguen entre masculino y femenino”

¹²⁵ La resolución publicada en el Orden del Día aparece con las jerarquías en femenino.

pone antes. 'la oficial Inspector'. Con eso queda claro que soy mujer, la gramática ya está establecida. Otras cosas sí me harían sentir reconocida”, “Bastante me costó llegar a Prefecto, como para ahora ser 'la Prefecta'; ¡no da! (risas)”.

La variedad de respuestas expresa, en primer lugar, una disconformidad en relación a la utilización de las jerarquías en femenino. En concreto: una percepción respecto de que los nombres en femenino se representan como disvaliosos. Expresan también, estas respuestas, que la normativa que pretende erradicar patrones socioculturales que implican la superioridad de un género por sobre otro es experimentada como una imposición. Justamente, la masculinidad hegemónica como estrategia de dominación apoya su eficacia en presentarse como invisible (Díez Gutiérrez, 2005).

La siguiente escena que quisiera compartir está relacionada con la Escuela de Cadetes, donde soy profesora de las materias “Perspectiva de Género” (primer año) y “Abordaje de las Diversidades” (segundo año). Se trata de un espacio donde todavía permanece la exigencia de superioridad del “*masculino sobre el femenino*”, entendiéndose que las compañías femeninas son más modernas -es decir, que llevan menos tiempo en la institución.

¿Que implica esta superioridad en un instituto de formación? Al tratarse de la fase preparatoria para el ingreso a la institución, allí todo está regulado por el ordenamiento jerárquico y los criterios de superioridad, con el fin de lograr la homogeneización. Por ejemplo, cada curso debe decidir, antes de salir al patio, si hacerlo o no con campera. O si al salir de los cuartos vestirán el uniforme de educación física o el uniforme medio uno.¹²⁶ Estas situaciones, u otras que puedan generar controversias, las definen los varones. Ante cualquier discusión, son los varones quienes tienen la última palabra: la discusión finalmente es entre ellos y a las alumnas se les da a conocer la resolución final. También al dirigirse de un sector a otro del establecimiento los alumnos varones deben caminar delante de las mujeres. Los

¹²⁶ El “medio uno” es el uniforme de camisa/pantalón o camisa/pollera. Los varones dicen que muchas veces eligen el uniforme de educación física “*por las chicas, porque ellas se quejan de los tacos en verano*”.

alumnos y alumnas se sienten interpelados por estas normas que perciben como “*retrogradas*”, las cuestionan y hasta se ríen. Sin embargo, quedarse exige acatar.

Si traemos estos ejemplos a colación es para mostrar, en primer lugar y muy brevemente, cómo sigue operando, al día de hoy, aquello que hemos analizado a lo largo del período trabajado. Esto es, las prácticas androcéntricas y patriarcales que impregnan la institución penitenciaria. Es decir, aquello que se establece ya desde los primeros momentos formativos: la supremacía de lo masculino. En definitiva, la construcción del *self* penitenciario en torno a la masculinidad hegemónica.

Pero también traemos estos ejemplos a colación por la preocupación que nos suscita esta vigencia, que nos lleva a reflexionar -junto con los sentidos que se han trabajado en el campo- en la capacidad que posee la institución penitenciaria para reproducir tan eficazmente estas asimetrías, generación tras generación. Leyes, normas, decretos, resoluciones y protocolos han intentado, a lo largo de los años, transformar el orden de género presente en la institución penitenciaria. Podríamos decir que existe, en el plano del estamento político, una intención de erradicar patrones socioculturales que sostienen desigualdades. Sin embargo, nada de esto tiene la potencia de sostenerse en la práctica.

Los aportes que fue construyendo esta tesis apuntan a reflexionar entonces sobre tres cuestiones que atraviesan la preocupación por esta vigencia.

En primer lugar, consideramos de suma importancia atender a los efectos derivados de la asociación entre la masculinidad y el ámbito penitenciario. El posicionamiento binario institucional, basado en el sistema sexo/género, equipara de manera indiscriminada los términos masculinos/varón y femeninos/mujer, perpetuando la supremacía del varón -y lo masculino- sobre la mujer y lo femenino. Esta dinámica se sustenta en la reproducción de los imperativos de la masculinidad hegemónica.

Desde la investigación de campo, emerge entonces que, como contraparte de este despliegue de poder, se encuentra el padecimiento de las personas subordinadas. Al tratarse de una estructura jerarquizada, el daño afecta de manera desproporcionada

a aquellas personas que, debido a su posición asimétrica, cuentan con un menor margen para defenderse. En el contexto de esta investigación, son las mujeres que se desempeñan en roles subordinados quienes interseccionalmente más sufren estas hostilidades, experimentando una opresión y angustia que las lleva muchas veces a renunciar a sus aspiraciones de carrera.

La mayoría de las personas que ingresan al servicio penitenciario lo hacen por necesidad económica, buscando estabilidad laboral y una cobertura de salud (Quintero, Galvani y Mayer, 2017). Las mujeres -que poseen aún menores posibilidades de inserción en el mercado de trabajo formal que los varones-¹²⁷ encuentran en el Servicio Penitenciario Bonaerense una oportunidad de empleo que les permite proyección a largo plazo. Se trata sin embargo de un trabajo cuya carga horaria y recargos permanentes dejan poco margen a otras ocupaciones (Ugolini, 2009; Calandrón, 2015). Sin posibilidad real de elección, tolerar hostilidades se convierte en la única opción.

En este sentido, esperamos que el presente trabajo pueda aportar elementos para esa revisión, comenzando por visibilizar los caracteres atribuidos al ser penitenciario/a para reflexionar sobre las exigencias que recaen sobre el personal, especialmente las relativas al dominio y control sobre los demás, la competitividad, la inflexibilidad, la represión emocional, la sobrevaloración de la fuerza y resistencia, etc. Todos, estos, imperativos de la masculinidad hegemónica (Castañeda, 2002). Creemos que es necesario revisar esta equivalencia entre masculinidad hegemónica y lo penitenciario. Y poder replantear así qué tipo de autoridades moldea esta institución.

