

*Menichelli, Fernando Manuel; Pasquaré, Claudia Gabriela;
Menichelli, Alejandrina*

CONDUCCIÓN Y GÉNERO EN EL SERVICIO PENITENCIARIO BONAERENSE

XXII Jornadas Nacionales de Docentes e
Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y
XIII Jornadas del Cono Sur

Septiembre de 2018

Menichelli, F.M., Pasquaré, C. G., Menichelli, A. (2018). Conducción y género en el Servicio Penitenciario Bonaerense. XXII Jornadas Nacionales de Docentes e Investigadores Universitarios en Recursos Humanos y XIII. Jornadas del Cono Sur. Villa Mercedes, San Luis. En RIDCA. Disponible en:

<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/xmlui/handle/123456789/5651>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons
Reconocimiento-NoComercial-Sin Derivados 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



Título: Conducción y género en el Servicio Penitenciario Bonaerense

Área: 2. Investigación. 2.1. Proyectos de investigación

Autores: Fernando Menichelli fmenichelli@uns.edu.ar

Claudia Gabriela Pasquaré pasquare@uns.edu.ar

Alejandrina Menichelli alejandrinamenichelli@gmail.com

Institución de procedencia: Universidad Nacional del Sur

Palabras clave: género, cárceles, desarrollo de carrera, conducción

Contenido:

A través del presente trabajo se busca hacer un análisis sobre el tema “Conducción en Establecimientos Carcelarios frente al criterio de género”. Pareciera ser que existiría falta de equidad en el desarrollo de carrera en este tipo de establecimientos, observándose este fenómeno en la posibilidad fáctica de ocupar cargos de conducción causados por la variable género en el Servicio Penitenciario Bonaerense.

El objetivo general del trabajo es facilitar la reflexión sobre los aspectos de género en cargos de conducción en el Servicio Penitenciario Bonaerense y a partir del análisis realizado, establecer criterios que tiendan a la inclusión de la mujer en él.

Esta investigación supone la utilización de una metodología cualitativa con un abordaje descriptivo. Como técnica de recolección de datos se utiliza la Entrevista Semi-dirigida en tanto se considera que la misma permite acceder a través del análisis de los datos obtenidos a las percepciones psíquicas del trabajo, siendo la técnica de investigación propicia para acceder a este objeto de estudio.

La universidad pública forma profesionales a través del desarrollo de tareas en los ámbitos de docencia, investigación y extensión y de esta forma el departamento de administración busca desarrollar conocimientos útiles para la mejor gestión de organizaciones públicas, privadas y del tercer sector. La tradición imperante en este tipo de ámbitos, ha sido la búsqueda de investigar y hacer teoría sobre la gestión privada descuidando la necesidad de mejorar y

maximizar el ámbito de gestión público que presenta un impacto directo sobre la calidad de vida de los ciudadanos.

A través del presente trabajo se busca hacer un análisis sobre el tema “Conducción en Establecimientos Carcelarios frente al criterio de género”.-

Complejidad intra e inter-institucional

Otros aspectos que adquieren relevancia al momento de pensar la problemática de la cárcel y qué hacer con estos sujetos privados de su libertad, son factores tales como los intra e interinstitucionales.

A nivel intra-institucional se puede observar una realidad particular producida por el aislamiento, la falta de recursos humanos, dificultades en la incorporación de personal, su capacitación y desarrollo, como así también la contaminación intra-institucional del personal por las pautas tácitas e implícitas del sistema carcelario: actitudes, formas de hablar, conductas; una cultura organizacional, las mismas pueden ser pensadas como mecanismos de adaptación del personal a la institución. También es destacable la variable económica, gran presupuesto asignado a la creación de cárceles para evitar “la destrucción social”. Erogación de recursos que no suelen ser una inversión en resocialización, sino muchas veces un costo social a pagar por las fallas inherentes al sistema; tal condición tiende a mantener el *status quo* social e institucional.

Con relación a la dimensión tecnológica: falta de recursos y equipamiento actualizados para el personal y un adecuado y actualizado soporte administrativo que facilite y mejore la dinámica y eficiencia institucional.

