

USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS
UNIDOS DE AMÉRICA



046)

- ARROZ (843)
- RELLENO DEGRADADO (109)
- CADENA CERRADA
CONCENTRICA (846)
- PUNTO PLANO
(109)
- PUNTO PLANO
(88)
- RELLENO DEGRADADO (88)
Cadena Cerrada Concentrica



Manual de Buenas Prácticas para la Industria Penitenciaria



Este documento fue posible gracias al apoyo del pueblo de los Estados Unidos, a través de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID). El contenido de este documento es responsabilidad de La Cana y no necesariamente refleja el punto de vista de USAID o del gobierno de los Estados Unidos.

Ciudad de México, Mayo 2023.

Prólogo



La Cana es una organización con más de seis años de experiencia, interesada en la reinserción social de miles de mujeres en situación de cárcel. Trabajamos con mujeres privadas de la libertad, con la finalidad de brindarles oportunidades de cambio, mejorar su calidad de vida y lograr su reinserción en la sociedad.

Estamos convencidas que las mujeres son fuertes y están preparadas para desarrollar habilidades para su reinserción social, a través de una herramienta muy poderosa: el trabajo penitenciario, el cual les permite desarrollar capacidades económicas desde su estancia en prisión.

En 2016, el trabajo penitenciario femenino fue reconocido como un derecho en la Ley Nacional de Ejecución Penal. Desde entonces, decenas de empresas han empleado a miles de mujeres en situación de cárcel que quieren una oportunidad económica para desarrollar sus capacidades laborales y apoyar a sus familias, pues la mayoría son madres de hijas e hijos menores de edad que, al estar sus madres en prisión, quedaron desprotegidos al exterior. Asimismo, las mujeres buscan tener un ingreso para solventar sus necesidades básicas dentro de prisión y ahorrar para tener una vida digna, una vez cumplida su condena.

Sin embargo, la operación de la industria penitenciaria en México sigue desarrollando ciertas prácticas, ambiguas o alejadas del respeto a los instrumentos internacionales de gestión penitenciaria y de respeto a los derechos humanos de las personas privadas de la libertad.

El presente manual es un documento que visibiliza problemáticas y formula recomendaciones a los diferentes actores involucrados: tomadores de decisiones en la materia, administradores penitenciarios, académicos y personas empresarias interesadas en el sector penitenciario industrial.

En un ejercicio teórico-práctico, este documento da una visión panorámica del fenómeno, explica la industria penitenciaria y expone ejemplos de buenas prácticas a nivel internacional. Estamos convencidas que la información visibilizará el tema, y ayudará a que se tomen mejores decisiones para que el sector crezca desde una perspectiva de género, conforme al derecho y con el objetivo de fomentar el crecimiento de las mujeres en situación de cárcel.

La intención final del documento es dar razón y sostén a las prácticas de la industria penitenciaria, con el objetivo de que más personas la conozcan y sepan sobre su reglamentación. Asimismo, tiene la intención de transparentar un sector poco conocido y, con ello, brindar certidumbre a las y los interesados en el sector.

Por último, al dar a conocer e implementar prácticas innovadoras en la industria penitenciaria, se pretende apoyar a las mujeres involucradas, promoviendo que tengan condiciones de vida dignas, que puedan aportar sus aptitudes y habilidades de trabajo, así como avanzar en su reinserción a la sociedad, a través del desarrollo de sus capacidades profesionales y económicas.

Me gustaría finalizar destacando que la mejora de la industria penitenciaria es un trabajo de múltiples partes que requiere un esfuerzo desde los sectores público y empresarial. El cumplimiento y mejora de las prácticas tienen que ir enfocados hacia la reintegración de las personas con procedimientos que les permitan desarrollar su potencial y, sobre todo, acceder a mejores oportunidades laborales y económicas. Espero que el presente manual, sirva a los diferentes actores para obtener algunas directrices prácticas para la mejora del sector y el beneficio de la sociedad mexicana.

Mtra. Raquel Adriana Aguirre García
Directora General de La Cana

Agradecimientos

El manual es un trabajo inédito que no hubiera sido posible sin el apoyo de la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID, por sus siglas en inglés), organización que brindó comentarios para que el documento fuera accesible a diferentes públicos.

A su vez, reconocemos la información y opiniones que nos brindaron una decena de personas expertas del sistema penitenciario femenino en México. Su aportación nos ayudó a entender el fenómeno social desde una visión panorámica, y a describirlo desde una postura crítica.

Agradecemos también las aportaciones de las y los funcionarios públicos que nos hablaron sobre las prácticas actuales de la industria penitenciaria en prisiones femeniles en México. Sus opiniones nos ayudaron a entender los usos y costumbres instalados en el sector y a buscar alternativas para fortalecerlos desde una visión realista, a partir de la operación cotidiana de sus proyectos institucionales.

Por último, agradecemos a las protagonistas del manual: las mujeres en situación de cárcel, que nos brindaron su opinión acerca de la industria penitenciaria. El documento es el reflejo de sus opiniones y, lo más importante, queremos que sea el punto de partida de un cambio que favorezca el sistema económico que existe actualmente en las prisiones, para brindarles más oportunidades desde una plataforma regulatoria con más certeza de equidad y respeto a los derechos humanos de las personas privadas de su libertad.

Contenido

Introducción	7
Capítulo 1	14
1. Historia de las prisiones: Una mirada a la desigualdad de género	15
1.1 Después de la independencia: prisiones femeniles en México (1800-1900)	15
1.2 A un siglo de la Independencia: prisiones femeniles en México (1900-2000)	17
1.3 Cambios normativos: búsqueda de un nuevo panorama en prisiones femeniles (2000-2021)	18
1.4 Línea del tiempo	19
1.5 Lecciones de 200 años de historia: prisiones femeniles en México	20
2. Prisiones femeniles en México: Entendiendo las realidades de las mujeres	21
2.1 Datos generales sobre prisiones femeniles en México	21
2.2 Edades de las mujeres privadas de la libertad	24
2.3 Educación de las mujeres privadas de la libertad: entendiendo la precariedad	25
2.4 Economía de las mujeres privadas de la libertad: la sobrevivencia en prisión	26
2.5 Ejerciendo la maternidad en prisión: la realidad de los hijos e hijas menores de edad	28
2.6 Mujeres privadas de la libertad: la realidad del abandono	30
2.7 Salud: la precariedad de atención	31
2.8 Reinserción social: el estigma presente	33
3. Lecciones de datos de mujeres privadas de la libertad: Los números hablan	35
Capítulo 2	38
1. Antecedentes de la industria penitenciaria en México	39
1.1 Lecciones sobre los antecedentes de la industria penitenciaria	42
2. Bases de la Industria Penitenciaria	43
2.1 Efectos positivos del trabajo penitenciario desde la evidencia	43
2.2 Normativas internacionales en pro de la industria penitenciaria	44
2.3 Normatividad nacional de la industria penitenciaria	45
2.4 Términos relevantes para entender a la industria penitenciaria en México	46
2.4.1 La disputa entre trabajo o industria penitenciaria, ¿cuál término usar?	46
2.4.2 Formas de trabajo en la Ley Nacional de Ejecución Penal	47
2.5 Debates actuales sobre la industria penitenciaria	48

3. Industria penitenciaria en México en la actualidad	49
3.1 Estado actual de la industria penitenciaria en México: La voz de los actores participantes: empresarios, funcionarios y mujeres en prisión	49
3.2 Datos generales de la industria penitenciaria	49
3.3 Procesos e información para ingresar a la industria penitenciaria en México: ¿son suficientes?	51
3.4 Infraestructura para la industria penitenciaria, ¿se tiene lo necesario?	53
3.5 Capacitación e industria penitenciaria: ¿cuántas empresas capacitan?	55
3.6 Salarios e Industria penitenciaria: el reto pendiente	57
3.7 Programas de seguimiento ¿por qué contratar a personas una vez que salen de prisión?	59
3.8 La industria penitenciaria, ¿para qué?	60
3.9 De empresario a empresario: recomendaciones para contratar a personas privadas de la libertad	61
4. Lecciones sobre el capítulo	64
Capítulo 3	65
1. Caso Colombia	68
1.1 Contexto general de las mujeres en prisión	68
1.2 Principales problemáticas en las prisiones femeniles de Colombia	69
1.3 La Industria penitenciaria en Colombia	70
1.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Colombia	71
1.5 Análisis del Caso 1	72
2. Caso Paraguay	77
2.1 Contexto general de las mujeres en prisión	77
2.2 Principales problemáticas en las prisiones femeniles de Paraguay	78
2.3 La Industria penitenciaria en Paraguay	79
2.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Paraguay	80
2.5 Análisis de Caso 2	80
3. Caso Guatemala	85
3.1 Contexto general de las mujeres en prisión	85
3.2 Principales problemáticas en las prisiones femeniles de Guatemala	86
3.3 La Industria penitenciaria en Guatemala	87
3.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Guatemala	88
3.5 Análisis de Caso 3	88
4. Caso de Estados Unidos	92
4.1 Contexto general de las mujeres en prisión	92
4.2 Principales problemáticas en prisiones femeniles de Estados Unidos	93
4.3 La Industria penitenciaria en Estados Unidos	94
4.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Estados Unidos	95
4.5 Análisis de Caso 4	95

5. Caso de Perú	98
5.1 Contexto general de las mujeres en prisión	98
5.2 Principales problemáticas en prisiones femeniles de Perú	99
5.3 La Industria penitenciaria en Perú	99
5.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Perú	101
5.5 Análisis de Caso 5	102
6. Caso de Canadá	105
6.1 Contexto general de las mujeres en prisión	105
6.2 Principales problemáticas en prisiones femeniles de Estados Unidos	106
6.3 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Canadá	106
6.4 Análisis de Caso 6	107
Capítulo 4	112
1. Introducción	113
2. Hallazgos sobre los requisitos en la industria penitenciaria femenil en México	115
2.1 Consideraciones para ingresar a la industria penitenciaria según empresarios	116
2.2 Consideraciones para ingresar a la industria penitenciaria según funcionarios	118
2.3 Propuesta de requisitos homologados para empresarios al momento de ingresar a la industria penitenciaria en México	120
2.4 Requisitos del proyecto productivo para ser presentado a la industria penitenciaria de las entidades federativas	121
2.5 Propuesta de formato de evaluación del trabajo en la industria penitenciaria	122
3. Lecciones sobre los requisitos para la industria penitenciaria en México	125
Conclusiones	126
Bibliografía	128
Anexos	134



Introducción

Cómo utilizar este manual

La industria penitenciaria es una herramienta que atiende diversos frentes, pero su principal función debe estar enfocada en **apoyar la reinserción social de las personas privadas de la libertad** mediante el desarrollo o fortalecimiento de sus capacidades profesionales, además de ser una fuente de ingresos durante su estancia en prisión. Esta industria también abre oportunidades para las **empresas interesadas en apoyar a las personas en prisión** y en desarrollar su máximo potencial a través de la creación de productos desde una visión de **responsabilidad social**. Asimismo, da soporte a una tarea central de los administradores penitenciarios: velar por el derecho fundamental al trabajo como fuente de la reinserción social.

Lo anterior encuentra sustento en el artículo 18 constitucional y en la **Ley Nacional de Ejecución Penal**, vigente desde el 17 de junio de 2016, la cual prevé que las personas privadas de la libertad **se integren a la sociedad con oportunidades educativas y laborales durante su estancia en prisión**; un elemento fundamental para mejorar las condiciones de vida en las cárceles, garantizar el respeto a los derechos humanos y avanzar en la dignificación de las personas privadas de la libertad en todos los centros penitenciarios.

El presente manual integra las **diferentes funciones de la industria penitenciaria** y brinda a cada interesado horizontes particulares, mediante la comprensión de los fundamentos del trabajo penitenciario, información nacional, casos de éxito internacionales, así como una serie de recomendaciones en la materia. **Este documento tiene tres objetivos:**

1. **Garantizar** información puntual y actualizada sobre la industria penitenciaria en los centros penitenciarios femeniles en México.
2. **Visibilizar** las principales problemáticas y retos de la industria penitenciaria en México, desde una perspectiva centrada en los actores involucrados.
3. **Brindar** una visión práctica con propuestas concretas para mejorar la industria penitenciaria y así, impulsar su desarrollo y desempeño para que más actores participen responsablemente de ella.

El manual está dividido en cuatro capítulos:

Capítulo 1. Historia del sistema penitenciario femenino en México y surgimiento de la industria penitenciaria. Aquí exploramos algunos datos sobre la situación de las mujeres privadas de la libertad para identificar sus problemáticas, así como los retos que enfrenta la industria penitenciaria.

Capítulo 2. Exploración de la industria penitenciaria desde tres perspectivas: 1) fundamentos legales, 2) retos y problemáticas y 3) áreas de oportunidad. Los apartados dos y tres recogen las opiniones y testimonios de funcionarios y mujeres privadas de la libertad en distintos penales del país.

Capítulo 3. Casos internacionales. Aquí, presentamos cinco industrias penitenciarias de distintos países para comprender sus retos, trayectorias y las prácticas que han favorecido sus ofertas de trabajo para personas en prisión, con apego a los derechos humanos.

Capítulo 4. Recomendaciones para la mejora de la industria penitenciaria enfocadas en cada actor involucrado.

Público objetivo

Este manual se elaboró para que cualquier persona interesada en la industria penitenciaria de México pueda leerlo y tener un entendimiento básico de sus principales problemáticas y retos. Sin embargo, el objetivo principal es **presentar soluciones prácticas a las autoridades y a las empresas**, a partir de la recolección de información y el contraste con diferentes modelos internacionales.

Aunque el manual puede ser leído por audiencias diversas, son los **actores involucrados en el sector penitenciario** quienes encontrarán en él una herramienta práctica para fortalecer la industria penitenciaria en los centros penitenciarios femeniles de México, brindando oportunidades para que las mujeres mejoren su economía y cuenten con mayores y mejores herramientas de reinserción social.

Metodología del manual

El manual parte de una metodología de investigación mixta, en la que se mezclaron interpretaciones cuantitativas derivadas de la Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad 2021 (ENPOL 2021), del Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos y de los Cuadernos Mensuales de Información Estadística Penitenciaria Nacional de 2021 y 2022. De manera paralela al análisis de los datos estadísticos, se utilizó el análisis cualitativo mediante entrevistas a distintos actores, descritos a continuación.

