



Trayectorias y roles laborales de las mujeres penitenciarias de la provincia de Santa Fe

Informe final
de investigación
(2023)

Sofía Abramovich
María Victoria Puyol
Máximo Sozzo
Florencia Zuzulich



Abramovich, Sofia
Trayectorias y roles laborales de las mujeres penitenciarias de la provincia de Santa Fe : informe final de investigación 2023 / Sofia Abramovich ; Maria Victoria Puyol ; Maria Florencia Zuzulich ; Dirigido por Máximo Emiliano Sozzo. - 1a ed - Santa Fe : Universidad Nacional del Litoral, 2024.
Libro digital, PDF/A
Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-692-388-0
1. Régimen Penitenciario. 2. Ciencias Sociales. 3. Desarrollo de Programas. I. Puyol, María Victoria II. Zuzulich, María Florencia III. Sozzo, Máximo Emiliano, dir. IV. Título.
CDD 365.982

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL

Secretaría de Extensión y Cultura

Programa Delito y Sociedad

Serie: Informes Institucionales

Trayectorias y roles laborales de las mujeres penitenciarias de la provincia de Santa Fe. Informe final de investigación (2023)

Autores/as

Sofía Abramovich, María Victoria Puyol, Máximo Sozzo y Florencia Zuzulich

Este Informe es producto de la investigación **Trayectorias y roles laborales de las mujeres penitenciarias de la provincia de Santa Fe** realizado entre diciembre de 2022 y 2023. (CFI EXPTE. N°: 2022-00109414)

Director del proyecto de investigación:

Máximo Sozzo

Equipo:

Máximo Sozzo, María Victoria Puyol, Florencia Zuzulich, Sofía Abramovich

Instituciones participantes

Gobierno de la Provincia de Santa Fe

Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe

Subsecretaría de Bienestar y Género en la Policía

Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe

Consejo Federal de Inversiones

Universidad Nacional del Litoral

Secretaría de Extensión y Cultura

Programa Delito y Sociedad

Para citación:

Abramovich, S.; Puyol, M.V.; Sozzo, M. y Zuzulich, F. (2024). Trayectorias y roles laborales de las mujeres penitenciarias de la provincia de Santa Fe. Informe final de investigación (2023). Secretaría de Extensión y Cultura. Universidad Nacional del Litoral.

Coordinación editorial

Cecilia Lucci

Diseño de tapa

Belén Martínez

Selva Portells

Licencia

Licencia Creative Commons

Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)



Índice general

El Programa de Delito y Sociedad en la Universidad Nacional del Litoral.....	3
Introducción	4
Estrategia metodológica.....	6
1. Ingreso al Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe	12
a. Motivaciones y contexto familiar al ingreso al SPSF	12
b. Cupo máximo para el ingreso de mujeres al SPSF y paridad de género	16
c. Opiniones y valoraciones sobre el aumento del personal femenino en el SPSF	22
2. Formación	26
a. Nivel educativo de las trabajadoras penitenciarias	26
b. Formación penitencia básica	27
c. Formación penitenciaria especializada	36
3. Carrera	41
a. Promociones y ascensos	41
b. Opiniones sobre actitudes de las mujeres en relación a la carrera penitenciaria	45
4. Trabajo y familia	53
a. Satisfacción con el trabajo penitenciario	53
b. Experiencias y representaciones en torno a la asignación del destino laboral	59
c. Experiencias de trabajo en prisiones de varones y de mujeres	66
d. Trabajadoras penitenciarias y vida en pareja	71
e. Embarazo y lactancia	76
f. Maternidad y tareas de cuidado	81
g. Bienestar penitenciario	86
h. Visiones generales sobre trabajo penitenciario.....	90
i. Sindicalización y red de trabajadoras penitenciarias	93
5. Tareas penitenciarias	96
a. Tareas cotidianas y el impacto de ser mujer.....	96
b. Experiencias de discriminación.....	108
c. Estrés laboral, apoyo y confianza entre mujeres y varones en el trabajo penitenciario.	113
d. Evolución de las oportunidades para las mujeres en el SPSF	116
f. Opiniones sobre las tareas penitenciarias y las diferencias entre varones y mujeres	118
g. Opiniones generales sobre el trabajo y las tareas penitenciarias	120
6. Relaciones con otros/as trabajadores/as penitenciarios/as	124
a. Tipo de superior inmediato y evaluación de la relación laboral	124

b. Trato respetuoso en el lugar de trabajo	128
c. División y relación entre mujeres y varones penitenciarios.....	132
d. Maltrato laboral	135
e. Acoso sexual	146
f. Opiniones sobre las relaciones en el trabajo.....	154
7. Relaciones con las personas privadas de su libertad	156
a. Valoraciones sobre las personas privadas de la libertad	156
b. Experiencias de agresiones y acoso por parte de personas privadas de su libertad.....	165
Conclusiones	170
Referencias bibliográficas.....	174
Sobre los/as autores/as.....	176
Listado de gráficos y tablas	178

El Programa de Delito y Sociedad en la Universidad Nacional del Litoral

El Programa Delito y Sociedad integra el Sistema Integrado de Programas, Proyectos y Prácticas de Extensión de la Secretaría de Extensión y Cultura de la Universidad Nacional del Litoral (UNL). Fue creado en 2006 para planear y desarrollar actividades de extensión sobre la cuestión del delito y su control destinadas a agencias estatales (policías, administración de justicia penal, servicio penitenciario, entre otras) y no estatales (organizaciones no gubernamentales y/o asociaciones civiles) en lo que se refiere al diseño, implementación y evaluación de estrategias de control del delito. Desde su nacimiento, este Programa tiene una fuerte articulación con proyectos y actividades de investigación y docencia en el campo de la criminología desde la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales a través de la cátedra de Criminología y de la Maestría en Criminología. El equipo del Programa Delito y Sociedad constituye hoy un polo de producción en el terreno de la docencia, la investigación y la extensión en este campo de saber que se destaca a nivel nacional. A lo largo de este período, ha crecido significativamente en el número de sus integrantes y en las acciones que desarrolla, abordando en su historia diversas dimensiones relativas al delito y al control del mismo en las sociedades contemporáneas. Estas acciones se han estructurado tanto en el marco de proyectos de extensión, investigación e interés social financiados por la UNL como por otras fuentes de financiamiento nacional e internacional.

El Proyecto de Investigación Trayectorias y Roles Laborales de las Mujeres Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe ha sido llevado adelante por un equipo de trabajo del Programa Delito y Sociedad de la Universidad Nacional del Litoral, a partir de un acuerdo con el Consejo Federal de Inversiones para su financiación y con la Subsecretaría de Bienestar y Género y la Dirección General del Servicio Penitenciario, del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe, para su desarrollo y ejecución. Este proyecto se inició en diciembre de 2022 y finalizó en diciembre de 2023. Se trata de una investigación social inédita en su tipo en nuestro país -y en América Latina- que a través de encuestas y entrevistas en profundidad con mujeres penitenciarias que se desempeñan en la provincia busca reconstruir sus experiencias, representaciones y prácticas en relación a su inserción en el trabajo penitenciario, identificando diversos problemas y dimensiones.

Introducción

Desde el nacimiento de la prisión como forma generalizada de castigo legal en los contextos del Norte Global entre el siglo XVIII y XIX, se dio un proceso gradual de construcción de una burocracia estatal dedicada a su gestión cotidiana. En América Latina, estos servicios de prisiones completaron su proceso de surgimiento durante el siglo XX y lo hicieron en gran medida influenciados por los modelos organizativos, normativos y culturales provistos por las instituciones militares y policiales.

En nuestro país, esto se ha traducido incluso en el hecho de que en algunas jurisdicciones provinciales — como en la Provincia de Neuquén— dicha emergencia de una burocracia especializada relacionada con la gestión de la prisión no se haya completado hasta nuestros días, lo que se traduce en que los contextos de encierro sean actualmente administrados por un segmento de la policía provincial. La historiografía de estos servicios de prisiones se encuentra aún en su infancia en Argentina (Olaeta y Canavessi, 2020).

Estos servicios de prisiones en Argentina nacieron como instituciones altamente masculinizadas, reflejando las desigualdades y discriminaciones más amplias que vedaban el acceso al trabajo remunerado, incluyendo en la administración pública, a las mujeres. Este carácter masculinizado —un rasgo que compartían con las instituciones militares y policiales que les proveyeron de modelos en diferentes planos— a su vez se veía y ve apoyado en la retórica oficial por el hecho de que la extraordinaria mayoría de las personas privadas de su libertad eran y son varones. Se ha construido de este modo un sentido común en la cultura ocupacional tradicional de estos servicios de prisiones de que el trabajo con varones privados de su libertad sólo puede ser llevado adelante por trabajadores varones. El hecho de que el trabajo penitenciario se defina preponderantemente, desde un punto de vista tradicional, como “custodial” también ha colaborado y colabora a que en relación con los varones privados de la libertad, se reivindique la necesidad de una “fiscalidad” asociada al cuerpo del varón y su fuerza y resistencia, como sucede también en la cultura policial tradicional (Bergen, 1984).

Las mujeres, desde este punto de vista tradicional, estaría inhabilitadas, por su propia constitución biológica y psicológica, para el desarrollo de ese tipo de tareas en ese tipo de contexto de encierro (Rudnicki et al 2017; Schneider et al, 2017). Dado que las mujeres privadas de su libertad son una minoría, esto justificaría que las mujeres trabajadoras en los servicios de prisiones también lo sean, comprendidas en la cultura ocupacional tradicional como ligadas a las tareas de “custodia” de ese grupo específico dentro de la población penitenciaria en sus respectivas instituciones de encierro (Parisi, 1984; Bernat y Zupan, 1989). A esto debe agregársele que históricamente las prisiones de mujeres en muchas jurisdicciones de nuestro país fueron administradas completa o parcialmente por órdenes religiosas de la Iglesia Católica hasta muy entrado el siglo XIX. (Caimari, 1997; Guy, 2000) En la Provincia de Santa Fe en 1952 estas prisiones de mujeres pasaron a depender de la Dirección de Institutos Penales pero las Hermanas del Buen Pastor mantuvieron la dirección interna. En 1977, finalmente, con la creación del Servicio Penitenciario provincial, pasaron a tener personal laico (Guala, 2016). La prescripción tradicional de que las trabajadoras penitenciarias sólo podían desempeñarse en prisiones de mujeres podía admitir excepciones contenidas cuantitativamente en relación con las tareas administrativas tanto en oficinas

centrales como en las prisiones de varones. Más recientemente —y en relación con la feminización de las egresadas universitarias de ciertas ciencias humanas y sociales, como la psicología y el trabajo social— con la incorporación de las “profesionales” en las áreas de “tratamiento” en las prisiones de varones (Varela, 2019; Zuzulich, 2022a; 2022b).

En todo caso, las mujeres penitenciarias, en tanto minoría dentro del personal del servicio de prisiones, han experimentado en forma consistente a lo largo de la historia y hasta la actualidad, dinámicas de marginación y segregación tanto “vertical” (impidiendo su acceso a las posiciones superiores en la estructura jerárquica) como “horizontal” (impidiendo su acceso a ciertas tareas identificadas con el “verdadero trabajo penitenciario”). (Bergen, 1984; Pollock, 1984; Jurik y Halemba, 1984, Jurik, 1985, Hemmens et al, 2002; Sanna, 2017). Ahora bien, en los últimos años, se observan síntomas visibles en diversos contextos (tanto del Norte como del Sur Globales) de que estos patrones tradicionales en torno a las posiciones y actividades de las mujeres en los servicios de prisiones podrían estar empezando a cambiar como la dirección de prisiones de varones asumida por trabajadoras penitenciarias o el desempeño de mujeres penitenciarias en tareas de “de seguridad” al interior de las prisiones de varones. (Collica Cox y Schulz, 2018; Kim et al. 2003). En algunos de estos escenarios esto ha sido asociado al crecimiento del porcentaje de trabajadoras penitenciarias en el conjunto del personal del servicio de prisiones —algo que también se ha planteado sobre las policías, incluso en nuestra provincia (Carrington et al, 2022; Sozzo et al, 2022). Algunos de estos síntomas se han observado incipientemente en nuestra provincia, a pesar de que no se visualiza un crecimiento marcado del porcentaje de trabajadoras penitenciarias —en 2000, eran el 19,7% del total, mientras en 2022 eran el 19,2%—. Esta investigación busca explorar en qué medida esto sucede actualmente y, simultáneamente, intenta detectar la persistencia de situaciones de desigualdad, discriminación y abuso de las mujeres penitenciarias en el Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe. De este modo, se busca contribuir al debate público sobre un tema relativamente invisibilizado y a la toma de decisiones en el terreno de las políticas y prácticas penitenciarias.

Estrategia metodológica

A los fines de explorar las trayectorias y roles laborales de las mujeres en el Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe, se recurrió a dos técnicas de investigación que buscaron integrarse para la generación de los resultados que este informe presenta y analiza.

En primer lugar, el equipo de investigación se ha abocado al diseño y desarrollo de la Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe, durante los meses de diciembre de 2022 y junio de 2023. Se ha tratado de producir indicadores estadísticos claves sobre las trayectorias y roles laborales de las mujeres en el trabajo penitenciario, poniendo el foco en las situaciones y dinámicas de desigualdad, discriminación y abuso y las respuestas frente a las mismas. En la Provincia de Santa Fe actualmente existen 781 trabajadoras penitenciarias sobre un total de 4058 empleados, lo que implica un 19,2% del total. Se diseñó un instrumento para la realización de la encuesta a través de un cuestionario autoadministrado online a las mujeres penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. En este trabajo se tuvo en cuenta una revisión exhaustiva de estudios empíricos sobre mujeres penitenciarias a nivel global, generando un cuestionario muy ambicioso que abarca todas las problemáticas fundamentales que se vienen detectando en la literatura de las ciencias sociales en otros contextos, tanto del Norte como del Sur Globales. El instrumento incluyó 174 preguntas, pero muchas de ellas a partir de un mismo enunciado interrogan aspectos puntuales con un mismo conjunto de respuestas posibles (por lo general, manifestar grados de acuerdo con una afirmación) por lo que resulta aún más vasto.

Luego, realizamos una tarea de difusión de la encuesta entre las mujeres penitenciarias de la Provincia de Santa Fe, que incluyó comunicaciones oficiales difundidas desde la Dirección General del Servicio Penitenciario, así como correos electrónicos a las direcciones personales de las mujeres penitenciarias por parte del Programa Delito y Sociedad de la UNL y la Subsecretaría de Género y Bienestar del Ministerio de Seguridad. A su vez, se hizo un acto de lanzamiento público de la encuesta con autoridades de estos organismos públicos que tuvo un amplio nivel de cobertura en los medios de comunicación. La encuesta era voluntaria para las trabajadoras penitenciarias y se trató constantemente de asegurar el carácter anónimo y confidencial de las respuestas y su tratamiento de carácter estadístico.

Luego se procedió a la realización de la encuesta online. Para ello se diseñó una plataforma virtual en que cada trabajadora penitenciaria pudiera completar el cuestionario respectivo. Cada trabajadora penitenciaria recibió un correo electrónico con un link para el acceso y tuvo un mes para completarlo, habilitando la posibilidad de hacerlo por partes e irlo guardando. De las 781 trabajadoras penitenciarias de la Provincia de Santa Fe completaron el cuestionario en su totalidad, 255 personas. Se trata de un 33% del universo lo que resulta una muestra muy buena para este tipo de estudio fundado en una encuesta autoadministrada de carácter voluntario.

Dado el carácter voluntario de la participación en este estudio, es preciso reconocer que la autoselección hace que la muestra pueda tener ciertos sesgos. El promedio de edad de las trabajadoras penitenciarias que respondieron la encuesta es de 38,16 años. La mayor parte de ellas tienen entre 30 y 39 años de edad. El segundo grupo etario más importante es el de aquellas que tienen entre 40 y 49 años de edad. Si tomamos en consideración los datos oficiales disponibles sobre la distribución de las trabajadoras penitenciarias por edad, la

muestra autoseleccionada resulta relativamente adecuada. Las menores de 29 años son el 8,1% del total, las mujeres entre 30 y 39 años son el 52,1% del total, las mujeres entre 40 y 49 años son el 35,3% del total y las mayores de 50 años el 4,2% del total.

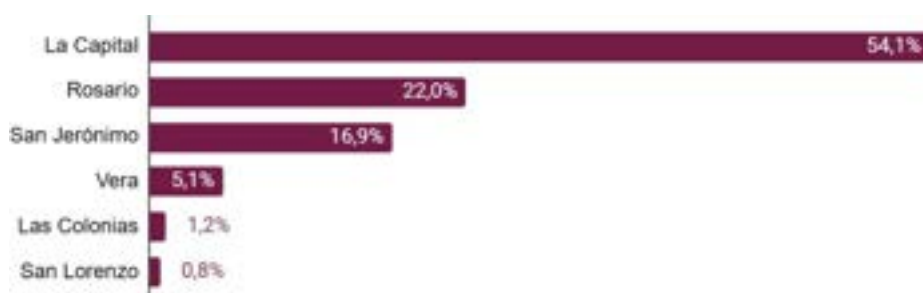
Tabla 1. Edad de las trabajadoras penitenciarias encuestadas

	Porcentaje
Menor a 29	8,2%
Entre 30 y 39	51,8%
Entre 40 y 49	33,3%
Más de 50	6,7%
Total	100%

Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Más de la mitad de las respondientes reside en el Departamento La Capital, mientras que pocomás de dos de cada diez trabajadoras penitenciarias reside en el Departamento Rosario, al que le sigue de cerca el Departamento San Jerónimo, en donde está ubicada la Unidad Penitenciaria 1. Si tomamos en consideración los datos oficiales disponibles sobre la distribución de las trabajadoras penitenciarias por el lugar de residencia, las personas que viven en el Departamento Rosario en nuestra muestra están un poco sobrerrepresentadas, pues constituyen el 16,9% del total. A la inversa, quienes viven en el Departamento La Capital están mucho más importantemente subrepresentadas pues son el 75% del total.

Gráfico 1. Lugar de residencia de las trabajadoras penitenciarias encuestadas.



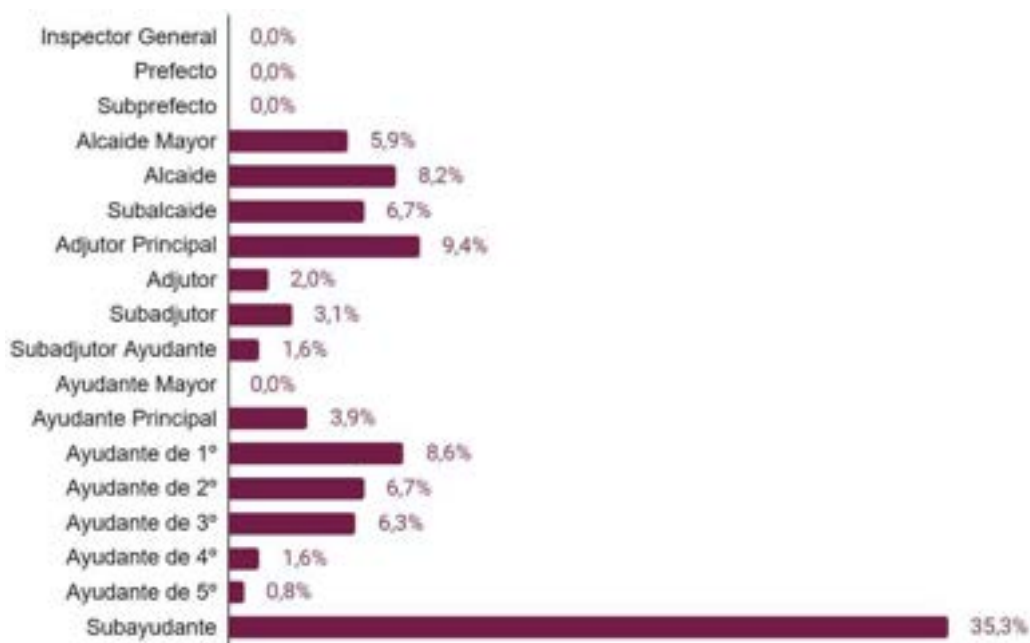
Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En relación con la ubicación de las encuestadas en la jerarquía penitenciaria, más de un tercio de las mujeres que respondieron la encuesta manifestaron ser subayudantes. Casi una de cada diez asevera que se desempeñan como Adjutor Principal (9.4%), Ayudante de 1° (8.6%), o Alcaide (8.2%). No encontramos respondientes que se desempeñaran en las posiciones más altas de la escala jerárquica como Subprefecto, Prefecto o Inspector

General¹. En este sentido, parece estar claro que dichas posiciones máximas en la carrera penitenciaria no se encuentran abiertas en la actualidad para las mujeres.

Si observamos la escala jerárquica de cargos dentro de servicio penitenciario de la provincia de Santa Fe, podemos ver dos grandes cuadros: Suboficiales y oficiales. Los primeros abarcan los cargos de Subayudante a Ayudante Mayor y ocupan las posiciones más bajas de la escala jerárquica. Los segundos abarcan desde Subadjutor Ayudante hasta Inspector General, posicionándose en los lugares más altos de la escala jerárquica. Más de seis de cada diez respondientes se ubica en el cuadro jerárquico de Suboficiales (predominantemente como Subayudantes y Ayudantes de 1°). Menos de cuatro de cada diez pertenecen al cuadro jerárquico de oficiales (predominantemente como Adjutor Principal y Alcaide). Si tomamos en consideración los datos oficiales disponibles sobre la distribución de las trabajadoras penitenciarias en estos dos grupos jerárquicos, nuestra muestra seleccionada tiene una mayor presencia de oficiales –son 36,9% de las encuestadas, cuando son el 29,4% del total de las trabajadoras penitenciarias.

Gráfico 2. Jerarquía de las trabajadoras penitenciarias encuestadas



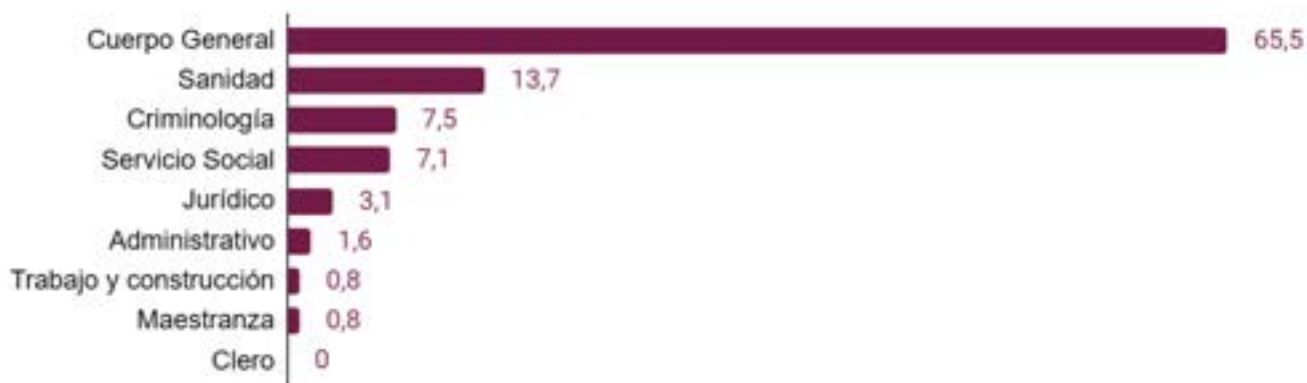
Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Más de seis de cada diez respondientes revisten en el escalafón “Cuerpo General”. Entre las restantes predominan las que reviste en los escalafones “Sanidad”, “Criminología” y “Servicio Social”. El porcentaje de respondientes que se desempeñan en los escalafones “Jurídico”, “Administrativo”, “Trabajo y construcción” y “Maestranza” es más contenido.

¹ En cuanto al grado jerárquico Inspector General es relevante destacar que aún se encuentra vigente un impedimento normativo al ascenso de las mujeres que integran el personal penitenciario, establecido por la Ley Orgánica del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe N°8138/78. A pesar de que han habido múltiples intentos de reforma legislativa que intentaron derogar el artículo que explícitamente impide el ascenso a las mujeres a este grado, hasta el momento no se han aprobado ninguna de las propuestas presentadas.

Si tomamos en consideración los datos oficiales disponibles sobre la distribución de las trabajadoras penitenciarias en los escalafones, el porcentaje de encuestadas de Cuerpo General es ligeramente inferior al que existe en la provincia, 73%, por lo que se da una leve subrepresentación.

Gráfico 3. Escalafón al que pertenecen las trabajadoras penitenciarias encuestadas.

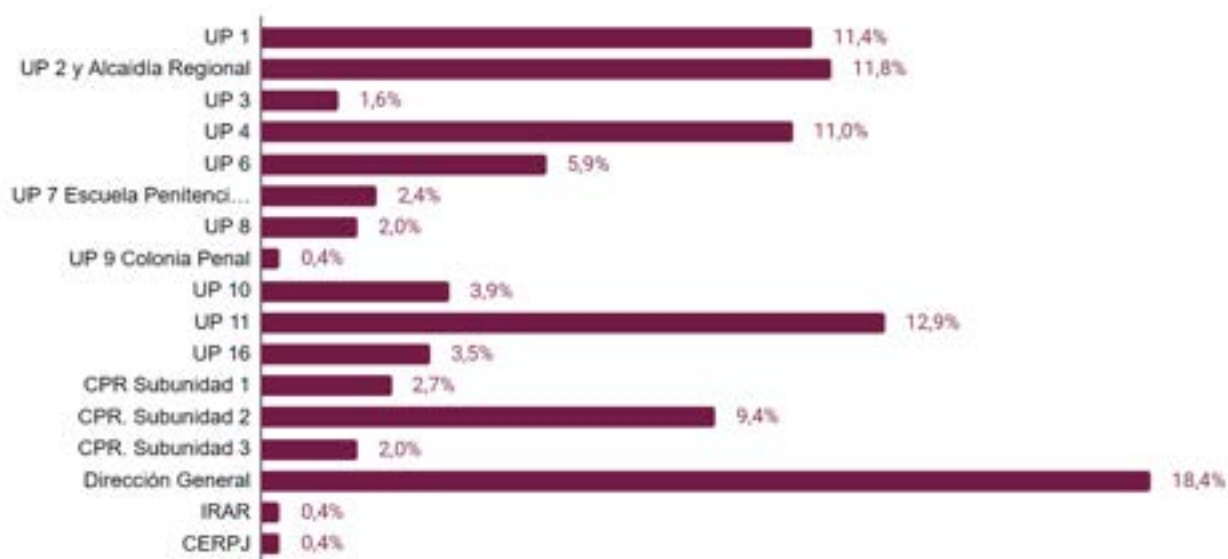


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En cuanto a la dependencia en la que prestan servicio las respondientes, encontramos que casi diez de cada diez lo hacen en la Dirección General. Le siguen, como destino laboral, la Unidad Penitenciaria 11, la Unidad Penitenciaria 2 y Alcaidía Regional y la Unidad Penitenciaria 1.

En este terreno, nuestra muestra autoseleccionada se aleja más importantemente de la distribución de la totalidad de las trabajadoras penitenciarias. Especialmente esto se debe a la sobrerrepresentación de quienes se desempeñan en la Dirección General. Quienes trabajan en la DG son en realidad el 8,2% de las trabajadoras penitenciarias de la provincia, por lo que aquí se registra una marcada divergencia. Quienes trabajan en la UP11 son el 9,4% del total, quienes se desempeñan en la UP2/Alcaidía Regional son el 9,6% y quienes se desempeñan en la UP1 son el 11,5%. Con respecto a esta última unidad penitenciaria la muestra autoseleccionada es perfecta, pero en los primeros dos casos existe una leve sobrerrepresentación. En lo que se refiere a las mujeres que trabajan en las prisiones de mujeres, en el caso de la UP4 la muestra se encuentra apenas subrepresentada pues son el 12% del total de las mujeres penitenciarias. En el caso del Complejo Penitenciario Rosario –en que está incluida la Subunidad 2 que es la prisión de mujeres del sur provincial– los datos oficiales generales disponibles impiden una comparación certera pues existen muchas trabajadoras mujeres que están asignadas al CPR sin distinguir a cuál Subunidad. Las mujeres que trabajan en el CPR son el 16,9% del total. En nuestra muestra son el 15,1%, lo que en todo caso muestra también una leve subrepresentación.

Gráfico 4. Dependencia en la que se desempeñan las trabajadoras penitenciarias encuestadas.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En cuanto a la antigüedad de las respondientes en el Servicio Penitenciario provincial, el promedio es de 11,48 años. Poco más de cuatro de cada diez trabajadoras penitenciarias tienen entre 6 y 10 años de antigüedad, mientras que poco más de un tercio tiene una antigüedad de entre 11 y 19 años.

Si tomamos en consideración los datos oficiales disponibles sobre la distribución de las trabajadoras penitenciarias en cuanto a la antigüedad, la muestra autoseleccionada presenta una leve subrepresentación en cuanto a las de menor antigüedad que constituyen el 13,6% del total y con respecto a quienes tienen entre 11 y 19 años de antigüedad que son el 37,7% del total. Por otro lado, en nuestra muestra están levemente sobrerrepresentadas quienes tienen entre 6 y 10 años de antigüedad que son el 36,9% del total y quienes tienen más de 20 años de antigüedad que son el 11,3% del total.

Tabla 2. Antigüedad de las trabajadoras penitenciarias encuestadas

	Porcentaje
5 o menos	11%
Entre 6 y 10	43%
Entre 11 y 19	33%
Más de 20	13%
Total	100%

Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En segundo lugar, se ha diseñado y llevado adelante un trabajo de campo fundado en entrevistas en profundidad con cuarenta trabajadoras penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. A partir de la revisión bibliográfica de los trabajos sobre mujeres penitenciarias en el Norte y el Sur Globales y de los resultados de la Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe, se procedió a confeccionar una guía muy detallada de entrevista, que refleja las complejidades de los diversos problemas y dimensiones a abordar. La guía de entrevista contiene 77 preguntas abiertas organizadas en 9 secciones (características personales y laborales, ingreso, formación, carrera, familia y trabajo, tareas penitenciarias, relaciones con otros/as trabajadores penitenciarios/as, relaciones con las personas privadas de su libertad y cierre). Estas preguntas buscan profundizar en cuestiones abordadas por la encuesta a partir de preguntas de carácter cerrado. de modo tal que se puedan integrar con los resultados estadísticos a los fines de complejizar nuestra comprensión de las trayectorias y roles laborales de las trabajadoras penitenciarias.

Para la selección de las entrevistadas se tomaron en consideración cuatro criterios, tratando de que el grupo sea lo más similar posible a las características de la población de trabajadoras penitenciarias santafesinas: a) la pertenencia al escalafón de seguridad y a aquellos que en la práctica cotidiana se denominan “profesionales”; 2) la pertenencia al cuadro de oficiales y de Suboficiales; 3) la antigüedad en el trabajo penitenciario, distinguiendo los grupos 10 o menos años de antigüedad y más de 10 años de antigüedad; 4) el desempeño laboral en una prisión de mujeres, en una prisión de varones y en la dirección general. Todas las entrevistadas, por razones prácticas, tenían como lugar de residencia la ciudad de Santa Fe, pero algunas se desempeñaban laboralmente en otro departamento provincial. Cada una de las trabajadoras penitenciarias fue contactada telefónicamente y por correo electrónico invitándolas a participar de esta fase del estudio. Se aclaró en todo momento que la participación era voluntaria y se trató constantemente de asegurar el carácter anónimo y confidencial de las mismas. Las entrevistas se desarrollaron mayoritariamente cara a cara, con algunas excepciones en que se procedió a hacerlas online al haber fracasado el encuentro presencial. Las mismas se desarrollaron en la sede de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral o en las prisiones de varones y mujeres de la ciudad de Santa Fe. Las entrevistas fueron grabadas con el consentimiento de las entrevistadas y tuvieron entre 40 y 120 minutos de duración. En total se completaron 40 entrevistas en profundidad, que constituyen más del 5% del total de las trabajadoras penitenciarias santafesinas.

En lo que sigue, vamos a trabajar conjuntamente los resultados de estos dos trabajos de campo sobre la serie de dimensiones cruciales de las trayectorias y roles laborales de las mujeres penitenciarias que hemos identificado. No hay hasta aquí un trabajo en nuestro país que aborde esta temática con este grado de profundidad, combinando técnicas de investigación y recorriendo un conjunto tan vasto de cuestiones y problemas.

1. Ingreso al Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe

En nuestro trabajo de campo se indagaron una serie de problemáticas específicas ligadas al proceso del ingreso al Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe (SPSF).

a. Motivaciones y contexto familiar al ingreso al SPSF

En primer lugar, en la encuesta se les consultó a las trabajadoras penitenciarias cuál fue el motivo principal por el cual decidió ingresar al Servicio Penitenciario de la provincia de Santa Fe. Cerca de ocho de cada diez expresaron haberlo hecho por “estabilidad y seguridad”, mientras que casi dos de cada diez lo hicieron por “vocación profesional”. Una proporción más contenida lo hizo para “seguir la tradición familiar”.

Gráfico 5. Motivos para ingresar al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En una de las entrevistas con una de las mujeres que pertenecen al escalafón profesional este elemento de la búsqueda de estabilidad y seguridad en el empleo, que aparece predominantemente en las elecciones de las trabajadoras penitenciarias en nuestra encuesta, se observa en forma clara.

“— ¿Por qué decidiste ingresar en el Servicio Penitenciario?

— Por plata. Por el sueldo. Yo ya tenía dos hijos, necesitaba algo seguro y no lo encontraba”
(Profesional, Oficial, + 10 años).

Entre muchos otros ejemplos, otra entrevistada, perteneciente al escalafón de Cuerpo General, se orienta en el mismo sentido:

“— ¿Por qué decidiste ingresar al servicio?

— Primero, o sea, nadie entra por vocación. Nadie entra por vocación y lealtad, eso es mentira. Entré porque yo quería tener mi dinero, mi independencia. Es más, cuando yo entré, no sabía que había

mujeres detenidas...Entré porque quería mi independencia y querer tener mis cosas y un lugar propio mío y después armar mi familia, por eso.” (General, Suboficial, +10 años).

Pocas entrevistadas plantean motivaciones para el ingreso en el Servicio Penitenciario que se pueden vincular a la referencia a una “vocación profesional”. Por ejemplo, una entrevistada del Cuerpo General señalaba:

“— ¿Por qué decidiste ingresar al servicio penitenciario?

— Me gustaba esto de la policía. Y rendí acá la primera vez, no quedé. Y la segunda vez que rendí, que fueron a los meses, quedé, entré con 19. O sea que me recibí de la secundaria y me anoté. Y cuando tenía 19 entré...” (General, Suboficial, + 10 años)

Y otra entrevistada del escalafón profesional recordaba:

“Yo ingresé en el 99, pero ya en el 96—97 me anoto en forma voluntaria a concurrir al pabellón de menores de Las Flores, cuando el pabellón de menores dependía del sistema penitenciario y bueno, yo iba tipo a prácticas...Yo ya estaba estudiando, estaba en casi cuarto año. Y he aquí que en el 98 yo me recibo y no conseguía trabajo y en ese lugar yo me había sentido bien y aparte la única terapeuta en ese momento que estaba me propone hacer una pasantía, entonces, bueno, hice una pasantía ad honorem. Estaba trabajando yo ahí cuando se abre el concurso y bueno, de hecho, eran muy pocas las que tenían experiencia en el sistema penal. Y bueno quedé, porque ingresaban si no me acuerdo mal, ingresaban cuatro. Yo tenía el antecedente de estar, de haber conocido y bueno entré. O sea que podríamos decir que fue un interés, fue elegido, un interés genuino que vos tuve de acercarme al espacio penitenciario. De hecho, yo me identificaba mucho con el profesional de menores...pero trabajar en Coronda también te da la experiencia de conocer la población que es la misma quizás, porque la gente que estuvo en algún momento detenida de menores, claro, transcurre muchas veces. Hay pasajes ahí de trayectorias vitales que van de uno a otro” (Profesional, Oficial, +10 años).

También en unos pocos casos aparece en las entrevistadas —especialmente de Cuerpo General— la referencia a la tradición familiar. De este modo, por ejemplo:

“—Mi familia, mi papá era Suboficial e iba a entrar mi hermana, se le ocurrió anotarse porque ya venimos de familia y yo me anoté por las dudas y quedé yo y mi hermana no.

— ¿Y después pudo entrar ella?

—No, igual no era para ella” (General, Suboficial, + 10 años).

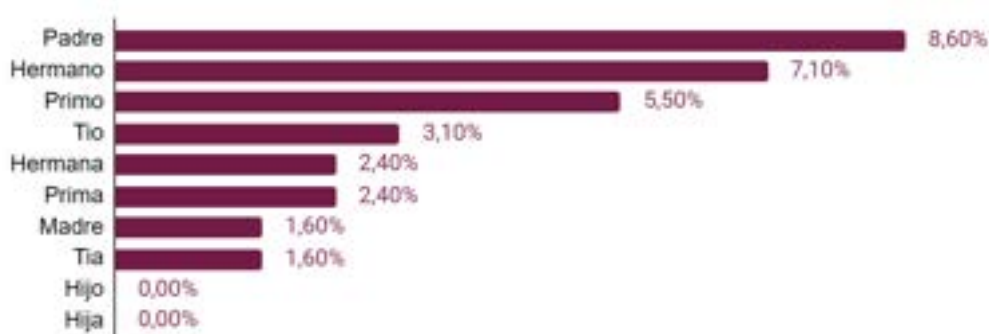
Y en la misma dirección:

“Porque desde chiquita, te comento, mi papá trabaja acá también, está en la parte de dirección de

traslados y objetivos fijos, el grupo comisiones, y yo lo veía él y yo desde chiquita quería ser lo que él era, entonces bueno yo creo que eso como un poco me empujó y aparte como que lo tengo a él de referente, me contó. Así que, bueno, yo creo que por ahí. Imaginaba esta estabilidad económica y teniendo una idea ya de lo que esto era, claro, vamos, me empujó un poquito más”. (General, Suboficial, —10 años)

Precisamente en relación al contexto familiar en el marco del cual se tomó la decisión de ingresar al Servicio Penitenciario, en la encuesta se les consultó a las trabajadoras penitenciarias si al momento de ingresar al SPSF tenían algún pariente cercano que trabajara allí. Poco más de tres de cada diez respondió afirmativamente, predominando la presencia de padres, hermanos y primos, aun cuando la opción en la pregunta sobre las motivaciones para el ingreso de “seguir la tradición familiar” era muchísimo más contenida.

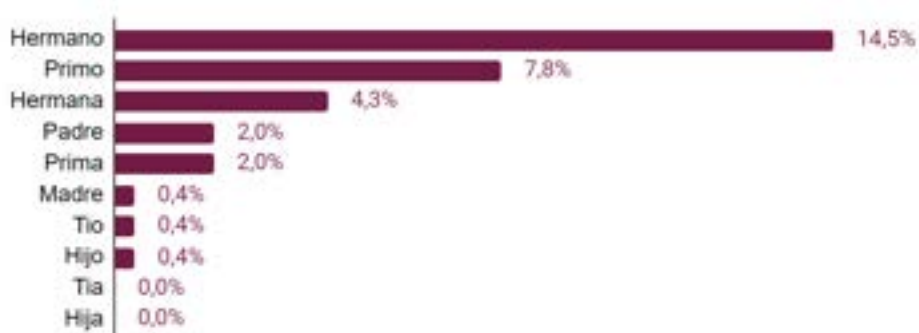
Gráfico 6. Pariente cercano en el Servicio Penitenciario al momento de ingresar



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También se les preguntó en la encuesta si actualmente tienen algún pariente cercano trabajando en el SPSF, para ver en qué medida esa relación del contexto familiar con este tipo de trabajo había cambiado. También tres de cada diez respondieron afirmativamente, predominando la presencia de hermanos, seguidamente primos y, en una medida mucho más contenida, hermanas.

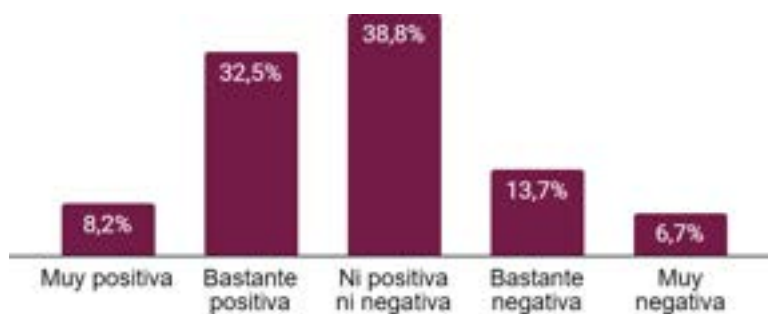
Gráfico 7. Pariente cercano en el Servicio Penitenciario actualmente



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Posteriormente, les fue solicitado que describieran la reacción del entorno familiar ante la decisión de ingresar al SPSF. Cuatro de cada diez respondientes manifestó que la reacción de su entorno familiar fue positiva (“muy positiva” y “bastante positiva”). No obstante, un quinto de las encuestadas manifestó que la reacción fue negativa (“bastante negativa” y “muy negativa”) y cuatro de cada diez escogieron una opción neutra.

Gráfico 8. Opinión del entorno familiar sobre el ingreso al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Una de las entrevistadas de Cuerpo General señalaba con respecto a estas reacciones negativas del entorno familiar:

“A mi mamá no le gustaba mucho, a mi papá nunca me dijo nada, pero a mi mamá no le gustaba hasta el día de hoy, como que siente como un cierto rechazo, pues según ella yo cambié mi forma de ser..., ella siente que soy más ahora como más autoritaria, que soy más gritona, más enojona que antes no era así, que soy más fría, bueno mi hermana también dice lo mismo, que me volví más fría” (General, Oficial, + 10 años).

Otra entrevistada del escalafón Profesional señalaba:

“Cuando ingrese todos me decían: ‘vos estás loca’” (Profesional, Oficial, —10 años).

Y finalmente, una Suboficial relataba:

“Me acuerdo que cuando le conté a mis viejos [la decisión de ingresar al servicio penitenciario] me dijeron que no, que no dejara de estudiar” (General, Suboficial, —10 años)

b. Cupo máximo para el ingreso de mujeres al SPSF y paridad de género

Se les consultó a las encuestadas si cuando ellas ingresaron al servicio penitenciario existía algún cupo máximo que limitara el ingreso de las mujeres. Poco más de la mitad de las encuestadas respondió afirmativamente.

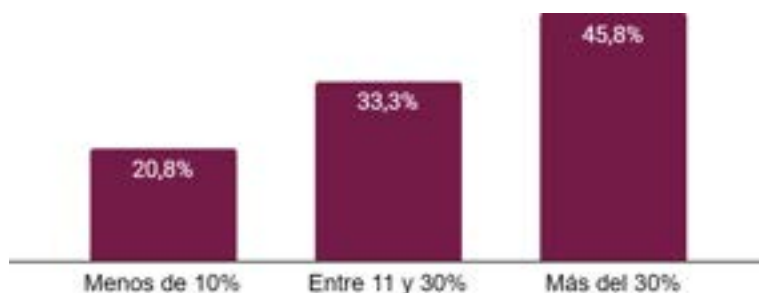
Gráfico 9. Existencia de cupo máximo al momento de ingresar al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A quienes respondieron positivamente, se les pidió que indiquen de cuánto era ese cupo. La mayoría de ellas no recordaba el porcentaje. Entre las que lo recordaban, predominan aquellas que manifestaron que el cupo femenino era de más del 30%, seguidas por quienes recuerdan que era de entre el 11% y el 30%, y las que sostienen que era de menos del 10%.

Gráfico 10. Porcentaje de cupo máximo al momento de ingresar al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se le consultó a las encuestadas si actualmente existe un cupo máximo que limite el ingreso de mujeres al servicio penitenciario. Cerca de cuatro de cada diez respondió afirmativamente, pero más de la mitad dijo no saberlo.

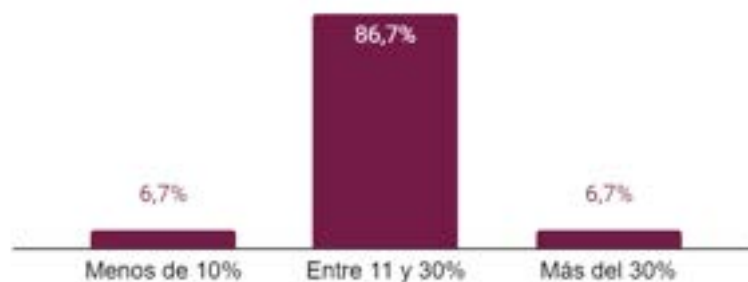
Gráfico 11. Existencia de cupo máximo para el ingreso de mujeres al Servicio Penitenciario actualmente



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A quienes respondieron afirmativamente se les pidió que indicaran de cuánto es ese cupo. La mayor parte de estas respondientes manifestó que el cupo femenino actualmente se ubica entre el 11% y el 30%.

Gráfico 12. Porcentaje de cupo máximo para el ingreso de mujeres al Servicio Penitenciario actualmente



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Luego, se le pidió a las encuestadas que opinaran acerca de esta práctica frecuente de establecer un cupo máximo para el ingreso de mujeres a los servicios penitenciarios. Más de la mitad de las respondientes se manifestaron en desacuerdo (“en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”) con dicha regulación, mientras que casi un cuarto de las encuestadas se manifestó a favor y una proporción un tanto inferior se mostró indecisa.

Gráfico 13. Opiniones acerca de la existencia de cupo máximo para el ingreso de mujeres en los servicios penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, también recabamos opiniones respecto a la existencia del cupo máximo para el ingreso de mujeres al Servicio Penitenciario. En estos diálogos, a diferencia de lo que sucedió en la encuesta, un grupo relativamente minoritario manifestó su desacuerdo con esta práctica tradicional, entre quienes se destacan las voces de las profesionales —que no casualmente, forman parte de un escalafón ya altamente feminizado. En general, subrayan como razón que en la actualidad las mujeres desarrollan tareas en el trabajo penitenciario que antes estaban reservadas exclusivamente para los varones y lo hacen con la misma capacidad. Una profesional apuntaba en este sentido:

“No, porque lo discuto incluso con compañeros, no encuentro un fundamento lógico, racional a por qué no podría haber mujeres en otros puestos que hoy no se dan. Hoy en la mayoría, salvo acá en Unidad 10 que es muy particular, las mujeres están haciendo cosas que hace tres años atrás era muy difícil. Todavía tienen mucha resistencia a que trabajen en lo que es adentro del penal, en un penal masculino, pero yo no veo cuál es el motivo. Dicen no, porque tienen menos fuerza. Depende. Hay hombres que no tienen tanta fuerza tampoco, que son chiquititos y que están a cargo de un pabellón. O sea, me parece que eso va después en las personalidades de cada uno. Entonces no encuentro algún fundamento para decir cupo de mujeres, no. Hoy es difícil todavía creo” (Profesional, Oficial, —10 años).

Otra profesional también señalaba:

“Y en realidad porque me parece que hoy por hoy, las mujeres se pueden desenvolver en diferentes sectores de las unidades y de lo que es el servicio penitenciario. Hemos ganado, como que hasta dentro de seguridad, hemos ganado como que muchos espacios laborales en los que se pueden desempeñar en igual nivel que los hombres, seguridad externa, hay mujeres en lo que son las fuerzas especiales y bueno y también en todo lo que es la parte más profesional, digamos, más de criminología, sanidad, entonces la verdad que no me parece bien que haya un cupo femenino” (Profesional, Oficial, —10 años).

Las voces en este sentido de las trabajadoras de Cuerpo General son más aisladas, pero existen. Por ejemplo,

una Suboficial señalaba:

“No me parece bien que sea menos la cantidad de mujeres que la de varones, no sé si me entendés, porque ahora no es que sólo la mujer trabaja en la unidad de mujer, no. Trabaja en la de mujer y en la de hombre. Y en la de hombre hay grupos de traslados y de requisas que necesitan mujeres” (General, Suboficial, +10 años).

En cambio, muchas de nuestras entrevistadas se manifestaron en un sentido inverso, justificando la existencia del cupo femenino. Entre los argumentos de esta perspectiva aparece la referencia general y simple al hecho de que la mayor parte de las personas privadas de su libertad son varones, dando por descontado que en esos escenarios deben trabajar preponderantemente varones penitenciarios. Por ejemplo, una oficial señalaba:

“Siempre fue regulado así, en cuanto a que la mayor parte de las poblaciones, de las cárceles que tenemos, son poblaciones penales masculinas...todas las unidades penitenciarias que tenemos dentro de la provincia y la mayor parte de los privados de libertad son masculinos, hay una preponderancia a elegir en los ingresos y en los procesos de selección a los masculinos, al hombre, pero solamente por eso” (General, Oficial, +10 años).

A su vez, una Suboficial apuntaba en la misma dirección:

“Siempre es mucho más acotado a las mujeres porque el servicio así lo requiere, son pocas las unidades de mujeres, o sea que hay mucho más delito masculino entonces por lo general nosotros ocupamos trabajos de oficina o en las cárceles de mujeres. Entiendo de que es más limitado por esa razón, no quiere decir de que la provincia diga, tenemos pocas mujeres porque no las necesito, siempre fue así, viste que uno siempre te va a decir siempre fue así, porque se hizo así, entiendo que en la provincia hay poco dinero y siempre hay pocos cupos, no es por una cuestión de género. Es mi visión, mi pensamiento, no es que hay pocas mujeres porque nos están discriminando, siempre fue así, es más...A mí me parece razonable” (General, Suboficial, + 10 años)

También juega en diversas voces la referencia específica a la necesidad del uso de la fuerza física en relación con los varones privados de su libertad como tarea exclusivamente masculina y por ende, la necesidad del cupo femenino para asegurar ese tipo de trabajadores en las prisiones de varones que son más y alojan a más personas. Una oficial apuntaba en este sentido:

“Entiendo que hay tareas que solamente pueden realizar hombres y no es por una cuestión digamos de machismo, sino lisa y llanamente de fuerza. Si bien hay muchas chicas que hoy en día están participando de grupos especiales creo que en ciertas situaciones, en el contacto con internos cuerpo a cuerpo, ahí tiene que participar un hombre. Nos ha pasado en el complejo tratar de reducir a presos trans y no se

puede, y éramos 6 o 7 y no se puede, porque tienen otra fuerza y la persona cuando está alterada es peor. Pero sí, justamente ayer estábamos hablando de eso, que en el último ingreso se tuvo que alterar el pedido inicial de cupos porque justamente con los varones que se anotaron no se alcanzaban los mínimos requeridos y se tuvo que completar con mujeres. O sea, hay ciertas cosas que sí se pueden hacer en igualdad de oportunidades, pero en otras no. En la cuestión de la fuerza” (General, Oficial, +10 años).

En la misma dirección planteaba una Suboficial:

“Porque depende para qué función necesitas gente, porque el hombre nunca va a utilizar la misma fuerza que una mujer con respecto al traslado del interno. Me refiero a trabajar con presos propiamente dichos, todavía no estamos en... Si bien se ha mejorado mucho la calidad del aprendizaje, falta un montón para poder decir que una mujer traslade a un hombre o una mujer trabaje directamente con un hombre interno” (General, Suboficial, +10 años).

Otra oficial planteaba como justificación un argumento tradicional acerca del impacto de los embarazos y las licencias por maternidad en el caso de las trabajadoras penitenciarias como una razón para evitar que se incrementen su ingreso al Servicio Penitenciario:

“...el tema de las mujeres es medio complicado. No comparto que haya que decir, bueno, tienen que entrar 400 mujeres, porque la demanda de servicio a lo mejor es hombre, entonces no estoy de acuerdo...Y las mujeres tienen todo un proceso personal que implica muchos problemas laborales...tiene mucho que ver el tema de, por eso te digo, si entran chicas jóvenes a los tres meses se quedan embarazadas y se recarga a las otras personas porque todas esas chicas ya apenas quedan embarazadas no van más a trabajar. Yo trabajé hasta una semana antes de parir en un penal. Y ahora quedan embarazadas, todas tienen problemas, todas tienen cosas y eso te genera un problema, sí, sí, sí” (General, Oficial, + 10 años).

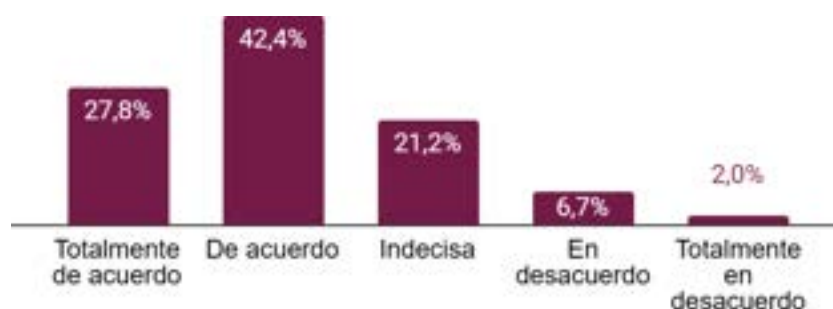
Finalmente, la única profesional entrevistada que justificaba la existencia del cupo femenino señalaba reuniendo varios argumentos precedentes:

“Lo que pasa es que muchas veces tiene que ver con las funciones. Yo estoy en la selección del personal y muchas veces es muy poco, los puestos, o sea, si hablamos de seguridad externa y vos me dirías no tiene: ‘no tiene nada que ver que sea mujer que vaya a ese puesto’. Pero muchas veces es limitante cuando nosotros tenemos, por ejemplo, en el proceso de la mujer que vuelve después del embarazo, de una licencia de maternidad cuando no tenés las comodidades No hay un lugar para sacarte la leche, no hay un lactario ahí en ninguna unidad porque tampoco lo va a ver, porque en su momento lo hicimos como proyecto, yo no sé si fue en el 2016 o 2017 que lo armamos pensando en la cantidad de mujeres

que habían ingresado. Y que tenían que estar mucho tiempo en las garitas y esto del tiempo de bajar cada dos horas o cada una hora a sacarse la leche porque es una cuestión que a las mujeres nos incomoda en ese puesto, no son los ideales para para nosotras o sea, de hecho, nunca creo que nunca nos imaginamos que una mujer fuera a cubrir un puesto de garita en esos momentos que uno decía no siempre tenían que estar los hombres, pero una cuestión de lectura nuestra, más de ser porque era una unidad machista, es una institución súper machista, pero sí, las mujeres que ingresaron fueron las de la promoción 55, casi todas fueron a las garitas de la Unidad 11 y ahí empezaron estos inconvenientes de las jóvenes y empiezan a tener sus hijos, las chicas que menstrúan también, no hay un baño en las garitas, entonces también pensar en eso, o sea, pensar en los puestos y también en esto de que los hombres, te digo, ellos se acomodan, de hecho no tenían baño y nunca nadie hizo reclamo que no tenían baño en las garitas. Y si lo hacían, lo hacían de su manera, pero las mujeres, nosotras no podemos estar en un baño si no tenés baño...Y en general, hay muchos más presos en las prisiones de varones, entonces...” (Profesional, Oficial, +10 años).

Seguidamente, en la encuesta se les solicitó a las trabajadoras penitenciarias que manifiesten su opinión sobre la posibilidad de adoptar el principio de paridad de género para el ingreso al SPSF, tal como se ha instalado en otras instituciones estatales. Siete de cada diez se manifestaron a favor de adoptar el criterio de paridad entre varones y mujeres para ingresar al servicio penitenciario (“totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”). Solamente un número contenido de respondientes, que no alcanza a una de cada diez, se mostró en contra de tal iniciativa (“en desacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”).

Gráfico 14. Opiniones sobre la paridad de género para el ingreso al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, también la mayoría de las trabajadoras penitenciarias se manifestaron a favor de adoptar el principio de paridad de género ante una pregunta específica al respecto —de nuevo, como en el caso de la crítica al cupo femenino, las profesionales se destacan por su respuesta casi unánime en este sentido.

Sin embargo, en muchas de las entrevistadas, la respuesta afirmativa en torno a la adopción del principio de paridad de género para el ingreso en el Servicio Penitenciario, se articula con el reconocimiento de que existen

tareas que sí son exclusivamente masculinas, ligadas específicamente a la custodia, requisita y traslado de varones privados de su libertad. Y por esa vía, algunas de nuestras interlocutoras parecen incurrir en una cierta contradicción al referirse favorablemente a la paridad de género y, al mismo tiempo, encontrar razonable el cupo femenino en el ingreso. Una posición más articulada, diferenciando el ingreso y la asignación de tareas, la plantearon unas pocas voces. Entre ellas, una de las profesionales entrevistadas:

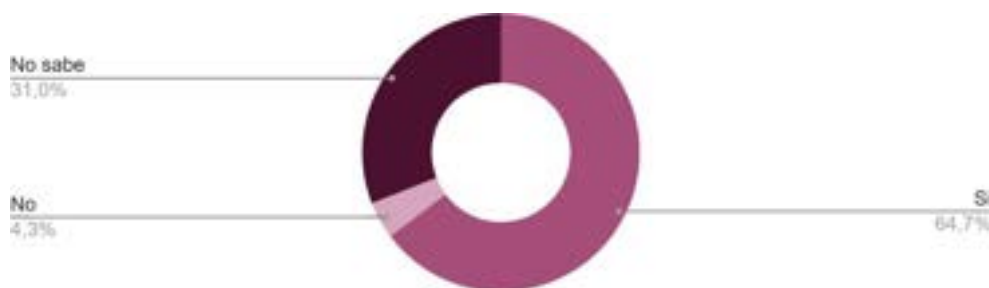
“Sí, creo que debería haber paridad de género. Creo que no debería haber limitaciones. Y creo que después debería haber, quizás, en la asignación de funciones del personal que ingresa, una contemplación específica del género y de las condiciones después personales también de esa persona para asumir algunas funciones...La cuestión de género no debería ser un límite para el ingreso, obviamente. Creo que debería ser una cuestión a tener en cuenta en relación a la asignación del personal” (Profesional, Oficial, +10 años).

c. Opiniones y valoraciones sobre el aumento del personal femenino en el SPSF

En la encuesta se les solicito a las trabajadoras penitenciarias que respondan si consideran que en la actualidad ingresa una mayor proporción de mujeres al servicio penitenciario de lo que lo hacía hace veinte años. Poco más de seis de cada diez trabajadoras penitenciarias respondió afirmativamente. Casi un tercio señaló no saberlo. Quienes respondieron negativamente fueron una ínfima minoría.

Como vimos en la Introducción, si bien es cierto que en valores absolutos se puede haber dado un incremento del número de mujeres penitenciarias en los últimos veinte años en la Provincia de Santa Fe, esto no se ha traducido en un cambio en el porcentaje relativo que representan con respecto a la totalidad del personal del Servicio Penitenciario. Pero en todo caso, esta percepción de las encuestadas puede estar basada en este elemento: en el año 2000 había sólo 357 trabajadoras penitenciarias y en 2022, 781, un crecimiento de más del 100% en términos absolutos.

Gráfico 15. Ingreso actual de más mujeres al SPSF que en el pasado

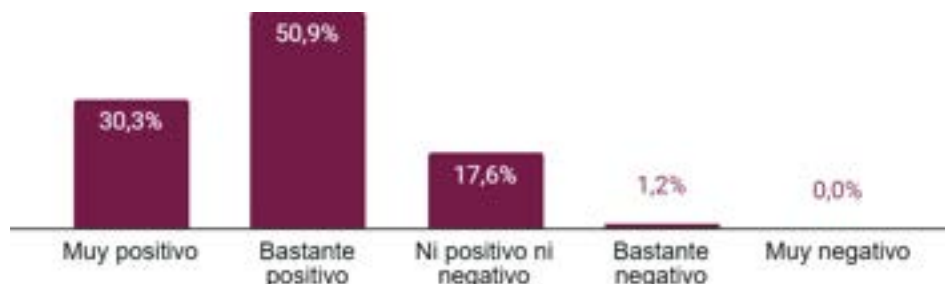


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta, a quienes consideraron que actualmente ingresan más mujeres al SPSF que las que lo hacían

hace veinte años, se les pidió que valoren el aumento del personal femenino en el Servicio Penitenciario. Poco más de ocho de cada diez lo considera positivamente (“muy positivo” y “bastante positivo”). El resto son más bien opiniones neutras.

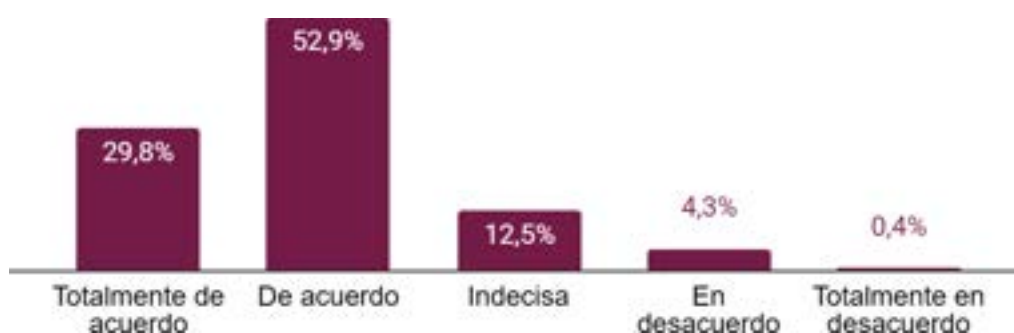
Gráfico 16. Valoraciones sobre el ingreso de mujeres al SPSF en una mayor proporción que en el pasado



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También se le solicitó a las encuestadas que manifiesten su acuerdo o desacuerdo con la idea que se repite frecuentemente en determinados ámbitos de que sería importante aumentar el número de mujeres dentro del servicio penitenciario. Más de ocho de cada diez expresó estar de acuerdo (“totalmente de acuerdo” y “de acuerdo”) con que es importante incorporar más mujeres al servicio penitenciario. Una proporción muy contenida de respondientes se manifestó en desacuerdo (“endesacuerdo” y “totalmente en desacuerdo”).