En el desarrollo de este Proyecto de Investigación se hará un recorrido bibliográfico, tomando los artículos contemplados por los Organismos Internacionales de Derechos Humanos, como así de nuestra Constitución Nacional, en los que se contempla la igualdad de derechos en relación al género y a las oportunidades.-

Con posterioridad, se analizarán las reglamentaciones inherentes al Servicio Penitenciario Bonaerense, en las cuales en ciertos artículos, no se le dio espacio a la mujer en los roles de conducción, debido a que históricamente estos roles

en instituciones militarizadas fueron ocupados por el hombre, entendiéndose que eran quienes tenían la capacidad para desarrollar este tipo de tareas.-

Por otra parte, se desarrollará el tema de género, como un tópico que no se circunscribe en forma exclusiva al Servicio Penitenciario Bonaerense, haciendo un breve recorrido de su nacimiento, como objeto de estudio de las ciencias sociales y los componentes de discriminación y estigmatización en su uso corriente en los diferentes ámbitos y a lo largo de la historia.-

Es importante destacar que no se debe confundir la pericia técnica que pudieran tener hombres y mujeres para el adecuado desempeño en un cargo, con aspectos estigmatizantes relativos al género, si esto ocurriera, nos encontraríamos frente a una situación en la cual se vulnera un derecho. Si hubiera diferencias entre lo requerido por el rol a desarrollar y la competencia necesaria de mujeres y hombres, la capacitación y formación son las herramientas claves para subsanar dicho déficit.

Leyes y Reglamentaciones

En el preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos se expresan valores tales como el de la libertad, que tiene por objeto el reconocimiento de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana. Por otra parte menciona el trato digno y la igualdad de derechos de hombres y mujeres, tales aspectos son consignados en los Artículos nro. 1, 7, 21, 23, 30 de la presente declaración.-

En el ámbito nacional, contamos con la Constitución Nacional que en el Art. 16, expresa “La Nación Argentina no admite prerrogativas de sangre, ni de nacimiento, no hay en ella fueros personales ni títulos de nobleza. Todos sus habitantes son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad. La igualdad es la base del impuesto y de las cargas públicas”.-

Como así las modificaciones realizada en el año 1994 a la Constitución Nacional en la cual se incorporan con rango constitucional todos los acuerdos y tratados internacionales de Derechos Humanos, que incluyen los derechos de las mujeres en las temáticas tales como la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la que en su artículo 11

establece la igualdad en el empleo (Art. 75, inc. 22 Constitución Nacional), la facultad del Congreso Nacional de promover medidas de acción positiva con relación a las mujeres, que garanticen la igualdad de oportunidades y de trato y el pleno goce de los derechos reconocidos por la Constitución Nacional y los Tratados Internacionales (Art. 75 inc.23 CN).-

Focalizando en nuestro actual objeto de estudio, analizaremos algunos decretos y artículos que contienen aspectos relativos a la discriminación de género, en cuanto a la posibilidad de acceso de la mujer al desempeño de roles de conducción en el Servicio Penitenciario Bonaerense.-

De esta forma el Artículo 52 del Decreto Reglamentario 342/81 de la Ley de Personal 9578/80, expresa que los agentes penitenciarios, pertenecientes al escalafón cuerpo general, personal superior, podrán desempeñar de acuerdo a su nivel jerárquico las funciones que para cada caso se indican en el anexo 1. Exceptuándose al personal femenino que accedan a la máxima jerarquía para cubrir los cargos de Director de Seguridad y Régimen Penitenciario.-

Este artículo es modificado en el Decreto 886/92 en el cual se señala que conviene precisar asimismo los alcances de la norma prevista en el artículo 52º del citado Decreto Reglamentario, desarrollándolo a efectos de determinar los alcances del sistema y que se establece respecto de las Direcciones de Seguridad y Régimen Penitenciario, en razón de la naturaleza de la actividad que allí se desempeña, que limitaría la factibilidad del acceso femenino al grado máximo en esos ordenes.-