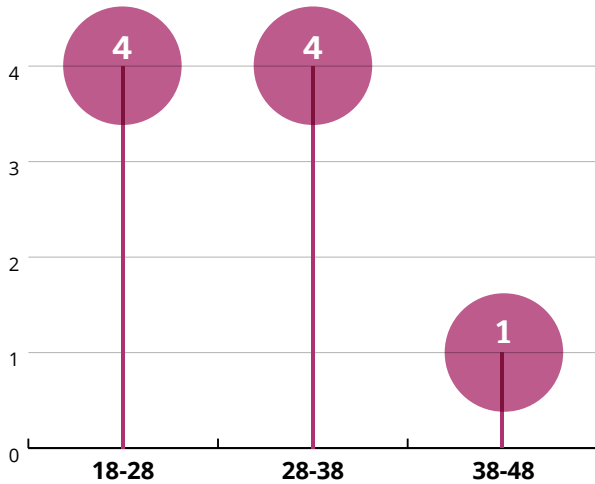
Participantes

La investigación contempló entrevistas con diferentes grupos. La primera recolección constó de **entrevistas a profundidad con mujeres privadas de la libertad** del reclusorio de Chalco en el Estado de México y **mujeres que cumplieron su condena** procedentes de diferentes centros (véase *tabla 1*). La selección de participantes fue autoselección, es decir, su participación fue voluntaria, a partir de haberles explicado el objetivo de dichas entrevistas.

Tabla 1. **Entrevistas a mujeres en situación de cárcel y mujeres que cumplieron su condena**

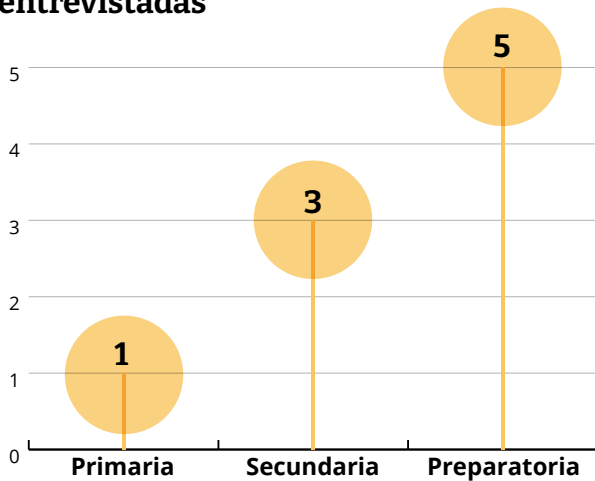
Entrevistas	Total de entrevistas
Mujeres en situación de cárcel	6
Mujeres que cumplieron la condena	3
Total	9

Gráfica 1. **Edad de las mujeres entrevistadas**



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 2. **Educación de las mujeres entrevistadas**



Fuente: Elaboración propia.

La mayoría de las participantes tenía entre 18 y 29 años de edad; esto debido a que participaron en un programa de capacitación para ese rango de edad (véase gráfica 1). La mayoría de ellas cuenta con educación básica (véase gráfica 2), lo que coincide con los datos nacionales estadísticos sobre población penitenciaria.

Otro grupo entrevistado para la investigación fueron **académicas expertas en prisiones femeniles en México** (véase tabla 2), quienes participaron voluntariamente después de un primer contacto con ellas. El grupo se dividió entre aquellas que trabajan en organizaciones no gubernamentales y las que trabajan en universidades mexicanas (véase gráfica 3). Las participantes de ambos grupos realizan actividades de investigación e incidencia a favor de las mujeres privadas de la libertad y la defensa de sus derechos humanos.

Tabla 2. **Entrevistas a académicos**

Entrevistas	Total de entrevistas
Académicas	6
Total	6

Gráfica 3. **Tipo de institución por académicas entrevistadas**



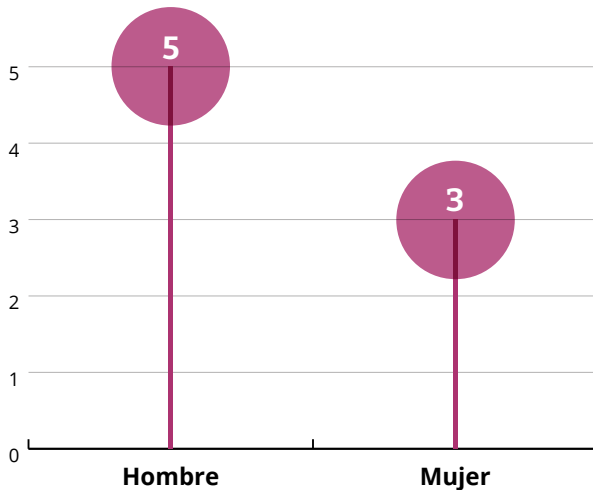
Fuente: Elaboración propia.

También se hicieron **entrevistas a funcionarias y funcionarios** que han tenido algún rol en la industria penitenciaria de los reclusorios femeniles donde laboran o desde puestos administrativos en coordinaciones generales (véase tabla.3). En cuanto al género, se buscó tener un equilibrio entre las personas participantes (véase gráfica 4). La selección de participantes se hizo por medio del contacto con actores de dos principales estados: Ciudad de México y Estado de México (véase gráfica 5).

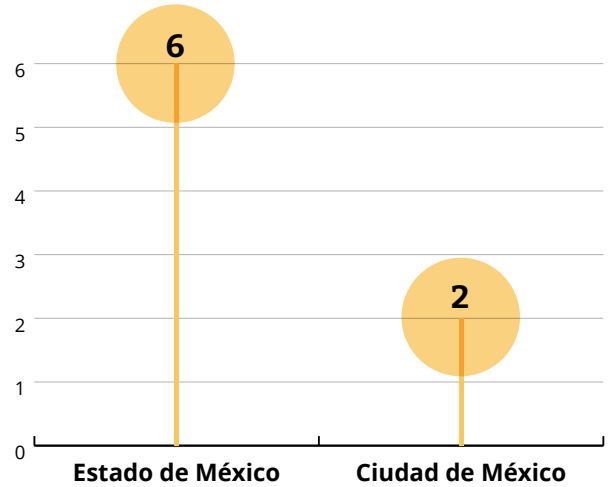
Tabla 3. **Entrevistas a funcionarios públicos**

Entrevistas	Total de entrevistas
Funcionarios Públicos	8
Total	8

Gráfica 4. **Género de las y los funcionarios públicos entrevistados**



Gráfica 5. **Entidades de funcionarios públicos entrevistados**



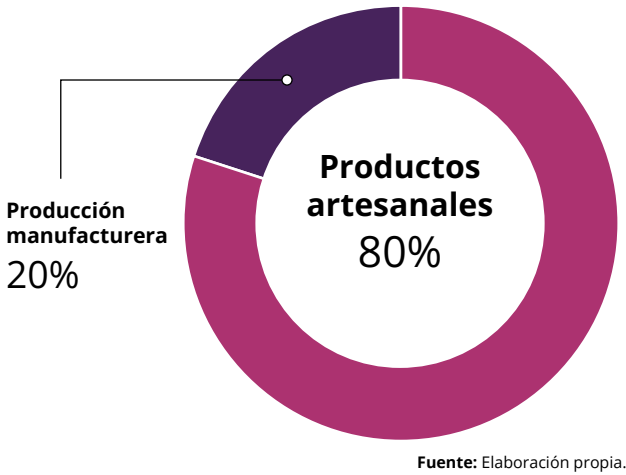
Fuente: Elaboración propia.

Para tener una visión práctica sobre la industria penitenciaria, se entrevistó a **empresarias y empresarios** con experiencia en el tema y que hubieran contratado a mujeres privadas de la libertad **en México** en los últimos cinco años (véase tabla 4). Sobre su trabajo, el 100% de las empresas sigue operando. En cuanto a su giro, el 80% se dedica a productos artesanales, mientras que el 20% cuenta con una producción manufacturera (véase gráfica 6).

Tabla 4. **Entrevistas a empresarios nacionales**

Entrevistas	Total de entrevistas
Empresas en México	6
Total	6

Gráfica 6. Giro de las y los empresarios entrevistados

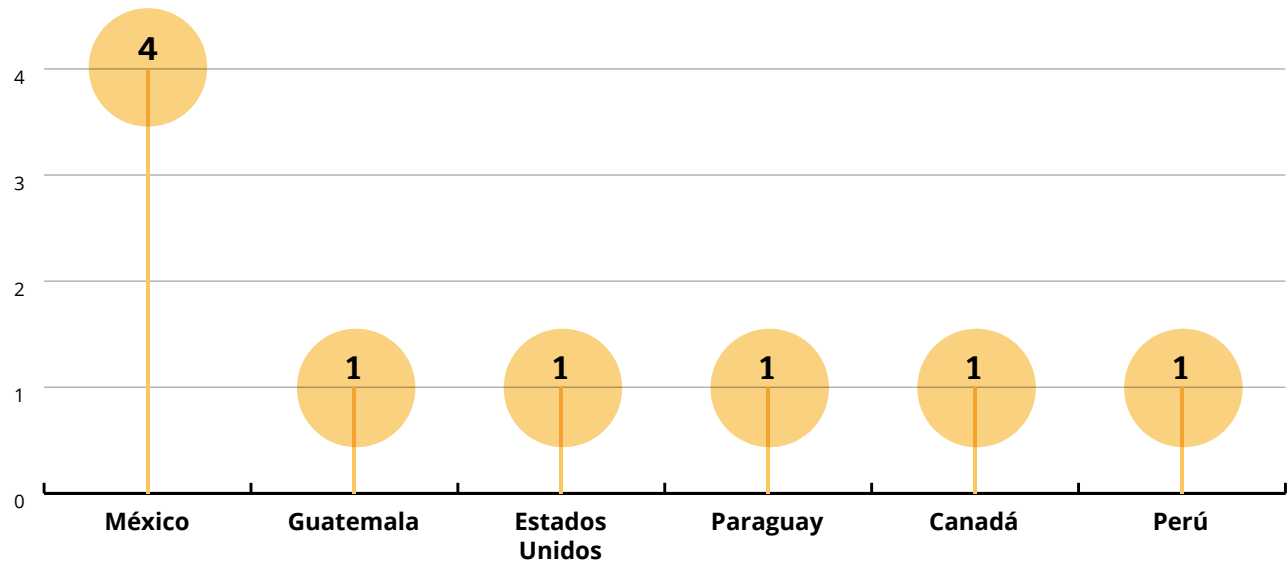


También se entrevistó a **empresarias y empresarios internacionales** que han brindado trabajo a mujeres privadas de la libertad en los últimos cinco años en la industria penitenciaria de Guatemala, Paraguay, Perú, Estados Unidos, Holanda y Canadá (véase gráfica 7). El 60% de las empresas entrevistadas se dedica a la industria textil, 20% a la industria tecnológica y 20% a diversas actividades de servicios terciarios.

Instrumentos

Los instrumentos diseñados para la recolección de datos fueron entrevistas a profundidad con preguntas abiertas a mujeres privadas de la libertad, mujeres que cumplieron su condena y empresarios internacionales; así como cuestionarios semiestructurados para funcionarios, académicas y empresarios nacionales¹ (véase tabla 5).

Gráfica 7. Países de origen de empresas entrevistadas



¹ Véase instrumentos en Anexos.

Tabla 5. **Instrumentos**

Instrumentos	Total de preguntas
Cuestionario preguntas abiertas a académicos	10
Cuestionario preguntas abiertas a mujeres en situación de cárcel	10
Cuestionarios preguntas abiertas a mujeres que cumplieron su condena	12
Cuestionarios semiestructurados a funcionarios públicos	15
Cuestionarios semiestructurados a empresarios	15

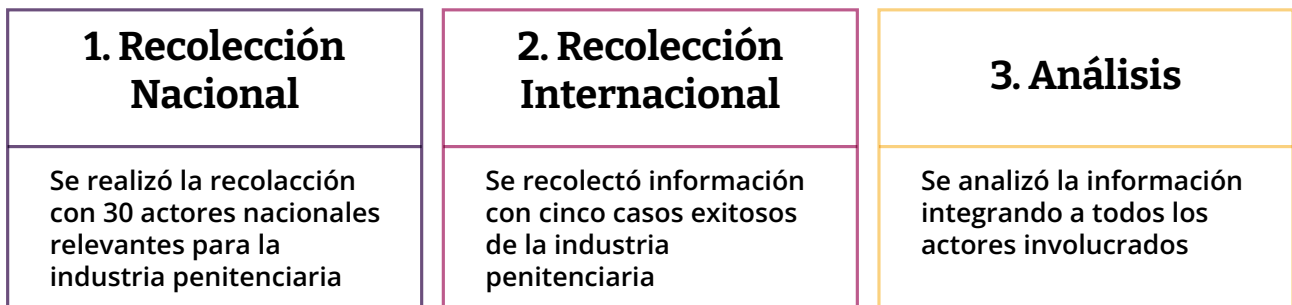
Fuente: Elaboración propia, 2022.

Bloques de trabajo

El trabajo se realizó en tres etapas: la primera, recolección con actores nacionales; la segunda, recolección con casos de éxito internacionales; y la tercera consistió en el análisis de información para la sistematización de resultados (véase figura 1).

Análisis de la información

Una vez recolectada la información, se procesó a través del programa *Deedose*, y se codificaron los principales temas de interés para la investigación.² Además, se utilizó la técnica de triangulación de la información para tener una visión panorámica entre los datos estadísticos y los cualitativos. Cada capítulo mostrará el respectivo análisis, según el tema que se aborde.

Figura 1. **Bloques de trabajo**

Fuente: Elaboración propia, 2022.

² Véase en anexos tabla de Códigos.

Capítulo 01



CAPÍTULO 1

Este capítulo explora dos aspectos esenciales para comprender la situación de las mujeres privadas de la libertad en México: su panorama socioeconómico y la historia de las prisiones femeniles. Esto, a través de la estadística y la información recolectada con académicas entrevistadas.

1. Historia de las prisiones: Una mirada a la desigualdad de género

*Quien olvida su historia
está condenado a repetirla*

Ruiz de Santayana

En sus estudios sobre las prisiones como instituciones de poder, Michael Foucault destacó la evolución de los sistemas punitivos y su relación con los cambios políticos y económicos de las sociedades occidentales. En ese sentido, es fundamental analizar los cambios epistemológicos y sociales en México para entender cómo se ha afectado a las mujeres privadas de la libertad. A continuación, analizamos 200 años de prisiones femeniles en el país.

1.1 Después de la independencia: prisiones femeniles en México (1800-1900)

En México, **las primeras prisiones fueron operadas como en Europa** debido a la tradición heredada por la conquista española, lo que implicó un modelo precario donde el castigo era proporcional al crimen. No existía un sistema que buscara la reinserción social de las per-

sonas privadas de la libertad, ni mucho menos resarcir los daños a terceros. Esto cambió con la Independencia de México, en 1821, cuando hubo una transformación política y económica en el país que, si bien derivó en inestabilidad para el sistema penitenciario, hizo que se encaminara hacia algo parecido al modelo actual.

