

Condiciones de trabajo del personal

Abordando factores de riesgo para prevenir la tortura y el maltrato



El Inspector General ha manifestado "de manera constante desde el principio de su misión, que el respeto por los derechos humanos en prisión ... también depende de las condiciones de trabajo del personal." (Inspector General de los Lugares de privación de libertad de Francia)¹

1. Definición y contexto

El personal de prisiones está en contacto con los individuos reclusos diariamente y su influencia sobre cómo estos últimos experimentan su detención no puede ser subestimada. La forma en que los y las agentes de prisiones perciben la calidad de su vida laboral y cómo son tratados por sus superiores y colegas ejerce un impacto significativo sobre la atmósfera de la detención y el tratamiento de las personas privadas de libertad. El personal de prisiones que siente que es valorado, respetado y que se le otorga confianza en el trabajo es más propenso a aplicar estos valores al tratamiento de los reclusos y las reclusas.² A pesar de que existen diversas clases de personal trabajando en las prisiones, incluido personal especializado (tales como trabajadores y trabajadoras sociales, personal médico y psicólogos o psicólogas) o cargos directivos no uniformados, este documento se centra en los y las agentes penitenciarios.³

El personal de prisiones lleva a cabo la tarea operativa de gestionar la actividad diaria de las prisiones. Estas personas mantienen contacto directo con los detenidos y las detenidas y son responsables de su custodia, clasificación, rutina diaria, medidas de seguridad, programa de actividades, su protección y acceso al mundo exterior. También puede que participen en la determinación de programas de rehabilitación y educativos. Las oficiales y los oficiales de prisiones cuentan con un poder casi absoluto sobre las personas detenidas, las cuales dependen del personal para satisfacer sus necesidades básicas y garantizar que sus derechos sean respetados. Por lo tanto, los miembros del cuerpo de agentes penitenciarios tienen el importante deber de cuidar y garantizar que en todo momento los detenidos y las detenidas sean tratados con humanidad y con respeto hacia su dignidad.

En los estudios de prisiones se tiende a conferir relativamente poca atención a estos trabajadores y trabajadoras: sus antecedentes, actitudes y

experiencias laborales. Estas personas con frecuencia cuentan con un bajo estatus social o pueden incluso ser estereotipadas de manera negativa por la opinión pública y los medios, así como descuidadas en la literatura académica. En algunos países y contextos, los miembros del cuerpo de oficiales de prisiones no son reclutados, sino asignados para servir como tales, lo cual puede impactar negativamente en su motivación.

En la práctica, el trabajo de los oficiales y las oficiales de prisiones varía en gran medida entre prisiones, países y contextos. En algunos países, rara vez ingresan a las áreas de los reclusos o las reclusas,⁴ mientras que en otros, estos entablan relaciones positivas con las personas detenidas y utilizan sus destrezas interpersonales, discreción y autoridad para diluir las tensiones sin hacer uso la fuerza.⁵

Esta Hoja Informativa, busca asistir a los órganos de monitoreo en la identificación de factores relacionados con las condiciones de trabajo de estos y estas oficiales de prisiones que impactan de manera negativa en el tratamiento de reclusos, y reclusas que, por lo tanto, representan un factor de riesgo para la tortura y otros malos tratos. Ésta adopta una comprensión amplia de lo que son las "condiciones de trabajo" a fin de abordar todos los factores que pueden afectar a la calidad de la vida laboral del personal de prisiones.

2. ¿Cuáles son los estándares principales?

Varios instrumentos de las Naciones Unidas y regionales contienen disposiciones relacionadas con las condiciones de trabajo del oficial y de la oficial de prisiones. Éstas disponen de manera congruente que estos puestos deberían ser ocupados por funcionarios civiles profesionales con estatus civil, e incluyen estándares relacionados con su reclutamiento y capacitación. Algunos también exigen de manera explícita que los oficiales y las oficiales de prisiones reciban una remuneración y unos beneficios adecuados.

1 Contrôleur général des lieux de privation de liberté, 'Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité', *Journal officiel de la République française*, 12 juillet 2011, Texte 81 sur 134.

2 Liebling A, *Prisons and Their Moral Performance*, Oxford University Press, 2004, pp375-430.

3 También conocido como oficiales correccionales y oficiales de detención. En este documento, 'oficial de prisiones' es utilizado para representar todo el personal de prisión que lleven a cabo el papel descrito (pueden ser empleados por diferentes tipos de organización, por ejemplo autoridades públicas, compañías privadas, instituciones militares o de policías).

4 Coyle A, *Managing prisons in a time of change*, International Centre for Prison Studies, 2002, p36.

5 Liebling A, Price D, & Shefer G, *The prison officer*, Routledge, 2012, pp8-9.

Referencias principales

- Reglas mínimas de la ONU para el tratamiento de personas privadas de libertad, Sección sobre Personal institucional, Reglas 46 a 55.
- Reglas mínimas de la ONU para el tratamiento de las reclusas y medidas no custodiales para primeras infractoras (las Reglas de Bangkok), Sección 9 - Personal institucional y capacitación, Reglas 29 a 35.
- Reglas de ONU para la protección de jóvenes privados de libertad, Sección V - Personal, Reglas 81 a 85.
- Reglas mínimas de la ONU para la administración de justicia de Menores, Regla 22.
- Principios básicos sobre el empleo de la fuerza y armas de fuego por los funcionarios y funcionarias encargados/as de hacer cumplir la ley, Sección sobre Calificaciones, capacitación y asesoramiento, Artículos 18 a 21.
- Principios y buenas prácticas sobre la Protección de las personas privadas de libertad en las Américas, Sección sobre Personal de centros de privación de libertad, Principio XX.
- Reglas Penitenciarias Europeas, Consejo de Europa, Parte V - Gerencia y personal, Reglas 71 a 81.
- Directrices y medidas para la prohibición y prevención de la tortura, tratos crueles, inhumanos o degradantes en África. (Directrices de Robben Island), Sección sobre Capacitación y empoderamiento, Guías 45 y 46.
- Recomendación No. R (97)12 del Comité de Ministros del Consejo de Europa, sobre personal a cargo de la aplicación de penas y medidas (1997).