Así también en el Art 65 del Decreto Reglamentario 342/81 de la Ley de Personal 9578/80 se establece que el personal femenino del escalafón del cuerpo general, se subordinara al personal masculino del mismo escalafón, en procedimientos propios del servicio de seguridad, salvo los que sean relacionados específicamente con lo que correspondan al personal femenino. Siendo con posterioridad derogado en el Decreto N° 1675/04 en el que se establece que desde el ingreso a la Escuela de Cadetes de dicha Institución, los aspirantes a cadetes deben cumplir con idénticos requisitos y planes de estudios, como así también las exigencias físicas e intelectuales para obtener la jerarquía de Adjutor (E.G.) no existiendo diferencia ni limitación alguna basada en el sexo.

Que en el Decreto 2.458/94, se han equiparado los tiempos mínimos de permanencia en el grado para acceder a la jerarquía inmediata superior, tanto para el personal masculino como para el femenino. Por último podemos señalar en tal sentido, mediante la sanción de la Ley 12.029, se ha suprimido toda diferencia y limitación basada en el sexo, igualando de esa forma a todos los agentes del Servicio Penitenciario Bonaerense. El propósito de esta ley es eliminar los obstáculos legales que impiden a las mujeres integrantes del Servicio Penitenciario Bonaerense acceder a los cargos máximos dentro cada escalafón.-

Buscando eliminar la distinción que entre hombres y mujeres que realizaba la legislación y remarcando que quienes poseen iguales obligaciones, deben gozar de iguales derechos, sin hacer diferencias que tomen como sustrato los aspectos relativos al género.-

Por otra parte, es necesario problematizar el tema que nos ha sido asignado para su investigación y reflexión ampliando de esta forma la problemática inicial que se formula en relación al objeto de estudio, la que es amplia y se vuelve progresivamente más focalizada durante el proceso de investigación. “En el siguiente trabajo se irá `ajustando la lente´ con preguntas emergentes más específicas” SIRVENT (1999).-

La escritura de los antecedentes da cuenta de cómo la búsqueda teórica de los mismos permitió ahondar en distintas perspectivas desde las que ha sido abordado y significado el actual objeto de estudio.-

Estudios de Género

Los estudios de género se enrolan dentro de las ramas de las Ciencias Sociales, como un término que designa el conjunto de estudios culturales que se iniciaron en las Universidades de Inglaterra y Estados Unidos a partir de los años 1960 y los años 1970. Sin embargo, sus antecedentes son más antiguos. Aunque menos conocida que los aportes de Simone de Beauvoir, Matilde y Mathias Vaerting (1923) y sobre todo en, Viola Klein (1951) ellos ya habían planteado que lo que se entendía como “psicología femenina”, no era propio de la mujer en sí, sino el producto de la dominación y el sojuzgamiento masculino. En 1949, Simone de Beauvoir afirma la frase que inicia el movimiento, feminista

del siglo XX: “una no nace mujer, si no que se hace mujer”. Su reflexión abrió todo un campo de indagación intelectual sobre la igualdad y diferencia de los sexos que hoy es tema de revistas, libros, debates políticos, políticas de diversidad empresarial, seminarios académicos y movimientos sociales en todo el mundo.-

Tal revisión en cuanto al concepto, implicó un cambio paradigmático y teórico en el cual se produjo un corrimiento desde la lógica del positivismo hacia la mirada constructivista. Es destacable que no se niega la diferencia biológica, sin embargo, se plantea que es tarea difícil desagregar los factores socio- culturales que les adjudican a las diferencias, significados que con frecuencia han buscado la interiorización y el sometimiento de las mujeres al sistema patriarcal.-

“Los estudios de género” tienen pues como meta circunvalar las evidencias científicas para poder elevar el discurso a un nivel ideológico más en consonancia con los tiempos que corren.-

El “género” o rol sexual, en sentido amplio, es lo que significa ser hombre o mujer, o también masculino o femenino y como define este hecho las oportunidades, los papeles, las responsabilidades y las relaciones entre personas.-

Además el género configura nuestra ontología (teoría del ser) y epistemología (teoría del conocimiento), así como la maquinaria intelectual con la que pensamos las cosas atribuyendo significados cargados de género.-

