

PRISIONES MASCULINAS Y MUJERES FUNCIONARIAS

¿Cómo lo perciben ellas?

Autora: Verónica Villar Civera

Tutora: Barbara Biglia

Julio 2016

Universitat de Barcelona

Institut Interuniversitari d'Estudis de Dones i Gènere

Màster en Estudis de Dones, Gènere i Ciutadania – Treball Fi de Màster

Índice

1. Introducción	4
1.1 Propósito y justificación	5
1.2 Objetivos	8
1.3 Contextualización	11
2. Marco teórico	13
2.1 Efectos y problemáticas tras la incorporación	15
2.2 Efectos tras la incorporación	17
2.3 Problemáticas tras la incorporación	19
2.4 Diferencias de género analizadas	20
3. Metodología	23
4.1 Marco metodológico	23
4.2 Diseño metodológico	26
4. Resultados	30
4.1 Valoración del trabajo de las mujeres	31
4.2 Dificultades en el trabajo	34
4.3 Estrategias	42
5. Conclusiones	43

	3
6. Anexos	47
6.1 Anexo 1: Datos de la población funcionaria en prisiones	47
6.2 Anexo 2: Resumen muestral	48
6.3 Anexo 3: Guión para las entrevistas	49
6.4 Anexo 4: Indicaciones para la narración	51
6.5 Anexo 5: Narración de la Participante 5 (Grupo 1)	52
6.6 Anexo 6: Narración de la Participante 10 (Grupo 2)	56
7. Bibliografía	59

1. Introducció

Las prisiones son un entorno cerrado y bastante desconocido. Las propias características de estas instituciones (espacios acotados con prohibición o limitación de acceso) contribuyen sin duda a ello. En este sentido, la seguridad es un elemento básico de las prisiones, que determina en gran medida las restricciones que se establecen y que no hacen de ellas unas instituciones fácilmente accesibles. No obstante, también es cierto que existe una cierta voluntad de acercamiento de la realidad de las prisiones a la sociedad, al menos desde la administración catalana, que es la que va a ocuparnos en este trabajo. Hay diferentes muestras de ello, por ejemplo la participación social que se da, mediante un Plan Estratégico, entre la administración de justicia y diferentes actores sociales (Taula de Participació Social de Catalunya, 2014). También se plasma a través de diferentes iniciativas, como por ejemplo aquellas en las que la administración penitenciaria ha permitido y ha colaborado en la realización de documentales filmados dentro de las prisiones. Son los casos de “A la presó” (2009), donde durante un año un equipo de TV3 estuvo grabando experiencias de las personas internas dentro de las diferentes prisiones catalanas, o “Filosofia a la presó” (2015), que recoge la experiencia de un grupo de estudiantes de derecho de ESADE, que durante once semanas se reunieron dentro de la prisión con internos para dialogar sobre sus experiencias vitales. Asimismo, esa voluntad de conectar la prisión con el exterior también se plasma en diferentes colaboraciones con universidades, como por ejemplo la que existe con la Universitat Pompeu Fabra, mediante la cual estudiantes e internos llevan a cabo competiciones de oratoria en el interior de la prisión, así como programas para la realización de prácticas universitarias llevados a cabo por diferentes universidades catalanas y que se ofertan a través del Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada (CEJFE, 2016), y también existen otro tipo de actividades que se realizan en colaboración con diferentes

asociaciones y organizaciones no gubernamentales (Departament de Justícia, 2016).

No obstante, pese a esa voluntad de acercamiento de las prisiones a la sociedad, son innegables las limitaciones en que se enmarcan, y que contribuyen a que la realidad de las prisiones sea todavía una gran desconocida a nivel social. En este sentido, la investigación académica puede considerarse como una herramienta para lograr un mayor conocimiento de la vida en prisión. Es cierto que existe una gran cantidad de producción académica anglosajona sobre las instituciones penitenciarias, pero en nuestro ámbito nacional la producción es mucho menor, como veremos más adelante. Además, la mayoría de los artículos académicos sobre prisiones tienen como principal objeto de estudio a la población reclusa, abarcando un gran abanico de temáticas en torno a ella, pero son muchos menos los estudios que se centran en la población trabajadora de los centros penitenciarios y en concreto los que se refieren a las mujeres trabajadoras en prisiones de hombres, sobre las cuales se va a centrar este estudio.

1.1 Propósito y justificación

El tema de esta investigación está relacionado con la incorporación de mujeres en entornos de trabajo fuertemente masculinizados. En concreto, me interesa conocer si las mujeres que trabajan en contextos de este tipo perciben que su presencia haya producido algún tipo de cambio. Más concretamente, he elegido focalizar mi estudio en un entorno muy concreto y muy masculinizado como es el trabajo de vigilancia en una prisión de hombres. El motivo de esta elección responde a diferentes factores y circunstancias. En primer lugar, las prisiones son un ámbito de estudio interesante, desde el punto de vista de que son un contexto cerrado y del que se sigue sin tener mucho conocimiento, y aunque hay investigaciones destacables

al respecto como las de Crawley (2004), Lambert *et al.* (2010) o Williamson (1990), el carácter cerrado y el contexto, en gran medida desconocido, que suponen las prisiones creo que es un terreno en el que se necesita todavía mucha investigación, que puede darse desde diferentes áreas de conocimiento y con el foco de atención puesto sobre una amplia gama de temáticas desde la que se puede abordar. En segundo lugar, los estudios sobre personas que trabajan en prisiones son más bien escasos, en comparación con el total de la producción referida a éstas, ya que mayoritariamente se centran en las personas allí internas. Por ello, nos parece necesario ampliar la perspectiva dentro de la investigación penitenciaria hacia el colectivo de personas que allí trabajan en contacto directo con la población reclusa, pues creo que es una manera de enriquecer la mirada, ya que además del interés que puede despertar este colectivo en sí mismo, su trabajo va a influir en dinámicas y procesos que se dan en el contexto penitenciario y que afectan a dicha población también. En tercer lugar, creo que las mujeres funcionarias de prisiones en cárceles de hombres son un colectivo de especial interés, puesto que realizan un trabajo tradicionalmente masculino, en un entorno en el que no tenían ninguna posibilidad de acceso y al que, en un momento determinado, acceden. En relación a ello, pueden percibirse las similitudes con otros cuerpos de la administración como los bomberos, las fuerzas armadas o la policía, que han sido ocupaciones tradicionalmente consideradas masculinas, tanto por la carga y la percepción social con la que se valoraban, como por la ausencia total de mujeres en ellas durante largo tiempo (Marín 1990, Torrente 1997). No obstante, es en las funciones de custodia y vigilancia en prisiones masculinas donde esa ausencia de mujeres llega hasta el momento más reciente. Mientras en el resto de ocupaciones a las que nos hemos referido las mujeres se han ido incorporando en décadas anteriores, en prisiones de hombres, como veremos posteriormente, la incorporación de las mujeres ha sido la más actual de todas. Este hecho hace que resulte un ámbito de estudio

especialmente interesante, pues al comenzar a darse hace tan poco tiempo, cabe considerar que muchos de los procesos y transformaciones que este hecho puede conllevar, todavía se podrían estar produciendo. El cambio que supone que hayan mujeres donde antes sólo había hombres, que hacían un “trabajo de hombres” (custodia y vigilancia de internos) y donde ellas tenían la prohibición legal y expresa de estar, es difícil que esté realmente asentado, justamente y entre otros factores, por ser tan reciente todavía. Cómo han vivido las mujeres ser protagonistas de ese cambio, cómo han vivido ese proceso una vez iniciado, si han percibido diferencias (más allá de las que su mera presencia en un espacio que les estaba vedado suponen), qué implicaciones perciben que tiene ser mujer en ese entorno. Todas ellas son ejemplos de cuestiones que creo dignas de ser objeto de investigación, pues todas ellas se constituyen en torno a la experiencia de mujeres que han entrado y que trabajan en un entorno masculinizado, donde hasta hace muy poco ser mujer era una razón para no estar allí. Y donde es previsible que este hecho aún siga teniendo consecuencias.

Para acabar con los factores y circunstancias que me han llevado a realizar esta investigación, está el hecho de que es un ámbito que conozco en primera persona, pues trabajo como funcionaria en una prisión de hombres desde hace diez años. Este hecho me ha llevado a plantearme muchas de las cuestiones que se plantean en este estudio, podríamos decir que me ha llevado a plantearme la investigación misma, al tiempo que me ha permitido tener un acceso privilegiado a las participantes en ella. Los estudios e investigaciones sobre prisiones requieren, o bien una serie de autorizaciones que son bastante difíciles de conseguir, principalmente porque para garantizar la seguridad se convierten en procesos largos en exceso, o bien tener los contactos de personas que trabajan allí dentro y a las que se puede solicitar colaboración para que contribuyan a la investigación. Este último ha sido mi caso, pues decidí llevar a cabo el estudio con compañeras de trabajo con las que tenía un contacto

directo, pero haciéndolo fuera de las instituciones penitenciarias, de modo que no fue necesario solicitar autorización oficial para ello. Así pues, solicité la colaboración voluntaria a una serie de mujeres, con las cuales comparto trabajo, para realizarles unas entrevistas, pedirles que escriban unas narraciones y así, conocer sus experiencias.

Por último, quiero incidir en el hecho de que ésta es una investigación basada en la propia experiencia de las mujeres, en sus vivencias, en la percepción personal que tienen respecto a ese contexto masculinizado donde trabajan y desde dentro de él. En este sentido, este estudio está fundamentalmente basado en lo que las mujeres que participan en él nos transmiten. No se ha pretendido obtener unos resultados que sean generalizables al resto de mujeres trabajadoras en prisiones de hombres, sino obtener unos resultados que nos puedan dar indicios de por dónde podrían ir futuras investigaciones. Si las mujeres perciben cambios en un entorno masculinizado por su mera incorporación y por su trabajo allí, puede que resulten interesantes posteriores estudios sobre el alcance, sentido o implicaciones de esos cambios. Así, nuestra investigación se puede entender como una primera aproximación, a fin de detectar elementos que puedan ser objeto de investigaciones posteriores.

1.2 Objetivos

El presente trabajo se ha articulado en torno a un objetivo general y dos objetivos específicos:

Objetivo General: Conocer si las funcionarias perciben que su incorporación ha producido cambios en el contexto laboral de una prisión de hombres.

Objetivo Específico 1: Detectar si existen diferencias entre las percepciones de las funcionarias, respecto a sus vivencias y experiencias personales y profesionales en el entorno

masculinizado en que trabajan, entre el momento en que entraron a trabajar y el actual.

Objetivo Específico 2: Detectar si existen diferencias entre las percepciones de las funcionarias, respecto a sus vivencias y experiencias personales y profesionales en el entorno masculinizado en que trabajan, entre las que entraron en un entorno exclusivamente masculino y las que entraron en uno donde ya habían mujeres trabajando.

Los objetivos del trabajo se centran en los cambios percibidos. Cuando hablamos de cambios nos referimos a todas aquellas diferencias relativas a la incorporación de las mujeres en su entorno de trabajo, que las participantes hayan podido detectar. Y que las participantes hayan detectado en base a experiencias personales y profesionales, vivencias, relaciones u otro tipo de procesos de carácter personal. La gama es amplia, tanto como las expresiones de las participantes alcancen: podemos estar hablando de relaciones con compañeros, internos o mandos; de experiencias personales de discriminación, aceptación, sororidad o de cualquier otro tipo; de experiencias profesionales en su trabajo cotidiano, en actuaciones puntuales, en procesos de promoción profesional o en otros; o de cualquier otra vivencia respecto a la que las participantes hayan percibido que las cosas son diferentes. En este sentido, al hablar de cambios percibidos, hablamos también de la percepción que tienen las participantes. Nos interesa su punto de vista personal, lo que ellas consideran importante, en lo que han focalizado su atención, lo que ellas destacan, lo que ellas quieren expresar que han percibido. Y por otro lado aunque en esta misma línea, también cabe destacar dentro de este objetivo general la importancia del concepto de atribución, en el sentido de que aquellos cambios percibidos se atribuyen, por parte de las participantes, a la incorporación de mujeres en el entorno en que están. No nos interesa tanto conocer si esa correlación (cambio – incorporación de mujeres) es real o no. Lo que consideramos importante es si las mujeres

perciben ese cambio o diferencia como atribuible al hecho de que se hayan incorporado mujeres al entorno de trabajo, más que al hecho de que se pueda demostrar la correlación real entre ambos. Creemos que esto puede enriquecer la información obtenida, pues a las diferencias o cambios que las mujeres pueden expresar como percibidos, se añade la relación que ellas establecen entre esos cambios y la incorporación de mujeres en ese entorno, lo cual consideramos es importante tener en cuenta, puesto que nos puede proporcionar información más allá de los cambios percibidos en sí.