Gráfico 17. Valoraciones sobre la importancia de aumentar el número de mujeres en el SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad una proporción muy significativa de las trabajadoras penitenciarias comparte la percepción de que ha aumentado el número de mujeres en el Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe. En estos diálogos, se trató de avanzar en la comprensión de las razones que explican este fenómeno para las trabajadoras penitenciarias. En primer lugar, en la mayor parte de los casos aparece la referencia a cuestiones económicas. El trabajo penitenciario ofrece una “salida laboral” en un momento difícil en el mercado de trabajo, que ofrece estabilidad, un salario que puede ser relativamente bajo, pero se encuentra asegurado y

rodeado de otras protecciones laborales — obra social, vacaciones pagas, etc. Interesantemente esta opinión está muy presente entre las Suboficiales. Por ejemplo:

“Económicamente. Económicamente sí, hoy hay mucha demanda de algo estable y algo fijo. Y aparte, ya sabes que con 18 años ya puedes entrar” (General, Suboficial, —10 años).

“También creo que conlleva el tema de la falta de trabajo. No creo que nadie elija por qué sí estar acá adentro, por felicidad” (General, Suboficial, —10 años).

“Lleva también la parte económica, como te volvo a repetir, vos sabés que y bueno, tengo que hablar de esto, que es fijo, que es un trabajo, que es del estado, es provincial” (General, Suboficial, +10 años).

Una profesional que participa activamente en el proceso de ingreso de los trabajadores penitenciarios señalaba coincidentemente al respecto:

“Te digo, en todas las entrevistas que hacemos cuando ingresan, es lo primero que le preguntamos, ‘¿porque ingresas al servicio penitenciario?’. Y tiene que ver, la mayoría te dice lo mismo, estabilidad económica, por la necesidad, porque no hay trabajo y entonces optan por el servicio penitenciario muchas veces sin conocer a dónde están entrando” (Profesional, Oficial, +10 años).

En algunas voces aparece también la existencia de una mayor apertura a las mujeres del Servicio Penitenciario que se plasmaría en el hecho de que las mismas accedan a puestos y tareas que antes les estaban vedadas. Una de las señalaba al respecto:

“Sí, y aparte es como que hay una mirada, vamos modificando y deconstruyendo algunas cuestiones desde una perspectiva de género. Antes, por ejemplo, una mujer en una garita era impensable, es más, cuando se implementó es como que quedamos, no, y dónde van a ir al baño, qué les va a pasar y cómo va a ser, o sea, y se fue todo modificando y adaptando de alguna manera. A que las chicas puedan cumplir con funciones que eran propias de los varones ...eso todavía es como que cuesta un poco, quizás quienes están en el mando todavía les cuesta incorporar esto de que” (Profesional, Oficial, +10 años).

Y otra apuntaba:

“Creo que porque por esta amplitud del tema, de lo que te digo de, por ejemplo, hoy la mayoría de las garitas, salvo acá en unidad 10, se está dando lo de que en las garitas van hombres y mujeres. Como que va cambiando eso. Como el que ingresa va a la garita, no es tan cerrado, porque antes no entraban tantas porque no las podían mandar acá, no podían mandar tantas, entraban poquitas porque necesitaban menos. Hoy como el que ingresa va a la garita seguro y como las mujeres hoy van ahí

también” (Profesional, Oficial, —10 años).

Finalmente, una oficial de Cuerpo general planteaba:

“Para mí porque de a poco se fue dando a otras funciones de las mujeres. Como que antes solamente entraban a la cárcel de mujeres, no a trabajar en el perímetro sino a trabajar dentro del penal. Ahora en cambio se le están dando más funciones, trabajan en el perímetro. Incluso acá en la cárcel de varones” (General, Oficial, +10 años).

En una pocas entrevistadas aparece como justificación del mayor ingreso de las mujeres al Servicio Penitenciario los cambios sociales más amplios e incluso se cuegan algunas referencias a la toma de decisiones políticas y al papel del movimiento de mujeres. De este modo, una Suboficial señalaba:

“Yo no sé si es por el movimiento o porque realmente uno, me pasó en su momento con mi mamá, por ejemplo, mi mamá prefería ir a limpiar casas, también por una cuestión de que quizás no muchas tenían la posibilidad de estudiar. Entonces uno, gracias a Dios, ha podido estudiar y muchas de otras mujeres han podido llegar a otro nivel educativo, entonces se han podido ingresar al servicio y alguna fuerza policial, para lo que debemos tener secundario, mínimo primario en su momento. Así que supongo que es” (General, Suboficial, +10 años).

Otra Suboficial planteaba escuetamente:

“Sí, bueno, como la sociedad va... También decisiones políticas pueden ser también...” (General, Suboficial, —10 años).

Finalmente, una profesional apuntaba:

“Sí, me parece que está bueno y que tiene que ver con... que va de la mano con cierto proceso, digamos, que se viene haciendo socialmente, es también que la institución de a poco y como quizá más lentamente que otros espacios, que otras instituciones va también avanzando en ese sentido, si bien como que falta años luz quizás en relación a otras, pero creo que quizás bueno tiene que ver con eso, con un proceso que la institución también va haciendo y que va más en concordancia con nuestros movimientos actuales” (Profesional, Oficial, +10 años).

Pero en todo caso, estas miradas no se encuentran muy difundidas en las explicaciones de nuestras entrevistadas.

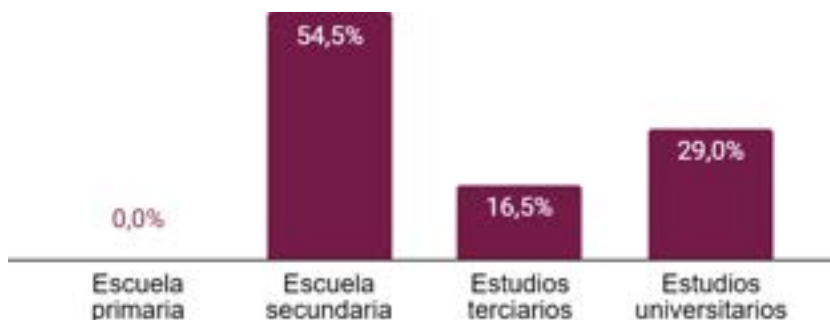
2. Formación

En nuestro trabajo de campo también abordamos los procesos de formación de las trabajadoras penitenciarias, tanto en lo que se refiere a los procesos de capacitación inicial luego del ingreso al Servicio Penitenciario —ligados al Cuerpo General— como a aquellos de capacitación especializada, que abarcan a todo el personal penitenciario y están ligados en la mayor parte de los casos al régimen de ascenso.

a. Nivel educativo de las trabajadoras penitenciarias

En la encuesta las trabajadoras penitenciarias fueron consultadas sobre el máximo nivel alcanzado. Encontramos que poco más de la mitad de las respondientes manifestó haber llegado el nivel educativo secundario. Por su parte, un tercio de las encuestadas ha alcanzado el nivel educativo universitario y casi dos de cada diez respondió haber alcanzado el nivel educativo terciario.

Gráfico 18. Máximo nivel educativo alcanzado



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A las encuestadas que respondieron haber alcanzado el nivel educativo secundario, se les consultó si se encontraban desarrollando actualmente estudios terciarios o universitarios. La mayor parte de ellas respondió negativamente. Sin embargo, poco más de una de cada diez manifestó estar desarrollando estudios terciarios o universitarios.

Gráfico 19. Desarrollo actual de estudios terciarios o universitario



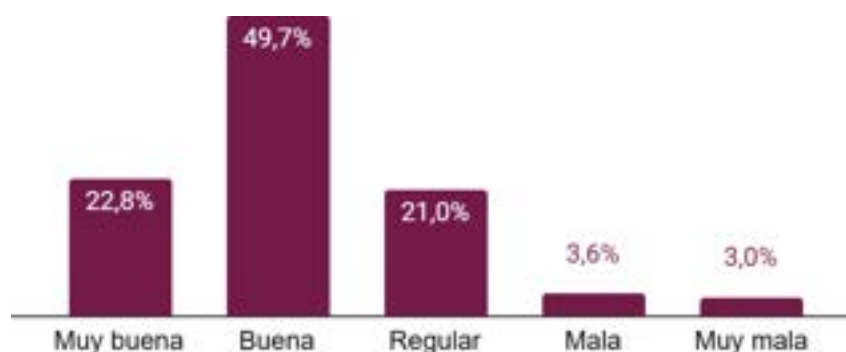
Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Entre los títulos terciarios y/o universitarios obtenidos por las encuestadas, se destacan Licenciatura en Psicología (18,8%), Tecnicatura Superior/Licenciatura en Enfermería (16,2%), Licenciatura en Trabajo Social (14,5%), y Licenciatura en Terapia Ocupacional (9,4%).

b. Formación penitencia básica

En la encuesta, seguidamente, se les solicitó a las trabajadoras que pertenecen al escalafón “Cuerpo General” y que recibieron su formación penitenciaria básica en el SPSF que hagan una evaluación de la misma. Poco más de siete de cada diez la evaluaron positivamente (“muy buena” y “buena”), mientras que una proporción muy contenida de ellas lo hizo negativamente (“mala” y “muy mala”).

Gráfico 20. Evaluación de la formación penitenciaria básica



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, también recabamos opiniones respecto a la formación penitenciaria básica. Se les pidió que evaluaran ese proceso formativo en función de las tareas que luego comenzaron a

desempeñar en el SPSF. En estos diálogos, a diferencia de lo que sucedió en la encuesta, el volumen de evaluaciones positivas y negativas no es muy diferente entre sí —aunque igualmente se mantiene la tendencia a un mayor volumen de miradas positivas—.

En líneas generales, entre las oficiales de mayor antigüedad prima una evaluación positiva acerca de la formación básica recibida que enfatiza aspectos ligados a lo que podría entenderse como normas de mando y obediencia. Por ejemplo:

“La parte de instrucción, donde están los jefes que te tienen el trote, que vayas, que agarras mal el arma, que te vestís mal, que esto, que no tenés los borcegos atados, que no los tenés embetunados, que te vivían cagando a pedo y te hacían hacer, bueno, la gorra la tenés mal, haces flexiones, es como que te va modificando y forjando distintas cuestiones de tu personalidad. Yo no lo veo mal a eso, porque se dejó de hacer y vos ves la diferencia que hay, de la gente que ha tenido esa formación a la gente de hoy, que es más “a mí no me mires así porque yo te denuncio”. Y también sucede en el cotidiano de estar, de decir yo te doy una orden y vos me venís a cuestionar, ¿Y por qué? Pasa es que lamentablemente somos una institución muy verticalista y nos regimos por eso, por jerarquía, por órdenes, por todo y es como que se fue perdiendo un poco. Algunas cosas han cambiado para bien y otras como que no.” (General, Oficial, +10 años).

En la misma dirección, otra oficial con más de diez años de antigüedad en el servicio penitenciario:

“Pienso que debería volver a ser así, porque había mucho respeto al superior, a la institución, a todo. Era muy estricto, muy régimen militar. O sea, somos una fuerza de seguridad. Y hoy en día, que tuve una gran pelea yo con un director de la escuela, en un momento que los dejaban con celulares, con zapatillas, y no es así, porque después todo eso repercute en las cárceles. Y no es lo mismo la presencia. Cuando vos estás bien uniformado, que generas lo que nosotros tenemos que generar, (...) o sea estamos para poner orden dentro de un lugar donde es complicado. (...) realmente creo que debería ser mucho más militar, más hacer caso, saber que es una institución verticalista y las órdenes hay que cumplirlas mientras no se vayan en contra de nada.” (General, Oficial, +10 años).

No obstante, estas miradas no son homogéneas entre las oficiales. En tal sentido, una oficial con menos de 10 años de antigüedad también se manifestaba respecto a la militarización de la formación penitenciaria básica:

“—Es un régimen militar, o sea, tenemos una ley orgánica hecha desde tiempos militares, entonces de acuerdo a la gestión que esté, las cabezas que tienen y cómo ellos quieran llevar, o quizás ordenamientos superiores, porque esto es muy verticalista. En ese momento, bueno, los lineamientos eran eso y como que yo no entraba en los cánones que exigían. Había subido mucho de peso, no podía rendir los [test de] Cooper que había, no corría, había que correr 15 cuadras por mañana y te hacía una y me quedaba sin aire y psicológicamente eso también te mata.

— Y después, en el trabajo cotidiano, esa condición física óptima, ¿te sirve o no?

—Está bien tenerlo como salud, como estilo de vida, porque es un trabajo que te lleva mucho al sedentarismo, es verdad. Entonces, que quieran inculcarte eso desde las bases está bueno, pero no a ese extremo. Es como que en la cárcel no se corre. Es más, tenemos visita que por ahí se largó a llover y quiere correr, “señor no se corre”, “¿por qué?”, “porque se corre cuando hay algún procedimiento, hay una alarma sino no se corre”. (...) y es contradictorio porque ahí vivís corriendo, o sea todo lo que haces, lo haces corriendo, o sea, si vas de una oficina a otra, si yo tengo que ir allá, tengo que bajar corriendo, todo se hace corriendo en el curso, es un régimen militar, por eso te digo están para algunas cosas obsoletos, para otras cosas tienen sus ítems buenos. Es como que hay que reorganizarlo, por eso hay también proyectos de que se modifique.” (General, Oficial, —10 años)

Por su parte, las evaluaciones negativas sobre la formación penitenciaria básica se aglutinan mayormente entre las Suboficiales. El argumento más saliente es que la formación recibida tiene poca aplicación en la práctica laboral posterior. Por ejemplo:

“—¿Y cómo evaluaste esa formación básica que tuviste? ¿Crees que fue adecuada en relación con las tareas que te tocaron desempeñar después?

—Un poco sí, un poco no, y ahora te cuento por qué. Si bien a nosotros estuvimos con varones, éramos 33 mujeres, 100 varones en mi curso, la formación se adecuó mucho en los varones, o sea, al ser más grande.

—¿Por qué? ¿Qué diferencia tiene la cárcel de mujeres?

—Que no tiene pabellón individual, tiene pabellón colectivo, entonces al tener pabellón colectivo no se trabaja de la misma manera que se trabaja en la cárcel de hombre, o sea, por ahí, por esas cosas.” (General, Suboficial, —10 años).

En esta misma dirección, otra Suboficial con menos de diez años de antigüedad afirmaba lo siguiente:

“No nos prepararon adecuadamente para el ambiente de trabajo, especialmente en las cárceles de mujeres. Los instructores que tuvimos trabajaban en una prisión masculina, lo que era muy diferente a la unidad de mujeres.” (General, Suboficial, —10 años).

Finalmente, en nuestros diálogos con las entrevistadas, muchas esgrimieron el argumento de que el trabajo se aprende con la práctica, “una vez que entras a una cárcel”. Expresiones como estas buscaban fundamentar evaluaciones tanto positivas como negativas en torno a la formación penitenciaria básica. De esta forma, una Suboficial que tendía a evaluar negativamente la formación básica nos decía:

“Todas las expectativas tenía, porque uno cuando estudias querés ponerlas en práctica, pero cuando ingresas a las unidades ves que es totalmente diferente y cada unidad se maneja diferente. Entonces,

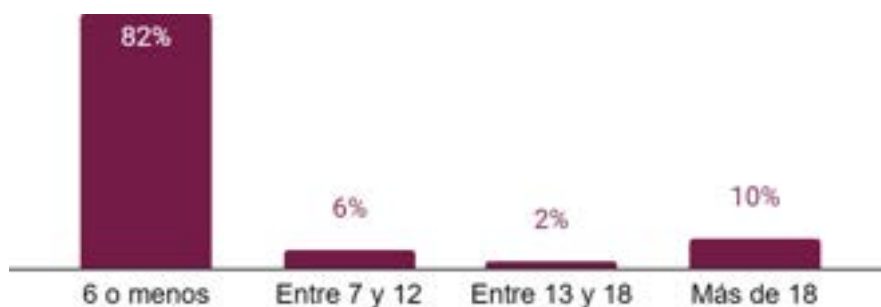
en las prácticas o en el trabajo diario, vas viendo la realidad que una estudia y todo lo teórico lo quiere poner en práctica, pero que a veces en la realidad no se puede poner en práctica tal cual como dice la teoría.” (General, Suboficial, +10 años).

Por su parte, otra Suboficial, con una mirada más bien positiva sobre su formación penitenciaria básica, explicaba:

“Sí, pero no. Porque hasta que vos no lo vivís... Yo no sabía lo que era una cárcel. Pero nada. Ni cerca. Y hasta que no lo vivís, no entrás, no las ves... Vos imaginás algo que es totalmente diferente en lo edilicio y en las presas... Porque es muy diferente. Pero sirven algunas cosas, experiencias que nos han contado, cosas que hemos hecho. Pero la mente más que nada te juega. Te juega la mente. El tener que tratarlas bien sabiendo que mató al hijo, por ejemplo. Yo los primeros días me iba llorando en mi casa, por ejemplo. Y después bueno.” (General, Suboficial, —10 años)

Por otro lado, en la encuesta se trató de recabar información sobre la duración de la formación penitenciaria básica recibida. Ocho de cada diez manifestaron que duró seis meses o menos, mientras que una de cada diez recibió una formación básica de más de dieciocho meses. Esto está claramente vinculado al hecho de ser suboficiales u oficiales.

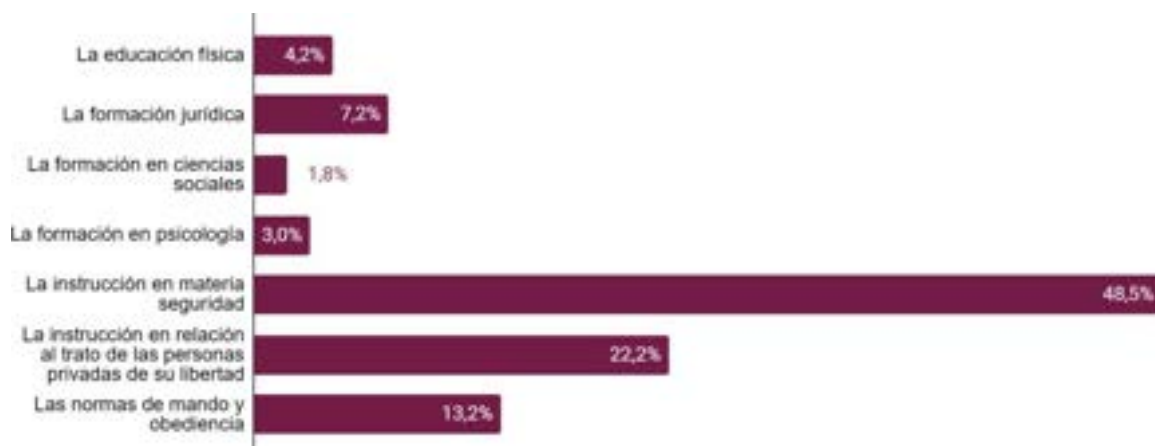
Gráfico 21. Duración de la formación penitenciaria básica



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También en la encuesta se le solicitó a las trabajadoras que indicaran qué aspectos de su formación básica les resultó más relevante para su desempeño laboral posterior en el Servicio Penitenciario. Cerca de la mitad destacó “la instrucción en materia de seguridad”, poco más de dos de cada diez seleccionó “la instrucción en relación al trato de las personas privadas de libertad”, y poco más de una de cada diez subrayó “las normas de mando y obediencia”.

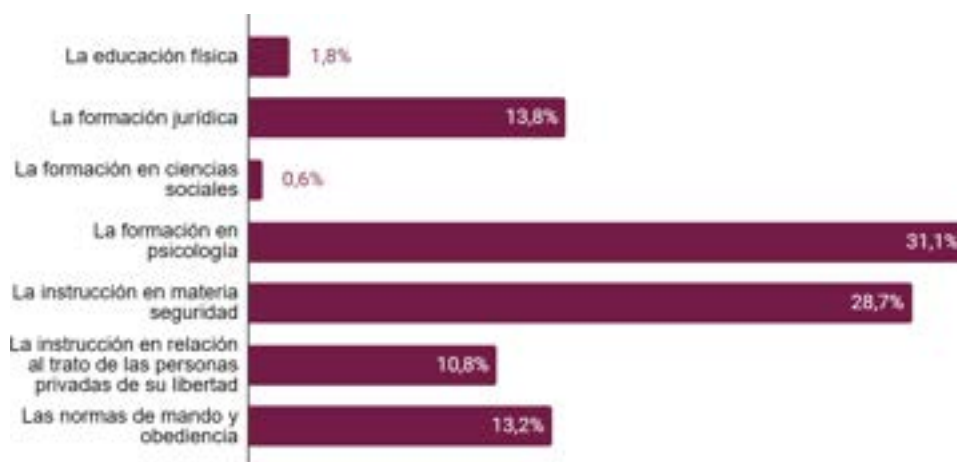
Gráfico 22. Aspectos de la formación penitenciaria básica más relevantes para el desempeño laboral posterior



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A su vez, en la encuesta se indaga sobre los aspectos de la formación penitenciaria básica que, al entender de las trabajadoras, deben ser mejorados de manera prioritaria. Las respondientes optaron mayormente por “la formación en psicología” (31,1%), y “la instrucción en materia de seguridad” (28,7%). En una proporción bastante más contenida, las mujeres encuestadas destacaron “la formación jurídica” (13,8%), “las normas de mando y obediencia” (13,2%) y “la instrucción en relación al trato de las personas privadas de libertad”(10,8%).

Gráfico 23. Aspectos de la formación penitenciaria básica que deben ser prioritariamente mejorado



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad también se les consultó a las trabajadoras penitenciarias qué aspectos de la formación penitenciaria básica deberían ser mejorados. En general, las entrevistadas expresaron la necesidad de contar con una mayor y mejor formación práctica respecto a las múltiples expresiones que puede tener el trabajo penitenciario. En tal sentido, una entrevistada nos decía:

“La formación inicial, mira, estaría buenísimo que este año, el año que viene, ya estamos finalizando el año, que las chicas, no importa el destino que les toque, si les toca unidad de hombres, pero que todas vayan a conocer tanto la unidad de mujeres tanto de acá como la del sur, porque no es la misma dinámica del trabajo. Que se les muestre bien las 24 horas como son, que se les muestre bien el horario que tienen las internas, que se les muestre dónde van a ir a trabajar ellas, porque yo veo que cada vez se anotan más chicas. O sea, más chicas en el sentido que con 18 años ya vos podés anotarte, y ¿qué pasa? Se chocan con una realidad que no vas a estar con chicos de jardín de infantes ni con nenas de primaria...Entonces para que vean la realidad y conozcan, pero conozcan adentro, conozcan afuera, en la cárcel del sur, que conozcan adentro, que conozcan afuera, que conozcan las garitas, que conozcan cómo es la rutina diaria del trabajo de las 24 horas, los sectores..., que un día lo lleven al grupo requisita para ver cómo es, que vean cómo se ingresan los pabellones, cómo se hacen las requisitas...cómo se requisita una visita, cómo se requisita un interno, qué es lo que le tenés que pedir a la madre del menor, “sáquenle la zapatilla, levantenle la remerita sáquenle el pantalón, el pañal muestrame”. Es muchísimo, que no vayan así, que tengan una noción, que les enseñen, que les muestren.” (General, Suboficial, +10 años)

En un sentido similar, otra entrevistada expresaba:

“(…) aplicar alguna manera de que el empleado sepa a lo que viene, de explicar absolutamente a qué viene, porque cuando ingresan ya en la escuela empiezan a sacar artículos, cuando vienen acá ya vienen algunos con fichas desde la escuela y esa persona no te sirve para cubrir 24 horas.” (General, Suboficial, +10 años).

En un sentido semejante, otras entrevistadas se expresaron acerca de la necesidad de fortalecer la formación práctica:

“Para mí tendría que ser mínimo el tema de la teoría, como una plataforma inicial, y después que sea mucha práctica (...) me parece que es más importante dar un pantallazo sobre la reglamentación y después que sea mucha práctica apoyada en alguna cuestión virtual para poder darle sentido, eso es lo que falta. Es como cualquier profesión que uno dice, bueno, busco en internet. No, acá falta cómo uno le da sentido con la práctica del trabajo diario a la reglamentación.” (General, Oficial, +10 años).

“Lo que pasa es que hay mucha teoría y te falta más práctica. De cómo funciona. Porque debería ser desde el primer día que vos ya sabés qué te va a pasar, porque si no vos te recibís y capaz a los dos meses te agarra un brote, una crisis disociativa y te agarra un brote psicótico y no querés trabajar más y empecés a sacar carpetas, porque vos no sabés con la realidad que te va a chocar.” (General, Oficial, +10 años).

En la encuesta también se les preguntó a estas trabajadoras penitenciarias sobre si durante su formación básica habían tenido docentes mujeres. Sólo un porcentaje muy contenido respondió negativamente. Sin embargo, entre las respuestas afirmativas predominó la opción “sí, pocas”, escogida por casi siete de cada diez encuestadas.

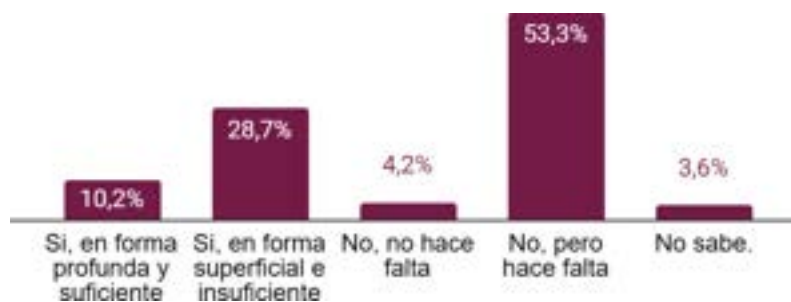
Gráfico 24. Docentes mujeres durante la formación penitenciaria básica



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por otro lado, en la encuesta se les consultó a las trabajadoras si durante la etapa de formación penitenciaria básica se abordó el tema del rol de las mujeres en el Servicio Penitenciario y sus problemáticas particulares. Cerca de seis de cada diez respondieron negativamente. Por su parte, casi tres de cada diez consideraron que, si bien sí se abordó ese contenido, se lo hizo de manera “superficial e insuficiente”. Cabe señalar, finalmente, que poco más de la mitad de las trabajadoras consideró que “hace falta” abordar dicho contenido.

Gráfico 25. Abordaje del rol de las mujeres y sus problemas en el servicio penitenciario durante la formación penitenciaria básica



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad retomamos esta misma temática. Se les preguntó a las trabajadoras si durante su formación penitenciaria básica habían trabajado temas específicos vinculados al rol y a las problemáticas de las mujeres dentro del Servicio Penitenciario. Las respuestas fueron mayormente coincidentes con los resultados de la encuesta, es decir, en su mayoría respondieron negativamente, pero alegando la

necesidad de incorporar este tipo de contenido a la formación. Sin embargo, es de destacar que el mayor volumen de respuestas afirmativas se agrupó entre las Suboficiales con menos de diez años de antigüedad. Esto podría pensarse como coincidente con la difusión de un vocabulario ligado a la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el diseño e implementación de las políticas públicas, lo que incluiría también los procesos de formación y capacitación de las/os trabajadoras/as penitenciarias/os. Seguidamente, presentaremos algunos fragmentos de las entrevistas que ilustran las opiniones al respecto. En los siguientes extractos, las entrevistadas expresan que no han tenido este tipo de contenido durante su formación básica, pero destacan la importancia y la necesidad de incorporarlo.

“Sí, sí, el rol, más que nada de la mujer, que le cuenten cuál es el rol en sí. En el 2020, que estaban haciendo un curso los oficiales de la última promoción, nos llevaron a mí y a Gisela a que contáramos nuestra experiencia como mujer. Pero es como que no le daban bola los mismos cadetes, algunos sí, otros no, que le presten más atención. Pero es como que siempre queda más relegado el trabajo tuyo en una cárcel con 60 presas, al trabajo de uno con 1300 presos. Pero son distintas problemáticas y es lo que no entienden, que ellos como hombres acá no podrían estar. Más allá de que se puedan aburrir o no, pero cuestiones con menores y todo eso que no las sabrían manejar, y de procedimientos tampoco.” (General, Oficial, +10 años).

“Sí, sí, sí, sí. Es más, yo creo que está bien y que deberían, deberíamos como mujeres, como compañeras, que somos pocas, que nos escuchen más o plantear cosas que muchas compañeras no quieren hablar, que se visibilicen, que lleguen a oídos del ministerio, de la dirección general, cosas particulares obviamente de cada una, pero ya sea laboral o personal, que la tengan en cuenta.” (General, Suboficial, +10 años).

Por su parte, quienes manifestaron haber abordado este tipo de contenido durante la formación básica sugieren, al mismo tiempo, que lo hicieron de manera superficial o que podría haberse profundizado más.

—El rol sí. Y las problemáticas también, pero no tan detalladas, no tan expuestas. No te van a decir vos pedís amamantamiento y no te dan, o te lo dan si hay personal, vos pedís acercamiento porque estás embarazada y no te lo dan, o te hacen esperar ... Esas cosas no las dicen. (se ríe) No se cuentan (se ríe)

—¿Pero te contaban que existían ese tipo de licencias?

— Sí, esas cosas sí. Lo malo no nos contaban (se ríe)

— ¿Y vos creés que estaría bien que se cuente, que se hable sobre eso?

— Sí. Sí.” (General, Suboficial, —10 años)

—Un poco y nada [se abordó especialmente el rol de las mujeres en el servicio penitenciario y sus problemáticas particulares]

—¿Y consideras que estaría bien hacerlo?

—Sí, tienen que salir con una idea a donde van a ir a trabajar. Por ejemplo, chicas nuevas que conocían a dos, que todavía no les ha tocado estar en una cárcel de mujeres, tenés que prepararte. No es fácil trabajar con presas. El diálogo, cómo tratarlas... Está bueno, para iniciar todo deberíamos arrancar en vigilancia. porque es como la base para tener el conocimiento de todo, conocerla, el diálogo, saber cuándo hay problemas”. (General, Suboficial, —10 años).

“No, que recuerde... pero sí, tuvimos una clase, un par de clases, con las chicas de violencia de género que por ahí nos ponían mucho en contexto también con esas cosas. Por ahí se armaba un revuelo porque hay mucha gente que la verdad tiene un pensamiento medio raro de todo el feminismo, entonces empezaban a hablar y las chicas estaban como ¿qué les voy a decir? Pero bueno, tienen razón, es difícil tratarlo en un ambiente tan, no sé, retrógrado. Entiendo la postura de las que están acá, porque el servicio en sí siempre fue machismo y, pero bueno, por ahí hay que abrir un poquito la cabecita y plantearse esas cosas.” (General, Suboficial, —10 años).

Por otra parte, en la encuesta se les preguntó a las mismas trabajadoras penitenciarias si durante la formación penitenciaria básica se promovió la igualdad entre los varones y las mujeres en el servicio penitenciario. Cerca de la mitad de las respondientes optaron por una respuesta negativa, aunque una proporción casi semejante optó por la positiva.

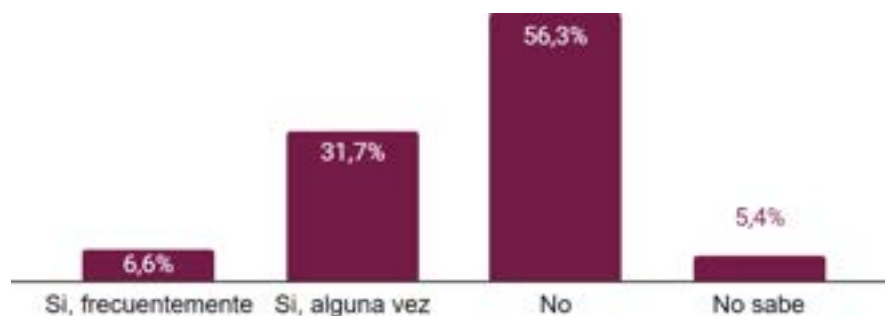
Gráfico 26. Promoción de la igualdad de los varones y las mujeres durante la formación penitenciaria básica



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta también fueron consultadas las trabajadoras sobre si experimentaron situaciones de discriminación durante la formación penitenciaria básica respecto de sus compañeros varones por el hecho de ser mujeres. Cerca de cuatro de cada diez respondió afirmativamente (“sí, frecuentemente” y “sí, alguna vez”), pero más de la mitad lo hizo negativamente.

Gráfico 27. Discriminación por ser mujer durante el proceso de su formación penitenciaria básica



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, consultadas sobre el problema de la discriminación durante el proceso de formación penitenciaria básica, las trabajadoras respondieron de manera similar a la encuesta. La mayor parte de ellas afirma no haber experimentado situaciones de discriminación durante el periodo formativo, mientras que un número más bien contenido respondió positivamente. Seguidamente, mostraremos algunos extractos de las entrevistas en donde se ilustran esas experiencias.

—¿Te parece que había situaciones de discriminación en la formación hacia las mujeres? Como comentarios del tipo "ustedes no sirven para esto" o "esto no lo pueden hacer las mujeres"

—Sí, esos comentarios machistas existían. A mí no me afectan, pero sé que hay otras personas a quienes sí les afectaban.

—¿Y los comentarios machistas eran algo común que se escuchaba en todas partes?

—En todas partes, así es." (General, Suboficial, —10 años).

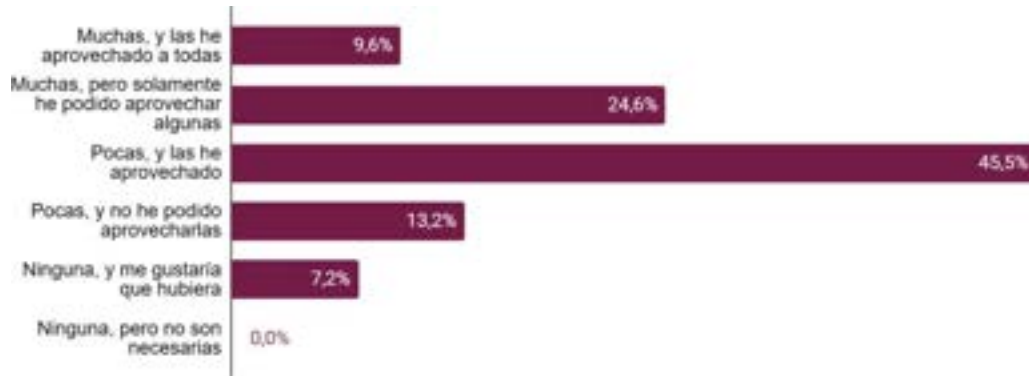
"Por discriminación, casi no, creo que no [pero] siempre estuvo eso de tratarnos más de blandas, a nosotros digamos." (General, Suboficial, —10 años).

c. Formación penitenciaria especializada

En la encuesta se les preguntó a las trabajadoras penitenciarias —en el caso de las mujeres penitenciarias de Cuerpo General, después de concluida su formación básica— si habían tenido la posibilidad de continuar capacitándose para el trabajo penitenciario. Cerca de seis de cada diez consideraron que tuvieron pocas posibilidades para continuar capacitándose, mientras que poco más de tres de cada diez afirmaron haber tenido muchas posibilidades para hacerlo. Una proporción marcadamente más contenida manifestó no haber tenido ninguna posibilidad de continuar capacitándose y que les gustaría poder hacerlo.

Por su parte, casi ocho de cada diez de las encuestadas respondieron que han podido aprovechar todas o algunas de las posibilidades de continuar capacitándose, independientemente de si éstas fueron muchas o pocas.

Gráfico 28. Posibilidad de continuar con la capacitación para el trabajo penitenciario después de terminar su formación penitenciaria básica



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta también se les solicitó a las trabajadoras que especificaran si durante la formación penitenciaria especializada habían tenido docentes mujeres. Cerca de un quinto de las trabajadoras respondió negativamente. Por su parte, entre las respuestas afirmativas predominó la opción “sí, pocas” en donde poco más de seis de cada diez se manifestaron en esa dirección.

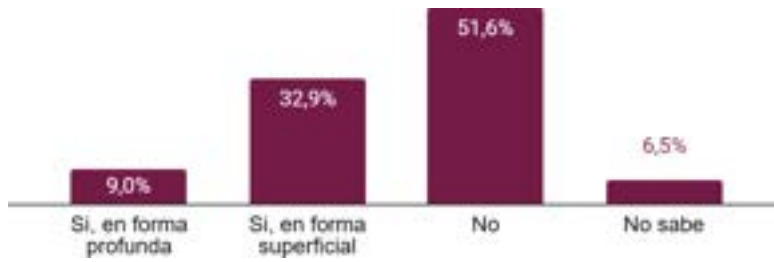
Gráfico 29. Docentes mujeres en el marco de la formación penitenciaria especializada



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta, seguidamente, se les consultó a las trabajadoras si durante la formación penitenciaria especializada se abordó el tema del rol de las mujeres en el servicio penitenciario y sus problemáticas particulares. Poco más de la mitad de las trabajadoras penitenciarias respondieron negativamente. Por su parte, poco más de un tercio de las respondientes consideraron que, si bien sí se abordó ese contenido, se lo hizo de manera “superficial”.

Gráfico 30. Abordaje del rol de las mujeres y sus problemas en el servicio penitenciario durante la formación penitenciaria especializada



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También en la encuesta se les preguntó a las trabajadoras penitenciarias si durante la formación penitenciaria especializada se promovió la igualdad entre los varones y las mujeres en el servicio penitenciario. Cerca de la mitad de las respondientes optaron por una respuesta negativa. Y poco más de un tercio eligieron responder positivamente.

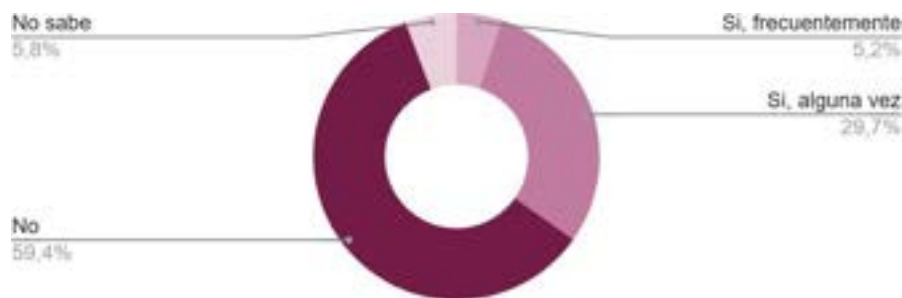
Gráfico 31. Promoción de la igualdad de los varones y las mujeres en el Servicio Penitenciario durante la formación penitenciaria especializada



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A su vez, en la encuesta las trabajadoras fueron también consultadas sobre situaciones de discriminación durante la formación penitenciaria especializada respecto de sus compañeros varones por el hecho de ser mujeres. Poco más de un tercio de las encuestadas respondió afirmativamente (“sí, frecuentemente” y “sí, alguna vez”), pero casi seis de cada diez lo hicieron negativamente.

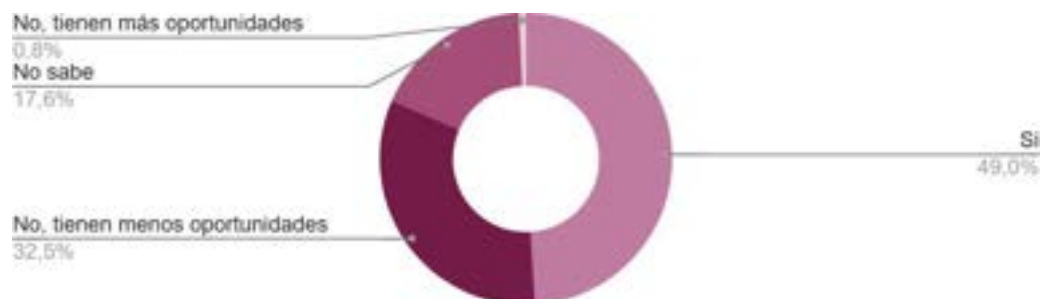
Gráfico 32. Discriminación por ser mujer durante el proceso de su formación penitenciaria especializada



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Más allá de su pertenencia o no al escalafón “cuerpo general”, las trabajadoras penitenciarias fueron consultadas en la encuesta sobre la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres dentro del Servicio Penitenciario para el acceso a la formación penitenciaria especializada. Cerca de la mitad de las encuestadas respondió afirmativamente. No obstante, es de destacar que poco más de un tercio de las trabajadoras penitenciarias manifestó que las mujeres “tienen menos oportunidades” que los varones para acceder a la formación penitenciaria especializada.

Gráfico 33. Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para la formación penitenciaria especializada que los varones penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad se les consultó a las trabajadoras si consideraban que existía igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para acceder a la formación penitenciaria especializada o para el ascenso. En su mayoría, las entrevistadas manifestaron que, en términos formales, existe igualdad de oportunidades entre empleados penitenciarios de ambos sexos. Sin embargo, algunas de ellas manifestaron que no existe prácticamente esa igualdad a la hora de otorgar el ascenso o asignarlos en una función jerarquizada. En tales casos, sugieren, los empleados varones siguen teniendo mayores oportunidades que las mujeres. En esta dirección, una entrevistada perteneciente al escalafón profesional explica:

“—No, o sea, vos podés ascender, podés realizar las capacitaciones estando apta para el ascenso, (...) también tenés que no tener demasiados artículos, a nivel de los artículos médicos, de salud. Hay casos de varias compañeras mujeres que, habiendo tenido licencias por maternidad, por embarazo, o a veces

enfermedad de los hijos, suman muchos artículos y no pueden después llegar al ascenso cuando les toca, o sea, ya ahí hay una disparidad que nos pasa a las mujeres, ¿no?” (Profesional, Oficial, +10 años)

En el mismo sentido, otras entrevistada pertenecientes al Cuerpo General expresan:

“Abren las inscripciones y vos podés inscribirte. Está medio complicado el tema de que te den la función después. Si bien viene un avance grandísimo a lo que era antes de lo que es como estamos ahora, es grandísimo el avance de cómo están abriendo puertas para nosotras.” (General, Oficial, —10 años).

“Sí, está la igualdad. El tema es para todo está igual. El tema es quién te elige para el ascenso.” (General, Suboficial, —10 años).

Por último, en la encuesta se les pidió a todas las trabajadoras penitenciarias encuestadas que definieran a donde consideran que se adquieren los conocimientos más útiles para el desarrollo de su trabajo penitenciario. Poco más de cuatro cuartos de las encuestadas manifestó que los conocimientos más útiles se adquieren, justamente, “en el trabajo diario, con otros trabajadores penitenciarios”. En este sentido, hay una clara marginación en la consideración de las trabajadoras penitenciarias de la utilidad de los procesos formativos, tanto iniciales como especializados, en relación con el desempeño del trabajo penitenciario.

Gráfico 34. Adquisición de los conocimientos más útiles para el desarrollo de su trabajo penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

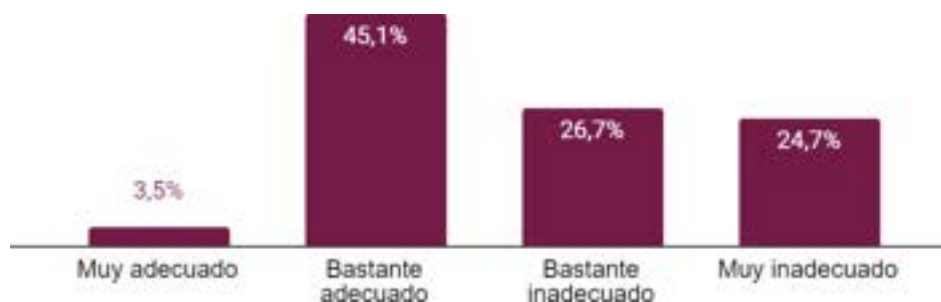
3. Carrera

En nuestro trabajo de campo se abordó específicamente las experiencias, opiniones y representaciones de las trabajadoras sobre la carrera penitenciaria.

a. Promociones y ascensos

En la encuesta se les pidió a las trabajadoras que valoraran el sistema de ascensos y promociones que actualmente existe en el SPSF. De la totalidad de trabajadoras penitenciarias, cerca de la mitad realizó una valoración positiva del sistema (“Muy adecuado” y “Bastante adecuado”). Sin embargo, una proporción ligeramente mayor valoró el sistema de promociones y ascensos negativamente (“bastante inadecuado” y “muy inadecuado”).

Gráfico 35. Valoración del sistema de promociones y ascensos.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

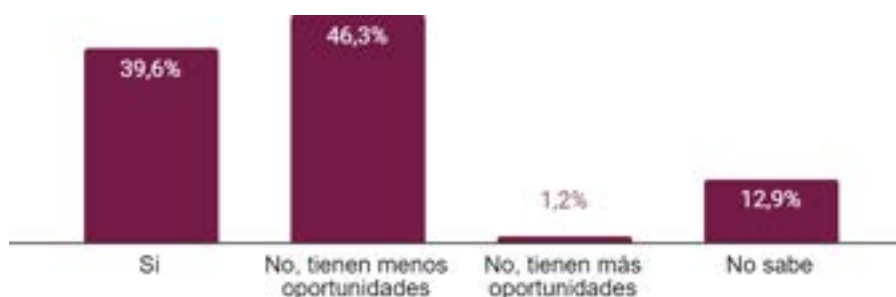
En las entrevistas en profundidad, las trabajadoras penitenciarias tuvieron la oportunidad de exponer los argumentos que apuntalan tales valoraciones. En líneas generales, quienes valoran el sistema de promociones y ascenso negativamente enfatizan la presencia de una marcada discrecionalidad en las juntas o comisiones evaluadoras. En tal sentido, una serie de extractos ilustran estas explicaciones:

“Y porque muchas veces es la cara del cliente. Entonces depende de la cara del cliente y no es así. Vos tenés que evaluar un montón de cosas. Vos tenés que evaluar quién está trabajando, ¡para mi he!. Yo participaba en la junta de calificación el año pasado y yo le dije mi postura: no es lo mismo que vos estés siete u ocho años sentado en una oficina, y que yo te ponga vos primero en el orden de mérito en tu promoción, cuando hay gente que está trabajando hace 20 años con los presos o que está en una garita, que se pasa todo el frío, el calor, el cansancio, cuidar los hospitales, en contacto directo con el interno que te agrade todo el tiempo, no es lo mismo.” (General, Oficial, +10 años).

“Que vean toda tu carrera. Entonces yo creo que se regalan, y no me da pudor decirlo, se regalan ascensos, se regalan jerarquía a oficiales y a Suboficiales, a veces por no hacer nada, por el solo hecho de estar en una oficina tras una computadora. Y la gente que realmente está, te estoy hablando en general, hombres y mujeres, 24 horas en el turno, en el frío, en el calor, en la garita, en la unidad, que entra, que se expone y encuentra o hace algo bien, no le dan nada, no le recompensan, no le dan una felicitación, no le dan un ascenso. Entonces creo que hay momentos del año y partes de personas y de compañeros que le regalan esos ascensos por no hacer nada, porque quieren saltarse los años la jerarquía y según la persona que esté en ese momento de político o a cargo del área de la Dirección General se lo dan o no. Así que eso es lo que yo pienso al respecto.” (General, Suboficial, +10 años).

En la encuesta se les solicitó también a las mujeres penitenciarias que manifestaran su opinión acerca de las posibilidades de ascenso que tienen en la carrera penitenciaria en comparación con los varones actualmente. Cerca de cuatro de cada diez considera que hombres y mujeres tienen las mismas posibilidades para ascender en la carrera penitenciaria actualmente, mientras que casi la mitad de las respondientes considera que las mujeres tienen menos oportunidades de ascender en la carrera que sus pares varones. Más de un décimo de las entrevistadas evitó opinar al respecto.

Gráfico 36. Evaluación de las oportunidades de las mujeres en relación con los varones en la carrera penitenciaria



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad las trabajadoras fueron consultadas por este mismo tema. Pudimos identificar allí que las respuestas que afirman la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para ascender en la carrera penitenciaria se agrupan mayormente entre las Suboficiales con menos de diez años de antigüedad. En tal sentido, una de las entrevistadas expresaba:

“La verdad que nunca vi o escuché de alguna de las femeninas haber tenido un problema con eso. Si el tema del ascenso es un problema para todos, porque se retrasan mucho, supuestamente, según los que nos han contado es porque en la promoción completa, hay alguno que está con muchos artículos, tiene mucha carpeta o tiene incluso una causa abierta, entonces eso hace que toda la promoción se retrase, pero ascienden todos juntos supuestamente. Femeninas no he escuchado que hayan tenido problemas, a diferencia por ejemplo de un varón, siempre es todos juntos.” (General, Suboficial, —10 años).

Por su parte, las miradas más escépticas respecto a la existencia de tal igualdad de oportunidades enfatizan las desigualdades que se habilitan cuando el mecanismo de ascensos y promociones se lleva a la práctica. Una profesional nos explicaba:

“(silencio largo) ...Es tramposa la pregunta, porque como posibilidades legales, digamos, sí, porque no hay una discriminación... Bueno, en la ley orgánica sí, pero... (...) Ahora, después, si vamos más a lo fino, en realidad, por ejemplo, en lo que es oficiales, para ascender a ciertas jerarquías, tienen que tener el cargo de dirección. Por ejemplo, las mujeres oficiales no llegan a una dirección, son muy pocas, ninguna. (...) Después también el tema de licencias. En lo que es los ascensos, en lo que... Cuando hacen la junta de calificación... La junta define que si tenés más de 20, 30 días, depende la junta, de artículos por enfermedad no podés ascender, y los de maternidad los cuentan como artículos por enfermedad. Entonces van a tener 90 días una mujer. Siempre las mujeres están un poco más atrasadas en las jerarquías. No todas, no todas, porque tal vez alguna no tuvo hijos en ese momento. Pero es como que, por eso digo, en lo legal no, pero en realidad después en lo fino me parece que sí, que hay algunas... algunas ciertas trabas.” (Profesional, Oficial, —10 años).

En una dirección similar, otras entrevistadas expresaban:

“—Yo creo que tienen las mismas posibilidades, pero que a veces tiran más para los varones que para las mujeres.

— ¿Y por qué? ¿Por qué pasa esto?

—No sé, será porque te conozco, o porque pasamos muchos años juntos trabajando en el mismo sector. O son cosas que a mí se me ponen, o porque ésta hace poquito que está, o estuvo siempre allá, o nosotros los varones no tenemos que bancar entre nosotros. Es lo que creo yo.” (General, Suboficial, +10 años).

“—No no, los varones tienen más. O sea, no es una cosa que uno tenga, pero es como que después a medida que van pasando los años te das cuenta. Yo creo, o sea, las cuestiones del ascenso son inherentes al paso del tiempo, se cumple tal cantidad de años, no tenés sanciones, no tenés suspensiones, bueno, te corresponde. Eso es algo objetivo. Lo que sí me parece que es más discriminatorio, por ejemplo, es que, como te digo, como hoy solamente los varones pueden acceder a ciertos roles, en eso por ejemplo, también tienen muchos el beneficio de poder acceder a ascensos extraordinarios, que a nosotras no nos son dadas en la misma cantidad...

— ¿Por ejemplo?

—Muy puntuales, porque digamos, los expedientes de ascenso tienen como un apéndice, un anexo, con gente propuesta por gente de la plena mayor, para que obtengan un ascenso extraordinario. Extraordinario, sin méritos, sin nada. Y la mayoría de las veces, casi todas las veces, esos ascensos

extraordinarios están otorgados a hombres, porque son directores de acá, directores de allá, porque son amigos de este o amigos de aquel. Y nosotros no tenemos esa oportunidad, por decirlo así.” (General, Oficial, +10 años).

En la encuesta se les solicitó a las trabajadoras que respondan si consideran que en la actualidad las mujeres penitenciarias tienen mayores posibilidades de ascender en la carrera penitenciaria que antes. Tres de cada diez encuestadas respondió afirmativamente, mientras que una de cada cuatro considera que los varones siguen teniendo más posibilidades de ascender en la carrera penitenciaria que las mujeres. Un volumen importante de encuestadas, sin embargo, manifestó no saber si actualmente las mujeres tienen mayores posibilidades de ascender en la carrera penitenciaria que antes.

Gráfico 37. Evolución de las posibilidades de ascenso de las mujeres penitenciarias en los últimos años



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, algunas de las trabajadoras dieron cuenta de la existencia de mecanismos abiertos para recurrir desiciones de las juntas de calificación o evaluadoras. De acuerdo con sus relatos, esto generó una ampliación de las posibilidades de las mujeres para ascender en la carrera penitenciaria. Una de ellas explicaba:

“Claro, porque a vos te notifican de que quedaste apto para permanecer negado o bien que no pudiste ascender por determinada cuestión y ahí vos tenés la posibilidad de recurrir o presentar un reclamo. Bueno, se trata en esta junta de reclamos y este año bueno, tuvimos la posibilidad de tener en cuenta a dos mujeres que en realidad los datos objetivos eran de ausentismo pero por embarazos de alto riesgo y complicaciones en el propio embarazo, entonces los artículos devenían de, si, habían sumado como 60 días de ausentismo, no me acuerdo los números, pero devenían de embarazos de riesgo entonces se contemplaron estos dos casos, se hizo un estudio en esa junta, arreglamos, se habló con Sanidad y demás y fueron consideradas aptas para ascender” (General, Oficial, +10 años).

En la misma dirección, otra entrevistada relataba:

“—¿Y crees que las posibilidades de ascenso de las mujeres han aumentado en los últimos años? Sí, sí,

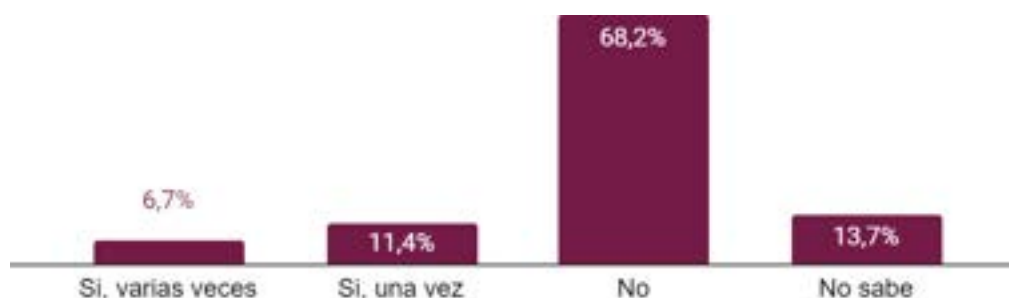
muy a paso de tortuga, pero sí, sí, sí, creo.

—¿Y por qué?

—Y porque debe ser que hay más presión, o porque, sí, no sé los otros casos, pero si yo veo que vengo, que cumpla, que no falto, y que vos me ponés un porcentaje que me pones no apto, yo te lo voy a recurrar con mi legajo Tenemos muchos medios ahora, voy a buscar un abogado y te voy a recurrar, porque yo no ascendo, si yo no tengo falta, no tengo sanciones, no tengo día de suspensión.” (General, Suboficial, + 10 años).

En la encuesta también se les consultó a las trabajadoras si en alguna oportunidad habían experimentado obstáculos para ascender en la carrera penitenciaria por el hecho de ser mujeres. Cerca de siete de cada diez respondieron negativamente, mientras que aproximadamente dos de cada diez respondieron afirmativamente (“varias veces” o al menos “una vez”). Es decir que cuando del plano de las percepciones pasamos al plano de las experiencias las respuestas de las mujeres penitenciarias sobre el régimen de ascensos se vuelven menos negativas.

Gráfico 38. Obstáculos para ascender en la carrera penitenciaria

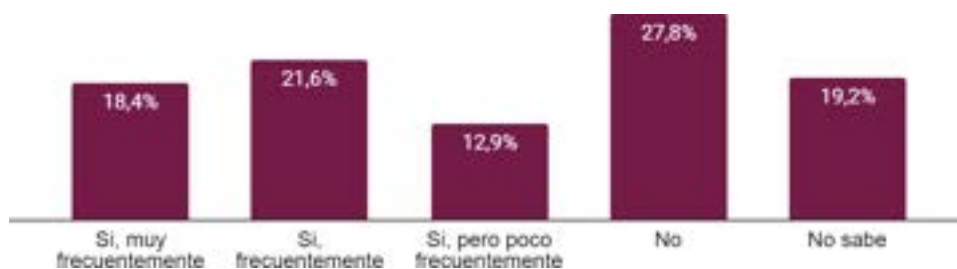


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

b. Opiniones sobre actitudes de las mujeres en relación a la carrera penitenciaria

En la encuesta se les pidió a las trabajadoras sus opiniones acerca de una idea, presente en estudios realizados en otros contextos, que señala que las mujeres deben trabajar mucho más duro que los varones para ser evaluadas positivamente y de esta forma poder ascender en la carrera penitenciaria. Concretamente se les preguntó si aquella afirmación podía aplicarse a la realidad del SPSF. Más de la mitad de las encuestadas respondieron afirmativamente (“muy frecuentemente”, “frecuentemente” y “poco frecuentemente”); mientras que cerca de tres de cada diez lo hicieron negativamente.

Gráfico 39. Esfuerzo suplementario de las mujeres, en relación con los varones, para ascender en la carrera penitenciaria



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En el marco de las entrevistas en profundidad, las trabajadoras tuvieron la oportunidad de ilustrar esas opiniones con relatos en primera persona o ejemplos de compañeras en las que se observa la necesidad de un mayor compromiso con el trabajo para lograr ascender en la carrera penitenciaria. Por ejemplo:

“Sí, eso es indudable. Lo veo con los oficiales. Acá en Unidad, y se lo he dicho a los oficiales, hay una sola oficial mujer que es excelente, digamos, en todo lo que hace mayormente, bueno ahora está un poco dispersa, pero en lo que hace mayormente es siempre como muy buena. Siempre les decía que ella siempre tiene que estar demostrando que es buena, en cambio, los varones que son oficiales son un desastre, ni siquiera saben escribir sin errores de ortografía y nadie cuestiona por qué es subdirector.” (Profesional, Oficial, — 10 años)

“Puede ser que sí. Puede ser que sí. Uno se tiene que estar esforzando más porque hay que demostrar que uno puede...yo sé que es distinto.” (General, Suboficial, —10 años)

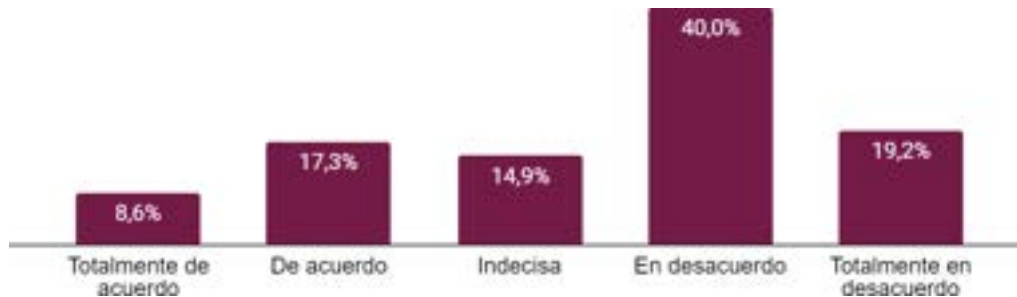
Una trabajadora que ocupó un cargo jerárquico en una prisión que aloja varones, nos relataba:

“No se si el doble. Tenés que, digamos, hacerte ver y demostrar que vos estás en las mismas condiciones. Hacerlo visible. Que vos tenés las mismas condiciones que un hombre para cumplirlo y que lo haces mejor. Es como te decía hoy, cuando yo fui allá era como, “vos venís de una cárcel de 50 presas”, para algunos tenía un cerebro de nuez o era un maní lo que tenía en la cabeza. Era como que “no podés, esto es de hombres”. Después se dieron cuenta que no era así, o sea, que mi capacidad no dependía de la cantidad de presos que manejaba, sino de mi capacidad intelectual, que sí la tenía.” (General, Oficial, + 10 años).

Por otro lado en la encuesta se les solicitó a las trabajadoras que manifesten su grado de acuerdo o desacuerdo con la siguiente afirmación “las mujeres penitenciarias muchas veces eligen no ascender en la carrera pues esto implica asumir mayores responsabilidades lo que significa una mayor carga de trabajo que es difícil de compatibilizar con la vida familiar”. Seis de cada diez encuestadas respondió negativamente (“en desacuerdo” o

“totalmente en desacuerdo”), mientras que una de cada cuatro se mostró “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con dicha afirmación.

