

Pero que vaya al frente, mujeres en un sector de la seguridad privada

Betania Cabandié

FaHCE (UNLP)- UNQ- IDAES (UNSAM)

bet.cabandie@gmail.com

Mesa 34: Sexo y temperamento. Emociones y sexualidades en las sociedades contemporáneas

Resumen

La seguridad privada se ubica en uno de los extremos de la división sexual del trabajo. Nuestro objetivo en esta ponencia será reconstruir el modo en el que las mujeres se insertan en un ámbito típicamente masculino como lo es el Control de admisión y permanencia (CAP). Este último es, en términos formales, el ámbito de la seguridad privada que tiene como objeto el control sobre el ingreso, la circulación y el egreso del público en espacios privados de acceso público y masivo, como son los bares, pubs, boliches, recitales pero también centros comerciales, sanatorios, etc. Los trabajadores de esta actividad son comúnmente conocidos como “patovicas” y aunque esta palabra no indica género es utilizada solo para designar a los varones de esta actividad.

Desde una aproximación etnográfica, en este trabajo, reconstruiremos la cotidianeidad laboral de las mujeres de esta actividad, las “controladoras”, los “femeninos”, “las patovicas”. Es de nuestro interés conocer sus posiciones en el campo, sus formas de acceso a puestos laborales así como los límites con los que encuentran y finalmente la forma en que el trabajo se inserta en sus vidas extra-laborales.

Palabras clave: Seguridad privada- Control de admisión y permanencia- Patovicas- Género- Mujeres

1. Introducción

Los patovicas son agentes de seguridad privada visibles en las puertas de bares, pubs, boliches y recitales. Ellos están encargados de controlar el ingreso, egreso y la permanencia del público en estos espacios privados de acceso público y masivo. La actividad tradicionalmente desarrollada por patovicas sufrió cambios producto de la regulación estatal a la luz de debates públicos. Un hecho significativo en el ámbito fue la sanción de la Ley 26.370 que regula y define esta actividad, el “control de admisión y permanencia” (de aquí en más CAP). La legislación al mismo tiempo impulsa y legitima la figura del “controlador/a de admisión y permanencia”.

“Patovica” y “controlador” no son solo dos formas de llamar a un mismo agente de seguridad, sino que implican formas diferentes de concebir y desarrollar la actividad. La figura del patovica implica un hombre ejerciendo el control de un territorio valiéndose del poder disuasivo y coercitivo de su corporalidad y fuerza física. En oposición, la figura del controlador persigue la profesionalización de la actividad, ejerciendo el control a través de una serie de técnicas que van desde el diálogo hasta la manipulación del cuerpo del otro sin dañar su integridad.

Es a través del modelo de controlador que las mujeres se insertan en el CAP, puesto que las prácticas propias del modelo de “patovica” limitan el desarrollo de la profesión a los hombres por tratarse de una actividad que requiere del despliegue de técnicas defensivas asociadas con la virilidad. Las mujeres que se desarrollan en este ámbito son llamadas “femeninos” y, en menor medida, “controladoras”. Este movimiento puede ser indicio de que el control de admisión y permanencia es una tarea principalmente masculina, donde las mujeres están invisibilizadas.

En el siguiente trabajo entendemos la profesión de patovicas y controladores/as como una actividad dentro del ámbito de la seguridad privada en tanto su principal función es el mantenimiento de un orden instrumental, es decir un orden que permite optimizar las ganancias del ámbito donde se inserta (Shearing y Stenning, 1985). Esto implica, a su vez, entender al CAP como una forma de policiamiento, es decir, una forma social de control del delito y mantenimiento de un orden socialmente legítimo. Los/as controladores/as y patovicas están habilitados para usar la fuerza, en espacios privados previamente definidos, a fin de resguardar la vida y los bienes de las personas.

Este trabajo parte de dos antecedentes principales, en primer lugar la investigación de Lorenc Valcarce (2014) sintetizada en su libro *Seguridad privada*. El autor entiende a la seguridad privada como “un modo específico de llevar a cabo las funciones de protección de los bienes y

las personas, sea bajo la forma de vigilancia y custodia del patrimonio, sea bajo la forma de mantenimiento de un “orden instrumental” (2014:51). Entendiendo que el objeto del CAP es preservar un orden propicio para que espectáculos masivos se desarrollen de forma tal que maximicen las ganancias de los contratantes, englobamos esta actividad dentro de la seguridad privada.

El segundo antecedente es el artículo Diogo y Coutinho (2013) que analiza las bases del proceso de feminización de la vigilancia en la zona metropolitana de Florianópolis. Los autores sostienen que la inserción de las mujeres en este ámbito se explica por la inserción de nuevas tecnologías y por el cambio de perfil que demandan de los clientes. Aunque no nos es posible hablar de proceso de feminización para nuestro objeto de estudio, entendemos que este artículo nos ilumina a la hora de entender la forma por la cual ingresan las mujeres a la seguridad privada.

2. Metodología

Con eje en el problema de investigación, centrado en la interpretación de los significados que los/as actores involucrados le otorgan al CAP, la presente ponencia se desprende de un acercamiento etnográfico realizado desde el año 2014 a la fecha. Buscamos comprender el oficio de patovicas y controladores/as desde la perspectiva nativa, apuntando no sólo a conocer su racionalidad, sino también incluir las necesidades, objetivos y decisiones de los actores del ámbito.