Respecto al primer objetivo específico, “Detectar si existen diferencias entre las percepciones de las funcionarias, respecto a sus vivencias y experiencias personales y profesionales en un entorno masculinizado de trabajo, entre el momento en que entraron a trabajar y el actual” se hace referencia a los cambios o diferencias anteriormente mencionados y que las participantes han percibido a lo largo de su trayectoria profesional en el entorno de trabajo de la prisión. Es decir, desde el momento en que entraron hasta la actualidad, tanto si en el momento en que entraron había únicamente hombres trabajando, como si en el momento de su incorporación ya había mujeres trabajando en la prisión. Puesto que estamos ante un fenómeno reciente, creemos que las implicaciones, consecuencias y cambios que se puedan percibir respecto a ello, pueden reflejarse de algún modo en la percepción de las mujeres a lo largo de su trayectoria profesional, desde que su primer día de trabajo hasta hoy, independientemente del momento en que iniciaron su trabajo en prisiones.

Asimismo, respecto al segundo objetivo específico, “Detectar si existen diferencias entre las percepciones de las funcionairas, respecto a sus vivencias y experiencias personales y profesionales en un entorno masculinizado de trabajo, entre las que entraron en un entorno

exclusivamente masculino y las que entraron en uno donde ya habían mujeres trabajando”, se hace referencia a los cambios o diferencias, que puedan existir entre los dos grupos de mujeres en que se van a repartir las participantes. Esto es, un primer grupo en el que estarán las mujeres que entraron en un momento anterior, cuando en las prisiones de hombres únicamente trabajaban hombres, y un segundo grupo en el que estarán las mujeres que entraron posteriormente, cuando en estas prisiones ya había mujeres trabajando.

Con todo ello, pretendemos que conociendo si cada una de las participantes ha percibido cambios entre el momento en que entró a trabajar y el momento actual (Objetivo Específico 1) y detectando las diferencias que podamos encontrar entre los cambios que perciben las mujeres que entraron en un entorno exclusivamente masculino y las que perciben las que entraron en un entorno mixto (Objetivo Específico 2), podamos conocer si se han producido cambios en el contexto de una prisión de hombres a lo largo del tiempo, desde el momento en que entraron a trabajar mujeres allí. Cambios percibidos por las mujeres que allí trabajan y atribuidos por ellas al hecho de que se han incorporado las mujeres en ese contexto laboral.

1.3 Contextualización

El Estatuto de autonomía de Cataluña de 1979 (Ley Orgánica 4/1979, de 18 de Diciembre) preveía la transferencia de competencias estatales en materia penitenciaria, transferencia que se obtuvo en el año 1983, mediante un decreto de traspaso de competencias (Real Decreto 3482/1983, de 29 de diciembre). Según explica Tamarit (2016), mediante un decreto de ampliación de medios traspasados (Real Decreto 131/1986, de 10 de enero), el Departament de Justícia de la Generalitat, inició una actividad de organización y ordenación de los servicios penitenciarios catalanes y de su personal. En los centros penitenciarios, que

anteriormente dependían de la administración central del estado, existían dos escalas laborales, una femenina y una masculina, de funcionarios de prisiones. Los funcionarios trabajaban en los centros penitenciarios de hombres, y las funcionarias en los de mujeres. A partir de que la gestión del personal pasa a la Generalitat, dejan de tener vigencia dichas escalas y se comienzan a incorporar trabajadores de ambos sexos en todos los centros. Así entre finales de los ochenta y principios de los noventa¹ comienza la incorporación de mujeres en cárceles masculinas. En el resto del estado, es sólo en 2007 cuando se suprimen las escalas y se inicia ese proceso, debido a la aprobación de la ley de igualdad (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Según el Informe anual general sobre personal en las administraciones públicas del año 2015 (Secretaria d'Administració i Funció Pública, 2015), y la relación de puestos de trabajo (Resolució GRI/1282/2015, de 12 de Junio) el funcionariado penitenciario era en 2015 de 3.412 personas, de las cuales 2.180 eran hombres y 1.232 mujeres. En el centro penitenciario en que trabajan las participantes de este estudio hay una plantilla de 666 personas, de las cuales 487 trabajan en funciones de custodia y vigilancia. Si bien los datos diferenciados por sexo no están disponibles, el departamento de personal del centro penitenciario en cuestión nos ha comunicado que 338 son hombres y 149 mujeres (69,40% y 30,60% respectivamente). Consideramos destacables las diferencias que se dan al analizar estos datos en función de la jerarquía profesional, ya que, de los 14 mandos superiores de vigilancia hay sólo una mujer; de los 41 mandos intermedios hay 9 mujeres; mientras que entre los 432 trabajadores de

1

No ha sido posible determinar en qué momento se incorporó la primera funcionaria en una prisión de hombres

vigilancia las mujeres son 139 (todos estos datos aparecen reflejados en el Anexo 1).

Por último, creemos interesante hacer una breve referencia a las funciones que realizan las participantes en la investigación, ya que dichas funciones (tradicionalmente atribuidas y desempeñadas por hombres) junto con el contexto en que se realizan, contribuyen a definir el entorno en que trabajan estas mujeres como fuertemente masculinizado. Son funciones de custodia y vigilancia de los internos. Deben mantener el orden regimental e intervenir en el caso en que es produzcan alteraciones del mismo. Funcionarios y funcionarias van igualmente uniformados y la equipación que llevan durante su desempeño es un radiotransmisor para comunicarse.

2. Marco teórico

Para la realización de este marco teórico, he hecho una revisión bibliográfica sobre los estudios referentes a mujeres que trabajan en prisiones de hombres. En base a esa revisión, he detectado una serie de aspectos que aparecen en las investigaciones y que considero relacionados con la temática de este trabajo. He agrupado estos aspectos en torno a tres temáticas principales. La primera de ellas se refiere a los efectos que, de un modo u otro, se han producido a partir de la incorporación de las mujeres en esos entornos de trabajo. En este sentido, como veremos posteriormente en más detalle, destacan cuestiones como los cambios en la cultura tradicional penitenciaria tras la incorporación de mujeres (Owen 1985), los diferentes modos de trabajar y habilidades que incorpora la inclusión de funcionarias en prisiones masculinas (Zimmer 1987), el efecto como recurso de rehabilitación de las mujeres por sus habilidades de comunicación y empatía (Stevens 2013) o el uso que hacen las mujeres de estrategias de presentación de una misma para lleva a cabo su trabajo en estos entornos

(Murphy, Terry, Newbold y Richards 2007).

La segunda temática hace referencia a los problemas y dificultades como consecuencia de la integración. En este sentido destacan cuestiones referentes a los problemas de acoso sexual, promoción y dificultades de conciliación familiar (Matthews, Monk-Turner y Sumter 2010), las dificultades de integración en un entorno masculinizado, donde los funcionarios se sienten amenazados por la presencia de funcionarias que vayan a realizar sus mismas tareas, en el seno de una cultura masculina que sigue prevaleciendo (Patrick 2014) y el caso particular de los abusos sexuales en dirección inversa, esto es, de funcionarias a internos (Smith 2012).

En este punto, cabe señalar que hay una serie de estudios que se refieren a estas dos temáticas conjuntamente, pues destacan aspectos de percepción de una mayor peligrosidad al trabajar mujeres, por considerar que no tienen las mismas competencias y los efectos que esto tiene a nivel de promoción profesional (Jurik 1985), así como las dificultades de promoción en una profesión muy estereotipada y la manera diferente que han incorporado las mujeres para trabajar en ella (Farnworth 1992), la cuestión de la limitación del acceso de mujeres por la disminución en la seguridad que pueden suponer y los cambios que su incorporación ha supuesto (King 2000), las consecuencias a nivel jurídico de determinadas problemáticas que han aparecido tras la incorporación de mujeres en prisiones masculinas (Smith y Loomis 2013), o la existencia de factores percibidos como la debilidad física de las mujeres, la posibilidad de ser agredidas sexualmente por los internos, la posibilidad de que se den relaciones afectivosexuales con ellos y la imposibilidad de realizar determinadas tareas como los cacheos, y la manera en que estos factores van a determinar una dificultad en la integración de las mujeres en ese entorno, así como una diferente manera de realizar su

trabajo que va a contribuir a calmar y quitar presión (Newbold 2005).

La tercera temática hace referencia a diferencias de género analizadas, que se han detectado respecto a la percepción de aspectos relativos a las funciones profesionales del funcionariado de prisiones catalán (Cuaresma y Nicolás 2013) y otras que tratan sobre diferencias en percepciones acerca de factores del trabajo (Lambert, Paoline, Hogan y Baker 2007) o percepciones del trabajo y promoción profesional según raza y género (Scott y Steiger 1995). También se ha incluido el referente a diferencias de género respecto al nivel de satisfacción laboral en una cárcel de mujeres (Stohr, Mays, Lovrich y Gallegos 2006) que nos pareció oportuno reseñar al haber tomado un enfoque opuesto al de esta investigación.

Para el desarrollo de este marco teórico se van a exponer más detalladamente los estudios que hacen referencia a esas tres temáticas principales. Así, los agruparemos en torno a ellas, de modo que en un primer grupo incluiremos los estudios que hacen referencia a efectos y problemas por la incorporación conjuntamente, en un segundo grupo nos referiremos a los estudios que abordan los efectos de la integración, en un tercero los que se refieren a los problemas tras la misma y, finalmente, en un cuarto grupo incluiremos los estudios que aluden a diferencias de género analizadas.

2.1 Efectos y problemáticas tras la incorporación

Cabe señalar en primer lugar el trabajo de Jurik (1985), donde se analiza la interacción entre factores organizacionales y actitudes individuales en la conformación de las oportunidades para las mujeres dentro de un entorno laboral no tradicional. El estudio muestra que existe un aumento de la percepción de riesgo en los establecimientos penitenciarios por la

incorporación de mujeres, ya que se han acentuado las sospechas en torno a la competencia de éstas para trabajar como funcionarias en prisiones de hombres. Concluye que estos temores y sospechas han impedido el avance de las mujeres en el departamento.

También hay que hacer referencia al trabajo de Farnworth (1992) que evidencia lo masculinamente estereotipada que está la profesión de funcionario de prisiones, y cómo eso crea dificultades de integración para las mujeres. A través de la realización de entrevistas semiestructuradas, obtuvo unos resultados que sugieren que esa esterotipización crea una serie de dificultades de integración así como también evidencia las diferentes formas de trabajar que las mujeres han incorporado al trabajo en prisión.

Además cabe destacar también el estudio de King (2000) donde se exponen los diferentes modelos de funcionamiento de las prisiones que se han sucedido desde el siglo pasado y las repercusiones laborales actuales que tiene para las mujeres el hecho de que se mantengan unas expectativas de funcionamiento de las prisiones que son propias del siglo pasado. Expone cómo ello ha conllevado a limitar el número de mujeres contratadas y el reto que supone transformar esa percepción y adecuarla a la realidad.

El estudio de Smith y Loomis (2013) destaca las dificultades de integración de las mujeres en el espacio tradicionalmente masculino que supone una prisión de hombres, donde pese a que se ha logrado entrar, aún existe una brecha importante en los puestos directivos. Se centra la problemática que han supuesto las consecuencias que esa integración respecto a tres aspectos, la mayor exposición a supervisión de personal masculino y el consiguiente aumento de riesgo de victimización sexual, la disminución en la privacidad para los internos y en los casos,

legalmente prohibidos, de contacto íntimo con internos y sus consecuencias a nivel jurídico. Examina también cómo los roles del personal penitenciario femenino han afectado a la doctrina jurídica respecto a la privacidad de los internos, la calificación profesional y el acoso sexual.