La primera cárcel mexicana fue el **Tribunal de la Acordada**, que estuvo en funcionamiento de 1759 a 1813 y volvió a operar de 1831 a 1862 con el nombre de Cárcel Nacional de la Exacordada³. Esta prisión seguía los patrones anteriores de castigo, por lo que pronto se volvió obsoleta para el nuevo modelo político y económico en el país, tras su Independencia. Fue entonces que algunos políticos mexicanos de la primera mitad del siglo XIX repararon en que “el encierro por sí mismo no bastaría para lograr el arrepentimiento y la reincorporación social y útil del infractor, por ello se desarrollaron mecanismos para lograr el nuevo propósito de la cárcel: la enmienda”⁴.

Con el objetivo de establecer un nuevo orden penitenciario, los políticos **Manuel Payno**, en 1845, y **José María Luis Mora**, en 1846, hicieron viajes de exploración al extranjero en busca de **un sistema penitenciario que pudiera adoptarse en México** con tres grandes características: 1) espacios grandes, 2) cuidado de la salud, entendido como una buena alimentación y 3) cuidado de la espiritualidad⁵.

La cárcel de Belén fue el nuevo modelo modernista de reintegración mexicana. La institución inició sus operaciones en 1863 con una capacidad inicial de 600 personas. Para 1887, el número de personas privadas de la libertad en dicha prisión ascendía a 1,119 hombres y 313 mujeres. Esta prisión era mixta y resultaba innovadora por sus siete patios, que tenían la función

de recreación, además de una enfermería, cocina, sitio para las visitas, bodega para los alimentos y un archivo. Cabe destacar que los documentos muestran que en la cárcel de Belén **empezó una incipiente industria penitenciaria** a través de la oferta de servicios a terceros en las lavanderías de la prisión.

En la cárcel de Belén se observaban algunos **esfuerzos por la reintegración** y se buscaba transformar a las personas privadas de la libertad en “un hombre instruido, laborioso, laico de pensamiento e higiénico”⁶. Existían diferentes talleres, como escritura, lectura y aritmética; así como capacitaciones técnicas, como herrería, carrocería de vehículos y carpintería. Sin embargo, es aquí donde encontramos la línea transversal que marcará las prisiones en México: el género. Si bien la oferta de capacitación para los hombres era diversa, las mujeres tenían sólo una opción: aprender telares.

Pese a las ideas modernistas de hacer de la cárcel de Belén una institución acorde con los preceptos internacionales del siglo XIX, las condiciones económicas no lo permitieron hasta finales del año 1800⁷. A pesar de las buenas intenciones, esta prisión empezó a tener problemas como el hacinamiento, debido a que muchas personas estuvieron en prisión sin recibir una sentencia. Y, aunque la cárcel siguió operando hasta 1933, desde finales del siglo XIX se pensó en operar una prisión nueva y más moderna.

Los primeros años de las cárceles en México muestran que **los centros penitenciarios no estaban pensados por género**, por lo que las mujeres eran relegadas a pabellones en cárceles de hombres. En cuanto la aplicación de los programas de educación y talleres, las mujeres eran relegadas a un segundo espacio debido a que

³ Sigüenza Vidal, F. (2018). La ex Acordada y Belén, una visión de la rehabilitación penitenciaria en la prisión femenina en México (1833-1882). *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, n° 154 (primavera), pp. 193-223

⁴ Flores, G. (2008) A la sombra penitenciaria: la cárcel de Belén de la ciudad de México, sus necesidades, prácticas y condiciones sanitarias, 1863-1900, *Revista Cultura y Religión* 5 *Ibidem*.

⁶ *Ibidem*. Pág 2.

⁷ Sigüenza Vidal, F. (2018). La ex Acordada y Belén, una visión de la rehabilitación penitenciaria en la prisión femenina en México (1833-1882). *Relaciones. Estudios de historia y sociedad*, n° 154 (primavera), pp. 193-223

la prioridad eran los varones y las mujeres se acoplaban a los mismos de manera tardía.

1.2 A un siglo de la Independencia: prisiones femeniles en México (1900-2000)

La penitenciaría de Lecumberri sustituyó en importancia a la cárcel de Belén y se erigió como el ejemplo de prisión del régimen democrático en el siglo XX, abriendo sus puertas en 1900. La prisión contaba con una visión moderna de panóptico al centro, que vigilaba todos los edificios de la institución y buscaba establecer en el subconsciente de las personas privadas de la libertad la idea de ser observadas, lo que psicológicamente propiciaba la buena conducta⁸. La prisión se conformó pensando en un modelo amplio de readaptación para hombres y mujeres.

Lecumberri marcó un cambio en el sistema penitenciario, porque por primera vez se consideró que una persona privada de la libertad tenía derechos y obligaciones, y se le daba la oportunidad de resarcir el daño provocado a la sociedad mediante el arrepentimiento y la reflexión, así como jornadas laborales y educativas que lo transformaran para incorporarse a la sociedad una vez cumplida su sentencia⁹.

El planteamiento funcional de la penitenciaría cambiaba la concepción habitual de la reclusión, al enfocarse en otorgar una reorientación a la vida de los internos, instruyéndolos en actividades laborales, con el propósito de mantenerlos ocupados y fuera del ocio¹⁰. En ese sentido, **el trabajo penitenciario surge como una primera idea de reinserción**, pero es visto como una ocupación, y no como una actividad para desarrollar el potencial de las personas.

La propuesta de Lecumberri con su política de reforma social para la reinserción quedó en un proyecto utópico, debido al incesante incremento poblacional al que se enfrentó: el conjunto estaba destinado a alojar a 714 personas, pero al poco tiempo de inaugurarse se hicieron ajustes para albergar a 996. Para **1971, la población era de 3,800 personas y para 1976 eran ya alrededor de 6,000**¹¹.

En cuanto al género, Lecumberri no cambió las viejas prácticas de sus predecesoras. No se contaba con una tipología para el delito de las mujeres y poco se hacía en su favor. Las condenas solían ser por conductas en contra de la moral y las buenas costumbres de la época, usualmente ligadas a la prostitución.

De manera paralela a Lecumberri, **los estados de la República empezaron a construir sus sistemas penitenciarios**. Con la promulgación de la Constitución de 1917, se planteó en el artículo 18 que “los gobiernos de los estados de la Federación organizarán en sus respectivos territorios el sistema penal, creando colonias penales, penitenciarías, presidios, sobre la base del trabajo como medio de comunicación”¹².

La diversificación de las prisiones femeniles fue lenta y apenas se tienen sus primeros indicios en los años cincuenta. Por ejemplo, Lecumberri dejó de albergar mujeres hasta 1954, fecha en la que entró en servicio una **nueva prisión exclusiva para ellas: Santa Martha Acatitla**¹³. Esta cárcel fue inaugurada en 1954, durante el sexenio del Presidente Adolfo Ruíz Cortines, en un contexto conocido como el “Desarrollo estabilizador” que se caracterizó por impulsar procesos de modernización de diversas instituciones de

⁸ Viruega, E. and Licea, M. (2017) *La Penitenciaría de Lecumberri en la Ciudad de México*, *Revista de Historia de las Prisiones*. Consultado en: <https://www.revistadeprisiones.com/wp-content/uploads/2017/10/5.-Edmundo-Arturo-Figueroa-Viruega-y-Minerva-Rodríguez-Licea.pdf>.

⁹ *Ibidem*.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ AGN. (2014). “*El final de Lecumberri*”, conferencia del doctor Sergio García Ramírez en el AGN. Consultado en: <http://www.gob.mx/agn/prensa/el-final-de-lecumberri-conferencia-del-doctor-sergio-garcia-ramirez-en-el-agn>

¹² Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, citado en Sánchez, 2017, p. 538.

¹³ Excelsior. (2013). *¿Qué pasó ahí?... El legendario Palacio de Lecumberri*. Consultado en: <http://www.excelsior.com.mx/comunidad/2013/11/08/927618>

salud, justicia y educación. La importancia de Santa Martha Acatitla radica en que fue la primera cárcel con atención especializada a mujeres, pensando en sus necesidades, las cuales son distintas a las de los varones¹⁴.

Posteriormente, en 1964 se reformó el artículo 18 constitucional y se dividió por primera vez la organización del sistema penitenciario entre hombres y mujeres; además de establecerse un **proyecto de capacitación y educación para alcanzar la readaptación de las personas privadas de la libertad**¹⁵.

Después de la primera reforma al artículo 18 constitucional, se crearon grandes planes para **atender a más mujeres privadas de la libertad**. En 1976, se inaugura el Centro Femenil de Reinserción Social “Tepapan” y en 1982 se creó el Centro Femenil de Reinserción Social para albergar a la población proveniente de la cárcel de mujeres de Santa Martha Acatitla. En 1987 se iniciaron las operaciones del Reclusorio Preventivo Femenil Norte y del Reclusorio Preventivo Femenil Sur, que atendían a la población con sentencias establecidas¹⁶.

Sin embargo, a pesar de los avances que representó el artículo 18 constitucional, la brecha de género en los centros de detención es difícil de negar. Prueba de ello es que, de acuerdo con el cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional de noviembre de 2022, **en el país existen 284 centros penitenciarios, de los cuales únicamente 22 son exclusivos para mujeres**, mientras que otros tienen espacios acondicionados para albergarlas¹⁷.

1.3 Cambios normativos: búsqueda de un nuevo panorama en prisiones femeniles (2000-2021)

En el año 2000 se vivió un cambio democrático que concluyó en el primer gobierno de un partido distinto al Revolucionario Institucional desde la historia de elecciones democráticas en el país, lo que derivó en cambios sociales y económicos que impactaron en el comportamiento y persecución del delito. Según Bergman y Azaola, uno de los mayores cambios fue el **aumento de condenas y de población penitenciaria** sin que necesariamente creciera la infraestructura carcelaria¹⁸.

Tras el cambio democrático, en diciembre de 2006 el gobierno mexicano inició una estrategia para combatir el crimen organizado, la cual ha sido denominada “guerra contra el narcotráfico”. La estrategia consistió en operativos armados en diferentes puntos del país para detener el crimen organizado de delitos contra la salud, lo que promovió un incremento de mujeres en prisión. **La proporción de mujeres detenidas en el fuero federal por delitos contra la salud ascendía a 53% y, de ellas, más del 90% no tenía antecedentes penales**¹⁹. Además, estas mujeres suelen estar en desventaja educativa y económica, además de ser víctimas de violencia de género, lo que se correlaciona con los delitos cometidos.

Ante un clima de creciente aumento de la población penitenciaria, en 2008 se reformó nuevamente el artículo 18 constitucional, para establecer **la reinserción social como finalidad de una pena privativa de la libertad**. La base de dicho concepto es el respeto a los derechos

¹⁴ Sánchez, A. (2017) Historia del penitenciarismo en México. *Evolución del Sistema Penal en México. Tres cuartos de Siglo*. Consultado en: <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/4770-evolucion-del-sistema-penal-en-mexico-tres-cuartos-de-siglo-coleccion-nuevo-sistema>

¹⁵ *Ibidem*.

¹⁶ Subsecretaría del Sistema Penitenciario. (2022) Centro Femenil de Reinserción Social. Consultado en: <https://penitenciario.cdmx.gob.mx/centros-de-reclusion/centro-femenil-de-reinsercion-social>

¹⁷ Hernández Armas, C.A. (2018) *El estigma de las mujeres en reclusión en México: una mirada desde el interaccionismo simbólico, Transcontinental Human Trajectories*. Recuperado de <https://www.unilim.fr/trahs/862>.

¹⁸ Bergman, Marcelo; Azaola, Elena. (2007, Mayo). *Cárceles en México: cuadros de una crisis*. FLACSO. Programa de Estudios de la Ciudad. pp. 74-87. Consultado en: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/1400>

¹⁹ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2022, junio 26) Estadísticas a propósito del Día Internacional de la lucha contra el uso indebido y el tráfico de drogas. (México)

humanos, la promoción del trabajo, la capacitación para el mismo, la educación, la salud y el deporte como medios para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad, procurando que no vuelva a delinquir²⁰. Sin embargo, dicha reforma poco considera las diferencias entre hombres y mujeres, por lo que no establece diferenciación alguna para los programas de capacitación.

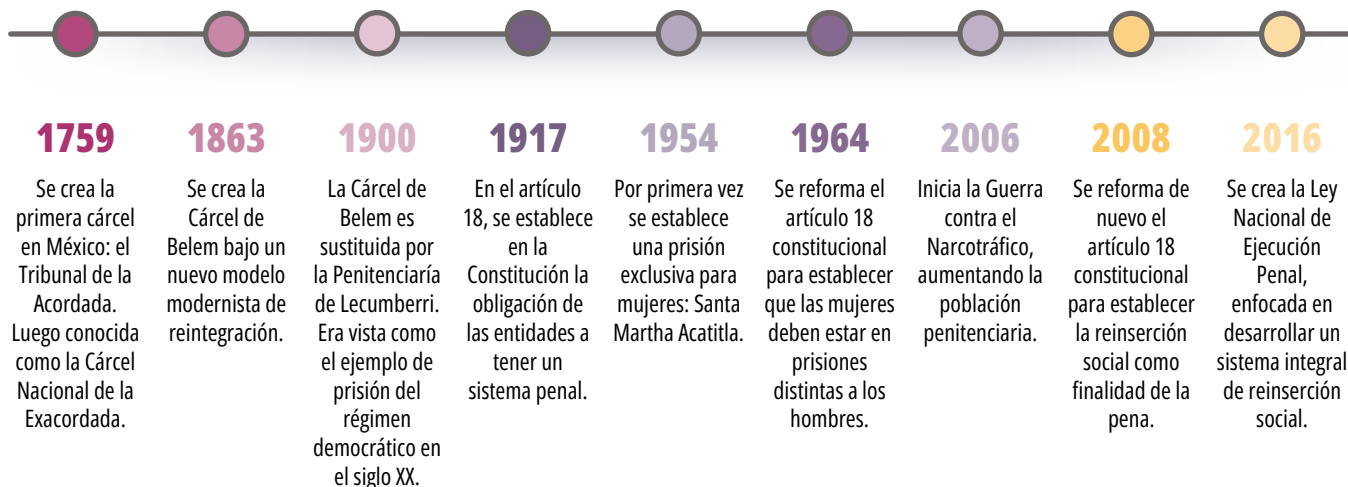
Luego de la reforma del artículo 18 se expide la **Ley Nacional de Ejecución Penal** (LNEP), que “establece las normas que deben observarse durante el internamiento por prisión preventiva, en la ejecución de penas y en las medidas de seguridad impuestas como consecuencia de una resolución judicial”²¹. Dentro de sus principales premisas, la LNEP busca la transformación del sistema penitenciario a través de diversas acciones, como el aumento de operativos de supervisión en los centros para garantizar la gobernabilidad, la mejora de la infraestructura penitenciaria, el aumento en la capacitación y profesionalización del personal penitenciario, la estandarización de los procesos del sistema penitenciario nacional y el desarrollo de un sistema integral de reinserción social.