Relacionados con la no discriminación:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer
- Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación Racial

3. Tipos y situaciones de riesgo

3.1 Factores relacionados con la institución y su cultura

Las prisiones se diferencian en gran medida según sus propósitos y naturaleza. Existen prisiones de baja, mediana y alta seguridad, prisiones cerradas y abiertas; prisiones específicamente para hombres, mujeres o jóvenes, entre otras. Algunas prisiones alojan a miles de personas detenidas, mientras que otras alojan solo a unas cuantas. Cada prisión tiene su propia atmósfera y conjunto de valores compartidos acerca de la manera en que se hacen las cosas. Mientras que en unas se prioriza la importancia en el profesionalismo, el respeto y la rehabilitación, otras se caracterizan por un clima de ansiedad, falta de confianza y abuso. Es útil tener en mente que la cultura organizacional de una prisión ejerce una influencia significativa en las condiciones de trabajo y las experiencias de los oficiales y las oficiales de prisiones que trabajan dentro de ella.⁶

Un estudio que buscaba medir la calidad de vida en la prisión de Doncaster en el Reino Unido determinó que había mucha similitud en cómo los reclusos y las reclusas, el personal y el personal supervisor describían el ethos positivo de la prisión.⁷

'La política aquí es que usted está aquí como castigo, no para ser castigado' (recluso). 'La forma en la que la organización se relaciona con usted afecta a la manera en la que usted se relaciona con los demás, lo cual afecta a la forma en la que usted se relaciona con su trabajo (Oficial).' (Citas desde la prisión de Doncaster, Reino Unido)⁸

La institución a cargo de una prisión desempeña un papel importante en la elaboración de su cultura y por ende en las experiencias de su personal. Aunque los estándares internacionales indican que el personal de prisiones debería ser civil, en varios países las prisiones son gestionadas por militares o policías. Naturalmente el ethos, la estructura y prácticas de estas instituciones influyen en las condiciones bajo las cuales trabajan los oficiales y las oficiales de prisiones. Por ejemplo, las instituciones dirigidas por militares y policías tienden a ser muy jerárquicas y regimentadas, y se caracterizan por la falta de confianza hacia las personas detenidas y un enfoque punitivo del encarcelamiento. Con frecuencia, esto se manifiesta en una cultura de violencia,⁹ con implicaciones negativas tanto para los detenidos o las detenidas como para el personal.

Mientras la mayoría de las prisiones son dirigidas por las autoridades, la gestión de otras tantas es encomendada a compañías privadas.¹⁰ Se ha determinado que el personal de prisiones que

6 PRI/APT, *Institutional culture in detention: a framework for preventive monitoring*, 2013.

7 Liebling A, *Prisons and Their Moral Performance*, Oxford University Press, 2004, p.418.

8 *Ibid.*

9 Inter-American Commission on Human Rights, *Report on the human rights of persons deprived of their liberty in the Americas*, 2011, p.62.

10 El problema más amplio de garantizar el respeto de los derechos humanos en las prisiones privadas es importante para los organismos de monitoreo pero está más allá del alcance de este documento.

trabaja en estos dos tipos distintos de instituciones cuentan con percepciones significativamente diferentes de la calidad de sus vidas laborales en varios aspectos.¹¹ Entre otras cosas, esto ha sido atribuido al hecho de que las prisiones del sector privado son menos propensas a ser sindicalizadas, y los gerentes y las gerentes cuentan con más flexibilidad a la hora de 'contratar y despedir', resultando en una rotación más alta. Los sindicatos pueden desempeñar un papel importante en la representación de los intereses del personal y en la mejora de sus condiciones laborales. Sin embargo, en algunos contextos estos han tenido un efecto negativo en las relaciones y en la atmósfera de trabajo dentro de las prisiones, especialmente cuando las personas representantes de sindicatos locales se han mostrado intransigentes y resistentes al cambio.¹²

Un aspecto común de la cultura de la prisión es que los miembros del cuerpo de oficiales de prisiones 'se ven a sí mismos como parte de un grupo ocupacional no valorado y no apreciado'.¹³ Esto con frecuencia incluye una percepción de que los miembros del funcionariado superior son burócratas que no entienden la naturaleza del trabajo operacional, las dificultades y peligros involucrados, y que los directivos y directivas de la prisión no apoyan a los oficiales y las oficiales de prisiones de manera adecuada. La confianza, legitimidad y justicia son tan importantes para estos/as trabajadores/as como los son para las personas detenidas. La forma en la que se sienten tratados por la organización y la administración impacta en su motivación y en la forma en que tratan a los reclusos y las reclusas. Las experiencias y emociones negativas están comúnmente vinculadas a una calidad de vida más baja para la población reclusa.¹⁴ El liderazgo profesional por parte de los altos directivos y las altas directivas es, por lo tanto, de una importancia clave.

Esto incluye una comunicación efectiva con el personal y sus representantes, y un compromiso para mantener o mejorar buenas condiciones de trabajo para el personal de prisiones.

Un código de ética y procedimientos disciplinarios claros que sean aplicados de forma justa y transparente pueden también generar la confianza del personal en la administración y ayudar a proteger a los detenidos y detenidas, al personal y a la institución de comportamientos inapropiados y abusivos.¹⁵

Con frecuencia también incluye una posición de no favoritismo o indulgencia con las personas detenidas.¹⁶ Puede existir presión de grupo por parte de oficiales de la prisión sobre 'la forma de hacer las cosas', por lo que aquellos y aquellas oficiales que no comulguen con esto pueden llegar a sufrir intimidación, acoso y ostracismo. Por ejemplo, una unidad de una prisión escocesa fue supuestamente rechazada por el resto de la fuerza laboral de oficiales de prisiones porque trabajaba de forma constructiva con individuos reclusos que eran catalogados como los más peligrosos y perturbadores.¹⁷ En casos extremos, los oficiales y las oficiales de prisiones pueden llegar a sufrir violencia de sus colegas durante su capacitación o superar ritos de iniciación como forma de 'socialización' hacia una cultura punitiva.

*'Hubo informes de que 'un miembro del Servicio Penitenciario de Buenos Aires había sido sometido a varias formas de maltrato físico como ritual "de bienvenida" al Grupo de Intervención Especial (GIE) de ese departamento.'*¹⁸

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) considera que cuando los y las agentes estatales responsables de la custodia de personas privadas de libertad son sometidas a torturas o tratos crueles, inhumanos y degradantes por sus propios colegas, el sistema está sufriendo un vuelco y siendo distorsionado. Esta distorsión hace mucho más probable que esos y esas oficiales sometan a aquellas personas bajo su custodia a una violencia similar o incluso peor.¹⁹

La discriminación es común dentro de las prisiones y afecta fácilmente tanto al personal como a la población reclusa. Las minorías pueden sufrir discriminación por parte de cargos directivos, compañeros y compañeras y reclusos o reclusas. Esta discriminación puede ir desde el abuso directo a formas 'indirectas'. Por ejemplo, lenguaje racista o de otra naturaleza discriminatoria tolerados por los cargos superiores, o simplemente la falta de incentivos profesionales o resultar ignorados para las capacitaciones y promociones. Esto no solo viola los derechos humanos del personal, sino que además afecta a su motivación y desgaste y, en consecuencia, a la forma en que tratan a los reclusos y las reclusas.²⁰

11 McLean C, and Liebling A, 'Prison staff in the public and private sector', in Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds.), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p.97.