Finalmente, el trabajo de Newbold (2005) aborda las consecuencias derivadas de esa incorporación y cómo se han abordado. Hace referencia a la inicial oposición que supuso entre sus compañeros masculinos, que define en torno a cinco aspectos: debilidad física, posibilidad de agresión sexual por internos, debilidad de las mujeres para soportar el trabajo, posibilidad de relaciones afectivo sexuales con los internos e imposibilidad de realizar determinadas tareas (cacheos a los internos) con la consiguiente carga de trabajo para sus compañeros hombres. Y otro aspecto del estudio que destaca son las posibles diferencias respecto en la manera en que las mujeres van a realizar su trabajo y cómo ello va a contribuir a calmar y quitar presión en el entorno. En este sentido, destaca que “Algunas mujeres desempeñan una maternidad, un trato vis a vis con los internos, un papel que está en contraste directo con el papel de macho competitivo típico de los hombres de guardias. Las funcionarias también son más propensas a tener la orientación de los trabajadores sociales hacia el trabajo y a invertir una gran cantidad de tiempo a escuchando los problemas de los internos, hablando de sus relaciones familiares, ayudándolos con la escritura de cartas, y ayudándoles a hacer planes tras su liberación” (Zimmer en Newbold, 2005:9)

2.2 Efectos tras la incorporación

El estudio de Murphy, Terry, Newbold y Richards (2007) plantea cómo son las estrategias que utilizan las mujeres que trabajan en prisiones de hombres y cómo estas influyen en el modo

en que los perciben los internos y los compañeros hombres. Examina los diferentes estilos de "presentación de uno mismo" que las mujeres desarrollan durante la realización de sus tareas como funcionarias. Concluye en que, partiendo de que pueden emplear diferentes estrategias o presentaciones de uno mismo para hacer su trabajo, algunas mujeres se presentan así mismas como más duras, pues tanto funcionarios como internos actúan así. Usan una estrategia de masculinización que el estudio sugiere que a menudo crea más problemas de los que resuelve. Sin embargo, expone que se obtienen mejores resultados cuando la funcionaria se presenta a sí misma como una "señora" sin caer en la masculinización, con educación pero con firmeza. De este modo logran más autoridad y respeto.

También cabe señalar el estudio de Stevens (2013), donde se propone que las mujeres trabajadoras de las prisiones de comunidad terapéutica son un recurso importante en la rehabilitación, por la manera en que son percibidas por los internos, que da lugar a una mayor comunicación, empatía y a la disminución de factores de riesgo propios de los delincuentes hombres.

Por otro lado, el estudio de Zimmer (1987) describe las estrategias innovadoras de rendimiento que utilizan las funcionarias en prisiones masculinas. En este caso, se refiere a las diferentes habilidades que utilizan respecto a los hombres, a lo que se le añaden las barreras a las que se han tenido que enfrentar y cómo eso también ha determinado la manera en que realizan su trabajo. El artículo señala las diferentes maneras en que se puede realizar un trabajo y la discriminación de género que supone esperar que las mujeres tengan que hacerlo igual que los hombres. Indica que ellas realizan el trabajo de forma diferente a los hombres funcionarios no sólo porque se enfrentan a barreras estructurales y discriminatorias

en el trabajo, sino también porque la mayoría de las mujeres incorpora al trabajo un conjunto de experiencias previas, habilidades y capacidades diferentes de las de la mayoría de los hombres.

Por último, el trabajo de Owen (1985), enfoca la cuestión añadiendo la perspectiva racial a la de género. En su estudio se analizan los cambios que se están dando en la cultura penitenciaria tradicional, donde se han venido produciendo conflictos de raza y género por la incorporación de mujeres y de hombres de diferentes minorías, lo que conlleva la creación de una nueva cultura del trabajo en prisiones.

2.3 Problemáticas tras la incorporación

Matthews, Monk-Turner y Sumter (2010) exponen tres barreras principales que las mujeres encuentran para promocionar profesionalmente en su ámbito laboral, que son las referidas al acoso sexual en el entorno, a la percepción de que no pueden realizar el trabajo igual que los hombres y a las dificultades de conciliación familiar. Muestra que las mujeres perciben que los hombres tienen más probabilidades de promoción y también que los hombres no suelen admitir que una mujer puede hacer el mismo trabajo que ellos en este campo. Los autores de este estudio concluyen proponiendo posibles alternativas y soluciones para eliminar esas barreras, como la realización de talleres sobre acoso sexual, la reconsideración de turnos de trabajo para facilitar la conciliación, la colaboración de mujeres que ocupan puestos de liderazgo con mujeres que se incorporan para compartir experiencias y estrategias, y la instauración de incentivos educativos para las mujeres que quieren promocionar profesionalmente

También destaca un interesante estudio sobre las dificultades de las primeras mujeres que entraron a trabajar en cárceles de hombres, con una perspectiva histórica (Patrick, 2014), en donde se analizan las experiencias de las primeras mujeres que entraron a trabajar en prisiones de hombres, a partir de 1960 y se intenta averiguar si experimentaron o no el acoso y la discriminación. Los resultados muestran que la aparición de mujeres en prisiones de hombres amenazó la imagen de sí mismo que tenían los hombres funcionarios. Expone que en ese entorno la fuerza física se valora y considera una habilidad esencial para el trabajo, constituyéndolo en un entorno muy masculinizado. Los resultados mostraron que se dio acoso así como la negativa a no contratar, imponiéndose de este modo una cultura masculina que prevalece a pesar de los intentos oficiales para cambiarlo

Por último, desde un enfoque diferente al resto, el estudio de Smith (2012) realiza un análisis interseccional entre clase, raza y género, respecto a la problemática de las relaciones que se establecen en centros correccionales entre los internos y las trabajadoras. Concluye haciendo referencia al malestar que genera y la resistencia a reconocerlo, el hecho de que se producen casos de abuso sexual por parte de las mujeres sobre internos, dando posibles explicaciones para estos comportamientos.

2.4 Diferencias de género analizadas

El estudio de Lambert, Paoline, Hogan y Baker (2007), pretende averiguar si existen diferencias, entre funcionarios y funcionarias de una prisión, en sus percepciones del ambiente de trabajo, así como en sus actitudes generales hacia sus puestos de trabajo. El trabajo se basa en una serie de índices sobre entorno y actitudes para averiguarlo y concluye que para diecinueve de los veintiún índices planteados, no existen diferencias. El objetivo del

estudio era determinar las posibles diferencias entre hombres y mujeres, concluyendo que ambos tienen similares percepciones y actitudes en muchas de las áreas del entorno de trabajo. Únicamente en dos de los índices se apreciaron diferencias significativas: respecto a la percepción de peligrosidad y a la satisfacción en el trabajo. En base a esas diferencias, concluye que las diferencias de género observadas no implican que las mujeres no puedan enfrentarse al trabajo en una prisión de hombres, más bien al contrario, ya que son ellas las que perciben ese entorno como menos peligroso y las que están más satisfechas con su trabajo.

Por otro lado, nos parece destacable que algunos de estos estudios, al tiempo que investigan la problemática de las mujeres en las prisiones de hombres, también hacen referencia a las problemáticas derivadas de las diferencias raciales, puesto que el trabajo en prisión, en contextos raciales mucho más mixtos que el nuestro, lo han ocupado tradicionalmente los hombres blancos. En este sentido, cabe destacar el trabajo de Scott y Steiger (1995), en el cual se evalúan las experiencias de mujeres y personas pertenecientes a minorías raciales, respecto a sus percepciones de promoción profesional y del entorno formal de trabajo.

Y también cabe referirse al trabajo de Sthor, Mays, Lovrich y Gallegos (1996) por la perspectiva diferente que adopta. En él se investiga sobre la percepción del grado de enriquecimiento del trabajo y el nivel de satisfacción en el mismo obteniendo entre funcionarios y funcionarias que trabajan, en este caso, en una prisión de mujeres.

Por último, también queremos destacar el trabajo de Cuaresma y Nicolás (2013), donde las diferencias entre hombres y mujeres se estudian en un momento previo al inicio de su carrera

laboral, durante el curso de formación para aspirantes de instituciones penitenciarias de la Generalitat de Catalunya, en el que participaron tras superar las oposiciones de ingreso. En este trabajo se estudian las diferencias relativas a aspectos relacionados con sus funciones profesionales y cómo el género puede condicionar su rendimiento profesional. Se evalúa a los participantes antes y después de haber realizado el curso, y los resultados muestran, por un lado, que las mujeres parten inicialmente con mejores puntuaciones en todas las escalas, manteniendo los niveles iniciales al final, y por otro lado, que los hombres son los que mejoran por efecto de la formación, no mostrándose los efectos de la misma en las mujeres. El estudio concluye que, respecto a la formación, ésta tuvo un infujo igualador entre los aspirantes de ambos géneros, homogeneizando sus actitudes profesionales. En general, las aspirantes se aproximan al medio penitenciario con mejores actitudes que sus compañeros, pero son éstos los que se muestran más susceptibles al cambio promovido por el curso formativo.

Así pues, en base a la revisión bibliográfica realizada, se destaca el hecho de que la incorporación de mujeres en prisiones masculinas es un fenómeno que conlleva efectos a nivel de funcionamiento institucional, relacionados con el aportación de nuevas maneras y estrategias de funcionamiento y realización del trabajo de las mujeres, así como a nivel personal, con la adopción de diferentes estrategias de las mujeres a esos entornos y el enfrentamiento a los obstáculos que aparecen. En relación a ello, también hay que destacar que la incorporación de las mujeres conlleva situaciones problemáticas para ellas, principalmente de discriminación, promoción y acoso sexual. Y por último, señalar que se observan diferencias de género en cuanto se estudian diversos aspectos alrededor de la incorporación de las mujeres. Todo ello, permite hacerse una idea acerca del contexto

penitenciario masculino y las implicaciones que el fenómeno de la incorporación de mujeres en él va a tener, en cuanto proceso generador de cambios y tensiones que se continúa perpetuando, así como de las repercusiones diferenciadas que van a suponer para hombres y mujeres.

3. Diseño metodológico

3.1 Marco metodológico

Desde mi perspectiva, creo que una metodología feminista es absolutamente necesaria a la hora de llevar a cabo una investigación. Entiendo que esa necesidad se refiere a que

“Cuando decimos que puede y debe existir una metodología feminista, no nos referimos a que las técnicas de recolección y análisis de la información que se han usado hasta el momento tengan que ser descartadas, sino que apostamos por una práctica investigadora que sea coherente con los postulados feministas y que se repiense y rediseñe de acuerdo con las especificidades de la investigación, su contexto, su finalidad y, por supuesto, el posicionamiento feminista asumido.”

(Biglia 2014:26)

En este mismo sentido, señalar también que comparto la opinión de que lo feminista de una metodología no son los instrumentos sino el modo en que se utilizan en la investigación (Bartra 1998).

En consecuencia, la manera en que la abordo la investigación, la temática de la misma, las cuestiones que se plantean y el cómo se van a llevar a cabo metodológicamente van a ser factores determinantes y determinados por el punto de vista feminista en que me ubico. En este sentido, el abordaje de esta investigación se hace desde la consideración principal de que

es necesario atender a lo que expresan las mujeres participantes en ella. A partir de la teoría del punto de vista feminista, que reconoce el carácter socialmente situado de las creencias y asume que la situación de las mujeres les da un privilegio epistemológico, derivado de su posición marginal, en un mundo dominado por los hombres, donde ellas pueden ver lo que a ellos se les escapa desde sus posiciones de poder (Guzmán y Pérez 2005), se ha puesto el foco en las percepciones, opiniones y valoraciones de las mujeres. He considerado importante atender a esa subjetividad expresada de las mujeres, a lo que perciben y opinan pues creo que así pueden dar esa información que de otro modo puede pasar desapercibida. Además, creo que el tema desde el cual se plantea la investigación, referido a mujeres que trabajan en entornos masculinizados, así como las cuestiones que en ella se plantean, referidas a esas vivencias de las mujeres, no pueden entenderse sino desde una perspectiva feminista.