Gráfico 40. Elección de no ascender y vida familiar



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad tuvimos oportunidad de consultar a las trabajadoras sobre este punto. Si bien un volumen importante de mujeres, al igual que en la encuesta, se manifestó en desacuerdo con tal afirmación, no dejaron de reconocer que es más “complicado” y “sacrificado” para las mujeres que para los varones asumir cargos de mayor responsabilidad dentro del SPPSF. Así, dos entrevistadas ilustran este argumento:

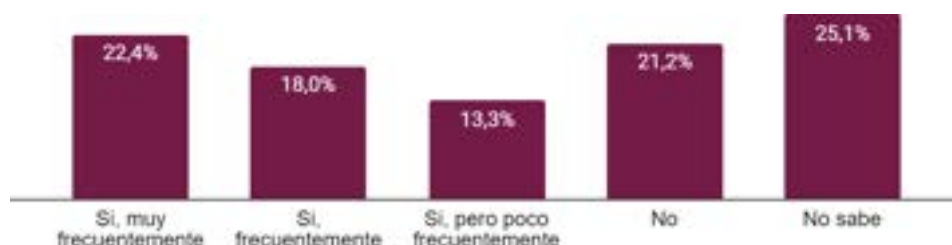
“No, no creo que hoy la mujer resigne, sí que se le vuelve mucho más sacrificado el hecho de poder adaptarse y acomodarse con todas las responsabilidades que hoy por hoy tiene una mujer. No sé si la mujer actual hoy veo que resigne, al contrario, se carga de más responsabilidad y las trata de administrar, si veo que se termina transformando en mucho más sacrificado por los planteos que hacen en cuanto a la niñera, a distancia, a que no me alcanza la plata, a que me peleé con mi marido, a ver, medidas de distancia, que se terminan transformando en dificultades porque la carga de laburo para la mujer es mucho mayor, pero no sé si resignan.” (General, Oficial, + 10 años).

“No creo que sea una elección de las mujeres eso. Yo creo que como generalmente el hombre no tiene esa cuestión asignada de tener que realizar personalmente el cuidado de los hijos, en la mayoría de los casos ¿no?, entonces, es como que le es más fácil acceder al hombre a ciertos lugares que a nosotras. No creo que una deje, digamos, que una relegue, una función o una oportunidad porque tiene que cumplir ciertas cosas... Sí, tal vez, por ejemplo, que lo he escuchado de que “no a esta altura me voy a poner a estudiar si tengo mi hijo, que esto, que lo otro”. Y eso tal vez sería el trampolín para poder acceder hoy en día a otro lugar. Eso sí. Como que solamente se ajustan a la labor del trabajo y nada más, pero yo creo que es al revés. Por ejemplo, se me ocurre, las jornadas de trabajo, acá, bueno, uno lo hace de 7 a 14, si tenemos que estar de jefe de día nos quedamos hasta el otro día... Mi hermana que está en Piñero trabaja de otra forma que yo, imposible, yo no lo podría hacer. Ella trabaja dos días y medio para

poder tener un franco. Yo no podría estar hoy día fuera de mi casa dos días y medio con un chico que tiene tres meses, que me tengo que estar sacando la leche para guardarla y qué sé yo, y tal vez, se me ocurre, me mandarían de directora de tal lado, pero tenés que hacer esa jornada... No, o sea no tiene que ver con la función en sí sino con la realidad del trabajo digamos, o de cómo está todo organizado en tal lugar, porque a los varones no les molesta tener que estar tanto tiempo fuera de la casa y les conviene así y vos cuando te mandan tenés que adaptarte a cómo se trabaja ahí. Ahí sí te puedo decir que elegiría “no, dejame en Santa Fe de auxiliar porque alguien tiene que hacerse cargo obviamente del cuidado de la casa”. (General, Oficial, +10 años).

En la encuesta también se les presentó a las trabajadoras la observación producto de estudios realizados en otros servicios penitenciarios que encontraron que para que un trabajador pueda ascender en la carrera tienen mucho peso las relaciones informales con sus superiores. De este modo, como las mujeres penitenciarias tienen menos relaciones de este tipo con los varones penitenciarios, que suelen ser más frecuentemente sus superiores, esto se traduciría en menores posibilidades de ascenso en la carrera penitenciaria. Luego fueron consultadas acerca del peso que tienen las relaciones informales en las posibilidades de ascenso de las mujeres respecto de los varones dentro del SPSF y si esto desfavorece mayormente a las mujeres. Mas de la mitad de las encuestadas respondió afirmativamente (“muy frecuentemente”, “frecuentemente” o “poco frecuentemente”), mientras que poco más de dos de cada diez lo hicieron negativamente.

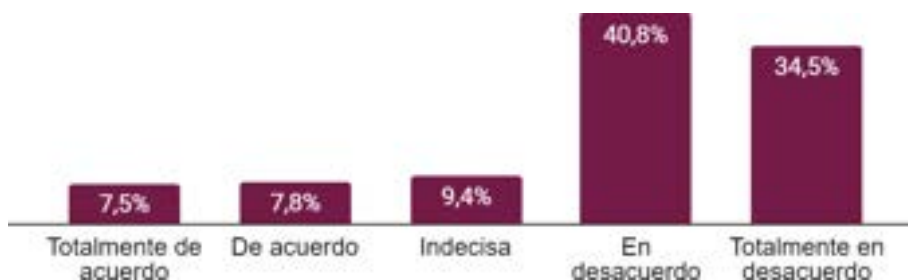
Gráfico 41. Relaciones informales y diferencias entre varones y mujeres en el ascenso en la carrera penitenciaria



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta también se les pidió a las trabajadoras que manifestaran su grado de acuerdo o desacuerdo con una idea frecuentemente difundida acerca de que las mujeres no tienen la misma capacidad que los varones para ocupar y desempeñar tareas de mando en el servicio penitenciario. Tres de cada cuatro respondientes se mostró “en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo” con dicha afirmación. Es decir que alrededor del 75% de las encuestadas considera que las mujeres tienen la misma capacidad que los varones para ocupar y desempeñar tareas de mando. Sorprendentemente, casi dos de cada diez respondientes estuvo “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con la referida afirmación.

Gráfico 42. Puestos de mando y mujeres y varones penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, al igual que en la encuesta, una abrumadora mayoría sostuvo que las mujeres y los varones tienen las mismas capacidades para ocupar y desempeñar tareas de mando. Muchas de ellas ejemplificaron esto aludiendo al antecedente reciente de mujeres dirigiendo prisiones de varones. A continuación, presentamos algunos de los extractos que ilustran tales posiciones:

“Yo pienso que estamos aptos, ambos, masculino y femenino para cumplir las funciones que nos designan y tranquilamente hubo una directora en la unidad de hombres. Así que sí, sí, sí, yo pienso que sí y podemos.” (General, Suboficial, —10 años)

“Sí, tienen la misma capacidad y la misma formación. Por ejemplo, hace poco una mujer fue directora y desempeñó bien su función, al igual que lo está haciendo un hombre ahora. En los puestos superiores, tanto hombres como mujeres cumplen sus roles de la misma manera.” (General, Suboficial, —10 años)

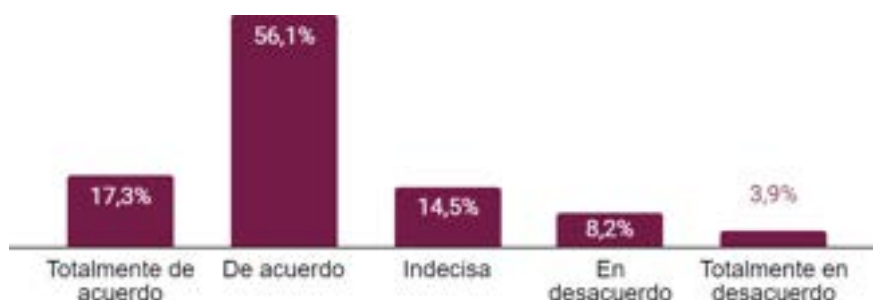
—Sí, totalmente. Es más, debería haber más mujeres.

—No tienen tantos puestos de mando, ¿verdad?

—No, excepto en las cárceles de mujeres, pero debería haber más mujeres en las cárceles de hombres, sin duda. Sin duda debería haber puestos específicos.” (General, Oficial, +10 años)

En la encuesta se les preguntó a las trabajadoras si consideraban que actualmente las mujeres llegan más frecuentemente que antes a posiciones de conducción en el SPSF. Cerca de tres de cada cuatro estuvieron “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con el hecho de que en la actualidad las mujeres llegan a puestos de mando con más frecuencia que antes. Por su parte, poco más de una de cada diez se manifestó “en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo”.

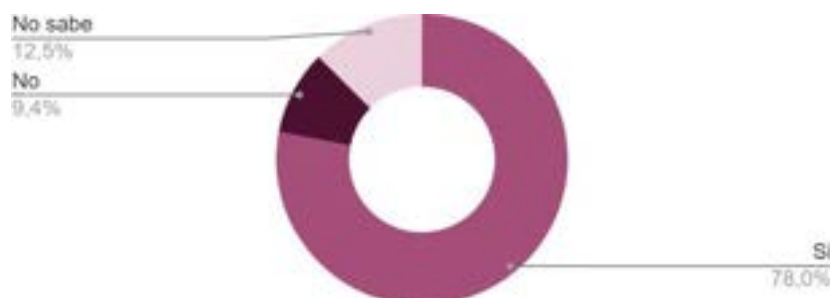
Gráfico 43. Acceso de las mujeres penitenciarias a puestos de mando



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por otra parte, en la encuesta también se les pregunto específicamente a las entrevistadas si actualmente en la Provincia de Santa Fe las mujeres ocupan posiciones directivas en las prisiones de varones. Casi 8 de cada 10 trabajadoras penitenciarias afirman que esto está ocurriendo actualmente en el Servicio Penitenciario, mientras solo un décimo sostiene que no está sucediendo y otro décimo elige la respuesta “no sabe”.

Gráfico 44. Mujeres en posiciones directivas en prisiones de varones



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A través de las entrevistas en profundidad pudimos identificar algunas de las explicaciones que las trabajadoras ofrecen acerca de estos cambios recientes. En líneas generales, sus argumentos pendulan o, en ocasiones, combinan, referencia a una mayor presencia de mujeres en el SPSF en condiciones de acceder a posiciones de conducción por antigüedad y jerarquía, y una suerte de respuesta adaptativa del SPSF al contexto actual en el que se promueven iniciativas de paridad de género al interior de las instituciones estatales. Algunas de estas reflexiones pueden verse en los siguientes extractos:

“Te puedo repetir, quizás esto lo veíamos antes y hoy no. Hoy creo que la mujer ha llegado y ha podido llegar a puestos jerárquicos que quizás... te lo vuelvo a repetir, si me lo hubieras contado no te lo hubiera creído. Yo ingresé en el 99 y todos los directores generales y todos los directores de unidades eran hombres. Y había poca gente, pocas mujeres en los puestos. Eran pocas tareas administrativas, que vos veías dos o tres chicas dando vueltas en la secretaría, en las unidades de mujeres, donde había mujeres, pero en otras unidades de hombres no.

Era muy raro, es más, la directora de la unidad 4 siempre fue mujer porque era una dirección, porque era una dirección de unidad de mujeres, unidad 5 siempre directora mujer porque era una... Es más, se veía raro cuando había un hombre como director de la Unidad 4 en su momento.

—Y no veías muchas mujeres ahí en las direcciones.

—Eso sí, eso sí te lo puedo decir que fue modificando. Y quizás tiene que ver con todos los hechos que nos fuimos aggiornando." (Profesional, Oficial, +10 años).

"(...) Llegamos un grupo de personas que casi todos tenemos la misma jerarquía que consideramos que se puede, entonces yo lo he hablado cuando mi amiga fue de directora de la 2 y tiene la capacidad, si tiene la capacidad va a poder, si va a poder y esto y lo otro, nos sentamos y se evalúan en un grupo de personas que había tanto hombres como mujeres. Y mi opinión valía igual que la de mi compañero, entonces al ser dos personas de la misma edad, que hicimos todos el mismo curso, que todo eso es, todos sabemos la capacidad del otro y lo que puede hacer y lo que no.

—Es como una generación que llegó a un nivel jerárquico que en el que toma decisiones

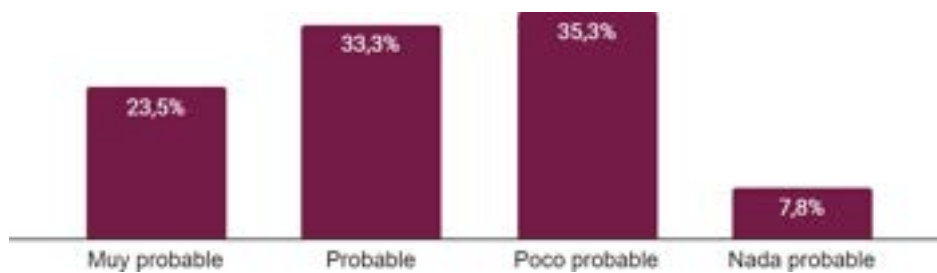
—Claro se ha llegado ya... todas las personas... yo le digo los viejos, porque son así, pero las personas que ya tenían las jerarquías grandes ya se fueron y entramos nosotros y somos creo que cuatro promociones seguidas y nunca tuvimos problema, esto porque es mujer o esto por el que varón, no lo he visto en esa parte, en la otra sí era como te decía, nunca lo sentí yo, pero lo he visto en alguna persona porque es mujer, pero tiene que ver también el nivel de instrucción que tenía en él." (General, Oficial, +10 años)

"Y a raíz del tema de la igualdad de género y el tema de lo que es todo el tema de la mujer que se vino promoviendo, las denuncias que ha habido del personal femenino, con masculinos también, y así. Por ejemplo, acá hace poco teníamos una directora mujer, cosa que nunca hubo, una directora mujer acá. Ahora en la alcaldía también hay una directora que es mujer y cosas que en cárceles de varones no había nunca ahora sí." (General, Suboficial, +10 años).

"No sé si más frecuente, pero que se está viendo un poco más, sí. Que se está viendo un poco más, sí. Y será por la presión de la sociedad o será porque quieren ver cómo se desenvuelve o dar una posibilidad siempre fue hombre, hombre, hombre y quieren romper con este estereotipo. Creo que por eso, que también tiene la capacidad de dirigir, o sea de que sea una mujer y después que ya este un hombre, ve que se puede hacer también las dos cosas, no siempre el hombre, y después sigue la mujer que puede darse al revés, puede funcionar bien." (General, Suboficial, +10 años).

Finalmente, en la encuesta se preguntó a las trabajadoras si consideraban probable que una mujer ocupe la posición más alta de la jerarquía del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe. Seis de cada diez afirman que es probable, lo que implica una actitud optimista con respecto al avance de las mujeres en esta estructura burocrática. Sin embargo, el resto permanecen escépticas al respecto.

Gráfico 45. Probabilidad de que una mujer ocupe el puesto de máxima autoridad del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

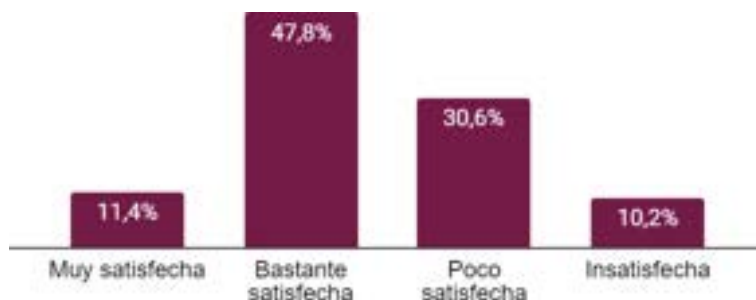
4. Trabajo y familia

En nuestro trabajo de campo se recorrió un número amplio de temas que vinculan el trabajo penitenciario con la vida familiar. En primer lugar, se abordan los niveles de satisfacción con este trabajo, la evaluación de la carga horaria que el mismo demanda y las valoraciones en torno a la remuneración que se obtiene. En segundo lugar, indagamos sobre las experiencias, actuales y pasadas, y las representaciones respecto del destino laboral asignado, así como sobre el régimen de trabajo. En tercer lugar, abordamos la vida en pareja y las experiencias y representaciones sobre las parejas conformadas por personal del SPSF. En cuarto lugar, presentamos el análisis de las problemáticas vinculadas al embarazo, la lactancia, la maternidad y las tareas de cuidado que han atravesado y atraviesan las mujeres a lo largo de su trayectoria laboral en el SPSF. En quinto lugar, analizamos las experiencias y valoraciones de las mujeres penitenciarias sobre lo que podemos denominar políticas de bienestar penitenciario tales como licencias específicamente orientadas a mujeres y personas menstruantes/gestantes o iniciativas de acompañamiento terapéutico ante situaciones de crisis. En sexto lugar, presentamos las opiniones de las trabajadoras sobre un conjunto de afirmaciones generales acerca del trabajo penitenciario. Por último, mostramos las opiniones de las trabajadoras frente a la posibilidad de la sindicalización de los trabajadores penitenciarios.

a. Satisfacción con el trabajo penitenciario

En primer lugar, se les preguntó en la encuesta a las trabajadoras penitenciarias sobre la satisfacción con el trabajo penitenciario. Una parte muy importante de las trabajadoras penitenciarias plantean visiones positivas al respecto. Si sumamos quienes respondieron que se encontraban “muy satisfechas” con quienes dijeron estar “bastante satisfechas”, resultan casi 6 de cada 10 trabajadoras penitenciarias. Pero eso también implica que una importante proporción tiene miradas negativas con respecto al trabajo penitenciario.

Gráfico 46. Satisfacción con el trabajo penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En el inicio de la encuesta, al momento de abordar el ingreso al SPSF, se les preguntó a las trabajadoras penitenciarias cómo evaluaban en la actualidad, retrospectivamente, aquella decisión de ingresar a esta actividad. Poco más de cuatro de cada diez trabajadoras penitenciarias consideró esa decisión de manera positiva (“muy positiva” y “bastante positiva”). Pero más de un tercio escogió una opinión neutra y casi un quinto de las respondientes presentó respuestas negativas (“bastante negativa” y “muy negativa”). Este otro indicador muestra también, desde otra perspectiva, que los niveles de insatisfacción con el trabajo penitenciario son altos en algunos grupos de mujeres como para generar esta suerte de arrepentimiento de haber iniciado una carrera laboral en este ámbito.

Gráfico 47. Evaluación de la decisión de ingresar al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les consultó también a las encuestadas si alguna vez habían pensado en renunciar a su trabajo en el Servicio Penitenciario. Esta es otra manera de abordar la relación de las mujeres con este tipo de trabajo pues se supone que un alto nivel de satisfacción debería correlacionarse con un bajo nivel de consideración acerca de la posibilidad de renunciar. Una contundente mayoría de casi siete de cada diez respondieron afirmativamente. Casi un tercio de las respondientes eligió “sí, muchas veces” y más de un tercio escogió “si, alguna vez”. Sólo menos de un tercio de las respondientes dijo que nunca pensó en renunciar a su trabajo. Estos indicadores parecen ratificar que la relación con el trabajo penitenciario de muchas de las mujeres santafesinas no es positiva, sino que está marcada por la insatisfacción, lo que se traduce en evaluar negativamente la decisión de haber ingresado en el SPSF y de considerar la posibilidad de renunciar a su puesto.

Gráfico 48. Consideración de la posibilidad de renunciar al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad se abordaron las razones que movilizaron a aquellas que en algún momento de su trayectoria quisieron renunciar al SPSF. En gran parte de los casos se pone el énfasis en las duras exigencias del trabajo penitenciario y en su difícil conciliación con las de la maternidad y las responsabilidades en relación al hogar —que a su vez pueden sobrellevarse en función de diversos tipos de apoyo de familiares. Por ejemplo:

“—¿Alguna vez pensaste en renunciar?

—Sí.

—¿Por?

—Cansancio, te consume la vida.

— ¿Y por qué no lo hiciste?

— Porque tenía creo que 15 años de servicio, ya te queda tan poco que vos decís no, y hablé con una superior en ese momento que me contuvo y que me dio 30 días de licencia para que lo piense antes de tomar una decisión tan brusca.

— ¿Tuviste licencia?

—Sí, estuve mal, estuve mal, físicamente no, no, tenía mucho, tenía que calcularle 15 kilos menos que ahora.

— Ah, bueno. Y eso es que el trabajo, los turnos, el tipo de trabajo...

— Mientras más jerarquía tenés, más responsabilidad y no es que yo ahora me voy a mi casa y me despreocupo, tengo que estar todo el tiempo con el teléfono. Esta cárcel es mucho más tranquila, pero en ese momento habíamos tenido la mudanza de la 5 vieja a la nueva y yo estaba 3 o 4 días ahí adentro, me volvía a mi casa los fines de semana, turno de jefe de día, todo el día con el teléfono, contestando habeas corpus, era... no, y estuve un año corrido así con un nivel de estrés terrible y reventé y dije me quiero ir.” (General, Oficial, +10 años).

“— ¿Y crees que es difícil combinar las exigencias del trabajo penitenciario en particular con la maternidad y el hogar?

— Sí, creo que es difícil.

— ¿Y cómo te organizas en ese sentido?

— No, y bueno, siempre tenés que tener otras personas, digamos, una red para compartir cuestiones de cuidado y demás. Son muchas horas, muchas horas. Se incrementa un poco por el tema del viaje y demás, pero son sí varias horas fuera de casa, también momentos como de la rutina, un poco clave, o sea, al levantarse no estás, al almorzar no estás.

—Y ahí recibiste ayuda.

— Sí, sí, sí, bueno, me organizo con el papá de ella y también cuento con mi familia, mis viejos y hermanos, como que tengo como una red que acompaña, sí, sí, y que ahora nos organizamos intrafamiliarmente y no dependemos de niñera ni nada, pero claro no es fácil. (Profesional, Oficial, +10 años).

“— Y sí, ¿y crees que es difícil combinar las exigencias del trabajo penitenciario con la maternidad y el hogar? ¿Vos cómo te organizás en ese sentido?

— Sí, fue difícil, fue difícil y agotador, pero sí, se puede... al menos si tenés ayuda. Gracias a Dios estoy con mi marido, mi marido me ayuda muchísimo y tiene dos actividades, pero nos vamos acomodando, no te digo que todos los días son buenos, hay unos más complicados que otros, surgen cosas, pero sobre todo están ayudándome. Por parte de la familia, siempre hay un tío, siempre hay una abuela, siempre hay una tía ahí al lado que ayuda muchísimo, sobre todo en estos horarios escolares, horarios extendidos encima de la escuela... así que siempre están ahí, gracias a Dios.” (General, Suboficial, +10 años).

Por su parte, y como contracara del malestar en relación a las exigencias del trabajo y las dificultades de su conciliación con las exigencias de la maternidad y de la vida familiar, la estabilidad y previsibilidad que el SPSF les proporciona a las trabajadoras y sus familias, en términos económicos y de otros beneficios —como el acceso a una obra social— son las razones fundamentales por las que, finalmente, no concretaron la renuncia. Este conjunto de razones que las mantienen dentro del Servicio Penitenciario —al igual que las mueve en el momento del ingreso, como vimos en la primera sección de este informe— son elementos cruciales para pensar la relación que las mujeres entablan con el trabajo penitenciario. Tanto al momento del ingreso, como luego durante la trayectoria en el SPSF, la posibilidad de acceder a beneficios que pueden mejorar sus vidas familiares, producto de su relación laboral con el SPSF, es la razón que prima por sobre los malestares y el desgaste propio del trabajo penitenciario y los desafíos de la conciliación con la maternidad y las tareas de cuidado en el hogar. Esto puede verse en los siguientes diálogos:

“— ¿Y alguna vez pensaste en renunciar?

— Si un montón de veces.

— ¿Y qué pasó? ¿Por qué no lo hiciste?

— La verdad, porque ya tenía una familia a cuesta. Y bueno, por ejemplo, nosotros acá, en mi casa, hacemos todo en conjunto. Llega un momento, mi marido fue el que pidió la baja. Y esa decisión la tomamos consensuadamente, que él siempre pensando y qué van a decir y qué voy a hacer, es como que uno por ahí se pone en la cabeza o la institución nos hace pensar que no vamos a servir para otra cosa o que esto es lo único seguro que hay.” (General, Oficial, +10 años)

“— Pero ¿alguna vez pensaste en renunciar?

— Muchas veces, uno lo piensa pero no se anima a hacerlo, sí, sí.

— ¿Y por qué pensaste en renunciar?

— Porque no cuidan a la gente que cumple. El manoseo este de hoy te quiero acá, hoy te quiero allá, hoy te meto acá porque somos cuerpo general. Justamente, yo entiendo que somos cuerpo general pero tenemos que tapar tantos agujeros a veces o también los traslados. O sea, vos cumplís en una

unidad, ves tu legajo, que no faltás, que cumplís a donde van te mandan, no sos una persona que falta mucho, entonces por ahí vos lo tomás como un castigo, y si después de tantos años, yo estoy viendo en donde estoy, que te castiguen así con un traslado, o sea, hay millones de factores, millones de cosas que uno por ahí piensa.

— ¿Y por qué no lo hiciste? Esos momentos en los que pensaste renunciar, ¿por qué no lo hiciste?

— Porque a medida que pasan los años, pasa el tiempo, ya se hace más difícil buscar algo afuera por el bienestar económico, por la obra social, por saber que vos tenés a fin de mes el sueldo que lo cobrás. Entonces tengo que pensar también que no soy yo sola, que tengo atrás toda una responsabilidad que depende de mí para seguir adelante. Entonces, ¿qué hago? Busco la manera, busco la forma, a ver de cómo se puede revertir, de cómo se puede solucionar. Agacho la cabeza, me quedo, voy y abro. Muchas veces uno agacha la cabeza y dice sí para cuidar el lugar donde está.” (General, Suboficial, +10 años).

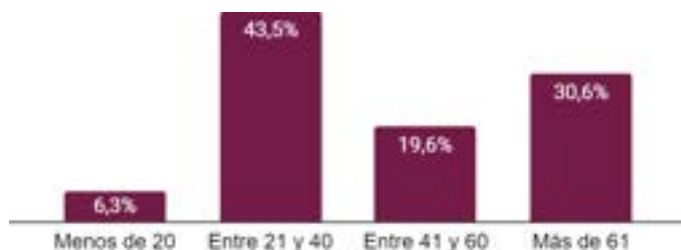
“— Y por ahí el tiempo, situaciones, sí, a uno se le pasa por la cabeza esas cosas. Cambiar de trabajo, pero es difícil. Afuera, conseguir algo estable, qué sé yo. Yo priorizo siempre a mi hijo, que no le falte nada, entonces es como que no lo podría dejar y no tendría algo seguro aparte.

— Claro. Y las veces que pensaste en renunciar, ¿hubo como alguna situación en particular, algún motivo, algo que te motivó a eso?

— No, o sea, si se me cruzó no fue una decisión así, pero no, de cansancio, de estrés, más que nada. Porque no es un ambiente muy lindo, entonces a veces no dormís bien, no te alimentás bien. Los recargos, uno llega medio detonado a su casa.” (General, Suboficial, —10 años).

Por otro lado, retomando los datos obtenidos de la encuesta, se les preguntó a las mujeres penitenciarias cuántas horas semanales trabajaban. Poco más de cuatro de cada diez trabaja entre 21 y 40 horas por semana, cerca de dos de cada diez lo hace entre 41 y 60 horas semanales, y tres de cada diez trabaja más de 61 horas semanales.

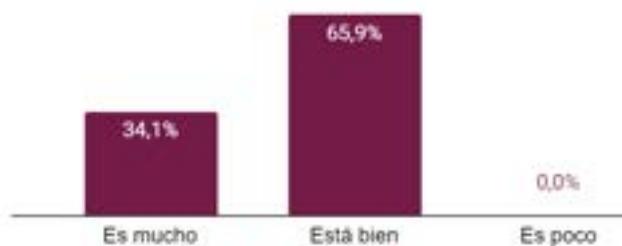
Gráfico 49. Horas de trabajo por semana



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Luego, se les pidió a las trabajadoras que valoraran la cantidad de horas que trabajan por semana. Mas de seis de cada diez considera que “está bien” mientras que más de tres de cada diez considera que “es mucho”.

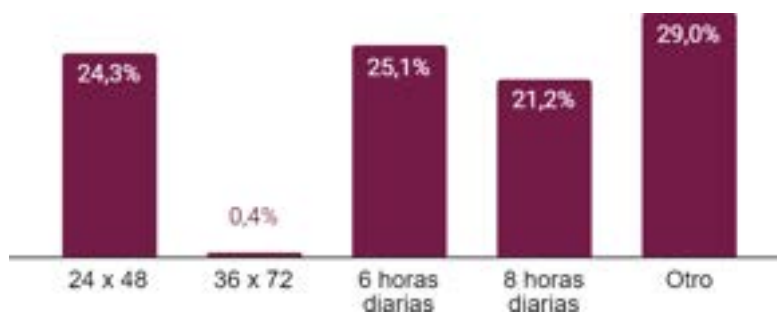
Gráfico 50. Valoración de las horas de trabajo por semana en el SPSF.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Las trabajadoras fueron consultadas en la encuesta por su régimen laboral. Un cuarto de las mujeres encuestadas tiene un régimen laboral de 6 horas diarias y otro cuarto un régimen de 24x48 horas. Por su parte, dos de cada diez cumplen 8 horas diarias y el tercio restante manifestó tener otro régimen laboral.

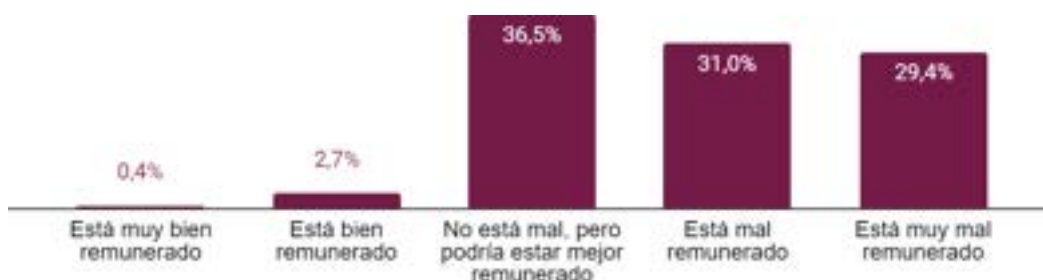
Gráfico 51. Régimen de trabajo



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por otro lado, se les pidió a las encuestadas que valoraran la remuneración que perciben por su trabajo en el SPSF. Frente a poco más de tres de cada diez considera que “no está mal, pero podría estar mejor remunerado”, seis de cada diez encuestadas considera que “está mal remunerado” o “está muy mal remunerado”. Evidentemente este es un factor —entre otros— que puede alimentar las visiones negativas en materia de satisfacción con el propio trabajo.

Gráfico 52. Valoración de la remuneración en el SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

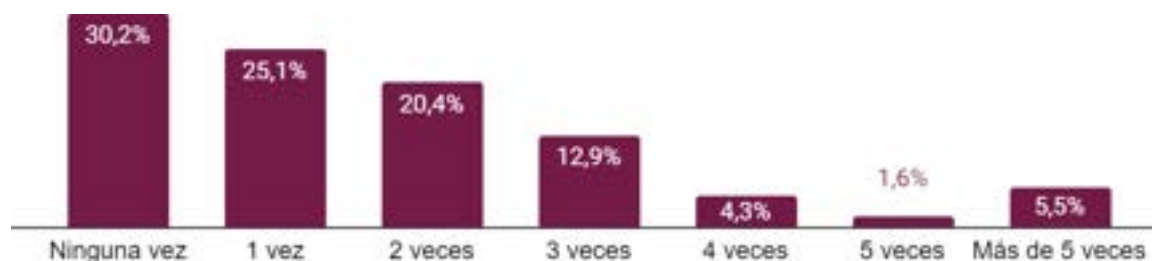
En las entrevistas en profundidad también se les consultó a las entrevistadas por sus percepciones en relación a la remuneración que obtienen por su trabajo en el SPSF. Allí, encontramos que las respuestas de las trabajadoras hacen referencia a una falta de correlación entre la carga física y emocional de su trabajo y la remuneración que perciben. En algunos de estos relatos también aparecen referencia a la cuestión familiar. Por ejemplo:

“— Sí, es terrible. Pero te maneja la vida, ¿me entendés? Y tampoco es que vos cobrás algo que vos decís... Mira, yo tengo un hijo que está por viajar a Bariloche dentro de dos años. Y los compañeros, los padres creen que porque yo trabajo en el servicio, cómo si yo ganara una fortuna. ¡Ojalá! No, mira, mi hijo no va a poder viajar, les digo, porque la verdad es que a mí no me alcanza el sueldo. Ay, pero vos no sos policía... les digo, pero yo no cobro un montón. Les digo, cobro tanto y les dije lo que cobraba. Yo cobro doscientos setenta mil pesos, no es que cobro medio millón como para que me alcance para pagar un viaje a Bariloche.. O sea, hay toda una cosa detrás de este trabajo, no es fácil.” (General, Suboficial, —10 años).

b. Experiencias y representaciones en torno a la asignación del destino laboral

En la encuesta se les preguntó a las trabajadoras cuántas veces fueron trasladadas hacia un destino laboral que implique un cambio de ciudad a lo largo de su carrera. Tres de cada diez respondieron que nunca fueron trasladadas, mientras que una de cada cuatro fue trasladada al menos una vez y casi cuatro de cada diez lo fueron entre dos y cuatro veces. Esto ilustra claramente el carácter altamente difundido de la alta rotación entre destinos laborales —incluyendo el cambio de ciudad de trabajo— que es visualizada en forma claramente negativa por las trabajadoras penitenciarias.

Gráfico 53. Frecuencia de traslados a otra ciudad en la carrera penitenciaria

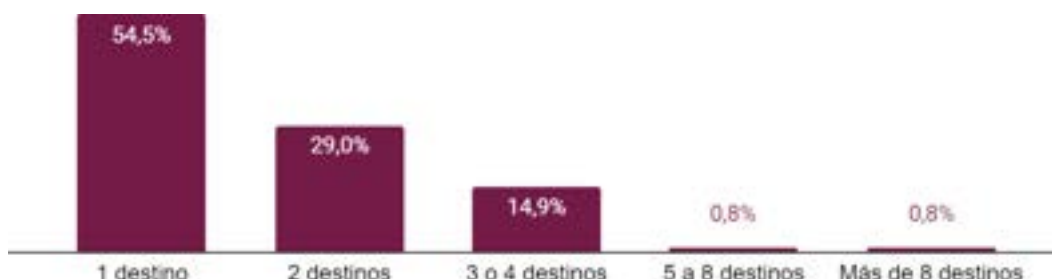


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les consultó en cuántos destinos laborales habían desempeñado funciones en los últimos dos años. Más de la mitad de las encuestadas respondió que había desempeñado funciones en un único destino

laboral en los últimos dos años. Por su parte, casi tres de cada diez lo hicieron en dos destinos laborales, mientras que más de una de cada diez lo hicieron entre tres o cuatro destinos laborales. Este indicador también ratifica el altísimo nivel de rotación en diferentes puestos de trabajo al que están sometidas las trabajadoras penitenciarias.

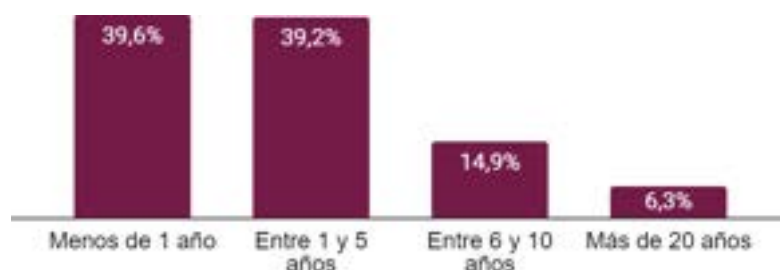
Gráfico 54. Destinos laborales en los últimos dos años



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la misma dirección, las trabajadoras fueron también consultadas en la encuesta acerca de la antigüedad laboral en el destino actual. Cerca de cuatro de cada diez manifestó estar en su destino laboral actual desde hace menos de un año. En una proporción muy similar, las encuestadas respondieron estar en el actual destino laboral entre 1 y 5 años.

Gráfico 55. Tiempo de permanencia en el actual destino laboral



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les pidió a las trabajadoras que opinaran acerca de los factores que influyen en la asignación del destino laboral. Cerca de cuatro de cada diez manifestó que el factor que más influye en la asignación del destino laboral es “la discrecionalidad y el favoritismo”, mientras que cerca de dos de cada diez expresaron que pesaban “los problemas vinculares en los lugares de trabajo” y en una proporción semejante, que lo hacían las “medidas en represalias por licencias de salud/maternidad”. Como vemos la enorme mayoría de las trabajadoras penitenciarias santafesinas le adjudican a la asignación de destino laboral razones de carácter negativo, cuestionando su legitimidad. Sólo el 13,7% se refirió al “mérito” como factor más influyente para asignar el destino laboral y el 9,4% a la “cercanía con el lugar de residencia familiar”.

Gráfico 56. Factores en la asignación de destinos en el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Consultadas acerca de cómo se decide la asignación de destinos laborales al interior del SPSF, más de nueve de cada diez considera que se hace por “disposición de la autoridad penitenciaria sin consultar al trabajador penitenciario en cuestión”. Una proporción mucho más contenida de respondientes manifestaron que se hace por “disposición de la autoridad penitenciaria consultando previamente al trabajador penitenciario en cuestión” o a “solicitud del mismo trabajador penitenciario”. Estas respuestas coinciden con el bajo nivel de legitimidad que se le asigna a esta toma de decisiones en las respuestas a la pregunta precedente.

Gráfico 57. Dinámica de la asignación de destinos laborales



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En el marco de las entrevistas en profundidad con las trabajadoras, se intentó profundizar sobre la problemática de la asignación de destinos. Para esto, se les consultó por sus valoraciones en torno a este tema.

En primer lugar, y tal como afirman los datos cuantitativos, la asignación de destinos laborales responde en casi la totalidad de los casos a la disposición de la autoridad penitenciaria sin consultar a la trabajadora

penitenciaria en cuestión. Veamos algunos ejemplos:

“— ¿Y esos cambios de destino respondieron a pedidos tuyos?

— No, ordenados. Siempre. Nunca fue alguno que haya solicitado. Se puede solicitar si, en realidad, se estudia y se otorga, bien, pero generalmente son ordenados y alguno te costó. Todo cambio cuesta, depende del sentido de adaptabilidad que vos tengas y la predisposición que tengas, digamos, para poder afrontarlo. Uno de los mayores cambios que yo tuve que fue ir a la Unidad 1 a hacerme cargo de todos los sumarios de internos, que había alrededor de 260 sumarios, agarrarlo uno por uno y ver en la instancia que estaba cada uno y sentarme...pero después cuando te sacan de ahí como que no te querés ir, porque te adaptaste y te gusta pero siempre te terminas adaptando de alguna manera” (General, Oficial, +10 años).

“— Primero fui a Rosario, a la unidad 16, después vine para acá, después volví a Rosario de nuevo al complejo, de mujeres y de hombres, después volví de nuevo acá a la 4, y después, el año pasado me mandaron a la 2, y ahora volví hace poquito para acá, la de mujeres.

— Y en esos cambios que tuviste, ¿fue por pedido tuyo o por decisión de tus superiores?

— No, el pedido mío fue volver siempre acá. Pero no, me trasladaban.

— ¿Te beneficiaste o perjudicaste por esos cambios de destino?

— Y no, yo la verdad que estaba bien acá. Me terminaban trasladando por cumplidora, porque me mandaban a lugares donde siempre faltaba gente.” (General, Suboficial, —10 años)

A partir de los relatos de las entrevistadas, encontramos que son tres las razones más frecuentes que movilizan la asignación de destinos laborales con sus consiguientes traslados para las mujeres al interior del SPSF. Por un lado —y como tendremos ocasión de analizar más profundamente en otro apartado posterior— es una de las estrategias más frecuentes de gestionar las denuncias internas por hechos de maltrato laboral y acoso sexual, en tanto permite la separación de las partes implicadas y a veces es la denunciante y no el denunciado. A propósito de esto, una entrevistada señalaba:

“— Lo que pasa es que, por ejemplo, si estás en una unidad y te cambian de sección, no decís nada por el miedo de que te trasladen. Ese es el problema que tenemos nosotros. Hablar o denunciar por miedo al traslado.

— Denunciar implica...

— La primera salida ante una denuncia es un traslado. No hay un acompañamiento ni una... pero pasa, porque cuando yo denuncié a mi jefe, me trasladaron. Me dijeron que eso [el traslado] estaba mal, que era ilegal, porque no te pueden trasladar a vos que sos la víctima, pero acá no funciona así.

— Hay un margen por fuera de la ley en algún punto...

— Exactamente. Ahora hace poco, una chica denunció a un jefe, le están haciendo sumario y todo eso, qué se yo, y al jefe sí lo trasladaron en este caso, pero a una unidad más chica, a una subdirección, o

sea, está re bien ahora él. Lo único que tiene es que está un poquito más lejos de la casa, pero en una cárcel re tranquila que nunca hay motines, que nunca pasa nada, y fue a una subdirección y la chica lo denunció por acoso, con pruebas y todo. Entonces institucionalmente con eso nosotras estamos en desventaja.” (General, Suboficial, +10 años).

En segundo lugar, el traslado mecanismo de castigo informal por parte superiores, o es simplemente, una consecuencia de relaciones informales entre trabajadores y superiores que derivan en privilegios como la permanencia de algunos en el destino en que ya se encuentran, aun cuando existen necesidades de personal en otro espacio más alejado. De este modo, algunas entrevistadas plantean ejemplos que ilustran estas características de los traslados:

— Lo he visto en compañeras, muchas veces los traslados son como forma de castigo, compañeras que viven en, por ejemplo, Coronda donde yo vivo, les han mandado a Piñero, o bueno, a Santa Fe, bueno, es más frecuente, pero en ocasiones los traslados son como una forma de castigo.

— ¿Te parece que podría ser distinto o que otros factores debieran o pudieran decidir en la situación de destino?

— Sí, el lugar de residencia siempre se debería tener en cuenta porque la carga horaria que lleva muchas veces el traslado... es desgastante. Es algo que nosotros siempre planteamos con mis compañeras, el tema de los sistemas de rotación de lugares de trabajo, por lo menos de la gente que son de otras localidades distintas a donde les toca su destino laboral. Creemos que eso es necesario porque descomprimiría un poco también el agotamiento físico mental y el estrés de muchos compañeros.” (Profesional, Oficial, —10 años).

— ¿Y qué factores crees que tienen más peso para asignar un destino laboral a alguien?

— Mirá, hoy en día hay también una cuestión de acompañamiento del personal por ahí por tener problemas de salud, o personales, pero también tener conocidos, también hay de eso... si vos sos funcional a tal lugar porque no faltas nunca también, eso también. Hay de todo, o sea, muchos factores juegan ahí, pero juegan un papel importante los contactos que vos puedas tener y lo que vos quieras, y en función de que tengas un contacto que te pueda ayudar, bueno...” (General, Oficial, +10 años)

—¿Y qué factores te parece que inciden en la asignación de destinos laborales?

— Depende de cada caso. Es muy variado. Puede ser que te trasladen más cerca porque lo necesitas, claro, algún tema familiar, que consideren que bueno, que trabajaste bien... porque eso es un factor importante, uno tiene que trabajar bien para después tener algún beneficio. Si vos sos una persona que no venís a trabajar, no cumplís, no te interesa cuidarte a vos ni a tu compañero, ni a tu superior, yo creo que no vas a obtener nada bueno de ese lado, sino que te van a ir pateando más para el sur... es como un castigo, por así decirlo, en realidad. Yo siempre digo, y siempre me acuerdo de esto que me dijo mi papá, me dijo ‘estando ahí adentro vos misma vas a saber si hacés las cosas bien o hacés las cosas mal,

te vas a dar cuenta por qué, porque si haces las cosas mal vas a ser una pelota de ping pong, vas a ir rebotando por todos lados.’ Entonces depende mucho, depende de qué tan buen compañero sos, de cómo te desarrollas para pedir un traslado, un pase, lo que sea.” (General, Suboficial, —10 años).

Finalmente, como aparece mencionado en este último extracto, también hay casos en los que se asignan destinos más próximos al lugar de residencia de las mujeres, especialmente cuando tienen o hijos/as cargo están embarazadas. En estos únicos casos, encontramos que excepcionalmente interviene la voluntad del trabajador/a, aunque, en última instancia, siempre están sujetas a la última palabra que es de los altos mandos. Se trata de un pedido de “acercamiento” a la familia. De este modo, por ejemplo:

“Claro, gracias a Dios creo que puedo decir que soy una de las pocas personas que pudo elegir donde estar trabajando. Cuando yo me recibí, empecé a trabajar en Rosario y al poco tiempo, como te decía, quedé embarazada, solicité un traslado y me lo dieron. En esos momentos sí, tuve una respuesta super machista porque me dijeron que no sabían a dónde ponerme, porque si me mandaban a una unidad de hombres, porque como era más joven que las empleadas que ya estaban ahí, como que iban a verse amenazadas por mi presencia porque ya tenían ciertas relaciones ahí. Te lo digo lo más suave que puedo, que se iban a ver amenazadas. Y yo les digo, ¿pero usted me está cargando? Lo que me está diciendo, mi panza va a explotar, o sea, en qué cabeza cabe que yo voy a tratar de ir a hacerme la novia, con quién, si lo único que me está pasando es que estoy haciendo un viaje de 200 kilómetros, que me importa lo que piensan. Eso fue de las pocas cuestiones así puntuales de machismo que viví en carne propia.”(General, Oficial, +10 años)

“— ¿De esos traslados ninguno fue por voluntad tuya?

— Uno solo, que pedí un acercamiento. El primero yo fui a Rosario y en el 2011 pedí venir acá porque mi papá estaba enfermo y solicité eso, y yo estaba desde 2005. O sea que 6 años ya que estaba ahí me dijeron que sí, me lo dieron enseguida.” (General, Oficial, +10 años).

En la encuesta se les consultó también a las trabajadoras si consideraban que alguna vez, a lo largo de sus carreras, el hecho de ser mujeres había determinado la asignación del destino laboral. Cuatro de cada diez consideran que el hecho de ser mujer nunca había influido en la asignación de su destino de trabajo. Por su parte, un tercio de las respondientes considera que “alguna vez” había influido. Finalmente, un número más contenido considera que “siempre” o “muy frecuentemente” el hecho de ser mujer ha influido en la asignación de su destino laboral. Como se observa, la referencia a la existencia de una práctica de discriminación con respecto a los varones penitenciarios en las trabajadoras en cuanto a la asignación de destino laboral parece ser afirmada sólo por una minoría como algo frecuente, en torno a un cuarto de las mismas.

Gráfico 58. Impacto de ser mujer en la asignación de destinos laborales



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Se les preguntó también a las trabajadoras si actualmente residen en la misma ciudad en la que trabajan. Si bien la mayor parte de las respondientes residen en la misma ciudad en la que trabaja, más de cuatro de cada diez encuestadas tienen destino laboral en una ciudad distinta de la que residen, lo que revela la magnitud de este fenómeno que en sí mismo lleva a aumentar las cargas de este tipo de empleo al incluir el traslado cotidiano hacia el lugar de trabajo.

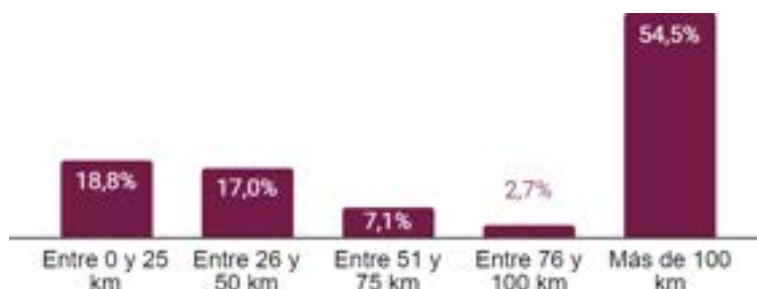
Gráfico 59. Coincidencia del lugar de trabajo con el lugar de residencia



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les consultó a quienes residen en una ciudad diferente de la que trabajan, cuál es distancia entre las ciudades de residencia y el destino laboral. Más de la mitad de estas trabajadoras reside a más de 100km de distancia de su destino laboral, mientras que poco más de un tercio de estas encuestadas reside a una distancia máxima de 50 km de distancia de su destino laboral.

Gráfico 60. Distancia entre destino laboral y lugar de residencia



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Sobre el problema de la distancia entre el lugar de residencia y el destino laboral, en las entrevistas en profundidad aparecieron algunas referencias que nos interesa remarcar. En algunos casos, si bien la asignación de un destino laboral específico no implicó el cambio de residencia de la trabajadora del SPSF y de su familia, sí aparece marcado por un conjunto de dificultades a la hora de acceder al servicio de transporte y una prolongación del tiempo de la vida cotidiana destinado al trabajo. En estos casos, las jornadas laborales son extendidas por los tiempos que conlleva el tener que viajar para llegar al destino laboral. Estos traslados, en la mayoría de los casos, implican organizaciones familiares y de crianza complejas, como así también una reducción significativa del tiempo de descanso. A propósito de estas cuestiones, algunas entrevistadas plantean:

“— Y en algún momento de estos trabajos en Piñero o acá, ¿tuviste que mudarte como consecuencia de tu destino laboral o siempre viviste en Rosario? ¿Cómo fue eso?

— No, no tuve que mudarme, pero sí las veces que me mudé de casa por motivos de que me tenía que mudar yo, tuve que buscar lugares que me sean accesibles a la movilidad para ir a trabajar. Por ejemplo, cuando me mudé, que trabajaba en Piniero, me mudé de departamento, la búsqueda la tuve que hacer en un radio donde pasaba el colectivo cerca, porque no iba a caminar 20 cuadras para ir al colectivo a las 6 de la mañana para llegar a Piniero a las 7 y media. Ahora ya me manejo en auto para venir a trabajar pero no podría mudarme si quisiera fuera del centro de Rosario ya que implicaría viajes que no están contemplados en términos remunerativos así uno queda como medio limitado. No tengo el shock de trasladarme, pero si quisiera trasladarme no lo podría hacer.” (Profesional, Oficial, +10 años).

“— ¿Alguna vez tuviste que mudarte como consecuencia de tu destino laboral? ¿O de tu cambio de destino laboral?

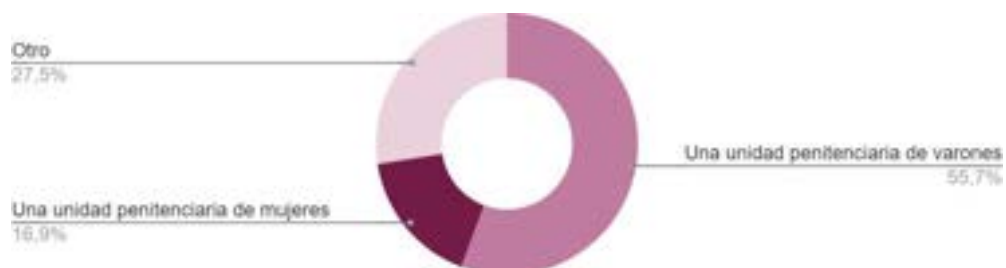
— No. No. Pero sí me ha costado llegar a mi lugar de trabajo. Porque antes nosotros no teníamos lo que tienen ahora. Que es el móvil que te lleva hasta la unidad y obtenés un lugar de encuentro donde ir a tomarte el móvil. Nosotros teníamos que ir a la terminal y... Ver si podías encontrar algo. Algún colectivo que te lleve. O te llevaba gratis o te cobraban que en ese entonces era dos pesos. Claro. Pero tenías que estar... Tres de la mañana tenías que estar ahí. Y había empleados viejos que ya venían haciendo esto de hace años antes que yo empezara. Entonces el empleado de ese viejo tenía... Ya el contacto con los choferes que trabajaban. Entonces... Te iban dejando. Depende de cuántos asientos libres había. Podíamos tomarnos el colectivo y nos cobraba dos pesos. A veces no nos cobraba nada y nos llevaba solamente por llevarnos. Y bueno, nada. (General, Suboficial, +10 años).

c. Experiencias de trabajo en prisiones de varones y de mujeres

En la encuesta se les consultó a las mujeres penitenciarias cuál es el destino laboral en que prestan tareas actualmente. Más de la mitad de las respondientes trabaja en “una unidad penitenciaria de varones”, poco más de un décimo trabaja en “una unidad penitenciaria de mujeres” y cerca de un tercio de las respondientes lo hace

en “otro” destino laboral, diferente de unidades penitenciarias de mujeres o varones, ligado a la administración central del SPSF. Como vemos, en la actualidad las mujeres tienen una fuerte presencia en las prisiones de varones, lo que desafía la distribución tradicional del personal femenino en los servicios de prisiones.

Gráfico 61. Destino laboral actual



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Entre quienes trabajan actualmente en una unidad penitenciaria de varones, casi seis de cada diez manifestaron haber trabajado con anterioridad en una unidad penitenciaria de mujeres. Cuatro de cada diez, expresó no haberse desempeñado en unidades penitenciarias de mujeres con anterioridad a su destino laboral actual. Pero existe una importante proporción de las mujeres penitenciarias que al menos tienen un pasaje por un destino laboral ligado a las prisiones de mujeres a lo largo de su trayectoria laboral.

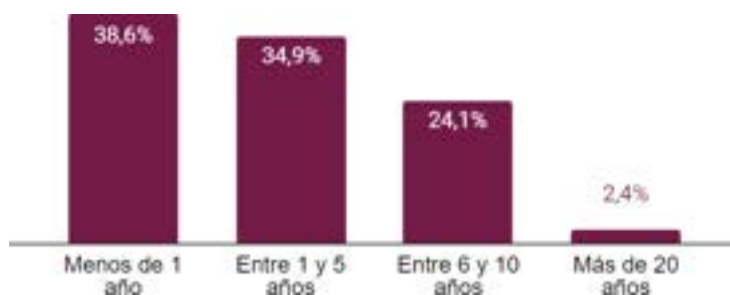
Gráfico 62. Destino laboral anterior en una UP de mujeres



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

De aquel personal que, con anterioridad a su desempeño actual en unidades penitenciarias de varones, se desempeñaron en unidades penitenciarias de mujeres, cerca de cuatro de cada diez manifestó haberlo hecho durante menos de un año, poco más de un tercio se desempeñó entre 1 y 5 años, y cerca de un cuarto de las respondientes lo hicieron entre 6 y 10 años. Como vemos, este pasaje por una prisión de mujeres a lo largo de las trayectorias laborales de las mujeres penitenciarias puede tener una duración con amplio nivel de variación.

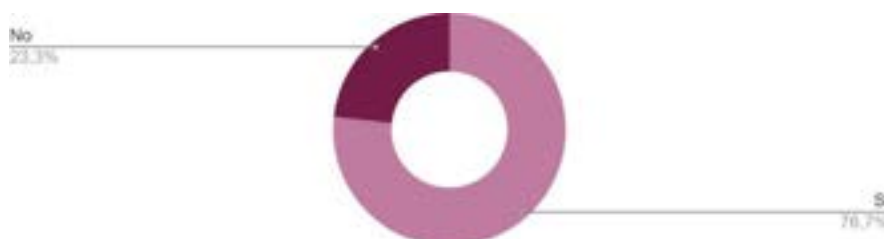
Gráfico 63. Duración del trabajo en una UP de mujeres con anterioridad a trabajar en una UP de varones



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por su parte, se le consultó al personal que actualmente trabaja en una unidad penitenciaria de mujeres, si con anterioridad habían prestado tareas en unidades penitenciarias de varones. Mas de tres de cada cinco, manifestó haberse desempeñado con anterioridad en una unidad penitenciaria de varones, mientras que más de dos de cada diez no ha cumplido nunca funciones en unidades de ese tipo. Es decir que la presencia de la experiencia de trabajo en una prisión de varones esta enormemente difundida entre las mujeres del SPSF.

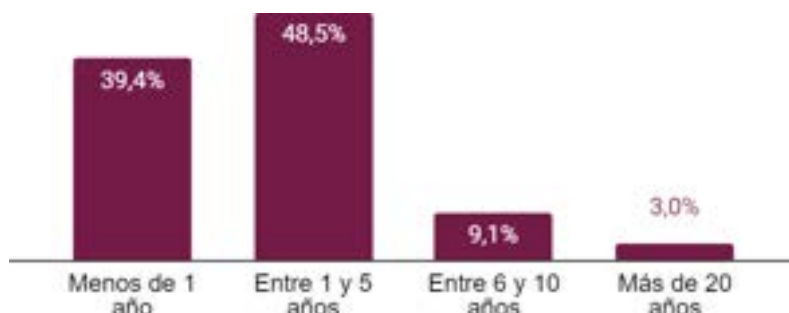
Gráfico 64. Destino laboral anterior en una UP de varones



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Cerca de la mitad del grupo de trabajadoras que se desempeñaron en unidades penitenciarias de varones con anterioridad a una de mujeres, lo hicieron entre 1 y 5 años, mientras que cerca de cada cuatro lo hicieron menos de un año. También aquí se observa —como a la inversa con respecto a las experiencias pasadas de trabajo en prisiones de mujeres— que las experiencias pasadas de trabajo en prisiones de varones tienen un alto nivel de variación en cuanto a su duración.

Gráfico 65. Duración del trabajo en una UP de varones con anterioridad a trabajar en una UP de mujeres



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les consultó en la encuesta a las trabajadoras que expresaran su preferencia de trabajar en una prisión de varones o de mujeres. Cerca de tres de cada cinco respondientes expresó que, si tuvieran la posibilidad de elegir, preferirían trabajar en una unidad penitenciaria de varones. Un poco más de un cuarto de las respondientes preferiría trabajar en una unidad penitenciaria de mujeres. Esto claramente rompe con los patrones tradicionales de distribución del personal femenino en los servicios de prisiones.

Gráfico 66. Preferencia en el destino laboral posible



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, se les consultó a las trabajadoras por las razones por las que elegirían, en caso de ser posible, una prisión de varones o mujeres para trabajar. Sobre esto, tal y como revelan los datos de la encuesta, la mayoría de las trabajadoras se inclina por una unidad penitenciaria de varones, mientras que un grupo menor elige una unidad de mujeres.

A partir de los relatos, encontramos que ambas elecciones responden a razones de distinta naturaleza. Quienes eligen una prisión de varones, argumentan que las relaciones entre el personal en las prisiones de mujeres son muy difíciles, tanto entre pares como entre superiores e inferiores. Las prisiones de mujeres, en su mayoría son integradas por personal femenino del Servicio Penitenciario. Allí encontramos muchas referencias a malas experiencias, en casi todos los casos vinculadas a la hostilidad y competencia en las relaciones entre las trabajadoras. Veamos algunos ejemplos:

- "— Si tuvieras que elegir entre una cárcel de mujeres y una de hombres, ¿cuál elegirías?
- La de hombres.

- ¿Por qué?
- Porque las de mujeres, particularmente la cuatro, la odio.
- ¿Por qué?
- Porque es un serpentario.
- ¿Por el personal o por la gente?
- Por el personal, no por las presas no, por el personal.
- ¿Y por qué? ¿Qué pasa? ¿Hay mucha competencia? ¿No se quieren?
- Es muy difícil. Yo tengo una mejor relación con un hombre que con las mujeres, y más con las mujeres jefas, por eso te digo, así como te dije que pienso que son capaces de tener un puesto, muchas mujeres juntas no, no, no..."(General, Suboficial, +10 años)

“— Si tuvieras que elegir un tipo de prisión para trabajar, una unidad, ¿elegirías de varones o de mujeres?

- No, de varones.
- ¿Por qué?
- Porque estuve en la unidad 4, es una unidad chica y ...
- No te gustó...
- Siento que tengo más afinidad con los varones que con las mujeres. Además, la mayoría de mis compañeros aquí son hombres.” (General, Suboficial, —10 años)

“— Si tuvieras que elegir un tipo de unidad para trabajar, ¿elegirías de varones o de mujeres?

- De varones.
- ¿Por qué?
- Porque trabajé con mujeres y tuve 2 experiencias. En una unidad fue una buena experiencia. En Rosario había mucho compañerismo con las chicas, era una guardia unida, estaba bueno ir a trabajar, porque te motivaba. En la otra unidad la pasé mal.
- ¿Y por qué? ¿Las relaciones eran difíciles?
- Había muchas, eso es otro de los problemas que tiene el servicio de jerarquía, o sea, una persona o varias personas que tienen más antigüedad que yo, entonces por tener más antigüedad, creen que pueden, no sé, cómo manipularte, tratarte mal o hablarte mal, ¿me entendés? Como que abusan de su poder. Por tener más antigüedad.
- Bien. ¿Y en los destinos con los varones no te pasó al menos?
- No, no.” (General, Suboficial, —10 años)

A diferencia de esto, el grupo menor de trabajadoras que eligen las unidades de mujeres, cuando se refieren a las razones, sí hacen referencia a cuestiones vinculadas con las demandas de los internos varones, pero también a búsquedas profesionales específicas, vinculadas al menor tamaño de las unidades de mujeres, a la tranquilidad de las mismas, a una mejor organización, entre otras cuestiones. De este modo señalaba una entrevistada:

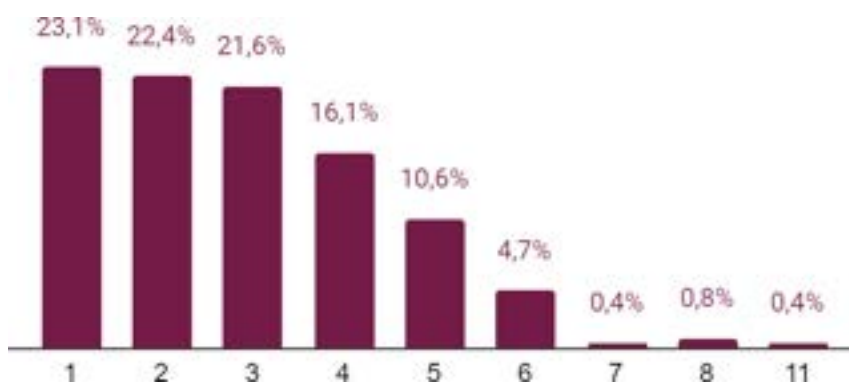
“— En las unidades de hombres no, el jefe no hace nada, solo firma, el personal subalterno es el que te hace todo, entonces después cuando vos querés hacer, no lo sabes hacer, porque siempre te lo hicieron otros. Acá vienen, hasta yo, antes de irme, pero antes de irme le sacaba las huellas digitales, pero porque a mí me gusta saber hacer todo, entonces les sacaba las huellas, les sacaba la foto, hacía esto, hacía lo otro [en referencia a tareas que podrían hacer otras personas].