12 Ver por ejemplo Liebling A, *Prisons and Their Moral Performance*, Oxford University Press, 2004, p.403.

13 Crawley E, & Crawley P, 'Understanding prison officers: culture, cohesion and conflicts' en Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds.), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p.134.

14 Liebling A, *Prisons and Their Moral Performance*, Oxford University Press, 2004, pp 419 & 425.

15 El Consejo de Europa ha recomendado que los servicios penitenciarios adopten un código de ética para el personal. Ver *Recommendation CM/Rec(2012)5 of the Committee of Ministers to member States on the European Code of Ethics for Prison Staff*. Por ejemplo, el Servicio de la Isla de Man cuenta con un *Código de Conducta y Disciplina*, disponible en <http://www.gov.im/lib/docs/hr/iomcs/Handbook/codeofconductioprisonerservice.pdf> <accedido el 29 de octubre de 2013>.

16 Liebling A, Price D, & Shefer G, *The prison officer*, Routledge, 2012, p.163.

17 Sim J, 'An inconvenient criminological truth': pain, punishment and prison officers' in in Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds.), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p.188.

18 Comisión Interamericana de Derechos Humanos, *Report on the human rights of persons deprived of their liberty in the Americas*, 2011, p.63.

19 *Ibid.*

20 Singh Bui H, and Fossii J, 'The experiences of black and minority ethnic prison staff' en Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds.), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p.57.

Por todo ello, es importante que las autoridades de prisiones establezcan normativas, políticas y mecanismos claros para prevenir y atender el comportamiento discriminatorio.²¹

*'Un oficial que había experimentado abusos racistas directos por parte de un colega resultó profundamente afectado: "Con frecuencia pienso en abandonar el servicio de prisiones, mi vida en el hogar se está viendo afectada, no sé qué hacer. Mi objetivo era mantener un perfil bajo y mezclarme pero no puedo afrontar lo que me estoy encontrando ahora.'*²²

En las últimas décadas, han sido empleadas un número cada vez mayor de oficiales de prisiones mujeres, incluso en prisiones de hombres por todo el mundo, con beneficios reconocidos.²³ Sin embargo, las oficiales de prisiones mujeres con frecuencia experimentan discriminación de género, especialmente en el entorno masculino de las prisiones.²⁴ Los estudios han documentado que esto incluye 'comentarios sobre su apariencia, bromas y burlas sexuales, rumores falsos sobre involucramiento sexual con reclusos u otros miembros del personal, llamadas telefónicas obscenas y constantes recordatorios de su condición 'femenina'.²⁵ El personal de prisión femenino puede experimentar además una desventaja profesional debido a una percepción equivocada de que son incapaces de desempeñar el trabajo penitenciario en las mismas condiciones que los hombres.

*Un oficial de prisiones de alto rango de Zimbabue reportó que la mayoría de las oficiales de prisiones mujeres son discriminadas y rechazadas por sus contrapartes en el trabajo y por la sociedad en general. '[L]a mayoría de las oficiales de prisiones mujeres son menospreciadas por sus contrapartes masculinas quienes no aprecian sus esfuerzos. Algunos segmentos de la sociedad también consideran que las oficiales de prisiones mujeres han perdido la moral'. El oficial informó que, si una oficial mujer obtiene un rango más alto, los compañeros oficiales no le proporcionan el debido respeto por la amplia creencia, aunque incorrecta, de que las oficiales mujeres llegan a ser promovidas únicamente si se involucran en comportamientos inmorales con sus jefes.'*²⁶

¿Qué podrían verificar los órganos de monitoreo?

- ¿Qué tipo de institución se encuentra a cargo de la prisión? ¿Cómo afecta esto la cultura organizacional y a las condiciones de trabajo del personal?
- ¿Cuál es el organigrama para la prisión / organización? ¿Cómo ven los y las oficiales de prisiones su administración? ¿Hasta qué punto se sienten apoyados y apoyadas por su administración?
- ¿Están los oficiales de prisiones sindicalizados? ¿Cuál es la influencia del sindicato en las condiciones de trabajo, las relaciones y la atmósfera de trabajo en las prisiones?
- ¿Cuál es la atmósfera entre colegas?
- ¿Existen indicios de un 'espíritu de cuerpo' punitivo? ¿Han sentido los oficiales de prisiones algún tipo presión por parte de sus colegas para que actúen de cierta manera con los reclusos y las reclusas?
- ¿Han experimentado los y las oficiales de prisiones discriminación o abuso en el trabajo?
- ¿Reciben las oficiales de prisiones mujeres los mismos roles, oportunidades y salario/beneficios que los oficiales varones?
- ¿Se han establecido normativas, políticas y mecanismos para prevenir y atender prácticas discriminatorias? ¿Tienen los y las oficiales confianza en estos mecanismos?

3.2 Factores relacionados con el reclutamiento, la capacitación y la asignación inicial

*'Desafortunadamente [&] el estatus del personal de la prisión es muy bajo en la mayoría de los países. Se presta muy poca atención al reclutamiento y a una capacitación apropiada. La mayor parte de ellos no aspiraba a tener una carrera en el servicio de prisiones en particular, por ejemplo, podría tratarse de personal militar dado de baja, que han sido incapaces de encontrar otro empleo, etc.'*²⁷

21 Los mecanismos para abordar el racismo incluyen, por ejemplo, 'comités de relaciones raciales, oficiales de relaciones raciales, sofisticado monitoreo étnico de establecimiento de alcance, auditorías regulares y procedimientos de quejas raciales', ver Singh Bui H, y Fossii J, 'The experiences of black and minority ethnic prison staff' en Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds.), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p.51.

22 Singh Bui H, and Fossii J, 'The experiences of black and minority ethnic prison staff' in Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p.57.

23 La presencia de las mujeres "suaviza" el ambiente de prisión y lo normaliza hasta cierto punto por introducir una presencia femenina en un ambiente dominado por hombres', ver Newbold, G, *Women Officers Working in Men's Prisons*, *Social Policy Journal of New Zealand*, Issue 25, 2005, p.110.