El acceso al campo fue facilitado por el rol que desempeñe entre 2014 y 2018 como instructora y secretaria del Centro de Formación profesional 420, donde se dicta el curso “Controlador/a de admisión y permanencia”. Desde ese lugar, tuve la posibilidad de relacionarme diariamente con distintos actores del ámbito que posteriormente entrevisté.

Las clases de “Comunicación”, asignatura del curso, fueron el marco en el cual desarrollé parte del trabajo de campo. Estas tenían una frecuencia semanal, con noventa minutos de duración por cada encuentro. En los tres años que duró la primer parte del trabajo de campo fui docente de diez grupos distintos de entre nueve y dieciséis alumnos cada uno. Según el diseño curricular establecido por la Dirección General de Cultura y Educación, el objetivo de este módulo es promover en los trabajadores el desarrollo de herramientas comunicativas a fin de que puedan evitar o controlar situaciones conflictivas en sus ámbitos laborales. Dados los objetivos del módulo creí conveniente promover en los alumnos la discusión crítica respecto a su profesión a

fin de que pudiesen analizar y reflexionar sus prácticas cotidianas, a la vez que ponían en juego diferentes estrategias comunicativas. Cada clase abordó una temática diferente, en la que los alumnos exponían sus saberes y reflexionaban de forma oral y escrita sobre sus prácticas, siempre bajo una consigna concreta.

Este contacto previo con el campo me facilitó el acceso a un “servicio” para presenciar las tareas cotidianas de CAP. El servicio se desarrollaba en Valkiria¹, un bar céntrico de la ciudad de La Plata claramente identificado con el estilo *hippie* o *indie*, también conocido como un “bar cultural”. Está ubicado en un área donde existen otros locales dedicados a la diversión nocturna que apuntan a distintos públicos con variadas ofertas en cuanto a música, espacios, bebidas y horarios de funcionamiento. La diversidad hace que el tránsito de gente sea constante entre las 19 y 6 hs. Siendo un bar relativamente pequeño, Valkiria es rentado por turnos a bandas que ofrecen *shows*. En función de los turnos se organiza el personal de seguridad. Durante el primer turno (desde las 21hs) solo hay una controladora, Fernanda. En el segundo turno (desde las 00hs), dado que se espera recibir más gente se suma un controlador.

El trabajo de campo que sustenta a esta ponencia se nutre de las reflexiones orales y escritas de los alumnos/as del curso, de mi presencia en las oficinas del Sindicato de Controladores, en Valkiria y de entrevistas que realicé a distintos actores del ámbito.

3. El lugar de las mujeres en el ámbito CAP

Como decíamos anteriormente el CAP es una tarea principalmente masculina, donde las mujeres están invisibilizadas. Esto puede explicarse, en primera instancia, por los ítems que son valorados al momento de la contratación y durante la jornada de trabajo: el despliegue de formas socialmente entendidas como viriles o masculinas. En segunda instancia puede entenderse por la composición del personal abocado al CAP, las mujeres nunca superan la cuarta parte y su ingreso a la actividad es tardío. Sumado a esto, socialmente se relacionan las tareas de seguridad y protección al uso de la fuerza y esta última con cualidades típicamente masculinas. En este sentido, se presenta a la seguridad privada en uno de los extremos de la división sexual del trabajo:

(...) la distribución del sistema de ocupaciones reproduce los roles tradicionales en el hogar (protección, fuerza, relación con el exterior para los hombres; cuidado afectividad, relación con el interior para las mujeres). Esta división se reproduce a su vez en el propio

1 Los nombres de los locas y personas son ficticios a los efectos de preservar la identidad de nuestros informantes

seno de la industria de la seguridad privada: (...) las mujeres se encargan de tareas que no podrían realizar los hombres (Lorenz Valcarce, 2014:150).

El CAP no es la excepción dentro de la seguridad privada, pero es necesario analizar su particularidad: esta actividad se realiza principalmente en discotecas y recitales, espacios que tienen lógicas específicas respecto al género. Nuestro objetivo en este apartado es abordar el lugar de las mujeres en el CAP, entendiendo que los roles están fuertemente condicionados por el espacio donde se desarrolla la actividad, ya sea el evento a controlar o puesto de control asignado a esa agente.

Silba (2009) su estudio sobre jóvenes de sectores populares describe a las bailantas y discotecas como espacios dominados por clasificaciones binarias de roles y expectativas. “Así mientras las mujeres se ocupaban de demostrar destreza y seducción a través de la danza, los varones se esmeraban por marcar espacios propios” (2009:230). Retomamos esta idea para caracterizar el escenario donde se realiza la actividad del CAP. En el contexto de una actividad claramente masculina y fuertemente delimitada por las construcciones de género es pertinente preguntarnos cuál es el rol de las controladoras, en relación a las funciones de patovicas y controladores, y cuáles son los sentidos otorgados al rol femenino.

Para analizar el lugar de las mujeres en el CAP es necesario considerar que el ingreso a la actividad es aún reciente. La incorporación de “femeninos”, nombre que nos remite al vocabulario de las fuerzas de seguridad, parte de las imposibilidades de los controladores varones para realizar ciertas tareas en contacto con las mujeres del público como el cacheo², el control en sus baños y la asistencia en caso de desmayos³. Es decir que la presencia de las controladoras responde a la necesidad de controlar y asistir a otras mujeres.