En segundo lugar, esta tesis nos permite afirmar que es necesario disociar la idea de que más mujeres significa mayor perspectiva de género en las políticas institucionales. La mera presencia de más mujeres en posiciones de poder no implica necesariamente una transformación del orden de género. La perspectiva de género exige un posicionamiento crítico con respecto a las desigualdades estructurales (bell

¹²⁷ En Argentina existe una diferencia estructural en la participación que tienen las mujeres y los varones en el mercado laboral: para el total del empleo, esta participación es de 4,4 mujeres cada 10 hombres ocupados (Encuesta Permanente de Hogares, Primer Trimestre 2022).

hooks, 2020) que no siempre va de la mano -como vimos- de las prácticas de las mujeres en la institución penitenciaria.

Creemos, sin embargo, que no puede desmerecerse el valor simbólico de esta inclusión. En el ámbito del Servicio Penitenciario Bonaerense, asentado sobre las bases de una sociodicea masculina que se basa en legitimar “una relación de dominación inscribiéndola en una naturaleza biológica” (Bourdieu, 2000: 37), el hecho de incorporar anatomías de mujeres a los cargos de conducción implica un hecho disruptivo. A su vez, reviste una gran importancia en términos simbólicos y aspiracionales para las nuevas incorporaciones a la institución.

Esto no alcanza, sin embargo, para soslayar lo que indica este trabajo de campo: que gran parte de las mujeres que están alcanzando actualmente posiciones de poder en la institución han sido moldeadas en el marco de la visión institucional, sobre la que hemos trabajado ya ampliamente. Así como los varones jefes encarnan esa visión, las mujeres jefas también. Las mujeres han asumido estrategias de adaptación dentro de la institución, alineándose con las prácticas y valores masculinos prevalentes. Así, es interesante pensar esta posición en términos de estrategias de carrera individuales en una institución en la que las mujeres no eran alojadas colectivamente (Cremaschi, 2021).

Aquellas mujeres que alcanzan en la actualidad los cargos jerárquicos más elevados cuentan aproximadamente con tres décadas de trayectoria en la institución -algunas de ellas ingresaron incluso antes del período abordado en esta tesis. Se trata, entonces, de una generación de mujeres que se encontró histórica y fuertemente limitada al momento de decidir el modo de transitar su carrera.

Esta toma de decisión se refleja en el temor constante de quedar “en la otra vereda”, que se ha manifestado repetidamente en el campo. Vale la pena recordar que las opciones eran estar del lado del poder y transitar una carrera con menores padecimientos, o estar del lado de quienes debían obedecer y someterse a condiciones más hostiles de trabajo. Como vimos, nadie deseaba encontrarse en la posición de las oprimidas. Por lo tanto, las opciones que se presentaban a estas mujeres eran aceptar el mandato de la masculinidad hegemónica como la forma de ejercer autoridad, o bien

resistirse y asumir las consecuencias de tal resistencia, lo cual estaba directamente vinculado con sus oportunidades de progreso profesional. Otra alternativa podría ser aceptar roles periféricos, en otros destinos por fuera de la Unidad 8, acompañando las funciones de los varones, sin formar parte del núcleo central de la institución (Calandrón, 2013).

Por lo tanto, es fundamental reconocer que, para lograr una verdadera perspectiva de género en la institución, es necesario ir más allá de la mera representación numérica de mujeres en cargos jerárquicos. Se requiere un análisis profundo de las estructuras y prácticas institucionales arraigadas en la masculinidad hegemónica, y la implementación de medidas que promuevan la equidad y la igualdad de oportunidades. Sobre todo considerando que, como explica Bonino (2002), la masculinidad hegemónica se manifiesta en las prácticas -no tanto en los discursos-, en la posición existencial de las personas y especialmente en la funcionalidad de sus acciones.

Una muestra de lo expresado hasta aquí lo constituye el hecho de que, a lo largo de los últimos años, se ha difundido en los medios de comunicación la presencia de mujeres en posiciones de poder dentro de las fuerzas de seguridad -posiciones a las cuales nunca antes habían llegado. Puestos de trascendencia institucional por primera vez ocupados por mujeres: en el instituto de formación,¹²⁸ en unidades de varones,¹²⁹ en la plana mayor.¹³⁰ Mujeres (y más mujeres) accediendo a espacios de poder en la órbita penitenciaria. Sin embargo, los imperativos de género no necesariamente se han transformado en el marco de la institución.

Esta tesis permite abonar, finalmente, a una tercera cuestión. En este sentido, consideramos que resulta urgente reflexionar sobre lo abordado ahora en términos de políticas públicas. Esto es, en el marco de las acciones estatales orientadas a eliminar la desigualdad entre los géneros. Las políticas dirigidas a erradicar las asimetrías entre

¹²⁸ Ver por ejemplo: <https://www.telam.com.ar/notas/202208/602439-maria-jose-anaya-primera-mujer-directora--escuela-de-cadetes-servicio-penitenciario-bonaerense.html>

¹²⁹ Ver por ejemplo: <https://www.infobae.com/def/defensa-y-seguridad/2019/09/28/quien-es-la-primera-mujer-en-dirigir-una-carcel-de-varones/>

¹³⁰ Ver por ejemplo: <https://www.telam.com.ar/notas/202204/590290-servicio-penitenciario-mujeres.html>

los géneros, se encuentran incorporadas en la agenda de gobierno a partir de los distintos compromisos internacionales asumidos por el Estado nacional.¹³¹ Sin embargo, como hemos observado tras tres décadas de avances normativos, aún no se ha alcanzado una transformación plena del orden de género en el Servicio Penitenciario Bonaerense. Resultaría pertinente, entonces, cuestionar la eficacia de las políticas públicas en materia de género, en el interior de este organismo estatal. No obstante, en este punto es crucial distinguir entre el mantenimiento de un imperativo institucional que permanece, y que ha modelado eficazmente a mujeres de alto rango, y las dinámicas que, por otro lado, se manifiestan entre las cadetas; esto es, a nivel de las nuevas generaciones.