24 Regla 30 de las Reglas de Bangkok requiere que, 'Debe haber un compromiso claro y sostenido en el nivel directivo de las administraciones de prisión para evitar y abordar la discriminación basada en el género contra el personal femenino'.

25 Lambert E, Paoline III, E Hogan N, & Baker D, Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment, *Western Criminology Review*, Vol 8, No 1, 2007, p.17.

26 The Zimbabwean, 'Prison officers battle stigma', 6 de marzo de 2013, <http://www.thezimbabwean.co/news/zimbabwe/64109/prison-officers-battle-stigma.html>.

27 UNODC, *Criminal Justice Assessment Toolkit: The prison system*, Sección 6.4 - Personal, p.35.

Garantizar que personas con las cualidades y destrezas personales adecuadas sean empleadas como oficiales de prisiones es importante tanto para el sistema de prisiones, como para cada uno de los miembros del personal de manera individual. Ello incrementa la probabilidad de que asuman el rol con sentido vocacional, obtengan satisfacción de su trabajo y permanezcan motivados y comprometidos. Por lo tanto, los sistemas penitenciarios requieren una política de reclutamiento activa, que cuente con una idea clara de la clase de persona que se desea reclutar, que establezca la naturaleza del trabajo para así atraer a los candidatos adecuados, con criterios y procedimientos de selección, incluido el carácter, las destrezas y calificaciones apropiadas así como las consideraciones de diversidad.²⁸

En realidad, para muchos sistemas de prisiones resulta difícil atraer personal de alta calidad. Esto se debe a diversas razones, incluida la falta de políticas activas de reclutamiento o condiciones del servicio poco atractivas, estatus social del trabajo bajo o competencia de otras profesiones tales como agencias del orden público. Los sistemas de prisiones con frecuencia fallan en sus intentos de reclutar personal diverso, representativo de la población de la prisión, pese a la evidencia de que ello aumenta la legitimidad de la organización y puede traer beneficios concretos tales como una comunicación y cooperación con la población reclusa mejorada. Cuando el personal no es contratado a través de un proceso de aplicación, sino que es (de forma involuntaria) asignado o enrolado para cumplir su deber como oficial de prisiones, ello naturalmente tendrá un impacto negativo en su motivación.

La capacitación es crucial para garantizar que los miembros del cuerpo de oficiales de prisiones estén preparados para desempeñar sus funciones y desarrollar bien su trabajo. La capacitación debe proporcionar a los y las oficiales de prisiones las destrezas que requieren para ejercer su rol, incluyendo destrezas de comunicación interpersonal y gestión adecuada de la prisión, y los valores esenciales de su profesión,²⁹ incluido el respeto por la dignidad y no discriminación de todas las personas de la prisión. Los programas de capacitación deben estar basados en una visión organizacional para el profesionalismo del personal y ser parte de un enfoque coherente hacia el desarrollo profesional del personal, con cursos obligatorios en el momento del reclutamiento y en intervalos regulares durante su carrera.

*'Para evitar el desperdicio de recursos humanos como consecuencia del descontento que conduce a la renuncia temprana y establecer una base sólida para la capacitación subsiguiente, se deben llevar a cabo arreglos a fin de orientar a los y las aspirantes en el momento de ingresar para brindarles una percepción realista de su trabajo.'*³⁰

En la práctica, la capacitación del oficial de prisiones es con frecuencia precipitada, consiste en unas cuantas semanas en el momento del reclutamiento y en limitadas oportunidades en adelante. En algunas jurisdicciones, esto contrasta llamativamente con otros roles del cumplimiento de la ley, y aún más con roles del servicio público responsables del cuidado de individuos tales como enfermos mentales.³¹ También es común que la capacitación se centre en la seguridad, la disciplina y demás aspectos técnicos, sin que se le otorgue suficiente atención a las destrezas interpersonales y a los valores.

*En Georgia, 'tras la apertura de un Centro de capacitación penitenciario y de Libertad Condicional en noviembre de 2005, todo el personal de prisiones se encontraba en proceso de someterse a una sesión de nueva formación de 45 días que comprendía temas como la legislación relevante, psicología y prevención de conflictos.'*³²

Los órganos de monitoreo deben tener en cuenta siempre que las capacitaciones pueden ser el escenario en el cual nuevos aspirantes son 'modelados' en los valores negativos de una cultura institucional, por ejemplo a través de actividades masculinas, sexualizadas o conductas abusivas y derogatorias permitidas en tales capacitaciones.³³

*Una oficial femenina comentó que "en la escuela de capacitación, ¡te enseñan a nunca confiar en esos bastardos!" (&) Varios oficiales nuevos estaban impresionados del nivel de abuso verbal y fisiológico infligido por sus capacitadores (&). Muchas de las personas entrevistadas, hombres y mujeres, comentaron sobre la naturaleza militarista, paternalista y abusiva de su capacitación básica.'*³⁴

Las experiencias de nuevos y nuevas aspirantes en su asignación inicial son significativas para la formación de su punto de vista con respecto a su rol, la prisión y la población reclusa. Mientras que la capacitación inicial puede ser bien intencionada, las primeras asignaciones son algunas veces utilizadas para socializar a los nuevos oficiales en 'la forma en la que realmente se hacen las cosas'. Algunas veces, los nuevos y las nuevas oficiales son deliberadamente colocados/as en alguno de los roles o turnos más difíciles de una prisión.

28 Ver Coyle A, *A human rights approach to prison management*, International Centre for Prison Studies, 2009, pp22-23.

29 Ver Consejo de Comité de Ministros de Europa, *Recomendación No. R (97)12 sobre Personal a cargo de la aplicación de sanciones y medidas*, 1997, para. 16.

30 *Ibid.*, para. 13.

31 Sim J, 'An inconvenient criminological truth': pain, punishment and prison officers' en Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds.), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p200.

32 Reporte del Comité Europeo para la Prevención de Tortura (CPT) sobre su visita a Georgia en 2007, CPT/Inf(2007)42, para 86.

33 Citada en Sim, J, 'An inconvenient criminological truth': pain, punishment and prison officers' en Bennet J, Crewe B, & Wahidin A, (eds.), *Understanding prison staff*, Willan Publishing, 2008, p200.

34 *Ibid.*

Para poder lidiar con esto, los nuevos y las nuevas aspirantes pueden sentirse forzados y forzadas a abandonar los principios y valores transmitidos en las capacitaciones y aceptar las prácticas de una cultura de prisión menos respetuosa, punitiva o incluso abusiva.

¿Qué podrían verificar los órganos de monitoreo?