El género o rol sexual, está definido socialmente, nuestra comprensión de lo que significa ser un hombre o una mujer cambia durante el curso de la vida. No hemos nacido sabiendo lo que se espera de nuestro sexo, lo hemos aprendido en nuestra familia y en nuestra comunidad a través de generaciones. Por tanto esos significados varían de acuerdo con la cultura, la comunidad, la familia, las relaciones interpersonales y las relaciones grupales y normativas, y con cada generación y en el curso del tiempo y de la historia.-

Es a partir de estos géneros que emergen estereotipos, que implican un conjunto de creencias existentes sobre las características que se consideran apropiadas para hombres y para mujeres. Estos serían la femineidad para las mujeres y la

masculinidad para los hombres. Estos estereotipos a su vez crean los roles sexuales, es decir, la forma en la que se comportan y realizan su vida cotidiana hombres y mujeres según lo que se considera apropiado para cada uno.-

Es importante resaltar el aporte de la antropóloga Margaret Med a partir de investigaciones realizadas en los años 30, en tres sociedades de Nueva Guinea en las cuales constata que no todas las sociedades estaban organizadas en forma patriarcal y, en ese sentido la distribución de los roles entre hombres y mujeres era diferente a la de las sociedades occidentales, con lo cual hace un primer cuestionamiento al carácter “ natural” de las diferencias entre ellos, incluyendo las físicas.-

En este contexto se cita la violencia ejercida por el prejuicio, entre sus causas primordiales se pone de relieve la necesidad de marcar diferencias entre colectividades hegemónicas y no hegemónicas, con el fin de reproducir arreglos sociales que benefician a las primeras.-

Por tales motivos se considera necesario profundizar sobre el valor de las creencias ante la dificultad de las ciencias, estableciendo un interrogante ¿Podríamos pensar el estigma como un comportamiento, una política o una ley que causa un efecto negativo, una injusticia contra los derechos de la vida y las oportunidades de una persona?

La respuesta a esta pregunta la podemos encontrar por lo menos conceptualmente en las creencias. Las creencias son la base de todo comportamiento individual o colectivo. Debemos identificar y desligar las creencias para poder enfrentarnos con el estigma, es cierto que las leyes y las políticas refuerzan el estigma, pero también que las leyes y las políticas se originan en una o más creencias.-

El rol de las creencias

Es importante destacar que las creencias pueden ser conscientes o inconscientes. Estas últimas se presentan como hechos reales, por ejemplo la afirmación sexista “los hombres son más fuertes que las mujeres”. La misma es defendida como si fuera un hecho real sin que exista una base o evidencia en la realidad.-

La naturalización de las creencias se debe a que las mismas son asimiladas en la temprana infancia a partir de los diferentes procesos de socialización primaria (la familia) y secundaria (las instituciones sociales: escuela, club) por asimilación y exhibición de conductas siendo naturalizadas; por lo tanto se viven como una realidad objetiva sin ser cuestionadas y careciendo de palabras para enunciarlas. Sin llegar a reflexionar y a debatir sobre ellas, quedando silenciadas, pero teniendo efectos a través de percepciones, interpretaciones, decisiones, actos que afectan al otro (Stern, 2005).

Goffman (1963) define al estigma como un atributo que vuelve a una persona diferente a las demás, que la convierte en “menos apetecible” y hasta inferior. El concepto de estigma no debe entenderse de un modo esencial, sino relacional. La mayoría de la gente no puede explicar las razones por la que discrimina a otras personas realmente, nunca lo han pensado de manera detenida.-

Estadísticas y políticas tendientes a la igualdad de género

A partir de estas reflexiones podemos profundizar sobre los efectos que a lo largo de la historia y, actualmente, provocan las creencias de género y la posibilidad de inclusión en el mercado laboral de la mujer en Argentina.-

Tomando las palabras de Francisco Maglio en su libro Reflexiones y algunas confesiones - (2004, p.51) “Es así como en los papiros de Kahnn del siglo XV a.C. los egipcios escriben en los nueve primeros las enfermedades de los hombres y dejan el último para las enfermedades de los animales y las mujeres”.-