Es relevante destacar aquí que los cambios socioculturales impulsados por políticas de género a nivel nacional y provincial, ajenas al ámbito penitenciario, han mostrado efectos positivos en el posicionamiento de las cadetas. Mi experiencia como docente en la institución permite observar indicios de resistencia en sus discursos, manifestando cuestionamientos sobre lo instituido -una actitud que no se presentaba en las primeras promociones. Mientras que en 1978 la primera promoción aceptaba pasivamente el lugar que la institución le ofrecía, y las siguientes, agradecían los puestos que se les permitía ocupar, en la actualidad las cadetas demandan y cuestionan las desigualdades. Si bien estas inquietudes a menudo quedan limitadas al espacio del aula sin trascender más allá, aun así ponen de manifiesto que el mandato institucional, aunque persistente, está siendo permeado por cambios culturales globales, permitiendo un cierto movimiento hacia la transformación.

Es importante destacar que la decisión política de incorporar contenidos curriculares relativos a la igualdad de género crea un espacio de reflexión para las nuevas generaciones, algo que anteriormente era inexistente. Sin embargo, también es importante señalar que surge una contradicción al enviar un mensaje de igualdad desde el ámbito político y, a su vez, promover dinámicas de subordinación desde el interior

¹³¹ El Estado Argentino es parte de los principales Tratados Internacionales de Derechos Humanos de las Mujeres, en particular la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem do Pará). Argentina además se comprometió con plataforma de acción adoptada en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Pekín en 1995.

de la institución. Este aspecto invita a una reflexión más profunda sobre cómo armonizar las políticas de igualdad con la cultura institucional y cómo impulsar cambios más profundos hacia una mayor equidad de género dentro de la institución penitenciaria.

Estas páginas buscaron justamente esto; se presentan como una invitación a la reflexión. Su propósito ha sido presentar un campo y un análisis fundamentado, a partir de un interrogante inicial. Éste, si bien puntualizado y focalizado en el marco de un recorte particular -la Unidad 8, la transición de los años 1990s a los 2000s- siempre ha escondido, en definitiva, la voluntad de construir datos empíricos que estimularan y profundizaran debates situados acerca de la equidad en términos de derechos y oportunidades en el ámbito del servicio penitenciario.

Referencias bibliográficas

- Anitua, G. (2006). *Historia de los pensamientos Criminológicos*. (1era ed., pp. 608) Editores del Puerto Buenos Aires.
- Abu-Lughod, L. (2019) *¿Puede haber una etnografía feminista?* En Caicedo, A. (editora) *Antropología y feminismo*. (1era ed., pp.15-48) Asociación Colombiana de Antropología Colección Cuadernos mínimos. Samava Ediciones, Popayán-Colombia
- Almudena, H. (2016). *La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociohistórica del sujeto moderno*. (1era ed., pp.218). Editorial Traficantes de sueños. Buenos Aires
- Amorós, C. (2000). *Feminismo y filosofía*. (1era. ed., pp.320) Editorial Síntesis Madrid
- Asturias, L. (2004). *La construcción de la masculinidad y las relaciones de género*. En Carlos Lomas (Comp.), *Los chicos también lloran. Identidades masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación* (pp. 65-78). Barcelona: Paidós
- Bardus, M. (1995). *Historia de la compañía femenina*. Trabajo monográfico en poder del Archivo histórico y Museo y del Servicio Penitenciario Bonaerense. La Plata. Buenos Aires.
- Barrientos, M. (2017) *Cartografías quebradas y cuerpos marginales en la narrativa de Diamela Eltit*. *Debate Feminista*, vol. 53. Universidad Nacional Autónoma de México <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.df.2017.02.001>
- Balandier, G. (1994). *El poder en escenas. De la representación del poder al poder de la representación*. Ediciones. Paidós. Barcelona.
- Bastres Méndez, G. (1999). *El lado oculto de la masculinidad. Tratamiento para ofensores*. (pp.182) ILANUD. San José, Costa Rica.

- Berger, P y Luckmann, T (2003) *La construcción social de la realidad*. Amorrortu Ediciones. 18° reimpresión Buenos Aires-
- Belzunzes, G. (2020) *Espacios y prácticas de la prisión en la historia de la cárcel de Mercedes (1854-1882)*. (pp. 48-76). Revista de Historia de las Prisiones nº10 (Enero-Junio 2020), INIHLEP
- Chiodi, A.; Fabbri, L. y Sánchez, A. (2019). *Varones y masculinidad(es). Herramientas pedagógicas para facilitar talleres con adolescentes y jóvenes, Instituto de Masculinidades y Cambio Social*. Buenos Aires. Fondo de Población de las Naciones Unidas. Recuperado de <https://argentina.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/Varones%20y%20Masculinidades.pdf>
- bell hooks (2017) *El feminismo es para todo el mundo*. (1era. ed. p.154) Ediciones Traficantes de Sueños. Madrid.
- Berrios Rivera, R. (2000). *La modalidad de la historia de vida en la metodología cualitativa*. Revista Paideia Puertorriqueña. 2 (pp.1-17) Departamento de Estudios Graduados. Facultad Eugenio María de Hostos. Puerto Rico.
- Bonino Méndez, L. (2002). *Masculinidad hegemónica e identidad masculina*. Dossiers feministes, 2002, número 6, (pp. 7-35), Recuperado de: <https://raco.cat/index.php/DossiersFeministes/article/view/102434>.
- Bourdieu, P. (2000) *La dominación masculina*. (pp. 90)Editorial Anagrama. Barcelona
- Butler, J. (2017). *Cuerpos aliados y lucha política. Hacia una teoría performativa de la asamblea*. (pp. 245) Editorial Paidós. Buenos Aires
- Caimari, L. (2002) *Castigar civilizadamente Rasgos de la modernización punitiva en Argentina (1827-1930)* en Gayol. S. y Kesler G. -compiladores-.Violencias, Delitos y Justicias en la Argentina, (pp. 141-168). Universidad Nacional de General Sarmiento, Manantial Buenos Aires.