Respecto a la elección metodológica, se ha optado por una investigación cualitativa basada en la realización de unas entrevistas semiestructuradas en profundidad y en el análisis de narraciones. Esta elección se justifica ya que se necesitaba obtener una información subjetiva, basada en las percepciones de las mujeres, en los cambios que ellas pudiesen haber detectado. De este modo, se necesitaban unas técnicas de recolección de datos que permitiesen captar ese tipo de información cualitativa. El hecho de optar por las entrevistas y las narraciones, se debe a que ambas técnicas permiten una gran expresividad y agencia de las participantes respecto al tema que se les plantea. Dado que se buscan cambios percibidos, se necesitan unas técnicas que permitan la expresión de los mismos para que puedan ser detectados. En este sentido, creo que entrevistas y narraciones son las técnicas que van a permitir obtener la máxima información. Incluso se les planteó a las participantes mediante qué técnica preferían participar, con cuál iban a estar más cómodas, para que el proceso de

obtención de información fuese lo más participativo posible desde un inicio y permitiese la máxima posibilidad de expresión por parte de las entrevistadas.

El que se optase por entrevistas semiestructuradas en vez de estructuradas se hizo también en base a estos dos aspectos (participación y posibilidad de expresión). En el caso de las narraciones, se añade se añade una mayor agencia respecto de las entrevistas por parte de las participantes y una mayor libertad a la hora de formular sus opiniones respecto al tema de la investigación. En este sentido, comparto la opinión de que “La creación-definición de narrativas es una toma de agencia especialmente en el momento en el que éstas se autoconstituyen como alternativas a las (meta)narrativas dominantes” (Biglia y Bonet-Martí 2009:14). Señalar también que no se ha realizado el ejercicio habitual de construcción de narraciones mediante la interacción investigadora – participante, sino que he decidido que fuesen las propias participantes las que construyesen sus narrativas, en base a unas breves indicaciones respecto a la temática de investigación que les he facilitado. He tomado esta decisión para ir un paso más allá respecto a las entrevistas, es decir, para lograr que la influencia de la investigadora se redujese al mínimo, pues no se establece un guión previo como en las entrevistas, sino que se les indica el tema del que queremos que expresen sus percepciones, vivencias y opiniones, y se les da absoluta libertad para construir su discurso, sin más indicaciones que puedan dirigir o focalizar el mismo.

A continuación expondré en detalle cómo he plasmado esta elección metodológica en el diseño metodológico. Recordar por último que, a través de la metodología elegida, entrevistas y narraciones, el objetivo que se pretende es optimizar el tipo de información, subjetiva y referente a percepciones personales, que se quiere obtener. Partiendo de la capacidad de

expresión por parte de las participantes, su interacción y la flexibilidad necesaria para que la información obtenida sea lo más rica posible.

3.2 Diseño metodológico

Tanto mediante las entrevistas como las narraciones, la información que se pretende obtener es la necesaria para lograr los objetivos de la investigación. Ambas técnicas van a contribuir a la consecución de los mismos, pues aunque la información que vayan a ofrecer pueda presentar diferencias, según se utilicen las entrevistas o las narraciones, es una información que esencialmente persigue el mismo objetivo, detectar cambios percibidos por las participantes en base a sus experiencias personales. De igual modo que ambas técnicas se complementan para enriquecer la información, los objetivos específicos también se complementan para contribuir al objetivo general. Así, ambas técnicas van a contribuir indistintamente para la consecución de cada uno de los objetivos.

A continuación vamos a exponer las características de la muestra sobre la que se ha llevado a cabo la investigación para después detallar en qué consisten las técnicas de recolección utilizadas y cómo se han llevado a cabo para la investigación.

Muestra

Nuestra investigación se centra en mujeres funcionarias de vigilancia que trabajan en un centro penitenciario de hombres. Así, hemos elegido de manera intencional a diez mujeres del centro penitenciario en que trabajamos en base a dos motivos. Por un lado, de acuerdo con el Objetivo Específico 2, se necesitaban funcionarias que entraron a trabajar en un primer momento, cuando se permitió la incorporación de mujeres, y otras que se hubiesen

incorporado en un momento posterior, a fin de repartirlas en dos grupos y detectar posibles cambios que pudiesen surgir entre ellos. Señalar que en un primer momento se pensó en la posibilidad de entrevistar únicamente a las funcionarias que entraron cuando sólo había hombres trabajando, ya que ellas podrían darnos información acerca de las posibles diferencias o cambios que ha supuesto la incorporación de mujeres en ese entorno, pues son ellas las que lo vivieron de primera mano. Así, pensamos que atendiendo a los posibles cambios que ellas expresasen como percibidos podríamos obtener la información necesaria para el objetivo general de la investigación. No obstante, pensamos que sería más enriquecedor contar con la participación de las mujeres que se han incorporado en un entorno mixto, cuando ya había mujeres trabajando. Creo que comparar lo que expresan las mujeres de ambos grupos va a darnos más información sobre la evolución y posibles cambios producidos en ese entorno laboral, ya que se trata de dos momentos temporal y cualitativamente diferenciados.

Por otro lado, se necesitaba tener una cierta confianza con las funcionarias a las que se iba a entrevistar, para que estuviesen cómodas y pudiesen aportar una información lo más rica posible.. En base a todo ello, se decidió proponerles a diez funcionarias que reuniesen esas características participar en la investigación, a lo que todas respondieron de manera positiva. Indicar también que se les garantizó en todo momento que sus identidades iban a permanecer en el anonimato, tanto en la redacción como en la exposición de la investigación. Los únicos datos personales que se les solicitaron y que todas accedieron a facilitar fueron la edad y la antigüedad trabajando en prisiones. Y añadir por último, que por la manera en que esta investigación se ha diseñado, para detectar posibles cambios percibidos por las participantes, no se pretende que sus resultados sean extensivos al colectivo de funcionarias de prisiones o

representativos de él.

Así, la muestra se compone de diez participantes, todas ellas funcionarias de vigilancia en prisiones, de entre veintinueve y cincuenta y cinco años de edad, y que trabajan todas en el mismo centro penitenciario de hombres. Se las ha repartido en dos grupos, las que llevan más de quince años trabajando (Grupo 1) y las que llevan menos de quince (Grupo 2). Se han realizado ocho entrevistas (a cuatro mujeres del Grupo 1 y a cuatro mujeres del Grupo 2), y se ha realizado el análisis de narraciones de dos mujeres, una del Grupo 1 y otra del Grupo 2. El que se haya decidido realizar ocho entrevistas y dos narraciones se debe a que se les ofreció a las mujeres de participar a través de la técnica en que se sintieran más cómodas, y únicamente una mujer del Grupo 1 expresó que prefería la narración, por dos mujeres del Grupo 2 que no expresaron ninguna preferencia. El resto de mujeres optó por las entrevistas, así que se decidió que fuese sólo una narración por grupo a fin de que las técnicas estuviesen igualmente repartidas en ambos. En el Anexo 2 se expone una tabla resumiendo las características muestrales.

Entrevistas semiestructuradas

Se han realizado ocho entrevistas semiestructuradas a funcionarias, a cuatro mujeres del Grupo 1 y a cuatro mujeres del Grupo 2. Dichas entrevistas se han realizado de manera personal y fuera del lugar de trabajo. Se ha optado por recolectar la información tomando notas durante la realización de las mismas, ya que se detectó, pues así lo manifestaron varias entrevistadas, que la grabación de las mismas les resultaba incómoda. Se elaboró un guion previo, a fin de facilitar la fluidez de las entrevistas y tener una estructura general y clara de las mismas. Dicho guión está disponible en el Anexo 3. El guión de las entrevistas se articuló

en base a cuatro aspectos principales: experiencias y vivencias personales por trabajar en un entorno masculinizado (diferenciando las relativas al momento inicial en que se incorporaron de las del momento actual), implicaciones profesionales de trabajar en ese entorno, opinión sobre las ventajas e inconvenientes personales y profesionales de esa incorporación, y cambios destacables percibidos al respecto. También se incluyó la posibilidad de que las participantes pudiesen añadir al final de la entrevista cualquier otra consideración que creyesen oportuna y que no hubiesen tenido ocasión de aportar.

Al comenzar las entrevistas se informó a las entrevistadas del propósito de la investigación. Se creyó oportuno hacerlo así para facilitar la realización de las mismas, para darles mayor confianza a la hora de llevarlas a cabo, así como para que fluyesen mejor, pues al decirles que se querían conocer los cambios por ellas percibidos respecto a la incorporación de mujeres en las prisiones, la gran mayoría comenzaron directamente a expresarse, siendo mínima mi intervención, lo cual además, contribuyó a reducir el riesgo de influenciar sus respuestas.. La duración aproximada de las entrevistas fue de entre treinta y cuarenta y cinco minutos, garantizándose en todos los casos la privacidad y comodidad de las entrevistadas.

Narraciones

Se pidió a dos funcionarias, una de cada grupo, que escribiesen dos narraciones. Se les informó de que recibirían un correo electrónico con las instrucciones (unas breves indicaciones) necesarias para su realización (disponibles en el Anexo 4), y que básicamente consisten en indicarles que debían escribir sobre los cambios que han percibido por la incorporación de funcionarias en cárceles de hombres, y que para la realización de las mismas podían partir de sus experiencias, valoraciones, percepciones y vivencias personales

a lo largo de su trayectoria profesional, desde el momento en que entraron hasta la actualidad. Además, se les señaló que era aconsejable que escribiesen las narraciones en un entorno tranquilo y en el momento o momentos que ellas considerasen óptimos. Por último, se les pidió que nos facilitaran dichas narraciones en un plazo máximo de diez días y se les animó a que si tenían cualquier tipo de duda, nos consultaran.

De igual modo que las participantes en las entrevistas, las personas que realizaron narraciones fueron informadas previamente de la temática de nuestro estudio, lo que creemos también facilitó la comprensión de las indicaciones que se les dieron para realizar sus narraciones y la realización de las mismas. Asimismo, también se garantizó su anonimato, aunque se les expresó la posibilidad de que sus narraciones, además de ser utilizadas en el análisis de la información, podían ser incorporadas en su totalidad a los anexos del trabajo, con lo que ambas participantes estuvieron totalmente de acuerdo. Las narraciones de la participante del Grupo 1 se incorpora en el Anexo 5, y la del Grupo 2 en el Anexo 6.

Análisis

El análisis de entrevistas y narraciones se ha basado en, a partir de la información disponible (en las notas que se tomaron en las entrevistas por un lado y en las propias narraciones por otro), detectar coincidencias y alusiones a los mismos temas en lo que las participantes expresan. Una vez detectadas, agruparlas en dimensiones afines, como se verá en los resultados, y ver a qué cambios están haciendo referencia.

4. Resultados

Tras el análisis de los resultados, he identificado tres dimensiones principales (valoración del

trabajo de las mujeres, dificultades con que se encuentran y estrategias empleadas) en las que se agrupan lo que las mujeres han expresado que perciben, en base a sus experiencias personales, acerca de los cambios que ha supuesto la incorporación de funcionarias en prisiones de hombres. Se exponen a continuación recogiendo lo que las participantes han expresado.