En cuanto al desarrollo del sistema integral de reinserción, la idea planteada se basa en la necesidad de que cada mujer privada de la libertad tenga un programa personalizado que permita el **desarrollo íntegro de sus capacidades durante su estancia en prisión**. En ese sentido, su Plan de Actividades puede integrar programas de educación, de capacitación para el trabajo y habilidades socioemocionales. Sin embargo, **no se tienen estándares de seguimiento o indicadores públicos** que permitan verificar si esto ha sido puesto en marcha en todos los centros u observar el avance y resultados de dicha estrategia en la vida de las mujeres privadas de la libertad.

Actualmente, existen elementos normativos como la LNEP para que más mujeres puedan cumplir sus condenas bajo estándares que respeten sus derechos humanos y promuevan el desarrollo de sus capacidades. Sin embargo, no hay mecanismos claros, por ejemplo, para implementar programas que promuevan el ejercicio de sus derechos como madres y que desarrollen sus capacidades emocionales para reintegrarse a la sociedad como lo marca la ley.

1.4 Línea del tiempo

Historia de las prisiones



²⁰ Decreto por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 10 junio 2011. (México) Consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011#gsc.tab=0

²¹ Decreto por el que se expide la Ley Nacional de Ejecución Penal; se adicionan las fracciones XXXV, XXXVI y XXXVII y un quinto párrafo, y se reforma el tercer párrafo del artículo 225 del Código Penal Federal. 16 junio 2016. (México) Consultado en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5441664&fecha=16/06/2016#gsc.tab=0

1.5 Lecciones de 200 años de historia: prisiones femeniles en México

La evolución de la pena: Según las circunstancias históricas, las penas han ido cambiando y con ello la terminología de la reinserción. Se observa que desde el siglo XIX existía una idea avanzada de considerar al sujeto que delinque como una persona que podría reflexionar y desarrollar sus capacidades durante su tiempo en detención. Sin embargo, en la práctica ese concepto se ha desarrollado poco. Además, en los textos el sujeto siempre es varón, sin que se exploren las implicaciones del delito para las mujeres y cómo debería de promoverse su proceso de reinserción.

La sobrepoblación: Los datos muestran que el problema de hacinamiento en prisiones tiene más de cien años²². Lo anterior obliga a pensar en cómo se conciben las cárceles y por qué existe la sobrepoblación. La explicación puede tener diferentes variables, como el aumento exponencial del delito a través de fenómenos como la “guerra contra el narcotráfico”. Sin embargo, la pregunta es cómo se preparan los gobiernos para esto, cómo se realizan planes más allá de los sexenios que contemplen soluciones frente a la sobrepoblación penitenciaria.

Las sentencias: Las personas en prisión preventiva son aquellas que se encuentran en un centro penitenciario sin haber recibido una sentencia que pruebe su culpabilidad. Se trata de una medida cautelar que busca evitar riesgos en el proceso penal, como una fuga o que la persona imputada se acerque a las víctimas. El mayor problema de esa situación es la tardanza en el sistema judicial, lo que puede ocasionar que sus sentencias demoren incluso varios años.

Este problema tiene más de cien años y sigue vigente, lo que obliga a pensar, ¿qué tipo de delitos ameritan prisión preventiva y cuáles procesos podrían llevarse en libertad antes de tener una sentencia condenatoria? La responsabilidad recae en los gobiernos y en el poder judicial, los cuales deben agilizar sus procesos con una estrategia contundente y real para facilitar que más personas tengan acceso a la justicia.

La normatividad: Existen esfuerzos evidentes por generar nuevas normativas en favor de las personas privadas de la libertad. Actualmente, la Ley Nacional de Ejecución Penal es un buen ejemplo de cómo se ha buscado mejorar las condiciones de derechos humanos de las personas en reclusión. Sin embargo, se observa una falta de seguimiento de los procedimientos administrativos o de evaluación de las normativas, lo que genera que se tengan buenas voluntades, pero sin acciones concretas que observar.

El género: Las mujeres han sido invisibilizadas en el sistema penitenciario y es claro que las prisiones tienen un claro sesgo de género, pues sus programas son pensados desde y para la población masculina. Desde 1800 podemos observar que los talleres de capacitación estaban divididos bajo estándares de estereotipos de género: carpintería para hombres, lavandería para mujeres. Sin embargo, actualmente la situación no es del todo diferente.

Entonces, ¿cómo se pueden integrar programas que consideren genuinamente las necesidades de mujeres privadas de la libertad?, ¿cómo integrar su maternidad?, ¿cómo promover capacitaciones para el trabajo que vayan más allá de los estereotipos de género? La responsabilidad debe ser asumida por los gobiernos y las autoridades penitenciarias, quienes deben generar acciones y programas concretos para atender las necesidades reales de las mujeres privadas de la libertad.

²² Gómez, M. Los derechos humanos en las cárceles y centros de reclusión penitenciaria de México. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. Consultado en: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/10/4770/6.pdf>

2. Prisiones femeniles en México: Entendiendo las realidades de las mujeres

Entender a las mujeres privadas de la libertad significa comprender que su ingreso a una institución penitenciaria representa la ruptura de los ritmos de su vida cotidiana y sus patrones de convivencia. Entender la heterogeneidad de circunstancias que viven las mujeres en prisión abre la posibilidad a crear mejores mecanismos para la defensa de sus derechos humanos y la promoción del ejercicio de sus garantías, como el acceso a la educación, a actividades recreativas y a desarrollar sus capacidades para su futura reinserción.

2.1 Datos generales sobre prisiones femeniles en México

En México, según datos del cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional de noviembre de 2022, existen 284 establecimientos penitenciarios, que se distribuyen de acuerdo con la autoridad a cargo: 14 federales, 257 estatales, y 13 del gobierno de la Ciudad de México. Sin embargo, de ese total, tan sólo 22 centros penitenciarios son exclusivos para mujeres.

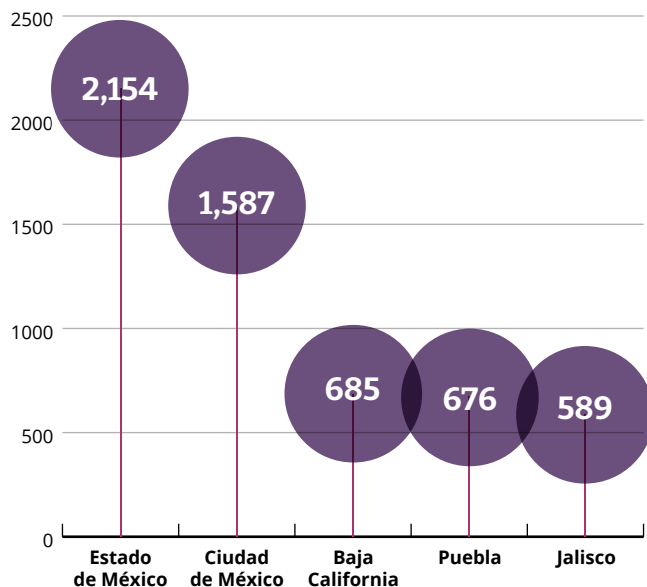
La gran crítica a que existan tan pocos reclusorios femeniles reside en que esto impide focalizar programas que sean adecuados a las necesidades psicosociales de las mujeres. Por ejemplo, es común que en los centros penitenciarios no exista atención para internas embarazadas, que los hijos e hijas de mujeres privadas de la libertad vivan junto con ellas en estancias para adultos o que las madres no tengan la posibilidad de estar con los menores, debido a la falta de espacios familiares en las prisiones.

Al respecto la académica “A” comentó:



Usualmente, las mujeres en prisión se enfrentan a barreras causadas por la misma infraestructura. Las cárceles están pensadas por hombres y para hombres y casi no hay centros penitenciarios especializados para mujeres. Generalmente, ellas se encuentran en pabellones, en anexos y eso provoca que no se vea la importancia de satisfacer sus necesidades”.

De acuerdo con la ENPOL 2021, la población privada de la libertad en México en 2021 era de **220.5 mil personas, de las cuales, 94.3% son hombres y 5.7% mujeres**. La proporción desmedida entre hombres y mujeres ha promovido que el sistema penitenciario haya sido históricamente diseñado pensando en la población masculina. Por lo cual, las mujeres son constantemente invisibilizadas desde diferentes perspectivas que las violentan económica, social y emocionalmente.

Gráfica 8. **Estados con mayor población penitenciaria femenil**

Fuente: Elaboración propia con datos del Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional de agosto de 2021.

Estado de México, Ciudad de México, Baja California, Puebla y Jalisco son las cinco entidades del país con mayor población penitenciaria femenil. No es sorprendente que algunas de las entidades más pobladas del país se encuentren en esta lista, aunque llama la atención que no esté presente Nuevo León y que se encuentre Baja California.

Con respecto al acceso a la justicia para mujeres durante sus procesos penales, las académicas entrevistadas apuntaron que **las mujeres en conflicto con la ley no deberían estar en prisión preventiva más de dos años**, pero que en México esa regla no se cumple. Al respecto la académica "L" comenta:



En México, técnicamente no puedes estar en prisión preventiva más de dos años, pero también es más común que, en general, las investigaciones no concluyan en dos años y dures mucho más tiempo de la necesaria encerrada en prisión”.

De acuerdo con la ENPOL 2021, el **46% de mujeres privadas de la libertad se encuentra en proceso de recibir sentencia**, lo que representa casi la mitad de las mujeres privadas de la libertad (véase gráfica 9). Además, se observa que en los centros penitenciarios existen más mujeres sin sentencia que hombres (46% vs 27%). Las mujeres también suelen recibir castigos más severos que los hombres por un mismo delito, reflejándose en penas más largas: el promedio de las condenas que enfrentan las mujeres es de 23 años, mientras que en los hombres es de aproximadamente 17 años, aun cuando los delitos más frecuentes de ambos grupos son de alto impacto social²³.

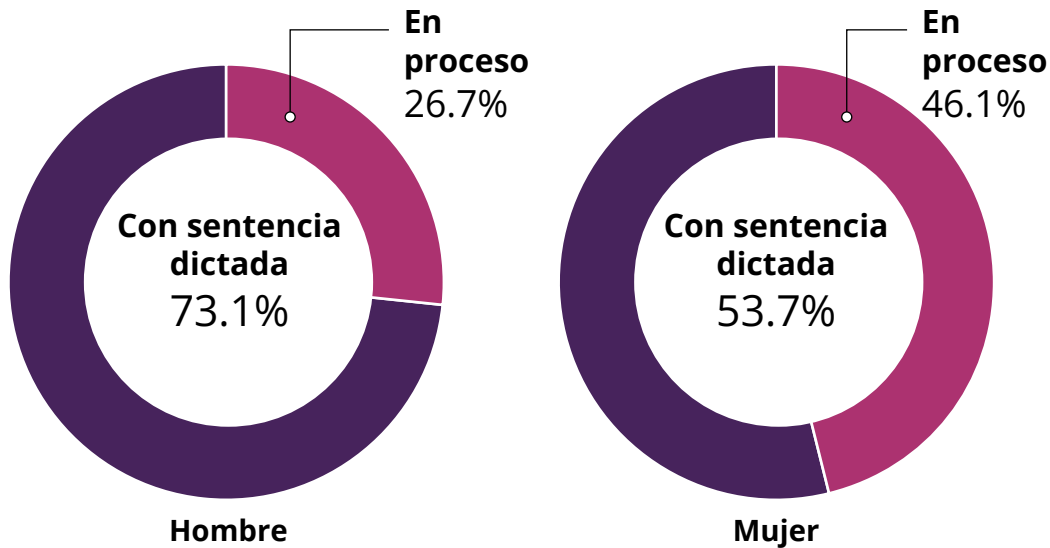
De acuerdo con un estudio realizado por Reinserta en 2020²⁴, **el 38% de las mujeres privadas de la libertad entrevistadas dijo no conocer a su abogado defensor**. Asimismo, la mayoría de las mujeres privadas de la libertad tuvo una defensa deficiente o llevó procesos irregulares, lo que las mantiene en prisión durante varios años sin contar con una sentencia²⁵. Esto constituye una grave violación a sus derechos humanos e incre-

²³ Reinserta (2020). Diagnóstico de Maternidad y Paternidad en Prisión. Consultado en: <https://reinserta.org/wp-content/uploads/2021/09/DIAGNOSTICO-DE-MATERNIDAD-Y-PATERNIDAD-EN-PRISION-REINSERTA.pdf>

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ Ariza; Iturralde, 2015; Caicedo, 2017; Cruz et al., 2016; Advocacy for Human Rights in the Americas [WOLA]; International Drug Policy Consortium [IDPC]; Dejusticia.

Gráfica 9. **Población** privada de la libertad según su situación jurídica, por sexo (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.

menta el riesgo que su defensa carezca de perspectiva de género o sea adecuada para su caso, como lo explica la académica M:

En México no puede haber justicia si no hay paridad de medios. La defensa es absolutamente insuficiente, los juzgados están desbordados de casos y no tienen perspectiva de género. La defensa de las mujeres es sumamente frágil o incluso inexistente, lo que viola su principal derecho de acceso a la justicia”.

El que las mujeres no tengan acceso a un debido proceso y se encuentren por largos periodos en prisión preventiva va contra las *Reglas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de libertad para las mujeres delincuentes*, conocidas como Reglas Bangkok, las cuales en conjunto con las Reglas de Tokio promueven que “no se separará a las delincuentes de sus parientes y comunidades sin prestar la debida atención a su historial y sus vínculos familiares (...) además se utilizarán mecanismos opcionales en el caso de las mujeres que cometan delitos, como las medidas alternativas y otras que sustituyan a la prisión preventiva y la condena”.

La prisión preventiva y la falta de acceso a la justicia que experimentan miles de mujeres en conflicto con la ley en México, debe ser un tema de relevancia por la violencia de género que se termina extrapolando a la familia. Por lo cual, valdría la pena analizar opciones no privativas de la libertad para personas que cometen delitos de bajo impacto social, como cursos terapéuticos que les permitan no alejarse de su comunidad.

2.2 Edades de las mujeres privadas de la libertad

Según el cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional de agosto de 2021, **la mayoría de mujeres privadas de la libertad tiene entre 25 y 29 años de edad**. En segundo lugar, le sigue el rango de 30 a 34 años y en tercer lugar de 35 a 39 años (véase gráfica 10). Esto da un total de 70% de mujeres en un rango de edad entre los 18 a los 39 años.

Uno de los hallazgos del presente documento, fue que **algunas de las funcionarias y funcionarios entrevistados no tienen una idea clara sobre las edades de las mujeres privadas de la libertad** que viven en cada centro penitenciario. Declaraciones como: *“las edades son diversas...”* o *“no existen patrones sobre la edad”*, denotan el desconocimiento de su población, lo que puede estar provocando que no se focalicen programas adecuados para su reinserción.