- Caimari, L. (2017). *La vida en el archivo. Goces, tedios y desvíos en el oficio de la historia*. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires.
- Canevari, C. (2019). *Los contextos del feminismo: historia, teorías, derechos*. En Canevari, C & Bledel [et al.]; *Los laberintos de la violencia patriarcal* compilado por Canevari y Bledel. (1era ed. pp.17-50). UNSE- Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y Salud Santiago del Estero. Barco Edita. Santiago del Estero.
- Calandrón, S. (2012). *Amor y autoridad. Ejercicios legítimos del poder de las policías mujeres en su trabajo*. Revista del Museo de Antropología, volumen 5 (1), 89-100. Disponible en: UNLP-FaHCE Memoria académica http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10015/pr.10015.p
- Calandrón, S. (2013). *De armas llevar : estudios socio antropológicos de los quehaceres de policías y de las fuerzas de seguridad*. (Ed) Frederic, S. [et.al.] La Plata : Universidad Nacional de La Plata.
- Calandrón, S. (2015). *Sentidos del trabajo y organización de la vida doméstica entre policías de la Provincia de Buenos Aires*. Trabajo y Sociedad, núm. 25, 2015, (pp. 43-57). Universidad Nacional de Santiago del Estero Santiago del Estero, Argentina
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. México: Grijalbo
- Connell, R. (1995). *La organización social de la masculinidad*. University of California Press, Berkeley, 1995.
- Connell, R. (1997). *La organización social de la masculinidad*. En *Masculinidades, poder y crisis* eds. T. Valdés and J. Olavaría, (31–48). Santiago: FLACSO, Chile.
- Criscornio, M.; Solano, M. (2017). *La política penitenciaria en la provincia de Buenos Aires 1983-2017: marchas y contramarchas de una política anclada en el corto plazo*. 9no. Congreso Latinoamericano de Políticas Públicas. Montevideo. 26 al 28 de julio de 2017. (ALACIP). Montevideo.

- Cremaschi, A. (2021). *El rol de la mujer trabajadora en ámbitos carcelarios*. Conversatorio de la Dirección de estudios Penitenciarios - Dirección de Institutos del Servicio Penitenciario Bonaerense. [archivo de video] YouTube: https://www.youtube.com/watch?v=9MGmhRsy_t0&t=391s
- Daverio, A. (2021). *Paradojas de los procesos de institucionalización de género en la Policía de la Provincia de Buenos Aires (Argentina)*. (pp.11-19) Revista Iberoamericana 21, 76. <https://doi.org/10.18441/ibam.21.2021.76.11-29>
- D'Antonio, D. (2013). *Presas políticas y prácticas de control social estatal en la Argentina durante los años setenta Historia y problemas del siglo XX* | Año 4, Volumen 4, 2013, ISSN: 1688-7638
- Díez Gutiérrez, E. (2015). *Códigos de masculinidad hegemónica en educación*. Revista Panamericana Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) Número 68 Mayo-Agosto 2015. Madrid
- Fasano, P. (2013). *La etnografía: un método antropológico impregnado de comunicación*. I Jornadas de Investigación en Comunicación y Política: Los problemas de la subjetividad y la cultura. 27 y 28 de junio de 2013 FCE-UNER
- Facio, A. Fries, L. (2005). *Feminismo Genero y patriarcado*. Academia. Revista sobre enseñanza del derecho en Buenos aires Año 3, Numero 6
- Foucault, M. (2002). *Vigilar y castigar : nacimiento de la prisión*.- 1a, ed.-Buenos Aires : Siglo XXI Editores. Argentina.
- Galvani, I. (2012). La reinscripción desde el punto de vista de los actores. Dictando clases en el Servicio Penitenciario Bonaerense. En O. Barreneche y A. Oyhandy (Comps.), *Leyes, justicias e instituciones de seguridad en la provincia de Buenos Aires : Siglos XIX a XXI*. La Plata : UNLP. FAHCE. Instituto de Investigaciones en Humanidades y Ciencias Sociales IdIHCS-UNLP-CONICET. Centro de Investigaciones Socio-Históricas.
- Galvani, I. (2016). *Entre la arbitrariedad y la inflexibilidad : el personal penitenciario bonaerense y su relación con las reglas* [Tesis de Doctorado, Universidad

Nacional de San Martín]. Repositorio Institucional UNSAM. Disponible en:
<https://ri.unsam.edu.ar/handle/123456789/262>

Galvani, I.; Quintero, F.; Mayer, N. (2017). *Los Sentidos del Trabajo Penitenciario: Trayectorias y expectativas laborales de los agentes del Servicio Penitenciario*. Bonaerense. I Jornadas de estudios sociales sobre delito, violencia y policía, 20 y 21 de abril de 2017, La Plata y Quilmes, Argentina. La seguridad en cuestión. UNLP. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. En Memoria Académica. Disponible en:
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

García Basalo, C. (1977). *Origen de la Penitenciaría de Buenos Aires (1869 – 1877)*. Suplemento Nueva Vida. AJORP Año IV Suplemento Nro. 10 abril 1977. Buenos Aires.

Ginsburg, F. (2004). *Cundo los nativos son nuestros vecinos*. En Boivin M., Rosato A., y Arribas V. -Comps.- Constructores de otredad. Una introducción a la antropología social y cultural. Universidad Nacional Federico Villarreal. Ed. Antropofagia. Perú

Goffman, E. (1972). *Internados: Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Guber, R. (2001). *La Etnografía. Método, Campo y Reflexividad*. En Enciclopedia Latinoamericana de sociocultura y Comunicación. Editorial Norma. Bogotá:.

Guber, R. (2011). *La Etnografía. Método, Campo y Reflexividad*. Editorial Siglo XXI. Buenos Aires.

Herrera, C. (2011). *Mas allá de las etiquetas. Mujeres, hombres, trans*. Editorial Txalaparta. Pamplona, España.