4.1 Valoración del trabajo de las mujeres

Todas las participantes coinciden en que la incorporación de mujeres ha supuesto una mejora para el funcionamiento de las prisiones porque ha traído maneras de trabajar más basadas en el diálogo y la empatía que suavizan mucho el ambiente dentro de la cárcel y reducen la violencia porque previenen conflictos. Ello está de acuerdo con el estudio de Stevens (2013) que incluso habla de las mujeres como un recurso de rehabilitación, por su uso de la comunicación y la empatía. También con el de Zimmer (2013) que señala que las mujeres traen habilidades diferentes a estos entornos, con el de Farnworth (1992) sobre la forma diferente de trabajar que han incorporado las mujeres en un entorno fuertemente estereotipado, con el de Owen (1985) respecto a los cambios en la cultura tradicional penitenciaria y con el de Newbold (2005) cuando se refiere a la manera en que las mujeres hacen su trabajo y cómo ello calma y quita presión en el entorno. En este sentido, señalo tres testimonios que reflejan y resumen muy bien ese sentir general del papel de las mujeres y su contribución a un mejor funcionamiento: “Es muy bueno que trabajen mujeres, porque tenemos más empatía y hablamos más con ellos. Si hablas más con uno, evitas un conflicto. Hacemos mucho papel en las prisiones.” (Participante 9). “Antes era la fuerza bruta, ahora al entrar mujeres se ha demostrado que las cosas se pueden hacer de otra manera.” (Participante 2). “El que hayan mujeres lo que ha hecho ha sido suavizar el ambiente. Con una funcionaria el interno se tiene

que reprimir. El trabajo es más verbal que físico” (Participante 3).

No obstante esta percepción positiva del trabajo de las mujeres, también coinciden en que éste no está valorado igual que el de los hombres. En este sentido, hay tres aspectos destacables. En primer lugar, ellas perciben que mayoritariamente hacen el mismo trabajo que ellos, con la única excepción de que no pueden realizar cacheos personales a los internos (legalmente se establece que este tipo de cacheos los debe realizar un funcionario del mismo sexo). Este aspecto concreto de los cacheos se señala también en el trabajo de Newbold (2005). Como expresa la Participante 6, “Yo misma me meto en un escalafón más bajo porque un hombre cachea más que tú. Me han inculcado que estoy un escalón por debajo por los cacheos, en vez de pensar que hago otras funciones”. Esto implica también una valoración menor del trabajo de las mujeres por parte del resto de compañeros, “También me han llamado florero en la cara, porque yo no cacheo. No ven que hay que repartirse las tareas en función de lo que puede hacer cada uno.” (Participante 4).

En segundo lugar, está la consideración que hacen algunas participantes, que coincide con las investigaciones tanto de Patrick (2014) como de Newbold (2005), en el sentido de que al tener menos fuerza física, esto puede suponer un problema para el funcionamiento de la prisión, “Para una cárcel de hombres, como hay tantas mujeres, al tener que usar la fuerza es negativo.” (Participante 1). Se ha expresado también la necesidad de que exista una mayoría de hombres trabajando siempre. Lo cual indica que el trabajo de los hombres se percibe como insustituible por el de las mujeres, puesto que siempre faltará la fuerza física que ellas no tienen en la misma medida que ellos. Coincidiendo también con la investigación de King (2000) en lo referente a la limitación de entrada de mujeres por motivos de seguridad.

En tercer lugar y de manera muy relacionada con lo anterior, aparece la estereotipización de la profesión (Farnworth 1992), la consideración de manera muy generalizada de que el trabajo en prisión se percibía por parte de los funcionarios, al entrar las primeras mujeres en prisión, como un “trabajo de hombres”, donde las mujeres no tenían cabida. La narración de la Participante 5 lo explica muy bien en dos fragmentos:

“Recuerdo en una ocasión que un interno intentó agredirme en la cara. Los otros internos le acusaron de cobarde y el entonces director del centro (misógino declarado) y el director general me llamaron a casa para saber cómo me encontraba. El día anterior, agredieron a un compañero. Nadie le llamó, ni el director ni el director general. "Era un hombre y los hombres están acostumbrados a esto". Esa fue la respuesta que me dieron cuando dije que lo que pedía era que hicieran con mi compañero lo mismo que habían hecho conmigo, interesarse por él” (Participante 5, Anexo 5)

Y en este otro párrafo explica cómo la incorporación de las mujeres suponía, en cierta manera, una amenaza percibida por los funcionarios, cuyo trabajo “de hombres” quedaba en cuestión:

“Consideraban que no era un lugar para las mujeres: Podíamos provocar sexualmente a los internos, no estábamos capacitadas y/o dotadas para dar órdenes a hombres o sencillamente poníamos en peligro su status. Si entran mujeres y desempeñan el mismo trabajo que ellos y con óptimos resultados, su masculinidad podría quedar en duda. Recuerdo a modo de ejemplo el primer día que entré a trabajar en el Módulo 1, módulo masculino por antonomasia. Uno de los compañeros dijo al resto "como esto siga así, este módulo será el de los

maricones". Este funcionario hoy día tiene un cargo de poder. Ha cambiado el cargo administrativo pero no aquellos valores. Sencillamente ahora es políticamente correcto.” (Participante 5, Anexo 5)

También se ve reflejado en la narración de la Participante 10, cuando habla de la experiencia de las compañeras más antiguas con las que trabajó al principio

“Ellas que habían vivido aquellos años explicaban que, evidentemente cobraban menos y además su uniforme, muy distinto al actual estaba formado por falda, camisa y corbata y zapatos con un poco de tacón. Ellas trabajaban sólo con internas y ellos con internos. Cuentan que cuando la cosa cambió las pasaron bastante canutas, porque a los compañeros les costaba (y a algunos aun les cuesta) aceptar que una mujer pueda realizar el mismo trabajo que un hombre.”

(Participante 10, Anexo 6)

Está la percepción de que ésta consideración aún permanece en la actualidad, lo que conlleva una menor valoración del trabajo de las mujeres por el hecho de ser mujeres y estar en un lugar de hombres donde además son ellos los que ocupan cargos de mando, teniendo su valoración más peso en este sentido. “Cuando los tíos se sienten cuestionados o que hay competencia, es cuando sacan el tema de que es mujer.” (Participante 7) O bien lo que señala la Participante 3 “A día de hoy no estamos igual valoradas que un hombre, seguimos igual. Está provocado porque no podemos subir, porque los que nos evalúan son hombres.”

4.2 Dificultades en el trabajo

Las principales dificultades que he detectado se refieren básicamente al machismo percibido y las consecuencias que ello tiene a nivel de incorporación como mujer, trabajo cotidiano, acoso sexual y promoción profesional. Estas dos últimas coincidiendo con el trabajo de

Matthews, Monk-Turner y Sumter (2010). También en la línea del estudio de Jurik (1985) en lo relativo a las dificultades de promoción. En general aparecen las percepciones de que el machismo se ha reducido respecto a cuando se incorporaron las primeras mujeres, pero continúa aunque más oculto. Y también está la percepción de que la incorporación masiva de mujeres ha contribuido a ello. En este sentido, la Participante 5 resume muy bien la situación

“Tan sólo se han pintado las paredes de un color más claro, restaurado los muebles y cambiados de sitio. Lo que sí es real es que la plantilla femenina ha aumentado hasta igualar e incluso en algunos casos superar a la masculina (le pese a quien le pese), que ahora hay funcionarias en los módulos 1, 5 y DERT² en un porcentaje mínimo, que hay una jefa de servicios frente a diez jefes y que hay varias mujeres más como jefas de unidad. Pero ya está” (Participante 5, Anexo 5)

También los testimonios de otras participantes señalan en esta misma dirección “A un jefe le dije que te tendrás que acostumbrar porque entramos más” (Participante 4). O “Han cambiado cosas porque ha entrado tal cantidad de mujeres que no se puede luchar contra eso” (Participante 6).

Incorporación y trabajo cotidiano

Respecto a las consecuencias percibidas en el momento en que se incorporan al trabajo y el trabajo cotidiano, todas coinciden en que notan un entorno muy masculinizado, que es lo que más les impresiona al principio: muchos hombres y unas actitudes y mentalidad muy masculinas, en la línea de la cultura masculina a que se refiere Patrick (2014.) “Aquí hay exceso de testosterona. Están los hombres en estado puro” (Participante 7). Las primeras en incorporarse expresan la sensación de sentirse solas, en apabullante minoría. En este sentido,

² Módulos donde están los internos más conflictivos.

señalan que ahora se sienten menos aisladas, que lo que entonces suponía una novedad, ahora, al ser muchas, está mucho más normalizado. No obstante, las primeras en entrar señalan la exclusión de espacios a la que se veían sometidas por ser mujeres y las expectativas que por serlo generaban

“Las mujeres funcionarias no podíamos acceder a ciertos departamentos que sólo eran ocupados por hombres (MR5 y MR1). Era una ley no escrita, pero sagrada e incuestionable... hasta que llegamos nosotras. Recuerdo la noche que salí asignada para el servicio en el MR5 (por un error en personal, claro!). Fue un problema. Intervino hasta el mando de incidencias, el mismo que con el tiempo accedió a un cargo superior y una de sus mayores preocupaciones era prevenir el acoso laboral... Paradojas de la vida! El grueso de los hombres se concentraban en las guardias (GSI³) y las mujeres en grupo D⁴, áreas mixtas y actividades consideradas "femeninas y periféricas" como por ejemplo: papeleo, brigada de limpieza, suministros, organización en actividades lúdicas, tareas auxiliares y de soporte en enfermería y en control de accesos. Las cosas así dispuestas, no representábamos ningún problema a tener en cuenta para los compañeros; "por mis cojones" no estaba en peligro.” (Participante 5, Anexo 5)

Al mismo tiempo, esa exclusión de espacios conllevaba una inclusión en espacios que se consideraban menos peligrosos, pues la incorporación de mujeres en determinados espacios

³ Guardias (o GSI) se diferencian de áreas mixtas en el turno de trabajo. Las primeras tienen un sueldo mayor, turnos compactados y hacen servicio de noche y las segundas trabajan de lunes a viernes en horario de mañana o tarde, o de fin de semana.

⁴ El funcionariado de prisiones es grupo C (en contacto con los internos) o grupo D (sin contacto con los internos, en oficinas, accesos...)

conflictivos dentro de la prisión se percibía como que iba a provocar una disminución de la seguridad y el consecuente de la peligrosidad, lo que está en la línea del trabajo de Jurik (1985) y con el trabajo de King (2000). Los espacios donde se relegaba a las mujeres estaban menos valorados y reflejaban lo que se esperaba del trabajo de ellas en la prisión. Así, la Participante 2 explica lo siguiente, “Entré a trabajar en las oficinas en una cárcel de hombres. Era como de señoritas, de florero un poco. Un día de trabajo que era festivo y había una pequeña celebración, yo fui a trabajar como siempre, con tejanos y camiseta y me encontré que todas las otras iban con vestido de fiesta”. Y en esta misma línea, la Participante 5, relata muy bien cómo eran y como siguen siendo las cosas

“Creo que la mejor manera de plasmar cuál era nuestra situación y qué se esperaba de nosotras como trabajadoras es fijarnos en cómo era nuestro uniforme de trabajo que consistía en una falda estrecha y zapatos de tacón (...) Los puestos periféricos siguen ocupados y reservados por y para funcionarias o personas discapacitadas o funcionarios "castigados", así como los accesos y relevo de los mismos, o servicios como metadona, control de asistencia a especialistas médicos, limpieza o basuras. No es casualidad que los módulos encargados de desempeñar estas tareas sean departamentos básicamente femeninos. ¿Por qué desperdiciar a un hombre en estas tareas si tenemos a las mujeres?” Todo ello implicaba dificultades en el trabajo cotidiano, que se daban entonces y se continúan dando ahora. (Participante 5, Anexo 5)

En este sentido resalta la incomodidad percibida por las mujeres en su primera entrada al trabajo, así resultan curiosos los testimonios de las participantes 6 y 7, ya que ambas se refieren al hecho de ser mujer y nueva, pero también a la edad, que en ambos casos es

percibida como algo negativo aunque sean diferentes. “No he visto más ojos clavados en una persona al salir a un patio: chica, jovencita y nueva” (Participante 6). Y “Cuando entré, novata, mayor y mujer, leía en las miradas lo nada bueno que pensaban de mí” (Participante 7). En este sentido, hay participantes que expresan una incomodidad por el entorno y por ser mujer “La primera semana, con otra compañera nueva en el patio, nos miraban y se reían. Sí que sentí presión como mujer. No miedo a una agresión física, pero sí a que te toquen el culo o te digan algo” (Participante 6, Anexo 10).