- ¿Cuáles son las características de los y las oficiales en la prisión/organización (edad, antecedentes educativos y profesionales, nivel de experiencia, antecedentes étnicos, género)? ¿Cómo se compara esto con la población/otros servicios públicos?
- ¿Cómo son reclutados y reclutadas los/as oficiales de prisiones? ¿Se les emplea a través de un proceso de solicitud y selección o se les fuerza a servir como oficiales de prisiones?
- ¿Cuenta la prisión/organización con una política de reclutamiento activa para oficiales de prisiones, con criterios y procedimientos de selección claros? ¿Se motiva a las mujeres y a personas de grupos minoritarios a postularse garantizando la no discriminación en el reclutamiento?
- ¿Es la prisión capaz de atraer al personal adecuado?
- ¿Cuenta la organización con una visión para el profesionalismo del personal y un programa coherente para el desarrollo profesional del personal?
- ¿Qué capacitación reciben los y las oficiales de prisiones en el momento del nombramiento y durante su carrera? ¿Incluye destrezas de comunicación interpersonal y los valores que constituyen la base del trabajo?
- ¿Cómo perciben los y las oficiales de prisiones la utilidad/naturaleza de la capacitación que han recibido?
- ¿Cómo se deciden las promociones? ¿Cómo perciben los y las oficiales de prisiones las oportunidades para el desarrollo profesional dentro de la organización?
- ¿Cómo son asignados los destinos iniciales? ¿Cómo es la experiencia de los y las oficiales de prisiones en estas asignaciones iniciales?
- ¿Cuáles son los índices de retención/rotación de oficiales de prisiones? ¿Cómo se compara esto con otros servicios públicos?

3.3 Condiciones de servicio

Para atraer y retener a una fuerza de trabajo competente y motivada, las condiciones de servicio para oficiales de prisiones deben 'permitirles tanto a ellos/ellas como a sus familias contar con un estándar de vida decente, dados los riesgos, responsabilidades y situaciones estresantes inherentes a su trabajo, y la capacidad técnica que demanda su profesión',³⁵ El nivel de salario y demás condiciones de servicio deben buscar que se brinde a los oficiales de prisiones un estatus en la comunidad que refleje la importante contribución que realizan a la sociedad.

En muchos contextos, el personal de prisiones recibe bajos salarios y en muchas ocasiones también de forma irregular, por lo que no sorprende que ello impacte negativamente en el desempeño de sus deberes. Como regla general, la remuneración y beneficios (por ejemplo, pensión, seguro médico) del oficial o la oficial de prisiones debería encontrarse en el rango de otras profesiones del servicio público comparables, por ejemplo, oficiales de policía, maestros o enfermeras, y tomar en consideración la naturaleza compleja y, algunas veces, peligrosa del rol.³⁶

*'Las condiciones de trabajo para el personal de prisiones son deplorables según CONAPREV, "los salarios de los oficiales de policía son simplemente muy malos, dado el número de horas que trabajan lejos de sus hogares, tratando de mantener a sus familias." (Comisión Interamericana de Derechos Humanos)*³⁷

Los bajos salarios también pueden motivar la corrupción la cual puede institucionalizarse y por su naturaleza llevar a la discriminación (en favor de aquellos o aquellas que pueden pagar) y a otros abusos contra los derechos humanos.

En Ucrania, 'varios reclusos denunciaron que se les había pedido pagar dinero al personal para que se les permitiera ejercer sus derechos (por ejemplo, con respecto a visitas, correspondencia, acceso a duchas, acceso a atención médica, transferencia a un hospital, etc.) o para que se les otorgaran ciertos privilegios, como visitas adicionales. Además, se escucharon algunas denuncias sobre miembros del personal que solicitaban pagos para colocar a un recluso en una celda disciplinaria o arreglar una liberación condicional-'.³⁸

Algunas veces las prisiones están ubicadas en lugares aislados, lejos de asentamientos urbanos, dificultando que los oficiales de prisiones

35 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Report of the IACHR on the situation of persons deprived of their liberty in Honduras*, 2013, p.33.

36 Ver UNODD Criminal Justice Toolkit, p35, op.cit.: 'Sus salarios (del personal de prisión) son normalmente bastante inadecuados, lo cual contribuye a la insatisfacción y prácticas corruptas. Si el servicio de prisión se encuentra dentro del Ministerio de Gobernación, sin embargo, y cuenta con estatus militar, entonces pueden tener una gama de privilegios adicionales así como salarios comparativamente más altos. Estas son algunas de las razones claves para la resistencia a la transferencia de responsabilidad del sistema del Ministerio de Gobernación al Ministerio de Justicia.'

37 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), *Report of the IACHR on the situation of persons deprived of their liberty in Honduras*, 2013, p.34.

38 Reporte de CPT sobre su visita a Ucrania en 2009, CPT/Inf(2011)29, para. 145.

tengan acceso a servicios e instalaciones, tales como tiendas, doctores, actividades sociales y escuelas para sus hijos.³⁹ En algunos contextos, se exige a los y las oficiales de prisiones vivir en una comunidad conformada únicamente por otros y otras colegas, lo cual hace difícil que tanto ellos y ellas como sus familias lleven una vida social 'normal' y diversificada. En otros casos se les exige ser transferidos de manera regular para trabajar en diferentes prisiones, con todos los desafíos de una reubicación. Estas circunstancias podrían requerir subsidios adicionales tales como alojamiento, viaje, atención médica y educación para los niños y niñas, etc. a fin de evitar condiciones de vida no equitativas para los y las oficiales de prisiones y sus familias.

¿Qué podrían verificar los órganos de monitoreo?

- ¿Cuál es el salario de los oficiales de prisiones y cómo es establecido?
- ¿Cómo se compara esto con otros servicios públicos comparables (tales como el servicio de policía, enfermeros y enfermeras o maestros y maestras)?
- ¿Cómo afecta a la vida de los y las oficiales de prisiones y sus familias la ubicación de la prisión (acceso a instalaciones, oportunidades sociales, etc.)?
- ¿Cuál es el paquete de beneficios para oficiales de prisiones? ¿Esto incluye subsidios por costo de vida y servicios (si es necesario, dada la ubicación, etc.)?
- ¿Consideran los y las oficiales de prisiones que el salario y los beneficios son adecuados?
- ¿Existen indicios de corrupción entre oficiales de prisiones (indicando problemas potenciales con los niveles de pago)?
- ¿Están los y las oficiales de prisiones sujetos/as a transferencias? Si es así, ¿cómo son decididas las transferencias, se toma en cuenta en el momento la situación del (o de la) oficial y de su familia?
- ¿Cuál es el estatus social de los y las oficiales de prisiones (a los ojos de tanto oficiales de prisiones como otros/as)?