— Como que hay un desempeño mucho más completo acá [en una unidad de mujeres].

— Si. Es chiquito, tiene pocas presas, pero vos sabes hacer de todo, sabes la tarea de administración, de correccional y sabes cómo es y todo, todo.” (General, Oficial, +10 años).

Finalmente, se les consultó a las trabajadoras en cuantas unidades penitenciarias trabajaron a lo largo de su carrera. Cerca de un cuarto de las respondientes manifestó que se desempeñó en una sola unidad penitenciaria. Poco más de cuatro de cada diez respondió que trabajaron en dos o tres unidades penitenciarias a lo largo de su carrera. Este dato ratifica la observación realizada en el apartado precedente a través de otros indicadores sobre el alto nivel de rotación de las trabajadoras penitenciarias.

Gráfico 67. Cantidad de unidades penitenciarias en que ha trabajado a lo largo de la carrera.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

d. Trabajadoras penitenciarias y vida en pareja

En la encuesta las trabajadoras fueron consultadas si se encontraban en pareja actualmente. Siete de cada diez respondieron afirmativamente, mientras que casi un tercio de las encuestadas respondió negativamente.

Gráfico 68. Trabajadoras penitenciarias actualmente en pareja



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Entre quienes se encuentran actualmente en pareja, más de cuatro de cada diez manifestó que su actual pareja también trabaja en el SPSF, aunque la mayor parte de ellas está en pareja con personas que no trabajan en el ámbito del SPSF.

Gráfico 69. Pareja actual con un trabajador/a penitenciario/a



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por su parte, se les consultó a quienes no se encuentran en pareja actualmente si, en algún momento, estuvieron en pareja con alguien que también trabajara en el SPSF. Más de un tercio de las respondientes manifestó haber estado en pareja con alguien que trabajaba en el servicio penitenciario, aunque la mayor parte de ellas manifestaron no haberlo hecho. Como se observa claramente la construcción de parejas al interior del ámbito institucional aparece como un fenómeno extraordinariamente difundido.

Gráfico 70. Trabajadoras penitenciarias en pareja con otro/a trabajador/a penitenciario/a anteriormente



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, las trabajadoras fueron consultadas en la encuesta sobre quién es el principal sostén económico en su hogar. Seis de cada diez manifestaron que son ellas el principal sostén económico en su hogar. Un cuarto de ellas expresó que tanto ellas como sus parejas constituyen el principal sostén del hogar, mientras que un porcentaje más bien contenido manifestó que su pareja es el principal ingreso económico del hogar.

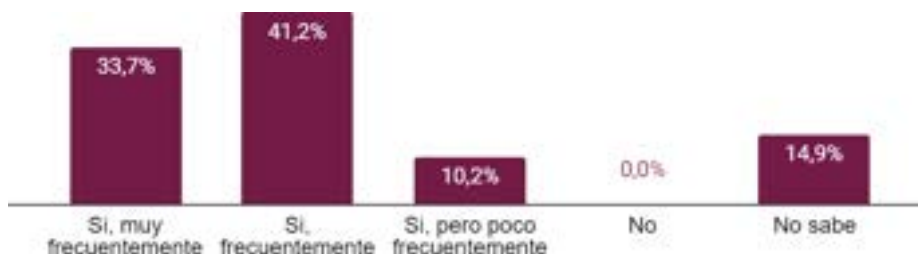
Gráfico 71. Principal sostén económico en su hogar



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Se les preguntó a las trabajadoras también si es frecuente que las trabajadoras penitenciarias estén en pareja con trabajadores o trabajadoras del servicio penitenciario. Tres de cada cuatro consideran que esto se da “frecuentemente” o “muy frecuentemente”, mientras que un número más contenido expresó que se da “poco frecuentemente”.

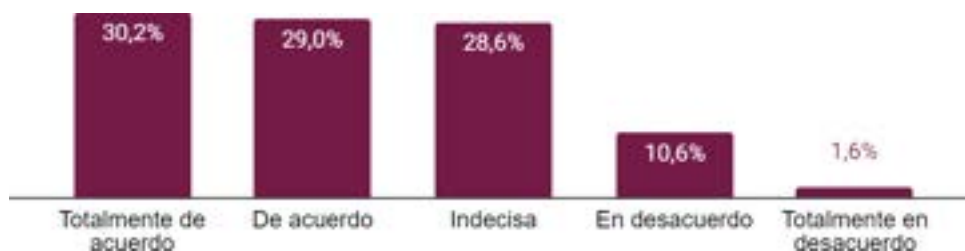
Gráfico 72. Frecuencia de las parejas entre trabajadores penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les solicitó a las trabajadoras sus opiniones acerca de la afirmación sobre las mayores dificultades que acarrea estar en pareja con otro trabajador o trabajadora del servicio penitenciario, en virtud de las extremas exigencias de este tipo de empleo. Cerca de seis de cada diez respondientes se mostró de acuerdo con tal afirmación. Un tercio se mostró indeciso y sólo una décima se mostró en desacuerdo con dicha afirmación.

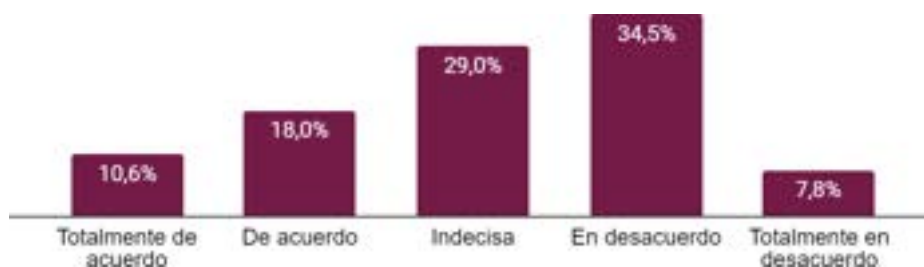
Gráfico 73. Dificultad de la vida en pareja cuando ambas partes son trabajadores penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Siguiendo la línea de la pregunta anterior, se le presentó a las trabajadoras una afirmación sobre la posible facilidad de integración que experimentan aquellas mujeres que tienen una relación con un varón que integra el Servicio Penitencio, en comparación con aquellas que no la tienen. En este caso, 4 de cada 10 respondientes manifestaron estar en desacuerdo con dicha afirmación, mientras que poco más de un cuarto manifestó adherir a lo planteado. La tercera parte restante se manifestó indecisa.

Gráfico 74. Mujeres penitenciarias en pareja con varones penitenciarios e integración en el Servicio Penitenciario.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, se consultó sobre las posibles complejidades que el trabajo penitenciario puede acarrear en las relaciones de pareja, en general. En los relatos encontramos referencias a dos tipos de complicaciones. Por un lado, algunas trabajadoras sostienen que cuando la pareja es “civil”, es decir, no integra el SPSF, resulta incapaz de comprender algunas de las características de la labor penitenciaria, más precisamente aquellas cuestiones vinculadas con la “disponibilidad permanente”, la carga horaria y emocional del trabajo y la convivencia con otras personas del servicio penitenciario. Para este grupo de entrevistadas, estas cuestiones se constituyen como problemáticas para quien trabaja en el SPSF, durante y después del trabajo. Por ejemplo:

"Para mí se complica cuando tu pareja está afuera. Se complica el tema de no entender tus horarios, no entender por qué te toca quedarte, no entender que tienes que salir a esta hora, no entender por qué estás con dos teléfonos a la par. Mucho el no entender. Me parece que puede llegar a desgastar mucho el tema de estar explicando todo el tiempo. Distinto a si tu pareja es de acá y voy a decir, bueno, no, me tengo que quedar. Bueno, sí, dale." (General, Suboficial, +10 años)

“Capaz que una persona ajena a esto no lo entiende, pero capaz que tu pareja que está trabajando acá sí sabe, se maneja en el ámbito. Después hablando de todo lo otro, si no sos un servicio penitenciario no te vas a imaginar nunca el estrés del servicio penitenciario, los va a tener entre ceja y ceja.” (General, Suboficial, —10 años)

“Me ha costado sí con las guardias, porque son 24hs y aunque no pase nada el hombre siempre piensa que vas a tener algo con tu compañero varón, pero bueno... Me costó porque mi marido es bastante celoso, y yo le digo ‘mirá, te digo que no pasa nada, le mando mensaje, mirá los mensajes si querés y no me jodas más.’ (General, Suboficial, —10 años)

Por otra parte, otro grupo sostiene que una pareja compuesta por dos personas que integran el SPSF es una complicación en sí misma —como también resultaba de los datos cuantitativos de la encuesta. En este caso, el estrés o la demanda misma asociada al trabajo penitenciario, aparece como el elemento problemático que traspasa lo laboral. Así, el hogar aparece como potencialmente afectado por el “malestar” que uno o ambos pueda traer desde sus lugares de trabajo. Allí, ante la figura de un “civil” que podría neutralizar los “malestares” que el trabajo penitenciario acarrea, este problema se ve potenciado al trabajar ambas personas en el mundo penitenciario. De este modo, aportaba unas entrevistadas:

“—¿Crees que es lo mismo o que es más difícil entre parejas que las dos personas trabajan en un servicio penitenciario o cuando una de las dos personas no trabaja en el servicio penitenciario y trabaja en otra área?

—Bueno, no tengo experiencia de trabajar los dos en el servicio, pero yo me imagino que debe ser bastante más difícil por una cuestión de lo que uno intenta, me parece, con un ambiente tan sobrecargado de estrés y de cuestiones. Uno cuando, al menos, yo cuando me voy, trato como de desenchufarme y no llevar o no seguir con esto. Dos personas que trabajan en el mismo lugar se me hace como que sería peor, pero desde lo que puedo pensar, que se yo, claro. Después es la particularidad de cada pareja y para cada cuestión, sí. (Profesional, Oficial, +10 años)

“Definitivamente es más difícil cuando los dos trabajan en el servicio penitenciario, porque sobre todo el 80% del personal trabaja guardias por días y no están en su casa. O las mujeres, por ejemplo, oficiales mujeres de menor jerarquía, para ascender en su carrera es más difícil el ascenso. Muchas veces, no solamente dejan a sus hijos chiquitos, dejan de amamantar, dejan muchas cosas; muchas veces toman la decisión de ser ellas quienes trabajan y que los maridos se queden en la casa. Para las mujeres de cuerpo general, el crecimiento en la carrera penitenciaria muchas veces se lleva puesto el matrimonio también. Lo he escuchado, es una experiencia personal, y de varios casos.” (Profesional, Oficial, +10 años)

e. Embarazo y lactancia

En la encuesta se les consultó específicamente a las mujeres si cursaron uno más embarazos durante su trayectoria laboral en el Servicio Penitenciario. Casi 6 de cada 10 mujeres lo hicieron.

Gráfico 75. Embarazo durante la trayectoria laboral en el SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, se les consultó a las trabajadoras sobre sus experiencias cuando cursaron uno o más embarazos en algún momento de su trayectoria en el SPSF. Sobre este punto, encontramos referencias a algunas experiencias de gestación cuando las políticas de “acercamiento” por parte del SPSF todavía no existían, por lo que los recursos para atender a los problemas vinculados con el embarazo eran significativamente menores que en el presente. En ese marco de desatención a los problemas del embarazo, las redes entre compañeras aparecen como ayudas fundamentales para sortear las falencias institucionales. Pero, a la vez, los relatos de sufrimiento vinculados con el embarazo en esos momentos del SPSF son reiterados.

—¿Y cómo fue tu experiencia durante tus embarazos mientras trabajabas en el servicio?

—Bueno, con mi primer hijo trabajaba en Rosario. En ese entonces no te acercaban a tu hogar porque estabas embarazada. Trabajé hasta los ocho meses y medio, estaba explotada.

—¿Podías viajar en esas condiciones?

—Al final, ya no podía más y empecé a tomar licencia. Pero sí, me sentí apoyada por mis compañeras y mis padres.

—Eso es bueno. ¿Y siempre te sentiste apoyada por tus colegas?

—Sí, siempre. Trabajar 24 horas en una guardia con compañeras con las que prácticamente convives crea un vínculo fuerte.

—¿Entonces no podías seguir trabajando hacia el final de tu embarazo?

—No, al final tuve que empezar a tomar parte del artículo porque no podía más. Pero me sentí apoyada por mis compañeras y mis padres.

—¿Trabajabas guardias largas durante tu embarazo?

—Sí, trabajaba 24 horas en una guardia con mis compañeras, con las que prácticamente conviví.”

(General, Suboficial, +10 años)

“— Cuando quedé embarazada del segundo estaba en Rosario y viajaba, en esa época no teníamos colectivo, así que hacíamos dedo. Corrí en los colectivos de embarazada. Yo corría en los colectivos hasta los seis meses. Anteriormente me habían pedido acá en Santa Fe, pero mi directora me explicó que no me iba a dar el pase porque según ella le manejaba todo el penal allá, así que me iba a dejar allá.”
(General, Oficial, +10 años)

Sobre esta cuestión, encontramos también —de parte de trabajadoras ocupando lugares en los espacios de toma de decisiones— relatos que visibilizan una sensibilización en relación a la necesidad de implementar un conjunto de políticas que aboguen por atender más adecuadamente las complejidades asociadas a la maternidad, las tareas del cuidado y del mantenimiento del hogar. Se trataría de una apertura hacia un proceso de ampliación de derechos vinculadas a incorporar las complejidades de las tareas de cuidado y del hogar como agenda institucional, relativamente reciente, en consonancia con demandas impulsadas por los movimientos de mujeres en el país. De este modo señalaba una entrevistada:

“— Lo que pasa que los sistemas tienen que tener un dispositivo armado para el abordaje de la mujer dentro de los sistemas institucionales, desde un lactario hasta una contemplación en el año de amamantamiento, hasta un acercamiento al lugar de trabajo, mejor dicho, un acercamiento al lugar de donde vive durante el embarazo. Toda la institución, si va a ser para las mujeres, tiene que tener armado un sistema para poder ofrecérselos con todos los derechos que implica.” (General, Oficial, +10 años)

Si bien es posible registrar la enunciación de esta apertura, siguen existiendo falencias en relación a las complejidades de las personas gestan o tienen personas a cargo, en su mayoría mujeres. Tal como ilustra el siguiente relato, si bien hoy existen los “acercamientos”, aparecen también experiencias que visibilizan los límites que estas políticas —en principio positivas— tienen para las mujeres que las solicitan.

“Tampoco me parece justo que muchas veces las chicas que están en Rosario, están embarazadas, las obligan a sacar una junta médica porque no las trasladan o las acercan a un lugar más próximo a su domicilio, porque no es lo mismo que te levantes a las 4 de la mañana para tomarte un colectivo, en invierno, con la panza así, o en el verano con los pies hinchados, que tenés que hacer dos horas y media de viaje, que te aprieta la vejiga el bebé y todo, es como que se complica, eso sí me parece injusto. Lo que pasa es que bueno, hacen eso porque no les queda otra, y acá si las trasladan tampoco las quieren, esa es otra cuestión. Si las acercan a su domicilio tienen que trabajar de 7 a 14, está bien eso. 24 horas acá encerrada... 12hs ponele, pero igual, no podés hacer nada, más que sentarte, escribir... que las vas a mandar a hacer su procedimiento, no pueden, no puede ser” (General, Oficial, +10 años)

De las mujeres que cursaron al menos un embarazo durante su trayectoria laboral en el SPSF, en la encuesta seis de cada diez manifestaron haber amamantado a su hijo/a tanto durante el periodo de licencia por

maternidad, como con posterioridad, una vez retomadas las actividades laborales. Por el contrario, un tercio manifestó haber tenido que interrumpir el periodo de lactancia en virtud de haber retornado a su actividad laboral. Un grupo muy minoritario no amamantó en absoluto.

Gráfico 76. Período de lactancia y retorno a la actividad laboral



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Siguiendo con la problemática de la lactancia, se les consultó en la encuesta a las trabajadoras si en su destino laboral cuentan con un lactario. Más de 7 de cada 10 encuestadas respondió negativamente, mientras que menos de una cuarta parte manifestó contar con un lactario en su lugar de trabajo.

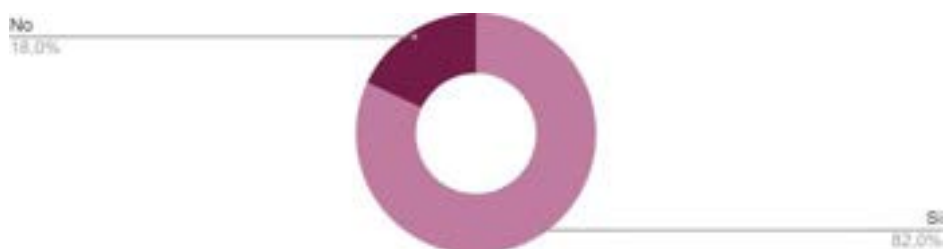
Gráfico 77. Lactario disponible en el lugar de trabajo



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Quienes respondieron contar con un lactario en su lugar de trabajo, fueron consultadas acerca de las condiciones en las que se encuentran los mismos. Es decir, si esas condiciones son adecuadas para la función que cumple. Poco más de 8 de cada 10 respondieron afirmativamente, mientras que un décimo considera que no se encuentran en condiciones adecuadas.

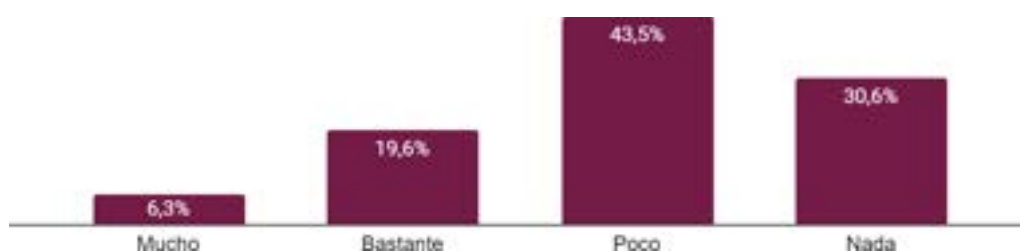
Gráfico 78. Condiciones adecuadas del lactario en el lugar de trabajo



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por otro lado, se les consultó a las trabajadoras penitenciarias si se respeta el horario de lactancia materna en sus lugares de trabajo. Tres cuartos de las respondientes manifestaron que el horario de lactancia se respeta “poco” o “nada”, mientras que el cuarto restante manifestó que se respeta “bastante” o “mucho”.

Gráfico 79. Respeto del horario de lactancia en SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad también se les consultó a las entrevistadas sobre la lactancia y su conciliación con el trabajo penitenciario. En muchos casos aparecen, en primer lugar, referencias a las malas condiciones que el SPSF prevé en sus lugares de trabajo para la lactancia. Se señala la falta de infraestructura para garantizar que este derecho pueda efectivizarse. La infraestructura no se refiere solamente a cuestiones de espacio físico, sino también a que los mismos no cuentan con seguridad e higiene para dar de mamar o extraerse leche. En muchos casos, esto significa, tener que pasar la guardia con muchos dolores físicos por la inexistencia de un espacio adecuado. Por ejemplo:

“— Sí, durante la lactancia no fue tan bueno todo, porque si bien tenemos una hora, como todos en el periodo de lactancia, por ahí te tenes que sacar leche y no hay espacio, no hay baño, o hay que cerrar una oficina, que acá encima todas las oficinas son puerta abierta o con ventanas, entonces tenés que ver cuál oficina se cierra con llave, en cuál no se ve desde la ventana para sacarte. Las condiciones de higiene de los baños son horribles, entonces sí, en eso, en el embarazo te diría que todo bien, pero en lo que es en la vida de la lactancia, no me sentí acompañada desde ningún punto de vista.” (Profesional, Oficial, +10 años)

“— 20 días antes de tener a mi segundo hijo me fui con contracciones de acá. Me fui con el artículo 20 y me pasaron como que lo había tenido.

— O sea que después tuviste 20 días menos de licencia...

— Exactamente. A los dos meses y diez días volví a trabajar. No le pude dar la teta a mi hijo. Me lastimaba todo porque no tenía leche. Fue terrible. Y bueno... después acá, cuando pedía el artículo que te corresponde por la lactancia me lo anulaban directamente, me decían ‘no, tenés que tratar de laburar igual’, te juro... bueno, por eso te digo, nosotros estamos de otra manera, somos otras personas, no lo hacemos ni ahí con nuestras compañeras.” (General, Oficial, +10 años)

Otro de los problemas asociados a la lactancia en el marco del trabajo penitenciario, de acuerdo a las entrevistadas, surge a partir de las referencias a las complejidades que la maternidad y la lactancia conlleva para quienes se desempeñan en empleos con cargas laborales tan pesadas —por su régimen de trabajo y por los recargos—, pero también para sus familias. Las mujeres penitenciarias despliegan un conjunto de estrategias para gestionar la lactancia; desde trasladarse ellas mismas con conservadoras para extraerse leche y mantenerla refrigerada hasta el retorno al hogar, hasta una organización familiar para acercarse hasta la prisión (en el caso de las que residen en el mismo lugar de su destino laboral), o bien para que la trabajadora use su hora de lactancia, o bien para retirar la leche que se extrajo. En todos los casos, el periodo de lactancia aparece como un momento que obliga a las trabajadoras a realizar múltiples esfuerzos y llevar adelante una organización familiar para prolongar, lo más que se pueda, el periodo de lactancia del hijo/a. De este modo, las trabajadoras experimentan cargas adicionales para revertir las respuestas del SPSF con respecto a esta cuestión que aparecen como inexistentes o deficientes. De este modo apuntaba una entrevistada:

“— ¿Crees que hay algún tipo de falencia institucional?

— Sí, te doy un ejemplo, cuando vos te reintegrás, que tenés tu bebé que está tomándo teta, le tenés que dar de mamar y hacer 24hs, y lo típico es que no haya gente para darte las dos horas de lactancia. O a ver, ahora hay un lactario, nosotros tenemos un lactario en la unidad, pero si la mamá no tiene alguien de la familia que le pueda acercar al bebé en un momento determinado, tampoco puede darle de amamantar acá. Así no siente tanto el desapego, además las horas te corresponden. Por eso, que les den la posibilidad, que se lo ofrezcan, si la chica quiere o no es problema de ella, pero que se lo ofrezcan. Cuando yo tuve mi nena, mi nena es del 2008, yo me sacaba la leche y la ponía en mamadera y los abuelos la iban a buscar. A mí jamás me dieron la posibilidad de decir “te damos un ratito”, te dejamos que la nena vaya y tome el pecho. Los abuelos se cruzaban toda la ciudad para buscar la mamadera y jamás me dieron la posibilidad de decir ‘te dejamos una hora que agarres la nena, que le des de mamar y que esté con vos’ jamás me dieron esa oportunidad.” (General, Suboficial, +10 años)

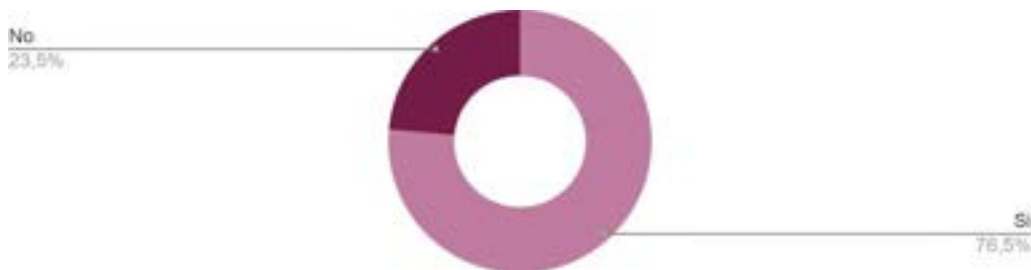
“O sea, yo tenía que trabajar a la mañana, hacer la comida para el mediodía, para los chicos al mediodía. Lavaba todo, dejaba todo limpito. A la siesta volvía otra vez a preparar la comida para la noche. Y como mi bebé tenía cinco meses, seis meses, tomaba mucha teta. Entonces le dije a mi superior si me daba

permiso, por eso te digo que yo tuve la suerte, gracias a Dios, y le dije, ¿usted me deja ir a la tarde a mi casa a darle el pecho para que no esté tantas horas sin darle el pecho y volver? Sí, me dice, después que los chicos coman, que esté todo limpio, todo lavado, te vas dos y media y después volvés, dice. Así no ven tu ausencia, pero aparte porque hay que cocinar para la noche.” (General, Suboficial, +10 años)

f. Maternidad y tareas de cuidado

De acuerdo a la encuesta, más de tres cuartos de las trabajadoras penitenciarias tienen hijos/as actualmente. Como vemos, la maternidad está fuertemente difundida entre las mujeres penitenciarias.

Gráfico 80. Trabajadoras penitenciarias que tienen hijos/as



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

De acuerdo a la encuesta, un tercio de las trabajadoras penitenciarias que tienen hijos/as no comparte ni la manutención ni el cuidado de sus hijos con nadie, mientras que más de seis de cada diez manifestó compartir esas tareas con alguien más.

Gráfico 81. Cuidados y manutención de los/as hijos/as



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les preguntó en la encuesta a quienes tienen hijos si les gustaría que ellos/ellas trabajaran en el servicio penitenciario. Sólo un décimo respondió afirmativamente, mientras que nueve de cada diez respondieron que no le gustaría que su hijo/a trabaje en el servicio.

Gráfico 82. Deseo que su hijo/a trabaje en el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad también aparece esta negativa como ampliamente difundida. Intentamos indagar en las razones de la misma. Allí, encontramos que una de los principales motivos planteados por las trabajadoras se vincula con el deseo para sus hijos/as de una trayectoria con mayor “libertad”. Aquí las cuestiones vinculadas al régimen de trabajo y el recargo, que implica una disponibilidad prácticamente total de los trabajadores para el SPSF, aparece como uno de los elementos que estas mujeres no desean para sus hijos/as. Pero también aparecen en algunas voces las relaciones de mando que se estructuran en el trabajo penitenciario como un costado negativo con respecto a dicha “libertad”. También aparece en los relatos el deseo de “que sean lo que quieran ser” como contracara de una decisión que ellas tomaron porque “no tuvieron otras opciones.” Y se evoca en muchos casos la posibilidad de que sus hijos/as accedan a la formación universitaria y al carácter de “profesional” como aspiración de ascenso social. En este sentido, el trabajo que las entrevistadas tienen en el SPSF resulta “emancipador” pero no para ellas mismas, sino para sus hijos/as, quienes —gracias a éste— podrán acceder a otras y quizá mejores oportunidades. Encontramos, de este modo, en los relatos referencias a la idea de que estas mujeres trabajan hoy para garantizar un conjunto de oportunidades a las que no pudieron acceder para sus hijos/as. Veamos algunos ejemplos al respecto:

— ¿Y te gustaría que ingresen a trabajar en el servicio penitenciario?

— No.

— ¿Y por qué no?

— No, porque la estoy hablando a mi hija para que estudie y que ella sea... dueña de su ingreso y que sea su propia jefa. Si ella quiere estudiar una carrera, cualquiera que fuere, que no dependa de nadie, que no la mande, ya sea que no la ningunee, entonces si ella no quiere trabajar en un feriado, que no vaya, si no quiere trabajar para su cumpleaños, que no vaya. Acá, vos tenés que trabajar en navidad, fin de año, primero de enero, el día de la madre, día del padre, día del niño. Y quiero que sea dueña de su propio ingreso, de su propio dinero, que viaje a donde quiera. No que le limiten los días, cuándo puede salir, cuando no, o la fecha. El nene no entiende porque es chiquito, tiene 10 años. Pero a ella ya la hablamos, mi marido también trabaja acá, la hablamos que no. Que estudie, que estudie, que nos vamos

a romper el lomo nosotros para pagar una carrera cualquiera que ella elija y que sea su propia jefa.”
(General, Suboficial, +10 años)

“— ¿Y te gustaría que alguno de tus hijos ingresen al servicio?

— No, lo tienen prohibido.

— Y por qué no te gustaría que ingresen, ¿a pesar de la estabilidad, no te gustaría?

— No, no, no, creo que yo gastaría hasta lo último, gastaría hasta el último peso que tengo para que estudien algo, sea informática, lo que sea, que estudien, pero no...me parece que... que eso es lo peor, me parece que... Uno no lo mide por ahí porque ya está como acostumbrado, ¿entendés? Pero... Si en un momento te ponés, tenés que ponerte a pensar y decís ¡por dios!” (General, Suboficial, —10 años)

Finalmente, aparece en los relatos referencias a la baja remuneración del trabajo penitenciario, pero también al bajo prestigio social que tiene esta ocupación, como razones que justifican no desear que sus hijos:

“— ¿Te gustaría que ingresen tus hijos a trabajar en el servicio penitenciario?

— No. No. No, pero por una cuestión no del trabajo en sí, sino de la cuestión remunerativa y de que no son trabajos que estén bien pagos. Entonces, estaría bien que puedan progresar quizás más en otras áreas, siempre que sea, digamos, de su gusto. De repente si su vocación está en la cárcel, bueno, hay algo del deseo de lo mismo que tampoco puede andar conteniendo, pero no en términos de lo que te brinda, en términos de prestigio emocional o de remuneración... porque una de las dos patas está buena, por lo menos en mi contexto socioeconómico y familiar. Yo capaz que gano lo mismo que una amiga en mi trabajo, que estoy trabajando en la cárcel, que es casi como trabajar, o sea, como ser maestra de una villa, que puede tener un estigma, que está muy mal visto en la sociedad, que está mal visto, mirá lo que te dedicás, por qué no te dedicás a otra cosa más linda, pero a mí me encanta, es una cuestión de elección, pero en ese sentido, en lo remunerativo y en lo que es fijo, o sea, sería bueno que tengan otras gratificaciones.” (Profesional, Oficial, +10 años)

“— ¿Te gustaría que tu hija ingrese al servicio?

— No

— ¿Por qué?

— Porque no, porque me gustaría que sea... que haga lo que tenga ganas de ser, que quiera ser profesional, que sea lo que quiera, pero que lo haga afuera porque acá son muchas horas... será que uno le dedicó muchas horas, mucho tiempo, es una profesión a la que tenés que dedicar muchas horas.

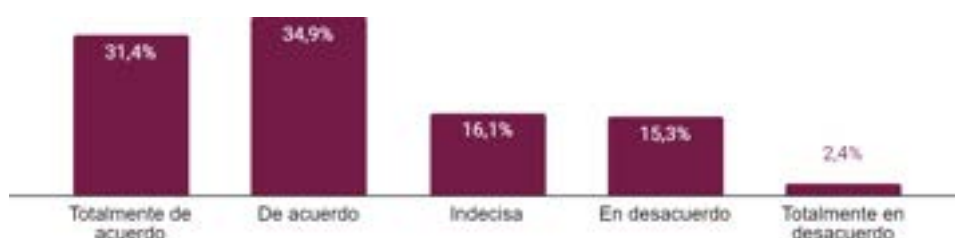
— ¿Y te parece que es retribuida en algún punto o no tanto?

— No, no me puedo quejar yo... pero veo quizás en otras personas y no es retribuida. Hasta que llegás a un lugar de comodidad te pasa la vida.” (General, Oficial, +10 años)

Por otro lado, en la encuesta las trabajadoras fueron consultadas sobre su acuerdo o desacuerdo con la idea

de que las mujeres penitenciarias son frecuentemente estigmatizadas por los varones penitenciarios en el SPSF porque les atribuyen solicitar frecuentemente permisos y licencias en relación con sus tareas de cuidado ligadas a la maternidad. Poco más de seis de cada diez se manifestó “totalmente de acuerdo” y “de acuerdo” con tal afirmación, mientras que cerca de dos de cada diez se manifestó en “desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo”. Esta percepción difundida —dos tercios de las entrevistadas— parece indicar la existencia de este tipo de práctica en al menos algunos sectores de los trabajadores penitenciarios en tanto fuente de malestar —volveremos sobre las relaciones específicas entre mujeres y varones penitenciarios en mas detalle en un próximo apartado.

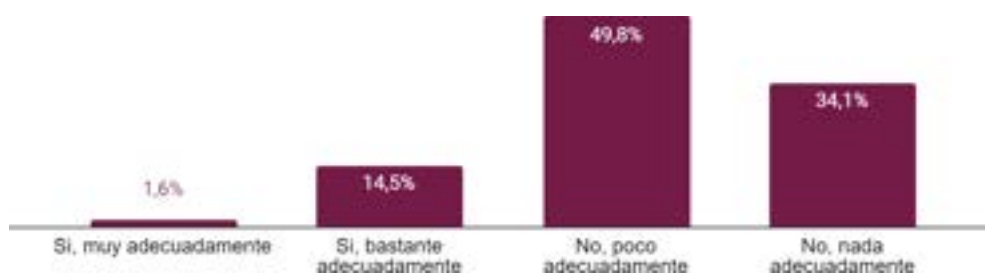
Gráfico 83. Estigmatización de las mujeres penitenciarias por los varones penitenciarios en relación con los permisos y licencias en relación con sus tareas de cuidado ligadas a la maternidad.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A su vez se les consultó a las trabajadoras en la encuesta si consideran que actualmente el Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe se ocupa adecuadamente de los problemas que surgen para las mujeres en el trabajo penitenciario vinculados a las tareas de cuidado asociadas a la maternidad. Más de ocho de cada diez de las mujeres penitenciarias relevadas manifestó que el SPSF no se ocupa adecuadamente de los problemas vinculados con las tareas de cuidado de las mujeres que se desempeñan allí. Solo un décimo de las respondientes manifestó que el SPSF se ocupa adecuadamente de estas cuestiones. Esto revela un enorme déficit en las miradas de las trabajadoras penitenciarias al respecto.

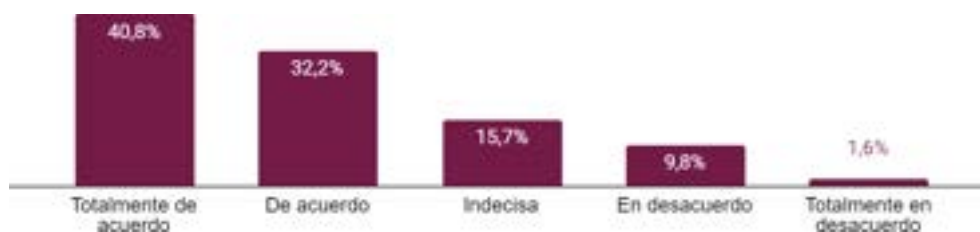
Gráfico 84. Política del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe en relación a los problemas que surgen del trabajo penitenciario vinculados a las tareas de cuidado asociadas a la maternidad.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Finalmente, en la encuesta se les pidió a las trabajadoras penitenciarias una valoración general sobre las dificultades de conciliar las exigencias laborales con las tareas de cuidado asociadas a la maternidad y con el trabajo doméstico al interior del hogar. Más de siete de cada diez manifestaron que está “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo” con que es muy difícil conciliar ambos aspectos de su vida, mientras que una proporción muy contenida se manifestó en desacuerdo con dicha afirmación.

Gráfico 85. Dificultades para conciliar exigencias laborales con tareas de cuidado y trabajo doméstico



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad se abordó más detalladamente esta valoración general que emergió igualmente difundida. La mayor parte de las entrevistadas refiere la amplia carga laboral del trabajo penitenciario, con su régimen de trabajo y sus frecuentes recargas, que vuelve muy difícil su conciliación con las responsabilidades del cuidado y la crianza de hijos/as, junto con el mantenimiento del hogar. Veamos algunos ejemplos al respecto:

“— ¿Crees que para vos es difícil combinar las exigencias del trabajo con la maternidad, con el mantenimiento de tu hogar, con el cuidado de los/as hijos/as? —Se complica un poco, yo hago una vida de loca...Si, así que se me recomplica a veces. Yo porque yo quiero hacer todo, si lo tengo que llevar lo llevo yo, para buscarlo, no es problema, va el padre a buscarlo, pero si no lo llevo yo. Y aparte el nene está que quiere hace todo conmigo, esa es la cuestión. Pero sí igual te digo, allá salía a veces 5 o 6 de la tarde y lo buscaba pobrecito que lo dejaba todo el día, todo el día lo dejaba, desde las 7 de la mañana que lo dejaba en materno y después mi papá lo iba a buscar a las 11 y a las 12 del mediodía, lo llevaba para su casa, lo tenía y mi viejo tiene 80 años, entonces yo lo buscaba a esa hora porque los primeros meses en Las Flores fue así... Y fundamental entonces tu familia, tu papá, para la cria, sí, es más, si esta con mucha fiebre, o yo me saca un artículo, si no se lo llevo, no va a la escuela, se lo llevo a mi mamá y me vengo a trabajar.” (General, Oficial, + 10 años).

“Se le vuelve mucho más sacrificado el hecho de poder adaptarse y acomodarse con todas las responsabilidades que hoy por hoy tiene una mujer. No sé si la mujer actual, hoy, veo que resigne, al contrario, se carga más responsabilidad y las trata de administrar, si veo que se termina transformando

en mucho más sacrificado por los planteos que hacen en cuanto a ver a los niños, a la distancia, a que no me alcanza la plata, a que me peleé con mi marido, a ver, que se terminan transformando en dificultades porque la carga de laburo para la mujer es mucho mayor, pero no sé si resignan.” (General, Oficial, +10 años)

“No sé, siento que la mujer tiene que hacer tantas cosas en la vida. En su vida cotidiana es como que no te das cuenta del estrés, el hombre le pasa algo y es como catástrofe, colapso, se resfría y ya tiene cáncer terminal. Mi papá es gracioso, tremendo. Nos reímos cada vez que se engripa. Si hay como algo de tener muchas tareas todo el tiempo. Es que vos tenés que hacer todo, tenés que ser mamá, tenés que ser ama de casa, tenés que ser penitenciaria, tenés que estudiar, tenés que ser profesional, tenés que ser mamá de tu hijo, pero también mamá de tu pareja, porque terminás siendo la mamá de tu pareja. Terminás siendo madre en todos los casos, porque es la realidad.” (General, Oficial, +10 años)

g. Bienestar penitenciario

En la encuesta se les consultó a las trabajadoras penitenciarias si alguna vez solicitaron licencia por algún motivo vinculado con la salud a lo largo de sus trayectorias laborales. Cerca de 6 de cada 10 de las respondientes manifestaron haber solicitado licencia alguna vez, mientras 4 de cada 10 nunca lo hicieron.

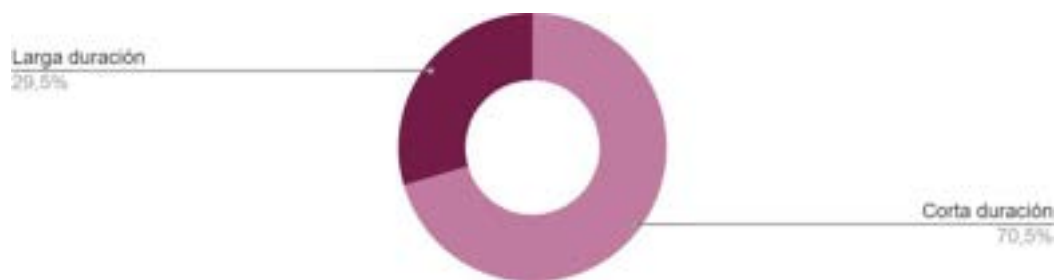
Gráfico 86. Licencia por algún problema de salud



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A aquellas que manifestaron haber solicitado una licencia por motivos de salud, se les consultó en la encuesta por el tipo de licencia gozada. 7 de cada 10 respondientes manifestaron haber gozado de licencias de corta duración, mientras la tercera parte restante gozó de licencias de larga duración.

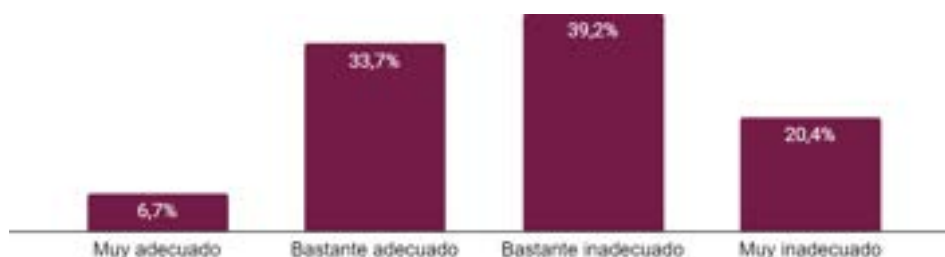
Gráfico 87. Tipos de licencias solicitadas



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la misma dirección, se les solicitó a las trabajadoras en la encuesta una evaluación del sistema para tomarse licencia por algún problema de salud en el SPSF. Alrededor de 6 de cada 10 mujeres calificaron al mismo como “bastante” o “muy” inadecuado. Sólo una tercera parte encuentra al mismo como “adecuado”.

Gráfico 88. Evaluación del sistema para tomarse licencia por algún problema de salud en el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También se les consultó en la encuesta a las trabajadoras si sufrieron algún accidente de trabajo durante su trayectoria laboral en el SPSF. 7 de cada 10 respondientes manifestaron no haber sufrido ningún accidente, mientras que poco más de un cuarto sí sufrió algún tipo de accidente laboral.

Gráfico 89. Accidentes de trabajo



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Con relación a la pregunta anterior, se le consultó al grupo que manifestó haber sufrido algún tipo de accidente de trabajo por los posibles efectos posteriores del mismo, tales como la adquisición de una discapacidad o problema crónico. Del total de trabajadoras que sufrieron un accidente de trabajo, una cuarta parte manifestó haber quedado con una discapacidad o problema crónico posterior a dicho evento.

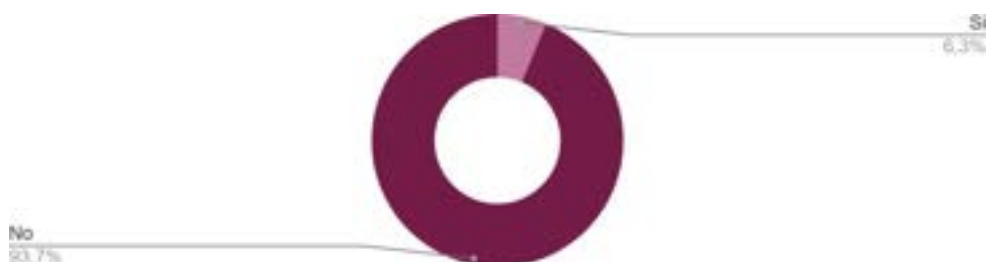
Gráfico 90. Discapacidad o problema de salud crónico como consecuencia de un accidente laboral



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También se les consultó a las trabajadoras penitenciarias en la encuesta por las inasistencias relacionadas al ciclo menstrual. Casi la totalidad de respondientes, 9 de cada 10 manifestaron nunca haber dejado de asistir al trabajo por cuestiones relacionadas a su ciclo menstrual. Sólo una proporción muy contenida, menor al décimo, manifestó no haber asistido a su trabajo por motivos relacionados al ciclo menstrual.

Gráfico 91. Inasistencia a su trabajo ante dolores menstruales

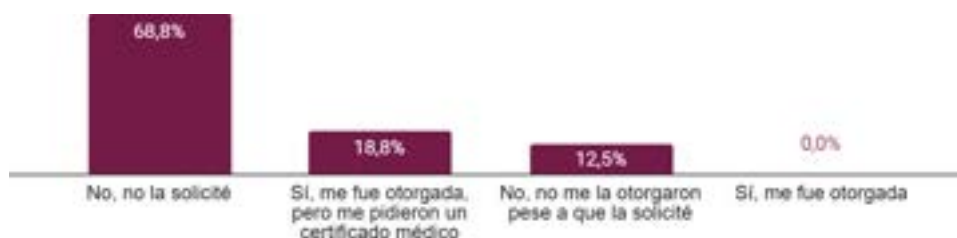


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

A su vez, se les consultó a las trabajadoras en la encuesta por la posibilidad de acceder a lo que denominan “día femenino”, es decir, una licencia por dolores menstruales. Más de 6 de cada 10 respondientes, manifestó nunca haber solicitado este tipo de licencia, mientras que cerca de una quinta parte obtuvo dicha licencia

teniendo que presentar una certificación médica. Por último, aunque en una proporción muy contenida, 1 de cada 10 mujeres relevadas manifestó pese a haber solicitado dicha licencia, la misma no les fue autorizada.

Gráfico 92. Licencia por dolores menstruales (Día Femenino)



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Finalmente, en la encuesta se les consultó a las trabajadoras por el respaldo institucional ante situaciones críticas atravesadas en el marco de su desempeño laboral. Más precisamente se les preguntó si el SPSF había brindado acompañamiento psicológico ante situaciones delicadas. Cerca de la mitad de las respondientes manifestaron no haber experimentado nunca una situación crítica. Por su parte, 4 de cada 10 mujeres manifestaron no haber obtenido el acompañamiento psicológico por parte del SPSF, mientras que sólo un décimo manifestó haber recibido asistencia psicológica por parte del SPSF.

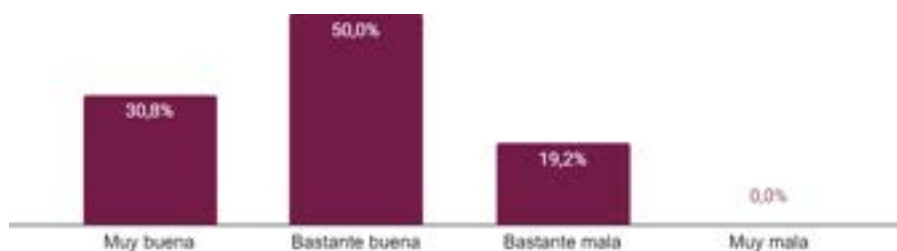
Gráfico 93. Acompañamiento psicológico brindado por el SPSF ante situaciones críticas



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Seguidamente, se les pidió a la minoría de las trabajadoras que obtuvieron algún tipo de atención por parte del SPSF que hagan una evaluación de esta. La mitad de las respondientes manifestó que la atención proporcionada por fue “bastante buena”, mientras que una tercera parte la calificó como “muy buena”. Por su parte, una quinta parte de aquellas que obtuvieron atención considera que fue “bastante mala”.

Gráfico 94. Evaluación de la atención proporcionada por el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

h. Visiones generales sobre trabajo penitenciario

En una sección de la encuesta se les presentó a las trabajadoras penitenciaria una serie de afirmaciones generales sobre el trabajo penitenciario y se les pidió que manifestaran su grado de acuerdo o desacuerdo con las mismas.

Un primer grupo de afirmaciones está destinado a explorar las opiniones de encuestadas con respecto a trabajar tanto con personas que han cometido un delito como en el ámbito penitenciario. Así, en primer lugar, se les pidió que dijeran si acordaban con la afirmación de que “si pudieran elegir, preferirían no trabajar con personas que han delinquido”. Cerca de la mitad de las encuestadas se manifestó “en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo” con esa afirmación, mientras que más de un tercio se encuentra “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo”. En este punto las miradas positivas sobre el trabajo penitenciario superan a aquellas de carácter negativo.

En segundo lugar, se testeó el grado de acuerdo con la afirmación de que “si no fuera por el sueldo, probablemente no elegiría un trabajo en el ámbito penitenciario”. La mitad de las encuestadas se mostró “de acuerdo” o “totalmente de acuerdo”, mientras que un tercio se encuentra “en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo”. A diferencia de lo que sucede en el punto anterior, aquí las visiones negativas con respecto al trabajo penitenicario superan a aquellas positivas.

En tercer lugar, la misma proporción de respondientes (4 de cada 10) tuvieron respuestas favorables y desfavorables a la afirmación de que “si bien todos los trabajos tienen sus cosas buenas, es más desafiante e interesante trabajar con las personas que han delinquido”. A diferencia de en los dos puntos anteriores existe aquí una cierta paridad entre las visiones positivas y negativas.

En cuarto lugar, 7 de cada 10 se mostraron “en desacuerdo” o “totalmente en desacuerdo” con la afirmación “no me siento muy orgullosa de decirle a las personas que trabajo con personas que han delinquido”, mientras que un quinto se manifestó a favor de dicha afirmación. Al igual que en el primer punto de este conjunto de afirmaciones, las visiones positivas superan —en este caso mucho más ampliamente— a las visiones negativas. En todo caso, si es posible ver a través de estos cuatro indicadores que existen importantes proporciones de las mujeres penitenciarias que tienen visiones negativas acerca del trabajo penitenicario —que oscilan, según el aspecto indagado, entre el 20% y el y el 50% de las encuestadas.

Un segundo grupo de interrogantes estuvo destinado a explorar las valoraciones de las trabajadoras penitenciarias en relación con la formación para el trabajo penitenciario —y esto se conecta con la segunda sección de este informe. En tal sentido, primero, se les preguntó si acordaban con la afirmación “cuando ingresé a este trabajo no sabía de qué se trataba”. Cerca de 6 de cada diez se manifestó en contra, mientras que un tercio estuvo de acuerdo.

Segundo, casi la mitad de las encuestadas acordó con la afirmación “la formación que recibí fue adecuada para la tarea que realizo”, mientras que una proporción ligeramente más contenida (dos quintos) se mostró en desacuerdo.

Tercero, cerca de 8 de cada 10 encuestadas estuvo de acuerdo con la afirmación “sólo a través de la práctica se puede aprender a ser una buena trabajadora penitenciaria”, reforzando una idea ya planteada muchas veces en los estudios empíricos sobre este tipo de ocupación que enfatiza el papel de la práctica en el saber hacer.

Cuarto, cerca de 7 de 10 acordaron con la afirmación de que para ser una buena trabajadora penitenciaria es muy importante la formación teórica, algo que en parte resulta distinto de lo observado en otros estudios empíricos precedentes.

De estos indicadores podemos observar que hay una valoración positiva predominante de los procesos de formación previos al ingreso al trabajo penitenciario, aunque existen —como en el grupo anterior de interrogantes— mujeres penitenciarias que se manifiestan negativamente —entre un tercio y dos quintos del total. Aparece como extraordinariamente mayoritaria —como era esperable— la valoración de la práctica en la construcción del saber hacer penitenciario, pero también sucede lo mismo con la formación teórica.

Un tercer grupo de interrogantes buscan explorar la claridad y precisión con las que se transmiten las reglas y directivas en el ámbito del trabajo penitenciario. En primer lugar, más de 6 de cada 10 de las encuestadas se mostró en desacuerdo con la afirmación de que “las reglas que debemos seguir en este trabajo están siempre perfectamente claras”.

En esta misma dirección, en segundo lugar, poco más de la mitad de las trabajadoras penitenciarias se manifestó de acuerdo con la afirmación “hay tanta gente diciéndonos qué hacer en este trabajo que nunca se puede estar seguro de quién es el/la jefe/a”.

En tercer lugar, casi la mitad de las encuestadas respondieron en desacuerdo con la afirmación de que “las reglas están tan claras en este trabajo que yo sé perfectamente qué puedo hacer y qué no”.

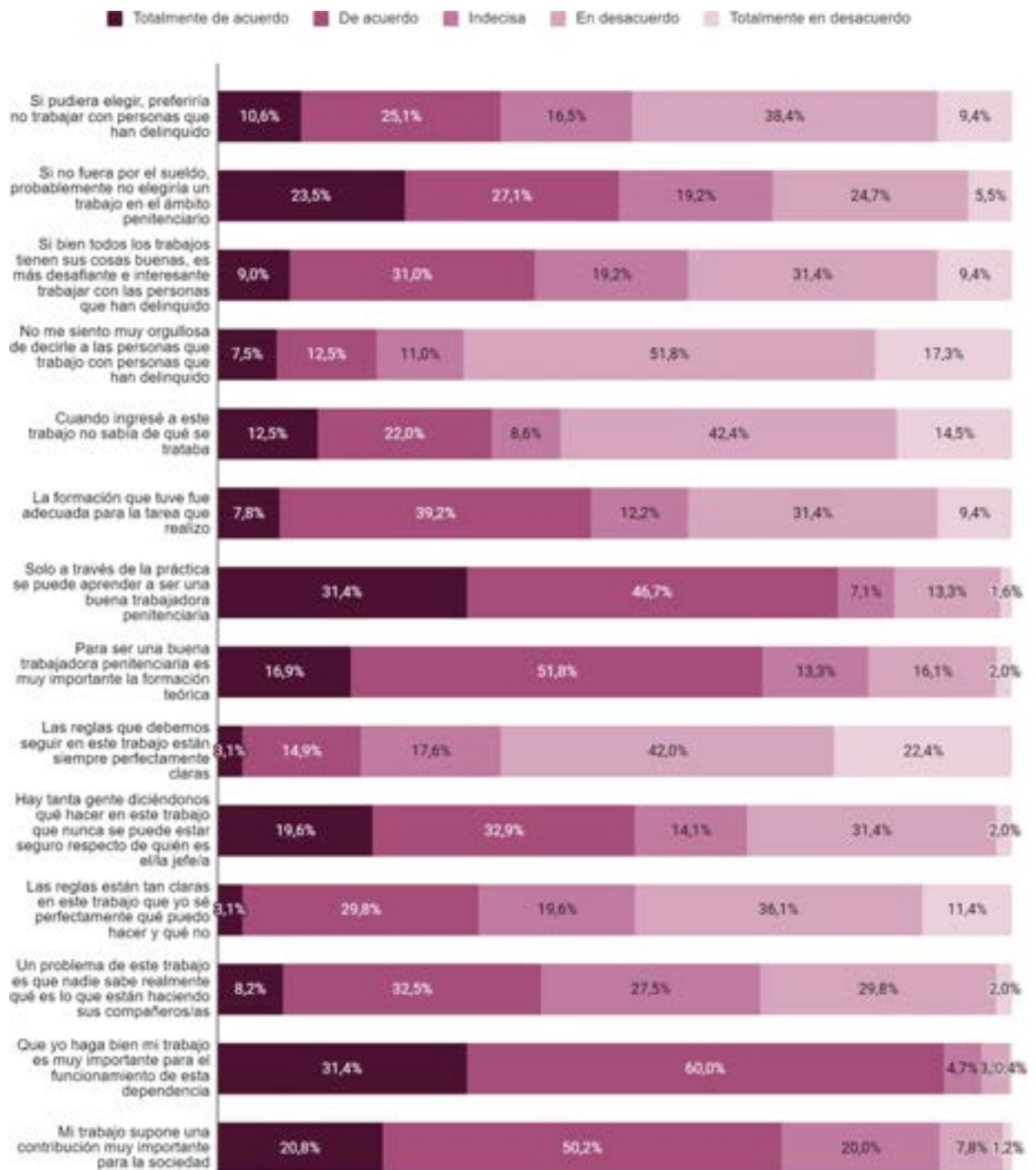
Finalmente, en cuarto lugar, frente a la afirmación de que “un problema de este trabajo es que nadie sabe realmente qué es lo que están haciendo sus compañeros/as”, las posiciones de las encuestadas fueron ligeramente más favorables (4 de 10) que desfavorables (3 de 10).

En todos estos indicadores la mirada positiva de las mujeres penitenciarias está muy contenida abarcando sólo entre 18% y 33,4% del total de las encuestadas. Evidentemente se trata de una dimensión del trabajo penitenciario contemporáneo muy problemática.

Por último, dos interrogantes finales se orientaron a indagar en qué medida las mujeres penitenciarias consideran que su trabajo cotidiano tiene un impacto positivo tanto en la institución penitenciaria como en forma más amplia en la sociedad. De esta manera, por un lado, 9 de 10 encuestadas se mostraron de acuerdo con la afirmación “que yo haga bien mi trabajo es muy importante para el funcionamiento de esta dependencia”. Por

otro lado, 8 de 10 acordó con que “mi trabajo supone una contribución muy importante para la sociedad”. Estos últimos dos indicadores no permiten observar una valoración contundentemente positiva de la contribución en la actividad penitenciaria.

Gráfico 95. Grado de acuerdo afirmaciones en torno al trabajo penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

i. Sindicalización y red de trabajadoras penitenciarias

En la encuesta se les solicitó a las trabajadoras penitenciarias que expresaran su grado de acuerdo con la idea de generar una asociación sindical reconocida legalmente que pueda representar los intereses de los/las trabajadores/as del Servicio Penitenciario. Una enorme mayoría, más de 9 de cada 10 respondientes se manifestaron a favor de esta iniciativa.

Gráfico 96. Opinión sobre asociación sindical reconocida legalmente para trabajadores penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En el marco de las entrevistas en profundidad, se intentó ahondar sobre las opiniones en torno a la necesidad de la creación de una forma de asociación que pueda canalizar y representar los intereses del personal del SPSF. Allí encontramos que también aparece un apoyo generalizado a la idea, tal como lo demuestran los datos del relevamiento cuantitativo. Veamos algunos ejemplos al respecto:

"— Y otra pregunta es, ¿consideras que quienes trabajan en el servicio penitenciario necesitan algún tipo de asociación sindical que represente sus intereses?"

— Urgente. Sí, yo creo que principalmente lo primero que hay que hacer es derogar la Ley Orgánica que tiene el servicio, la ley de la etapa de la dictadura que todavía pone a todos los trabajadores del servicio penitenciario en un estado bastante irregular en términos democráticos y de derechos, donde ha habido gente que ha quedado casi secuestrada adentro de una cárcel por la desvalorización de su trabajo. Tengo compañeras al día de hoy que quieren renunciar y no les sale la renuncia y las tienen dos meses esperando para renunciar a un trabajo o cosas así..."(Profesional, Oficial, +10 años)

"— ¿Y consideras que quienes trabajan en el servicio penitenciario necesitan algún tipo de asociación sindical que represente sus intereses?"

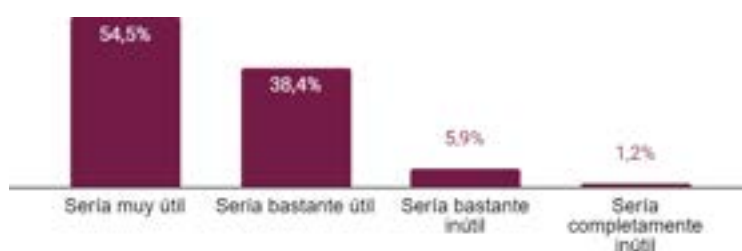
— Puede ser, la verdad nunca me lo puse a pensar. Pero yo creo que sí, que estaría bueno, digamos, tener un grupo de personas que sean la voz. De todos nosotros, porque hay casos o unidades en donde realmente no se lo cuida el personal, no se le da lo que necesita. Es una realidad de que a veces el interno tiene más derechos que nosotros. Así que bueno, la verdad que eso me pareció una buena idea, digamos, que a uno mismo no lo escuchan, no lo escucharían y como que nos pasan por arriba. Pero si

tendríamos unas personas que avalen, digamos, lo que nosotros estamos pidiendo y nuestras necesidades y nuestro punto de vista, que se las pueda escuchar, digamos, de un lado que las respeten, que se las tomen en serio, yo creo que se podrían llegar a hacer varias cosas, o se podrían formar algo bueno para el personal.” (General, Suboficial, —10 años)

“Creo que quizás, que donde vos puedas tener que canalizar tu preocupación, o lo que sea que te preocupe, o todo lo que no entiendas, o lo que sea que a lo largo de tu vida algo esté mal, puedas tener una institución que no sea esta, porque yo ahora puedo hablar con vos, con mi mamá, pero yo que a mí una persona del servicio me viene y me pregunta, yo no le voy a contar ciertas cosas. Porque puede haber el recelo, lo que sea que yo diga que está mal, para él está mal, para mí no. Claro. Ahora yo lo hablo con usted porque tengo 25 años de servicio. Pero me parece que hay mucha gente que ha sufrido violencia institucional, que ha sido trasladada de mala manera y a vos eso te demanda plata, te da bronca, todas unas cuestiones.” (General, Suboficial, +10 años)

Por otra parte, en la encuesta las trabajadoras penitenciarias fueron consultadas acerca de su grado de adhesión a la potencial creación de una red de mujeres penitenciarias que se organice para visibilizar las problemáticas particulares del sector, haciendo referencia a la iniciativa de la Red de Mujeres Policias en la Provincia de Santa Fe, surgida recientemente. En términos generales, nueve de cada diez consideraron que podría ser una muy útil o bastante útil. En oposición a ello, una proporción ínfima se manifestó en contra.