No obstante, la incomodidad que expresan las mujeres se refiere también a que les decían qué podían y qué no podían hacer. Así, la Participante 3, que fue de las primeras en incorporarse expresa que “Era un entorno muy masculinizado, no me querían. Lo pasé muy mal el primer año. Por ser mujer, por ser joven y por el tipo de funciones. Me enviaban directa al búnker⁵, la última para desayunar y era, vamos, la chacha de ellos.” Y la Participante 9, que ha sido de las últimas en incorporarse comparte esta percepción “No me sentí nada cómoda al entrar. Muchos compañeros van de protectores, que tú quieres actuar y hacer tu trabajo y no te dejan.” En este sentido, destaca el alto grado de sobreprotección y paternalismo que mostraban la mayoría de compañeros, lo cual explica muy bien la Participante 5, que tras hablar de los compañeros que las consideraban inferiores y en un lugar que no era el suyo, continúa diciendo

“Había otros compañeros que consideraban que debían ser tu protector (pobrecitas de nosotras que somos seres débiles). Por ejemplo: "A esta funcionaria ni se te ocurra hacerle nada que entonces te vas a enterar de quién soy yo" y otros compañeros, los menos, se relacionaban contigo de igual a igual. Todo un bálsamo

⁵ El búnker es como la oficina del módulo, separada del patio y donde no se tiene contacto con los internos.

en esas circunstancias” (Participante 5, Anexo 5)

En este sentido, la Participante 6, de incorporación posterior señala que “Los jefes de servicio nos decían que te saques la camisa y te tapes el culo por los internos.” Y también es de destacar el testimonio de la Participante 4 que se muestra “agradecida a los compañeros con los que trabajé. Me enseñaron sin el punto de protección que era tan común”.

Además, muchos de los testimonios hacen referencia a la dificultad de ganarse el respeto de funcionarios e internos, por el hecho de ser mujer, lo que también dificulta llevar a cabo el trabajo cotidiano. Esa falta de respeto se plasma en la actitud tanto de funcionarios “En aquel centro me encontré a menudo con comentarios machistas y con insinuaciones con respecto a la relación que puedes tener como mujer con un interno, si hablas mucho con ellos pues estás coqueteando... hasta que una se pone seria y les deja a los compañeros las cosas claras” (Participante 10), como de internos “A mí más de un interno me ha mandado a fregar platos” (Participante 1), como de la interacción entre ambos “Tenías a compañeros hombres que entendían lo que decía el interno cuando te menospreciaba por ser mujer, pero te tenían que dar apoyo porque eras una compañera” (Participante 1). No obstante, se expresa la percepción de que es el respeto de los compañeros el más importante y difícil de conseguir, como expresa la Participante 4 “Lo más difícil que me resultó es que me respetaran, tanto internos como compañeros. Más los compañeros, porque los internos, cuando ven un uniforme, algo ven ya”. Y también cabe señalar que la falta de respeto por parte de los internos, el considerarlas menos por ser mujer, se percibe que tuvo una contrapartida respecto al nivel de violencia y cómo encaraban los conflictos con las funcionarias, teniendo que reprimir su agresividad. “Tengo que decir que en aquella época, la conflictividad disminuyó. Mi teoría es que los internos no podían enfrentarse a una mujer pues se les consideraría poco

hombres y poco hombres en un mundo masculinizado es igual a mariquita o mujercita y eso significa perder status y poder” (Participante 5)

Por último, destacar el papel de las mujeres que se encontraban las primeras que se iban incorporando, ya que algunas destacan que no se lo pusieron fácil

“Lo que más me sorprendió fue la actitud de una jefa de servicios que teníamos, que había vivido y “sufrido” en sus carnes aquellos tiempos de machismo y la transición, pues ella, a veces, en lugar de apoyar a sus compañeras, nos infravaloraba igual que lo hacían los jefes, cambiándonos el servicio, por ejemplo si le parecía que aquello era mas trabajo de “hombres”. Y decía que se sentía más segura si en el servicio había funcionarios hombres” (Participante 10, Anexo 6)

Y en este sentido, también señalar la percepción sobre el papel que toman algunas funcionarias incluso actualmente en su desempeño habitual, cómodas en el papel de que no pueden trabajar igual “Hay funcionarias que van de “no quiero hacer lo mismo”. Y eso perjudica al resto de funcionarias.” (Participante 4)

Acoso sexual

Respecto a este tema, abordado también en el estudio de Matthews, Monk-Turner y Sumter (2010), los problemas con que las mujeres manifiestan haberse encontrado tienen que ver con las reacciones de los internos en un primer momento, cuando comenzaban a incorporarse mujeres. Así, la Participante 4 explica que “Al ir a recoger cubiertos en el comedor, los compañeros me dijeron si estaba segura (era algo que se consideraba un momento delicado y peligroso) y dije que cuando antes se acostumbren los internos, mejor. Lo recuerdo con miedo. Pasas a un palmo de ellos y tu culo también. Quinientos ojos mirándote el culo y las

tetas es una sensación muy desagradable”. También tiene que ver con las reacciones de los internos y la manera en que los compañeros afrontaban esas situaciones “Haciendo el recuento una chica, abrió la celda y el interno estaba desnudo y le empezó a decir guarradas. Ella hizo un informe y un mando le dijo que ni informe ni nada, que eso era normal, y que tenía que aguantar eso y más.” (Participante 2) Además, se producía acoso por parte de compañeros y tampoco era adecuada la manera en que se solucionaban las cosas “Han habido casos de acoso sexual y han cambiado a los compañeros de sitio para que no molesten, sin hacer nada más. Más de una ha llorado mucho.” (Participante 2) Actualmente, está la percepción de que las cosas que pasaban entonces ya no pasan ahora de la manera en que pasaban. Pero de que tampoco es un tema que se haya solucionado completamente.

Promoción profesional

Las dificultades en la promoción profesional son un asunto tratado por diversos autores en la investigación académica, como son los casos de Jurik (1985) Farnworth (1992) y Matthews, Monk-Turner y Sumter (2010). También son una percepción en la que coinciden todas las participantes. Ellas expresan que ni antes ni ahora ha cambiado nada, que siendo mujer es muy complicado promocionar. Incluso la que opina que han mejorado las cosas, lo hace en los siguientes términos “Ahora creo que la promoción profesional está más igualada, pero como hay mujeres que han demostrado su valía, pueden llegar a escoger a una mujer que a según que tío. Pienso que según qué funcionario, cogerían antes a según qué funcionaria” (Participante 4). Es decir, las posibilidades de elegida para ascender a una jefatura se igualan si el hombre que opta es manifiestamente incompetente. La Participante 5 creo que señala un aspecto clave “Ni esas jefas de unidad podrán ascender – la idoneidad en el puesto de trabajo lo llaman ahora – ni habrá más mujeres que ocupen puestos de nueva creación y cierta

responsabilidad.” El concepto de idoneidad en el puesto implica que, tras la valoración de méritos (formación y antigüedad, ambas objetivas) se valora mediante una entrevista personal realizada por la dirección si esa persona es la más adecuada para el puesto. Ahí es donde ser mujer resulta un problema. Como explica la Participante 1, que es jefa de unidad y ha optado a jefatura de servicios, “Sé que lo tengo imposible para ser jefa de servicios, por mucho que lo he intentado. La dirección busca antes a un hombre.” Todo ello implica una representación femenina mínima en puestos directivos. Como se pregunta la Participante 10,

“¿Y cuántas directoras o subdirectoras de centros penitenciarios tenemos? Y en la dirección general, ¿la representación femenina cuál es? ¿Y en los sindicatos?, me sentaba en la mesa del centro y era la única mujer. ¿Por qué la plantilla aumenta pero la representación de la mujer en altos mandos o en otros es mínima?”

(Participante 10, Anexo 6)

Ésta es una cuestión que no ha cambiado con el paso del tiempo, que supone una preocupación para la mayoría de ellas y que parece difícil que vaya a cambiar.

4.3 Estrategias

Otro de los aspectos que han expresado las mujeres son las estrategias para adaptarse al entorno laboral. Han señalado básicamente tres. En primer lugar y en consonancia con el estudio de Murphy, Terry, Newbold y Richards (2007), la masculinización. La adopción de estilos de funcionamiento masculinos, más duros, más acordes con el entorno en que estaban trabajando. Como expresa la Participante 3 “Me tocó masculinizarme, siendo mujer, ser como ellos.” Esta masculinización también se expresa en la manera en que las participantes perciben a algunas funcionarias, que antes actuaban de una manera determinada y con el paso del tiempo han tenido que ir adaptándose, en cómo ven esa transformación en otras “La jefa

de servicios ha entrado en su juego, antes chocaba más con ellos, ya no.” (Participante 6)

Otra de las estrategias detectadas es la de esforzarse mucho más en el trabajo para demostrar que se es válida para el mismo “Trabajaba el triple para demostrar que valía” (Participante 3) porque se tiene la percepción de que siendo mujer, se está pasando un examen en cada situación. La valía y aptitud que se les presupone a los compañeros por el mero hecho de ser hombres, se somete a cuestión en el caso de las mujeres, también únicamente por serlo.

Y por último, está la estrategia de bajar el nivel cuando se enfrentan a un compañero “Me hago la tonta para que él no se sienta cuestionado y baje la barrera. Ellos necesitan marcar. Bajo el nivel, piensa que soy tonta y entras” (Participante 6). Estrategia muy relacionada con la amenaza que aún siguen suponiendo las funcionarias cuando cuestionan la autoridad o pueden poner en evidencia a los funcionarios.

5. Conclusiones

Las condiciones y el ambiente de trabajo que existían cuando se incorporaron las primeras mujeres resultaron muy duras para ellas. Se daba un grado de discriminación y machismo intolerable, que con el paso del tiempo se ha ido suavizando y ocultando a la vez, pero que no se ha superado. Han habido cambios, pero es que la situación inicial era muy grave como para no cambiar. La incorporación masiva de mujeres parece haber tenido efectos en este sentido, tanto a nivel de normalización de la presencia de mujeres como de incapacidad de excluirlas del trabajo cotidiano como se hacía antes. Ahora, aunque sea por una cuestión meramente práctica y numérica, no se puede.

Las mujeres han percibido cambios relacionados con su incorporación. En relación con el Objetivo Específico 1, la comparación entre los testimonios de las primeras que entraron a trabajar, de cómo eran las cosas entonces y cómo son ahora, así lo refleja. Pero la comparación entre los testimonios de esas primeras mujeres con los de las últimas en incorporarse, relativa al Objetivo Específico 2, también indica que han sido cambios graduales e incompletos, persistiendo aún un entorno de trabajo machista y masculinizado. Los cambios percibidos respecto a estos dos objetivos, permiten afirmar que las funcionarias perciben que su incorporación ha producido cambios en el contexto laboral de una prisión de hombres, lo que alude directamente al Objetivo General de nuestra investigación y lo confirma.

Respecto a esos cambios, se puede hablar de uno principal, referido a la percepción un cambio principal, percibido por las mujeres tras su incorporación:

- Un funcionamiento general de la prisión mejor, más relajado, por la tarea de prevención de conflictos y la forma de gestionarlos que han incorporado las mujeres, más basada en el diálogo y la comunicación.

Y también se puede hacer referencia a una serie de cambios que ponen de manifiesto los pocos avances logrados y lo mucho que queda por avanzar. Las situaciones a que se refieren estos cambios, si bien no se dan tanto como cuando empezaron a incorporarse las mujeres, continúan existiendo:

- Una reducción del comportamientos y conductas abiertamente machistas respecto a cuando se incorporaron las primeras mujeres, pero un machismo más oculto ahora, que no se puede evidenciar de manera tan clara pero que sigue ahí.