En contraste, notamos que **las académicas entrevistadas tienen una idea más clara sobre las edades**

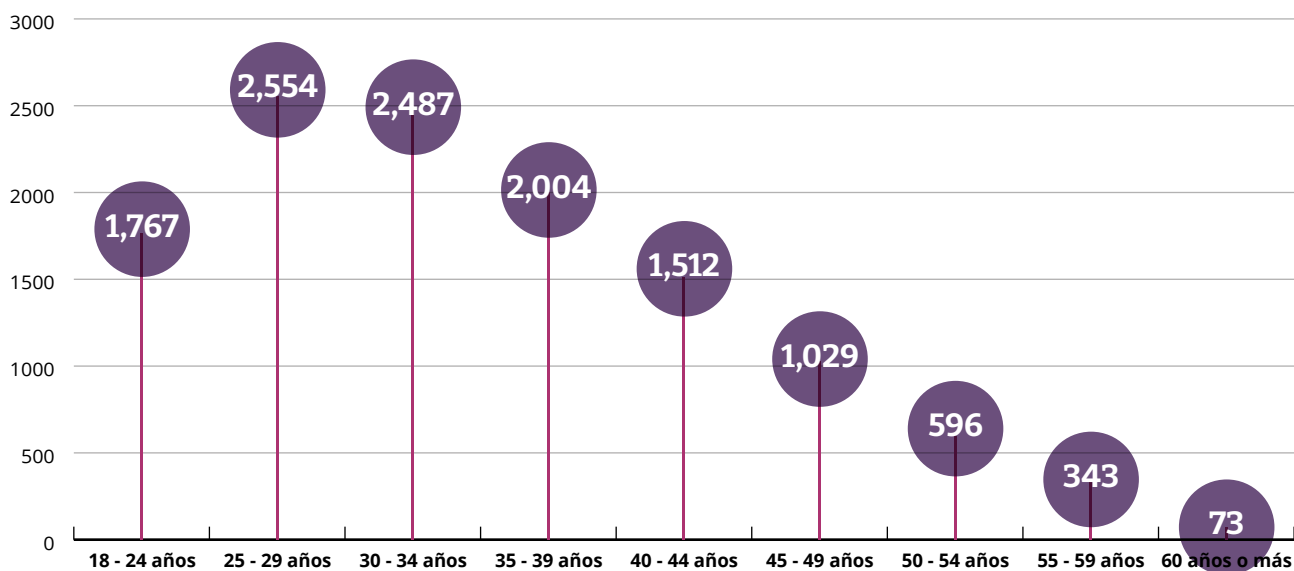
de las mujeres privadas de la libertad: el 90% asumió que la edad promedio era entre 25 y 35 años. La académica G comentó que *“en promedio oscila entre los 35 y los 40 años, pero encontrábamos mujeres que tenían de 26 a 30 años, 36 a 40”*. A su vez, la académica M mencionó que *“en general, hay una predominancia de mujeres de 20 a 40 años, y luego de personas adultas mayores”*.

Identificar los patrones de edad de las mujeres privadas de la libertad debe ser una prioridad para los gobiernos, porque sólo así se pueden **diseñar intervenciones adecuadas para atender sus necesidades de reinserción**.

¿Qué puede hacerse?

- **Diseñar** intervenciones que ayuden a las mujeres que se encuentran en edad productiva a reintegrarse a mercados laborales.
- **Promover** programas para prevenir enfermedades tanto mentales como físicas para mujeres de mayor edad.

Gráfica 10. **Edad de mujeres privadas de la libertad, 2021**



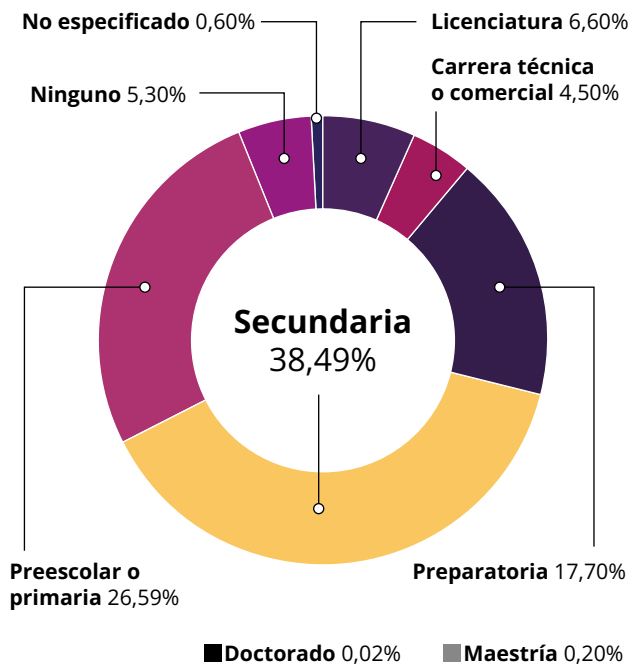
Fuente: Elaboración propia con datos del Cuaderno Mensual de Información Estadística Penitenciaria Nacional de agosto de 2021.

2.3 Educación de las mujeres privadas de la libertad: entendiendo la precariedad

La mayor proporción de mujeres privadas de la libertad estudió el nivel básico contemplado por la Secretaría de Educación Pública (SEP), el cual contempla la primaria, la secundaria y la preparatoria o bachillerato, siendo la mayor proporción (38.8%) los estudios secundarios. Destaca que 10% de mujeres privadas de la libertad tiene una carrera técnica o licenciatura (véase gráfica 11).

Las académicas y los funcionarios coincidieron en que la mayoría de las mujeres contaba con una educación predominantemente baja: “En cuestión de escolaridad, también nos llama mucho la atención, porque los niveles

Gráfica 11. **Escolaridad de las mujeres privadas de la libertad**



Fuente: Elaboración propia con datos del Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2021 del INEGI.

educativos sobre todo están mucho más concentrados en nivel primaria y secundaria. En cuanto va subiendo el nivel, va descendiendo la población”, apuntó la especialista M.

Lo anterior se debe al acceso a las oportunidades y al nivel socioeconómico de las mujeres privadas de la libertad. “Los sectores más pobres en México son los sectores con menos escolaridad y en las prisiones es muy evidente esa relación”, apuntó la académica A.

El que la mayoría de las mujeres privadas de la libertad cuenten con sólo educación básica debería ser un motivo suficiente para desarrollar programas educativos y elevar su nivel de estudios. Además, **las personas que reciben educación durante su tiempo en prisión tienen 43% menos probabilidad de reincidir**²⁶. Sin embargo, la ENPOL 2021 reportó que solo 22.2% de las personas privadas de la libertad estudia durante su tiempo en prisión (véase gráfica 12).

El que **78% de las mujeres en prisión no se encuentre estudiando** tiene diferentes explicaciones. Una de ellas es la falta de oferta educativa pertinente. Debido a que la gran mayoría (94.3%) de las personas privadas de la libertad son hombres, las intervenciones y los programas son creados para ellos, y sus necesidades son el punto de referencia. Además, el estudio encontró que en muchas prisiones los niveles educativos ofertados se repiten, dejando a las mujeres con limitadas opciones para seguir sus estudios. Al respecto, la académica “G” comentó que “las mujeres lo que nos han compartido es que vuelven a estudiar primaria o secundaria porque no hay otra oferta, entonces, están estudiando estos mismos niveles una y otra vez”.

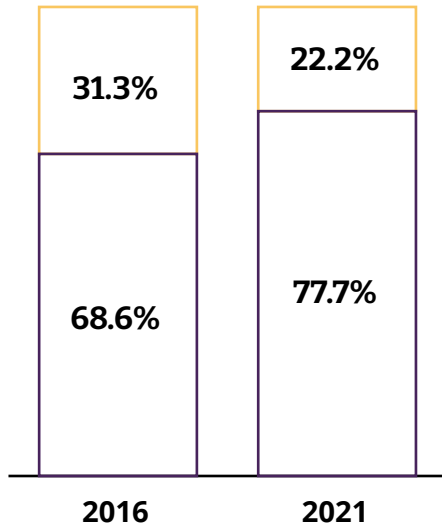
Además de la reducida oferta educativa en los centros penitenciarios, la investigación también encontró que las mujeres tienen otro impedimento para seguir estudiando: la falta de documentos. Por su parte, los funcionarios entrevistados poco reflexionaron sobre la falta de oportunidades educativas.

²⁶ Davis, L. et. al. Evaluating the Effectiveness of Correctional Education. Consultado en: https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR266.html

Gráfica 12. **Inscripción de la población privada de la libertad a un programa educativo**

Población privada de la libertad que se inscribió en algún programa educativo

■ No se inscribieron en un programa educativo
 ■ Sí se inscribieron en un programa educativo



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.

“Sí quiero estudiar, pero no puedo porque no tengo certificados y mi familia no puede ir por ellos a la SEP”, mencionó una de las mujeres privadas de la libertad entrevistadas.

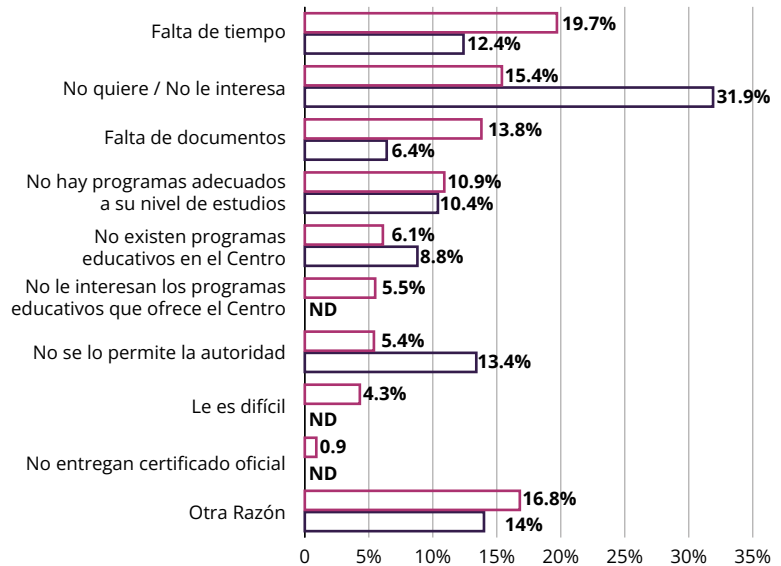
Actualmente, la pandemia abrió nuevas oportunidades educativas en prisiones femeniles con programas de educación y capacitación en línea que diversas organizaciones no gubernamentales empezaron a ofrecer. Sin embargo, dichas intervenciones son aisladas y no existe una reflexión sobre el futuro de la educación impartida con nuevas tecnologías en los centros penitenciarios.

2.4 Economía de las mujeres privadas de la libertad: la sobrevivencia en prisión

El 73% de las mujeres privadas de la libertad se encontraba trabajando antes de su ingreso a prisión, de acuerdo con la ENPOL 2021 (véase gráfica 13). Sin embargo, cabe destacar que sus empleos eran mayor-

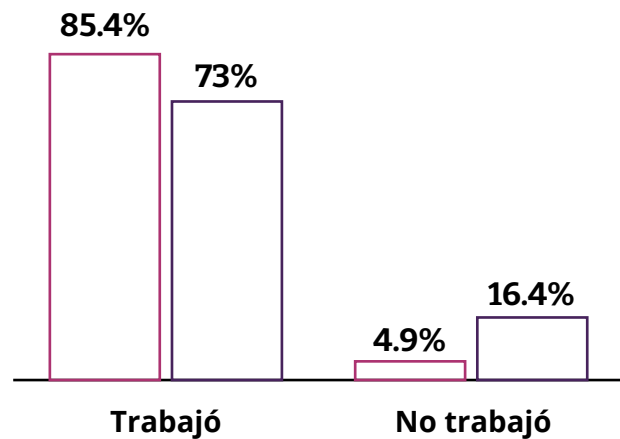
Razones por las cuales la población privada de la libertad no está inscrita en un programa educativo

■ 2016 ■ 2021



Gráfica 13. **Población privada de la libertad según su empleo previo a la detención**

■ Hombres ■ Mujeres



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.

mente precarios o sin beneficios laborales: *“las mujeres a veces sí tenían un empleo o una ocupación, pero siempre con ingresos precarios e insuficientes”*, sostuvo la académica “V”.

En cuanto al tipo de empleo el **37.2% de las mujeres se dedicaba al comercio o a un empleo relacionado con las ventas** (véase gráfica 14), lo que coincide con el discurso de precariedad laboral. Además, el 80% de las mujeres privadas de la libertad entrevistadas sostuvo que

su empleo no le daba acceso a seguridad social, por lo que no contaban con servicios de salud ni prestaciones.

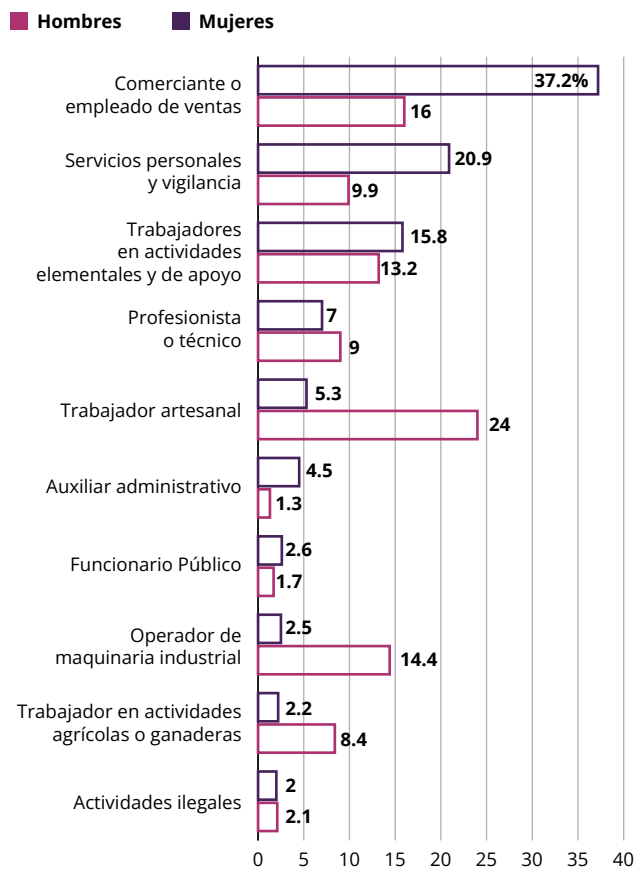
“Yo trabajaba por mi cuenta, nunca tuve, así como seguro... si me enfermaba, iba al Simi”.