Gráfico 97. Opinión sobre la creación de una red de mujeres penitenciarias



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, la mayor parte de las entrevistadas planteaban esta misma posición optimista respecto de la creación de una Red de Mujeres Penitenciarias. En ese sentido, las valoraciones sobre la iniciativa resaltaban la posibilidad de sentirse apoyadas y de avanzar en las necesidades que tienen como colectivo. Por ejemplo, afirmaban:

“Es que a mí me parece necesario, en cualquier trabajo, yo creo que cada trabajo tiene que tener su red, gente donde uno puede sentirse segura. Porque como ya te digo, una cabeza sometida no piensa

claro. Yo creo que siempre tiene que haber alguien que te haga saber de que está ahí, ante cualquier... sin importancia, ya sea en el ámbito laboral, en el ámbito doméstico, en tu casa, solo por el hecho de ser funcionaria penitenciaria, digamos, que te ayude y no que solamente sea acá adentro, que si pasa algo adentro, bueno, te vamos a ayudar porque fue en el ámbito del laburo sino que sea en cualquier momento que una la necesite, está bueno.” (General, Suboficial, —10 años).

“Esta red sería mejor si nos vinculáramos más y sabríamos de las problemáticas. Entonces si son similares, poder llegar a generar, para las otras generaciones posteriores, o sea, en esta época surgieron estos temas y estas problemáticas y las pudimos abordar de esta manera y para las generaciones futuras o que ya no pasen, que tengan un disparador para poder abordar esas problemáticas.” (General, Suboficial, +10 años).

De la misma manera, algunas entrevistadas señalaban incluso una conexión con las experiencias existentes:

“—Sí, definitivamente. Hay una necesidad de cambiar la mentalidad en los niveles superiores. Incluso si hay información y formación, si las actitudes en los niveles más altos no cambian, poco se puede hacer.
— ¿Estás al tanto de la iniciativa de la red de mujeres en la Policía de la Provincia de Santa Fe?
— Sí, estoy en un grupo de WhatsApp de esa red. Me parece una iniciativa excelente para apoyarnos y compartir experiencias.” (General, Suboficial, +10 años).

“Yo creo que sí, en lo que es las chicas en el cuerpo general estaría bueno que armen algo que puedan ellas visibilizar cosas y que puedan transmitirse de una a otra y que se acompañen mutuamente. De hecho, yo creo que cuando ingresan muchas de ellas a la escuela penitenciaria y a la formación se arman grupos de whatsapp y se sostienen entre ellas, como que sostenían ese lazo ahí que buscan...siempre lo dije, que si no tenés algo, un colchoncito adentro, afectuoso, no sobrevivís...yo tengo un grupo que son las de siempre no, y todavía lo sostenemos porque es como que eso también te ayuda a sobrellevar, porque si vos tenés gente amiga o gente que te ayuda o te enseña o te acompaña es diferente. Y hay gente que en el servicio no ha encontrado eso o se siente que no es parte y bueno muchas veces eso te lleva también a estar mal adentro, a sufrir”. (Profesional, +10 años).

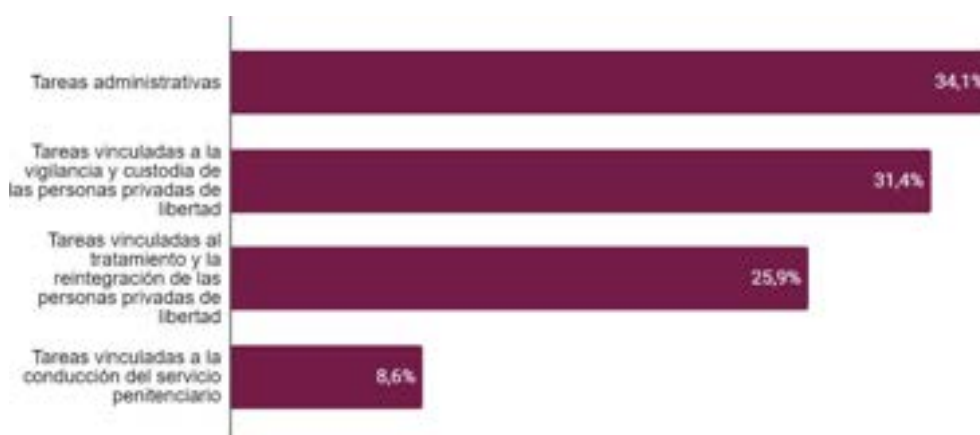
5. Tareas penitenciarias

A lo largo de este eje se abordaron en nuestro trabajo de campo temáticas relativas a las tareas cotidianas que realizan las mujeres dentro del SPSF; las experiencias de discriminación que han experimentado durante su trayectoria laboral; las experiencias y opiniones respecto de desempeño de tareas “no tradicionales” por parte de las mujeres penitenciarias, el estrés laboral, el apoyo y la confianza entre mujeres y varones en el desempeño del trabajo penitenciario; y las opiniones sobre el trabajo y las tareas penitenciarias y las diferencias entre varones y mujeres.

a. Tareas cotidianas y el impacto de ser mujer

En la encuesta el tipo de tareas más frecuentemente escogido por las trabajadoras —poco más de un tercio del total – para describir sus labores cotidianas en el Servicio Penitenciario fueron las relacionadas con la “administración”, lo que responde a una división tradicional del trabajo penitenciario. Le sigue con un porcentaje similar aquellas vinculadas a la vigilancia y custodia de las personas privadas de libertad. Un cuarto de las trabajadoras penitenciarias se dedican a tareas vinculadas al tratamiento y la reintegración de las personas privadas de libertad —lo que también está vinculado a una tradicional feminización de este tipo de trabajo en el Servicio Penitenciario, a su vez vinculado a una feminización de las profesiones involucradas (trabajo social, psicología, terapia ocupacional). Menos de 1 de cada 10 trabajadoras penitenciarias definió su trabajo como ligado a tareas de conducción del Servicio Penitenciario.

Gráfico 98. Tareas cotidianas

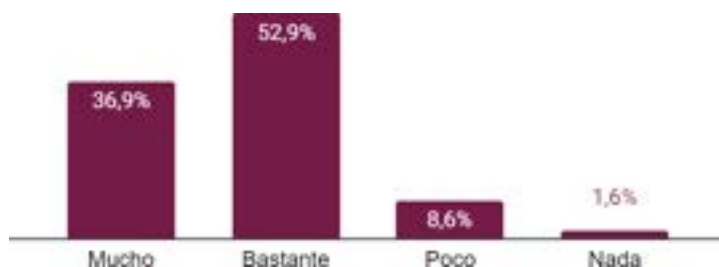


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta, casi todas las trabajadoras penitenciarias consideran que sus tareas cotidianas contribuyen

“mucho” o “bastante” al cumplimiento de la función principal del servicio penitenciario. Sólo una de cada diez trabajadoras penitenciarias tiene una mirada escéptica al respecto —las opciones negativas “poco” o “nada”. Este indicador coincide con aquel presentado en el apartado anterior en que también una gran mayoría (más del 70%) de las mujeres penitenciarias afirmaban que su trabajo realizaba una importante contribución a la sociedad.

Gráfico 99. Contribución de sus tareas cotidianas a la realización de la función principal del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad intentamos explorar las visiones de las mujeres penitenciarias sobre el objetivo principal de la labor penitenciaria y el grado de cumplimiento del mismo en la actualidad. En general en las entrevistadas, en consonancia con las referencias legales e institucionales se hace referencia mayoritariamente a la “reinserción social” o “rehabilitación social”. Como ya planteamos, las trabajadoras penitenciarias tienen visiones positivas acerca de su propio trabajo tanto en relación con la institución penitenciaria como en relación a la sociedad. Pero al tomar una perspectiva más amplia, sobre el cumplimiento del objetivo de la labora penitenciaria en estas entrevistas, algunas plantean visiones menos optimistas. Se suelen referir entonces a falencias institucionales y materiales que impiden mejores resultados de la actividad penitenciaria en cuanto a su objetivo principal. Veamos algunos ejemplos:

— ¿Cuál te parece que es el objetivo fundamental de la labor penitenciaria?

— La reinserción social.

— ¿Y crees que actualmente se cumple en forma adecuada?

— No, porque no se brindan posibilidades, ni siquiera derechos básicos como ser el agua, un buen descanso, tanto para los internos como para los empleados, las mismas condiciones de trabajo, la falta de servicios públicos adecuados, como ser el agua, la luz, un buen baño. Parecen cuestiones que son sencillas, pero cuando uno trabaja todos los días y no tiene, por ejemplo, donde ir a hacer sus necesidades, influye. Lo mismo pasa a nivel... Yo creo que bueno, eso influye mucho.” (Profesional, Oficial, —10 años de antigüedad)

“Yo encima soy re idealista, pero bueno, bueno, y hoy por hoy, lamentablemente, solamente el cuidado, o sea, el cuidado... de esta cuestión del alojamiento y el cuidado de que el interno, de que la persona

esté detenida, solamente eso. Y el que las condiciones estén más o menos estables para que no hayan ninguna crisis ahí adentro. Eso es la realidad, no el objetivo institucional, eso es lo que yo veo. Obviamente que debería ser lo que es la reintegración social, pero hoy por hoy no hay políticas públicas que garanticen eso, para nada.” (Profesional, Oficial, +10 años de antigüedad)

“Mirá, el objetivo yo digo que nunca cambió, porque nosotros lo que hacemos es custodiar la seguridad, la guarda de lo que dice el juez, que acá es un condenado o procesado, que tiene que estar ahí y usted tiene que cuidarlo, o sea, el objetivo es ese. Y de ahí empezamos a visibilizarnos a nosotras, ¿qué hacemos? Reinsertar a una persona. Está complicado que nosotros reinsertemos a una persona. Porque también tenés que estar de psicólogo, tienes que brindar un montón de cosas. ¿Cómo podemos reinsertar? Tenemos que hacer... Es contradictoria nuestra función. Nadie te dice eso. La tengo que cuidar a esta persona, pero a la vez tengo que estar charlando que tiene un montón de problemas como es lógico, porque están mal acá y las tengo que atender. Soy psicóloga, soy custodia, soy...

— ¿Y quién te enseña eso?

— Lo descubrí acá, haciéndolo.

— ¿Quién te da las herramientas?

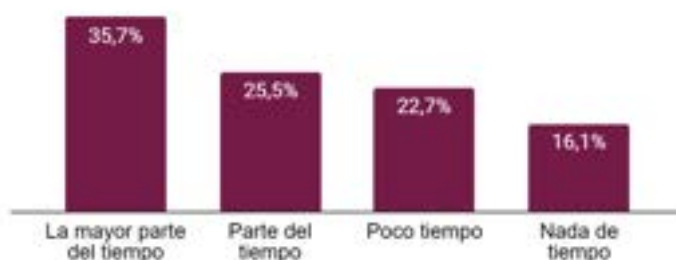
— Bueno, para la parte de seguridad sí se hace en curso y todo, pero la otra parte no. Eso nos queda ahí medio flojito, ¿entendés? Esa contención que tenemos que brindar a una persona. Entonces esa es la contradicción.

— ¿Y crees que se cumple ese objetivo, ese objetivo que tiene la labor penitenciaria?

— Es lo que pasa que no es nuestra función. Acá no es tirarle la culpa el servicio o reinsertar a la persona. Tienen que tener políticas públicas, la parte social...” (General, Oficial, +10 años de antigüedad)

En la encuesta buscamos precisar si las tareas cotidianas que realizan las mujeres penitenciarias implican estar en contacto “la mayor parte del tiempo” con personas privadas de su libertad. Un tercio respondió que lo está “la mayor parte del tiempo” mientras que un cuarto señala que esto sucede sólo “parte del tiempo”. Ahora bien, cuatro de cada diez trabajadoras penitenciarias tienen un contacto más escaso o nulo.

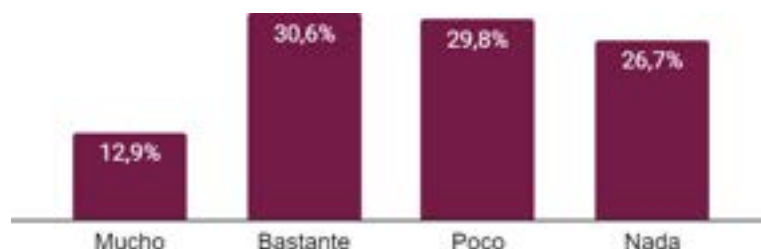
Gráfico 100. Tareas cotidianas y contacto directo con las personas privadas de su libertad



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por otro lado, en la encuesta indagamos si las trabajadoras penitenciarias consideraban que el hecho de ser mujer había incidido en las tareas que les eran asignadas al interior del Servicio Penitenciario. Poco más de cuatro de cada diez trabajadoras penitenciarias manifiestan que ha sido así, en mayor o menor medida (“mucho” o “bastante”). Pero esta idea es contestada por el resto, que minimiza o niega dicha influencia. En el apartado anterior al momento de analizar la incidencia del hecho de ser mujer en la asignación de destinos laborales veíamos que quienes le daban un mayor peso (siempre y frecuentemente) eran una proporción mas contenida (27,1%), aunque quienes elegían responder “alguna vez” representaban el 31% de las encuestadas. Como vemos se trata de un tópico controvertido, pero esto no impide que un grupo consistente de las trabajadoras penitenciarias afirmen que en la distribución de tareas penitenciarias el hecho de ser mujer haya sido y sea un elemento relevante en sus trayectorias laborales.

Gráfico 101. Incidencia en la asignación de las tareas penitenciarias del hecho de ser mujer



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad volvimos sobre esta cuestión. Interesantemente, muchas mujeres penitenciarias reconocen el peso del hecho de ser mujer en la asignación de tareas penitenciarias, pero no necesariamente esto implica una mirada crítica al respecto, sino que se justifica que esto sea así. Por ejemplo, señalaba una entrevistada con poca antigüedad:

—Y crees que alguna vez el hecho de que seas mujer incidió en el tipo de tareas que te asignaron a lo largo de tu carrera?

—Y sí, seguramente que sí.

—¿Por qué?

—Porque, por ejemplo, cuando estuve en la unidad de hombres, solamente me asignaban una sección de seguridad externa. No podía estar dentro de los pabellones.

—¿Y cómo viviste eso?

— Sabiendo que se manejaba así el Servicio, no me pareció mal porque es algo lógico. Yo no me iba a meter adentro del pabellón a mandar a los hombres”. (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

Otra mujer penitenciaria, con mayor antigüedad, incluía un contraste entre el pasado y el presente:

— ¿Y a vos te parece que en algún momento el hecho de que vos seas mujer incidió en el tipo de tarea que te asignaron?

—Hmm... Sí, sí, o sea, por esto de que, como te decía, que las mujeres tenemos que trabajar en cárceles de mujeres. Sí o sí.

—Pero hay mujeres trabajando hoy en cárceles de varones, ¿no?.

—Sí, porque tienen posibilidad, porque tienen amistad con..., porque tienen... Por haber estado en el lugar correcto en el momento indicado. Pero es algo también del último tiempo, no es algo que fue así siempre.” (General, Oficial +10 años de antigüedad)

Finalmente, una trabajadora penitenciaria con características similares señalaba:

“Ahí está, ahí está la diferencia. La mujer en la unidad de hombres puede ir a garita y puede ir a oficina. No puede ir al pabellón adentro como está el varón, eso en la 2, la mujer acá en la 4 puede ir adentro y afuera igual que en Piñero, en Piñero puede ir afuera a la garita y puede ir a la oficina, no puede ir al pabellón adentro. Esa es la definición.” (General, Oficial, +10 años de antigüedad).

En la encuesta también se indagó si más allá de la experiencia personal, las trabajadoras penitenciarias consideran que hay ciertas tareas penitenciarias que deben ser desempeñadas exclusivamente por varones penitenciarios. Sólo poco más de un tercio de las trabajadoras penitenciarias comparte esta idea. En todo caso, los otros dos tercios de las mujeres penitenciarias afirman la idea contraria.

Gráfico 102. Existencia de tareas penitenciarias que deben ser desempeñadas exclusivamente por varones



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, muchas mujeres penitenciarias hacen explícitamente referencia a la igual capacidad de mujeres y varones para desempeñar las diversas tareas penitenciarias. Un ejemplo, entre muchos:

— ¿Y hay tareas que vos creas que deben ser exclusivamente realizadas por varones?

— No, no encontré ninguna todavía. Lo discuto, lo discuto. Pero de las que siempre discuto con mis compañeros no hay una que yo haya dicho “no si, capaz tiene razón esto tiene que hacerlo si o si tal

varón". Porque te hablan de los grupos especiales, que entraste a requisar, y he visto mujeres que tienen buenas... Yo no lo haría, pero hay mujeres que sí, y que les gusta el procedimiento, y que les gusta entrar, y que les gusta estar con... O sea, hacer esa clase de trabajo. No creo que tenga que ver con que sea mujer, no lo puedan hacer. No encontré ninguno todavía que no pueda hacer una mujer.

—Y a la inversa, ¿tareas que sólo deban ser realizadas por mujeres?

— No, tampoco." (Profesional, Oficial—10 años de antigüedad).

En algunas voces se plantea esta misma idea, pero se hace la salvedad de lo que se refiere a la custodia y requisa directa de varones privados de su libertad por parte de varones penitenciarios y de mujeres privadas de su libertad por mujeres penitenciarias. Esta salvedad también aparecía en las entrevistas en profundidad a la hora de justificar que en la asignación de tareas penitenciarias se tome en cuenta el hecho de ser mujer. Se trata de supuestos que parecen, en la mirada de muchas trabajadoras, difíciles de discutir. Veamos algunos ejemplos:

—“Yo creo que los hombres, igual que las mujeres, están capacitados para todo. Si lo que siempre se mantiene es en el trabajo en el interior del penal, el contacto de mujeres con mujeres y de hombre con hombres, en cuanto al interno y al personal, eso sí. Pero después lo otro, me parece...ha pasado en la unidad de hombres que sí entraba, no en esta unidad sino en otra, que si entraban a los pabellones y no, las mujeres no entraban, entonces yo me acuerdo que una vez se lo planteo y le digo "pero por qué puedo ir a hacer una garita y no puedo entrar a un pabellón si supuestamente tiene que estar todo en la misma línea y lo que hace el hombre puede hacer la mujer y lo que hace la mujer puede hacer el hombre". Y no, por qué no, y chau, quedó ahí, le dijeron a fulano y a vos no. No sé, pero no fue algo que me molestó tampoco". (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

“Vuelvo a insistir, creo que tiene que ver con la idoneidad...me parece bien, lo único que puede haber una diferencia entre la mujer y el hombre en cuanto a un... me parece un poco chocante, estar a cargo de un pabellón de internos masculinos, que son funciones muy específicas donde vos medís directamente la fuerza...hay otras cuestiones en juego...pero después otras funciones, incluso una tarea en un grupo especial operativo donde las mujeres se capacitan durante 40 días para poder trabajar en el acompañamiento de internos de alto perfil o demás..." (General, Oficial, +10 años de antigüedad)

“Sí, como te dije el tema de los pabellones, una mujer no va a poder ingresar a un pabellón a reducir o a hacer una requisa a masculinos, creo que es complicado. Si bien están los grupos de especiales que están mujeres y demás, creo que no ingresan mujeres directamente a estar en contacto con un interno masculino. Creo que en ese punto nada más, después todo lo otro, creo que cualquier mujer puede hacer lo mismo que puede hacer un hombre.

— ¿Y a la inversa sí hay tareas que solo pueden hacer mujeres, que serían las mismas en las cárceles de mujeres?

—Exactamente. Porque yo creo que si un hombre ingresa a un pabellón de mujeres y les hace algo, la denuncia que te comes... impresionante” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

Sin embargo, unas pocas entrevistadas incluso ponen en cuestión esta salvedad. Por ejemplo, una de las entrevistadas señalaba:

“Sí hay cosas en las que obviamente no te sentís muy cómoda. Hay cosas en las que no te sentís muy cómoda, como mujer, de desempeñarlas...Pero no es algo limitante, me parece que se puede, se puede totalmente. Es cuestión de ir, de intentar, de acomodar, de poner un poco las condiciones nuestras, quizás no se pueda en condiciones que vengan del pasado, culturales, pero acomodémoslas. Si se acomodan parece que se puede. Hay chicas a las que no les gusta ir a ver la requisa de un masculino. A mí no es que me guste, pero sinceramente no me modifica. Y hay compañeras que “¿por qué tengo que estar viendo en bolas a un tipo?”. Es lo que trabajamos. Si vamos al caso, lo mismo que te diría un doctor o un enfermero, porque hay enfermeras mujeres que lo están examinando a los internos, ¿me entendés? Me parece que no es limitante. Sí, hay que acomodar un montón de cosas.” (General, Oficial, —10 años de antigüedad)

En algunos pocos casos, a la inversa, las mujeres penitenciarias van más allá de esta salvedad y se hace referencia a la situación de uso de la fuerza y la necesidad de que la misma sea desarrollada por varones penitenciarios, aun en prisiones de mujeres. Por ejemplo, una entrevistada que se desempeña en ese tipo de contexto de encierro señalaba:

— ¿Hay tareas que te parezca que deben hacer los varones exclusivamente? ¿Hay tareas que te parece que deben hacer las mujeres exclusivamente o no?.

— Bueno, ellos, por ejemplo, acá cubren el puesto de armero, de sargento.... No digo que la mujer no lo puede hacer porque hay muchas chicas que saben mucho. Pero para mí es bueno que haya un hombre.

—¿Y por qué?

—Y porque nosotros tenemos la desventaja que tenemos... travestis. Y cuando pasan cosas adentro del pabellón o en el patio y qué sé yo, es diferente la fuerza que tienen. Y para mí es injusto que nosotras... o sea nosotros procedemos con alguien que no tiene la misma fuerza que nosotros. Y está bueno tener a un masculino”. (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

Como ya dijimos, históricamente en el momento en que se dio el ingreso de las mujeres como trabajadoras al servicio penitenciario se le asignaron ciertas tareas específicas, como aquellas vinculadas a la administración y a la custodia y tratamiento de las mujeres privadas de su libertad. Se le preguntó a las encuestadas si consideraban que esto seguía siendo en la actualidad de ese modo en la Provincia de Santa Fe. Un quinto respondió que sí y en gran medida. En cambio, poco más de la mitad sostuvo que seguía siendo así, pero en

menor medida que en el pasado. Finalmente, poco más de un cuarto afirmó que esto no sucedía más en la actualidad.

Gráfico 103. Evolución de la asignación tradicional de tareas a las trabajadoras penitenciarias.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad se abordó también esta cuestión. La mayor parte de las mujeres penitenciarias señalaban la existencia de un cambio en la asignación tradicional de tareas penitenciarias y brindaban ejemplos de sus propias experiencias o de lo que ocurría con otras compañeras en su lugar de trabajo, ocupando estos roles “no tradicionales”, como el trabajo de “seguridad externa”. De este modo, una entrevistada señalaba:

—Cuando las mujeres ingresaron al servicio penitenciario, se les asignaron tareas de tipo administrativas o de custodia de mujeres privadas de la libertad. Solamente esas tareas. Ahora, en el presente, cambió. Se modificó, ¿te parece bien? ¿Eso es distinto? ¿Te parece que está bien? ¿Que sea distinto?

—Se modificó. Por ejemplo, en esta unidad, por ejemplo, las mujeres no hacían garita. Seguridad externa. Cubrían únicamente los hombres, me parece. Y hoy en día hay toda la guardia de chicas. Bien. Acá, en Piñero, en Coronda, la unidad de hombres, hay mujeres y antes eran solamente hombres. Y después la tarea administrativa es para mujeres y hombres. Eso creo que siempre fue así, tal vez antes estaba más la mujer administrativa y hoy en día está todo muy generalizado, que no me parece mal”.
(General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

Otra planteaba:

“Yo creo que hoy en día estamos dispersas por todos lados, pero si es verdad que en un principio, no se si administrativa, pero éramos las mujeres para cárceles de mujeres y los hombres para cárceles de hombres. Lo que pasaba, te digo porque me pasaba a mi, la mujer se necesita en la cárcel de hombres por el tema de la visita, entonces íbamos de las cárceles de mujeres a las cárceles de hombres a requisar, o sea yo cuando estaba en Rosario iba a la unidad de varones de Rosario a requisar, nos tocaban los fines de semana, nos íbamos turnando obviamente, y cuando estaba en Santa Fe íbamos a Las Flores o

veníamos acá. Con el tiempo fueron trayendo más mujeres...creo que estamos en igualdad de capacidades, hombres y mujeres para desempeñar cualquier función. Suponete acá en la cocina no hay mujeres nomas, hay hombres, y mi trabajo de secretaria lo puede hacer tranquilamente un hombre también. No, yo creo que estamos en igualdad de condiciones” (general, Suboficial, +10 años de antigüedad).

Profundizando esta cuestión, en la encuesta se introdujeron una serie de preguntas a las mujeres penitenciarias acerca de su desempeño actual en diversos tipos de tareas penitenciarias en las que tradicionalmente no participaban, para ver en qué medida, en sus visiones, se estaban atravesando estas barreras “laterales” al interior del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe. En primer lugar, se les consultó si actualmente había mujeres en los grupos de intervención ante situaciones de crisis, diferenciando además los casos de las prisiones de mujeres y de varones. Casi un tercio de las encuestadas dijo no saber cuál era la situación. Poco mas de un cuarto afirmó la presencia de mujeres en los grupos de este tipo que actúan en prisiones de mujeres. Y un poco mas de un tercio dijo que se daba esta presencia en los grupos de este tipo en prisiones de varones. Esta última participación resulta evidentemente la mas significativa en términos de ruptura de la tradicional no participación de las trabajadoras en este tipo de tareas al interior del trabajo penitenciario. También fue referida por algunas mujeres en las entrevistas en profundidad, aunque no está clara en estas referencias su nivel de difusión. Ahora bien, es preciso subrayar que prácticamente nadie afirmó que esta presencia no se daba en la actualidad.

Gráfico 104. Mujeres en grupos de intervención ante situaciones de crisis



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En lo que se refiere a la presencia de mujeres penitenciarias en las tareas de vigilancia y custodia externas de las prisiones, tres cuartas partes de las encuestadas señalaron que las trabajadoras se están desempeñando en esta tarea en las prisiones de varones, mientras que poco más de una de cada diez afirmaron que lo hacen en las prisiones de mujeres. Nadie respondió negativamente pues el resto escogió la opción “no sabe”. Como vimos esto también es referido frecuentemente en las entrevistas en profundidad, en lo que parece ser una contundente ruptura de la tradicional división por género del trabajo penitenciario.

Gráfico 105. Mujeres en tareas de vigilancia y custodia externa



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En lo que hace a las tareas de vigilancia y custodia interna en las prisiones de varones, la gran mayoría de las encuestadas sostuvieron que esto no ocurre. Un quinto señaló que no sabía si esto sucedía. Pero poco más de una de cada diez afirmaron que las mujeres están participando actualmente en esta tarea. Como vimos más arriba en las entrevistas en profundidad las mujeres penitenciarias muchas veces dan por descontado su falta de participación en esta tarea penitenciaria e incluso la justifican, aún cuando algunas voces se manifestaron críticamente al respecto. En todo caso, esta percepción minoritaria parece ser algo que se debería explorar mas detalladamente en el futuro, pues de corresponderse con lo que sucede efectivamente en las prisiones de varones, evidenciaría el inicio de una ruptura extremadamente significativa.

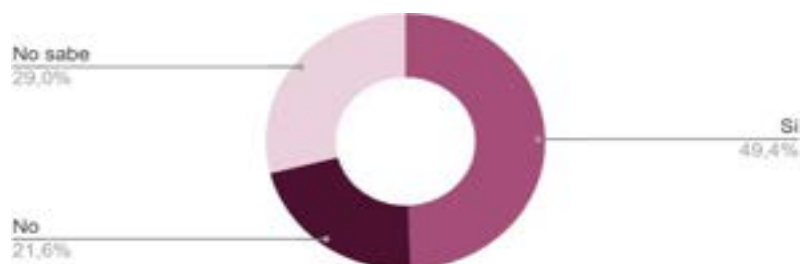
Gráfico 106. Mujeres en tareas de vigilancia y custodia interna en prisiones de varones.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En lo que hace al traslado de detenidos varones, prácticamente la mitad de las encuestadas sostuvo que las mujeres participan de esta tarea en la actualidad, mientras que un quinto afirmó lo contrario y el resto optó por la opción “no sabe”. Esta percepción relativamente difundida parece indicar que también aquí se está trastocando la tradicional división por género del trabajo penitenciario.

Gráfico 107. Mujeres en traslados de detenidos varones.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Finalmente, en la encuesta se les preguntó a las mujeres penitenciarias si existen ciertas tareas penitenciarias que son mejor desempeñadas por las mujeres que por los varones penitenciarios. Sólo un cuarto de las mujeres penitenciarias respondió positivamente. Para la enorme mayoría esto no es así.

Gráfico 108. Existencia de tareas mejor desempeñadas por las mujeres que por los varones penitenciarios.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad también se abordó esta cuestión acerca de si las mujeres se desempeñan mejor que los varones en ciertas tareas penitenciarias. Un grupo considerable de las trabajadoras considera — tal como en la encuesta— que no existe una actividad mejor desempeñada por el personal femenino. Sin embargo, a pesar de esta mayor inclinación por opinar que tanto varones y mujeres se desempeñan adecuadamente en las diversas tareas, sí encontramos en los relatos referencias a formas de ejecución distintas. En este sentido, abandonando la idea de que una es mejor que otra, encontramos que muchas entrevistadas refieren a una forma de ejercer la labor, por parte del personal femenino, que se orienta más a una búsqueda del diálogo y del consenso. Aquí encontramos referencias a un ejercicio de la labor más orientado hacia la “escucha” y el “intercambio”, mientras que el personal masculino sí es ubicado en un lugar más tradicional asociado al uso de la fuerza. En este sentido, estas perspectivas de las mujeres penitenciarias se pueden enmarcar en los procesos de construcción social de los roles tradicionales asociados a los géneros en la vida social en forma más amplia, donde las mujeres dialogan y escuchan, mientras los varones se imponen a través del uso de la fuerza. Así lo ilustran algunas entrevistadas:

— ¿Creés que los varones trabajan distinto que las mujeres en el SPSF?

— Sí, sí, sí, trabajamos distinto, porque, digamos, nosotras en general somos como que más de escuchar, de pensar y el hombre no sé si, digamos, si yo voy con un planteo como te decía, “no tengo con quién dejar mi hijo”, tal vez el hombre te dice, “¿y yo qué querés que haga?”. Y una como que tal vez no... diría, “bueno, pero no pensaste en esta alternativa”, no sé, como que tendría otra apertura. Para mí es... va por ahí. Son formas totalmente distintas de pensar, de gestionar...” (General, Oficial, +10 años de antigüedad)

“Sí, no, qué sé yo, distinto sí por las cuestiones que hacen a las propias características de cada género que puede tener particularidades, pero después en relación a una tarea específica desempeñada por un hombre o una mujer, me parece que se pueden desempeñar igual, digamos...me parece que por ahí las mujeres podemos contemplar un problema o en una situación, contemplar un poco más algunas otras cuestiones, más sensibles, como aportar digamos esa sensibilidad o esa cuestión de sensibilidad en relación a abrir un poco el tema o a contemplar otras cuestiones y que por ahí los hombres o al menos los hombres de esta institución...” (General, Profesional, +10 años de antigüedad)

“Los varones usan mas la fuerza. Por lo menos lo que en mi experiencia siempre tratan de mediar, que no quiere decir que no existan situaciones donde las mujeres ejerzan violencia tanto hacia internos o internas, pero en mi experiencia diaria muchas veces tratamos de buscar el diálogo, somos menos reactivas, ante situaciones, digamos, límites.” (Profesional, Oficial, —10 años de antigüedad)

En algunos relatos de las trabajadoras emergen otras cualidades asociadas especialmente a ellas en contraposición a los varones penitenciarios, mas ligadas al apego de las reglas a la hora de desenvolver las tareas penitenciarias, así como una mayor preocupación por su resultado. Veamos algunos ejemplos:

“Sí, sí, somos más minuciosas. Y no lo digo yo, me lo dicen hasta los propios jefes. Dice “la mina labura más, labura más”. Más minuciosa, más del detalle, más prolija en algunas cosas, es más de estar, más presente” (General, Oficial, —10 años de antigüedad)

“Yo pienso que las mujeres por ahí son un poco más cuidadosas, tratamos de cumplir un poco mejor nuestra función y creo que los hombres no lo toman en cuenta” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

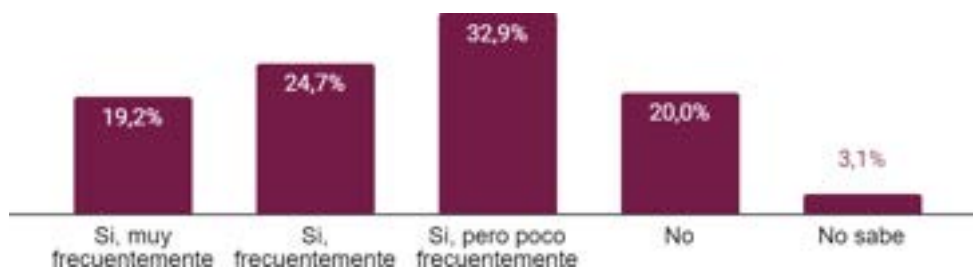
“Creo que las mujeres en realidad estamos tan acostumbradas a tener que demostrar que somos buenas y mejores, tal vez, que sí somos más técnicas en las cuestiones. O sea, técnicas en saber bien cuál es el procedimiento que tenés que hacer, saberlo bien puntillosamente, entonces sabes que esto sí, esto no, para que no te reclamen. En eso sí creo que la mujer es más cuidadosa, digamos, en sabérselo bien...los

varones no, el varón sabe que a él no se lo van a cuestionar. Creo que viene por ese lado el que la mujer sea un poco más puntillosa, digamos, más detallista, más... Pero sí la mujer siempre va más a la reglamentación, eso sí, eso es indudable, con la que hables la mujer te va a saber la reglamentación, va a ir siempre más a la reglamentación, a ser más dura, pero creo que viene por esa cuestión de demostrar que lo sabes....Claro, el varón como no tiene que demostrar, no le importa saberlo, se maneja más libre creo” (Profesional, Oficial, —10 años de antigüedad).

b. Experiencias de discriminación

En nuestro trabajo de campo exploramos específicamente la cuestión de la discriminación en el trabajo penitenciario, abordando separadamente las experiencias personales y las percepciones acerca en qué medida esto ocurre en el SPSF y si ha ido cambiando a lo largo del tiempo. En la encuesta, las trabajadoras fueron preguntadas acerca de si en su experiencia personal, a lo largo de sus carreras, se han encontrado con varones penitenciarios (sean o no superiores) que consideraban que ellas no eran aptas para desenvolverse en la tarea asignada por el hecho de ser mujeres. Más de cuatro de cada diez dijeron que les había sucedido “muy frecuentemente” o “frecuentemente”. Un tercio de las encuestadas sostuvo que le pasó, pero “poco frecuentemente”. Y, finalmente, un quinto reportó no haber tenido dicho tipo de experiencia.

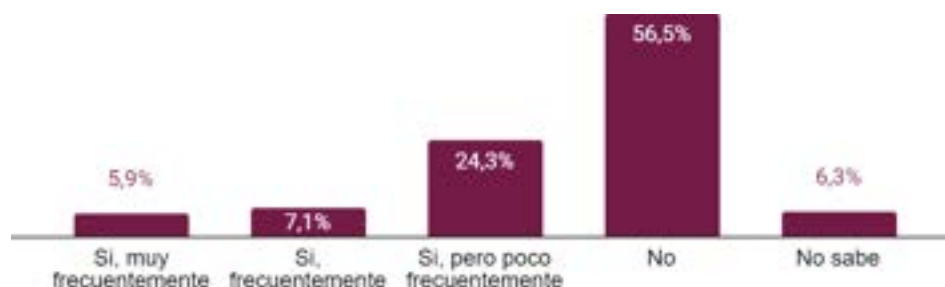
Gráfico 109. Experiencias de discriminación a lo largo de su carrera penitenciaria por el hecho de ser mujer



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por otro lado, también se les preguntó en la encuesta si tenían actualmente experiencias de discriminación por el hecho de ser mujer en su destino laboral actual. Una mayoría respondió negativamente. Casi un cuarto de las encuestadas sostiene, en cambio, que si tiene este tipo de experiencias, pero “poco frecuentemente”. Finalmente, poco más de una de cada diez dicen experimentarlas cotidianamente en forma “frecuente” o “muy frecuente”.

Gráfico 110. Experiencias de discriminación en su lugar de trabajo actual



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad no fueron muchas las mujeres que narraron experiencias concretas de discriminación en sus lugares de trabajo, pero es posible identificar algunos relatos. Por ejemplo, una entrevistada señalaba:

“— ¿Alguna vez te pasó que algún compañero varón te dijera que por ser mujer no podías cumplir determinada tarea que se te había asignado?

— No me lo dijeron directamente pero te lo hacen sentir. Ha pasado que te lo hacen sentir...Con actitudes, comentarios por detrás tuyo, que te lo terminás enterando. Pero sí, sí ha pasado. Pero lo tomás de quien viene, solo terminás contestando con tu labor, porque después de un tiempo terminan viendo que podías. Me parece que las bocas se callan con los hechos, no tenés que estar poniendo a su altura de “ah no, yo puedo”. Trato de no, yo soy más de ir con el ejemplo. Porque esa gente también tiene muy cerrada su cabeza, quizás viene de otro ámbito, tiene prejuicios, tienen muchos prejuicios de ellos, los prejuicios tienen que estar en ellos, no en uno. Entonces, me ha tocado eso de que gente que pensó que yo no iba a poder, o sea, desde el vamos ... Hay un término acá cuando en el Servicio que cuando te ven que no querés trabajar, que sos muy haragana, te dicen “cachafá”: “esta es una cachafá de mierda, ¿qué va a ser oficial?” Y hoy estoy, hoy estoy. No hay que tomarlo en cuenta, me parece que si uno está seguro de lo que puede dar, de las cosas que vos pasaste, que pasé cosas bastante jodidas, los procesos te los pones vos, los límites te los pones vos. Obviamente que hay gente más arriba que te pone límite, que no debe querer que las mujeres estén en ciertos ámbitos, pero voy demostrando, voy demostrando. Fijate acá, no me va mal y más de uno lo habrá pensado ¿qué va a hacer ésta en una unidad de varones?” (General, Oficial, —10 años de antigüedad)

Y otra apuntaba:

“—¿A vos alguna vez tuviste la sensación de que un compañero varón, acá en el trabajo penitenciario, te hizo sentir que vos no podías hacer una tarea porque eras mujer? ¿Te pasó alguna vez?

—Sí. Al principio nosotros cargabamos los bolsos de la visita y me decían que yo no lo iba a poder hacer, que era muy pesado, que yo era mujer, que no tenía fuerza. Y yo como soy tan testaruda no le daba bola, simplemente eso, seguí haciendo mi trabajo.

—¿Y tuviste alguna otra experiencia de ese tipo?

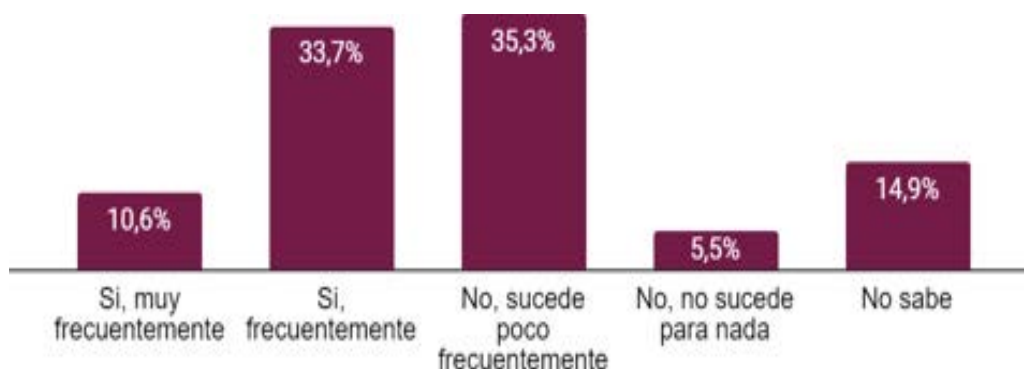
—Me ha pasado que me han dicho que las mujeres no tendrían que usar armas porque son peligrosas, siempre hay un comentario.

—Así, como irónico, digamos.

—Yo creo que simplemente no hay que darle bola y seguir, porque si yo me tengo que poner a contestarle a todo el mundo, me voy a hacer mala sangre” (general, Suboficial, —10 años de antigüedad)

Entrando en el terreno de las percepciones acerca de este fenómeno, en la encuesta se le pregunto a las trabajadoras penitenciarias si la discriminación de las mujeres por parte de los varones en el SPSF era algo que pasaba frecuentemente. Poco más de una de cada cuatro trabajadoras penitenciarias consideran que en la actualidad esto sucede frecuentemente o muy frecuentemente. Por su parte, un tercio considera que sucede pero no es algo frecuente. Es preciso subrayar que si bien casi un sexto de las encuestadas eligió responder que no saben si sucede y en qué medida, sólo una minoría muy contenida considera que esto no se produce para nada. En el terreno de las percepciones parece plasmarse en forma casi perfecta aquello que se observa precedentemente en el registro experiencial.

Gráfico 111. Frecuencia de la discriminación de las mujeres por parte de los varones penitenciarios

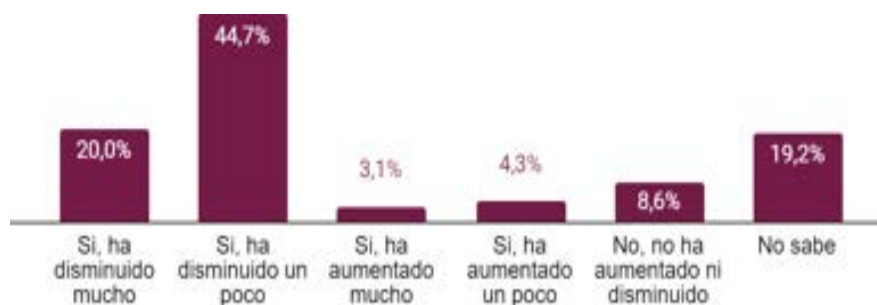


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta, seguidamente, se planteó una pregunta acerca de la evolución en el tiempo de estas situaciones de discriminación de las mujeres por parte de los varones en el SPSF. La mayor parte de las encuestadas sostienen que las mismas han disminuido en los últimos años. Solo un quinto plantea que esa disminución ha sido “muchas”, mientras que casi la mitad sostiene que se ha dado “un poco”. Menos de una de cada 10 trabajadoras penitenciarias afirman, por el contrario, que dichas situaciones han aumentado. De nuevo, es muy alto el porcentaje de las encuestadas que eligieron no responder este interrogante. En todo caso, tienden

a prevalecer miradas optimistas en la comparación entre el pasado y el presente.

Gráfico 112. Evolución de la discriminación de las mujeres por parte de los varones penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También en la encuesta se indagó si las mujeres penitenciarias consideran que el Servicio Penitenciario ha tomado medidas para disminuir los problemas de discriminación entre varones y mujeres penitenciarias en los últimos años. Una importante mayoría, casi 7 de cada 10 mujeres penitenciarias respondieron afirmativamente. Sin embargo, sigue existiendo casi un tercio de las trabajadoras que dicen que esto no ha sucedido.

Gráfico 113. Decisiones y políticas contra la discriminación de las mujeres penitenciarias en los últimos años.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, también se abordaron las percepciones de las trabajadoras acerca de la discriminación en el SPSF por el hecho de ser mujer. Un grupo de entrevistadas compartía la idea de que siguen existiendo situaciones de discriminación, pero casi siempre acompañadas de un diagnóstico acerca de que se ha producido una importante mejora al respecto en comparación con el pasado. Por ejemplo:

— ¿Y crees que hoy por hoy las mujeres en el servicio penitenciario sufren de discriminación?

—Para algunas cosas sí, sí, sí obvio. Sí, históricamente sí, la mujer fue siempre discriminada, históricamente. O sea, hay cosas que fueron cambiando para bien, pero no por eso... hay varones que también discriminan, un montón de cosas, ¿entendés? Pero sí, sí, si me preguntas.

—¿Te parece que esas situaciones de discriminación son hoy por hoy más evidentes que antes o menos o se dan en mayor medida que antes o menor medida?

—Se cuidan bastante de que sea muy visible o que se percate mucho de que es discriminación porque la gente hoy gracias a Dios levanta las voces. Una chica que la discriminan, que un jefe o alguien la discrimina, te puede tranquilamente denunciar y va a tener las de ganar. En eso hay que ser muy profesional en esto.” (General, Oficial, —10 años de antigüedad)

“— ¿Crees que las mujeres son actualmente discriminadas al interior del servicio penitenciario?

— A veces...era bastante frecuente. Yo, bueno hace rato que no trabajo en la cárcel de hombres y no tengo mucho contacto ahora con personas masculinas, pero siempre fue así.

— Claro. ¿Y crees que ahora es más o menos que antes?

—Yo creo que es menos, es un poco menos. Ahora está como que está el miedo de la denuncia y todas esas cosas” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad).

“— En general, ¿vos crees que hoy las mujeres en el trabajo, en el servicio penitenciario están siendo discriminadas de algún modo y en todo caso te parece que eso pasa mucho, pasa poco, pasa más ahora que antes, ¿cómo lo ves?

—Hay algunas veces que sí, está la típica de cómo llegó hasta ahí... Sigue pasando, es triste que siga pasando eso, que no se valore la capacidad de la persona pero bueno, en muchos sitios sigue.

—Te parece que pasa tanto como pasaba en el pasado, vos que tenés hermanos más grandes acá...

—No tanto, no tanto, pero sí. Todavía hay gente que sigue con esos cuestionamientos.” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

“¿Vos crees que, y un poco también esto lo adelantabas hace un momento en la entrevista, y es la idea de que si vos crees que actualmente las mujeres son discriminadas al interior del servicio penitenciario?

—Sí, entiendo que como te digo, o sea, en el momento de la asignación de funciones.

—¿Y crees que eso sucede con mucha frecuencia o que es poco frecuente que se den situaciones de discriminación?

—Con bastante frecuencia, sí.

— Y esas situaciones de discriminación que vos observás, ¿te parece que ahora se dan más que antes o menos que antes?

—No, menos.

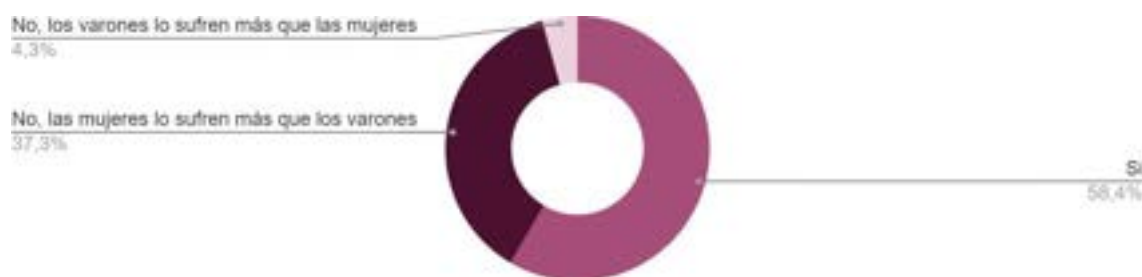
—¿Y por qué pensás que sucede eso?

—Era lo que te trataba de explicar antes, como que todo tiene que ver con el momento histórico que estamos viviendo, tal vez. Como que tuvo que haber esta apertura, porque no nos podíamos quedar atrás. Por ejemplo, no reniego de su capacidad, pero mi directora, que fue directora de la Unidad 2 en su momento, es porque había que poner una mujer... pero le fue muy bien, por suerte. Pero, tal vez, si hubiéramos estado en otro momento, hubieran seguido pasando hombres por ahí.” (General, Suboficial, +10 años de antigüedad)

c. Estrés laboral, apoyo y confianza entre mujeres y varones en el trabajo penitenciario.

En la encuesta se indagó específicamente sobre si las mujeres penitenciarias consideran que el estrés laboral que experimentan es mayor que aquel que sufren los varones penitenciarios. Casi seis de cada diez encuestadas consideran que el estrés del trabajo penitenciario es algo que se vive igualmente entre varones y mujeres. Pero casi cuatro de cada diez sostienen que las mujeres lo experimentan más dramáticamente —mientras que la opinión inversa, que los varones lo experimentan más dramáticamente es prácticamente inexistente.

Gráfico 114. Estrés laboral y diferencias entre varones y mujeres penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad avanzamos también sobre el estrés en relación a la labor penitenciaria. Allí, encontramos que, en líneas generales, todas las trabajadoras vinculan a la labor penitenciaria con altas cargas de estrés para muchas es experimentado generalizadamente, sin distinción de géneros, y que responde específicamente a la vinculación del personal penitenciario con personas privadas de su libertad. Es decir, hay un porcentaje grande de las mujeres penitenciarias que sostiene que la proximidad que tienen con personas privadas de su libertad y el contexto del encierro mismo en el cual ejercen su trabajo diariamente implica, en todos los casos, muchas cargas emocionales y psíquicas, además lógicamente de las físicas.

Por un lado, existe un grupo relativamente contenido que sostiene que las mujeres del SPSF experimentan mayores cargas de estrés que los varones y que esta particularidad no responde necesariamente a una carga laboral mayor, sino —y en sintonía con lo observado en el eje anterior— a que experimentan la difícil conciliación entre las responsabilidades inherentes a la labor penitenciaria — recordemos la disponibilidad permanente— y las responsabilidades vinculadas al cuidado, la crianza y el mantenimiento del hogar y de las tareas domésticas. En este sentido, muchas trabajadoras enuncian que mientras el personal masculino se limita a ejercer la labor penitenciaria, las mujeres experimentan fuertes cargas en relación a este segundo grupo de tareas, las del hogar que no sólo desempeñan después del servicio, sino que significan mucha demanda emocional y mental durante el mismo. Por ejemplo:

“— Sí, yo creo que sí. Quizá depende un poco de la carga que tengas afuera también. O sea, como vos decís, la mujer por años siempre se tuvo que hacer cargo de las cosas de la casa y quizá el trabajo, venir a trabajar acá, estresarte con todo lo que hagas y encima volver a tu casa y tener más quilombo allá, te

terminan cansando un poquito más. Acá los vagos, más que nada porque tienen jerarquía, sobre todo en esta unidad, vienen, hacen trabajo y listo. Pero, por ahí, las minas, no sé, tienen los chicos, eso siempre lo veo. Lo del tema de los chicos es algo muy notorio, digamos.

— ¿Marca mucha diferencia?

— Sí, yo creo que debe haber, obviamente, masculinos que tienen sus hijos, que también no están dentro de la generalización que te estoy haciendo, que deben hacerse cargo de la casa, de todo el trabajo general, pero bueno, no se nota. El estrés laboral sí es el mismo, pero aparte, bueno, cada uno tiene sus cosas.” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

“— Por eso te digo, no es lo mismo el estrés que yo puedo tener, a una chica que pueda estar en la garita... que sabe que el nene viene a la escuela, que llega, que está, que no lo ve, que tiene cosas que hacer y que... O sea, no es lo mismo, yo llego a mi casa y ya están los chicos que llegan y estoy toda la tarde con ellos, están bien. O sea, depende, te digo, depende del lugar. Hay chicas que están 48 horas ahí adentro...” (General, Suboficial, +10 años de antigüedad)

Por el otro lado, un pequeño grupo sostiene que el personal masculino experimenta mayores cargas de estrés que el personal femenino debido a que no cuentan con herramientas de expresión que les permitan lidiar con sus propios sentimientos, con el cansancio, con las demandas e insatisfacciones propias de la labor penitenciaria o de otros asuntos. En este sentido, algunas trabajadoras ubican a los varones como desfavorecidos en esta situación, debido a que los consideran como mayormente expuestos y con menos canales de liberación del malestar, en muchos casos llegando a niveles de extremo agotamiento físico y mental. Aquí algunos relatos nos permiten ilustrar este punto:

“— Me pasa que he visto varones mucho más estresados que mujeres. Nosotras, como parte de las tareas que tenemos, a veces es la atención del personal cuando está en crisis. Y me ha pasado mucho más de ver compañeros varones que antes de hacer una crisis subjetiva o de largarse a llorar, se lastiman, lastiman a su familia, se cagan a palo con un compañero, se pegan un tiro, que consumen tan duro como una piedra, entonces creo que las mujeres en algún punto solemos tener más herramientas para no llegar a preguntas que puedan generar tanto daño a nosotros. Muchísimos más ataques de pánico en varones que en mujeres penitenciarias en proporción...no poder, ni siquiera poner en palabras que es lo que lo tiene mal del trabajo y pasan directamente a cuestiones más físicas o de pasajes a...creo que desde el punto de las mujeres podemos tener, bueno, otras herramientas hablar con una amiga, llorar y que nadie te diga nada. Pero sí, sí, pero sí, de hecho, es más fácil contenerse en el trabajo o que te contengan.” (Profesional, Oficial, +10 años de antigüedad)

“— Yo me estreso como mujer, sí. No sé los hombres, pero por ahí sí tengo compañeros que hablo y están cansados, están agotados, como más que nosotras... así llegan a su casa y duermen todo el día, están cansados mentalmente, físicamente, están cansados igual. Pasa eso con los hombres, los hombres

lo que tienen es que expresan menos que las mujeres, tal vez. O por ahí los hombres son más juzgados, o tal vez no te van a decir, qué se yo... las mujeres nos quejamos más, “no, estoy re cansada, que esto, que aquello” y el hombre como que más callado.” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

Por otro lado, en la encuesta se indagó específicamente si las mujeres consideran que los varones penitenciarios las apoyan cuando deben desarrollar tareas conjuntas con ellas del mismo modo en que lo hacen con sus colegas varones y la inmensa mayoría respondió positivamente. Menos de un tercio sostuvieron que esto no es así.

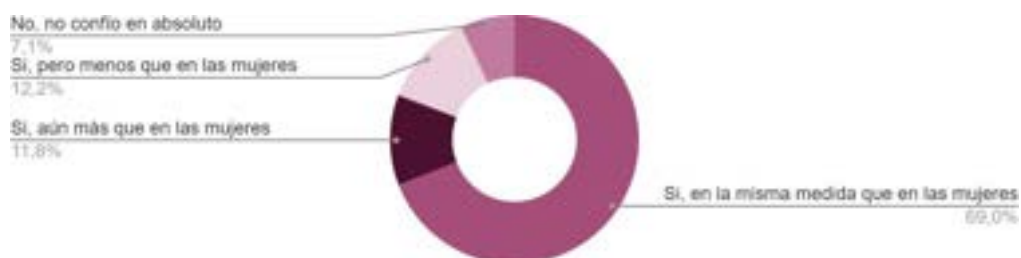
Gráfico 115. Apoyo de los varones penitenciarios en la realización de tareas conjuntas



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También en la encuesta se buscó identificar si las trabajadoras penitenciarias confían en sus pares varones en el desempeño de tareas en el marco de su trabajo cotidiano. Casi siete de cada diez encuestadas sostuvieron que lo hacen en la misma medida que en las otras mujeres penitenciarias. Y un poco más de una de cada diez dijo que lo hacen aún más que en las mujeres penitenciarias. Un quinto se expresó, en cambio, negativamente, ya sea porque considera que no confía en absoluto en los varones penitenciarios o lo hace menos que en las mujeres penitenciarias.

Gráfico 116. Confianza en los varones penitenciarios en la realización de las tareas cotidianas



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad volvimos sobre la cuestión de la confianza en los varones penitenciarios por parte de las mujeres penitenciarias. Encontramos que —tal como muestra la encuesta— la mayor parte de las trabajadoras manifiestan que confían en ellas y en sus capacidades de desempeño en el trabajo penitenciario.

En un sentido inverso, un grupo relativamente contenido afirmo en este pasaje de las entrevistas que si existe cierta desconfianza en relación a las mujeres penitenciarias por parte de los varones penitenciarios. En estos casos, esta desconfianza responde a “códigos internos” —entre los varones— que les permiten entenderse y desenvolverse mejor entre ellos. En algún punto, esta falta de confianza aparece ilustrada en una preferencia siempre por el personal masculino a la hora de desempeñar algunas tareas y al asignarlas —algo que también apareció en otros momentos de nuestro trabajo de campo sugerido por nuestras entrevistadas. Veamos algunos ejemplos:

“Por ahí no, porque el varón mantiene su machismo, su orgullo, sí, sí, o que prefiere trabajar con varones, sí, quizá también si, le tienen una desconfianza a la mujer también, en todo sentido te digo, de que pueda contar algo de que ellos no quieren, de que entre varones se arreglen mejor a veces...” (General, Oficial, +10 años de antigüedad)

“—No sé qué tanto. Porque, por ejemplo, cuando tenemos que hacer recuento, recuento de los internos, por ahí siempre prefieren que vaya un varón. O sea van las mujeres, pero es como la última opción, si no tenes varones abajo, van a... Y también depende del jefe, hay jefes que dicen ah si las mujeres vayan, es bastante...” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

Esta cierta desconfianza hacia el personal femenino, aparece en un relato evocada como un problema más general. Una entrevistada plantea que no es sólo el personal masculino en el que no confía en el desempeño de las mujeres en el SPSF, sino que son las mismas mujeres, y hasta las superiores, las que no creen en el potencial de ellas mismas en el servicio. En este sentido, esta desconfianza que inicialmente retratamos como —de varones hacia mujeres— en este relato aparece reforzada, en líneas generales, ni varones ni mujeres confían en el desempeño de las trabajadoras penitenciarias.

“No, no sé, la verdad es que no sé, no sé, pero yo creo que ni las mismas mujeres confían en eso, ni las mismas jefas, entonces yo digo, no sé, yo por ahí me relaciono más con mis jefas más cercanas y me escucho en esos comentarios, pero no tanto con varones, y los varones que son igual que yo, no le importa mucho.” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

d. Evolución de las oportunidades para las mujeres en el SPSF

En la encuesta se le solicitó a las encuestadas que evalúen, globalmente, si las oportunidades para las mujeres en el Servicio Penitenciario han mejorado con respecto al pasado. Mas de un tercio sostuvo que había ocurrido y en una gran medida. Mas de la mitad de las trabajadoras penitenciarias, en cambio, reconocían que había ocurrido, pero no en la medida necesaria. Menos de un décimo negó toda mejora. Esta mirada optimista, pero con una cierta moderación, coincide con la observada mas arriba en torno a la evolución de las situaciones de discriminación que atraviesan las mujeres en el trabajo penitenciario.

Gráfico 117. Mejora de las oportunidades para las mujeres penitenciarias en los últimos años



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad se avanzó también en indagar las visiones de las mujeres penitenciarias en este sentido, evidenciando sustancialmente coincidencias con los datos cuantitativos recabados a partir de la encuesta. Veamos algunos ejemplos al respecto:

—¿Crees que han aumentado las oportunidades para las mujeres en los últimos años?

—Sí, sí, antes por ejemplo el GOE, el GOE no dejaba entrar mujeres porque eran fuerzas especiales, y ahora hay chicas en el GOE, hay chicas en el GOE, tenés mucho más.

—¿Y por qué pensás que eso se abrió, que se abrió en esas oportunidades?

—Se dio a raíz del tema de la igualdad de género y la implicancia del tema de la mujer y todo eso se tuvo que hacer, digamos, un pie al costado para sacar todos los que fueron antes.

—¿Y funciona, está funcionando?

—Hay muchas mujeres ahora que pueden acceder que no podían.”(General, Oficial, +10 años de antigüedad)

“¿Y te parece que en el último periodo han aumentado las oportunidades para las mujeres?

—Sí, puede ser que sí. Sí.

—¿A qué crees que se puede deber eso?

—Y, al ver que sí somos capaces de muchas cosas. Yo creo que al buscar la igualdad que todos queremos, también.” (General, Suboficial, —10 años de antigüedad)

“—Sí, en general sí, porque por ejemplo en lo que es ingreso, por lo menos, no existe el tema del cupo. Y antes entraban 100 varones y 20 mujeres, hoy es... te piden 150, y entran. O sea, no oportunidades en general, digo de ingreso. Y después es lo que venimos hablando, después es tramposo, digamos, algunas sí, otras no, depende cuán funcionales y cuán buenas sean.

—¿Y a qué crees que se debe esta mejoría, digamos?

—Creo que se debe a lo que te decía, de que abrieron, digamos, en eso de “pueden hacer garita”, creo que eso es un punto muy importante que permitió que hoy en día, digamos, ahora ingresan... porque sabes que la podés mandar a la garita, sería para el pensamiento del jefe. La podés mandar a la garita que a la garita, antes no entraban porque no, porque vos sabes que a la mujer no la podías mandar a hacer eso, no la podías mandar a lo otro, a lo otro, a lo otro.

—¿Pero más como un cambio de ideas? ¿Como un cambio de ideas en estas personas? ¿O como una definición de alguien que puso eso...?