3.4 Bienestar del oficial de prisiones

Trabajar en una prisión constituye un rol demandante que tiene un impacto emocional significativo sobre el personal. Las prisiones son ambientes punitivos y con frecuencia violentos, con un clima de desesperanza, ansiedad, temor y angustia. Los y las oficiales de prisiones podrían experimentar un 'riesgo de asalto permanente',⁴⁰ y al mismo tiempo tener que lidiar con situaciones desafiantes tales como daños auto infligidos o intentos de suicidio. Trabajar día a día en un entorno como tal tiene sus repercusiones, con efectos documentados que incluyen depresión, un sentido de aislamiento, salud física deficiente, noches de insomnio, dificultad de relajarse, 'llevar el trabajo a casa' y desensibilización emocional, que en algunos casos resulta en una dependencia al alcohol y a las drogas.⁴¹

*'Me ha cambiado en muchas formas - soy mucho más cínica, mi esposo dice que soy mucho más seria. Uno madura mucho más rápidamente. Recuerdo mis primeros seis meses en el Servicio penitenciario y estar tan abrumada por lo deprimente que era (...). Y creo que parte de esto es una reacción a las personas que uno conoce - no son personas felices y sus vidas no son felices, y sus vidas están tan llenas de eventos horribles y desagradables, y esto está destinado a tener un impacto sobre las personas.'*⁴²

Conjuntamente con el impacto emocional en general, los las oficiales de prisiones pueden experimentar altos niveles de estrés relacionado al trabajo. Mientras que tradicionalmente estas personas son consideradas meras 'carceleras' (personas que se limitan a abrir y cerrar las celdas de las reclusas y los reclusos) su trabajo resulta ser mucho más complejo.⁴³ Sentirse sobrecargado e incapaz de encontrar el tiempo necesario para llevar a cabo las diferentes tareas requeridas son fuentes comunes de estrés. Algunos oficiales de prisiones reportan tener dificultades para reconciliar los dos principales objetivos de su trabajo: la 'custodia', es decir, mantener la seguridad y el control, y el 'cuidado', entendiéndose esto como el entablar relaciones con las personas detenidas y ayudarlas a lidiar con su comportamiento infractor.⁴⁴ Sentirse poco reconocido o reconocida y poco apoyado por la administración puede aumentar los niveles de estrés. En algunos países, la introducción de una cultura de desempeño (gerencialismo) ha aumentado la ansiedad entre los y las oficiales de prisiones debido al cambio hacia un ambiente de trabajo menos seguro, más enfocado en la eficiencia.⁴⁵ El uso de la tecnología en el entorno de prisiones puede ser un apoyo a los y las oficiales, pero también tiene

39 Coyle A, *A Human rights approach to prison management*, International Centre for Prison Studies, p30.

40 Liebling A, Price D, & Shefer G, *The prison officer*, Routledge, 2012, p72.

41 *Ibid*, pp65 & 160.

42 *Ibid*, p130.

43 En un día cualquiera, los oficiales de prisiones pueden ser requeridos a ser 'guardias, agentes de justicia criminal, pacificadores, instrumentos de cambio y entregas e intérpretes de política.' Citado en Liebling A, Price D, & Shefer G, *The prison officer*, Routledge, 2012, p42.

44 Es bien reconocido que estos dos papeles son compatibles y que desarrollar relaciones positivas entre oficiales de prisiones y reclusos y reclusas mejora la seguridad en las prisiones (también conocido como seguridad dinámica). Sin embargo, los y las oficiales de prisiones pueden necesitar ser entrenados/as sobre destrezas interpersonales necesarias y/o motivados/as a utilizarlas. Ver por ejemplo Comité Europeo para la Prevención de Tortura y Tratamiento Inhumano o Degradante o Castigo (CPT), Reporte al Gobierno de Suecia sobre la visita a Suecia realizada por el CPT del 9 al 18 de junio de 2009, párr. 33.

45 Liebling A, *Prisons and their moral performance*, Oxford University Press, 2004, pp 378-379.

implicaciones negativas, por ejemplo si ello resulta en la reducción de los niveles de personal o genera deberes monótonos para un/a solo/a oficial como monitorear una pantalla por un día/turno completo.

‘Todos los niveles de la administración deben esforzarse en evitar condiciones de trabajo que propicien un incremento de los síntomas de estrés entre el personal, mediante arreglos adecuados que favorezcan la seguridad física, horarios laborales razonables, libertad de decisión, comunicación abierta y un clima de apoyo psicológico en cada unidad de trabajo. En aquellos lugares donde el personal haya sido expuesto a incidentes traumáticos en el cumplimiento del deber, se les debe prestar asistencia inmediata en forma de sesiones informativas con seguimiento, si es necesario, de asesoría personal y cualquier otra medida a largo plazo que resulte necesaria.’⁴⁶

Una ratio personal penitenciario/ población reclusa inadecuado mina la capacidad de los y las oficiales de prisiones para llevar a cabo sus funciones y crea un ambiente inseguro dentro de las prisiones. Como lo ha determinado la CPT ‘[A]demás de crear una situación potencialmente peligrosa para los reclusos y las reclusas vulnerables, también representa un peligro para el personal, cuya posición puede verse comprometida por su incapacidad de ejercer un control adecuado sobre- y desarrollar un diálogo constructivo- la población reclusa’.⁴⁷ Además, un número inadecuado de personal puede significar que este deberá asumir cargas de tiempo extra significativas y turnos de larga duración para poder mantener un nivel de seguridad básico, lo cual puede generar ‘altos niveles de estrés entre el personal así como su agotamiento prematuro’.⁴⁸

En Ucrania, ‘varios miembros del personal de custodia estuvieron trabajando turnos de 24 horas (con una interrupción de hasta cuatro horas de descanso). En la Colonia N°89, la atención de la delegación fue dirigida al hecho de que algunos miembros del personal en ocasiones tenían que trabajar hasta durante dos días seguidos para poder lidiar con su carga de trabajo (por ejemplo, para reemplazar a colegas de baja por enfermedad, deberes de escolta adicionales).