Lo anterior coincide con hallazgos de investigaciones que apuntan que, antes de su detención, las mujeres privadas de la libertad enfrentaban trabajos precarios e informales caracterizados por tener salarios bajos²⁷. Esta situación afecta a las mujeres de dos maneras: la primera, es que la falta de formación especializada dificultará que tengan acceso a mejores oportunidades; y la segunda, es que la falta de condiciones dignas de trabajo previo a su vida en prisión es un factor que dificulta que ellas exijan mejores condiciones al estar privadas de la libertad.

El costo económico que tiene para las mujeres la vida en prisión es, en la mayoría de las ocasiones, alto. Según el Censo Nacional de Sistema Penitenciario Federal y Estatales 2021, algunos centros penitenciarios ofrecen de manera gratuita ropa, jabón, cepillo de dientes, pasta dental, papel higiénico, toallas femeninas y calzado. Sin embargo, en los datos recolectados se encontró que la mayoría de esos bienes cuestan dinero dentro de prisión, siendo uno de los grandes problemas *“el acceso a toallas higiénicas, que nosotros como organización tenemos que estar consiguiendo (..) el problema se convierte en un asunto de salud pública y a nadie le interesa”*, expresó la académica J.

El 90% de las mujeres privadas de la libertad entrevistadas para la presente investigación expresó la necesidad de obtener ingresos durante su tiempo en prisión debido a que requerían cubrir sus gastos mínimos como papel sanitario o toallas higiénicas. Diversas organizaciones en México sostienen que el costo de los bienes en la prisión puede ser cinco veces mayor²⁸. Esto tiene dife-

Gráfica 14. **Última ocupación desempeñada por la población privada de la libertad**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.

²⁷ Ariza; Iturralde, (2015); Caicedo, (2017); Cruz et al., (2016); Advocacy for Human Rights in the Americas [WOLA]; International Drug Policy Consortium [IDPC]; Dejusticia.

²⁸ Chávez, F. (2021, marzo 06) Privilegio o derecho: así es el acceso a productos de higiene menstrual en las cárceles de México. El Financiero. Consultado en: <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/vulnerabilidad-abandono-y-lujo-asi-es-el-acceso-a-productos-de-higiene-menstrual-en-carceles-de-mexico/>

rentes efectos para las mujeres en prisión, quienes están en búsqueda constante de realizar trabajos –como ir a cargar agua para otras por un dólar– o piden dinero a sus familiares, generando la imposición de gastos a largo plazo. La falta de acceso a bienes básicos para las mujeres en prisión viola tratados internacionales como las Reglas de Bangkok, las cuales promueven la dignificación de la estancia de las mujeres en prisión.

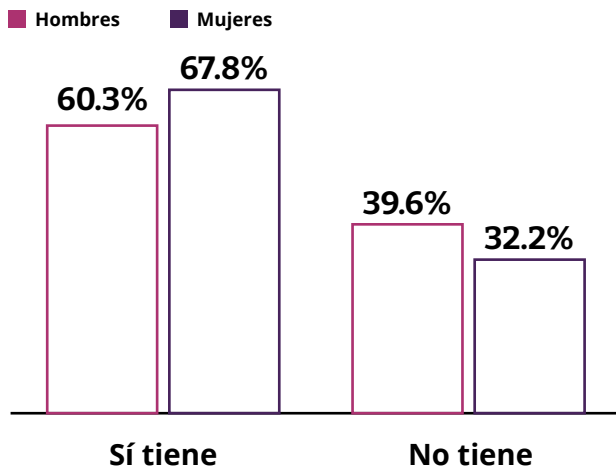
Además de los costos de la vida en prisión, existen otros que tienen efectos devastadores para la familia, como el costo de los trámites legales y de los abogados, los cuales pueden derivar en la pérdida de una vivienda, vehículo o el endeudamiento familiar ²⁹. Algunos estudios sostienen que **más del 30% de los familiares de mujeres privadas de la libertad ha gastado entre 500 a 5000 dólares en temas legales**, lo cual representa una carga económica trascendental para familias que usualmente pertenecen al último quintil económico poblacional.

2.5 Ejerciendo la maternidad en prisión: la realidad de los hijos e hijas menores de edad

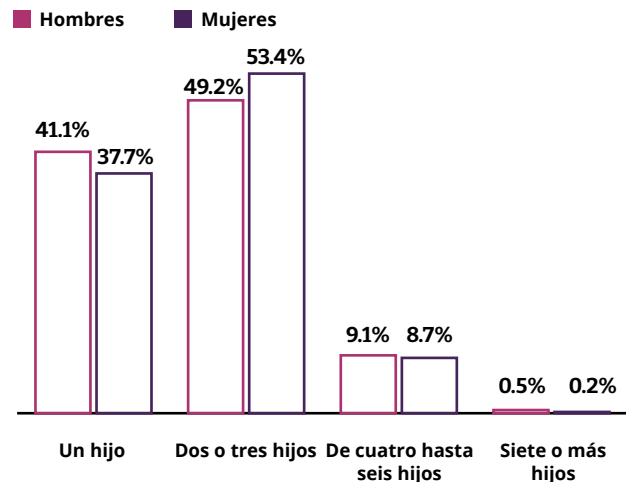
Las mujeres privadas de la libertad usualmente pertenecen a la base de la pirámide económica y, una vez privadas de la libertad, sus hijas e hijos son los que principalmente sufren las consecuencias. De acuerdo con Ana Pecova, los sistemas penitenciarios no procuran la atención a los dependientes de las personas privadas de la libertad. Lo anterior, afecta particularmente a las y los menores de edad que dependen de la madre, haciendo **un círculo vicioso de pobreza y violencia**. Esto cobra relevancia porque, a nivel nacional, el 67.8% de la población de mujeres privadas de la libertad manifestó que tenía hijos y/o hijas menores de edad y, de ellas, el 53.4% señaló tener de dos a tres hijas y/o hijos.³⁰ A continuación, la gráfica 15 describe el número de menores que se tienen según el sexo de las personas privadas de la libertad.

Gráfica 15. **Población privada de la libertad según hijas e hijos menores de edad**

Distribución de la población privada de la libertad, según condición de tener hijos menores de edad, por sexo



Distribución de la población privada de la libertad, según número de hijos menores de edad, por sexo



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.

²⁹ Pérez, C. (2015). Las mujeres invisibles. Banco Interamericano de Desarrollo. Consultado en: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Las-mujeres-invisibles-Los-costos-de-la-prisi%C3%B3n-y-los-efectos-indirectos-en-las-mujeres.pdf>

³⁰ Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2021) Encuesta Nacional de Población Privada de la Libertad 2021 (ENPOL 2021). Consultado en: <https://www.inegi.org.mx/programas/enpol/2021/>

Las y los menores de edad dependientes de las mujeres privadas de la libertad son presas del delito. Al respecto, la académica "A" mencionó que:

“Meter a las mujeres a la cárcel trata de hacer a la sociedad más segura, pero es una falacia total, porque estas mujeres dejan solos a niños menores de edad o adolescentes que son vulnerables a ser reclutados de manera forzada o voluntaria por el crimen organizado”.

obligando a sus parientes a trabajar dobles turnos para mantener a los hijos e hijas de las mujeres privadas de la libertad. Por otra parte, la mayor preocupación de las mujeres en prisión era mandar dinero para mantener a sus dependientes económicos.

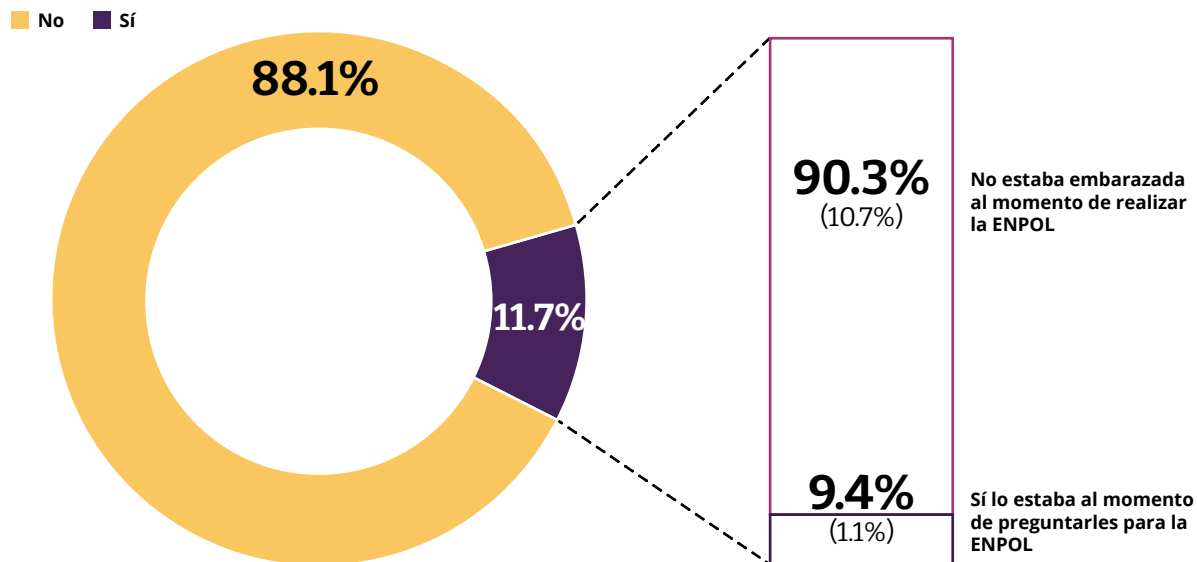
“Lo poco que gano, lo mando a mi madre para que pueda mantener a mis hijos”.

Por su parte, ninguno de los funcionarios entrevistados planteó como problemática principal el ejercicio de la maternidad de las mujeres privadas de la libertad, lo cual hace pensar en la invisibilización del tema de forma general en la estructura penitenciaria, e impide que se creen mecanismos para la protección de menores hijos de madres en detención. Además, que poco se habla de la seguridad social y económica que el Estado tendría que procurar de dichos menores.

Al respecto, **90% de las mujeres en reclusión entrevistadas para esta investigación sostuvieron ser madres** y haber dejado a sus dependientes con un familiar cercano y que dicho cambio afectó la dinámica familiar,

El 11.7% de la población de mujeres privadas de la libertad entrevistadas para esta investigación dijo haber estado embarazada alguna vez durante su estancia en el centro penitenciario. De esta proporción, 9.4% indicó que su condición en el momento de la entrevista fue estar embarazada.

Gráfica 16. **Mujeres privadas de su libertad embarazadas** (Porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.

El contexto planteado sirve para entender el por qué a las hijas e hijos de las mujeres privadas de la libertad se les denomina *niños invisibles*³¹. Hasta 2016, no existía una ley que determinara hasta qué edad los menores podían permanecer en prisión con sus madres, ni cuál era la responsabilidad del sistema penitenciario con ellos³². Esto cambió cuando entró en vigor la Ley Nacional de Ejecución Penal, que regula la maternidad en prisión y la situación de las y los menores; sin embargo, muchos centros siguen sin contar con la infraestructura necesaria.³³

El ejercicio de la maternidad debería ser contemplado desde la defensa de las mujeres en conflicto con la ley. Reglamentos internacionales como el de Bangkok promueven que se analice la situación de crianza en la vida de sus hijos e hijas, teniendo consideraciones legales y de género en caso de que las mujeres imputadas fueran el principal proveedor económico. A su

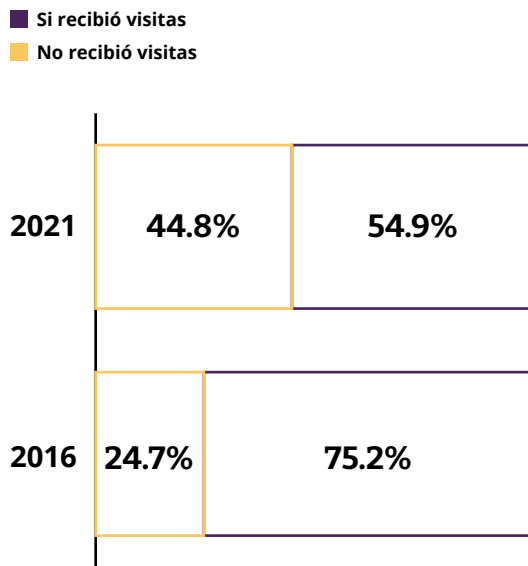
vez, promueve que las madres puedan estar con sus menores durante la lactancia, siendo obligación de los países proveer de los espacios necesarios para el libre ejercicio de la maternidad. Sin embargo, es una problemática que poco se ha explorado pese a las sugerencias de organismos nacionales e internacionales.

2.6 Mujeres privadas de la libertad: la realidad del abandono

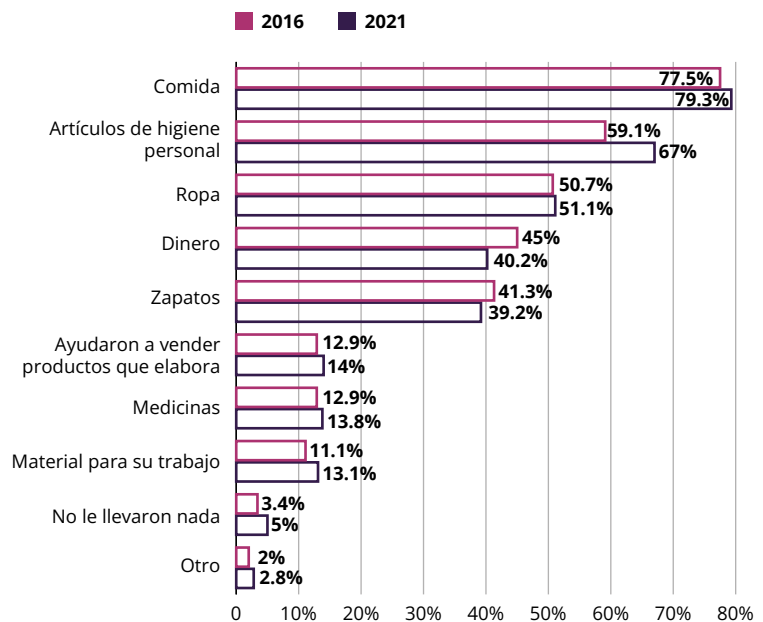
La ENPOL 2021 estimó que **54.9% de las personas privadas de la libertad señaló haber recibido visitas de familiares o amigos** entre julio de 2020 y julio de 2021. En el 79.3% de los casos, los visitantes llevaron comida y en el 67% llevaron artículos de higiene personal (véase gráfica 17). Sin embargo, uno de los principales retos que enfrentan las mujeres privadas de la libertad es el abandono: el 80% de las mujeres entrevistadas para esta investigación dijo que no recibía visitas.