— Creo que es una cuestión de necesidad, necesidad de cubrir, o sea, de cubrir ese fin de seguridad. Entonces empezaron a abrirse estas cuestiones de “bueno no, a ver, no podemos tener 30 mujeres en las oficinas y las garitas sin cuidarse”. Entonces bueno, “empecemos a mandar...” y empezó esa apertura en esas cuestiones. Una vez que se abre ya es difícil después que lo vuelvan a... Porque en realidad también vende... No pasa nada si mandamos una mujer que hace exactamente el mismo curso que el candidato varón, que tiene exactamente la misma preparación que el candidato varón, porque ni siquiera son cursos diferenciados, el curso es exactamente el mismo. Entonces, el fundamento después de diferenciarlos era una cuestión más de, esta cuestión de “no a las mujeres esto no...”, y hoy eso sí cambió bastante. Digo garitas como en realidad también... Los grupos también abrieron esto... O sea lo que es el GORO, lo que es el... ¿Cómo es el otro? El GOE, que son los grupos especiales o las partes de custodia. Hoy no importa si es varón o mujer, se tienen que postular, hacer su curso especial en eso y listo. Después si tienen que mandar custodia mandan un varón, una mujer, mandan... No importa.” (Profesional, Oficial, —10 años de antigüedad)

f. Opiniones sobre las tareas penitenciarias y las diferencias entre varones y mujeres

En un momento de la encuesta se les plantearon a las trabajadoras penitenciarias una serie de afirmaciones acerca de las diferencias entre varones y mujeres en el desarrollo de las tareas penitenciarias y se les solicitó que expresaran su grado de acuerdo con las mismas.

En primer lugar, casi la mitad de las mujeres penitenciarias manifestaron estar en desacuerdo con la idea de que la incorporación de mujeres en el trato directo con los internos varones puede significar un riesgo para la seguridad. Menos de un tercio se demostraron de acuerdo. De este modo, se pone en cuestión mayoritariamente uno de los argumentos que usualmente se emplea para bloquear este tipo de rol para las trabajadoras penitenciarias y que ya vimos planteado en otro momento de este apartado.

En segundo lugar, la enorme mayor parte —8 de cada 10— de las trabajadoras penitenciarias se manifestaron en desacuerdo con la idea de que ellas son más fácilmente manipulables por los/as internos/as que los varones penitenciarios. Menos de un décimo de las encuestadas se manifestó de acuerdo con esta afirmación. También aquí, se pone en cuestión mayoritariamente y en forma más contundente, un argumento muchas veces planteado desde posiciones conservadoras para limitar el rol de las trabajadoras penitenciarias en contacto directo con personas privadas de su libertad, especialmente en prisiones de varones.

En tercer lugar, la enorme mayor parte de las trabajadoras penitenciarias —9 de cada 10— se manifestó de acuerdo con la idea de que son tan competentes como los varones penitenciarios para ocupar puestos directivos en prisiones de varones —algo que ya vimos presente en otros momentos de nuestro trabajo de campo en el Eje 4. Claramente, no hay apoyo prácticamente entre las trabajadoras penitenciarias para justificar la persistencia de un “techo de cristal” en la carrera penitenciaria.

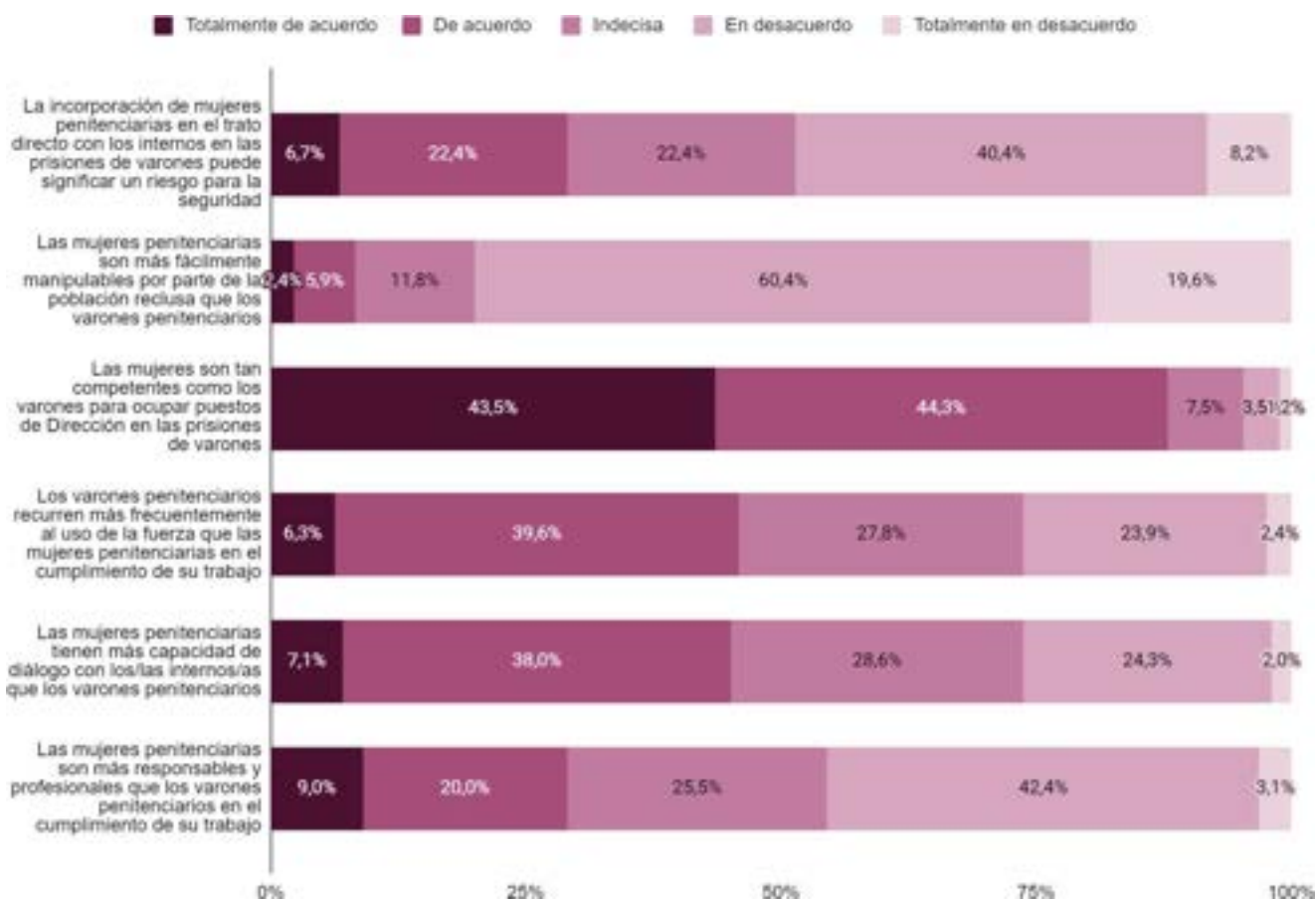
En cuarto lugar, un poco más de 4 de cada 10 trabajadoras penitenciarias estuvo de acuerdo con la idea de que los varones penitenciarios recurren más frecuentemente al uso de la fuerza que ellas en el cumplimiento de su trabajo —algo que se conecta con lo discutido más arriba en este apartado en relación con las diferencias de desempeño de las tareas penitenciarias entre varones y mujeres. Poco más de un cuarto, sin embargo, se manifestó contrariamente. Y una proporción semejante se mostró indecisa en este punto. De todas maneras, existe una importante proporción de trabajadoras penitenciarias que parecen apuntar aquí la existencia de una diferencia en las formas de trabajo con los varones penitenciarios que podría ser valorada positivamente.

En quinto lugar, una proporción semejante de poco más de 4 de cada 10 trabajadoras penitenciarias estuvo de acuerdo con que las mujeres penitenciarias tienen más capacidad de dialogo con los/as internos/as que los varones penitenciarios —algo que se conecta también con lo discutido más arriba en este apartado en relación con las diferencias de desempeño de las tareas penitenciarias entre varones y mujeres. Sin embargo, poco más de un cuarto se manifestó en sentido contrario. Y una proporción semejante se mostró indecisa en este punto. También aquí existe una importante proporción de las encuestadas que apuntan a la existencia de una diferencia en las formas de trabajo con los varones penitenciarios que valoran positivamente.

Finalmente, menos de un tercio de las trabajadoras penitenciarias estuvo de acuerdo en que ellas son más responsables y profesionales que los varones penitenciarios en el cumplimiento de su trabajo. Y son muchas más las que niegan esta diferencia —más de 4 de cada de cada 10—. Aquí, en contraste con los dos indicadores anteriores, parece ser una opinión mucho más contenida aquella que afirma una diferencia en la forma de trabajo de las mujeres penitenciarias con respecto a los varones penitenciarios valorada positivamente.

Parece haber una importante mayoría de las trabajadoras penitenciarias que sostienen que son igualmente capaces de desarrollar su trabajo que los varones penitenciarios. Esto adquiere niveles máximos cuando se indaga sobre la posibilidad de ejercer posiciones de mando o cuando se refiere a la posibilidad de ser manipuladas por los/as internos/as. Pero es mucho más contenida en lo que se refiere al desempeño de tareas en las prisiones de varones y la preocupación por la seguridad. Una proporción menor pero significativa que casi llega a la mitad sostiene incluso la existencia de virtudes en mayor grado en las trabajadoras en comparación con los trabajadores penitenciarios —en relación con el dialogo y el no uso de la fuerza, aunque no así en relación a la responsabilidad y el profesionalismo.

Gráfico 118. Opiniones sobre las tareas penitenciarias y las diferencias entre varones y mujeres



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

g. Opiniones generales sobre el trabajo y las tareas penitenciarias

En otro momento de la encuesta, con la misma estrategia se les plantearon a las trabajadoras penitenciarias una serie de afirmaciones acerca del trabajo y las tareas penitenciarias y se les solicitó que expresaran su grado de acuerdo con las mismas. Varios de estos ejercicios están destinados a medir el grado de satisfacción en su trabajo de las mujeres penitenciarias, indagando en diferentes dimensiones —por lo tanto también conectados con los contenidos del eje precedente y no solo del presente eje.

En primer lugar, se les pidió que dijeran si acordaban con la afirmación de que “los logros que yo alcanzo en mi día de trabajo son reconocidos y recompensados”. Menos de un quinto se expresó afirmativamente, mientras casi 7 de cada 10 lo hicieron negativamente. En segundo lugar, se testeó el grado de acuerdo con la afirmación de que en el propio lugar de trabajo “se promueve que los/as trabajadores/as tengan iniciativa propia para decidir cómo desarrollar las tareas”. Menos de un tercio se expresó afirmativamente, mientras más de la mitad lo hicieron negativamente. En tercer lugar, más de 4 de cada 10 de las encuestadas se manifestó de acuerdo con que se sienten insatisfechas con las oportunidades que tienen para desarrollar su carrera, aunque un tercio se expresaron contrariamente. En cuarto lugar, la mitad de las trabajadoras penitenciarias dijo estar en desacuerdo

con la afirmación de que se siente motivada para hacer más de lo que le exigen en su trabajo, mientras quienes estuvieron de acuerdo fueron menos de un tercio. Como se observa en estos cuatro indicadores, las valoraciones negativas con respecto al trabajo penitenciario sobrepasan —con distintas intensidades— a las valoraciones positivas —algo que también observamos en diferentes indicadores contenidos en el eje precedente.

Otros interrogantes buscan explorar el grado de adhesión de las trabajadoras penitenciarias a los marcos institucionales. De este modo, en primer lugar, 8 de cada 10 encuestadas afirmaron estar de acuerdo con que trabajan duramente para que las cosas se hagan de acuerdo con las metas y objetivos del Servicio Penitenciario. En segundo lugar, tres cuartos de las encuestadas acordaron con la idea de que hay que cumplir con las normas y reglas de sus lugares de trabajo, aunque no siempre se esté de acuerdo, mientras que una exigua minoría opinó en contrario. Interesantemente, en tercer lugar, el grado de adhesión a la afirmación de que sus propias ideas acerca de lo que está bien y lo que está mal coinciden con los reglamentos y normativas penitenciarias es más bajo, llegando a poco menos de la mitad de las encuestadas, aunque muchas se demuestran indecisas al respecto —más de un cuarto— y un cuarto se demuestra en desacuerdo. Es decir que existe un importante grado de adhesión a los marcos institucionales, aun cuando los mismos no reflejen, para muchos, sus visiones personales.

Otros interrogantes están destinados a explorar en qué medida en los espacios en los que trabajan las mujeres penitenciarias las cosas se hacen bien. Aquí algunas de las afirmaciones hacen referencia a la “unidad penitenciaria”, aunque como vimos una parte de las trabajadoras penitenciarias no se desempeñan en dichos lugares de trabajo sino en la Dirección General del Servicio Penitenciario. Esto puede ser una de las fuentes de la indecisión con respecto a algunas preguntas. En primer lugar, sólo un tercio de las encuestadas acuerdan con que en la unidad penitenciaria en la que trabajan las normas y reglas se aplican a todos los/as internos/as por igual, mientras que una proporción un poco mayor opina en contrario y una proporción un poco menor se manifiesta indecisa. En todo caso, esto evidencia que la descripción de un trato justo a los/as detenidos/as tiene poca adhesión entre las mujeres penitenciarias. En segundo lugar, y en parcial contraste con el indicador anterior, más de 6 de cada 10 encuestadas afirman que en la unidad penitenciaria en la que se desempeñan los/as trabajadores/as tratan a los/as internos/as con dignidad y respeto, mientras poco más de un cuarto se manifiesta indecisa y sólo un décimo sostiene que esto no ocurre. En tercer lugar, casi 6 de cada 10 encuestadas acuerdan que la unidad penitenciaria en la que trabajan es efectiva manteniendo el orden y la seguridad, mientras que quienes niegan que esto sea así apenas sobrepasan un décimo de las trabajadoras penitenciarias, pero más de un cuarto se manifiestan indecisas al respecto. En cuarto lugar, menos de la mitad de las encuestadas acordaron con que en la unidad penitenciaria en la que trabajan los/as trabajadores/as hacen un bien su trabajo, mientras una proporción muy significativa —casi 4 de cada 10— se manifestó indecisa al respecto y poco más de un décimo se expresó negativamente. En quinto lugar, menos de un tercio de las encuestadas se manifestó en desacuerdo con que en su unidad penitenciaria se suelen dar actos de corrupción por parte de los/as trabajadores/a, mientras que una proporción semejante se expresó afirmativamente, siendo mayor la proporción que eligió manifestarse indecisa al respecto. En sexto lugar, y en contraste con el indicador anterior, la mayoría de las encuestadas —más de 6 de cada 10— se manifestó en desacuerdo con la afirmación de que en la unidad penitenciaria en la que trabajen se suelen dar abusos de la fuerza contra los/as internos/as, mientras menos de un décimo se expresó de acuerdo. Como se observa, las visiones más difundidas entre las trabajadoras

penitenciarias acerca de las prácticas en las unidades penitenciarias en las que se desempeñan no se distinguen por su positividad. Incluso en algunos casos, como con respecto a la corrupción y al trato justo, de acuerdo con las reglas, de los internos, lo contrario parece ser el caso, con miradas positivas muy contenidas presentes en alrededor de un tercio de las encuestadas. La positividad se encuentra más difundida en torno al trato respetuoso y digno de los/as internos/as, el mantenimiento del orden y la seguridad y la ausencia de abusos en el uso de la fuerza, en que bastante más de la mitad de las encuestadas se expresan en este sentido. Entre medio de estos distintos niveles de positividad se ubica la evaluación general acerca del desempeño de los/as trabajadores/as de su unidad penitenciaria.

Interesantemente, también se les planteó a las mujeres penitenciarias dos preguntas que tratan de explorar dos aspectos apenas abordados desde otro punto de vista. Por un lado, se interrogó a las encuestadas si estaban de acuerdo en que la corrupción de los/as trabajadores/as es un problema grave en el Servicio Penitenciario y casi 6 de cada 10 respondieron positivamente. Menos de un sexto de las encuestadas se manifestó en desacuerdo. Por otro lado, se interrogó a las encuestadas si estaban de acuerdo en que el uso excesivo de la fuerza por parte de los/as trabajadores/as era un problema grave en el Servicio Penitenciario y sólo un cuarto respondió positivamente. Más de 4 de cada 10 se manifestó en desacuerdo. En forma coincidente con los indicadores anteriores recortados más específicamente en torno a las unidades penitenciarias en las que trabajan, las mujeres penitenciarias consideran claramente a la corrupción un mayor problema que el uso excesivo de la fuerza en la actualidad en el trabajo penitenciario.

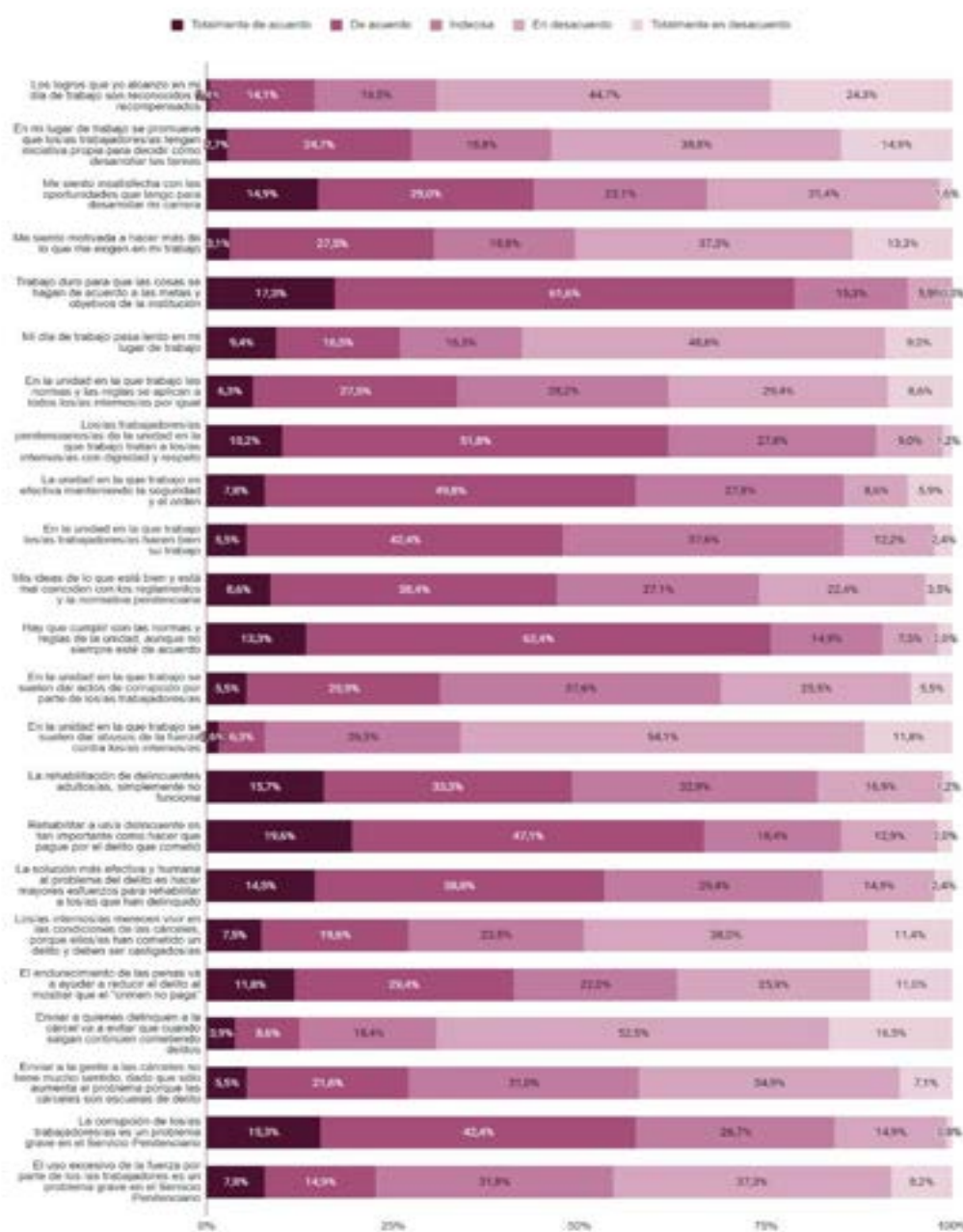
Por otro lado, se exploraron también con esta misma estrategia, visiones de las trabajadoras penitenciarias acerca de la rehabilitación de los/as internos/as como finalidad establecida legal y organizacionalmente en el Servicio Penitenciario —algo que vimos ya planteado en otro momento de este trabajo de campo con diferentes estrategias. En primer lugar, casi la mitad de las encuestadas acordó con la afirmación de que la rehabilitación de personas adultas que han cometido un delito simplemente no funciona. Menos de un quinto se manifestaron en desacuerdo, lo que implicaría una actitud más optimista al respecto. Ahora bien, en segundo lugar, también más una mitad de las encuestadas, acuerdan con la idea de que la solución más humana y efectiva con respecto a quienes hayan delinquido es hacer más esfuerzos para rehabilitarlos/as y menos de un quinto se manifestaron en desacuerdo. Este indicador parece señalar que, pese al difundido escepticismo, el ideal de la rehabilitación sigue siendo sostenido al menos por una mitad de las trabajadoras penitenciarias. En tercer lugar, casi 7 de cada 10 encuestadas acordó con la idea de que hacer que el delincuente pague por el delito cometido es tan importante como rehabilitarlo, lo que revela que la adhesión a la idea de que la finalidad de la prisión es castigar es más alta, aunque sin desplazar completamente la anterior. Poco más de un décimo de las trabajadoras penitenciarias se manifestaron en desacuerdo con esta afirmación.

Esta presencia de una orientación hacia el castigo, favorable al endurecimiento penal, entre las trabajadoras penitenciarias, se testeó también a través de otras preguntas. En primer lugar, se les preguntó si acordaban con la idea de que los/as internos/as merecen vivir en las condiciones de vida en las que se encuentran en las prisiones actuales porque han cometido un delito y deben ser castigados/as. Un cuarto de las encuestadas respondió afirmativamente, pero la mitad lo hizo negativamente. En segundo lugar, se les preguntó si acordaban con la idea de que el endurecimiento de las penas va a ayudar a reducir el delito al demostrar que el mismo no

paga. Cuatro de cada diez encuestadas respondió afirmativamente, pero más de un tercio lo hizo negativamente.

Finalmente se abordó con la misma estrategia la cuestión de si la prisión es una buena solución con respecto a la finalidad de reducir el delito. En primer lugar, sólo un décimo de las trabajadoras penitenciarias acordó que enviar a la cárcel a quienes han cometido un delito va a hacer que no cometan delito cuando salgan, mientras 7 de cada 10 sostuvieron lo contrario. En segundo lugar, un poco más de un cuarto de las encuestadas acordaron en que enviar a la cárcel a las personas no tiene mucho sentido dado que solo aumenta el problema pues son ‘escuelas de delito’, pero más de 4 de cada 10 trabajadoras penitenciarias sostuvieron lo contrario.

Gráfico 119. Opiniones sobre el trabajo y las tareas penitenciarias



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

6. Relaciones con otros/as trabajadores/as penitenciarios/as

En este apartado se abordan las experiencias y representaciones de las mujeres penitenciarias con respecto a otros/as trabajadores/as penitenciarios/as, incluyendo temáticas complejas como el maltrato laboral y el acoso sexual.

a. Tipo de superior inmediato y evaluación de la relación laboral

Del total de trabajadoras penitenciarias que participaron de la encuesta, poco más de un tercio tenía como superior inmediato a una mujer, mientras que el resto tenía como superior inmediato a un varón.

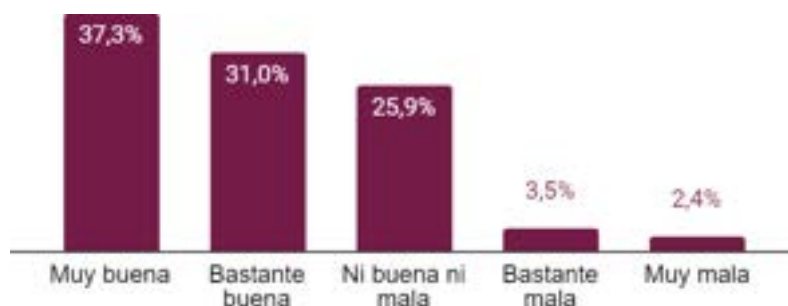
Gráfico 120. Género del superior inmediato



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En relación a la evaluación sobre la relación laboral con su superior inmediato, cerca de siete de cada diez consideraron a la relación positivamente. Un cuarto consideró a la relación como “ni buena ni mala” y una parte muy minoritaria evaluó a la relación con su superior como “bastante mala” o “muy mala”.

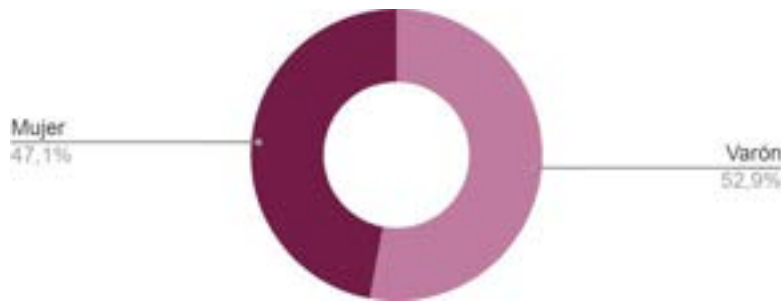
Gráfico 121. Evaluación de la relación con su superior inmediato



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Frente a la consulta específica sobre si preferiría que su superior inmediato fuera mujer o varón, poco más de la mitad de las encuestadas respondieron optando por un varón y poco menos de la mitad por una mujer.

Gráfico 122. Preferencia por el género de su superior inmediato



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad realizadas, las trabajadoras destacaron entre las evaluaciones de la relación con su superior inmediato que el trato era mayoritariamente bueno tanto con jefes varones como con jefas mujeres, señalando, por un lado, la existencia de respeto y, por otro lado, la existencia de confianza y relaciones de cercanía y/o amistad. Veamos algunos ejemplos:

“— ¿Tu superior inmediato es un varón o una mujer?

- No, es un varón.
- ¿Y cómo consideras tu relación laboral con tu superior?
- Yo bien, es una situación de respeto mutuo, así que por lo menos... bien, en ese sentido no tengo nada que decir.” (General, Suboficial, +10 años).

“Con el varón que está ahora es muy buena. Es una persona con la que he trabajado en otros lugares, en otras comunidades, en otros momentos. Me entiende, me conoce y yo también confío en él, así que fluye mucho. Es una persona muy comprometida y además conoce el trabajo a fondo”. (Profesional, Oficial, +10 años)

“Nosotras somos amigas, de hecho, yo cuando entré ella ya estaba, yo entré a trabajar y fue mi equipo de trabajo desde que llegué ahí. Ella era una psicóloga más, mi jefa era otra, y así pasó mucho tiempo y después llega a ser jefa (...) y quedó esa amistad ahí, o sea nosotras somos amigas...” (Profesional, Oficial, +10 años).

De la misma manera también algunas entrevistadas describieron situaciones de conflicto tanto con jefes varones como con jefas mujeres, aunque esto último se dio en pocas entrevistadas (una de cada diez). Veamos algunos ejemplos:

“—¿Tu superior inmediato es un varón o una mujer?

- Es varón, son dos varones.

—¿Y cómo es tu relación con ellos?

— Si hoy... En realidad hoy no tengo relación. Hace dos años que no... ni siquiera hablo, digamos, con esas personas. Ellos tampoco, obviamente”. (Profesional, Oficial, +10 años).

“—¿Tu superior inmediato es un varón o una mujer?

— Ahora es un varón.

—¿Y cómo es tu relación con él?

—Mala, mala, mala. Sí, porque tuve problemas personales con mi abuelo. Yo le pido un favor importante, mi abuelo estaba internado y yo estaba con él ... y le pedí por favor, le digo necesito que las 24 me la dejes para la guardia que viene, ...y esas cosas no me gustan, o sea, vos tenés que ser un poquito par, no te digo que él me haya dado la autorización para que yo no vaya a ese recargo, pero sí que le hubiese hablado con un jefe..., después habló mal de mí por el grupo, porque fue un día que desafectaron gente, bueno, no sé, habló mal de mí por el grupo, interpretando una situación que al final fue cualquier cosa...”(General, Suboficial, —10 años).

“Es ‘hola y chau’ y si la cruzo ella no es muy de hablar porque yo te digo que no quiere a las mujeres, ella está en su oficina con lo que es cabo y sargento...no es que nos juntamos mucho... por ahí sí la he escuchado hacer comentarios, pero aprendí a callarme un montón y aprendí a construir desde otro lado, que eso es muy importante”. (General, Suboficial, —10 años).

“— ¿Y tu superior inmediato ahí era un varón o una mujer?

— En el último tiempo una mujer.

—¿Y cómo consideras tu relación laboral con esa superior inmediato?

— De a momentos buenas y de momentos conflictiva porque cuando me empezaron a hacer una persecuta reproducía tal cual lo que se le ordenaba y no tenía una mirada más allá del pedido”. (Profesional, Oficial, —10 años).

Varias de las entrevistadas plantearon una preferencia por jefas mujeres que relacionaban con la accesibilidad y el diálogo que las trabajadoras consideraban que permeaba la relación ante las distintas demandas que surgen en la organización laboral. Una de las entrevistadas mencionaba:

“Me parece que tenés esa posibilidad más de lo diario, esto de... Si bien es nuestra jefa o nuestra coordinadora, así la llamamos nosotras y está esa accesibilidad que capaz con un varón en ese lugar... puede ser menos accesible en un lugar así...” (Profesional, Oficial, +10 años).

Otra de las entrevistadas, mencionaba también experiencias de discriminación de los varones hacia las mujeres, que la motivaban a preferir jefas mujeres:

“Me sentiría más cómoda a la hora de poder plantear ciertas cuestiones. A ver, las veces que tuve superiores varones, hubo una sola vez en la que yo sentí que podíamos trabajar a la par, que fue cuando estábamos en la escuela, que no tenía que estar con ese estrés de tener que estar vendiendo la idea todo el tiempo para que me digan que sí. Fue como que sentí esta idea de equipo, digamos. Pero después no, siempre como que, inclusive —me acuerdo ahora— cuando estaba en reconocimiento que se lo dije directamente...se lo dije directamente a mi jefe, porque... cuál era el tema en ese momento? que la oficina no tenía carácter de subdirección en el sur cuando sí había otra subdirección por la cual se cobraba un dinero, entonces, aparte de esa cuestión también estaba minimizada la tarea nuestra y cuando se lo planteé a mi jefe me dijo que yo no tenía la jerarquía suficiente para poder desempeñar ese rol y que entonces fulanito, sultanito y menganito —que tienen un grado menos que yo...—entonces “¿cómo es? ¿Acaso hay que nacer en Coronda? —le digo— para que te den las cosas”. Y él era de Coronda, así que se super enojó, pero, o sea, son como planteos que en realidad eran por el machismo, no era por otra cuestión. Pero sí, las veces que, como te digo, tuve superiores varones tenías esa tensión, no te sentías cómoda ni tranquila trabajando”. (General, Oficial, +10 años).

Por otro lado, una de las entrevistadas resaltó la preferencia de tener una jefa mujer del cuerpo profesional, ya que ello generaría otro tipo de relación de trabajo menos vertical:

“Las chicas, al ser profesionales, entran por concurso. No tienen eso del cuerpo general de competir, mandar. La verticalidad no la tienen. Son una a la par”. (General, Suboficial +10 años).

Por otro lado, la preferencia por jefes varones en algunas entrevistadas estaba relacionada a percepciones negativas sobre las mujeres en posiciones de mando, vinculadas a experiencias de conflicto que vivieron y a un tipo de trato más negativo. Este tipo de preferencia sólo surgió entre algunas de las Suboficiales entrevistadas. En ese sentido, una de ellas mencionaba:

“Porque las mujeres somos muy competitivas. Entonces hay que ver como una, como subalterna, o yo por ejemplo... siempre tenés que estar viendo de caerle en gracia o no..., porque una sabe que cuando una femenina llega más arriba hay compañeras que son resentidas y otras que no, con las que puedes seguir trabajando, a lo mejor... yo tuve un problema con vos, lo solucioné en el momento o vos estás arriba a mi momento de trabajar con vos y “hola ¿cómo estás?” te voy a responder totalmente pero hay compañeras que empiezan...”(General, Suboficial, +10 años)

Otra entrevistada, en esta línea refería que:

“Mi superior mujer que estuvo en la cinco, cuando supo mi apellido y demás me sacó fuera. Por mi apellido, nada más. Por prejuicio por mi familia. Entonces yo considero que...y aparte nos trató muy mal —no solamente a mí—, a todas las chicas nos trató mal por ser nuevas, por no saber, por ser inútiles

según ella. Entonces no, no, no. En cambio, mi oficial que está acá hoy en día, directamente fue “vamos, que son ustedes, qué quieren hacer, vamos a hacer esto y esto y esto!”. No miró si éramos mujeres, si éramos hombres, si éramos cachivaches, lo que sea, directamente trabajamos”. (General, Suboficial, — 10 años).

Ahora bien, también surgió —a diferencia del interrogante planteado en la encuesta— una posición mayoritaria en las que las trabajadoras entrevistadas resaltaron que para ellas el género era indistinto y ponderaban características relacionadas con la capacidad, con las formas de mando, con la dedicación al trabajo y con sostener un “trabajo serio”. Así, una integrante del escalafón profesional resaltaba:

“No es que preferiría que sea varón o mujer, preferiría que sea alguien competente. Alguien competente, alguien que se dedique. (...) hablo de progresividad, pero también de los derechos de los empleados, de qué es lo que tiene que hacer un empleado y qué no, o esta cuestión de ¿por qué no mandar mujeres a una garita?, ¿o por qué las mujeres sí tienen que estar en una oficina?, ¿no? a mí me parece que no, pero eso no va en que sea mujer o varón el que dirige, sino en la formación que tenga ese dirigente, va más en eso”. (Profesional, Oficial, —10 años).

En el mismo sentido, unas oficiales referían:

“Me estresa la brutalidad, entonces si realmente mi superior es una persona que yo puedo admirar y de la que puedo aprender, no me importa el género que sea, pero hay gente que está ahí por un puesto no más y que no sabe decir "papa" al revés....”(General, Oficial, +10 años).

“Más allá del género, que sean correctos, que sean profesionales. Más allá del género. Hoy me tocó esta experiencia media fea de una mujer, pero no por eso van a ser todas iguales. Decir, ‘no, prefiero un jefe varón, que mujer’, no, porque yo sé que hay señoras, jefas, que son muy profesionales y compañeras que se llevan bien y hacen un ambiente laboral bueno y como hay jefes que tampoco está bueno tenerlos. Me ha tocado jefe varón que fue un desastre, entonces me parece que no es una cuestión de género”. (General, Oficial, —10 años).

b. Trato respetuoso en el lugar de trabajo

Se introdujeron en la encuesta una serie de preguntas sobre el trato respetuoso de las mujeres penitenciarias en su lugar de trabajo tanto por superiores como por pares. En cuanto al trato respetuoso recibido por parte de su superior inmediato, 8 de cada 10 trabajadoras penitenciarias señalaron que esto sucedía generalmente. Un quinto, sin embargo, planteó que esto si sucedía en algunos casos, pero no en otros.

Gráfico 123. Trato respetuoso por parte del superior inmediato



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En cuanto al trato respetuoso recibido por parte de sus compañeros varones, 8 de cada 10 trabajadoras penitenciarias respondieron que esto sucedía generalmente. Poco más de un quinto, sin embargo, planteó que esto sí sucedía en algunos casos, pero no en otros.

Gráfico 124. Trato respetuoso por parte de los compañeros varones



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

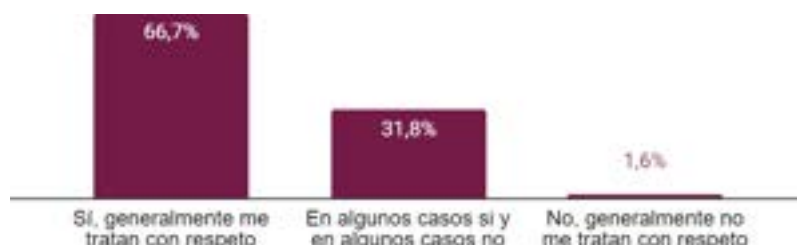
En las entrevistas en profundidad, entre las entrevistadas, las miradas sobre los tratos irrespetuosos de sus compañeros varones estaban relacionados a experiencias de maltrato laboral y acoso. Una de ellas, afirmaba:

“Y a veces son irrespetuosos. A ver, a mí me parece ya irrespetuoso el hecho de que todo el tiempo a uno lo ninguneen. Y bueno, quedas ahí, te la comes porque qué te vas a poner a pelear... porque si no pasas a ser la loca ¿me entendés? Entonces sos la loca, la histérica que reacciona, que está a la defensiva todo el tiempo. Y después algunos se toman algunas atribuciones si tienen disponible tu WhatsApp, de hacerte comentarios por afuera, ¿entendés? A veces rozan el acoso. Y uno cintura así ‘no, mirá, tengo pareja’. Mentira, no tengo novio, pero yo siempre digo que estoy en pareja. Yo tengo que decir que tengo novio para que no me jodan. Es más, le he dicho a un amigo ‘por favor, sacate una foto conmigo porque yo necesito mostrar un novio’. Una vez le pedí a uno de mis amigos que me lleve a la unidad para que me vean que me llevaba un varón, para que me dejen de romper las pelotas.” (Profesional, Oficial, —10 años).

En la encuesta, en relación al trato respetuoso recibido por parte de sus compañeras mujeres, más de 6 de

cada 10 encuestadas afirmaron que esto sucedía generalmente, pero casi un tercio sostuvo que esto ocurría en algunos casos sí, pero en otros no. En este caso, es de destacar que los niveles de trato respetuoso parecen ser menores que los experimentados en las relaciones con los compañeros varones.

Gráfico 125. Trato respetuoso por parte de las compañeras mujeres



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

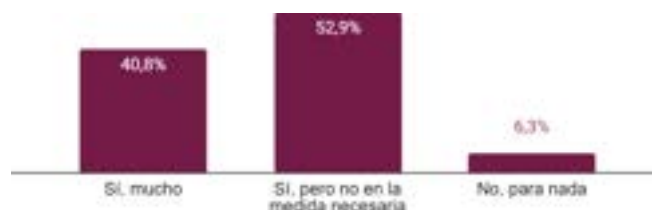
Entre las trabajadoras penitenciarias entrevistadas, los tratos irrespetuosos entre mujeres eran presentados de la siguiente forma:

“No, las chicas por ahí son un poco más...no sé cómo explicarte... el conventillero, es como un conventillo, ¿viste? entre la mujer —capaz que con los varones no—, pero son más de mandarte al frente.” (General, Suboficial, —10 años).

“Trabajar con mujeres es mucho más difícil que trabajar con hombres. En la unidad de mujeres se ve mucha competencia. Pero bueno, eso es lo feo, lo feo de trabajar con muchas mujeres. Hay mucha competencia, mucha envidia, está mucho en el habla, como que están pendientes mucho de la vida de la otra persona antes de hacer bien el trabajo.” (General, Suboficial, —10 años).

Ante la consulta sobre si consideran que ha aumentado el grado de respeto de los varones penitenciarios —tanto superiores como colegas— hacia las mujeres penitenciarias en los últimos años, 4 de cada 10 encuestadas afirmaron que ha ocurrido en gran medida, mientras más de la mitad sostuvieron que ha sucedido, pero no en la medida necesaria. Son muy pocas las mujeres penitenciarias que afirman que esto no ha ocurrido en absoluto.

Gráfico 126. Evolución del trato respetuoso a las mujeres en el Servicio Penitenciario en los últimos años.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad realizadas a las trabajadoras penitenciarias se vislumbraba una mirada optimista respecto de un aumento del respeto hacia las mujeres. En ese sentido, una de ellas mencionaba:

“Para mí ha aumentado, ha aumentado, con la cantidad que ya somos y con los puestos que están cubriendo, yo creo que sí”. (General, Oficial, —10 años).

Además del aumento de la cantidad de mujeres en el SPSF, algunas entrevistadas señalaban como una de las causas del mayor trato respetuoso el hecho de que las mujeres ocupan ahora posiciones en el trabajo penitenciario que antes les estaban vedadas. Así una de las entrevistadas refería:

“Yo creo que fue toda una cuestión generacional, que todas aprendimos a hacer respetar nuestro trabajo, porque ahora, como te digo, tenemos un lugar de trabajo que es similar al de, o sea, similar e inclusive hasta de mayor responsabilidad, que es el complejo, que en el complejo hay una unidad de mujeres y dos de hombres, la directora es mujer, cuando nosotros nos quedamos de jefe de día, nos tenemos que hacer cargo de todo eso, podemos tratarnos de par a par”. (General, Oficial, +10 años).

Una de las entrevistadas lo describe en primera persona:

“Entiendo que tiene que ver con el tiempo que llevo trabajando y que he alcanzado cierta jerarquía hoy por hoy. Soy oficial, hay dos o casi tres niveles por encima de mí, así que estoy llegando a una jerarquía donde la gente ya no tiende a faltarme al respeto”. (Profesional, Oficial, +10 años).

Entre las miradas optimistas también se encontraban quienes referían a los cambios sociales más amplios impulsados por el movimiento de mujeres como un factor de cambio en las relaciones laborales al interior del SPSF:

“Sí, ahora aún más, bueno porque está todo este movimiento, entonces, creo que los hombres están temerosos de que suceda algo que no corresponda. Entonces, están más cuidadosos en el momento de abordar algún tema.” (General, Suboficial, +10 años)

“Porque se ha dado lugar a los derechos de las mujeres. De cierta manera también eso incide en este trato. Pero voy a decirte que también va a implicar a cada persona que se imponga o no en el respeto.”. (Profesional, Oficial, +10 años).

“Yo creo que se cuidan más, no sé si es más respeto, si no que quedan más expuestos. Antes estaba mucho más a mano. Digo antes de 2016, 2017, 2018 incluso, que fueron años de mucho movimiento, las mujeres con el movimiento feminista también, que estábamos todavía, todo el mundo muy sensible con estas cosas...Hoy se cuidan mucho más”. (Profesional, Oficial, +10 años).

Ahora bien, también había varias entrevistadas que, si bien señalaban un mayor trato respetuoso en el presente, matizaban esta afirmación indicando que era un “respeto superficial”, ya que estaba basado en un temor frente a las herramientas de visibilización y denuncia que las mujeres disponían para defenderse ante situaciones de violencia y/o maltrato. De este modo, se enfatizaba que este cambio no es necesariamente debido a una mutación en las maneras de pensar por parte del personal masculino del SPSF. Por ejemplo:

“Sí, hay respeto, pero es como que te digo que... Hay como una desconfianza. Tienen miedo a las denuncias”. (General, Oficial +10 años).

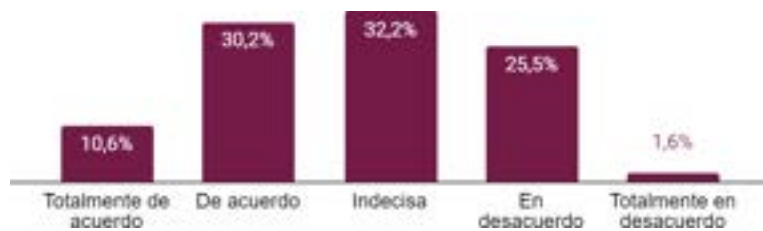
“Es como todo el tiempo están como cuidadosos de no decir o no hacer algo que desencadene una denuncia. Porque las mujeres denuncian. Todas las mujeres van y denuncian. Hoy está mucho este concepto, ahí es la cuestión de respeto, pero no es un respeto real, no es que respetan a la mujer, sino que es... ‘No, no vamos a decir esto porque lo pueden tomar a mal, porque se puede mal interpretar, porque la mujer va a decir...’, si son un grupo solamente de varones, van a decir cualquier barbaridad de las mujeres”. (Profesional, +10 años).

“No sé si por conciencia, pero... Creo que es un poco por miedo”. (General, Suboficial, —10 años)

c. División y relación entre mujeres y varones penitenciarios

En la encuesta, ante la consulta sobre si consideran que existe una división del estilo “nosotras” y “ellos” entre varones y mujeres penitenciarios, más de cuatro de cada diez encuestadas respondieron estar de acuerdo, pero poco más de un cuarto se expresó en desacuerdo y un tercio se mostró indecisa.

Gráfico 127. División entre “nosotras” y “ellos”



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Ante la consulta sobre el género de la persona a la que recurrirían ante una situación problemática en el trabajo, en búsqueda de apoyo y ayuda, la mayor parte afirmó que le resulta indistinto, mientras que sólo poco más de un décimo señaló que recurriría a mujeres penitenciarias.

Gráfico 128. Apoyo y ayuda de mujeres penitenciarias o de varones penitenciarios



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad realizadas, las trabajadoras que afirmaban buscar apoyo en mujeres, señalaban que esto ocurría especialmente cuando experimentaban problemáticas de conciliación de la vida laboral y familiar y diferenciaban que el recurso a sus compañeros varones aparecía en un segundo plano, relacionado a cuestiones más “técnicas”. Por ejemplo:

“Yo tengo la tendencia de hablar primero con otras mujeres. Si les pasó lo mismo, si tuvieron la misma complicación que yo, bueno, en esto hablábamos antes de las maternidades, de los familiares. Si estoy en una situación de crisis, yo voy a hablar primero con mi equipo, voy a hablar con mis amigas personales. Tengo amistades en otras unidades también. A los varones apelo más cuando tiene que ver con dificultades más técnicas, más específicas de la profesión. Ahí apelo como a la par. No me importa, sos psicólogo, podés saber de este tema”. (Profesional, Oficial, +10 años).

“Depende de la situación en específico. O sea, cada uno tiene su grupo de contención y, en mi caso, son mujeres. Pero, por ejemplo, cuando estuve en el otro equipo de trabajo había compañeros y me he sentido apoyada en problemáticas inherentes al trabajo por los compañeros hombres”. (Profesional, Oficial, –10 años).

De la misma manera, la búsqueda de apoyo en otra compañera mujer en algunas entrevistadas estaba vinculado a la posibilidad de tener un vínculo de mayor confianza. Por ejemplo:

“No, más que nada las chicas. Porque me siento más... por ahí es como que te sentís más acompañada. O tengo más confianza con ellas que... más con las chicas que con otros. Aparte igual acá no hay muchos compañeros, son muy pocos. Y cuando estaba, por ejemplo, en la garita tenía también mis compañeras allá. Algunos que otros compañeros me hice, pero más que nada me apoyaba en ellas”. (General, Suboficial, –10 años).

“Por ahí tiene que ver más con la confianza y los vínculos que uno hace, que sí, en mi caso, como somos

mayoría mujeres, lo busco en una mujer en general, claro". (Profesional, Oficial, +10 años).

"Yo trato de contarlo enseguida, o sea, lo cuento a una persona que es compañera de trabajo de muchos años, porque nos conocemos de cuando nos fuimos a anotar, a rendir, que es compañera y amiga". (General, Suboficial, +10 años).

En cuanto a la preferencia de apoyo y ayuda en compañeros varones, aparecía frecuentemente en mujeres penitenciarias que trabajaban en cárceles de varones. Principalmente aparece aquí subrayada la protección, el cuidado y el acompañamiento de las mismas que ofrecen los compañeros varones. Por ejemplo:

"No, yo me apoyo en mis compañeros, en una situación así, problemática y además son ellos los que te cuidan, más si vos estás trabajando en una unidad de varones, ellos en ningún momento te dejan a vos, lo manejan ellos o se llama al grupo GORO que es un grupo especial para esas situaciones, pero en ese sentido sí, los compañeros te cuidan mucho". (General, Suboficial, +10 años).

"Por ejemplo, yo en el turno soy la única femenina. Y si bien tengo confianza y tengo llegada con mi jefe, con mi auxiliar, también tengo contacto con mi compañero de oficina las 24 horas. Entonces es como un apoyo el grupo en lo que es lo masculino". (General, Suboficial, +10 años).

Entre las entrevistadas que afirmaban que la búsqueda de apoyo era indistinta al género, que vimos que resultaba la opción predominante en la encuesta, se resaltaba la importancia de encontrar ayuda en quién conozca sobre la función relacionada a la naturaleza del problema. Por ejemplo:

"Busco, digamos, no importa el sexo, sino en quien pueda confiar, si me surge alguna inquietud, algún problema, voy a ir a la persona que yo sé que me puede ayudar, que me puede solucionar, no importa el sexo, así que eso es indiferente. Sería muy indiferente". (General, Suboficial, —10 años).

"Siempre fue indistinto, porque en realidad si tenía alguna cuestión que plantear siempre buscaba a la persona de autoridad a la que debía plantearlo. Por su función". (Profesional, Oficial, —10 años).

"En situaciones, no me han pasado muchas situaciones, salvo las que requiere algún problema de requerimiento que lo abordo con mis compañeros que son hombres inmediatamente. Si tengo que buscar en algún otro sector o, por ejemplo, porque estoy estudiando y necesito presentar un trabajo, he solicitado a mis compañeras que tenía anteriormente. Depende qué problema, voy buscando ayuda. No tengo problema." (General, Suboficial, +10 años)

d. Maltrato laboral

En una sección de la encuesta se trató de indagar la fenomenología y extensión del maltrato laboral que experimentan las mujeres en el Servicio Penitenciario, una de las manifestaciones más extremas de situaciones de desigualdad y discriminación. En primer lugar, se exploró la existencia de maltrato por parte de los superiores en la jerarquía burocrática, diferenciando distintos tipos de situaciones que podrían haber ocurrido y pidiéndole a las encuestadas que señalarán si las habían experimentado y con qué frecuencia.

La forma de maltrato por parte de un superior que con más frecuencia fue experimentada por las trabajadoras penitenciarias fue el incremento injustificado de la carga de trabajo. Mas de un quinto de las encuestadas señaló que le sucedió “muchas veces” y “todo el tiempo” y más de un tercio que le paso “alguna vez”.

La segunda forma más frecuente ha sido el cambio arbitrario de horarios y turnos, en que casi un sexto de las encuestadas afirmó que le paso “muchas veces” y “todo el tiempo” y más de 4 de cada 10 mujeres penitenciaros sostuvo que le paso “alguna vez”.

En tercer lugar, de acuerdo con la frecuencia de las experiencias, aparecen los comentarios incómodos u ofensas referidos a su género o sexualidad. Poco más de un décimo de las encuestadas afirmó que le paso “muchas veces” y “todo el tiempo” y casi un tercio sostuvo que le paso “alguna vez”.

En cuarto lugar, tenemos a los traslados injustificados —que ya vimos planteado como problema en la sección precedente. Poco más de un décimo de las encuestadas afirmó que le paso “muchas veces” y “todo el tiempo” y más de un tercio sostuvo que le paso “alguna vez”.

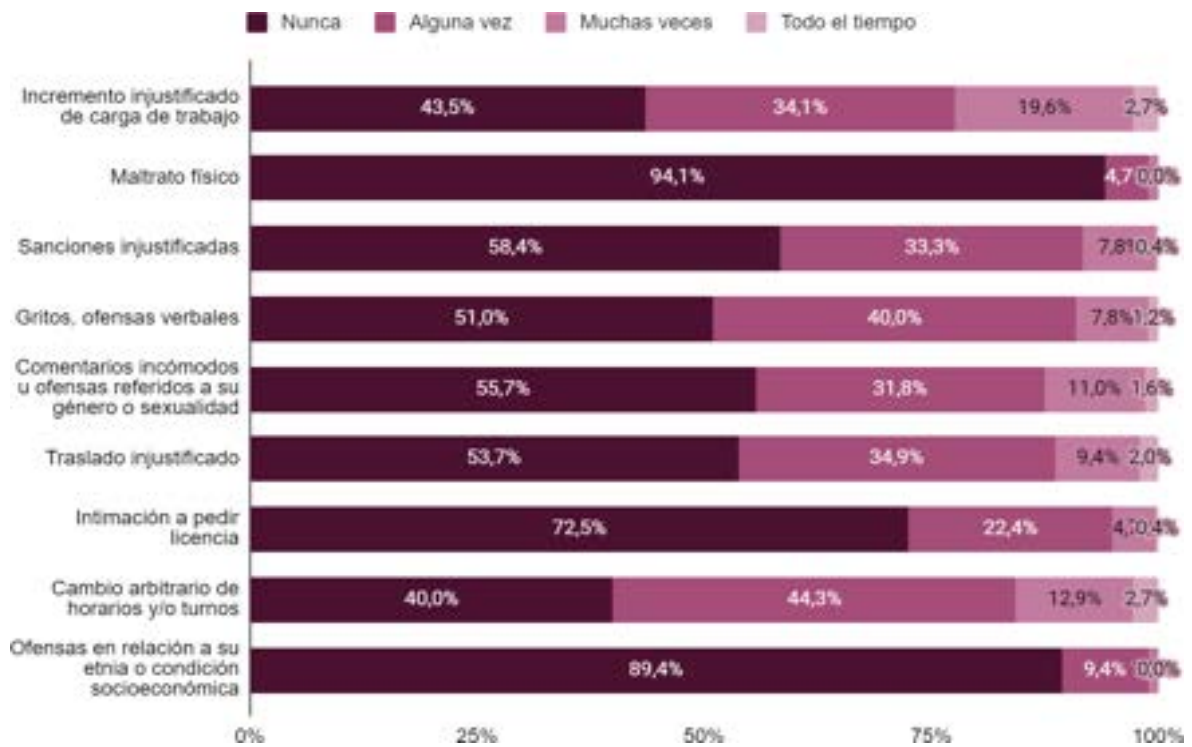
En quinto lugar, tenemos a los gritos u ofensas verbales. Poco menos de un décimo de las encuestadas afirmó que le paso “muchas veces” y “todo el tiempo” pero cuatro de cada 10 trabajadoras penitenciarias sostuvieron que le paso “alguna vez”.

En sexto lugar, tenemos a las sanciones injustificadas. Menos de un décimo de las encuestadas afirmó que le paso “muchas veces” y “todo el tiempo” pero un tercio sostuvo que le paso “alguna vez”.

En séptimo lugar, aparece la intimación a pedir licencia. Solo el 5% de las encuestadas afirmó que le paso “muchas veces” y “todo el tiempo” pero poco más de un quinto sostuvo que le paso “alguna vez”.

Por último, el maltrato físico, parece estar contenido como forma de maltrato de las trabajadoras penitenciarias, pero casi el 5% de las encuestadas reportó que le sucedió alguna vez.

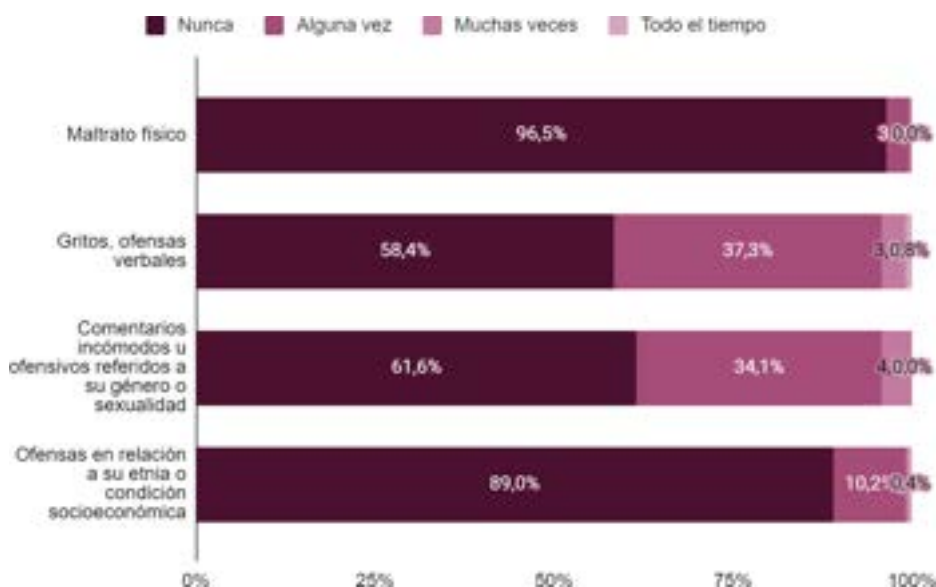
Gráfico 129. Maltrato laboral por superiores inmediatos: tipos y frecuencia.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Por otro lado, también se indagaron formas de maltrato laboral por parte de compañeros de trabajo. Las encuestadas respondieron en mayor medida haber atravesado “alguna vez” experiencias de “gritos u ofensas verbales” y “comentarios incómodos u ofensivos referidos a su género o sexualidad”. En ambos casos, más de un tercio de las trabajadoras penitenciarias dijeron haber experimentado estos tipos de maltratos, al menos alguna vez. Ambos son los que también más personas han experimentado “muchas veces”, aunque el porcentaje es muy contenido. Menos extendidas son las “ofensas en relación con su etnia o condición económica”, que poco más de un décimo de las encuestadas sostuvieron que le sucedieron alguna vez. También en este tipo de relaciones el maltrato físico se encuentra muy contenido: sólo el 3% de las encuestadas dijo haberlo experimentado alguna vez.

Gráfico 130. Maltrato laboral por compañeros varones: tipos y frecuencias



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad realizadas a las trabajadoras penitenciarias, también se abordó la cuestión del maltrato laboral. Estas situaciones aparecen muchas veces relacionadas a situaciones sostenidas en el tiempo que generaban un agotamiento particular. Por ejemplo:

“Maltratos, sí. Me pasó en la oficina que pedí salir porque tenía un compañero, estábamos en una sola oficina los dos y era alguien súper negativo, súper negativo y todo el tiempo diciéndome cosas como basura casi, era yo su tachito de basura, cosas negativas de lo que hacíamos en la oficina—, así pavadas, pero llegó un punto que yo no quería estar ahí, se me fueron las ganas de aprender, de trabajar... Y pedí salir de ahí porque me hacía mal estar con esa persona ahí. No sé qué le pasaba, si tenía miedo de que le robara el lugar, no sabía qué le pasaba, pero indirectamente siempre me cargaba de cosas. Hasta un punto que no me podía concentrar en lo que hacía”. (General, Suboficial, —10 años).

“Al principio, ya te digo, era así ‘¿Para qué te tenemos a vos?’ Me gritaban de allá para acá, pero no solamente a mí, a todo el mundo. Así, era terrible.

— ¿Así era el trato cotidiano?

Sí, era terrible, terrible”. (General, Oficial, +10 años).

“Encima una persona que yo, la verdad, apreciaba bastante, le he hablado miles de veces, o sea, fue todo un proceso de dos años de ese maltrato, no fue una vez, no fue dos, fue todo un proceso de cuestionamiento constante, de siempre tener un reclamo, de hablarlo y decir ‘no, si, está todo bien, tuve un mal día’. A la otra semana o al mes volvía a pasar lo mismo, entonces fue acumulando hasta un punto que a mí me provocó un estrés emocional que no quería ir a la oficina de esa persona”. (Profesional, Oficial, —10 años).

En la encuesta, a las trabajadoras que alguna vez han padecido alguno de los maltratos referidos anteriormente, se les consultó si los han denunciado alguna vez en alguna instancia interior del Servicio Penitenciario. Frente a ello, la enorme mayoría, 8 de cada 10 trabajadoras penitenciarias respondió no haberlo hecho.

Gráfico 131. Denuncia de los maltratos laborales al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, las trabajadoras que atravesaron una situación de maltrato laboral e hicieron una denuncia, lo identificaron como la última opción que encontraron en un largo proceso que implicó un deterioro subjetivo personal. Así una de las entrevistadas mencionaba:

“— ¿También hiciste una denuncia formal o no?

—Después de mucho tiempo, porque ya te digo... ya después tenía esa cuestión de... una cuestión de... según la psicóloga... es una cuestión de estrés postraumático de que no podía ir a esa oficina porque lloraba, una gran crisis de llanto, de los nervios, que me provocaba tener que decirle ‘fijense esto’, porque sabía que al decir eso me venía toda una cuestión después... en realidad por ese motivo me terminaron tildando a mí de que yo tenía como un problema ...porque es insostenible porque siempre tiraron como que el problema era que yo no quería trabajar...”(Profesional, Oficial, +10 años).

“— Para mí fue un quiebre. Perdí amigas, perdí personas que creía que eran otra cosa, que tenían otra formación.

— ¿Y eso detona cuando vos denuncias?

— Sí. Ahí se reconfigura todo.

—¿Cómo lo llevaste?

— Con psicóloga, mis amigas, mi familia, mis compañeras.” (Profesional, Oficial, +10 años).

Entre las entrevistadas que mencionaron no haber realizado la denuncia, se destacaba el recurso a mecanismos informales de abordaje del problema. Fundamentalmente, se trataba de acudir a un superior, informar lo que estaba pasando y pedirle su intervención informal para que el problema no se prolongara en el

tiempo. La denuncia operaba como una opción que estaba abierta en relación con las respuestas esperadas de esta intervención informal, como una posible herramienta de protección de las mujeres para frenar situaciones de maltrato. Y, de hecho, esa posibilidad era mencionada por algunas de las entrevistadas al momento de iniciar este camino informal con sus superiores. Veamos algunos ejemplos al respecto:

“— Cuando ya vi que era muy pesada la cosa, era muy intensa, hablé directamente con mi jefe y dije: “está pasando esto o le pones un freno o voy a tener que ir a mayor, no me voy a quedar callada”, bueno ahí frenaron un poquito las cosas y bueno después justo salió que yo me vine para acá para Santa Fe... Y ya no tuve contacto, no era el jefe directo, era un...

— Ir a mayores, ¿qué significaría?

— Y hubiese venido acá, al grupo de acompañamiento personal y decirle, está pasando esto...Sí, público, salir del anonimato, pero que hagan algo, ¿entendés?.” (General, Oficial, —10 años).