Sin embargo estas tareas no se realizan en todos los establecimientos, no en todos los servicios requieren de femeninos. Solo en ciertos espacios como recitales y bailantas el público femenino es considerado peligroso u objeto de control. Por el contrario, en espacios como los boliches exclusivos y bares céntricos la presencia de controladoras es mínima o nula. Esto se explica porque la revisión de cuerpos y pertenencias son prácticas poco habituales en tanto las mujeres del público no son consideradas sospechosas o peligrosas y se evita molestarlas con controles. En

²El cacheo implica palpar el cuerpo en busca de objetos prohibidos. Los cacheos son realizados por personas del mismo sexo y se pueden hacer en forma manual o con ayuda de paletas detectoras de metales. Junto con el cacheo se revisan los bolsos e incluso se le puede pedir a una persona que se saque el calzado.

³El alcohol y el sofocamiento llevan a que las mujeres del público se desmayen por lo que otras mujeres las ayudan, manipula y asisten.

estos establecimientos se reemplaza a las controladoras con mujeres que realizan tareas de limpieza puesto que solo se percibe como necesario el mantenimiento de la higiene. Pero incluso en los recitales donde es más frecuente encontrar mujeres en el plantel de controladores/as, la composición dista de alcanzar la paridad de género.

Al interior de los establecimientos que son objeto de control podemos identificar una división de tareas en base al género que, como mencionábamos anteriormente, guarda estrecha relación con las áreas a controlar. Asimismo, entre estas tareas se establece una jerarquía, que deja para las mujeres las posiciones subordinadas. Los hombres ocupan posiciones valoradas por su alta especialización y exposición. Ejemplo de esto es la puerta, lugar de conexión con el exterior, donde se selecciona el público, se originan y resuelven la mayor cantidad de conflictos. En oposición, a las mujeres les corresponde el control en espacios como los baños de mujeres y el cacheo, tareas consideradas monótonas y de baja especialización. A pesar de esta división de tareas esquemática las controladoras que demuestren un buen desempeño pueden ocupar otros puestos lo que implica un ascenso simbólico.

Por fuera de las tareas inherentes a las áreas a controlar existen momentos específicos como las peleas y la asistencia a personas descompuestas en las que los/as controladores/as y patovicas deben intervenir. A diferencia de los controladores y patovicas, las controladoras no identifican la actuación en conflictos entre mujeres como una de sus funciones más frecuentes, sino el auxilio en los baños y el perímetro del escenario a mujeres descompuestas. En los casos en los que se produce un conflicto entre dos mujeres del público o entre una clienta y una controladora, las controladoras deben valerse de sus propias capacidades, ya que sus compañeros varones evitan intervenir en conflictos que involucren a mujeres resguardándose de futuros problemas. La desprotección de las controladoras podría explicarse por la ausencia de otras compañeras y la prohibición de que los controladores toquen a una mujer.

De lo anteriormente analizado podemos sostener que el CAP deja a las mujeres lugares cuantitativamente menores y jerárquicamente inferiores; en los que las mujeres se encuentran en una situación de desprotección relativamente mayor que sus compañeros varones. Podemos agregar que la invisibilización a la cual hacíamos referencia no solo se da porque se entiende a la seguridad privada como una actividad masculina sino también porque las controladoras son ubicadas en lugares periféricos poco accesibles a la vista del grueso del público.

4. Siempre impecables: Límites y posibilidades en la inserción de las mujeres

Las representaciones de empresarios, bolicheros y controladores sobre el rol de las controladoras están fuertemente influenciados por los estereotipos de género imperantes en nuestra sociedad. A ellas (y a todo lo relacionado con lo femenino) se las asocia con ciertos rasgos negativos en el contexto de la seguridad privada como la debilidad, la indefensión y el origen de conflictos internos; pero también con cualidades positivas como la amabilidad en el trato, la paciencia, la habilidad en el diálogo y la prolijidad. En esta sección pretendemos indagar en las formas en la que ingresan las mujeres en un ámbito típicamente masculino, las posibilidades y límites de crecimiento. No es nuestro objetivo fechar el ingreso de las mujeres en la actividad sino el modo en el que se insertan en este ámbito.

Diogo y Coutinho estudian el proceso de feminización de la vigilancia en Florianopolis. Allí observan que la entrada de mujeres se vio promovida por el ingreso de nuevas tecnologías y por la demanda de los clientes de nuevos perfiles dentro del personal. El sector demandaría una “persona mejorada”, es decir, multifuncional, con estudios completos, con conocimientos en las nuevas tecnologías y poseedora de habilidades relacionales. Así, respondiendo a la demanda las mujeres deben presentar “algo más” que sus compañeros varones para permanecer en el sector. Esos cambios en las demandas abrirían un espacio propicio para la incorporación de mujeres puesto que ellas encajarían en el perfil que actualmente prefiere el mercado y que las empresas prestadoras del servicio buscan.

Esta demanda de un “perfil mejorado” corresponde con el modelo de “Controlador” promovido desde la sanción de la Ley 26.370. Esta legislación exige a los controladores una serie de certificados que avalen las competencias de estos/as agentes, entre ellos destacamos un apto psicofísico y la certificación del curso de CAP.

Todas las controladoras empleadas que conocimos durante el trabajo de campo tenían aprobada la capacitación exigida por ley. Ellas se capacitaban antes o inmediatamente después de entrar al puesto de trabajo. Durante las clases las mujeres expresaban que deseaban realizar el curso para aumentar sus posibilidades de empleo. Mientras tanto, para el caso de sus compañeros, ellos ya estaban empleados y eran sus empleadores quienes les exigían realizar este curso para cumplir con la ley. Asimismo, la instancia del curso funciona como una red de recomendación que facilita/dificulta el ingreso de mujeres a los escasos puestos disponibles; es, al mismo tiempo,

una capacitación y una especie de prueba de idoneidad. Durante el tiempo de cursada los/as alumnos/as con empleo evalúan a quienes recomendar, a quienes “se la bancan bien”.