- Un avance en la exclusión de espacios a los que estaban sometidas las primeras mujeres, actualmente no hay ninguno en el que no puedan estar, aunque sea en un porcentaje mínimo. No obstante existen todavía de espacios feminizados, considerados de menor peligrosidad y menor importancia.
- La valoración del trabajo de las mujeres ha mejorado, pero el tema de los cacheos y el de la fuerza física siguen siendo importantes y un obstáculo en este sentido. La percepción de que las mujeres trabajando en prisiones de hombres suponen un peligro para la seguridad se ha demostrado que no es real, pero la percepción ahora es que serían un peligro si fuesen mayoría.
- La incomodidad de las mujeres al entrar a trabajar todavía se da. Siguen notando que es un entorno muy masculinizado, con cierto grado de sobreprotección y paternalismo, aunque no en la medida en que se daban antes.
- Dificultad en ganarse el respeto de internos y compañeros. Aún persiste esa percepción, aunque no es tan costoso como lo fue en un principio.
- Hay una menor percepción de que existen conductas de acoso sexual. No obstante, no hay ausencia de ellas.
- Respecto a la promoción, apenas han habido cambios. Sigue siendo muy difícil, aunque algunas mujeres han llegado a puestos que antes era simplemente imposible imaginar que podían estar.
- Las estrategias de las mujeres para adaptarse y trabajar en ese entorno (masculinización, trabajar más para demostrar su valía y bajar el nivel) se siguen dando, en la medida en que el entorno permanece masculinizado y machista.

Para finalizar, creo que este estudio, los cambios de los que habla, puede servir para dar pie a

más investigaciones. Qué hay tras esos cambios, qué tras lo que queda para que sean completos. Qué otros factores pueden haberlos promovido, cuáles los pueden estar frenando. Creo que, para las investigaciones feministas, éste es un campo tremendamente interesante. Que las mujeres de ese entorno tienen unas experiencias valiosísimas que compartir, de un pasado que parece remoto y no lo es en absoluto. De un presente en un entorno de tensiones y de cambios.

Y compartir la sensación que me queda tras realizar este estudio: una mezcla del alivio y amargura que me han transmitido las mujeres con sus testimonios. Amargura al recordar cómo era aquello entonces, al reconocer que aún ahora no se ha borrado del todo. Alivio al pensar en lo que se ha avanzado, en lo que entonces era inconcebible y ahora, es.

6. Anexos

Anexo 1: Datos de la población funcionaria en prisiones

Funcionariado en las prisiones catalanas

Mujeres	1.232	36,11%
Hombres	2.180	63,89%
Total	3.412	100,00%

Funcionariado en la prisión donde trabajan las participantes

	Funcionariado de vigilancia	%	Jefatura de Unidad	%	Jefatura de Servicios	%	Total	%
Mujeres	139	32,2 %	9	22,0 %	1	7,1%	149	30,6 %
Hombres	293	67,8 %	32	78,0 %	13	92,9%	338	69,4 %
Total	432	100%	41	100%	14	100%	487	100%

Fuente: Elaboración propia de acuerdo a los datos del Informe anual general sobre personal en las administraciones públicas del año 2015 (Secretaria d'Administració i Funció Pública, 2015), y de la relación de puestos de trabajo de la Generalitat de Catalunya (Resolució GRI/1282/2015, de 12 de Junio)

Anexo 2: Resumen muestral

Participantes	Edad	Fecha de incorporación a prisiones (antigüedad)	Grupo	Técnica en que han participado
Funcionaria 1	50	1991 (25 años)	Grupo 1	Entrevista personal
Funcionaria 2	51	1995 (21 años)	Grupo 1	Entrevista personal
Funcionaria 3	40	1998 (18 años)	Grupo 1	Entrevista personal
Funcionaria 4	43	1999 (17 años)	Grupo 1	Entrevista personal
Funcionaria 5	52	1994 (22 años)	Grupo 1	Narración
Funcionaria 6	37	2004 (12 años)	Grupo 2	Entrevista personal
Funcionaria 7	55	2005 (11 años)	Grupo 2	Entrevista personal
Funcionaria 8	29	2009 (7 años)	Grupo 2	Entrevista personal
Funcionaria 9	37	2011 (5 años)	Grupo 2	Entrevista personal
Funcionaria 10	38	2005 (11 años)	Grupo 2	Narración

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3: Guión para las entrevistas

Guión

1. Edad y antigüedad en prisión: únicos datos necesarios, confidencialidad.
 2. Propósito de la investigación: cambios percibidos por ellas debidos a la incorporación de funcionarias en las prisiones de hombres.
 - Experiencias y vivencias personales por trabajar en un entorno masculinizado
- Al entrar a trabajar en prisión: Cómo recuerdas tu entrada en prisión, cómo te sentiste, qué te pareció el entorno, cómo fue el trato con tus compañeros/compañeras, qué fue lo más difícil, qué consejos te hubiese gustado que te diese una compañera antes de entrar, estabas cómoda en ese entorno, qué experiencias como mujer te marcaron más, cómo era la relación con los internos, crees que hubieron algunas experiencias compartidas con tus compañeras pero no con tus compañeros
- Ahora: Cómo es el trato ahora con los compañeros/compañeras, cómo es la relación ahora con los internos, qué vivencias recientes como mujer recuerdas, crees que si una compañera se incorpora hoy sus experiencias van a ser como las tuyas, qué consejos le darías a una compañera que se incorpora ahora, qué es lo más difícil ahora
- Implicaciones profesionales de trabajar en ese entorno
- hay alguna diferencia entre el trabajo que realizas tú y el que realiza un compañero tuyo,

hay alguna diferencia en cómo se valora ese trabajo respecto al de los compañeros, crees que ser mujer tiene alguna implicación profesional en este entorno, crees que hombres y mujeres están igual de valorados, crees que deberían estar igual de valorados, prefieres trabajar con hombres o con mujeres, crees que en caso de promoción profesional vas a tener las mismas oportunidades que un compañero que entró contigo, por qué crees que apenas hay mujeres jefas de servicio o de unidad, en alguna ocasión sientes que por ser mujer estabas siendo perjudicada/beneficada

- Opinión sobre las ventajas e inconvenientes personales y profesionales de esa incorporación

- crees que ha sido positivo o negativo el que las mujeres entren a trabajar en prisiones de hombres, ves alguna ventaja/inconveniente al respecto, crees que las funcionarias ven más ventajas o inconvenientes, crees que esto lo ven igual los funcionarios, preferirías trabajar en prisión de mujeres, crees que son más segura las cárceles de hombres si trabajan mujeres en ellas, crees que esta incorporación ha sido mejor/peor/indiferente para los internos, crees que es necesaria una cuota de mujeres/hombres

- Cambios destacables percibidos al respecto

- qué cambios más importantes crees que supusieron el que las mujeres entraran a trabajar en prisiones de hombres, qué cambios te gustaría que se hubiesen producido y no lo han hecho, cuál es el principal cambio en este sentido, desde tu experiencia de mujer que trabaja en una prisión de hombres

- Algo más que quieras añadir y no hayas tenido ocasión

Anexo 4: Indicaciones para la narración

Indicaciones

- Escribe una narración sobre los cambios que has percibido, a lo largo de tu trayectoria profesional en una prisión masculina, en relación a la incorporación de mujeres funcionarias en este tipo de prisiones
- Puedes partir de tus experiencias y percepciones personales a este respecto, tus vivencias al trabajar en este tipo de entorno masculinizado, tus opiniones sobre las repercusiones que esto tiene, las diferencias a lo largo del tiempo, transformaciones, implicaciones, valoraciones o cualquier otro tipo de consideración que quieras incluir.

Anexo 5: Narración de la Participante 5 (Grupo 1)

Narración

Llevo 22 años trabajando en el mismo centro. Empecé en el 1994. Desde mi primer día he estado como grupo C en GSI y he pasado por distintos módulos. Cuando empecé, éramos muy pocas las mujeres que desempeñábamos ese trabajo y menos todavía las que teníamos el turno de GSI, pues era considerado un turno masculino. Había distintos grupos o guardias, todos con las mismas características. El grupo estaba formado por 20/21 trabajadores, de los que sólo 3 éramos mujeres. No había ninguna jefa de unidad, ni de servicios ni por supuesto en la dirección. Las mujeres funcionarias no podíamos acceder a ciertos departamentos que sólo eran ocupados por hombres (MR5 y MR1). Era una ley no escrita, pero sagrada e incuestionable... hasta que llegamos nosotras. Recuerdo la noche que salí asignada para el servicio en el MR5 (por un error en personal, claro!). Fue un problema. Intervino hasta el mando de incidencias, el mismo que con el tiempo accedió a un cargo superior y una de sus mayores preocupaciones era prevenir el acoso laboral... Paradojas de la vida! El grueso de los hombres se concentraban en las guardias o GSI y las mujeres en grupo D, áreas mixtas y actividades consideradas "femeninas y periféricas" como por ej.: Papeleo, brigada de limpieza, suministros, organización en actividades lúdicas, tareas auxiliares y de soporte en enfermería y en control de accesos. Las cosas así dispuestas, no representábamos ningún problema a tener en cuenta para los compañeros; "por mis cojones" no estaba en peligro. En términos generales, los compañeros no estaban de acuerdo en que trabajáramos mano a mano con ellos. Consideraban que no era un lugar para las mujeres: Podíamos provocar

sexualmente a los internos, no estábamos capacitadas y/o dotadas para dar órdenes a hombres o sencillamente poníamos en peligro su status.

Si entran mujeres y desempeñan el mismo trabajo que ellos y con óptimos resultados, su masculinidad podría quedar en duda. Recuerdo a modo de ejemplo el primer día que entré a trabajar en el MR1, módulo masculino por antonomasia. Uno de los compañeros dijo al resto "como esto siga así, este módulo será el de los maricones". Este funcionario hoy día tiene un cargo de poder. Ha cambiado el cargo administrativo pero no aquellos valores. Sencillamente ahora es políticamente

correcto. Había otros compañeros que consideraban que debían ser tu protector (pobrecitas de nosotras que somos seres débiles). Por ej: "A esta funcionaria ni se te ocurra hacerle nada que entonces te vas a enterar de quién soy yo" y otros compañeros, los menos, se relacionaban contigo de igual a igual. Todo un bálsamo en esas circunstancias. Creo que la mejor manera de plasmar cuál era nuestra situación y qué se esperaba de nosotras como trabajadoras es fijarnos en cómo era nuestro uniforme de trabajo que consistía en una falda estrecha y zapatos de tacón. Costó trabajo que nos proporcionaran pantalones y calzado antideslizante. Tengo que decir que en aquella época, la conflictividad disminuyó. Mi teoría es que los internos no podían enfrentarse a una mujer pues se

les consideraría poco hombres y poco hombres en un mundo masculinizado es igual a mariquita o mujercita y eso significa perder status y poder. Recuerdo en una ocasión que un interno intentó agredirme en la cara. Los otros internos le acusaron de cobarde y el entonces director del centro (misógino declarado) y el director general me llamaron a casa para saber cómo me encontraba. El día anterior, agredieron a un compañero. Nadie le llamó, ni el director ni el director general. "Era

un hombre y los hombres están acostumbrados a esto" esa fue la respuesta que me dieron

cuando dije que lo que pedía era que hicieran con mi compañero lo mismo que habían hecho conmigo, interesarse por él.

En la actualidad, pocas cosas han cambiado aunque parezca que sí. Tan sólo se han pintado las paredes de un color más claro, restaurado los muebles y cambiados de sitio. Lo que sí es real es que la plantilla femenina ha aumentado hasta igualar e incluso en algunos casos superar a la masculina(pese a quien le pese), que ahora hay funcionarias en los módulos 1,5 y dert en % mínimo, que hay una jefa de servicios frente a 10 jefes y que hay varias mujeres más como jefas de unidad. Pero ya está. Ni esas jefas de unidad podrán ascender – la idoneidad en el puesto de trabajo lo llaman ahora – ni habrá más mujeres que ocupen puestos de nueva creación y cierta responsabilidad. Los puestos periféricos siguen ocupados y reservados por y para funcionarias o personas discapacitadas o funcionarios "castigados", así como los accesos y relevo de los mismos, o servicios como metadona, control de asistencia a especialistas médicos, limpieza o basuras. No es casualidad que los módulos encargados de desempeñar estas tareas sean departamentos básicamente femeninos. ¿Por qué desperdiciar a un hombre en estas tareas si tenemos a las mujeres? La cuestión de fondo desde mi punto de vista, sigue igual. Los que tienen poder son aquellos hombres que tuvieron como compañeras de patio a las primeras mujeres y les resultaba como poco, incómodo.