Halberstam, J. (2008). *Masculinidades femeninas*. Colección G. Editorial Egales Barcelona-Madrid

- Halberstam, J. (2018). *El arte queer del fracaso reacciona con terror*. Editorial Egales
Barcelona-Madrid
- Katayama Omura, R. (2014). *Introducción a la investigación cualitativa: Fundamentos, métodos, estrategias y técnicas*. Lima. Perú: Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
- Kaufman, M. (1997). *Las experiencias contradictorias del poder entre los hombres*. En Valdés, T y Olavarría, J. eds. *Masculinidades, poder y crisis*. (pp.63–83) FLACSO, Chile.
- Kalinsky, B. (2008). *El agente penitenciario: la cárcel como ámbito laboral*. Runa, vol. 28, 2008, (pp. 43-57) Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires, Argentina
- Kimmel, M. (1997). *Homofobia, temor vergüenza y silencio en la identidad masculina*. En Valdés, T y Olavarría, J. eds. *Masculinidades, poder y crisis*. (pp.63–83) FLACSO, Chile.
- León, M. (1978). *Historia de la Unidad 8*. Archivo Histórico y Museo del Servicio Penitenciario Bonaerense. La Plata. Buenos Aires
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México Ciudad Universitaria. Coyotean, México.
- Lenclud, G. (2004). *Lo empírico y lo normativo en la etnografía ¿Derivan las diferencias culturales de la descripción?* En Boivin M., Rosato A., Arribas V. -Comps.- *Constructores de otredad. Una introducción a la antropología social y cultural*. Universidad Nacional Federico Villarreal. Ed. Antropofagia. Perú
- Mac Kinnon, C. (1995). *Hacia una teoría feminista del estado*. Ediciones Catedra, Universitat de Valencia. Instituto de la mujer. Madrid
- Malinowski, B. (1986). *Los argonautas del pacífico occidental I-II*. Planeta Agostini
Barcelona

- Marengo, M. (2012). *Planificar para gobernar. Gobernar para reprimir” Práctica y doctrina anticomunista en la Dirección de Inteligencia de la Policía de la provincia de Buenos Aires a mediados del siglo XX*. En Barreneche, O.; Oyhandy, A., comps. *Leyes, justicias e instituciones de seguridad en la provincia de Buenos Aires: Siglos XIX a XXI* [en línea]. La Plata-UNLP. FAHCE. (IdIHCS-UNLP-CONICET). Centro de Investigaciones Socio-Históricas. En Memoria Académica. Disponible en: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/libros/pm.354/pm.354.pdf>
- Moore, H. (2009). *Antropología y feminismo*. Colección feminismos. (5ta. Ed) Ediciones Cátedra Universitat de Valencia. Instituto de la Mujer. Madrid.
- Mouzo, K. (2010). *Servicio Penitenciario Federal. Un estudio sobre los modos de objetivación y de subjetivación de los funcionarios penitenciarios en la Argentina actual*. Tesis de Doctorado en Investigación en Ciencias Sociales UBA. Buenos Aires. Recuperada de: <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2014/12/doctrina35470.pdf>
- Mouzo, K. (2011). *El cuerpo penitenciario*. Delito y Sociedad. Revista de Ciencias Sociales. (pp. 71-84). Ediciones de la UNL Santa Fe
- Mouzo, K. (2012). *El cuerpo doble. Reflexiones en torno al “cuerpo penitenciario”*. Revista Sociedad & Equidad (pp. 88-106). Enero N° 3. Chile.
- Ojeda, N. (2019). Un orden moral adscrito a la maternidad. Repensando los límites de la profesión penitenciaria en Domínguez Mon, A. [et al.] *La profesionalización de las mujeres en la Educación y Salud Pública en Alemania y Argentina*; Domínguez Mon, A ; Lozano, C. -editoras- (1a ed. pp. 151-184) Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras Universidad de Buenos Aires. Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Ojeda, N. (2015). Prácticas de maternidad compartida en contexto de encierro: una mirada a la construcción del orden social carcelario. *Interseções - Revista de estudos interdisciplinares*; Año: 2015 vol. 17 p. 397 - 414

- Olavarría, J. (2004). *Modelos de masculinidad y desigualdad de género*, en Lomas C. (comp.). *Los chicos también lloran, Identidad masculinas, igualdad entre los sexos y coeducación*. Barcelona, Paidós.
- Olavarría, J. (2017) *Sobre hombres y masculinidades. Ponerse los pantalones*. (1era ed.) Editorial Crea Equidad. Santiago de Chile
- Olivera, M. (2022). *El proceso de incorporación de la mujer como trabajadora en el ámbito del Servicio Penitenciario Bonaerense: una lectura actual con interrogantes pendientes*. En *Pensar la cárcel: Abordajes-Lecturas múltiples*. Servicio Penitenciario de la Provincia de Buenos Aires. Dirección de Estudios Penitenciarios, 2021. La Plata, Buenos Aires. Argentina
- Pereiro, J. (2014). *Las políticas de seguridad y el abordaje de la perspectiva de género en Buenos Aires* Revista Estudios Feministas, vol. 22, núm. 2, mayo-agosto, 2014, (pp. 501-520) Universidade Federal de Santa Catarina Santa Catarina, Brasil
- Pisano, M. (2001). *El triunfo de la masculinidad*. (pp. 84). Surada Ediciones. Santiago de Chile.
- Ramírez, L & García Toro, (2002). *Masculinidad hegemónica, sexualidad y transgresión*. Centro Journal, vol. XIV, núm. 1, 2002, pp. 5-25 The City University of New York New York, Estados Unidos
- Ramírez, R. (1997). *Nosotros los boricuas* En Valdés, T y Olavarría, J. eds. *Masculinidades, poder y crisis*. (pp.102–112) FLACSO, Chile.
- Rey, C. (2014). *Cárcel y Mujeres ¿Delito o Pecado? El Paso de la Congregación Orden del Buen Pastor por la Cárcel de Mujeres de La Plata*. Impreso en los talleres Gráficos de la Dirección Provincial de impresiones del Estado y Boletín Oficial. Noviembre 2014
- Rostagnol, S. (2018). *Antropología feminista, o cuando el adjetivo se torna sustantivo*. Revista Feminismos. Vol.6, N.1, Jan. – Abr. 2018 . Recuperado de: www.feminismos.neim.ufba.br