“Sí, tuve que acudir a la directora y a la subdirectora, hablar con ella, ahí sí me quebré, me largué a llorar, le dije ‘sáquenlo, porque yo con él no puedo trabajar más’ (...) Lo hablé con ellas dos y ellas le dijeron a mi jefe que al día siguiente lo saque, que se vaya con los varones a trabajar a mantenimiento. Lo sacaron. Pero el problema no era yo, el problema era esa persona.” (General, Suboficial, +10 años).

“—Y entonces yo pedí salir de ahí porque me estaban perdiendo.

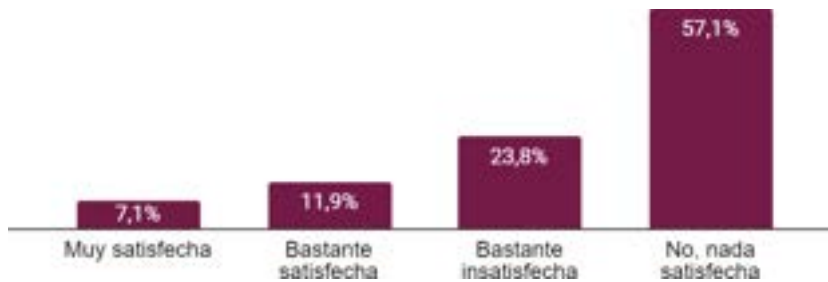
— Y cuando pediste eso, ¿lo hablaste con tu jefe, tu jefa, o cómo fue ese camino?

— Le tuve que... a él prácticamente no le dirigía ni la palabra, lo que es a mi superior ni le comenté lo que pasaba, no se lo dije. Le dije que quería salir, aparte el horario que tenía me la pasaba más allá que en mi casa, que prefería volver a hacer 24 y de paso ya no le veía la cara, no se lo dije para que no se genere más problema, no sé, me lo guardé”. (General, Suboficial, —10 años).

“Después me pasaron a trabajar con un coordinador nuevo con quien tuve un episodio de violencia laboral, mal, el tipo mal, un maltrato hacia todas. Intenta sancionarme por algo que no había hecho. Por suerte yo tenía contactos afuera a nivel político que me ayudaron a que no me sancionaran y poder llegar hablar con autoridades más arriba porque él no nos dejaba”. (Profesional, Oficial, —10 años).

Del total de quienes sí denunciaron maltratos a alguna instancia al interior del Servicio Penitenciario, en la encuesta se reveló que la enorme mayor parte —8 de cada 10— declaró encontrarse descontenta con el tratamiento que se le dio a su denuncia. En contraste, un quinto afirmó encontrarse entre “muy satisfecha” y “bastante satisfecha” con el procedimiento que siguió a su denuncia.

Gráfico 132. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia del maltrato laboral al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, la satisfacción en relación con el tratamiento de la denuncia de la situación de maltrato estaba relacionada a tener posibilidades de plantear lo sucedido y que se tomen medidas en consecuencia, que permitieran la resolución del problema. Por ejemplo:

“Yo hice la denuncia y después el director general... lo hablé con él y lo trasladó pero yo no le pedí el traslado, yo le dije lo que había pasado, le conté la situación y lo trasladó y ahí nunca más.” (General, Oficial, +10 años).

“¿Y cuáles fueron los resultados de esas denuncias?”

Y después de dos años de hacer reiterados pedidos, se me reconoció que habían vulnerado mis derechos, incluso hicieron una resolución media abierta como para que en situaciones similares a la mía se tenga en cuenta, crearon un precedente. Y bueno, se me concedió nuevamente la licencia y en la misma resolución como que no se disculpaban, pero reconocían todo lo que había pasado. Que dentro del Servicio Penitenciario es un montón. Que reconozcan que el servicio no hizo las cosas como correspondía”. (Profesional, Oficial, +10 años).

Ahora bien, en algunas entrevistas, las trabajadoras insatisfechas con el trato dado a su denuncia planteaban que las respuestas frente a las denuncias no pasaban de traslados sin mayor impacto en la dinámica más general del SPSF. Así dos entrevistadas mencionaban que:

“Después lo denuncian 10 personas más por violencia laboral y violencia de género básicamente porque era contra las mujeres. Yo también me sumo a esas denuncias después, pero en su momento había quedado sola al principio, no tuve el acompañamiento colectivo de las mujeres porque le tenían mucho miedo. Al tipo no le hacen nada, lo terminaron defendiendo, lo ponen de licencia, lo cubren y bueno, en fin, lo sacaron nada más del puesto (...)Primero lo pusieron en licencia indeterminada, pero no castigo, licencia, ni siquiera le hicieron sumario, nada. Y después lo llevaron a la unidad 2. O sea, como un premio”. (Profesional, Oficial, —10 años).

“—¿Y cuánto tiempo fue esta situación?

—Y me habrá tomado entre todo, de idas y venidas y de hablar con gente, no sé, un año. En el mientras tanto yo cumplía con la orden. La orden era andar, cubrir tres días Recreo y cubrir acá los dos días ‘para que no tengas tanto contacto con quien vos denunciaste’. Pero hasta ahí llegó. Después todo quedó en la nada.” (Profesional, Oficial, +10 años).

En otros casos, las entrevistadas también plantearon que el proceso de denuncias implicó un proceso de mayor vulnerabilidad para la situación que estaban atravesando. Por ejemplo, de la siguiente manera:

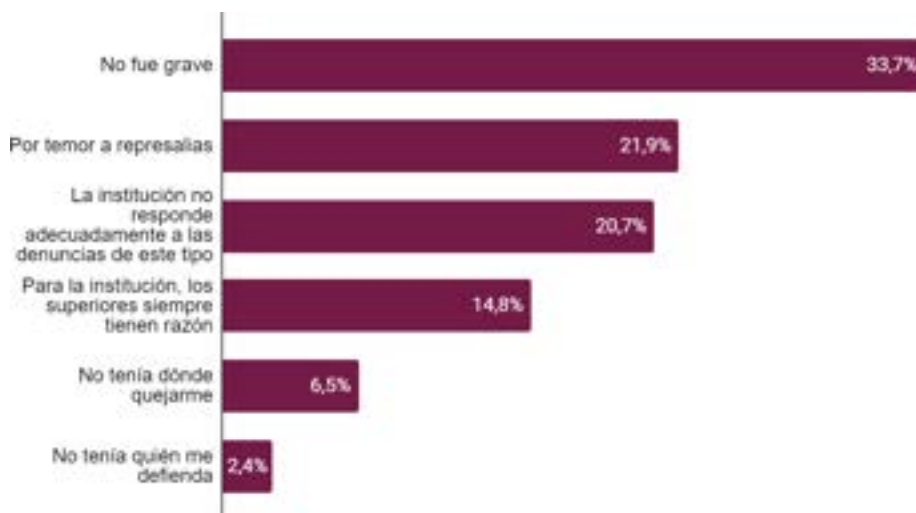
“— Y cuando hiciste esa denuncia ¿Qué resultado tuviste de eso?

— No, ninguno, porque cuando yo hago la denuncia ya voy más contra el director también. Por ejemplo, en el sumario administrativo, que nunca le hicieron al director, investigaron las cuestiones con este oficial en particular, que... O sea, llamaban a gente amiga del director que dijo barbaridades de mí, porque yo después leí las declaraciones y me planteaba ‘¿será que alguna vez yo le dije eso?’ Porque dijo como que yo iba y gritaba por todos los pasillos, o sea, en sumario dijeron de todo, de mí. Nunca preguntaron por ellos, preguntaron por mí en el sumario. Y a los que llamaron a declarar después, por ejemplo, para darte una idea de lo dirigido que estaba, era la gente subalterna de ese oficial [denunciado]. Si vos sabes mínimamente cómo se maneja el servicio, sabes que ningún subalterno va a decir nada de un oficial. Nunca, porque es su jefe y va a seguir siendo su jefe siempre”. (Profesional, Oficial, +10 años).

“Aparte después, cuando tuve que ascender esos días, me los hicieron correr como una desventaja. Así que no ascendí. Además, la persona esa...yo venía firmando la calificación de 75 y firmé 40 con ese director y con esa coordinadora que era mi colega.” (Profesional, Oficial, +10 años).

Ahora bien, en la encuesta entre quienes no denunciaron el maltrato al interior del Servicio Penitenciario, las razones principales más elegidas para explicar porque no lo han hecho son que “no fue grave” —un tercio de las encuestadas—, el “temor a represalias” —poco más de un quinto de las encuestadas— y “porque la institución no responde adecuadamente a las denuncias de este tipo” —un quinto de las encuestadas. Luego, también seleccionaron la opción “para la institución, los superiores siempre tienen razón” —poco menos de un sexto de las encuestadas— y una cantidad minoritaria afirmó que no tenía donde plantear la denuncia y no tenía quién la defiende.

Gráfico 133. Razones de la no denuncia del maltrato laboral al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, los motivos de la no denuncia de las situaciones de maltrato aparecían principalmente relacionados a las posibilidades de represalias y al miedo de hacer visible esta situación. Así, por ejemplo:

— ¿Y vos denunciaste o algo?

—No, no decía nada, porque tenía un miedo bárbaro, no denunciaba, no nada, ni a palo.

—¿Y lo hablabas con tus compañeras o ni siquiera...?

—No, ni siquiera eso, nada, lo decimos ahora, ahora lo decimos. Es terrible...”.(General, Oficial, +10 años).

—¿Alguna vez te pasó de haber sufrido maltrato laboral?

—Si, pero no le supe poner ese nombre. No hubo una respuesta porque no sabía cómo. Porque lo entendía, como te decía, por el lado del respeto, entonces como que uno no se animaba a contradecir o a contrariar al superior”. (General, Oficial, +10 años).

En el mismo sentido, otra de las entrevistadas hacía una referencia directa a las modalidades de las represalias:

“Y no está bueno tener que hacer eso, porque vos sabés que las represalias después... porque sí, hoy te van a apartar del cargo, ni hablar si lo apartan a él del cargo, que no solamente él directamente va a tener sus amigos, sus compañeros, sus banditas que donde vayas de alguna manera te lo van a recordar sí, entonces no está bueno, pero tampoco quedarse callada, no llegué a esa instancia pero sí, bueno acudí a mi jefe y le dije lo frenas vos, o va a ser para peor, entonces...” (General, Oficial, —10 años).

Por último, una de las entrevistadas mencionaba también la falta de respuestas de la institución en el abordaje de las denuncias frente a estos problemas:

”De nuestra parte del servicio penitenciario, mueren los papeles ahí porque no tienen curso en Asuntos Internos, que se animen a denunciarlo afuera, porque muchas veces se hace la denuncia y por ser jefes muy conocidos o muy de alto, o hablo de carrera, queda cajoneado en Asuntos Internos... entonces si queda cajoneado que se animen a salir a contarlo afuera, que se animen a denunciar afuera tanto en policía como en Asuntos Internos de policía como en el MPA, porque si no es como un círculo en el que van a seguir haciendo lo mismo “apellidos de tantos años, guárdenlo, pásenlo”, y no es así...” (General, Suboficial, +10 años).

En la encuesta a quienes alguna vez atravesaron algún tipo de maltrato, se les consultó respecto de si había denunciado alguna vez a algún organismo público fuera del Servicio Penitenciario. Menos de un décimo de las trabajadoras penitenciarias respondió afirmativamente.

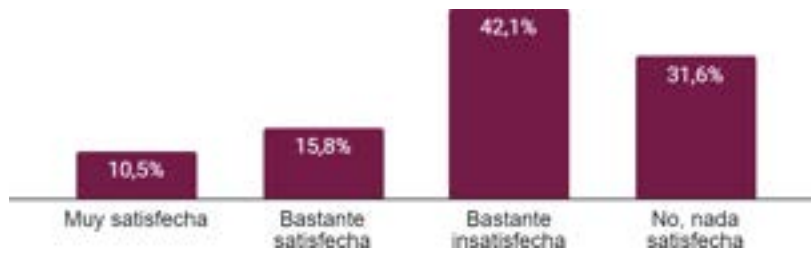
Gráfico 134. Denuncia de los maltratos laborales algún organismo público fuera del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Del total de quienes sí denunciaron maltratos a alguna instancia por fuera del Servicio Penitenciario, una gran parte declaró encontrarse descontenta con el tratamiento que se le dio a su denuncia —más de 7 de cada 10 encuestadas. En contraste, un poco más de un cuarto afirmó encontrarse entre “muy satisfecha” y “bastante satisfecha” con el tratamiento de su denuncia —un porcentaje más elevado que el obtenido con respecto al tratamiento de la denuncia al interior del Servicio Penitenciario, aunque sobre un universo más contenido.

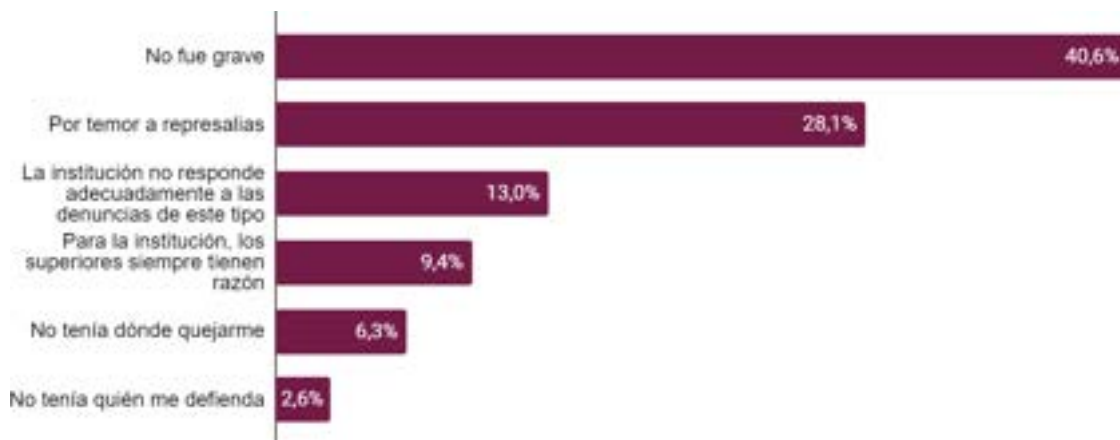
Gráfico 135. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia por maltrato en el organismo público fuera del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Asimismo, en el caso de las encuestadas que no denunciaron el maltrato por fuera del Servicio Penitenciario, las razones principales para no haberlo hecho más elegidas son que consideraron que “no fue grave” —4 de cada 10—, “por temor a represalias” —poco más de un quinto— y porque “la institución no responde adecuadamente a las denuncias de este tipo” —poco más de un décimo. Luego, también seleccionaron la opción “para la institución, los superiores siempre tienen razón” y una cantidad minoritaria afirmó que no tenía donde plantear la denuncia y que no tenía quién la defiende.

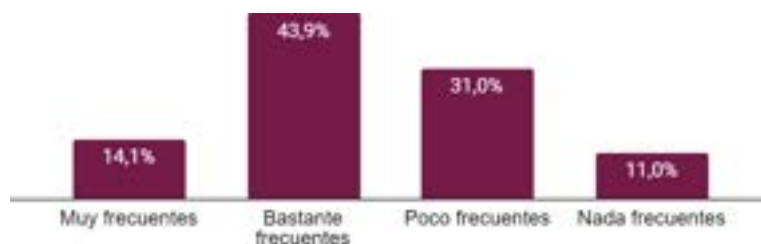
Gráfico 136. Razones de la no denuncia del maltrato laboral fuera del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Finalmente, en la encuesta se indagó, más allá de las experiencias personales, en las percepciones de las trabajadoras acerca de la frecuencia de los maltratos por parte de los/as superiores a subordinados/as en el Servicio Penitenciario. Casi 6 de cada 10 encuestadas afirmaron que eran “bastante frecuentes” y “muy frecuentes”. Casi un tercio indica que son “poco frecuentes” y un décimo considera que son “nada frecuentes”.

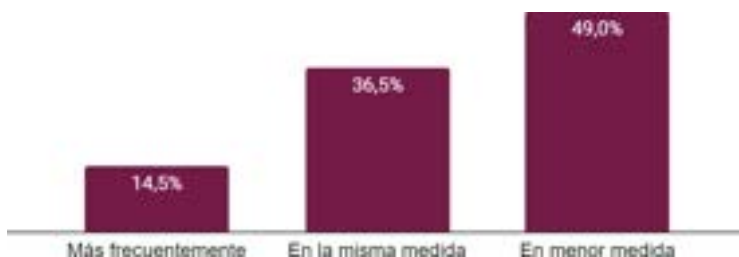
Gráfico 137. Frecuencia de los maltratos laborales por parte de los/as superiores a los/as subordinados/as en el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

También en la encuesta se preguntó si actualmente los maltratos laborales suceden en el SPSF en mayor o menor medida que en el pasado. Cinco de cada diez encuestadas respondieron “en menor medida”, poco más de un tercio de las trabajadoras penitenciarias considera que sucede “en la misma medida” y casi un sexto considera que sucede “más frecuentemente”. Las miradas optimistas acerca de cambios recientes en este sentido se encuentran relativamente difundidas entre las trabajadoras penitenciarias.

Gráfico 138. Evolución de los maltratos laborales en el Servicio Penitenciario en los últimos años



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad, emergía también una posición mayoritaria en relación a que estas situaciones suceden en el presente en menor medida que en el pasado. En este marco fue posible indagar en las explicaciones que las mujeres penitenciarias brindan al respecto. Las entrevistadas referían, por un lado, al proceso de lucha del movimiento de mujeres en el marco social más amplio. También hacían referencia a la posibilidad de contar con mayores herramientas de denuncia y visibilización de estos problemas. Y finalmente, planteaban la existencia de un cambio cultural que impulsa el cambio generacional en los varones que trae aparejadas nuevas formas de ejercicio de su trabajo. Veamos algunos ejemplos al respecto:

“Sí, vuelvo a decir lo mismo, por el tema de este lugar que estamos ocupando las mujeres hace muchos años atrás, por el tema de este empuje para hacer valer derechos.” (Profesional, Oficial, +10 años).

“Yo creo que sí, pero porque hoy en día está más en el tema de las denuncias. No sé por qué nunca

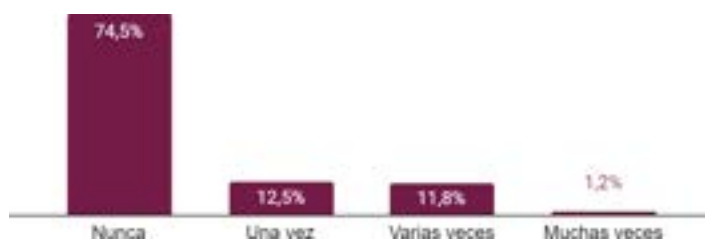
hablé con una empleada vieja, por así decirlo, pero ahora se miden mucho por el tema de las denuncias, porque ya te digo, ya han pasado situaciones (...) y por ahí se cuidan un poco más en eso”. (General, Suboficial, —10 años).

“Y yo creo que me parece que los varones, yo no sé si por temor, pero lo están pensando antes de volver a hacer alguna más que nada... Y hay otras generaciones de varones también. Vos te das cuenta que ingresan otros varones, otro tipo de varones, no tan patriarcales, tan esto de la jerarquía, la verticalidad, o sea tienen otra visión, parece.” (Profesional, Oficial+10 años).

e. Acoso sexual

En otra sección de la encuesta se trató de indagar la fenomenología y extensión del acoso sexual que experimentan las mujeres en el Servicio Penitenciario, una de las manifestaciones más extremas de las situaciones de desigualdad y discriminación. Ante la pregunta sobre si habían tenido alguna experiencia de acoso sexual en el contexto de trabajo en el Servicio Penitenciario, tres cuartas partes de las encuestadas respondieron que nunca, pero el resto contestó que le había sucedido alguna vez —entre las que más de un décimo sostuvo que le había ocurrido varias veces.

Gráfico 139. Acoso sexual en el contexto de su trabajo en el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad se pudo abordar también esta cuestión. Entre quienes no han sufrido situaciones de acoso sexual en el SPSF emergieron ciertas narrativas acerca de por qué no les ha sucedido. Una de las entrevistadas, manifestó que hay ciertas condiciones que evitarían las posibilidades de padecer estas experiencias. En su caso se refirió a su pertenencia al escalafón profesional y a estar en pareja con un integrante del Servicio Penitenciario, como factores de protección frente a esas experiencias:

“Porque, bueno, no sé si es por eso, pero mi pareja es del servicio, es oficial. Eso en parte te protege mucho creo. Igualmente también la cuestión de que soy profesional, entonces eso también te protege mucho. (...) No lo sé, porque no es algo que yo vivo, que yo haya vivido, digamos, porque es muy diferente mi función.” (Profesional, Oficial, —10 años).

Otras de las entrevistadas, referían a una actitud de cierto posicionamiento personal que evitaría este tipo de situaciones en el SPSF:

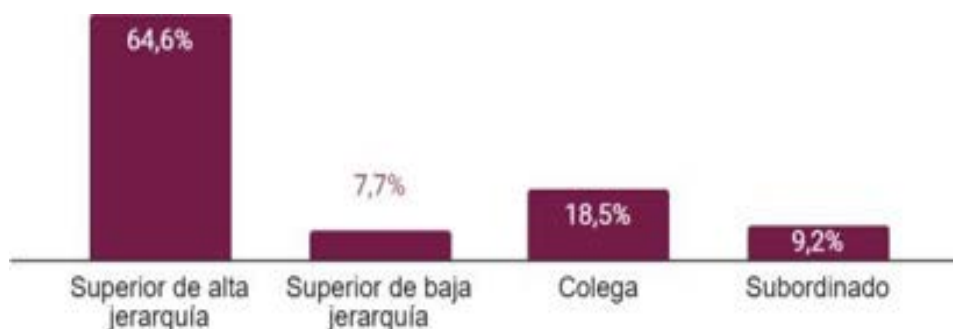
“La verdad es que nunca, no sé si es porque yo inspiro un respeto distinto o porque yo... si bien me prendo siempre en la chacota... pero hasta hay un cierto límite. Y yo calculo que eso también incidió para que nunca me faltaran el respeto. La verdad es que gracias a dios no”. (Profesional, Oficial, +10 años).

“Yo, por lo menos, ya te digo, yo siempre me supe dar mi lugar y hacerme respetar, o sea que, en ningún momento, no”. (General, Suboficial, +10 años).

“Yo lo tomé como “qué zarpado el tipo este”. Quizás yo tengo esa forma de cortarlo. Soy más directa y enseguida se lo aclaro. No lo dejé yo que llegue, pero sí podría haber llegado. Si yo me quedaba callada o no decís nada y lo seguís, sí, hubies...Si ya sabes que no vas a querer cortarlo de raíz no llegues a que se haga.” (General, Oficial, —10 años):

En la encuesta en relación a quien llevó adelante el acoso sexual, la mayor parte de las encuestadas respondió que se trataba de un superior —más de 7 de cada 10 de las mujeres que lo experimentaron— y mucho más frecuentemente alguien que ocupa una posición de alta jerarquía. Casi un quinto de la encuestadas respondió que se trataba de un colega y casi un décimo de un subordinado.

Gráfico 140. Agente del acoso sexual

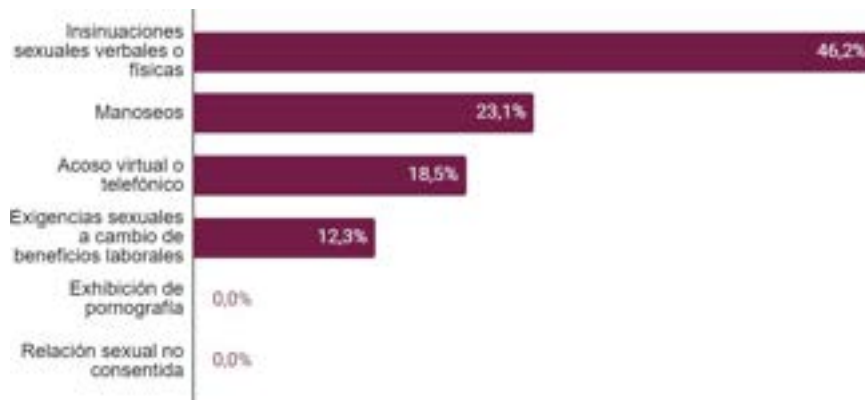


Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En relación al tipo de acoso sexual que se produjo, en las experiencias de las encuestadas que atravesaron ese tipo de situación aparecen en mayor medida las insinuaciones sexuales verbales o físicas —4 de cada 10 encuestadas—, luego los manoseos —casi un cuarto de las encuestadas—, en tercer lugar el acoso virtual o telefónico —casi un quinto de las mujeres penitenciarias que lo experimentaron— y en cuarto lugar las exigencias

sexuales a cambio de beneficios laborales —poco más de un décimo del total de quienes lo sufrieron.

Gráfico 141. Manera en que se produjo el acoso sexual



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad realizadas, las trabajadoras relataron experiencias de acoso sexual, tanto verbales como físicas. Por ejemplo:

“Este compañero que te digo, siempre lo tiraba con comentarios, como que yo no me prendí en ese juego, creo que también fue un poco de todo eso. Por eso de maquinarme siempre la cabeza con comentarios, porque yo no le daba bola, creo que tuvo que ver un poco de eso. Claro, yo no había entendido que era esto como un tipo de acoso sexual. Lo había entendido que era como otro tipo de maltrato laboral. Pero claro... Tuve que empezar la psicóloga de lo mal que me sentía. Yo no podía creer que me sienta así.” (General, Suboficial, —10 años).

“Me hicieron sumario y el sumariante en ese momento, yo iba a declarar y estábamos solos. Me citó una segunda vez, cuando me cita esa segunda vez me preguntaba que qué hacía trabajando en el servicio, que yo era tan...que cómo me voy a meter acá, que por qué no había sido modelo y qué sé yo... toda pavada y yo le pregunté que si me había citado para eso, porque en realidad me llamó para decirme eso, ni siquiera me tomó otra apreciación de la declaración y cuando me estaba yendo yo me puse la campera y me quiso tocar la cola y le pegué y salí de la oficina. No había lugar donde denunciar. No había un espacio físico. No había lugar donde denunciar. Entonces, después, un año después, me enteró que a una chica le pasa lo mismo, me preguntan si yo...—como sabían esto que había pasado— que si yo quería denunciar, yo le dije que sí. Fui a la Policía de Asuntos Internos —de la Policía—, fui, tuve que ir. Ahí hicimos la denuncia y después saltaron otros casos más.” (General, Oficial, +10 años).

“Cuando yo estaba trabajando en la unidad de las flores, un jefe que ahora está jubilado, yo trabajaba en correccional y voy a llevar los papeles al despacho y me arrincona en un rincón y manosea así con

toda la mano dentro de la cola, me pegó un beso y es más, yo no lo denuncié, ahora me arrepiento, pero no lo denuncié por vergüenza, por yo tener vergüenza” (General, Oficial, +10 años).

En la encuesta, ante la consulta sobre si habían denunciado alguna vez un hecho de acoso sexual a alguna instancia al interior del Servicio Penitenciario, la mayor parte de las encuestadas respondieron negativamente. Ni siquiera un décimo de las trabajadoras penitenciarias dijo haberlo hecho. Como vemos, se trata de un índice de denuncia muy inferior al que se revelaba con respecto a las situaciones de maltrato laboral.

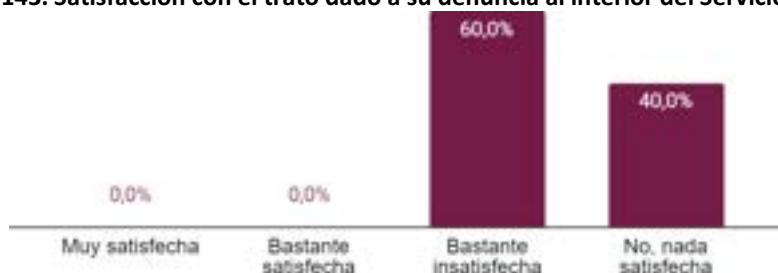
Gráfico 142. Denuncia del acoso sexual a alguna instancia al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta, quienes han denunciado al interior del Servicio Penitenciario una situación de acoso sexual, han respondido de forma unánime que no se encuentran conformes con el trato dado a su denuncia al interior del Servicio Penitenciario.

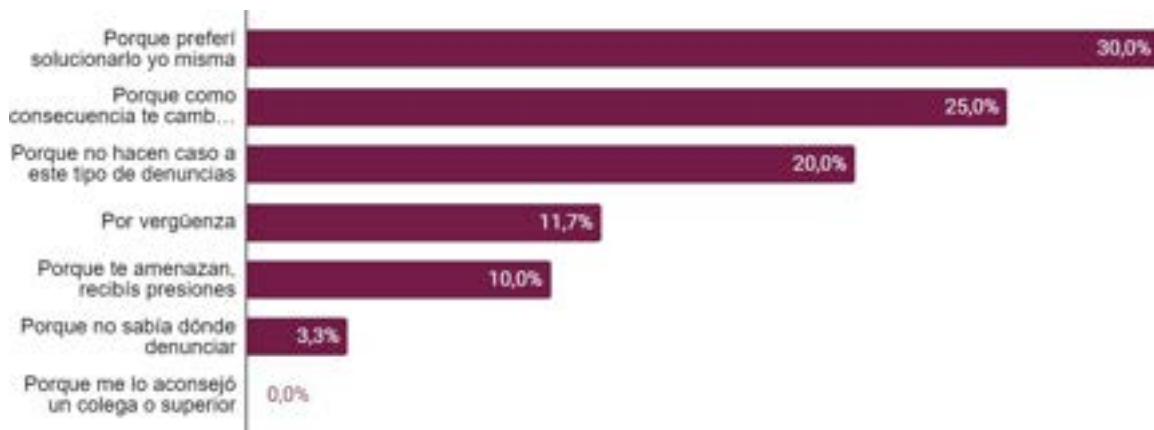
Gráfico 143. Satisfacción con el trato dado a su denuncia al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Ahora bien, entre las encuestadas que atravesaron una situación de acoso sexual pero que no realizaron la denuncia al interior del Servicio Penitenciario, surgen distintas razones por las que no la iniciaron. La mayor parte de ellas no realizó la denuncia porque optó por buscar una solución por sí misma —casi un tercio de las encuestadas—, otras en cambio porque consideraban que la consecuencia segura era el cambio del destino laboral —un cuarto de las encuestadas—. Un quinto de las trabajadoras penitenciarias consideró que en el Servicio Penitenciario “no hacen caso a este tipo de denuncias”. Poco más de un décimo de las encuestadas dijo no haberlo hecho “por vergüenza”, mientras que otro décimo por “el temor a represalias”. Un porcentaje ínfimo dijo no haberlo hecho pues no sabía dónde denunciar.

Gráfico 144. Razón principal por la que no realizó la denuncia al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Ante la consulta en la encuesta sobre si han denunciado alguna vez un hecho de acoso sexual en el contexto de su trabajo a algún organismo público por fuera del Servicio Penitenciario, la mayor parte de las encuestadas respondieron negativamente. Sólo una proporción mínima afirmó haberlo hecho.

Gráfico 145. Denuncia de acoso sexual en el contexto de su trabajo a algún organismo público fuera del Servicio penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

El grupo de encuestadas que ha denunciado una situación de acoso sexual por fuera del Servicio Penitenciario ha respondido de forma unánime que se encuentra en disconformidad con el trato dado a su denuncia.

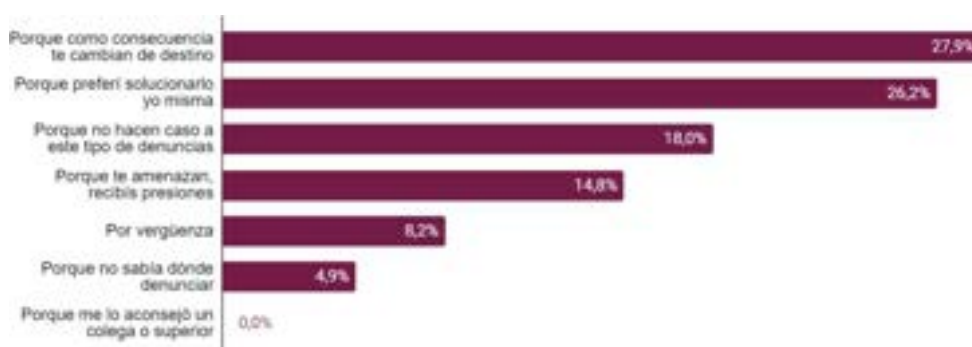
Gráfico 146. Satisfacción con el tratamiento que se le dio a su denuncia por acoso sexual en ese organismo público fuera del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Entre las encuestadas que atravesaron una situación de acoso sexual pero que no realizaron la denuncia por fuera del Servicio Penitenciario, surgen también distintas razones por las que no la iniciaron, bastante semejantes a las razones de la no denuncia en el interior del SPSF, aunque las proporciones no son idénticas. La mayor parte de ellas no realizó la denuncia “porque como consecuencia te cambian de destino” —un poco más de un cuarto de las encuestadas. Una proporción semejante dijo que buscó una solución por sí misma. Casi un quinto de las encuestadas dijo que “no hacen caso a este tipo de denuncias”. Las otras opciones con menor nivel de adhesión fueron por el temor a represalias, por vergüenza y porque no sabía dónde denunciar.

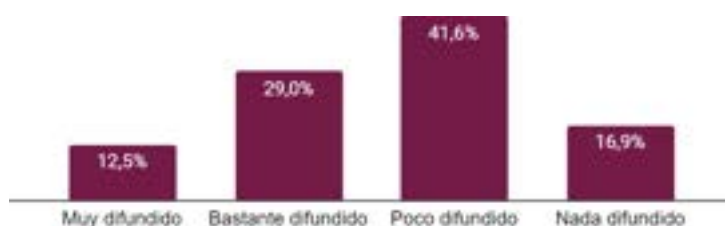
Gráfico 147. Razón principal por la que no realizó la denuncia en organismos por fuera del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En la encuesta, ante la consulta sobre si consideraban que el acoso sexual a las mujeres penitenciarias por parte de los varones penitenciarios era algo difundido en el Servicio Penitenciario, la mayor parte respondieron que es algo poco difundido —4 de cada 10—. Sin embargo, otras 4 de cada 10 mujeres penitenciarias sostuvieron que es una práctica “muy difundida” o “bastante difundida”. Solo un sexto de las encuestadas dijo que es un fenómeno inexistente.

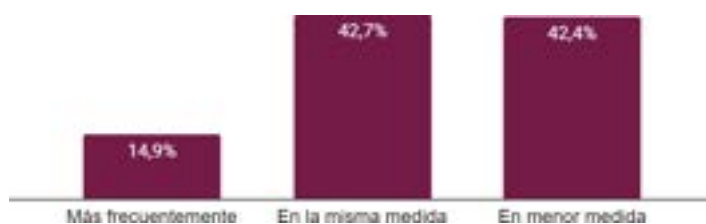
Gráfico 148. Difusión del acoso sexual a las mujeres penitenciarios en el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En cuanto a la relación entre pasado y presente en consideración a la mayor o menor presencia de acciones de acoso sexual en el Servicio Penitenciario, en la encuesta las trabajadoras presentan opiniones divididas. 4 de cada 10 encuestadas sostienen que ello ocurre en la misma medida que antes y la misma proporción que ocurre en menor medida que antes. Un grupo más reducido considera que en la actualidad ocurre más frecuentemente que en el pasado.

Gráfico 149. Evolución del acoso sexual contra las mujeres penitenciarias en el Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad entre las trabajadoras que consideraban que este tipo de situaciones sucedían en la misma medida en el pasado que en el presente, aparece —sin embargo— una mirada levemente optimista del contexto, resaltando otros tipos de cambios relacionados a la visibilización de estos problemas. Por ejemplo:

“Me parece que las que cambiaron son las chicas, de nuevo, esta es la misma lógica, de que la sociedad ha cambiado y se cuidan así, porque ellas hablan. Las que cambiaron son las chicas y ellos van a seguir haciéndolo, prueban, y sí se han alzado voces y han denunciado.” (General, Oficial, —10 años).

“No, yo creo que también siempre estuvo. Antes, por ahí, capaz que a las chicas no les creían. Pero es que al ser un mundo muy machista no tenía importancia tu voz al ser mujer, antes.” (General, Suboficial, —10 años).

Entre las entrevistadas que afirmaban que las situaciones de acoso sexual suceden en menor medida en el presente que en el pasado, resaltaban el impacto de situaciones que se hicieron visibles mediáticamente como algo que posibilitó un cambio en las respuestas dadas a estos problemas. Por ejemplo:

“Yo creo que el Servicio Penitenciario no escapa a una realidad social que existe. Muchas veces estas situaciones de acoso sexual se ven agravadas por la posición de poder que tienen algunos hombres hacia las mujeres, y utilizan esa posición jerárquica como para acosar a las mujeres o exigir eso a cambio de algún derecho, por ejemplo, un traslado o la autorización de un artículo. Lo hemos sabido porque incluso a raíz de eso han habido denuncias que han sido públicas. Yo creo que también el hacer público estas situaciones, esto ha llevado a que ha disminuido, pero no han parado del todo.” (Profesional, Oficial, —10 años).

“A ver, en términos objetivos, las denuncias de abuso y de acoso sexual bajaron. No sé si es porque siguen pasando y las chicas no están denunciando o porque se están, como te digo, se están mirando más. Hace un par de años atrás, hubo algunos casos muy estridentes, muy mediáticos incluso de situaciones de abuso sexual, que creo que como tuvieron un tratamiento bastante digno por parte de las autoridades del servicio, en términos de sacar de lugares de poder a esa gente, el resto se está cuidando. Pero creo que tiene que ver con que salieron a la luz en un momento político de cambio de autoridades”. (Profesional, Oficial, +10 años).

Ahora bien, la posición minoritaria respecto de que en el presente los abusos y acosos sexuales suceden con mayor frecuencia, se relacionaba en algunas trabajadoras a visiones opuestas a las que hemos presentado hasta aquí. Por un lado, una mirada que responsabilizaba a las propias mujeres sobre los acosos y sus denuncias. Por ejemplo:

— Yo creo que se dan más ahora, o no sé cómo habrá sido en el pasado, yo creo que...

—¿Y por qué se pueden estar dando más ahora, qué te parece que puede pasar?

— La verdad no sé por qué, pero yo pienso que antes, por ejemplo, las mujeres iban un poco más correctas a trabajar con su uniforme, bien ajustado, ahora las chicas van así nomás y como que se piensan que... (General, Suboficial, —10 años).

“No, pienso que las están desvirtuando, una cosa es que una persona vea que te toque el traste y otra cosa es... porque me ha venido a plantear una mujer 'me invade mi espacio personal', a ver mi amor, la garita es este coso, si viene un superior es obvio que va a entrar en tu espacio personal. Tiene que ingresar al sector para ver este armamento, para ver todo. No es porque vos lo sientas. (...) Entonces, es difícil esa parte de saber cuándo es real o no”. (General, Oficial, +10 años).

Y por otro lado, una mirada que responsabilizaba a la poca permeabilidad del Servicio Penitenciario a adaptarse a los cambios sociales y políticos. Por ejemplo:

—No, creo que han aumentado. Para mí, hay más acoso ahora. No ha cambiado nada.

—A pesar de los discursos actuales sobre igualdad, ¿por qué pensás que en el servicio penitenciario no ha cambiado nada?

—El servicio penitenciario todavía es muy machista. Está un poco aislado de lo que sucede en el resto del mundo en términos de igualdad.” (General, Suboficial, +10 años).

f. Opiniones sobre las relaciones en el trabajo

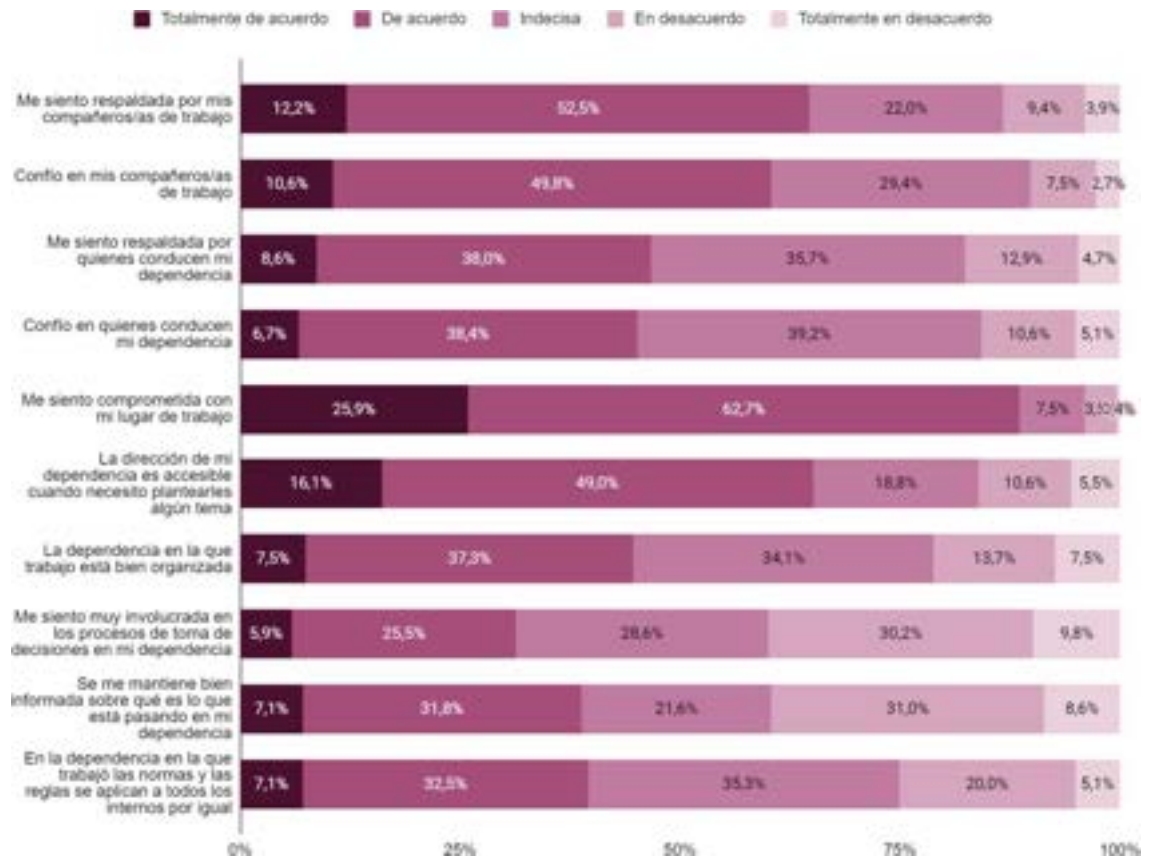
En el cierre de la sección de la encuesta dedicada a estos temas se le hicieron a las encuestadas una serie de preguntas acerca de las relaciones que tienen con los otros/as trabajadores/as en el marco de su trabajo, tratando de capturar unas visiones generales, empleando la estrategia de plantear afirmaciones sobre las cuales era preciso manifestar niveles de acuerdo.

Por un lado, se exploraron las relaciones con los compañeros de trabajo, independientemente de su género. De este modo, en primer lugar, más de 6 cada 10 encuestadas acordaron con la afirmación de sentirse respaldadas por sus compañeros de trabajo. Poco más de un décimo planteó, en cambio, una respuesta negativa. Y, en segundo lugar, también casi 6 de cada 10 encuestadas acordaron con la afirmación de que confían en sus compañeros de trabajo. Apenas un décimo planteó, en cambio, una respuesta negativa. Ambos indicadores coinciden en la presentación de un panorama positivo.

Por el otro, se exploraron las relaciones con sus superiores, independientemente de su género. En primer lugar, casi la mitad de las encuestadas acordó sentirse respaldada por los superiores de la dependencia en donde se desempeña. Quienes expresaron una visión negativa al respecto no llegan a un quinto del total de las encuestadas. En segundo lugar, poco más de 4 de cada 10 trabajadoras penitenciarias acordaron con que confían en quien conduce su dependencia, mientras quienes no lo hacen llegan a un sexto del total. Por último, más de 6 de cada 10 encuestadas afirman que la dirección de la dependencia en la que trabajan es accesible cuando se le plantean problemas. También en este indicador un sexto de las encuestadas optó por unas respuestas negativas. En este plano los indicadores coinciden en asignar una fuerte presencia a las visiones positivas, pero quizás no tan extendidas como con respecto a las relaciones con los compañeros de trabajo.

Finalmente se introdujeron aquí algunas preguntas destinadas a que las encuestadas valoren el espacio de trabajo en el que se desempeñan y su lugar en el mismo. De este modo, casi 9 de cada 10 encuestadas afirmaron sentirse comprometidas con su lugar de trabajo. Sin embargo, una proporción mucho menor sostuvo que su dependencia está bien organizada, 4 de cada 10 encuestadas —y un quinto se manifestó en desacuerdo con esta afirmación. Aun menos positiva es la mirada con respecto a sentirse involucrada en los procesos de toma de decisiones en la dependencia, en que menos de un tercio de las encuestadas estuvo de acuerdo y 4 de cada 10 se manifestó en desacuerdo. Por último, casi 4 de cada 10 encuestadas afirmaron coincidentemente estar de acuerdo con que se la mantiene bien informada acerca de lo que ocurre en su dependencia y a que en ese ámbito se aplican las normas y reglas por igual a todos. Sin embargo, con respecto al primer indicador casi 4 de cada 10 de las encuestadas no está de acuerdo y con respecto al segundo un cuarto de las encuestadas tampoco lo están. Las visiones, por ende, acerca de las dinámicas de trabajo en las propias dependencias se encuentran bastante fragmentadas y existe un polo relativamente crítico que resulta significativo.

Gráfico 150. Opiniones sobre las relaciones en el trabajo



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

7. Relaciones con las personas privadas de su libertad

En este apartado se busca recuperar las experiencias y representaciones de las trabajadoras penitenciarias con respecto a las personas privadas de libertad, trabajadas a partir de la encuesta y de las entrevistas en profundidad realizadas. En este sentido, un primer bloque de preguntas se orientó a reconstruir sus valoraciones sobre las personas privadas de libertad y su vínculo con diferentes aspectos del trabajo y las tareas desempeñadas en ámbito penitenciario.

Luego, un segundo grupo indagó sobre las experiencias de agresión y acoso recibidas por parte de personas privadas de libertad en el marco del desarrollo de sus tareas laborales y las respuestas institucionales frente a las mismas.

a. Valoraciones sobre las personas privadas de la libertad

Como forma de explorar las relaciones entre trabajadoras penitenciarias y personas privadas de la libertad, repetimos en la encuesta la estrategia de presentarles a las trabajadoras penitenciarias un conjunto de afirmaciones sobre las que ellas debían expresar su nivel de acuerdo con éstas. Seguidamente, presentaremos las opiniones de las trabajadoras penitenciarias respecto a las afirmaciones propuestas agrupadas en cinco ejes temáticos. En primer lugar, la construcción del orden carcelario y su relación con las personas privadas de libertad. En segundo lugar, la participación de las trabajadoras penitenciarias en las tareas orientadas a la rehabilitación y en la vida cotidiana de las personas privadas de libertad. En tercer lugar, la configuración de las relaciones interpersonales con las personas privadas de libertad y del ambiente laboral. En cuarto lugar, las valoraciones sobre el género, la construcción de autoridad y las violencias en el trato con las personas privadas de libertad. Por último, indagamos en una serie de valoraciones y representaciones generales sobre las personas privadas de libertad.

Comenzamos indagando la problemática de la construcción del orden carcelario y su relación con las personas privadas de libertad. En primer lugar, cerca de la mitad de las encuestadas de manifiesta de acuerdo con la afirmación de que “la mayor preocupación en mi trabajo es impedir que los/as internos/as causen problemas”. En oposición, casi un tercio se manifestó en desacuerdo con dicha afirmación.

En segundo lugar, casi la mitad de las encuestadas estuvo de acuerdo con la afirmación de que “tendríamos éxito en este trabajo si aún lo único que se le enseñara a los/as internos/as es un poco de respeto por la autoridad”. En oposición, casi una de cada tres se mostró en desacuerdo.

En tercer lugar, casi cuatro de cada diez encuestadas estuvieron de acuerdo con la afirmación de que “la atmósfera general en mi lugar de trabajo es tensa”, mientras que prácticamente la misma proporción de respondientes consideraba lo contrario.

En cuarto lugar, un tercio de las encuestadas expresó su acuerdo con la afirmación “mi trabajo no implica rehabilitar a los/as internos/as, pero sí mantener el orden y que nadie lastime a nadie ni arme lío”. En contraste,

la mitad de las encuestadas se manifestó en desacuerdo.

En quinto lugar, casi la mitad de las encuestadas se manifestó de acuerdo con la afirmación de que “en mi lugar de trabajo los ataques de los/as internos/as a los/as trabajadores/as penitenciarios/as son escasos”. En oposición, una de cada cuatro encuestadas respondió en desacuerdo.

Por último, cuatro de cada diez encuestadas acordaron con la afirmación de “sentirse segura en su lugar de trabajo”, mientras que un cuarto respondió en desacuerdo.

Luego exploramos la participación de las trabajadoras penitenciarias en las tareas orientadas a la rehabilitación y en la vida cotidiana de las personas privadas de libertad. En primer lugar, una de cada dos encuestadas acordó con la afirmación “disfruto cuando ayudo a los/as internos/as a alcanzar metas y objetivos”. En contraste, una pequeña minoría respondió en desacuerdo.

En segundo lugar, sólo una de cada diez encuestadas se manifestó de acuerdo con la afirmación “no tengo claro cómo apoyar a los internos y por eso evito ese tipo de tareas”. Por su parte, tres de cada cinco encuestadas se manifestó en desacuerdo.

En tercer lugar, más de la mitad de las encuestadas está de acuerdo con que “los/as trabajadores/as penitenciarios/as deberían participar más en los programas de rehabilitación de los/as internos/as”. Solamente una de cada cinco se manifestó en desacuerdo.

En cuarto lugar, una de cada tres encuestadas acuerda con que “a veces el/la trabajador/a penitenciario/a tiene que defender y amparar a los/as internos/as”, mientras que una parte minoritaria (una de cada cinco) respondió en desacuerdo. En quinto lugar, cuatro de cada diez encuestadas acuerda con que “en este trabajo es fundamental interesarse por los/as internos/as y sus problemas”. En oposición, un quinto respondió en desacuerdo.

En sexto lugar, sólo un cuarto de las encuestadas acuerda con la afirmación que “las tareas que me generan más satisfacción involucran el contacto con los/as internos/as”, mientras cuatro de cada diez se muestran en desacuerdo.

Finalmente, sólo tres de cada diez encuestadas acuerda con la afirmación que “la mayoría de los/as internos/as pueden ser rehabilitados/as”, y casi la misma proporción de respondientes se manifiesta en desacuerdo.

Seguidamente, examinamos la configuración de las relaciones interpersonales con las personas privadas de libertad y su impacto en el ambiente laboral. En primer lugar, cuatro de cada diez encuestadas acuerda con la idea que “los/as trabajadores/as penitenciarios/as deben interesarse por las cosas que les suceden a los/as internos/as para lograr obtener su respeto”, mientras que un cuarto de las encuestadas se manifestó en desacuerdo.

En segundo lugar, solamente una de cada diez encuestadas acuerda con la afirmación de que “con el tiempo uno termina apreciando a la mayoría de los/as internos/as”, mientras que una de cada dos encuestadas desacuerda con esta idea.

En tercer lugar, siete de cada diez encuestadas se manifiesta en desacuerdo con la afirmación “por lo general, bromeo con algunos/as de los/as internos/as”, mientras que solamente una porción muy minoritaria afirmó hacerlo.

En cuarto lugar, cuatro de cada diez encuestadas está de acuerdo con que “los/as internos/as acuden a ellas con sus problemas porque saben que ellas van a intentar resolverlos”, mientras que un tercio se manifestó en desacuerdo.

En quinto lugar, siete de cada diez encuestadas se manifiesta en desacuerdo con la idea de que confía en los/as internos/as del lugar donde trabaja, mientras que una proporción muy contenida sí lo hace —apenas superior al 5%.

En sexto lugar, ocho de cada diez trabajadoras encuestadas manifestaron no estar dispuestas a hacer cosas por fuera de lo que es estrictamente su trabajo para ayudar a un/a interno/a. Solo el 5% de las respondientes se mostró dispuesto a hacerlo.

En séptimo lugar, casi la mitad de las trabajadoras se manifestaron de acuerdo en que “la mejor forma de tratar con los/as internos/as es ser firme y distante”. En oposición, poco más de un cuarto no está de acuerdo con tal afirmación.

En octavo lugar, más de seis de cada diez encuestadas está de acuerdo con que “si un/a trabajador/a penitenciario/a es permisivo/a con los/os internos/as, éstos/as intentarán aprovecharse de él/ella”, mientras que cerca de un quinto se manifestaron en contrario.

En noveno lugar, más de la mitad de las encuestadas está de acuerdo en que “el sistema penitenciario les ha dado tantos derechos a los/as internos/as es prácticamente imposible mantener la disciplina”, mientras que un poco más de un cuarto de las respondientes se mostró en desacuerdo con dicha afirmación.

En décimo lugar, más de la mitad de las encuestadas se mostró en desacuerdo con la idea de que “para obtener la cooperación de los/as internos/as, a menudo una tiene que hacer la *vista gorda* y no castigarlos/las por todas las faltas que cometen”. Solamente un quinto de las encuestadas se manifestó de acuerdo con esta afirmación.

En undécimo lugar, cerca de la mitad de las encuestadas acuerda con la idea de que “establecer vínculos de demasiada confianza con los/as internos/as es un paso hacia la corrupción”, mientras que una de cada cuatro se mostró en contra de dicha afirmación.

En duodécimo lugar, tres cuartos de las trabajadoras encuestadas acuerdan que, “si se les muestra respeto a los/as internos/as, ellos te darán lo mismo a vos”. Sólo una proporción muy minoritaria respondió en un sentido negativo (menor al 10%).

En treceavo lugar, más de la mitad de las encuestadas acuerda con que “las relaciones amigables con los/as internos/as disminuyen la autoridad de los/as trabajadores/as penitenciarios/as”, mientras que una de cada tres encuestadas está en desacuerdo con tal afirmación.

En catorceavo lugar, cuatro de cada diez encuestadas acuerdan con que “el nivel de poder que los/as trabajadores/as penitenciarios/as tienen en su lugar de trabajo es demasiado bajo”, y solamente un quinto está en desacuerdo con tal afirmación. Frente a eso, un tercio de las encuestadas se mostró en desacuerdo con que “el nivel de poder que los/as internos/as tienen en su lugar de trabajo es demasiado alto”, y casi la misma proporción de respondientes se manifestó de acuerdo.

También se buscó recoger las valoraciones de las trabajadoras penitenciarias sobre el género, la construcción de autoridad y las violencias en el trato con las personas privadas de libertad. Por un lado, las encuestadas fueron

consultadas por sus vínculos respecto de “los internos varones”. En primer lugar, casi un tercio de las encuestadas acuerda con que “los internos varones tratan a las mujeres penitenciarias con más respeto que a los varones penitenciarios”, mientras que poco más de un tercio se manifiestan en desacuerdo.

En segundo lugar, cerca de sólo un sexto de las encuestadas acuerda con la idea de que “los internos varones obedecen más a las mujeres penitenciarias que a los varones penitenciarios”, mientras más de un tercio se manifiestan en desacuerdo al respecto. Resulta interesante destacar que cerca de la mitad de las encuestadas se manifestó indecisa frente a tal afirmación.

Por otro lado, las trabajadoras fueron consultadas por sus representaciones sobre el vínculo con “las internas mujeres”. En primer lugar, sólo poco más de una de cada diez encuestadas está de acuerdo con la idea de que “las internas mujeres tratan a los varones penitenciarios con más respeto que a las mujeres penitenciarias”, mientras que poco más de cuatro de cada diez entiende que no lo hacen.

En segundo lugar, sólo poco más de una de cada diez encuestadas está de acuerdo con la idea de que “las internas mujeres obedecen más a los varones penitenciarios que a las mujeres penitenciarias”, mientras cuatro de cada diez trabajadoras afirman que no lo están.

Por último, se les consultó a las trabajadoras penitenciarias por las probabilidades de ser víctimas de violencias por parte de las personas privadas de libertad en prisiones de varones. En primer lugar, poco más de un tercio de las encuestadas está de acuerdo con la afirmación de que “las mujeres penitenciarias tienen mayor probabilidad que los varones penitenciarios de ser víctimas de ataques de los internos en las prisiones de varones”, mientras que poco más de un cuarto de las encuestadas no lo están. En segundo lugar, cerca de un cuarto de las encuestadas acuerda con la afirmación de que “las mujeres penitenciarias suelen ser acosadas sexualmente por los internos en las prisiones de varones”, mientras que poco más de un tercio se manifestó de acuerdo con esta afirmación.

Finalmente, se buscó recuperar las valoraciones generales que tienen las trabajadoras penitenciarias sobre las personas privadas de libertad. En primer lugar, cerca de cuatro de cada diez trabajadoras encuestadas acuerdan con la afirmación de que “los/as internos/as necesitan afecto y consideración como cualquier persona”, sin embargo, poco más de un cuarto se mostró en desacuerdo.

En segundo lugar, más de la mitad de las encuestadas acuerda con la idea de que “los/as internos/as sólo piensan en sí mismos” y solamente un sexto manifestó su desacuerdo.

En tercer lugar, un cuarto de los respondientes comparte la idea de que “los/as internos/as que intentan suicidarse buscan llamar la atención y manipular a los/as trabajadores/as penitenciarios/as”, mientras que más de cuatro de cada diez respondientes no acuerda con tal afirmación.

En cuarto lugar, cuatro de cada diez encuestadas acuerdan con que “la mayor parte de los/as internos/as son demasiado vagos/as como para ganarse la vida honestamente”, mientras que casi un tercio se manifestó en desacuerdo con tal afirmación.

En quinto lugar, menos de dos de cada diez encuestadas acuerda con que “los valores de la mayor parte de los/as internos/as son más o menos los mismos que los del resto de las personas”, y, en cambio, casi la mitad desacuerda con esta idea.

Finalmente, un cuarto de las trabajadoras penitenciarias acuerda que “la mayor parte de los/as internos/as

son víctimas de las circunstancias y merecen ser ayudados/as”, mientras un tercio de las encuestadas no lo hacen.