La situación, se apuntó, era particularmente difícil para el personal con poca experiencia’.⁴⁹

Como lo señaló el Relator especial de la ONU sobre Tortura, las ‘condiciones de detención son terribles en la amplia mayoría de los países y con frecuencia deben ser calificadas como crueles, inhumanas y degradantes’,⁵⁰ incluido infraestructura física deficiente, espacio, aire y luz insuficiente, falta de alcantarillado y adecuados lugares de eliminación de desechos y otras condiciones no higiénicas. Algunas veces el personal de la prisión cuenta con buenas condiciones físicas de trabajo, que contrastan significativamente con las condiciones físicas de detención de las personas detenidas, mientras que otras veces se ven sujetos y sujetas a las ‘mismas condiciones que estas, y en determinadas circunstancias hasta a condiciones incluso peores’.⁵¹ El personal de la prisión también está expuesto con respecto a su salud. Muchos estudios han mostrado que el riesgo de infección con enfermedades tales como la hepatitis B y C y la tuberculosis (TB) es significativamente más alto entre las personas reclusas que en la población en general, especialmente en prisiones superpobladas donde las personas detenidas son sujetas a condiciones insalubres tales como falta de aire, luz, instalaciones sanitarias y medios de higiene personal, así como una nutrición adecuada.⁵²

En una Prisión de San Pedro Sula, Honduras, ‘una de las torres de observación del perímetro se ubica en el lugar donde se desecha y apila una gran cantidad de basura, y se acumula el agua. Los agentes de guardia en este puesto suben con escaleras portátiles y permanecen allí entre seis y ocho horas, sin acceso al baño, y expuestos a un ambiente sofocante, insalubre y un constante olor a putrefacción’.⁵³

Tradicionalmente, el personal de aplicación de la ley depende del apoyo de sus superiores y de la solidaridad entre pares para atender las dificultades en el trabajo.⁵⁴ Algunas prisiones han establecido programas de mentores, mediante los cuales los

46 Ver Consejo de Comité de Ministros de Europa, *Recomendación No. R(97)12 sobre Personal relacionado con la implementación de sanciones y medidas*, 1997, párr. 42, 43.

47 Reporte de CPT sobre su visita a Portugal en 2012, CPT/Inf(2013)4, párra. 57.

48 Comité Europeo para la Prevención de la Tortura y Tratamiento Inhumano o Degradante o Castigo (CPT), *11th General Report on the CPT's activities (CPT/Inf (2001) 16)*, 2001, párra. 26.

49 Reporte de CPT sobre su visita a Ucrania en 2012, CPT/Inf(2013)23, párra. 24.

50 Relator especial de la ONU sobre Tortura, *Study on the phenomena of torture, cruel, inhuman or degrading treatment or punishment in the world, including an assessment of conditions of detention* (A/HRC/13/39/Add.5), 2010, párras. 9 & 229 - 237.

51 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (IACHR), *Report of the IACHR on the situation of persons deprived of their liberty in Honduras*, 2013, p33.

52 UNODC/World Health Organization, *Good governance for prison health in the 21st century: A policy brief on the organization of prison health*, October 2013, pp2,3.

53 Comisión Interamericana de Derechos Humanos (IACHR), *Report of the IACHR on the situation of persons deprived of their liberty in Honduras*, 2013, p33.

54 Contrôleur général des lieux de privation de liberté, ‘Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité’, *Journal officiel de la République française*, 12 juillet 2011, Texte 81 sur 134.

miembros del personal son capacitados para brindar apoyo a nuevos funcionarios y funcionarias.⁵⁵ Adicionalmente a esto, es importante que las prisiones proporcionen servicios de apoyo independientes, incluida la asesoría de profesionales capacitados/as, con quienes el personal pueda hablar de manera voluntaria y en confianza acerca de su trabajo, desafíos e inquietudes.⁵⁶ Se debe tener en mente que el admitir los problemas y buscar ayuda es comúnmente considerado como señal de debilidad, lo que es percibido de forma despectiva entre oficiales de prisiones y de manera general dentro de la cultura de aplicación de la ley. Por lo tanto, la administración de la prisión debe garantizar de manera proactiva que los y las oficiales se sientan capaces de utilizar los servicios de apoyo.

¿Qué podrían verificar los órganos de monitoreo?

- ¿Cómo ha afectado el trabajo a los y las oficiales de prisiones a nivel personal y en sus vidas familiares/ privadas?
- ¿Qué perciben los y las oficiales de prisiones como los aspectos más difíciles/ mejores de su trabajo?
- ¿Cuál es la proporción de personal/personas detenidas en la prisión?
- ¿La prisión está superpoblada? ¿Cómo afecta esto a la capacidad de los y las oficiales de prisiones de llevar a cabo sus tareas y desarrollar relaciones positivas con los reclusos y las reclusas?
- ¿Cuál es el horario laboral de los y las oficiales de prisiones? ¿Trabajan en turnos? ¿Se requiere que los y las oficiales de prisiones trabajen tiempo extra? ¿Son remunerados/as por ello?
- ¿Están los y las oficiales de prisiones satisfechos con el horario /turnos?
- ¿Cuáles son las condiciones físicas de trabajo de los y las oficiales de prisiones?
- ¿Existen servicios de apoyo disponibles para los y las oficiales de prisiones, incluida asesoría para ayudarlos a lidiar con los desafíos en el trabajo? ¿que son capaces de hacer uso de ellos? ¿Los perciben como útiles?

4. ¿Qué pueden hacer los órganos de monitoreo?

A la hora de analizar los factores de riesgo para la tortura y los malos tratos en las prisiones, los órganos de monitoreo deben tener en cuenta que las condiciones de trabajo del (o la) oficial de prisiones y sus niveles de satisfacción laboral impactan en la forma en que llevan a cabo sus deberes y en cómo tratan a los reclusos y las reclusas. Los órganos de monitoreo pueden abordar este factor de diversas maneras.

Los órganos de monitoreo pueden recolectar información sobre los antecedentes de las condiciones de trabajo de oficiales de prisiones en relación con el marco institucional y legislativo relevante. Esto incluirá información acerca de la organización de la administración de la prisión (institución a cargo, estructura organizacional, número de oficiales de prisiones y proporción de oficiales/población reclusa, composición demográfica, rotación, etc.) y aspectos centralizados, que pueden incluir reclutamiento, capacitación, niveles de salario y beneficios. Esta información puede ser recolectada a través del Ministerio o Departamento gubernamental responsable de la administración de la prisión y el monitoreo de la legislación aplicable a oficiales de prisiones tales como las leyes laborales generales. Si el sistema del estado/prisión es federal o descentralizado, los monitores y las monitoras necesitarán entender cuál es el órgano de gobierno responsable del establecimiento de las políticas y la legislación relativa a las condiciones de trabajo. Un conocimiento relativo a la organización de la prisión y su funcionamiento, será además adquirido durante la preparación y ejecución de cada visita a la prisión.