Algunas estadísticas muestran que en nuestro país el 62% de los egresados de la Universidad de Medicina de Buenos Aires son mujeres, pero de 90 profesores titulares 85 son hombres. En la mencionada universidad en el plantel docente auxiliar las mujeres representa el 65 %, pero al titularizado solo llegan el 6 %.-

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires de treinta directores de hospitales, solamente dos son mujeres y, en toda la historia nunca fue secretario de salud una mujer, lo que se repitió a nivel nacional ya que recién en el año 2007 el cargo de Ministro de Salud Pública fue ocupado por una mujer.-

En la proporción de mujeres, según la especialidad médica, se reproduce la división sexual del trabajo en la sociedad. La mujer en el espacio doméstico para la reproducción (biológica y social) y en el espacio público para la producción de servicios, quedando reservado para el hombre el de la producción de bienes y la toma de decisiones.-

A continuación focalizamos en datos propios del Servicio Penitenciario Bonaerense obtenidos de la revista institucional Cambio. En la cual se enuncia la modernización por la que atraviesan las Fuerzas de Seguridad. Dando en este sentido un gesto de búsqueda de superar las diferencias de género que han existido desde su nacimiento.-

En la actualidad, el 85,5% de las mujeres que se desempeñan dentro del sistema carcelario, lo hacen en alguna de las distintas Unidades perteneciente a este y solo el 11,5% desarrollan actividades en la Jefatura del Servicio Penitenciario Bonaerense o en alguna dependencia administrativa o educacional.-

Sobre un total de 19.715 empleados, 5.861 son del sexo femenino representando un 30%, siendo el 42,7% perteneciente a la oficialidad y el 57,3% se desempeña como personal subalterno, mientras que 13.854 empleados, o sea el 70%, son masculinos.-

La incorporación de mujeres al sistema penal, no solo surge como respuesta a las necesidades institucionales sino también a la creciente demanda femenina por acceder a la institución.-

La primera incorporación de mujeres al Servicio Penitenciario Bonaerense fue en 1978 y a partir de 1989, se sistematizó la incorporación de la mujer cada dos años, teniendo en cuenta la demanda institucional, incorporándose anualmente a partir de 1996, ya que la mujer ha logrado ganar un lugar cumpliendo satisfactoriamente con la labor cotidiana dentro de la Institución.-

Originalidad y Finalidad Específicas de la propuesta

Este tipo de temáticas suelen no ser puestas en el tapete en los ámbitos institucionales y en este tipo de organización en particular al incluirse en el grupo de investigación a integrantes del Servicio Penitenciario Bonaerense se

enriquece el trabajo aportando la mirada de quienes investigan y son parte, generándose un conocimiento inédito no sólo por el tema específico de investigación, sino por la pluralidad del equipo de investigación.

El aporte del enfoque de la gestión humana y la mirada analítica del desarrollo de carrera y género marcarían una contribución diferencial que permitirá profundizar los estudios realizados sobre este tipo de organizaciones y brindar al marco académico del objeto de estudio la posibilidad de profundizar en prácticas concretas de gestión humana referidas a planeamiento de carrera, como así también acceso y movilidad en la función de conducción, permitiendo un desarrollo de carrera equitativo y basado en la pericia y competencia profesional, pudiendo hacer un uso estratégico y racional de la fuerza laboral.

Hipótesis de Trabajo

Existiría falta de equidad en el desarrollo de carrera, observándose este fenómeno en la posibilidad fáctica de ocupar cargos de conducción causados por la variable género en el Servicio Penitenciario Bonaerense.