Como mencionábamos anteriormente el ideal de controlador impulsado por la legislación permitió el ingreso de las mujeres pero de ninguna manera lo promovió. La legislación no exige a los establecimientos un cupo mínimo de controladoras, de hecho, ni siquiera las nombra. Asimismo, tampoco existen indicios de incorporación de insumos tecnológicos que creen nuevos espacios posibles de ser ocupados por mujeres.

Lucio es dueño de una de las dos empresas CAP que existen en la ciudad. Él tiene bajo su servicio la mayor parte de los bares de la ciudad y en su plantel cuenta con mujeres

Betania: Ah bueno hablando de mujeres no te pregunte, vos tenés mujeres, seguramente...

Lucio: sí, tengo

Betania: y a ellas ¿qué objetivos les das?

Lucio: para las chicas mirá, yo no te voy a negar que al principio yo estaba un poquito reacio al hecho de que... tuve ese prejuicio de decir se va a armar puterío, se van a empezar a calentar todos y que va a haber problemas. Entonces dije “¡no! ¡no quiero!” Me empecine que no. Cuando agarramos “Milano” me piden un femenino y ahí tuve que poner.

Betania: ¿y ellos para que te las pedían?

Lucio: y porque a veces hay conflicto entre mujeres o si se descompone un achica en el baño de mujeres no puede entrar un chico. (Entrevista a empresario CAP, 2016)

Según sus dichos, este empresario debió modificar su forma de trabajo acorde al requerimiento de los clientes y contratar mujeres. En esta cita llama la atención los motivos por los cuales se negaba a contratar mujeres, dichos prejuicios guardan relación con estereotipos de género. La inclusión de las mujeres en esta empresa echa por tierra estos preconceptos pero no logra romper con ellos, como lo vemos en el siguiente fragmento:

Lucio: Después empecé 12 personas, de las cuales 2 eran femeninos y 10 masculinos. No te puedo explicar el resultado que me da tener mujeres. Las chicas no faltan, no te llegan tarde, siempre impecables, “Pero que te paso boludo? El uniforme!; No, se me mancho” [recreando el diálogo con un controlador]... las chicas siempre impecables prolijitas, entregaditas en tiempo y forma, increíble. Entonces empecé a poner en todos los lugares un femenino. Hoy te puedo decir que salvo dos o tres lugares que tienen el prejuicio que

yo tenía [hay mujeres]. ¡Es más! En “La Rocka” mi referente, mi encargada es una mujer. No te puedo explicar el resultado que me dio tener una mujer. Mismo en las puertas a veces, con un mamado y que una mujer te diga “no podes entrar por tu condición ética” y el tipo se va. (Entrevista a empresario CAP, 2016)

Como también lo expresan Diogo y Coutinho, este empresario describe a las mujeres por oposición a los varones, continuando con la oposición entre lo femenino y lo masculino propia de los estereotipos dominantes. La contratación de las mujeres se da por su adecuación a estos mismos estereotipos, así se asocia a las mujeres por la prolijidad, la responsabilidad, el uso de la palabra y la diferencia respecto a los varones. Este último ítem haría que un borracho acate el pedido de una controladora. Como mencionábamos anteriormente, los clientes son promotores de la inclusión de controladoras y, como vemos en esta cita, pueden ser, al mismo tiempo, obstáculo para este ingreso.

Durante el trabajo de campo, observamos como los dueños de Valkiria se resistían a la presencia de Fernanda como controladora. Ella comentó en reiteradas oportunidades que los dueños no la querían porque no confiaban en ella, que siempre le pedían a su compañero que no la dejara sola en la puerta. Dada la tranquilidad del público típico de lugar y el reducido tamaño del local surgía como interrogante por que los dueños preferirían dos varones al cuidado de la entrada del bar. La respuesta no la encontramos en el comportamiento de Fernanda, sino en la de Taco, su compañero. Taco es un hombre de estatura media y contextura masisa, pelo corto, tez blanca, su actitud corporal para con los clientes muestra seriedad e impone distancia. A diferencia de Vanesa, Taco habla con los trapitos que trabajan en la cuadra. Ellos negocian con él la forma de trabajo en esa cuadra, es decir, que él no solo controla el público que asiste al local si no el perímetro del bar.

Tomamos esta observación del campo para señalar que así como las mujeres en Florianópolis son contratadas por ese “algo más” que pueden aportar, las mujeres en Valkiria son resistidas por no poder dar ese “algo más” que los controladores varones, como Taco, aportan. En cualquiera de los casos son cuestiones que exceden al trabajo de un controlador/a pero que incide en la inserción.

Las mujeres en el CAP tienen acceso a escasos puestos de trabajo, el acceso a ellos no depende enteramente de sus capacidades. El trabajo de las mujeres es puesto en dialogo con el trabajo de los controladores, ellas tiene ventajas en los aspectos en que ellos flaquean y viceversa. Los estereotipos de género dominante tienen gran peso en las representaciones que de ella se hacen

sus empleadores/as y bolicheros, cuestión que dificulta y facilita el acceso al ámbito. Para aumentar sus posibilidades de contratación las controladoras se capacitan mientras que son informalmente evaluadas por sus compañeros/as lo que en ocasiones posibilitan el acceso a un puesto de trabajo. Empresarios/as y bolicheros/as pueden ser al mismo tiempo límite y obstáculo del acceso de las mujeres a los distintos puestos de trabajo.