Gráfico 151. Valoraciones sobre las personas privadas de la libertad

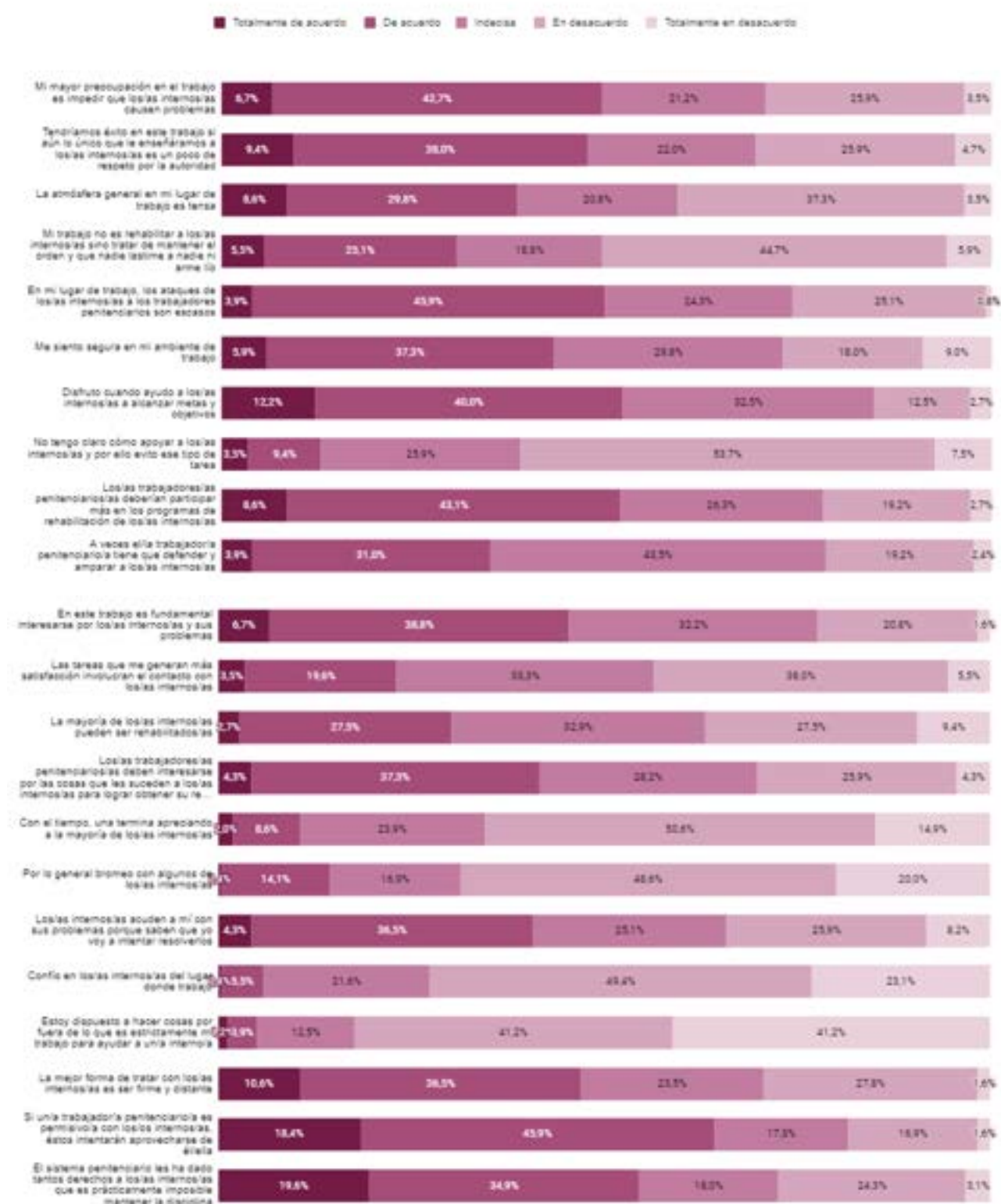
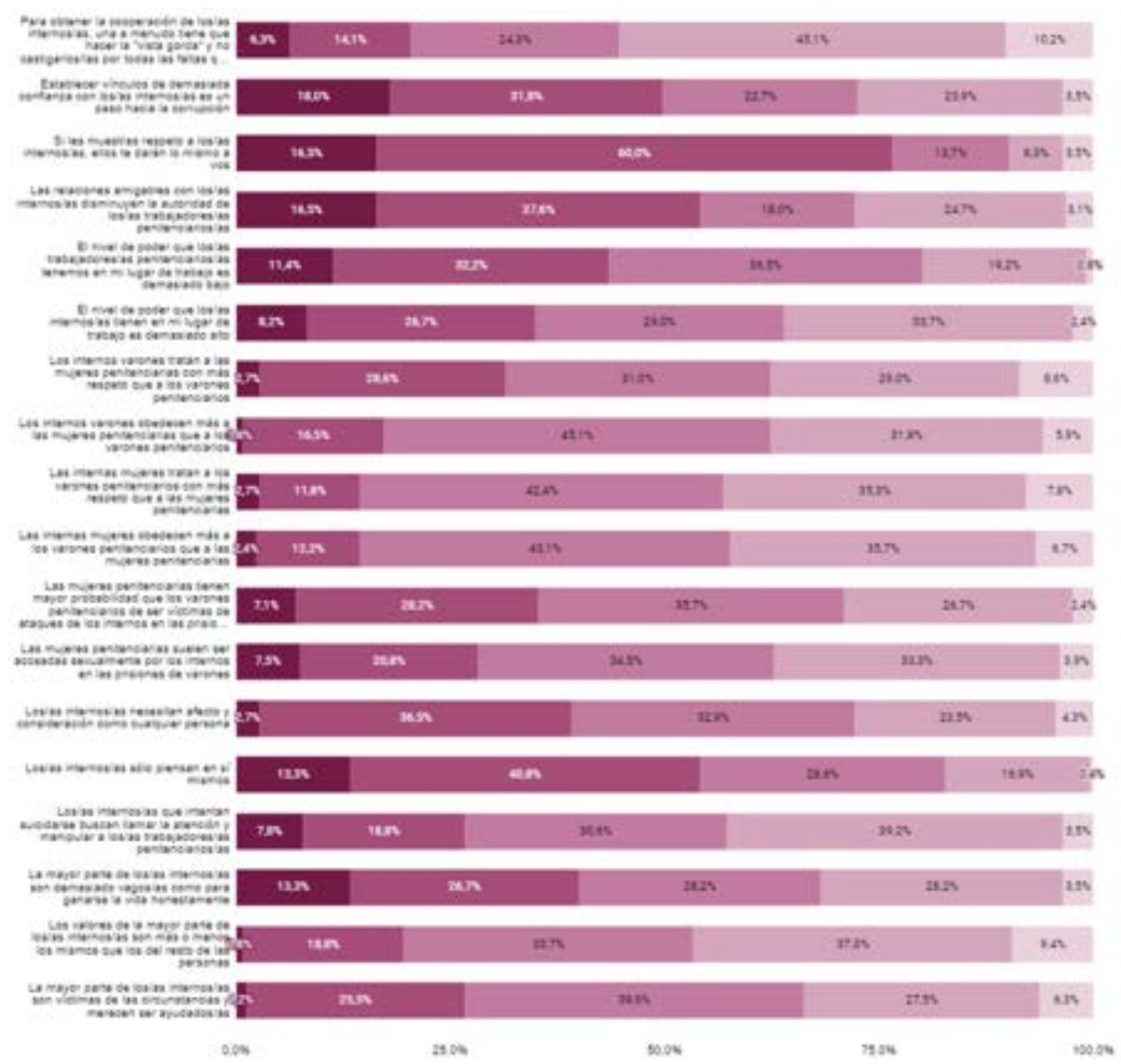


Gráfico 151 (Cont.). Valoraciones sobre las personas privadas de la libertad



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En las entrevistas en profundidad también se indagó particularmente respecto de las visiones de las trabajadoras sobre las personas privadas de la libertad.

En primer lugar, se identificó entre las entrevistadas un grupo que hacía una valoración comprensiva sobre las trayectorias biográficas previas a la cárcel de las personas detenidas, destacando las historias particulares en las que veían múltiples privaciones preexistentes al encierro. Por ejemplo:

“Sí pude ver la falta de contención familiar, la falta de todo, la falta de estudios, la falta de todo, todo de lo que pueda privarse, no solamente de la libertad de una persona, estaban privadas esas mujeres, tanto de amor maternal, paternal, contención a nivel de escuela o lo que sea del Estado, estaban

desprovistas de todo eso.” (General, Suboficial +10 años).

“Sí, hubieron situaciones que a mí me pusieron mal, ¿no? De escuchar historias ...por pertenecer a cierto sector social y vivir en cierto sector de la provincia, ¿no?...Y bueno, el poder ser jefa de familia, tener que buscar alguna alternativa, alguna salida fácil, ¿no? Se utiliza mucho la venta de droga para poder estar criando a los hijos y traer el mango a la casa.” (Profesional, Oficial, — 10 años).

“Por lo general, son gente que no tuvo mucha instrucción, no tuvo oportunidades en la vida, es algo cultural, vienen de una familia de estar todos presos...” (General, Oficial, —10 años).

Entre estas miradas, también hubo quienes tenían cierta comprensión particular de las dificultades que tenían las mujeres detenidas atravesadas por contextos de violencia de género. En esa línea, algunas de ellas mencionaron:

“Tenés que tener un poco... mucha empatía... no estoy de acuerdo pero teníamos en su momento internas que habían matado a su marido porque las vivían golpeando, o les vivían golpeando a los chicos, o las golpeaban embarazadas, o las hacían prostituirse. Preguntame, no estoy de acuerdo, pero si no había otra manera... o sea vos cansada de hacer denuncias...” (General, Suboficial, +10 años).

“Bueno, también ser víctimas de trata... y de explotación sexual. Son contextos de mucha, mucha vulnerabilidad y lo hacen por sus hijos o lo hacen porque no tiene otra alternativa o porque su marido es narcotraficante y bueno a ella no le queda otra que también hacer lo mismo. Como que bueno, nos parece que no tuvieron otras herramientas y bueno, se van involucrando en situaciones de delito graves, digamos.” (Profesional, Oficial, +10 años).

En menor medida, en algunas de las entrevistas, las trabajadoras refirieron a las condiciones de vulnerabilidad de las personas detenidas particularmente generadas por el encierro como una de las características centrales que atraviesan las personas en la cárcel. Una de las entrevistadas mencionaba:

“Veo eso, como mucho sufrimiento, pocas alternativas, desde alternativas ocupacionales, desde lo que yo puedo ver desde mi área. Y cada vez más, como una vuelta a la prisión como más desde el encierro, desde la restricción de actividades, de posibilidades. Lo único que por ahí en las mujeres sí sé que funciona un poco diferente, más por una cuestión hasta numérica de población y que por ahí hay otras alternativas”. (Profesional, Oficial, +10 años).

“La mayoría de las mujeres que están detenidas eran jefas de hogar, están a cargo de sus hijos, sus sobrinos, sus nietos, y eso hace que muchas veces todos esos niños, adolescentes, juventudes, queden sin una figura afectiva y económica importante, sin sostén económico, por un lado. Por otro lado, es muy visible, gráficamente muy visible, que a las cárceles de mujeres entra menos gente a visitar que las

visitas que les hacen a los varones, (...) cuando esas mujeres, madres o hermanas, por alguna razón, están detenidas no queda mucha gente cerca a seguir acompañando y lo que les pasa es que quedan muy solas, sí muy solas dentro de lo que es el tránsito por la pena y esa soledad, esa situación en la que no hay un otro afuera que pueda acompañar afecta también en la posibilidad de irse antes, porque no hay quien les dé un lugar, (...) eso afecta con espacios para laburar y poder salir quizás con salida laboral, no hay quien les traiga un paquete, mercadería, cosas de higiene, de higiene menstrual, por ejemplo, de higiene personal, la cuestión anticonceptiva. No, hay un montón de problemáticas que tienen que ver con las mujeres presas, que son afectadas bastante más profundo". (Profesional, Oficial, +10 años).

Por otro lado, otro grupo de entrevistadas minoritario refirió también a una pérdida del respeto, en relación a una suerte de empeoramiento moral de las personas privadas de la libertad en el presente, vinculado a una pérdida de valores sociales y a una consiguiente mayor elección de las personas en participar en las actividades delictivas. Por ejemplo:

"Porque como te dije en el 2006, en el 2007, en el 2008, que yo estuve con otro tipo de internas, no se veía lo que se ve ahora. Que son maleducadas, que te gritan barbaridades, que se drogan, que entran por nada, por salir a matar, a robar y yo creo que eso cambió, cambió mucho por el tema de los valores, los valores de la casa, de la calle (...). La primera socialización la haces en la escuela. Tus papás te crían porque es obligación y si vos después no seguís derecho es porque vos tomaste esa iniciativa". (General, Suboficial, +10 años).

"El tema de la droga, el tema es que ahora ves que son todos tira tiros los guachos, antes era muy raro que se vea una persona... por ejemplo a las mujeres que mataron por un robo... ahora vuelven más seguido y son guachas, por la junta y todo eso. Y aparte no hay respeto, o sea ahora es otra cosa. Los presos viejos es otra forma de entrar, otra forma de respeto que ya te tienen, en cambio a los guachos no les gusta nada". (General, Suboficial, +10 años).

"Lo único que tienen es no salir, porque todo lo demás lo tienen. Como que no existe la reinserción. La mayoría sale y a lo mejor no sé, vuelve. La verdad que no sé qué pasa en el camino, pero como no les falta nada, acá tienen todo, tienen médicos, van al hospital más veces que nosotras, tienen todo gratis, tienen comida gratis, tienen todo lo gratis. Es como que no les falta nada." (General, Suboficial, —10 años).

En cuanto a la distinción entre trabajar con varones y con mujeres privadas de la libertad, algunas entrevistadas referían a la existencia de una diferencia en el trato. De este modo, una de las entrevistadas planteaba:

"—Son complicadas (...) las cárceles de mujeres tendrían que ser diferentes a las cárceles de hombres

ediliciamente, porque hay muchos conflictos entre ellas, hoy se odian, mañana se quieren, mañana... esta le vino, se puso de novia con el novio de esta, y eso es un problemón, dentro de una cárcel de mujeres es un problemón eso. Y entonces yo dije, debería ser, en la cárcel de hombres, por ejemplo, un pabellón de 80, para 80 internos y en la cárcel de mujeres debería ser de 10 a 15. Para que nosotras podamos manejanos a raíz de las relaciones entre ellas. Y la relación con nosotras es muy estrecha, que no estoy de acuerdo... sí, se pueden sentar a charlar con nosotras y me cuentan sus problemas, está todo bien pero yo soy la persona que te va a marcar un límite, así que es muy difícil mantener esa cosa hoy, mantener ese respeto.

—¿cómo manejas el respeto y la confianza que también me imagino que debe ser necesario para que...

—Yo no les digo el apellido, yo la llamo por el nombre, me cuentan sus problemas, todo eso, pero ellas saben que cuando yo digo un 'no', por más que vos me llores, o sea, es un no y cuando yo tengo que ponerme en un procedimiento, a cargo de un procedimiento, vos sos interna y yo soy... si querés nos reímos, todo bien, pero siempre hay que aprender a marcar un límite y que la otra persona lo entienda al límite, eso es lo complicado.”(General, Oficial, +10 años).

Este tipo de relación próxima, más íntima y familiar con las mujeres privadas de la libertad, también es enfatizada por otras de las entrevistadas:

“Acá es como que somos muchas veces su psicólogo diario, es más... allá en Rosario me pasó con una interna, pobrecita fallecida, que me decía “hija”, ella me tomaba como su hija, me preparaba la comida, me preparaba la torta para el día de mi cumpleaños, me mandaba...cuando me trasladaron la primera vez acá, me regaló una carta con una taza, o sea gastaba de su plata para mantenerme, digamos a mí, para alimentarme a mí, como si fuese su hija. Hay una relación más familiar. Esa que te digo que ella eligió que yo vaya al cumpleaños de 15 de la nieta, que yo la lleve, ella, esa la que tenía perpetua, las otras... una vez me pidió permiso si me podía dar un beso, si me podía abrazar y bueno, y me abrazó y yo a veces le llevaba cosas para que haga, porque a ella le gustaba hacer repostería, yo le compraba y la llevaba, lo mismo con los niños, con los nenes, la primera vez que saqué una de las nenitas al shopping era de la cárcel de allá le dije a la mamá “¿me puede autorizar que la lleve hasta el shopping?” porque la nena no salía nunca, nunca había conocido la calle la nena, no sabía lo que era la calle porque nació dentro de la cárcel... y me firmó una autorización... (General, Oficial, +10 años).

“(...) y las mujeres no, porque las chicas entraban, estaban en el medio del patio, con todas las internas alrededor y lo hemos hecho siempre, entonces es como que vos tenías que mantener una relación más cercana, (...) No es la misma distancia a lo mejor que con el varón, que los llevan y no hablan, se hace, pero ya con un poquitito más...son menos cantidad, entonces vos tenés otra... conocés la familia, conocés los hijos, conocés las mujeres, conocés hasta el marido, te peleaste, o sea, es así”. (General, Oficial, +10 años).

En cambio, en relación a los varones privados de la libertad, las entrevistadas mencionaban relaciones más distantes y menos frecuentes:

“— ¿Y la relación de las mujeres penitenciarias con los varones privados de la libertad?”

—Y en ese sentido todavía es muy poca, no hay mucho, salvo la sumariante que los va a notificar, o las enfermeras que tienen... pero somos muy pocas las que tenemos contacto directo con ellos”.
(Profesional, Oficial, +10 años).

“Y con el hombre, no sé, como que tampoco tuve mucho, no tuve contacto con el hombre, no sé, no me tocó vivirlo de cerca.” (General, Oficial, —10 años).

Ahora bien, en uno de los pocos casos en los que las mujeres habían tenido un trato más próximo y cotidiano, las relaciones que destacaba la entrevistada eran principalmente de respeto:

“Por lo menos yo, digamos, lo que es contacto directo con interno masculino recién lo estoy viviendo ahora, digamos. Así que, por lo menos yo lo veo bien, tranquilo, digamos. Tienen, digamos, que tienen sus días de locura, como se dice. Como todos, yo creo. Pero dentro de todo, son tranquilos y ya te digo, demuestran respeto, ya cuando se pasan, volveré a poner los puntos, digamos, un límite, pero por el momento, digamos, son tranquilos. (General, Suboficial, +10 años).

En algún otro caso, en cambio, se enfatiza una posición de mayor distancia pero que también incluye una mirada más explícitamente “antipática”. Por ejemplo:

“Bueno, acá por ejemplo hay un pabellón que está atrás que es solamente abusadores. Y después, bueno, en los otros están, no sé, robo, asesinato. Realmente, o sea, yo podría estar al lado de una persona que mató a alguien, pero no de una persona que violó a alguien. No sé cómo explicarlo, o sea, es como que en general rechazo, pero mucho rechazo.” (General, Suboficial,—10 años).

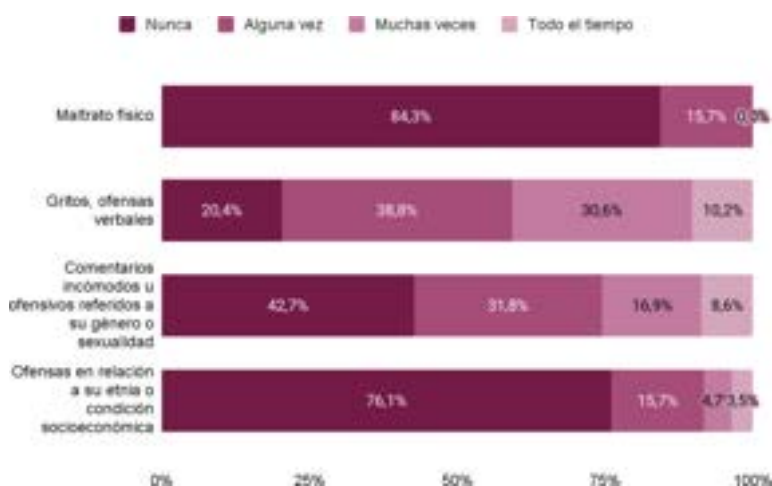
b. Experiencias de agresiones y acoso por parte de personas privadas de su libertad

En una sección de la encuesta se indagó sobre las experiencias de agresiones sufridas por las trabajadoras penitenciarias, en el marco de su actividad laboral, por parte de personas privadas de su libertad. Buscamos reconstruir su fenomenología, los mecanismos de denuncia articulados ante dichas acciones y los niveles de satisfacción con las respuestas institucionales obtenidas.

En relación a las acciones de las que han sido víctimas las trabajadoras penitenciarias por parte de las personas privadas de su libertad a lo largo de su carrera penitenciaria, ocho de cada diez encuestadas reconoció haber atravesado situaciones de gritos u ofensas verbales al menos una vez. En segundo lugar, más de la mitad

manifestó haber sufrido situaciones con comentarios incómodos u ofensivos referidos a su género o sexualidad, al menos alguna vez. En menor medida, una de cada cuatro encuestadas afirmó haber experimentado ofensas en relación a su etnia o condición socioeconómica, al menos alguna vez. La presencia de los eventos de maltrato físico es más reducida —menos de un sexto— y solo señalado como algo que aconteció alguna vez.

Gráfico 152. Agresiones por parte de personas privadas de su libertad.



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Ante los malos tratos generados por parte de personas privadas de su libertad, cerca de dos de cada diez trabajadoras penitenciarias respondieron que han realizado denuncias a alguna sección al interior del SPSF.

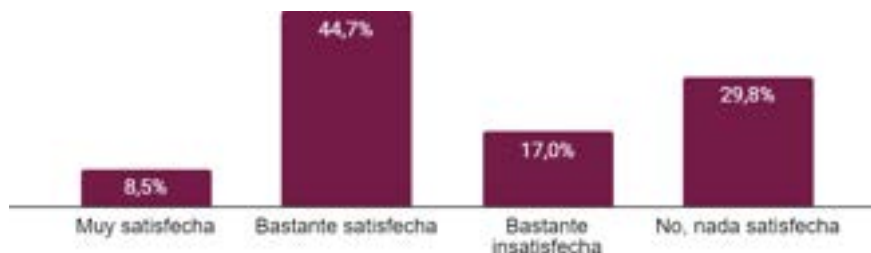
Gráfico 153. Denuncia de maltratos por parte de personas privadas de su libertad al interior del SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Entre quienes realizaron alguna denuncia, cinco de cada diez trabajadoras se encuentran satisfechas con el tratamiento que se le dio a su denuncia, mientras que más de cuatro de cada diez no se encuentra satisfechas con el mismo.

Gráfico 154. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia por maltrato al interior del SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Este mismo grupo que ha atravesado situaciones de maltratos por parte de personas privadas de su libertad, prácticamente nunca ha realizado una denuncia al respecto en algún organismo público fuera del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe.

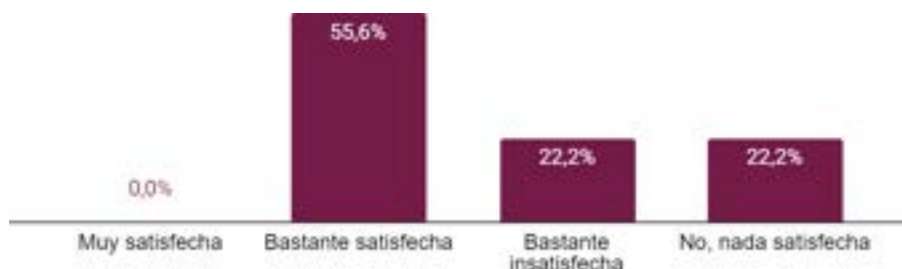
Gráfico 155. Denuncia de maltratos por parte de personas privadas de su libertad a organismos públicos externos al SPSF



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

De la proporción que realizó una denuncia en algún organismo público por fuera del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe, cinco de cada diez afirmaron estar bastante satisfechas con el tratamiento que se le dio a su denuncia, mientras que poco más de cuatro de cada diez se encuentran disconformes con el mismo.

Gráfico 156. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia por maltrato en organismos públicos externos al SPSF



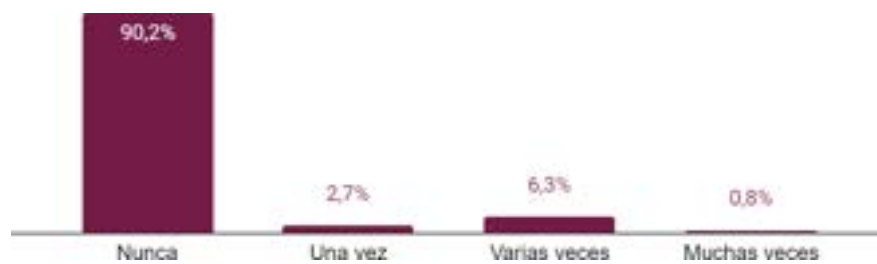
Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

En el cierre de este segmento de la encuesta, replicando la estructura de la sección anterior, se exploraron las experiencias de acoso sexual sufridas por las trabajadoras penitenciarias, en el marco de su actividad laboral,

por parte de personas privadas de su libertad. Nuevamente, buscamos reconstruir su fenomenología, los mecanismos de denuncia articulados ante dichas acciones y los niveles de satisfacción con las respuestas institucionales obtenidas.

En relación a si las encuestadas han sido acosadas sexualmente en el contexto de su trabajo en prisiones por una persona privada de su libertad, nueve de cada diez participantes respondió negativamente. En contraste una de cada diez encuestadas dijo haber atravesado esta experiencia al menos alguna vez.

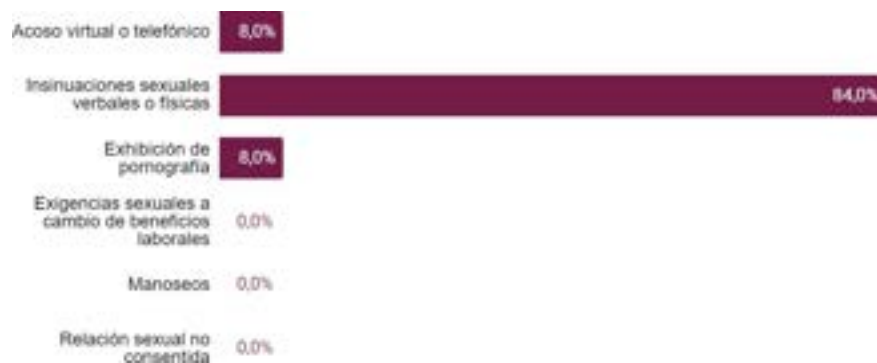
Gráfico 157. Acoso sexual por una persona privada de su libertad en contexto laboral



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

De aquellas que travesaron una experiencia de acoso por parte de personas privadas de la libertad, más de ocho de cada diez fue por medio de insinuaciones sexuales verbales o físicas mientras que en una medida muy minoritaria ocurrieron por medio de acoso virtual o telefónico y por medio de exhibición de pornografía.

Gráfico 158. Modalidades del acoso sexual



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Ante las situaciones de acoso sexual por parte de las personas privadas de la libertad, poco más de una de cada diez encuestadas afirmaron que han realizado una denuncia alguna vez en una sección al interior del Servicio Penitenciario.

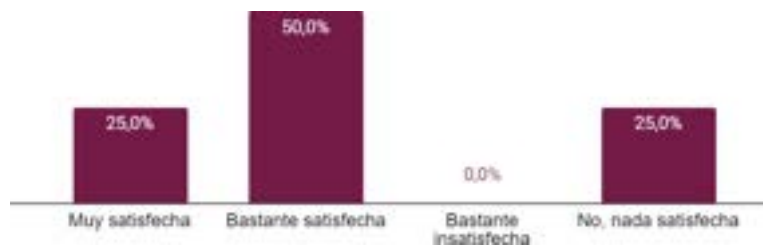
Gráfico 159. Denuncia de un hecho de acoso sexual por parte de una persona privada de su libertad a alguna sección al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

De esa proporción que efectivizó una denuncia, siete de cada diez trabajadoras se reconocen satisfechas con el trato otorgado a su denuncia al interior del Servicio Penitenciario. En cambio, una proporción que representa un cuarto de las encuestadas afirma encontrarse insatisfecha con el trato dado a su denuncia.

Gráfico 160. Satisfacción con el trato dado a su denuncia al interior del Servicio Penitenciario



Fuente: Primera Encuesta a Trabajadoras Penitenciarias de la Provincia de Santa Fe. 2023

Ante las situaciones de acoso sexual por parte de las personas privadas de la libertad, el total de encuestadas afirmó que nunca ha denunciado ante algún organismo público por fuera del Servicio Penitenciario.

Conclusiones

Este informe presenta las observaciones fundamentales nacidas de nuestro trabajo de campo, combinando una encuesta destinada a producir datos cuantitativos y unas entrevistas en profundidad destinadas a producir datos cualitativos, sobre una serie de dimensiones cruciales de las trayectorias y roles laborales de las mujeres penitenciarias que hemos identificado. Podemos aquí sintéticamente referir algunos de los puntos firmes de dichas observaciones que hemos ido subrayando en cada una de las secciones del presente informe.

Con respecto al **ingreso** de las mujeres al Servicio Penitenciario, se observa entre otras cuestiones interesantes: a) una fuerte preponderancia en sus visiones de las motivaciones económicas del ingreso más que de aquellas de carácter vocacional; b) una presencia limitada de relaciones de parentesco con personal penitenciario al momento del ingreso, así como en la actualidad; c) la prevaleciente existencia de un cupo máximo para las mujeres al momento de su ingreso y opiniones predominantemente negativas acerca del mismo; d) opiniones predominantemente positivas acerca de la instalación en el ingreso al Servicio Penitenciario del principio de la paridad de género, e) el reconocimiento de una mayor cantidad de mujeres ingresando al Servicio Penitenciario y una valoración prevalentemente positiva al respecto, así como de que esta tendencia continúe en el futuro.

Con respecto a la **formación** en el Servicio Penitenciario, se observa entre otras cuestiones interesantes: a) una evaluación predominantemente positiva de la formación penitenciaria básica recibida; b) una fuerte valoración en el marco de este proceso formativo inicial de la instrucción en materia de seguridad; c) opiniones difundidas acerca de la necesidad de fortalecer la formación práctica en estos procesos iniciales; d) visiones predominantes en favor de incorporar a la formación penitenciaria básica contenidos que aborden el rol de las mujeres y sus problemáticas en el servicio penitenciario; e) una presencia contenida pero relevante de experiencias de discriminación por el hecho de ser mujer en los procesos de formación inicial y especializada; f) una opinión predominantemente negativa acerca de la promoción de la igualdad entre varones y mujeres en el proceso de formación básica y especializada; g) una difundida convicción de que los conocimientos más útiles para llevar adelante su trabajo los adquieren en el contacto diario con otros trabajadores/as penitenciarios/as en el marco de sus tareas cotidianas.

Con respecto a la **carrera** en el Servicio Penitenciario, se observa entre otras cuestiones interesantes: a) las opiniones negativas sobre el funcionamiento del sistema de ascensos y promociones vigente en el SPSF son ligeramente más que las positivas; b) del mismo modo las trabajadoras que consideran que no hay igualdad de oportunidades para ascender en la carrera penitenciaria con respecto a los varones son levemente más que las que piensan que si existe; c) sin embargo, solo una minoría dice haber experimentado un obstáculo para ascender como consecuencia de ser mujer; d) una importante cantidad de las mujeres sostienen que deben esforzarse mucho más que los varones para lograr ascender; e) una importante cantidad de mujeres sostienen que dado el peso de las relaciones informales en los ascensos, ellas se ven perjudicadas; f) la enorme mayoría de las trabajadoras piensan que tienen las mismas capacidades que los varones para desempeñarse en puestos de mando y que lo están comenzando a lograr efectivamente —incluso en las prisiones de varones; g) una

importante mayoría de las mujeres penitenciarias consideran probable que en el futuro una mujer llegue a ser la máxima autoridad del Servicio Penitenciario.

Con respecto a **la relación entre trabajo penitenciario y vida familiar**, se observa entre otras cuestiones interesantes: a) más de la mitad de las trabajadoras dicen estar satisfechas con la labor penitenciaria; b) un porcentaje alto de trabajadoras manifestó que tuvo intenciones de renunciar una o más veces en su trayectoria laboral; c) una gran mayoría de las trabajadoras manifiestan que su trabajo no está bien remunerado; d) la mayor parte de las mujeres plantean que la asignación de los destinos laborales se realiza sin consultarlas y en este marco se revela que a veces funciona como un castigo informal o para resolver problemas de maltrato o acoso; e) la mayoría de las trabajadoras prefiere trabajar en una prisión de varones; f) más de la mitad de las mujeres penitenciarias cursó un embarazo o más, en algún momento de su trayectoria laboral y muchas veces señalan una desatención por parte del Servicio Penitenciario a esta situación; g) las experiencias donde las mujeres recibieron mayores grados de consideración al estar embarazadas son más recientes; h) en cuanto a la lactancia, un grupo considerable sostiene que las condiciones de higiene y seguridad son insuficientes; i) en relación a sus intenciones de que sus hijos/as ingresen al Servicio Penitenciario, la mayor parte de las trabajadoras manifestó no desearlo, j) la mayor parte de las trabajadoras consideran que es muy difícil conciliar las responsabilidades laborales y aquellas que nacen de las tareas de cuidado y el del hogar; k) en todos los casos se describen experiencias de organizaciones familiares complejas y agotadoras, donde las redes de contención familiares adquieren un rol central, amortizando las cargas que estas mujeres portan; l) un grupo importante de trabajadoras manifestó que si bien los fines principales que persigue la labor penitenciaria están orientados a la custodia y la rehabilitación, en general la labor termina quedando reducida meramente a la custodia; m) existen altos niveles de acuerdo sobre la necesidad de algún tipo de organización que represente los intereses del personal del SPSF y en particular de las mujeres penitenciarias.

Con respecto a las **tareas penitenciarias**, se observa entre otras cuestiones interesantes: a) una parte importante de las trabajadoras siguen estando dedicadas a tareas administrativas constituyendo el tipo de tarea con mayor presencia en el conjunto y reproduciendo el patrón tradicional; b) casi la mitad de las trabajadoras consideran que el hecho de ser mujer incide en la asignación de tareas al interior del trabajo penitenciario — pero eso no implica necesariamente que critiquen dicha demarcación—; c) un tercio de las trabajadoras consideran que existen tareas penitenciarias que deben ser desempeñadas exclusivamente por varones, asociadas fundamentalmente a la custodia y requisa de varones privados de su libertad y, en algunos casos, al uso de la fuerza física; d) muchas trabajadoras consideran que la asignación de tareas penitenciarias entre varones y mujeres ha venido quebrando los criterios tradicionales pero una parte sustantiva de ellas sostiene que no se ha dado en la medida necesaria; e) muchas trabajadoras resaltan la participación de mujeres en grupos de intervención ante situaciones de crisis y en tareas de vigilancia y custodia externa de las prisiones así como — en menor medida— en el traslado de detenidos varones; f) pero son pocas las trabajadoras que dicen que las mujeres están participando actualmente en tareas de vigilancia y custodia interna en prisiones de varones, g) una parte importante de las trabajadoras señalan que han tenido experiencias de discriminación en la asignación de tareas penitenciarias por el hecho de ser mujeres, aunque una proporción menor dicen padecerlas en su lugar de trabajo actual; h) una parte significativa de las trabajadoras consideran que la discriminación de las mujeres

en la distribución de las tareas penitenciarias sucede frecuentemente, pero una mayoría sostiene que esto ha venido disminuyendo en los últimos años; i) una parte significativa de las trabajadoras consideran que ellas experimentan mayor estrés laboral que los varones, pero la opinión contraria es predominante; j) la gran mayoría de las mujeres consideran que son apoyadas por sus compañeros varones en la realización de sus tareas cotidianas y, a su vez, dicen confiar en ellos; k) la mayor parte de las trabajadoras consideran que las oportunidades han mejorado para las mujeres en el Servicio Penitenciario en los últimos años pero muchas de ellas afirman que no se ha dado en la medida necesaria.

En cuanto a las **relaciones con los otros trabajadores/as penitenciarios/as**, se observa entre otras cuestiones interesantes: a) las mujeres penitenciarias trabajaban mayormente en ámbitos donde su superior inmediato es un varón; b) la relación con su superior es evaluada mayoritariamente en términos positivos, con alusiones al respeto y la confianza (tanto con superiores varones como con mujeres); c) poco más de la mitad de las trabajadoras penitenciarias indicó que preferirían un superior inmediato varón antes que a una mujer; d) una parte importante de las trabajadoras afirmaron que ha mejorado en gran medida el trato respetuoso hacia las mujeres en el Servicio Penitenciario, pero muchas han planteado que no ha sucedido en la medida necesaria; e) entre las experiencias de maltrato laboral de las mujeres se destacan el incremento injustificado de la carga de trabajo, el cambio arbitrario de horarios y turnos y comentarios incómodos u ofensas referidos a su género o sexualidad; f) pocas trabajadoras afirmó haber denunciado alguna de estas situaciones, destacándose el recurso a mecanismos informales de abordaje del problema; g) el total de quienes sí denunciaron maltratos a alguna instancia, la enorme mayor parte declaró encontrarse descontenta con el tratamiento que se le dio a su denuncia; h) en cuanto a si las mujeres penitenciarias consideraban que las situaciones de maltrato laboral suceden en el presente en menor medida que en el pasado, se reconocieron un conjunto de miradas optimistas relativamente difundidas acerca de cambios recientes; i) entre las experiencias de acoso sexual, tres cuartas partes de las mujeres penitenciarias afirmaron nunca haber atravesado una situación de este tipo, pero el resto contestó que le había sucedido alguna vez; j) entre las mujeres que tuvieron experiencias de acoso o abuso sexual solo una de cada diez realizó la denuncia en algún organismo y las valoraciones sobre el trato dado a su denuncia son absolutamente negativas; k) la mayor parte de las trabajadoras que no realizó la denuncia dio como motivos que “porque como consecuencia te cambian de destino” y una proporción semejante dijo que buscó una solución por sí misma; l) en cuanto a la relación entre pasado y presente en consideración a la mayor o menor presencia de acciones de acoso sexual en el Servicio Penitenciario, las trabajadoras presentan opiniones divididas, entre que ello ocurre en la misma medida que antes y que ocurre en menor medida que antes.

En cuando a las **relaciones con las personas privadas de su libertad**, se observa entre otras cuestiones interesantes: a) un grupo de las trabajadoras hace una valoración comprensiva sobre las trayectorias biográficas previas a la cárcel de las personas detenidas; b) en un sentido contrario, un grupo minoritario de las entrevistadas refirió una suerte de empeoramiento moral de las personas privadas de la libertad en el presente, vinculado a una pérdida de valores sociales y a una consiguiente mayor elección de las personas en participar en las actividades delictivas; c) en cuanto a la distinción entre trabajar con varones y con mujeres privadas de la libertad, algunas entrevistadas referían a la existencia de una diferencia en el trato, más cercano con mujeres y más distantes con varones; d) sólo una minoría de las trabajadoras considera que tienen mayor probabilidad que los

varones penitenciarios de ser víctimas de ataques de los internos en las prisiones de varones; e) sólo una minoría de las trabajadoras considera suelen ser acosadas sexualmente por los internos en las prisiones de varones.

Como decíamos en el inicio de este Informe, no hay hasta aquí un trabajo de investigación social en nuestro país que aborde esta temática con este grado de profundidad, combinando técnicas de investigación y recorriendo un conjunto tan vasto de cuestiones y problemas. Pensamos que el mismo constituye una importante plataforma que abre numerosas posibilidades de profundizaciones en el futuro. Pero también que brinda numerosas guías para la toma de decisiones y el desarrollo de acciones en el terreno de la política penitenciaria, para promover la igualdad y la no discriminación.

Referencias bibliográficas

- Bergen, D. R. (1984). Women Managers in Corrections. *The Prison Journal*, 64(1), 110–119. <https://doi.org/10.1177/003288558406400110>
- Bernat, F. P. y Zupan, L. L. (1989). An Assessment of Personnel Processes Pertaining to Women in a Traditionally Male Dominated Occupation: Affirmative Action Policies in Prisons and Jails. *The Prison Journal*, 69(2), 64–72
- Caimari, L. (1997). “Whose Criminals are These? Church, State, and Patronatos and the Rehabilitation of Female Convicts (Buenos Aires, 1890–1940)”, *The Americas* 54:2 (octubre 1997):185–208.
- Carrington, K.; Rodger, J. y Sozzo, M. (2022). Re-teorizar el progreso de las mujeres en la policía: Una perspectiva alternativa desde el Sur Global[1]. *Revista Delito y Sociedad*, Universidad Nacional del Litoral.
- Collica Cox, K; Schulz, D (2018). Of All the Joins, She Walks Into This One: Career Motivations of Women Corrections Executives. *The Prison Journal* 2018, Vol. 98(5) 604–629, SAGE Publications. DOI: 10.1177/0032885518793952
- Guala, N. (2016) “La corrección de las mujeres: del reformatorio religioso a la prisión contemporánea. Un estudio de caso”, *Revista Delito y Sociedad*, No 42, año 25, 2o semestre 2016.
- Guy, D. (2000). Niñas en la cárcel. La Casa Correccional de Mujeres como instituto de socorro infantil. En: Gil Lozano Fernanda, Pita Valeria Silvina e Ini María Gabriela (Comps.), *Historia de las mujeres en la Argentina* (pp. 25–45). Buenos Aires: Taurus
- Hemmens, C. Stohr, M., Schoeler, M. Miller, B. (2002). One step up, two steps back. The progression of perceptions of women’s work in prisons and jails. *Journal of Criminal Justice*, 30, 473–489
- Jurik, N. C. (1985). An officer and a lady: Organizational barriers to women working as correctional officers in men's prisons. *Social Problems*, 32(4), 375–388. <https://doi.org/10.1525/sp.1985.32.4.03a00060>
- Jurik, N. C., & Halemba, G. J. (1984). Gender, working conditions and the job satisfaction of women in a non-traditional occupation: Female correctional officers in men's prisons. *The Sociological Quarterly*, 25(4), 551–566.
- Kim, A.; Devalve, M; Quinn Devalve, E.; Johnson, W. (2003). Female Wardens: Results from a national survey of state correctional executives. *The Prison Journal*, 83(4), 406–425. Doi: 10.1177/0032885503260176
- Olaeta H. y Canavessi J. J. (2020). Apuntes para un estudio histórico del personal penitenciario en la República Argentina la creación del Cuerpo de Guardia de Cárceles (1911). *Anuario de derecho penal y ciencias penales*, ISSN 0210-3001, Tomo 73, Fasc/Mes 1, 2020, págs. 833-860
- Parisi, N. (1984). The Female Correctional Officer: Her Progress Toward and Prospects for Equality. *The Prison Journal*, 64(1), 92–109
- Pollock, J. M. (1984). Women Will Be Women: Correctional Officers’ Perceptions of the Emotionality of Women Inmates. *The Prison Journal*, 64(1), 84–91. <https://doi.org/10.1177/003288558406400108>
- Rudnicki, D., Schäfer, G. e Coelho da Silva, J. (2017). As máculas da prisão: estigma e discriminação das agentes penitenciárias. *REVISTA DIREITO GV*, 13(2), 608–627.

- Sanna, Maria Alice. (2017). A prisão sob um novo olhar: uma análise das mulheres em exercício de poder na penitenciária feminina do distrito federal.
- Schneider, D., Signorelli, M. y Gomes Pereira, P. P. (2017). Mulheres da segurança pública do litoral do Paraná, Brasil: intersecções entre gênero, trabalho, violência(s) e saúde. DOI: 10.1590/1413—81232017229.07892016
- Sozzo, M. (2022) Informe final Trayectorias y Roles Laborales de Mujeres Policías en la Provincia de Santa Fe. Programa Delito y Sociedad, UNL; Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe y Consejo Federal de Inversiones. https://www.santafe.gob.ar/noticias/recursos/documentos/2022/05/2022-05-20NID_274754O_1.pdf
- Zuzulich, F. (2022a) “Intervención y Tratamiento. Un acercamiento al escenario de las inserciones profesionales en la Unidad Penitenciaria N° 2 de la Ciudad de Santa Fe”. *Revista Delito y Sociedad*, N°54, Ediciones UNL.
- Zuzulich, F. (2022b) “Asistencia, violencias de género y estrategias de poder. Exploración sobre las relaciones sociales de género de las profesionales en la cárcel de varones de Santa Fe”. *Revista Prisiones*, n° 2, Centro de Estudios de Ejecución Penal — UBA.
- Varela, V. (2019). Prisión y Reforma. El rol de los profesionales en las cárceles santafesinas. Tesis para optar por el título de Maestranda en Criminología, FCJS — UNL, Santa Fe.

Sobre los/as autores/as

Sofía Abramovich. Licenciada en Sociología (UNL), Becaria Doctoral del Instituto de Humanidades y Ciencias Sociales del Litoral (Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - Universidad Nacional del Litoral) —IHuCSO-Litoral, CONICET—. Doctoranda en Sociología (IDAES-UNSAM). Integrante desde 2020 del Programa Delito y Sociedad de la UNL. Ha participado en diversos proyectos vinculados con trayectorias de mujeres en la Institución Policial y el Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe. Sus intereses de investigación están orientados a reconstruir trayectorias de mujeres en las fuerzas de seguridad y el Servicio Penitenciario, particularmente cuestiones vinculadas con la conciliación entre trabajo y familia, maternidad y profesionalización, trayectorias de ascenso jerárquico y estilos de mando. Actualmente su proyecto de Tesis Doctoral se orienta a reconstruir experiencias de género de mujeres y varones en grupos tácticos y de investigación criminal de la Policía de Santa Fe.

Máximo Sozzo. Docente investigador de la Universidad Nacional del Litoral (UNL). Profesor Titular Ordinario con Dedicación Exclusiva de Introducción a la Sociología en la carrera de Abogacía, Sociología General en la carrera de Trabajo Social, Criminología de las carreras de Abogacía, Trabajo Social, Sociología y Ciencia Política de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales (FCJS) UNL. Se interesa por la sociología de la prisión, la reforma de la justicia penal, la legitimidad y confianza en la justicia penal, así también en los estudios sociales de la policía y la metamorfosis de la penalidad.

María Victoria Puyol. Docente e Investigadora de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad Nacional del Litoral. Becaria postdoctoral por el CONICET, con asiento en el IHuCSO CONICET. Es Abogada graduada en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UNL, Magister en Criminología por la misma Universidad y Doctora por la Queensland University of Technology, Queensland, Australia. Miembro del Programa Delito y Sociedad de la UNL. Ha participado de numerosos proyectos de investigación y extensión universitaria en el ámbito de la UNL. Sus intereses de investigación abarcan temáticas vinculadas a la Justicia Penal Juvenil, con especial atención en el dispositivo judicial, los espacios privativos de libertad y los programas socio comunitarios orientados a jóvenes infractores a la ley penal. Más recientemente, sus intereses de investigación se han centrado en los estudios sociales sobre la policía, con especial atención en la violencia policial, las evaluaciones ciudadanas sobre la actuación policial, las respuestas policiales a la violencia de género, y el rol de las mujeres en la institución policial y penitenciaria.

María Florencia Zuzulich. Licenciada en Trabajo Social (UNL), Maestranda en Criminología (FCJS-UNL). Docente de la Licenciatura en Trabajo Social (FCJS-UNL). Becaria Doctoral (UNL). Desde 2017 es integrante del Programa Delito y Sociedad de la UNL, ha participado en distintos proyectos de investigación y extensión sobre cárceles, con énfasis en la perspectiva de género, feminismos y diversidad. Sus trabajos se han centrado en el análisis de las intervenciones profesionales y su proyecto de investigación de posgrado se interesa por los procesos de

cambio en las agendas de género en relación con las trayectorias laborales de trabajadoras penitenciarias en cárceles de varones y de mujeres. Entre 2020 y 2023 se desempeñó profesionalmente en actividades de elaboración, formulación y seguimiento de políticas de promoción de la igualdad de género en el sistema policial.

Listado de gráficos y tablas

Lista de gráficos

- Gráfico 1. Lugar de residencia de las trabajadoras penitenciarias encuestadas
- Gráfico 2. Jerarquía de las trabajadoras penitenciarias encuestadas
- Gráfico 3. Escalafón al que pertenecen las trabajadoras penitenciarias encuestadas.
- Gráfico 4. Dependencia en la que se desempeñan las trabajadoras penitenciarias encuestadas
- Gráfico 5. Motivos para ingresar al SPSF
- Gráfico 6. Pariente cercano en el Servicio Penitenciario al momento de ingresar
- Gráfico 7. Pariente cercano en el Servicio Penitenciario actualmente
- Gráfico 8. Opinión del entorno familiar sobre el ingreso al SPSF
- Gráfico 9. Existencia de cupo máximo al momento de ingresar al SPSF
- Gráfico 10. Porcentaje de cupo máximo al momento de ingresar al SPSF
- Gráfico 11. Existencia de cupo máximo para el ingreso de mujeres al Servicio Penitenciario actualmente
- Gráfico 12. Porcentaje de cupo máximo para el ingreso de mujeres al Servicio Penitenciario actualmente
- Gráfico 13. Opiniones acerca de la existencia de cupo máximo para el ingreso de mujeres en los servicios penitenciarios
- Gráfico 14. Opiniones sobre la paridad de género para el ingreso al SPSF
- Gráfico 15. Ingreso actual de más mujeres al SPSF que en el pasado
- Gráfico 16. Valoraciones sobre el ingreso de mujeres al SPSF en una mayor proporción que en el pasado
- Gráfico 17. Valoraciones sobre la importancia de aumentar el número de mujeres en el SPSF
- Gráfico 18. Máximo nivel educativo alcanzado
- Gráfico 19. Desarrollo actual de estudios terciarios o universitario
- Gráfico 20. Evaluación de la formación penitenciaria básica
- Gráfico 21. Duración de la formación penitenciaria básica
- Gráfico 22. Aspectos de la formación penitenciaria básica más relevantes para el desempeño laboral posterior
- Gráfico 23. Aspectos de la formación penitenciaria básica que deben ser prioritariamente mejorado
- Gráfico 24. Docentes mujeres durante la formación penitenciaria básica
- Gráfico 25. Abordaje del rol de las mujeres y sus problemas en el servicio penitenciario durante la formación penitenciaria básica
- Gráfico 26. Promoción de la igualdad de los varones y las mujeres durante la formación penitenciaria básica
- Gráfico 27. Discriminación por ser mujer durante el proceso de su formación penitenciaria básica
- Gráfico 28. Posibilidad de continuar con la capacitación para el trabajo penitenciario después de terminar su formación penitenciaria básica
- Gráfico 29. Docentes mujeres en el marco de la formación penitenciaria especializada
- Gráfico 30. Abordaje del rol de las mujeres y sus problemas en el servicio penitenciario durante la formación penitenciaria especializada

Gráfico 31. Promoción de la igualdad de los varones y las mujeres en el Servicio Penitenciario durante la formación penitenciaria especializada

Gráfico 32. Discriminación por ser mujer durante el proceso de su formación penitenciaria especializada

Gráfico 33. Igualdad de oportunidades entre varones y mujeres para la formación penitenciaria especializada que los varones penitenciarios

Gráfico 34. Adquisición de los conocimientos más útiles para el desarrollo de su trabajo penitenciario

Gráfico 35. Valoración del sistema de promociones y ascensos.

Gráfico 36. Evaluación de las oportunidades de las mujeres en relación con los varones en la carrera penitenciaria

Gráfico 37. Evolución de las posibilidades de ascenso de las mujeres penitenciarias en los últimos años

Gráfico 38. Obstáculos para ascender en la carrera penitenciaria

Gráfico 39. Esfuerzo suplementario de las mujeres, en relación con los varones, para ascender en la carrera penitenciaria

Gráfico 40. Elección de no ascender y vida familiar

Gráfico 41. Relaciones informales y diferencias entre varones y mujeres en el ascenso en la carrera penitenciaria

Gráfico 42. Puestos de mando y mujeres y varones penitenciarios

Gráfico 43. Acceso de las mujeres penitenciarias a puestos de mando

Gráfico 44. Mujeres en posiciones directivas en prisiones de varones

Gráfico 45. Probabilidad de que una mujer ocupe el puesto de máxima autoridad del Servicio Penitenciario

Gráfico 46. Satisfacción con el trabajo penitenciario

Gráfico 47. Evaluación de la decisión de ingresar al SPSF

Gráfico 48. Consideración de la posibilidad de renunciar al SPSF

Gráfico 49. Horas de trabajo por semana

Gráfico 50. Valoración de las horas de trabajo por semana en el SPSF.

Gráfico 51. Régimen de trabajo

Gráfico 52. Valoración de la remuneración en el SPSF

Gráfico 53. Frecuencia de traslados a otra ciudad en la carrera penitenciaria

Gráfico 54. Destinos laborales en los últimos dos años

Gráfico 55. Tiempo de permanencia en el actual destino laboral

Gráfico 56. Factores en la asignación de destinos en el Servicio Penitenciario

Gráfico 57. Dinámica de la asignación de destinos laborales

Gráfico 58. Impacto de ser mujer en la asignación de destinos laborales

Gráfico 59. Coincidencia del lugar de trabajo con el lugar de residencia

Gráfico 60. Distancia entre destino laboral y lugar de residencia

Gráfico 61. Destino laboral actual

Gráfico 62. Destino laboral anterior en una UP de mujeres

Gráfico 63. Duración del trabajo en una UP de mujeres con anterioridad a trabajar en una UP de varones

Gráfico 64. Destino laboral anterior en una UP de varones

Gráfico 65. Duración del trabajo en una UP de varones con anterioridad a trabajar en una UP de mujeres

- Gráfico 66. Preferencia en el destino laboral posible
- Gráfico 67. Cantidad de unidades penitenciarias en que ha trabajado a lo largo de la carrera.
- Gráfico 68. Trabajadoras penitenciarias actualmente en pareja
- Gráfico 69. Pareja actual con un trabajador/a penitenciario/a
- Gráfico 70. Trabajadoras penitenciarias en pareja con otro/a trabajador/a penitenciario/a anteriormente
- Gráfico 71. Principal sostén económico en su hogar
- Gráfico 72. Frecuencia de las parejas entre trabajadores penitenciarios
- Gráfico 73. Dificultad de la vida en pareja cuando ambas partes son trabajadores penitenciarios
- Gráfico 74. Mujeres penitenciarias en pareja con varones penitenciarios e integración en el Servicio Penitenciario.
- Gráfico 75. Embarazo durante la trayectoria laboral en el SPSF
- Gráfico 76. Período de lactancia y retorno a la actividad laboral
- Gráfico 77. Lactario disponible en el lugar de trabajo
- Gráfico 78. Condiciones adecuadas del lactario en el lugar de trabajo
- Gráfico 79. Respeto del horario de lactancia en SPSF
- Gráfico 80. Trabajadoras penitenciarias que tienen hijos/as
- Gráfico 81. Cuidados y manutención de los/as hijos/as
- Gráfico 82. Deseo que su hijo/a trabaje en el Servicio Penitenciario
- Gráfico 83. Estigmatización de las mujeres penitenciarias por los varones penitenciarios en relación con los permisos y licencias en relación con sus tareas de cuidado ligadas a la maternidad.
- Gráfico 84. Política del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe en relación a los problemas que surgen del trabajo penitenciario vinculados a las tareas de cuidado asociadas a la maternidad
- Gráfico 85. Dificultades para conciliar exigencias laborales con tareas de cuidado y trabajo doméstico
- Gráfico 86. Licencia por algún problema de salud
- Gráfico 87. Tipos de licencias solicitadas
- Gráfico 88. Evaluación del sistema para tomarse licencia por algún problema de salud en el Servicio Penitenciario
- Gráfico 89. Accidentes de trabajo
- Gráfico 90. Discapacidad o problema de salud crónico como consecuencia de un accidente laboral
- Gráfico 91. Inasistencia a su trabajo ante dolores menstruales
- Gráfico 92. Licencia por dolores menstruales (Día Femenino)
- Gráfico 93. Acompañamiento psicológico brindado por el SPSF ante situaciones críticas
- Gráfico 94. Evaluación de la atención proporcionada por el Servicio Penitenciario
- Gráfico 95. Grado de acuerdo afirmaciones en torno al trabajo penitenciario
- Gráfico 96. Opinión sobre asociación sindical reconocida legalmente para trabajadores penitenciarios
- Gráfico 97. Opinión sobre la creación de una red de mujeres penitenciarias
- Gráfico 98. Tareas cotidianas
- Gráfico 99. Contribución de sus tareas cotidianas a la realización de la función principal del Servicio Penitenciario
- Gráfico 100. Tareas cotidianas y contacto directo con las personas privadas de su libertad
- Gráfico 101. Incidencia en la asignación de las tareas penitenciarias del hecho de ser mujer

- Gráfico 102. Existencia de tareas penitenciarias que deben ser desempeñadas exclusivamente por varones
- Gráfico 103. Evolución de la asignación tradicional de tareas a las trabajadoras penitenciarias.
- Gráfico 104. Mujeres en grupos de intervención ante situaciones de crisis
- Gráfico 105. Mujeres en tareas de vigilancia y custodia externa
- Gráfico 106. Mujeres en tareas de vigilancia y custodia interna en prisiones de varones
- Gráfico 107. Mujeres en traslados de detenidos varones.
- Gráfico 108. Existencia de tareas mejor desempeñadas por las mujeres que por los varones penitenciarios.
- Gráfico 109. Experiencias de discriminación a lo largo de su carrera penitenciaria por el hecho de ser mujer
- Gráfico 110. Experiencias de discriminación en su lugar de trabajo actual
- Gráfico 111. Frecuencia de la discriminación de las mujeres por parte de los varones penitenciarios
- Gráfico 112. Evolución de la discriminación de las mujeres por parte de los varones penitenciarios
- Gráfico 113. Decisiones y políticas contra la discriminación de las mujeres penitenciarias en los últimos años
- Gráfico 114. Estrés laboral y diferencias entre varones y mujeres penitenciarios
- Gráfico 115. Apoyo de los varones penitenciarios en la realización de tareas conjuntas
- Gráfico 116. Confianza en los varones penitenciarios en la realización de las tareas cotidianas
- Gráfico 117. Mejora de las oportunidades para las mujeres penitenciarias en los últimos años
- Gráfico 118. Opiniones sobre las tareas penitenciarias y las diferencias entre varones y mujeres
- Gráfico 119. Opiniones sobre el trabajo y las tareas penitenciaras
- Gráfico 120. Género del superior inmediato
- Gráfico 121. Evaluación de la relación con su superior inmediato
- Gráfico 122. Preferencia por el género de su superior inmediato
- Gráfico 123. Trato respetuoso por parte del superior inmediato
- Gráfico 124. Trato respetuoso por parte de los compañeros varones
- Gráfico 125. Trato respetuoso por parte de las compañeras mujeres
- Gráfico 126. Evolución del trato respetuoso a las mujeres en el Servicio Penitenciario en los últimos años
- Gráfico 127. División entre “nosotras” y “ellos”
- Gráfico 128. Apoyo y ayuda de mujeres penitenciarias o de varones penitenciarios
- Gráfico 129. Maltrato laboral por superiores inmediatos: tipos y frecuencia
- Gráfico 130. Maltrato laboral por compañeros varones: tipos y frecuencias
- Gráfico 131. Denuncia de los maltratos laborales al interior del Servicio Penitenciario
- Gráfico 132. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia del maltrato laboral al interior del Servicio Penitenciario
- Gráfico 133. Razones de la no denuncia del maltrato laboral al interior del Servicio Penitenciario
- Gráfico 134. Denuncia de los maltratos laborales algún organismo público fuera del Servicio Penitenciario
- Gráfico 135. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia por maltrato en el organismo público fuera del Servicio Penitenciario
- Gráfico 136. Razones de la no denuncia del maltrato laboral fuera del Servicio Penitenciario
- Gráfico 137. Frecuencia de los maltratos laborales por parte de los/as superiores a los/as subordinados/as en el

Servicio Penitenciario

Gráfico 138. Evolución de los maltratos laborales en el Servicio Penitenciario en los últimos años

Gráfico 139. Acoso sexual en el contexto de su trabajo en el Servicio Penitenciario

Gráfico 140. Agente del acoso sexual

Gráfico 141. Manera en que se produjo el acoso sexual

Gráfico 142. Denuncia del acoso sexual a alguna instancia al interior del Servicio Penitenciario

Gráfico 143. Satisfacción con el trato dado a su denuncia al interior del Servicio Penitenciario

Gráfico 144. Razón principal por la que no realizó la denuncia al interior del Servicio Penitenciario

Gráfico 145. Denuncia de acoso sexual en el contexto de su trabajo a algún organismo público fuera del Servicio penitenciario

Gráfico 146. Satisfacción con el tratamiento que se le dio a su denuncia por acoso sexual en ese organismo público fuera del Servicio Penitenciario

Gráfico 147. Razón principal por la que no realizó la denuncia en organismos por fuera del Servicio Penitenciario

Gráfico 148. Difusión del acoso sexual a las mujeres penitenciaros en el Servicio Penitenciario

Gráfico 149. Evolución del acoso sexual contra las mujeres penitenciarias en el Servicio Penitenciario

Gráfico 150. Opiniones sobre las relaciones en el trabajo

Gráfico 151. Valoraciones sobre las personas privadas de la libertad

Gráfico 152. Agresiones por parte de personas privadas de su libertad

Gráfico 153. Denuncia de maltratos por parte de personas privadas de su libertad al interior del SPSF

Gráfico 154. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia por maltrato al interior del SPSF

Gráfico 155. Denuncia de maltratos por parte de personas privadas de su libertad a organismos públicos externos al SPSF

Gráfico 156. Satisfacción con el tratamiento de la denuncia por maltrato en organismos públicos externos al SPSF

Gráfico 157. Acoso sexual por una persona privada de su libertad en contexto laboral

Gráfico 158. Modalidades del acoso sexual

Gráfico 159. Denuncia de un hecho de acoso sexual por parte de una persona privada de su libertad a alguna sección al interior del Servicio Penitenciario

Gráfico 160. Satisfacción con el trato dado a su denuncia al interior del Servicio Penitenciario

Lista de tablas

Tabla 1. Edad de las trabajadoras penitenciarias encuestadas

Tabla 2. Antigüedad de las trabajadoras penitenciarias encuestadas

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL

RECTOR

Enrique Mammarella

SECRETARÍA DE EXTENSIÓN Y CULTURA

Secretaria: María Lucila Reyna

Dirección de Extensión

Directora: Mariana Boffelli

Sistema Integrado de Programa, Proyectos y Prácticas

Coordinadora: Paula Mántica

Área de Programas de Extensión

Coordinadoras: Verónica Heinrich y Silvina Malisani

Área de Publicaciones de Extensión

Coordinadora: Cecilia Iucci

Programa Delito y Sociedad

Director: Máximo Sozzo

□

Asistente de la Dirección: Isabella Paccio

Integrantes docentes: Augusto Montero, Gustavo González, María Victoria Puyol, Natacha Guala, Vanina Ferreccio, Waldemar Claus, Julieta Taboga, Luciana Ghiberto, Florencia Zuzulich, María Paula Spina y Alejandro Actis

□

Integrantes estudiantes de posgrado y graduados: Maialén Somaglia, Carolina D'Amelio, Guillermina Barukel, Lorena Navarro, Rocío Truchet, Marcela Parada Gamboa, Julieta Rodeles, Yamila Toller, Gaston Bossio, Sol Rodríguez, Camila Castoldi, Angelina Solari, Gastón Brem, Juan Saba, María Celeste Arnaudo, Sofía Abramovich, Guadalupe Jancick y Angelina Rabuffetti

Integrantes estudiantes de grado: Pilar Ocampo, Agustina Bonetti, Sofía Torres, Julieta Zana, Ramiro Ruoppulo, Rocío Rodríguez y Dafne Cis

Autoridades que participaron en esta investigación:

CONSEJO FEDERAL DE INVERSIONES

Secretario General: Ignacio Lamothe (octubre 2020 a octubre 2024)

GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE SANTA FE

Gobernador: Omar Perotti (2019-2023)

Ministerio de Seguridad de la Provincia de Santa Fe

Ministro: Claudio Brilloni (febrero de 2023 a diciembre de 2023)

Subsecretaría de Bienestar y Género

Subsecretario: Carlos Cámpora (diciembre de 2022 a diciembre de 2023)

Dirección General del Servicio Penitenciario de la Provincia de Santa Fe

Director General: Gabriel Leegstra (julio de 2022 a diciembre de 2023)