- Rockwell, E. (2009). *La experiencia etnográfica : historia y cultura en los procesos*. (1a ed.) Paidós. Buenos Aires
- Santa Cruz, I. (1992). *Sobre el concepto de igualdad: algunas observaciones*. Revista Isegoria (6) 145-152. Instituto de Filosofía. Ediciones CSIC España
- Santoró, S. (2007). *La práctica del periodismo de género*. En Chaher S. y Santoro S. (comps.) *Las palabras tienen sexo: Una introducción a un periodismo con perspectiva de género*. Artemisa Comunicación Ediciones (1a ed. p. 137-152) Buenos Aires
- Schaffhauser, P. (2010). *Reseña de "La dicotomía emic/etic. Historia de una confusión" de Aurora González Echevarría*. Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad, XXXI(121), 257-269. El Colegio de Michoacán, A.C. Zamora, México. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13715891009>
- Segato, R. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. (pp.264). Universidad Nacional de Quilmes.
- Segato, R. (2018). *Contra pedagogías de la crueldad*. (1era. ed. pp.146). Editorial Prometeo. Buenos Aires.
- Sirimarco, M. (2001). *El disciplinamiento de los cuerpos. Cuando el castigo construye sujetos*. Cuadernos de Antropología Social, Vol. 14, (pp. 43-59). Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.
- Sirimarco, M. (2004). *Marcas de género, cuerpos de poder. Discursos de producción de masculinidad en la conformación del sujeto policial*. Cuadernos de Antropología Social N° 20, (pp. 61-78). Facultad de Filosofía y Letras UBA - ISSN: 0327-3776. Buenos Aires.
- Sirimarco, M. (2009). *De civil a policía*. (1era. ed. pp. 220). Editorial Teseo. Buenos Aires.

- Sirimarco, M. (2021). Buena policía, buena madre: relatos, instituciones y usos políticos. Un estudio de caso en la Policía de la Provincia de Buenos Aires). (pp.73-94) Revista Iberoamericana XXI, 76. ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3074-1435>
- Silverman, K. (2009). *El umbral del mundo invisible*. (pp.240). Ediciones Akal, Madrid.
- Ugolini, A. (2009). *La policía no es una fábrica. Usos y representaciones del tiempo en la configuración del oficio policial*. Trabajo final de grado. FAHCE-UNLP. Digital: <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.522/te.522.pdf>
- Vincent Marques, J. (1997). *Varón y patriarcado* En Valdés, T y Olavarría, J. eds. Masculinidades, poder y crisis. (pp.17–30) FLACSO, Chile
- Yangilevich, M. (2017). *Vínculos complejos: cárceles, estado y sociedad en la provincia de Buenos Aires (Argentina) durante la segunda mitad del siglo XIX*. Revista de Historia, Vol. 3, N° 4 (pp. 165-190) Enero-Junio 2017 Montevideo.
- Zizek, S. (2009). *Sobre la violencia: Seis reflexiones marginales*. Paidós. España Trad. del inglés de A. J. Antón Fernández. Buenos Aires: Paidós.
- Zelmanovich, P. (2020). *Resistidas y desafiadas. Las prácticas en las instituciones entre demandas, legalidades y discursos*. Coordinadoras: Zelmanovich, P. y Minnicelli, M. Editorial: FLACSO – RED Infeies

Anexos:

- a. Dependencia del Servicio Penitenciario Bonaerense dentro del Poder Ejecutivo provincial

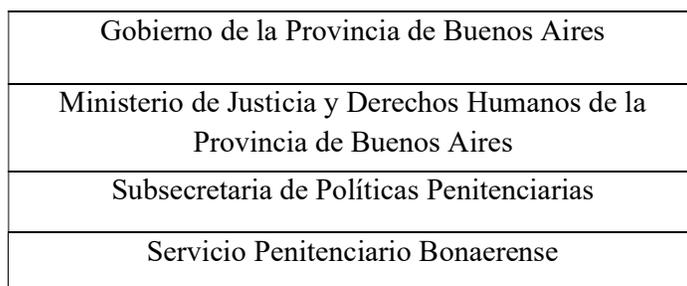


Figura 13: Servicio Penitenciario Bonaerense dentro de la estructura del Poder Ejecutivo Provincial. Fuente: Elaboración propia.