Algunos incluso aprendieron de ellas otras formas de trabajar, más inteligentes, resolutivas y eficientes, aunque eso se quedará para la memoria de quien quiera recordar. Es evidente que esta profesión se va feminizando y mi teoría es que nuestras condiciones laborales se han deteriorado de manera directamente proporcional. Es una jugada maestra desde el poder: que entren mujeres, disminuimos derechos sociales, sueldo, horarios, introducimos baremo según escala masculina y femenina (no creo que tardemos mucho) de manera que los mayores sueldos corresponderán a

trabajos de mayor "peligrosidad" y por supuesto, masculinos y por ello con mayos probabilidad de ascensos para sacarlos del pozo. En fin , que aunque nos hagan creer que hemos conseguido muchas cosas, yo no lo creo. Lo que ha cambiado son las formas, el producto nos lo venden mejor y cada vez cuesta más identificar lo esencial. Mientras no comprendamos que nuestra principal forma de adaptación es la cultura y no la anatomía, me temo que pocas cosas cambiarán.

Anexo 6: Narración de la participante 10 (Grupo 2)

Narración

Trabajo en prisiones desde el año 2005 que empecé en un centro pequeño de preventivos y penados y con un pequeño departamento de mujeres. Allí en el departamento de mujeres solían asignar a funcionarias mujeres, aunque a veces había algún compañero. El ambiente era bueno, pero se respiraba ese aire un poco a rancio en algunos compañeros y jefes. La mayoría de mis compañeros y compañeras más veteranas venían de León y habían empezado a trabajar cuando en prisiones existía las escalas femenina y masculina. Ellas que habían vivido aquellos años explicaban que, evidentemente cobraban menos y además su uniforme, muy distinto al actual estaba formado por falda, camisa y corbata y zapatos con un poco de tacón. Ellas trabajaban sólo con internas y ellos con internos. Cuentan que cuando la cosa cambió las pasaron bastante canutas, porque a los compañeros les costaba (y a algunos aun les cuesta) aceptar que una mujer pueda realizar el mismo trabajo que un hombre.

En aquel centro me encontré a menudo con comentarios machistas y con insinuaciones con respecto a la relación que puedes tener como mujer con un interno, si hablas mucho con ellos pues estás coqueteando... hasta que una se pone seria y les deja a los compañeros las cosas claras.

Lo que más me sorprendió fue la actitud de una jefa de servicios que teníamos, que había vivido y “sufrido” en sus carnes aquellos tiempos de machismo y la transición, pues ella, a veces, en lugar de apoyar a sus compañeras, nos infravaloraba igual que lo hacían los jefes, cambiándonos el servicio, por ejemplo si le parecía que aquello era mas trabajo de “hombres”. Y decía que se sentía más segura si en el servicio había funcionarios hombres...

En mi ámbito personal, familiar, de amigas, he tenido, muchas veces que escuchar la típica pregunta de ¿pero trabajas en una cárcel de mujeres no? ¿y los presos te respetan? ¿pero no

vas sola no? ¿no tienes miedo?. Acepto que son frases que también puedes hacerle a un amigo cuando te dice que trabaja en una prisión, pero yo he escuchado pocas veces esas preguntas a amigos policías o de prisiones.

Después pasé a trabajar a mi destino actual, un centro grande, con muchísimas más trabajadoras y trabajadores, con personal más joven, menos veteranos. Pero te encuentras con que las dinámicas son parecidas. Una sola jefa de servicios en toda la plantilla. Jefas de unidad que se cuentan con los dedos de las manos. Funcionarias asignadas a un acceso o un búnquer, porque la chica mejor al búnquer. Jefes de servicio que por la noche te cambian el servicio y te piden que no te muevas tu que eres la mujer, te quedas por si suena el interfono y ya van los hombres, mejor, por si hay que intervenir. Algún jefe de servicio que ha solicitado a compañeros que se queden a hacer noche porque en esa guardia hay mucha mujer... y así decenas de anécdotas que parecen graciosas pero que no lo son y que demuestran que las cosas no han cambiado lo que deberían.

Y cuántas directoras o subdirectoras de centros penitenciarios tenemos? Y en la dirección general, la representación femenina cuál es? Y en los sindicatos, me sentaba en la mesa del centro y era la única mujer. Por qué la plantilla aumenta pero la representación de la mujer en altos mandos o en otros es mínima.

Luego está el trato con los internos, a veces tienes que escuchar: señorita yo no le pegaría a una mujer porque eso no es de hombres... eso sí, si vienen sus compañeros ... Y yo cobrando el mismo sueldo que mis compañeros (afortunadamente)...

Creo que esto no ha cambiado tanto, pero es que en realidad es un reflejo de la sociedad, porque no creo que la sociedad haya llegado al nivel óptimo de igualdad que debería y es más, sé que

estamos haciendo mal pero creo que vamos como hacia atrás. Igualdad significa la incorporación de la mujer al mercado laboral, pero que el hombre no se incorpore a las tareas familiares? Creo que el enfoque es equivocado.

Me preguntas mi vivencia en este trabajo en este mundo de hombres...

Es cierto, este es un mundo de hombres, sí como el ejército o la obra. Lo será a pesar de que la mujer se incorpore y supere al hombre en eficacia, en eficiencia y en muchísimas cosas. Mientras culturalmente haya trabajos “de hombres” y “cosas de mujeres” tendremos que seguir luchando. Nos queda un camino largo...

7. Bibliografía

- BIGLIA, B. (2014) “Avances, dilemas y retos de las epistemologías feministas en la investigación social”, Pp. 19-44 en Mendieta I et al. *Otras Formas de (Re)conocer*, Bilbao. UPV.
- BIGLIA, B. y BONET-MARTÍ, J. (2009) “La construcción de narrativas como método de investigación psicosocial. Prácticas de escritura compartida”, *Forum: Qualitative Social Research*, Vol. 10, No.1, Art.8
- CRAWLEY, E. (2004). *Doing Prison Work: The public and private lives of prison officers*. Willan Publishing. London
- CUARESMA, D. y NICOLÁS, L. (2013). “Mujeres a la sombra: Influencia del género en las actitudes profesionales de los funcionarios penitenciarios” *Revista española de investigación criminológica*, 11 (3)
- FARNWORTH, L. (1992). “Women Doing a Man's Job: Female Prison Officers Working in a Male Prison.” *Australian & New Zealand Journal of Criminology*, 25 (3), 278-296
- GUZMÁN, M. y Pérez, A. (2005) “Las Epistemologías Feministas y la Teoría de Género. Cuestionando su carga ideológica y política versus resolución de problemas concretos de la investigación científica” *Cinta de Moebio* 22: 112 – 126
- JURIK, Nancy 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
- KING, S. (2000). “Women and the changing work of prison officers” *Women in Corrections: Staff and Clients Conference*. Adelaide

- LAMBERT, E., PAOLINE, E., HOGAN, N. y BAKER, D. (2007). “Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment” *Western Criminology Review* 8(1), 16–31
- MARÍN, M. (1990). *La profesión de policía*. Centro de investigaciones sociológicas. Madrid
- MATTHEWS, C., MONK-TURNER, E., y SUMTER, M. (2010). “Promotional Opportunities: How Women in Corrections Perceive their Chances for Advancement at Work”. *Gender Issues*, 27 (1-2), 53-66
- MURPHY, D.S, TERRY, Ch., NEWBOLD, G. Y RICHARDS, S. (2007). “Women Guarding Men”. *Justice policy journal* 4 (2) 1-33
- NEWBOLD, G. (2005). “Women officers working in men's prisons” *Social Policy Journal of New Zealand* 25. Última consulta Mayo de 2016. Disponible en: <http://ir.canterbury.ac.nz/handle/10092/8665>
- OWEN, Barbara (1985) “Race and Gender Relations among Prison Workers” *Crime and Delinquency* 31 (1), 147-159
- PATRICK, E.A. (2014). “Women working with criminal men: the raised eyebrow” *Master of Social Work Clinical Research Papers*. Última consulta Mayo de 2016. Disponible en: http://sophia.stkate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1374&context=msw_papers
- SCOTT, D. y STEIGER, T. (1995). “Gender and Racial Differences in Perceptions of Career Opportunities and the Work Environment in a Traditionally White, Male Occupation” *Contemporary Issues in Criminal Justice: Shaping Tomorrow's System*, 258-277
- SMITH, B. V. (2012). “Uncomfortable Places, Close Spaces: Female Correctional

Workers' Sexual Interactions With Men and Boys in Custody" *UCLA Law Review*, 59
1690-1745

- SMITH, B. y LOOMIS, M. (2013). "After Dothard: Female Correctional Workers and the Challenge to Employment" *Articles in Law Reviews & Other Academic Journals*. Paper 254
- STEVENS, A. (2013). "The 'Meanings' of Female Staff in Male Therapeutic Community Prisons: Gender as Symbolism and Specialism." *The Howard Journal of Criminal Justice Howard J Crim Justice*.
- STOHR, M., MAYS, L., LOVRICH, N. y GALLEGOS, A. (1996). "Parallel Perceptions: Gender, Job Enrichment and Job Satisfaction Among Correctional Officers in Women's Jails" *Annual meeting of the Academy of Criminal Justice Sciences*, Las Vegas.
- TAMARIT SUMALLA, J.M. (2016): "El sistema penitenciario catalán: fundamento y ejercicio de la competencia". Última consulta Junio de 2016. Disponible en:
http://presidencia.gencat.cat/web/.content/ambits_actuacio/desenvolupament_autogovern/iea/Publicacions/REAF/REAF-articles/REAF-23-abril-2016/_reaf23_tamarit_esp.pdf
- TORRENTE, D. (1997). *La sociedad policial. Poder, trabajo y cultura en una organización local de policía*. Centro de investigaciones sociológicas. Madrid
- WILLIAMSON, H. E. (1990). *The Corrections Profession*. Sage Publications. Newbury Park
- ZIMMER, L. (1987). "How Women Reshape The Prison Guard Role." *Gender & Society*, 1(4), 415-431

Legislación

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007
- Ley Orgánica 4/1979, de 18 de diciembre, de Estatuto de Autonomía de Cataluña. BOE núm. 306, de 22 de diciembre de 1979
- Real Decreto 131/1986, de 10 de enero, sobre ampliación de medios adscritos a los servicios traspasados a la Generalidad de Cataluña en materia de Administración Penitenciaria. BOE núm. 28, de 1 de febrero de 1986
- Real Decreto 3482/1983, de 29 de diciembre, sobre traspasos de servicios del Estado a la Generalidad de Cataluña en materia de Administración Penitenciaria. BOE núm. 43, de 20 de febrero de 1984
- RESOLUCIÓ GRI/1282/2015, de 12 de juny, per la qual es dóna publicitat a la refosa de la relació de llocs de treball del personal funcionari dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. DOGC núm. 6896, de 19 de Juny de 2015

Páginas web

- CEJFE (2016) *Pràctiques universitàries. Àrea social i criminològica*. Última consulta Junio de 2016. Disponible en: <http://cejfe.cat/practiques.php>
- Departament de Justícia (2016) Direcció general de Serveis Penitenciaris i Justícia Juvenil. *Activitats de col.laboració als centres penitenciaris*. Última consulta Junio de 2016. Disponible en: http://justicia.gencat.cat/ca/ambits/reinsercio_i_serveis_penitenciaris/collaboracio_institucional/

- Secretaria d'Administració i Funció Pública. Banc de dades d'ocupació pública (2015) *Personal de les administracions públiques catalanes. Informe anual general. Col·lectiu Serveis Penitenciaris*. Última consulta Junio de 2016. Disponible en <http://analisiocupacionpublica.gencat.cat/default.aspx>
- Taula de Participació Social de Catalunya (2014) *Pla estratègic i de treball de la taula de participació social del Departament de Justícia. Any 2014-2015*. Última consulta Junio de 2016. Disponible en: http://justicia.gencat.cat/web/.content/home/ambits/reinsercio_i_serveis_peni/col_lab_oracio_institucion/taula_de_participacio_soc/baner_presentacio_tps/pla_estrategic_tps_2014.pdf