Los órganos de monitoreo deben considerar un examen de las condiciones de trabajo del personal en visitas seleccionadas (por ejemplo, la primera visita a una prisión), como complemento de visitas regulares, o cuando existan indicadores particulares de que problemas con el personal estén afectando al trato de los reclusos - esto puede especificarse dentro del programa interno de visitas del órgano de monitoreo. Durante las visitas, los monitores y las monitoras deben entrevistar a oficiales de prisiones acerca de sus condiciones de trabajo, sus percepciones de éstas e intentar entender cómo esto afecta a su motivación y comportamiento hacia las personas detenidas. Las entrevistas se pueden llevar a cabo en grupos focales y de manera individual, y constituyen una forma importante de cotejo de la información recibida de otras fuentes. Se recomiendan entrevistas en privado cuando se investiguen posibles cuestiones de presión de grupo o abuso entre colegas.

Los miembros del equipo de monitoreo también pueden recolectar información acerca de las condiciones de trabajo de los y las oficiales de prisiones a partir de otros miembros del personal, incluidos el director o la directora de la prisión, el personal especializado, los y las representantes de los sindicatos (que pueden ser los mismos oficiales

⁵⁵ Por ejemplo en Hong Kong. Ver Morgan N, and Morgan I, *30th Asian and Pacific Conference of Correctional Administrators 2010, Conference Report*, 2010, p.35.

⁵⁶ Contrôleur général des lieux de privation de liberté, 'Avis du Contrôleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité', Journal officiel de la République française, 12 juillet 2011, Texte 81 sur 134.

de prisiones) o las academias de capacitación. Cierta información relacionada con el personal puede ser recolectada a partir de documentos, tales como la lista del personal, horarios de trabajo o currículo de capacitación.

Los órganos de monitoreo pueden elegir actuar sobre esta cuestión de diversas maneras:

- Presentando inquietudes respecto a las condiciones de trabajo de los y las oficiales de prisiones en la conversación final con el director o la directora de la prisión.
- Mediante la inclusión de hallazgos y recomendaciones sobre las condiciones de trabajo de los y las oficiales de prisiones en visitas regulares o informes anuales. Por ejemplo, el Comité Europeo para la Prevención de la Tortura (CPT) con frecuencia incluye en sus informes de visitas una sección sobre contratación de personal en las prisiones.
- Mediante la publicación de informes temáticos o fragmentos de opinión centrados en las condiciones de trabajo de oficiales de prisiones o en aspectos específicos de las mismas. Por ejemplo, en 2011, el Mecanismo Nacional de Prevención de Francia publicó una opinión en el Diario Oficial de Francia sobre la necesidad de contar con servicios de asesoría para el personal de aplicación de la ley y de seguridad que trabaja en lugares de detención.⁵⁷

- Garantizando que los informes que cubren cuestiones más amplias sobre derechos humanos en las prisiones incluyan las experiencias y perspectivas de los y las oficiales de prisiones, donde resulte pertinente. Por ejemplo, en 2005 la Inspectoría de Prisiones para Inglaterra y Gales publicó un informe temático sobre cuestiones de razas en las prisiones, el cual incluía cuestiones de discriminación que enfrentan las personas de raza negra y otras minorías étnicas que forman parte del personal de prisiones.⁵⁸

Prestar la debida atención a las condiciones de trabajo del personal beneficia al tratamiento de los reclusos y las reclusas, y confronta la opinión generalizada de que los órganos de derechos humanos son parcialmente protectores de las personas privadas de libertad mientras que ignoran los derechos del personal de la prisión. Los órganos de monitoreo deben explicar su mandato preventivo, e incluir que son imparciales y que buscan abordar las brechas en la protección de los derechos humanos, las prácticas de abuso y la negligencia como un todo, que incluye las condiciones de trabajo del personal.

⁵⁷ ContrSleur général des lieux de privation de liberté, 'Avis du ContrSleur général des lieux de privation de liberté du 17 juin 2011 relatif à la supervision des personnels de surveillance et de sécurité', Journal officiel de la République française, 12 juillet 2011, Texte 81 sur 134.

⁵⁸ Her Majesty's Inspectorate of Prisons, *Parallel Worlds. A Thematic Review of Race Issues in the Prison Service*, London, Home Office, 2005.

Reforma Penal Internacional y la Asociación para la Prevención de la Tortura (APT) agradecen a Jem Stevens por redactar este documento.



Este documento ha sido producido bajo el proyecto *Strengthening Institutions and Building Civil Society Capacity to Combat Torture in 9 CIS Countries (Fortaleciendo instituciones y generando la capacidad de la sociedad civil para combatir la tortura en los países 9 CEI)*, de Reforma Penal Internacional en conjunto con la Asociación para la Prevención de la Tortura con la asistencia financiera del Instrumento Europeo para la Democracia y los Derechos Humanos (IEDDH).

La traducción al idioma español y la impresión de la presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea, a través del Proyecto de Cooperación en Seguridad con Panamá, SECOPA, de la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito para Centroamérica y el Caribe en Panamá (UNODC ROPAN).

Los contenidos de este documento son responsabilidad exclusiva de Reforma Penal Internacional y bajo ninguna circunstancia pueden ser considerados como reflejo de la posición de la Unión Europea.

Esta publicación puede ser revisada, resumida, reproducida y traducida libremente, en parte, o por completo, pero no está a la venta ni para uso con propósitos comerciales. Cualquier cambio al texto de esta publicación debe ser aprobado por Reforma Penal Internacional. Se debe otorgar el debido crédito a Reforma Penal Internacional y a esta publicación. Las preguntas deben dirigirse a publications@penalreform.org.

Penal Reform International
60 – 62 Commercial Street
Londres E1 6LT
Reino Unido

Teléfono: +44 (0) 20 7247 6515
Correo electrónico: publications@penalreform.org
Web: www.penalreform.org



@PenalReformInt

Asociación para la Prevención de Tortura
PO Box 137
CH-1211 Ginebra 19
Suiza

Teléfono: +41 (22) 919 21 70
Correo electrónico: apt@apt.ch
Web: www.apt.ch



@apt_geneva

© Penal Reform International 2013

Acerca de esta Hoja Informativa

Esta Hoja Informativa es parte de la Herramienta de Monitoreo para Detención de RPI/APT, la cual busca proporcionar análisis y guía práctica para ayudar a los órganos de monitoreo, incluyendo los Mecanismos Nacionales de Prevención, para que cumplan con su mandato preventivo tan efectivamente como le sea posible al momento de visitar instalaciones de policía o prisiones.

Todos los recursos de la Herramienta están disponibles también en línea en www.penalreform.org y www.apt.ch/publications.