5. Pero que vaya al frente. Competencias necesarias para el desempeño de las mujeres

En este apartado abordaremos la representaciones de las mujeres en torno al ideal de patovica/controlador en relación al cuerpo y las condiciones personales necesarias para desempeñarse en la actividad. Conocer las representaciones en torno al deber ser de una controladora nos permitirá entender el lugar de las mujeres en el ámbito.

Para esto en primer lugar tomamos el trabajo de Garriga Zucal (2013) donde se abordan las representaciones sobre lo masculino en policías bonaerenses. Aquí se muestra que la forma ideal de ser policía, la cual se estructura en torno al coraje, la bravura, la fuerza, la hombría y la ausencia de temor a la hora de combatir el delito. Para el caso del CAP, encontramos un ideal similar, aunque no existe como precepto el combate del delito, sí en cambio es destacado el cuidado de la propiedad y del respeto por las normas de un lugar.

En el imaginario del “verdadero policía” el lugar del cuerpo es central puesto que de allí emerge fuerza física. Para el caso de los patovicas/controladores este ítem está exacerbado ya que no cuentan con otras armas más que con su propio cuerpo. La prohibición del uso de armas le da a la fortaleza física, la valentía y la ausencia de temor una mayor importancia. Los controladores/patovicas compensan con el uso de cuerpo la carencia de armas a la hora de un enfrentamiento por lo que las características físicas asociadas al valor elevan las posibilidades de ser contratado. En consecuencia, los controladores jóvenes tienen más posibilidades de ser contratados ya que sus cuerpos reúnen estas condiciones.

En el caso de las controladoras se comparte el mismo ideal que destaca la valentía y el coraje como valores centrales para el buen desempeño de la actividad, aunque el cuerpo y la edad tienen pautas diferentes. En lo que hace al cuerpo la cuestión estética hegemónica es centra ya que se rechaza a controladoras gordas y en lo que refiere a la edad el límite es mucho más flexible, no hay una preferencia específica. Nos preguntamos entonces de donde emerge la valentía y el coraje.

En la clase del 4 de junio de 2016 surgió como tema de conversación la violencia de género en relación a la marcha del día anterior⁴ (...) Dos de las mujeres presentes en la clase dijeron haber sufrido violencia de género. Una de ellas, Alejandra, dijo haber sido fuertemente golpeada por su novio cuando tenía 16 años. Aseguraba que de repetirse una situación similar, hoy no le pasaría lo mismo. Remarcó en varias ocasiones que en ese momento era “una boluda”, “una pendeja” y que por eso no había podido defenderse. Decía que ahora ni ella, ni sus hijas pasarían por una situación similar porque ella podría defenderlas.

Esta cita refleja un momento de conversación en la clase donde las alumnas, mujeres, madres de entre 30 y 45 años conversaban acerca de sus vivencias personales en torno a la violencia de género y cómo estas moldearon una personalidad. Refiriéndose a un pasado de juventud, ellas expresaban que antes “tenían miedo” (en referencia a agresiones de sus parejas, por ejemplo) pero que entonces ya no. La edad, traducida en experiencia era para ellas un aporte fundamental a sus vidas y al buen desempeño como controladoras.

En esta cita podemos ver como la experiencia de vida es valorada como fuente de coraje. Mientras que la juventud en los hombres es valorada por asociarse a la fuerza física, para las mujeres es desestimada por relacionarse a la falta de experiencia, valor y destreza para manejar situaciones violentas. Las mujeres resignifican su experiencia de vida como saberes significativos para desarrollarse como controladoras. Mientras que los hombres extraen lo necesario para desarrollarse como controladores/patovicas de su corporalidad, las mujeres lo hacen de su experiencia de vida.

En lo que hace a las concepciones sobre el cuerpo en las fuerzas de seguridad, Branz y Garriga (2013) explican que las representaciones compartidas en torno al cuerpo, les exigen a los agentes policiales

Estas representaciones exigen a los funcionarios policiales ‘ajustar’ sus ideales corporales al legítimo molde del verdadero policía. Es necesario, entonces, poner en escena, actuar un cuerpo. La teatralización de la fuerza física, construye un ideal de policía, un ‘verdadero policía’ (...). Gestos, modismos, usos del cuerpo que remiten a la fuerza, a la valentía ensamblan al policía ideal. (Branz y Garriga Zucal, 2013:4).

Los autores señalan que esta puesta en escena no solo es sostenida por quienes encajan en este molde, si no por aquellos que se alejan del ideal, en nuestro caso de estudio, como las mujeres y los controladores de contextura delgada. Controladores delgados y controladoras compensan sus

⁴ El 3 de junio de 2015 se realizó por primera vez la marcha de “Ni una menos”, un movimiento por los derechos de las mujeres, en contra la violencia hacia de género.

desvíos del ideal físico con conocimientos en técnicas de manejo corporal. Estas técnicas son puestas en práctica en el sector de vallas para sacar a una persona desmayada o al momento de trabar a un cliente/a ante un conflicto. Entender la necesidad de compensar los desvíos del modelo corporal ideal, nos permite afirmar que los controladores/as, al igual que los policías, reproducen estos ideales, “ajustando” sus comportamientos.

En los policías estudiados por los autores, la representación del ideal del policía implica una “teatralización de la masculinidad” lo cual constituye un mensaje de unidad hacia adentro, a la vez que una forma de diferenciarse de un otro. Así, en repetidas oportunidades durante el trabajo de campo pudimos observar que ciertos tonos de voz, posturas, palabras, gestos son exacerbados en determinados momentos. En palabras de los autores, podemos decir que también en el CAP se “teatralizan⁵” formas ideales de ser patovica/controlador.