- b. Organigrama del Servicio Penitenciario Bonaerense

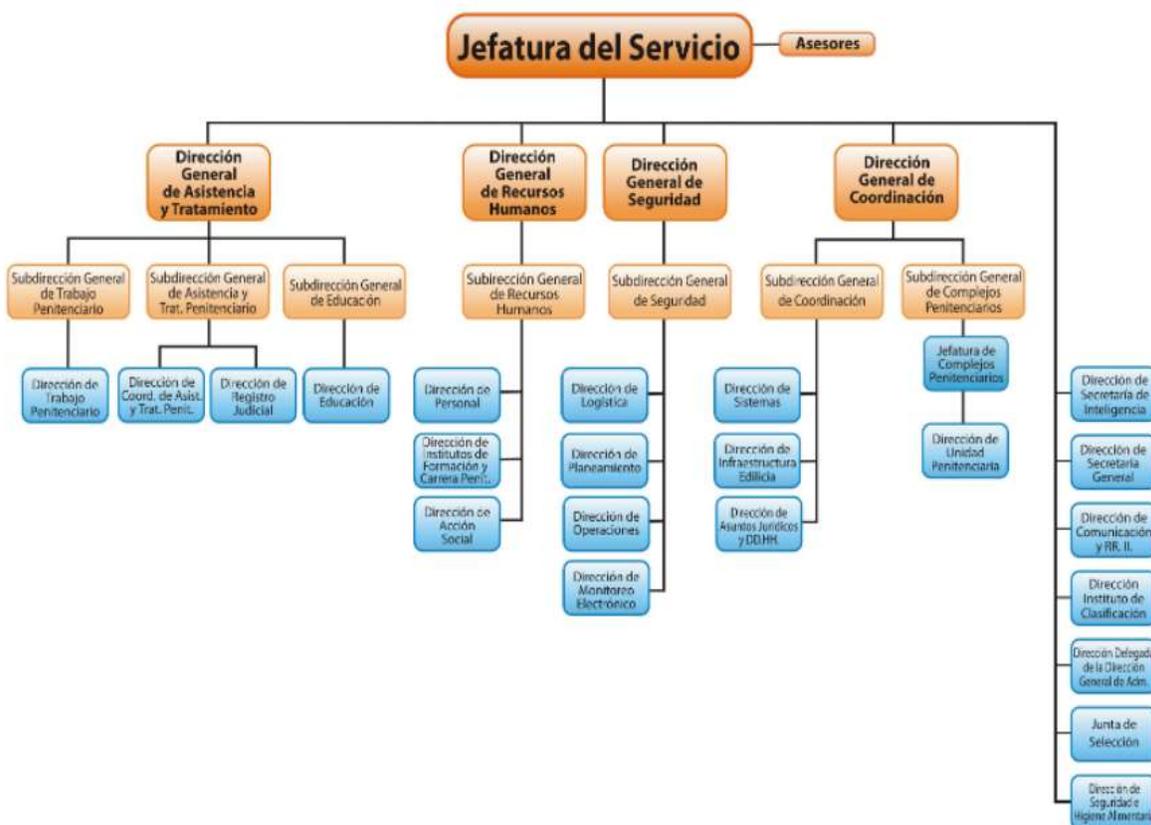


Figura 14: Organigrama del Servicio Penitenciario Bonaerense Fuente: <http://www.spb.gba.gov.ar/site/index.php/>

c. Escuela de Cadetes:



Figura 15: Fotografía de la fachada de la Escuela de Cadetes, publicada en revista institucional 1998 Fuente; Archivo Histórico y Museo del Servicio Penitenciario Bonaerense

Figura 14: Organigrama del Servicio Penitenciario: Fuente: Página oficial de la Institución.



Figura 16: Fotografía del patio de armas de la Escuela de Cadetes, publicada en revista institucional 1998 Fuente; Archivo Histórico y Museo del Servicio Penitenciario Bonaerense

d. Primera Promoción masculina 1955



Figura 17: Fotografía de la primera Compañía Masculina, año 1955. Fuente: Archivo Histórico y Museo del Servicio penitenciario Bonaerense.

e. Primera Promoción Femenina 1978



Figura 18: Fotografía de la primera Compañía Femenina, año 1978. Fuente: Archivo Histórico y Museo del Servicio penitenciario Bonaerense.



Figura 19: Fotografía de la primera Compañía Femenina, en posición de firmes, año 1978. Fuente: Archivo Histórico y Museo del Servicio penitenciario Bonaerense.

f. Unidad 8 -Los Hornos



Figura 20: Fotografía de la Unidad 8 Los Hornos. Fuente: Diario el Día fecha 16/07/2017

g. Integración y carrera (art. 11 del Decreto reglamentario 9578/80)

Escalafones	Personal/Función
Escalafón General	<p><u>Personal Superior:</u> Este personal desempeña funciones de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Conducción, organización, supervisión y ejecución de las áreas de seguridad. 2. Técnica Penitenciaria. 3. Tratamiento de los internos. 4. Todas las relaciones con inteligencia y comunicaciones de la institución. 5. Toda aquella que no sea específica de otro escalafón. <p><u>Personal Subalterno:</u> Este personal desempeña funciones ejecutivas y subordinadas propias del personal comprendido en el Escalafón Cuerpo General.</p>
Escalafón Profesional y Técnico	<p><u>Personal Superior:</u> Este personal desempeña funciones profesionales, científicas, asistenciales y de asesoramiento técnico para las que se requieren título habilitante universitario o de nivel terciario oficial.</p> <p><u>Personal Subalterno:</u> Este personal desempeña funciones ejecutivas y subordinadas propias del personal comprendido en el Escalafón Profesional y Técnico.</p>
Escalafón Administrativo	<p><u>Personal Superior:</u> Desempeña funciones especializadas en el orden administrativo.</p> <p><u>Personal Subalterno:</u> Este personal desempeña funciones ejecutivas y subordinadas propias del personal comprendido en el Escalafón Administrativo</p>
Escalafón Auxiliar	<p><u>Personal Subalterno:</u> Desempeña funciones de maestranza y servicios auxiliares</p>

Figura 21: Cuadro funciones por escalafón de acuerdo al art. 11 del Decreto reglamentario 9578/80. Fuente: Elaboración propia

h. Carrera actual (art. 20 del decreto reglamentario 9578/80 con la modificatoria introducida por la ley 12.029)

Escalafón	Categoría	Grado máximo
Escalafón General	Personal Superior	Hasta el grado de Inspector General
	Personal Subalterno	Hasta el grado de Suboficial Mayor
Escalafón Profesional	Personal Superior	En el caso de ocupar el cargo máximo de un organismo en su especialidad podrá alcanzar hasta el grado de Inspector General
	Personal Subalterno	Hasta el grado de Suboficial Mayor
Escalafón Administrativo	Personal Superior	Hasta el grado de Prefecto Mayor
	Personal Subalterno	Hasta el grado de Suboficial Mayor
Escalafón Auxiliar	Personal Subalterno	Hasta el grado de Suboficial Mayor

Figura 22: Cuadro grados máximos admitidos por escalafón de acuerdo al art. 20 del Decreto reglamentario 9578/80. Fuente Elaboración propia

- i. Categorías y grados del personal superior y subalterno (art. 12 del Decreto reglamentario 9578/80)

Personal Superior

	Grados	Categorías
1	Inspector/a General	Jefes/as Superiores
2	Inspector/a Mayor	
3	Prefecto/a Mayor	
4	Prefecto/a	Oficiales jefes/as
5	Subprefecto/a	
6	Alcaide Mayor	Oficiales Subalternos/as
7	Alcaide	
8	Subalcaide	
9	Adjutor/a	

Figura 23: Cuadro grados y categorías correspondientes al Personal Superior de acuerdo al art. 12 del Decreto reglamentario 9578/80. Fuente Elaboración propia

Personal subalterno

	Grados	Categorías
1	Suboficial Mayor	Personal Superior
2	Suboficial Principal	
3	Sargento Ayudante	
4	Sargento Primero	Personal Subalterno
5	Sargento	
6	Cabo Primero	
7	Cabo	
8	Guardia	

Figura 24 Cuadro grados y categorías correspondientes al Personal subalterno de acuerdo al art. 12 del Decreto reglamentario 9578/80. Fuente Elaboración propia

- j. Superioridad Penitenciaria de acuerdo a la normativa vigente (Decreto reglamentario 9578/80)

Artículo 21°: La Superioridad Penitenciaria del Personal habrá de determinarse atendiendo a los siguientes principios:

- a) Por el grado
- b) Por el cargo que desempeña, dentro de un mismo organismo unidad.
- c) Por el servicio que presta.
- d) Por la antigüedad en el grado, en la Institución y por la edad.