Objetivos

Objetivo general

- Facilitar la reflexión sobre los aspectos de género en cargos de conducción en el Servicio Penitenciario Bonaerense.-

Objetivos específicos

- Analizar bibliografía, datos estadísticos, fallos, que remitan a la posibilidad de inclusión, aceptación, exclusión, discriminación y estigmatización de la mujer en el ámbito laboral del Servicio Penitenciario Bonaerense -
- Describir como los aspectos de género, a lo largo de la historia, han sido objeto de indagación e investigación científica.-
- Señalar si el lugar social e institucional de la mujer ha cambiado en relación a nuevas normativas y reglamentaciones.-
- Determinar en qué medida las creencias en los grupos sociales, se relacionan con las políticas, reglamentaciones, y prácticas desarrolladas institucionalmente.-

- A partir del análisis realizado, establecer criterios que tiendan a la inclusión de la mujer en el Servicio Penitenciario Bonaerense.-

Metodología de Trabajo

Esta investigación supone la utilización de una metodología cualitativa con un abordaje descriptivo.

El enfoque: cualitativo

La presente investigación se enmarca dentro del denominado enfoque cualitativo; el mismo depende de la naturaleza de la pregunta de investigación y de la intencionalidad de la misma, dado que tal enfoque aborda las realidades subjetivas e intersubjetivas como objetos de conocimiento científico. Busca comprender, desde la interioridad de los actores sociales, las lógicas del pensamiento que guían las acciones sociales; estudia la dimensión interna y subjetiva de la realidad social como fuente de conocimiento; rescata la diversidad y particularidad haciendo especial énfasis en la valoración de lo subjetivo, lo vivencial y la interacción.

Como experiencia investigativa, el enfoque cualitativo, hace énfasis en lo local, lo micro, lo regional; su objetivo es profundizar en la situación o problemática, y no necesariamente generalizar sus resultados. Los análisis cualitativos se centran en grupos pequeños, en casos o individuos que se seleccionan, cuidando que no sean excepcionales, sino representativos. Trabaja con la palabra, argumentos, supuestos, gestos, representaciones, los rastros de cultura material.

Bottinelli (2003) señala que suscribir al uso de métodos cualitativos implica una búsqueda de comprensión desde el marco de referencia de aquel que actúa, sin que haya un control exhaustivo de todos los sesgos posibles. El investigador es considerado como un elemento que interviene y produce efectos en la investigación. Este tipo de estudios mantienen un abordaje sistémico, desde dentro; focalizan el proceso de un modo cíclico y recursivo, en un continuo en construcción –siempre parcial– del fenómeno, considerando al objeto como complejo, diverso y cambiante.

Lincoln, Yvonna y Guba(2000: 191-216) describen las contribuciones del método cualitativo a los abordajes en ciencias sociales, destacando el retorno del sujeto

y el cuestionamiento de la “verdad”, sustituyéndola por la “verdad parcial”, y la valorización de posturas más dialógicas en relación al rol del observador como parte de la investigación.

La técnica: la entrevista

En la presente investigación como técnica de recolección de datos se utiliza la Entrevista Semi-dirigida en tanto se considera que la misma permite acceder a través del análisis de los datos obtenidos a las percepciones psíquicas del trabajo, siendo la técnica de investigación propicia para acceder a este objeto de estudio.

Puede ser definida como la conversación de dos o más personas en un lugar determinado para tratar un asunto (encuadre). Técnicamente es un método de investigación científica que utiliza la comunicación verbal para recoger informaciones en relación con una determinada finalidad (Grawitz, 1984: 188; Aktouf, 1992:91; Mayer y Ouellet,1991: 308)

Lo que se comunica en una entrevista es más que aquello expresado, los silencios, el tono de voz, las recurrencias temáticas, la comunicación paraverbal, las emociones frente a diferentes tópicos son datos que al converger se convierten en información para el entrevistador.

En función de ello se ha planificado realizar las siguientes actividades:

- Profundización y actualización de la búsqueda bibliográfica ya realizada por los miembros del equipo de investigación en sus trabajos previos sobre la temática.
- Definición de un perfil teórico relativo a cárceles su misión y el previsto desarrollo de carrera en cargos de conducción.
- Identificación de una muestra de mujeres que ocupan actualmente cargos de conducción en el SPB.
- Identificación de la totalidad de cargos de conducción en el SPB.
- Diseño de instrumentos de recolección de datos, prueba y ajuste del mismo.

- Recolección de datos.
- Procesamiento de los resultados y análisis de los mismos.
- Entrevistas con mujeres que ocupan cargos de conducción.
- Elaboración de informe académico a partir de la información obtenida.
- Contribución al conocimiento existente.