De igual modo controladores/as y patovicas comparten como valoraciones positivas poseer fuerza, valentía, disposición para actuar rápidamente en una situación conflictiva. Calandrón (2014), en su estudio sobre mujeres en la policía bonaerense, sostiene que aunque los valores que componen el ideal de policía se asocian a la masculinidad, no se establece la misma asociación en las comisarías. “Esas cualidades definían el buen desempeño de la profesión y no únicamente el sentido masculino de esta. Las mujeres, para ser buenas policías, también debían mostrar estas habilidades” (2014:59). Es así que aunque se teatralicen formas que en otros contextos pueden ser entendidas como masculinas en el CAP como en la PBA son entendidas como parte del buen desempeño del oficio.

El último tema del que se habló en la clase fue el ascenso en el trabajo. Les pregunté si tenían expectativa de ascender, de pasar de controlador a encargado, si esto era algo que les interesaba.

Marcelo respondió que a él no le interesaba porque era un trabajo provisorio. Contó que hacía un año que él trabaja en el mismo boliche, pero que era una actividad que desarrollaba de manera intermitente, cuando necesitaba plata. ‘Es plata fácil, que te llevas a casa el mismo día, dijo.

Las chicas, en cambio, decían que sí se veían ascendiendo porque les gustaba el trabajo. Entonces, le pregunté a cada una por qué.

⁵ El concepto “teatralización” podría remitirnos a la ficción, es decir, a la idea de desarrollar un papel que no guarda necesaria relación con la realidad. De otra forma, podemos entender a la teatralización como “poner en escena”. A la luz de este último significado es que analizamos el comportamiento de patovicas y controladores/as.

Mariana dijo ‘me encanta, me gusta todo lo relacionado a la vigilancia’. Contó que en su juventud estuvo a punto de entrar a infantería pero

‘quedo embarazada’. Y que ya llevaba 8 años practicando boxeo, lo cual consideraba, le aportaba herramientas para el trabajo.

Alejandra dijo que le gustaba ‘todo lo relacionado al trabajo’, porque sentía que era para eso, porque nunca tenía miedo. Para ejemplificar esto contó: ‘yo enfrenté al Monti, a ese chico que ellos decían [anteriormente estaban hablando de un chico apodado Monti, por montaña, en referencia a su contextura física], no me da miedo nada’.

Mariana intervino diciendo que ella tampoco tenía miedo pero que eso no implicaba que fuera en busca de conflictos (Registro de campo, junio de 2015).

En primer lugar, podemos notar que, como señala Calandrón, cualidades, como la ausencia de miedo, que hacen al modelo de patovica y controlador, remiten a las buenas prácticas del oficio para mujeres y varones. Por lo tanto, “no tener miedo” era valorado también por las mujeres, Mariana y Alejandra. Pero Alejandra fue más lejos en su relato, dijo haberlo puesto en acto al enfrentar a un hombre de una gran contextura. Alejandra sería así poseedora de una característica valorada entre los patovicas, actuar con valentía y sin medir las consecuencias. Mariana, por su parte, manifestaba una afición por el uso de la fuerza, mostrando la preponderancia del cuerpo. Sus intenciones pasadas de alistarse en la Infantería y la práctica en boxeo, podrían ser indicio de ello.

En segundo lugar, esta situación se desarrolló en el contexto de una clase que excepcionalmente contó con la presencia del preceptor suplente, Carlos, quién además era un controlador con mucha experiencia y que pertenecía al Sindicato de controladores. La presencia de Carlos le otorgó una dinámica diferente a la clase. Los/as alumnos/as, esa vez, estaban con alguien que conocía la actividad y el ambiente de la noche. Durante toda la clase hicieron referencia a personas, lugares y hechos que todos ellos conocían. En su afán de estar a la par, mostraban ante Carlos cuánto sabían. Mariana, Claudia y otras mujeres “teatralizaban” la conducta patovica para obtener el reconocimiento de quien ellas consideraban un verdadero patovica. Es decir, entre las mujeres, al igual que entre los policías, se repite la dinámica de la “teatralización” como escenificación de ciertos rasgos en situaciones específicas. Ellas también buscan el reconocimiento de los hombres, la aprobación homosocial.

El buen desempeño como controladoras puede que sea visto por los foráneos como pérdida de la feminidad. Calandrón, en este sentido, sostiene en su estudio que “la fuerza física, la agresividad

verbal y la tenacidad en situaciones riesgosas no eran, para las policías mujeres, registros de pérdida de su feminidad” (2014:59). Encontramos una coincidencia sobre este punto, las controladoras tampoco registran la correspondencia con el modelo de controlador como pérdida de la feminidad.

Llegó Flavia, Mariana le preguntó si en el lugar donde ella trabajaba seguían necesitando un ‘femenino’. Flavia le explicó que ese puesto seguía vacante porque la persona que habían tomado era ‘muy bruta’. Flavia, la imitaba diciendo ‘¡Vení para acá!’, ‘¡dame el bolso!’ [Hacía ademanes y nos tomaba el brazo con fuerza para mostrarnos como trabajaba su compañera], luego explicó que eso al encargado no le gustaba, que él quería gente amable ‘pero que vaya al frente’ (Registro de campo, junio de 2015).