Gráfica 17. **Visitas a la población privada de su libertad**

Población privada de la libertad que recibió visitas de familiares o amigos



Bienes suministrados o actividades de apoyo realizadas por los visitantes



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.

³¹ Toscano, J.F. (2020, junio 29). Las niñas y niños invisibles en las cárceles de México. Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN. Consultado en: <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/blog-cec/las-ninas-y-ninos-invisibles-en-las-carceles-de-mexico>

³² Documenta, (2021). Datos. Maternidad y Reclusión. Consultado en: <https://observatorio-de-prisiones.documenta.org.mx/archivos/4053>

³³ *Ibidem*.

Los procesos de abandono que experimentan las mujeres durante su tiempo en prisión tienen diversas explicaciones, como la ubicación de los centros penitenciarios. Sobre este punto, la académica "M" mencionó que:



Por parte por cómo está diseñado el sistema penitenciario, hay poquitas mujeres en centros penitenciarios, entonces, obviamente, no vas a gastar dinero en tener muchos pequeños centros penitenciarios, sino que más bien tienen uno donde, o es mixto y tiene pabellón femenino y pabellón varonil, o un sólo femenino en todo el estado; entonces, es una ruleta rusa para ver si te va a tocar cerca de tu familia o no".

Contrario a lo que sucede con las mujeres privadas de la libertad, los hombres suelen ser más acompañados durante su estancia en prisión: *"el nivel de abandono que sufren las mujeres también es mucho más alto que el de los hombres. Los hombres que delinquen siempre tienen*

una red femenina que los va acompañando; las mujeres que delinquen muchas veces son abandonadas", sostuvo la académica "S". Diversos estudios concluyen que el estigma de las mujeres presas provoca una ruptura doble: con las normas institucionales y con las expectativas morales propias de su género³⁴.

El hecho de que las mujeres pierdan sus vínculos familiares no pasó desapercibido para las autoridades entrevistadas, quienes asumieron que el abandono que enfrentan las mujeres privadas de la libertad es su principal reto emocional. En ese sentido, no existen programas de psicoterapia que se acerquen al problema que afecta tanto a las mujeres, como a sus familias.

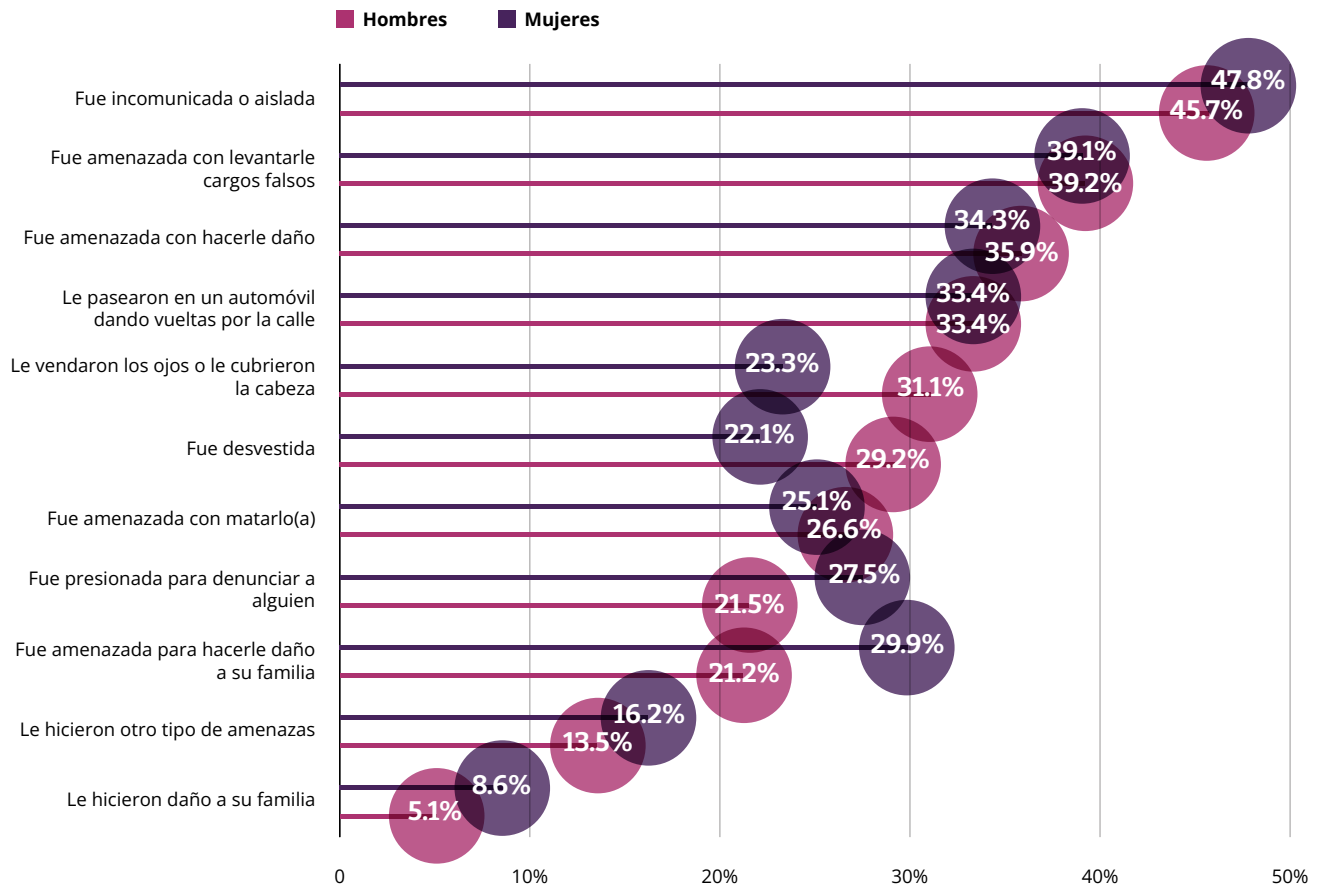
2.7 Salud: la precariedad de atención

La mayoría de las mujeres privadas de la libertad ha sufrido algún tipo de trauma psicológico. Según la ENPOL 2021, el **64.4% de la población de mujeres privadas de la libertad mencionó haber sufrido algún acto de violencia** realizado o permitido, por la policía o autoridad después de la detención y antes de llegar a la Agencia del Ministerio Público. Entre ellas, el 47.8% señaló haber sido incomunicada o aislada después de su detención (véase gráfica 18).

En cuanto a los derechos de las mujeres privadas de la libertad, las entrevistas con las académicas revelaron que el modelo de castigo y amenazas sigue predominando en prisiones femeniles. Por ejemplo, la académica "L" sostuvo que:

³⁴ Estudios como: Kalinsky, B. y Cañete, O. (2007). *La maternidad encarcelada: Un estado de caso*; Jarabardo, M. (1993). *La mujer y sus hijos en prisión. Cuaderno del instituto vasco de criminología*; Merino, S. (2014). *Madres entre rejas, hijos condenados. Tesis para obtener el grado en educación infantil*. Universidad de Valladolid; Azaola, E. & Yacamán, C. (1997). *Las mujeres olvidadas. Un estudio sobre la situación actual de las cárceles de mujeres en la república mexicana. Sociológica*.

Gráfica 18. **Actos de violencia** reportados por la población privada de la libertad



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.



No tenemos un modelo de reinserción social, entonces, viven con miedo al castigo. Eso implica un nivel de estrés muy fuerte y el castigo que más se teme es el aislamiento dentro del aislamiento. Porque hay castigo de aislamiento total, pero también el otro aislamiento es que no las dejan ver a sus familias. Por cualquier cosa puede ser que les quiten la visita y esto tiene implicaciones emocionales súper fuertes.

Actualmente, algunos centros de detención no cuentan con atención a la salud mental y, en caso de contar con ella, muchos únicamente tienen un sólo psicólogo para atender a toda la población penitenciaria. De esta forma, el derecho de acceso a una vida digna queda invisibilizado. El que las mujeres vivan en estrés constante durante su tiempo en prisión tiene implicaciones para su salud mental a largo plazo y no existen los mecanismos para resarcirlas: “no existen vías para exigir derechos, y, en cuanto a atención psicológica, el problema que pasa sobre todo es que el personal no está capacitado en temas de género o psicológicos” sostuvo la académica R. Sin embargo, aunque se conocen los problemas de salud mental que enfrentan las mujeres, los centros siguen sin tener la capacidad para atender esa necesidad.

Paralelo a la atención del bienestar emocional de las mujeres privadas de la libertad, se encuentra la atención y prevención de enfermedades. De acuerdo con la Ley Nacional de Ejecución Penal, es obligación de los centros penitenciarios contar con servicios de salud propios para las mujeres. Sin embargo, todas las entrevistadas para esta investigación sostuvieron que nunca habían recibido atención médica durante su tiempo en prisión, por lo que se advierte que la salud es un servicio privilegiado y no un derecho humano al interior de las prisiones.

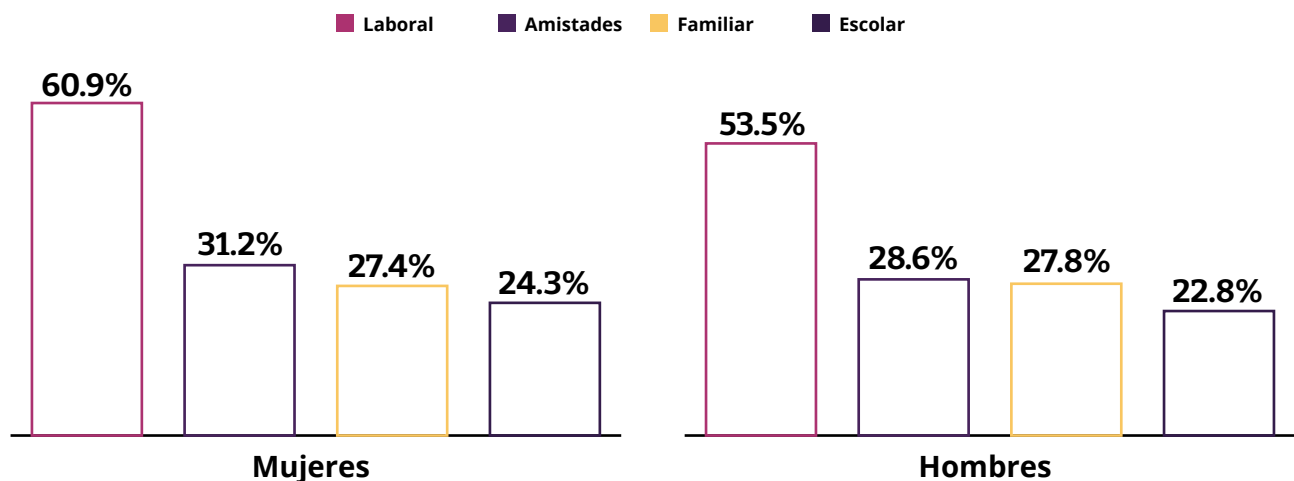
2.8 Reinserción social: el estigma presente

Según la ENPOL 2021, el 60.9% de la población de mujeres privadas de la libertad consideran que el haber estado en un centro penitenciario afectará sus posibilidades de reintegrarse al ámbito laboral, una vez que cumplan su condena; el 31.2% manifestó que su estancia en un centro penitenciario afectará el poder reintegrarse a su familia al abandonar la prisión (véase gráfica 19).

En cuanto a la reinserción, se encontró que, si bien han existido diversos programas por parte del gobierno, no han tenido un impacto en la reinserción de las mujeres “el programa Prolabora –cuyo objetivo era la reinserción de personas, una vez cumplida su condena– se había vuelto un espacio más como de proceso de compartir experiencias, pero no dispone de mecanismos para poder articular estos frentes”, afirmó la académica “G”.

Las académicas entrevistadas también puntualizan la falta de espacios formales que permitan que las mujeres se preparen para su vida en libertad. Por ejemplo, la académica “L”:

Gráfica 19. **Expectativas de reinserción de la población privada de su libertad**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de la ENPOL.



Salen las mujeres, no hay ninguna oficina donde les puedan dar una carta, una idea de por dónde pueden empezar a buscar trabajo. No hay absolutamente nada, las sacan en la madrugada, en lugares que están aislados, muchas de ellas, si no tienen dinero, a veces tienen que caminar... no tienen absolutamente nada para empezar”.

Al salir de prisión, las mujeres enfrentan otros obstáculos, como las cartas de no antecedentes penales que piden casi todas las empresas, lo que genera procesos de exclusión y estigmatización. Al respecto la académica “M” apuntó:



Sabemos que, incluso cuando salen, además de que no recibieron ninguna capacitación que les sea útil, pues son estigmatizadas, se les piden documentos de no antecedentes penales, cuando es indebido solicitarlos. Son personas que no sólo tienen una vida difícil dentro de la prisión, sino que cuando salen también: las circunstancias continúan siendo absolutamente desiguales, adversas, no les permiten incorporarse por todos esos obstáculos y ese estigma que cargan”.

La estigmatización y la falta de una capacitación pertinente, son algunos de los muchos retos que deben enfrentar las mujeres una vez que su tiempo en prisión termina. A la estigmatización por haber estado en prisión, se suma la de haber abandonado su rol como madre y esposa durante el tiempo en condena. Esto obliga a pensar en programas que apunten, específicamente, a la reinserción social de las mujeres. Por ejemplo, pueden promoverse capacitaciones laborales pertinentes con el mercado de trabajo, ofrecer apoyo económico y psicológico para las mujeres durante sus primeros meses fuera de prisión, y también pueden diseñarse campañas de sensibilización social para disminuir el estigma de mujeres que estuvieron en prisión.

3. Lecciones de datos de mujeres privadas de la libertad: Los números hablan

A continuación, presentamos algunas conclusiones que logramos identificar a través de los datos presentados en el capítulo:

1. Población penitenciaria femenil: Históricamente es menor que la varonil, representando el 5% del total. La menor representación nos lleva a pensar qué tipo de programas orientados a las mujeres se están desarrollando de acuerdo con dicha proporción.

2. El problema de las sentencias: Más del 46% de mujeres privadas de la libertad no ha recibido una sentencia, proporción mayor a la de los hombres. Lo anterior, obliga a pensar sobre la presunción de inocencia y la necesidad de contar con un sistema de justicia más expedito para que las mujeres no sufran violaciones de derechos humanos al estar en prisión preventiva durante más de 24 meses.

3. Edades de las mujeres privadas de la libertad: La mayoría de ellas tiene entre 24 y 35 años de edad. En la investigación destacó que, algunos funcionarios trabajando dentro de la administración del penal no sabían con exactitud las edades de la población en reclusión o señalaban que no había una "edad predominante". Esto es preocupante porque si las autoridades no tienen cla-

ra la edad de las personas a las que están atendiendo, no tendrán claro qué programas se adaptan mejor a sus necesidades.