Revisión Bibliográfica

LIBROS

- Aktouf, O. (1992). *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- Bottinelli, María Marcela (2003) *Metodología de Investigación. Herramientas para un pensamiento científico complejo* Buenos Aires, Ediciones Autor.
- de Beauvoir, Simone (1949) *Le Deuxième Sexe*. Gallimard
- Erving Goffman (1963) *Stigma: Notes on the Management of Spoiled Identity*, Prentice-Hall. (Edición en español: *Estigma. La identidad deteriorada*, Amorrortu, Buenos Aires, 2003).
- Fernando A. Stern (2005) *El estigma y la discriminación*. Centro de Publicaciones educativas y material didáctico.
- Grawitz, M. (1984). *Métodos y técnicas de las ciencias sociales*. México, Editia mexicana.
- Lincoln, Yvonna y Guba, Egon (2000) "Paradigmatic controversies, contradictions and emerging confluences" en Denzin, Norman and Lincoln Yvonna *Handbook of qualitative research* Thousands Oaks California, segunda edición, Sage publications.
- Vaerting, Mathilde y Mathias (1923) *THE DOMINANT SEX A Study in the Sociology of Sex Differentiation* Published by George H. Doran Co., New York,

- Mayer, R.; Ouellet, F. (1991). *Métodologie de recherche pour les intervenants sociaux*. Boucherville, Gaëtan Morin Éditeur.

-Schein, E.H. (1998) *La cultura empresarial y el liderazgo. Una visión dinámica*, Barcelona, Plaza y Janés.

- Klein Viola (1951) *El carácter femenino, historia de una ideología*, Buenos Aires Paidós

ARTICULOS

- Maglio Francisco (2004) *Reflexiones y algunas confesiones*. Ed. Publicaciones Latinoamericanas S.R.L

- Menichelli Fernando, Milanese G, Pasquaré C, Menichelli A, (2016) *El enfoque cualitativo en el estudio de representaciones sobre el trabajo en sujetos privados de la libertad*, 32º Congreso Nacional de ADENAG “Administración y Diversidad. Nuevos espacios para la Docencia.”

- Sirvent, María Teresa (1999) *Breve diccionario Sirvent. Conceptos iniciales básicos sobre investigación en Ciencias Sociales*”, Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

- Sirvent, María Teresa (1999) *Los diferentes modos de operar en investigación social*, Cuadernos de cátedra. Publicación de la Facultad de Filosofía y Letras Buenos Aires, Universidad de Buenos Aires.

DOCUMENTOS INSTITUCIONALES

-Constitución de la Nación Argentina. Art. 16

- Decreto Reglamentario 342/81 de la Ley de Personal 9578/80, Artículo 52 Art 65.

<https://procedimientospb.wordpress.com/2016/01/20/decreto-34281-regl-dec-957880/>

- Center For Latin American Studies. Constitución de 1994. Julio 11, 2011

Elaborado por Eleonor Faur. Desafíos para la igualdad de género en Argentina. Ed. Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD, 2008.

- Manual de Buena Práctica Penitenciaria (1998) Instituto Interamericano de Derechos Humanos.

-Revista Cambio S.P.B. N° 15 (2012) Dirección de Comunicación y Relaciones Institucionales del Servicio Penitenciario Bonaerense 2012. Pág. 38

FUENTES DIGITALES

- Centro de Información Naciones Unidas CINU. 2000
<http://www.cinu.mx/acerca/>

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
<http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

- Decreto 886/92. Artículo 52º <https://ar.vlex.com/vid/decreto-886-35561961>

- Decreto 2.458/94 <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/04-1675.html>

- Ley 12.029 <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/04-1675.html>

- Ley Orgánica del servicio Penitenciario N° 9079 Texto actualizado con las modificaciones introducidas por la Ley 10158, 10316, 10358 y 11257

www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-9079.html

Ministerio de Jefatura de Gabinete de Ministros. Boletín Oficial e Impresiones del Estado www.gob.gba.gov.ar