En esta cita podemos ver que conservar las formas socialmente asociadas a la feminidad es un requisito de los empleadores, avalado por las trabajadoras. Al mismo tiempo, actuar haciendo uso de la fuerza y “sin miedo” en casos de conflicto es clave para mostrar las habilidades de las controladoras. Estas últimas son instancias, aunque regulares, que salen de la rutina de trabajo. La mayor parte del tiempo, las controladoras están en contacto con los clientes y este trato debe ser amable. Si bien tanto a varones como mujeres se les exige por parte de los empleadores mantener un trato cordial con los clientes, el mandato es mucho más estricto para las mujeres. Es socialmente aceptado, por ser un rasgo asociado a la masculinidad, que un controlador sea hosco, pero es directamente desaprobado para las controladoras. Ellas deben mantener restringida la escenificación de la fortaleza y el coraje para los momentos de conflicto. Y en estos momentos, como señala Calandrón no es percibido por ellas como pérdida de la feminidad.

La corporalidad entre controladoras y controladores/patovicas marca una clara diferencia. Mientras que, como se desarrolló anteriormente, los empleadores valoran una contextura física prominente en los varones (y por tanto aceptan a controladores gordos), en las mujeres ser gorda implica ser rechazada por no adecuarse al criterio estético. Entonces, si bien es valorado que las mujeres tengan fuerza, la cuestión estética es relevante para acceder al puesto de trabajo. En este sentido, la prolijidad en el uniforme marca una diferencia con los controladores y con las mujeres del público. Aunque controladores y controladoras visten el mismo uniforme los empleadores esperan que las mujeres lo hagan de una manera mucho más prolija. En este punto el uniforme es, al mismo tiempo, un ítem de diferenciación y unificación.

En relación a las mujeres del público, el uniforme y la edad las diferencia. Mientras que las mujeres del público resaltan su sensualidad dejando a la vista alguna parte de su cuerpo (Silba y

Spataro, 2008). Las controladoras visten completamente tapadas, con colores sobrios, pantalones cargo y pechera o en algunos casos, camisa y corbata, de la misma manera que sus compañeros. Concluimos este apartado resaltando que tanto mujeres como varones señalan como valores los mismos ítems: el coraje, la valentía, predisposición a la acción. Ambos demuestran su adhesión a estos ideales poniéndolos en escena solo en ciertos momentos. Una mujer para ser contratada (y permanecer) en el ámbito CAP debe demostrar versatilidad, esto es poner en escena ítems relacionados con el uso de la fuerza y la valentía y, al mismo tiempo, adecuarse al modelo de femineidad imperante aunque diferenciándose de las mujeres del público. Mientras que los varones extraen de su corporalidad lo necesario para desarrollarse en el CAP las mujeres se valen de otras instancias como la experiencia de vida que traducen en experiencia. En este apartado analizamos, entre otra cosas, cómo instancias de su vida son resignificadas a la luz del trabajo, en el siguiente analizaremos el lugar del trabajo en la vida personal.

6. Dejan de verme como la patovica: La percepción del trabajo cotidiano

Considerando al CAP como un área dentro de la seguridad privada y siguiendo Lorenc Valcarce (2014), podemos considerar a este oficio dentro de los “empleos de servicio interactivo” (Leidner, 1991). Esto es, empleos que se caracterizan por la indistinción entre producto, proceso y trabajador/a, donde la interacción entre estos aspectos es parte del servicio ofrecido. “Los empleos de servicio interactivo hacen uso de las apariencias de los trabajadores, personalidades y emociones tanto como de sus capacidades físicas e intelectuales, a veces forzándolos a manipular sus identidades” (1991:156). En este apartado nos interesa aproximarnos al modo en que las controladoras enlazan su oficio con sus personalidades y vidas extra laborales. En especial sobre dos cuestiones, la forma en que las controladoras describen su trabajo y la relación de este con su vida familiar.

Durante las clases los/as alumnos hacían referencia constante a las connotaciones negativas de ser asociados al modelo de “patovica”. Eran las mujeres quienes se mostraban en abierta oposición a este ideal, mientras que dentro del grupo de varones existía una diversidad de posturas. En el caso de las mujeres no solo se evidenciaba un abierto rechazo al ideal de patovica sino también la valoración de ciertas prácticas que las corrían de este modelo.

El puesto de trabajo de Cristina es “las rondas⁶”, ella decía que cada tanto iba al baño

⁶ Recorridas a pie por el lugar

porque siempre había una chica descompuesta. Entonces la ayudaba dándole un poco de agua. También contaba que antes de sacar a una chica [expulsarla del boliche] le hablaba. Puso como ejemplo una situación en la que una chica le tiro del pelo a otra, entonces ella la apartó para hablar. La chica le explicó que la otra se había “metido” con su novio. Ante lo que Cristina le preguntó si se iba a perder una noche con sus amigas por un chico que no valía la pena. En ese momento la chica se puso a llorar y finalmente le agradeció. Contaba que incluso muchas clientas la saludaban afectuosamente y que actuando de esa manera las clientas dejaban de verla como “la Patovica”.