A igualdad de grado, tendrá superioridad el personal de Cuerpo General sobre el de los otros escalafones cualquiera sea su antigüedad.

k. Funciones determinadas según el grado alcanzado

OFICIALES ESCALAFON CUERPO GENERAL PERSONAL SUPERIOR (MASCULINO Y FEMENINO) ANEXO I - ARTICULO 52						JERARQUIAS	FUNCIONES		
Inspector General	Inspector Mayor	Prefecto Mayor	Prefecto	Subprefecto	Alcaide Mayor	Alcaide	Subalcaide	Adjutor	
X									Director General
X									Subdirector General
X									Jefe de Complejo Penitenciario
	X								Secretario de Coordinación Complejo Penitenciario
		X							Director de Unidad Penitenciaria
		X							Director de Alcaidia Penitenciaria SPB
		X							Director de Escuela
		X							Director de Línea
			X						Subdirector de Unidad Penitenciaria
			X						Subdirector de Alcaidia Penitenciaria
			X						Subdirector Alcaidia Departamental
			X						Secretario Privado Jefe del SPB
				X					Subdirector de Escuelas
				X					Jefe de Departamento
				X	X				Jefe de Sección en Unidades/Escuelas
				X	X	X			Jefe de Turno
				X	X	X			Jefe de División
				X	X				Subjefe de Vigilancia / Subjefe de Tratamiento
				X	X				Subjefe de Guardia de Seguridad Exterior
				X	X	X			Instructor en Escuelas/Secretario Docente
				X	X	X			Jefe de Grupo Requisa/Deposito
				X	X	X			Oficial de Servicio/Encargado de Turno
				X	X	X			Jefe de Oficina
				X	X	X			Inspector de Vigilancia y/o Tratamiento/Comandante de Guardia

Figura 25: Cuadro grados y categorías correspondientes al personal superior de acuerdo al anexo I del art.52 del decreto reglamentario 9578/80. Fuente: Normas PBA <https://normas.gba.gob.ar/>

I. Restricción de acceso a las mujeres a los cargos máximos de las Direcciones Generales de Seguridad y de Asistencia y Tratamiento

En 1992 el decreto provincial 8867, modifica artículos de la ley orgánica, a fin de equiparar -entre hombres y mujeres- los tiempos mínimos de permanencia en el grado exigidos para acceder al grado superior, para que las mujeres puedan acceder a los máximos cargos institucionales. No obstante, plantea como excepción el acceso de las mujeres a las Direcciones Generales de Seguridad y de Asistencia y Tratamiento:

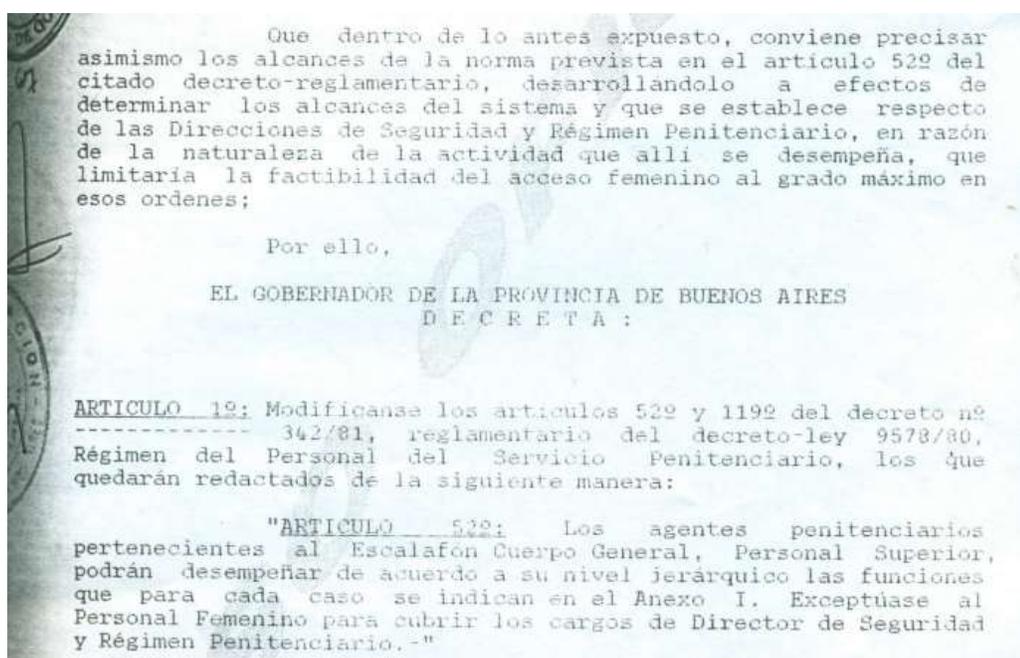


Figura 26: Fotografía del Decreto 8867/92 Fuente: Normas PBA <https://normas.gba.gob.ar/>

m. Entrevistadas/os:

Nombre ficticio	Categoría	Estado
Gabriela	Personal Subalterno	en actividad
Laura	Jefa Superior	retirada
Soledad	Jefa Superior	en actividad
Alicia	Personal Subalterno	en actividad
Mariela	Jefa Superior	en actividad
Román	Personal Subalterno	en actividad
Karina	Jefa Superior	en actividad
Roxana	Oficial Jefa	en actividad
Carola	Jefa Superior	retirada
Lía	Jefa Superior	retirada
Sabrina	Oficial Jefe	en actividad
Susana	Personal Subalterno	en actividad
Sara	Oficial Jefa	en actividad
Nancy	Oficial Jefa	en actividad
Pato	Personal Subalterno	en actividad
Marcela	Personal Subalterno	retirada
Lorena	Personal Subalterno	en actividad
Cecilia	Oficial Subalterno	retirada
Andrea	Personal Subalterno	retirada
Eva	Jefa Superior	retirada

Figura 27: Nombres ficticios, categoría y estado penitenciario de las y los entrevistados
Fuente Elaboración propia.