Esta nota registra una conversación que tuve con Cristina, ella era controladora hace algún tiempo y sus puestos eran las rondas o los baños. De esta nota podemos destacar que no es inherente al puesto de trabajo dar agua a quienes están descompuestos o contener afectivamente a las clientas, sin embargo esta controladora lo describe como parte de su trabajo y como una forma que ella emplea para alejarse del mote de “la patovica”. Tan importante como ser reconocida por sus compañeros varones como aptas para el trabajo es ser reconocidas como “controladoras” o “no-patovicas” por el público. Para correrse de ese mote hace énfasis en el uso de la palabra: “hablar”, en oposición a “pegar”

Lara: contaba que trabajaba hace un año y que por lo general hablaba. Dando cuenta de la efectividad de sus formas dijo que incluso podía sacar a una persona hablándole. Ella se refería todo el tiempo a chicas que tenían que ser sacadas o que les llamaba la atención. Mencionó que a veces las chicas le pedían que no las trabe⁷ para no pasar vergüenza en el boliche y que ella accedía con tal de que salieran.

También se refería a la imagen que tienen de ellos quienes están por fuera de la actividad. Contaba que su hijo le preguntaba si ella le pegaba a la gente y que ella para demostrarle que esto no era así, le agarraba “las manitos atrás”, como haciéndole una toma, para mostrarle la manera en la que inmovilizaba a la gente. Entonces ella le explicaba que no pegaba que solo los agarraba de esa forma y los acompañaba a la puerta.

De esta nota rescatamos en primer lugar que Lara valora positivamente el uso de formas no violentas como lo son “hablar”, “trabar” y negociar. En segundo lugar ella señala como una habilidad personal el hecho de “sacar a un persona hablándole” es decir que el uso de la fuerza

7 Trabar implica hacer sobre el cuerpo del cliente una técnica que imposibilita el libre movimiento.

no es empleado por ser innecesario. Aquí se relativiza la relación del uso de la fuerza con el trabajo de un controlador/a. Se presenta al ejercicio de la fuerza como uno de los medios posibles por los cuales se ejerce el control pero no el principal ni el único. Finalmente resaltamos de esta nota la presencia de la mirada de su hijo. Es importante que su entorno familiar comprenda el modo en que ella se desempeña en su trabajo, de una forma no violenta.

De las notas anteriormente analizadas podemos inferir que el modelo de controlador/a no solo habilita la presencia de mujeres en el CAP si no que también permite resignificar el trabajo de las controladoras con aquellos que no pertenecen al ambiente. Hablar, ayudar, trabar son prácticas que las mujeres destacan de su trabajo cotidiano para poder revalorizarlo. Aunque las mujeres adhieren al ideal de controlador moldean el oficio otorgándole un plus que es demandado por los clientes de sus empleadores.

7. Conclusiones

Sin bien el CAP es una tarea esencialmente masculina por su composición y los valores que estructuran el campo, podemos encontrar mujeres en este ámbito. Las mujeres ingresaron a la actividad desempeñando tareas que los varones se veían impedidos de realizar. Son tareas subvaloradas por no implicar peligro o uso de la fuerza. Las mujeres en el CAP deben tener la habilidad de poner en escena conductas defensivas, socialmente consideradas masculinas, que en esta profesión componen el ideal y al mismo tiempo tener “algo más”, desplegar conductas asociadas con la feminidad como lo son la amabilidad y la prolijidad. En otras palabras las mujeres deben poseer versatilidad para adaptarse a las necesidades que le plantea el espacio de trabajo.

De este trabajo se desprende, además, que el uso de la fuerza o la capacidad para saber actuar en situaciones violentas, en el caso de las mujeres, está estrechamente ligado a la experiencia de vida. En oposición, los controladores y patovicas relacionan el uso de la fuerza con la corporalidad y la juventud.

Aunque el espacio que queda para las mujeres en esta actividad es reducido (por el número y la visibilidad) las mujeres moldean el oficio hasta imprimirle una impronta propia, hasta construir un ideal propio. De aquí podemos destacar habilidades comunicacionales y de asistencia para con los clientes, ítems crecientemente demandados en el ámbito.

Nuestro objetivo en futuros trabajos será seguir indagando por esta vía de tal forma que podamos

adentrarnos en los sentidos que circulan en torno al uso de la fuerza entre las controladoras.

8. Bibliografía

Branz, J. B., & Garriga Zucal, J. A. (2013). *Poder, cuerpos y representaciones sobre lo masculino, entre policías y jugadores de rugby*. Educación Física y Ciencia, 15(1), 00-00.

Cabandié, B. (2016). *Entre “patovicas” y controladores”. Percepciones sobre las competencias laborales en el Control de Admisión y Permanencia, La Plata 2014-2016*. Cambios y Permanencias, (7), 546-571.

Calandrón, Sabrina (2014). *Género y sexualidad en la Policía Bonaerense*. San Martín: UNSAM Edita.

Diogo, M. F., & Coutinho, M. C. (2013). *A inserção de mulheres no segmento de vigilância patrimonial privada: entre conquistas e manutenções*. *Psico*, 44(3), 421-431.

Leidner, R. (1991). *Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs*. En *Gender and Society*, Vol. 5, No. 2 (Jun., 1991), pp. 154-177. Disponible en: <http://www.jstor.org/stable/189482>

Lorenc Valcarce, F. (2014). *Seguridad privada. La mercantilización de la vigilancia y la protección en la Argentina contemporánea*. Buenos Aires, Miño y Dávila

Silba, M., & Spataro, C. (2008). *Cumbia Nena. Letras, relatos y baile según las bailanteras*.

Pablo Alabarces y María Graciela Rodríguez (comps.) *Resistencias y mediaciones. La cultura popular en la Argentina contemporánea*, Buenos Aires: Paidós.

Silba, Malvina (2009). *Identidades Cumbieras: una reflexión en torno a prácticas y representaciones de y sobre mujeres y varones jóvenes de sectores populares*. V Jornadas de Jóvenes Investigadores. Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.