El que las mujeres se encuentren en el pico de su edad productiva laboral –que según estudios apunta que es de los 20 a los 40 años³⁵– deja una tarea pendiente para las autoridades. Por una parte, las mujeres deben tener la oportunidad de formarse profesionalmente en una actividad que les permita acceder a más y mejores oportunidades al salir de prisión. Por otra parte, se debe promover el acceso a empleos durante su estancia en prisión con oportunidades laborales que desarrollen su potencial profesional ante las condiciones del mercado laboral actual.

4. Educación: La mayor proporción de mujeres privadas de la libertad tiene educación secundaria (36.5%), o primaria (26.5%). Durante su tiempo en prisión pueden acceder al Sistema Nacional de Educación mexicano y terminar algún grado educativo. Sin embargo, la investigación detectó que existen ciertas problemáticas para lograrlo como la falta de documentos oficiales para demostrar su educación; además, muchos centros penitenciarios no tienen los recursos para ofrecer los grados académicos que la población exige. La educación es un derecho humano al que deberían tener acceso las mujeres privadas de la libertad, por lo cual, los programas en los centros penitenciarios deberían procurar un acceso adecuado a oportunidades educativas.

³⁵ Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). Las mexicanas y el trabajo. Consultado en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf

5. **Datos económicos:** El 73% de la población de mujeres privadas de la libertad sostuvo que tenía un trabajo antes de ingresar al centro penitenciario. Sin embargo, los datos muestran que los trabajos a los que tuvieron acceso usualmente estaban en el comercio informal o no ofrecían prestaciones de ley. Lo anterior, puede servir para indagar más sobre las habilidades profesionales que las mujeres podrían desarrollar durante su tiempo en prisión. Esto, con la finalidad de otorgar mayores recursos de formación profesional laboral a las mujeres interesadas.

6. **Maternidad:** La mayor proporción de mujeres privadas de la libertad (68.7%) tiene hijas y/o hijos menores de edad dependientes de ellas. Sin embargo, pese a esa elevada proporción, no existen programas que respalden a los hijos e hijas de madres jefas de familia. Lo anterior, promueve que los menores puedan ser cooptados por el crimen organizado más fácilmente y que no accedan a mejores oportunidades educativas.

Esto obliga a pensar en que el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) y otras autoridades competentes deberían promover programas de becas para que las hijas o hijos de mujeres privadas de la libertad puedan continuar estudiando. Asimismo, deben de existir espacios suficientes y adecuados para que las niñas y niños de las mujeres privadas de la libertad puedan visitar a sus madres de una manera que les permita el desarrollo del vínculo madre-hijo. Por otro lado, son necesarias acciones para materializar lo previsto en la LNEP: que las madres con niñas o niños menores de edad tengan oportunidad de acceder a penas sustitutivas en libertad.

7. **Visitas:** Un problema recurrente detectado en los diferentes centros penitenciarios fue el abandono que las mujeres viven durante su estancia en prisión. Los datos fueron contundentes y tanto las académicas, como los funcio-

narios y las mujeres privadas de la libertad lo mencionaron como una de las principales problemáticas a las que se enfrentan las personas privadas de la libertad.

De ahí la importancia de impulsar acciones para que puedan vivir su internamiento cerca de sus comunidades, pues muchas veces las mujeres son enviadas a cárceles alejadas de sus familiares, quienes no siempre tienen los medios para poder visitarlas. Esto impacta negativamente en el bienestar emocional de las mujeres y dificulta que, una vez saliendo de prisión, tengan vínculos más sólidos con su familia o que cuenten con un sistema de soporte para facilitar su reinserción.

8. **Estado emocional:** La mayor proporción de mujeres privadas de la libertad vive bajo algún tipo de estrés postraumático y no recibe tratamiento. Los centros penitenciarios no tienen suficiente personal psicológico para atender a todas las personas privadas de la libertad. Lo anterior, genera que las mujeres no tengan acceso a una salud digna durante su estancia en prisión y que no se procure su derecho de vivir una vida libre de violencia, aún dentro del sistema penitenciario.

9. **Reinserción:** Uno de los principales retos del sistema penitenciario es el trabajo que se requiere para lograr la plena reinserción de personas privadas de la libertad. La investigación observó que los programas para promover que las mujeres se reintegren socialmente son insuficientes o no se encuentran articulados por la autoridad.

Muchas mujeres salen de prisión sin una formación profesional adecuada, sin los documentos necesarios para poder buscar trabajo y bajo esquemas familiares que las culpan por abandonar su maternidad o su matrimonio. Lo anterior, debería obligar a pensar sobre programas que las ayuden a reincorporarse social y laboralmente en un mediano plazo.

¿Qué puede hacerse?

- **Trabajar** con las empresas que participan de la industria penitenciaria para que ofrezcan trabajos a mujeres una vez fuera de prisión.
- **Crear** institutos de reinserción u oficinas responsables de la integración de bolsas de trabajo y acompañamiento para el proceso de reincorporación al mercado laboral.
- **Promover** que las mujeres que salen de prisión pueden acceder fácilmente a documentos oficiales de identidad, actualmente no tienen acceso a la credencial de elector o a una identificación oficial, lo cual las imposibilita para buscar trabajo.

Capítulo 02



Este capítulo explora los antecedentes históricos de la industria y el trabajo penitenciario en México. Posteriormente, analiza datos actuales sobre la industria penitenciaria a través de información recolectada con funcionarios, empresarios y mujeres privadas de la libertad. Al final, concluye planteando distintas perspectivas sobre el tema.

1. Antecedentes de la industria penitenciaria en México



La historia de la industria penitenciaria en México es poco clara. Según textos indagados, encontramos que desde 1800 existen vestigios de una incipiente industria penitenciaria. Prisiones como la de Belén en los años de 1850s tenían una lavandería y planchaduría que terceros no privados de su libertad contratan. Sin embargo, ninguna de estas prácticas estaba regulada ni se documentó bajo el nombre de **trabajo penitenciario**.

La Constitución de 1917, dio pie a nuevas disposiciones en esta materia. Las palabras *trabajo* y *capacitación* aparecen por primera vez en el artículo 18 constitucional, el cual menciona que “*el sistema penitenciario se organizará sobre la base del trabajo y la capacitación (...) para lograr la reinserción del sentenciado a la sociedad y procurar que no vuelva a delinquir*”³⁶. Lo anterior va más allá del planteamiento punitivo de las cárceles y abre paso a una nueva forma de pensar la reinserción basada en la ocupación.

Sin embargo, aunque la Constitución de 1917 promovió el trabajo como eje de la reintegración no existían normas o leyes secundarias para lograrlo. El tema se retomó más de 50 años después: en 1971, cuando se publicó la Ley que establece las Normas

³⁶ Zaffaroni, Raúl. (2020). El discurso feminista y el poder punitivo en Poder Patriarcal y Poder Punitivo. Buenos Aires: Editora Ar S.A.

Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados (NMRSS)³⁷. Referente al trabajo, el artículo 10 de esta Ley plantea:



La asignación de los internos al trabajo se hará tomando en cuenta los deseos, la vocación, las aptitudes, la capacitación laboral (...) así como las posibilidades del reclusorio. El trabajo en los reclusorios se organizará previo estudio de las características de la economía local (...) a fin de favorecer la correspondencia entre las demandas de éste y la producción penitenciaria”.

Lo anterior, brinda la posibilidad de realizar un análisis sobre las necesidades del mercado para desarrollar programas de trabajo y capacitación adecuados.

La NMRSS representó un avance en la definición del trabajo penitenciario y fortaleció lo planteado en el artículo 18 constitucional, pero careció de una descripción clara sobre los derechos y obligaciones de las personas privadas de la libertad, así como de los centros penitenciarios. Además, su operación quedó en manos de cada entidad federativa, dejando poca homogeneidad en los criterios para su operación y futura evaluación.

En 1985, el gobierno del Estado de México publicó la Ley de Ejecución de Penas Privativas y Restrictivas de la Libertad del Estado³⁸, la cual contempló una definición del trabajo más amplia que en la NMRSS, al establecer:



Se otorga al trabajo penitenciario no el objeto de simple comercio, asignado sin ningún destino o sentido terapéutico, por el contrario, se señala como eslabón primordial para el logro y consecución de la readaptación social de los internos (...) De aquí la necesidad de que el trabajo penitenciario se organice y se ejerza en condiciones técnicas y, hasta donde sea posible, administrativas, iguales o muy semejantes a las que prevalecen en la vida libre”.

Así, se consolida una visión más inteligible sobre la organización y las características del trabajo en los centros penitenciarios.

Otro avance en la definición del trabajo penitenciario se hizo en 2002 con el *Decreto de Autorización para el Manejo de Recursos del Sistema Penitenciario*³⁹ publicado por el gobierno del Distrito Federal. En el documento se menciona por primera vez a la *industria penitenciaria*,

³⁷ Ley que establece las Normas Mínimas sobre Readaptación Social de Sentenciados. 19 mayo 1971. (México) Consultado en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/172826/LEY_QUE_ESTABLECE_LAS_NORMAS_MINIMAS SOBRE_READAPTACION_SOCIAL.pdf

³⁸ Ley de Ejecución de Penas Privativas y Restrictivas de la Libertad del Estado. 1985. (Estado de México). Consultado en: <https://legislacion.edomex.gob.mx/node/849>

³⁹ Punto de Acuerdo para Fortalecer los mecanismos de reinserción y readaptación social a través de la capacitación de los internos en el Sistema Penitenciario del Distrito Federal. 2002. Consultado en: <http://www.aldf.gob.mx/archivo-4a1a9ddf2c00b4c0b30054b390c4c4a7.pdf>

refiriéndose a la implementación de talleres industriales dentro de las prisiones para regular las actividades artesanales y comerciales de las personas privadas de la libertad. El decreto también plantea el uso de espacios y el cobro de rentas a las industrias externas para su uso. También plantea la búsqueda de un salario mínimo para los internos que trabajen en el sistema y/u ofrezcan sus servicios en centros penitenciarios.

En 2008, la Secretaría de Seguridad Pública Federal desarrolló un plan estratégico penitenciario nacional con proyecciones hasta 2012. Su objetivo fue promover la reinserción social basada en el trabajo, la capacitación, la educación, la salud y el deporte, para la reintegración a la vida social de quien transgredió la ley y vivió en reclusión⁴⁰. Dentro de las innovaciones, el documento menciona por primera vez a la salud y al deporte como ejes centrales del tratamiento de personas privadas de la libertad; ejes que se siguen contemplando en la ley vigente.

El plan estratégico de 2008 a 2012 también proponía crear una política nacional de empleo penitenciario remunerado, que regulara y estableciera condiciones homogéneas para las actividades productivas en los centros penitenciarios de todo el país, fortaleciendo así la idea de generar una industria penitenciaria, propuesta en el 2002 por el gobierno del Distrito Federal. Sin embargo, el plan no tuvo una evaluación de sus resultados y se desconoce el impacto que tuvo en el trabajo penitenciario a largo plazo.

En 2009, la Secretaría de Seguridad Pública Federal organizó el Foro Nacional sobre la industria penitenciaria⁴¹. El propósito fue reflexionar sobre la reinserción social y su relación con el trabajo penitenciario. Algunas de las principales conclusiones fueron:

1. Homologar la industria penitenciaria teniendo como eje rector la reglamentación del trabajo.
2. Crear un Consejo Coordinador Empresarial de industria penitenciaria.
3. A través y en coordinación con la red del Servicio Nacional de Empleo, implementar en la población a reintegrarse a la sociedad, una bolsa de trabajo, talleres para buscadores de empleo y fomento al autoempleo, así como becas para la capacitación para el trabajo.
4. Aplicar el Seguro Popular para familias de personas privadas de la libertad que participen en la industria penitenciaria.

Sin embargo, no se tiene registro de que estos puntos se hayan implementado.

En 2011, se hizo una modificación al artículo 18 constitucional, la cual reconoce al trabajo como un **derecho de las personas privadas de su libertad** y uno de los ejes sobre los cuales debe basarse el sistema penitenciario. La reforma destacó porque planteó implementar programas para capacitar a los funcionarios dentro del sistema en materia del derecho humano al trabajo. Sin embargo, dicha reforma no se acompañó de un presupuesto adecuado para dar seguimiento a su aplicación⁴².

En 2016, se promulgó la Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP), la cual promueve dos apartados específicos para entender el funcionamiento del trabajo y la capacitación para el mismo, como un derecho humano al cual las personas privadas de la libertad deben tener acceso.

⁴⁰ Evolución de la Industria Penitenciaria. Consultado en: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21868/Capitulo3.pdf>

⁴¹ Foro Nacional sobre Industria Penitenciaria. (2009, 11 marzo) Consultado en: https://www.youtube.com/watch?v=uSwpl8tr-iA&ab_channel=ElColegiodelaFronteraNorte-ElColef

⁴² Jiménez, A. Análisis e implicaciones de la Reforma al artículo 18 constitucional en materia de Derechos Humanos. (2017, 17 marzo). Consultado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362017000200107&script=sci_arttext

Figura 2. **Línea del tiempo de la industria penitenciaria**

En su artículo 32 plantea que *“las actividades educativas, culturales, recreativas, de trabajo, de capacitación para el trabajo, de protección para la salud, deportivas deben estar disponibles en los Centros de manera accesible, aceptable, progresiva y adaptable a las necesidades de las personas privadas de la libertad”*⁴³. Esto fue un avance sustancial para promover la industria penitenciaria y sus reglas. Sin embargo, al igual que con otras leyes analizadas al paso de los años, hasta el momento no se cuentan con estadísticas específicas sobre los avances de esta ley en sus seis años de operación, así como de sus impactos económicos en las personas privadas de la libertad.

1.1 Lecciones sobre los antecedentes de la industria penitenciaria

La retórica de los términos: Durante los cien años analizados, se observó que existen diversos términos que implican la reinserción social de las personas privadas de la libertad. En un inicio se planteó la relación con el trabajo y la capacitación, después se agregó la

educación y, por último, la salud y el deporte. El trabajo no fue visto como un derecho humano, sino hasta 2011, con una modificación al artículo 18 constitucional y posteriormente con la Ley Nacional de Ejecución Penal en 2016.

Sin embargo, las declaraciones de algunos operadores de política pública entrevistados durante la investigación mostraron que éstos no contemplan al trabajo penitenciario como un derecho, aun cuando está contemplado en la ley; por lo que uno de los principales aprendizajes es la **necesidad de capacitar al personal de centros penitenciarios sobre el tema.**

Otra disyuntiva en cuanto a los términos, es la diferencia entre trabajo e industria penitenciaria⁴⁴, llama la atención observar cómo hasta la fecha ambos términos son utilizados de manera indistinta por los operadores de política pública. Valdría la pena analizar las implicaciones de cada uno de ellos para homologar términos generales.

⁴³ Ley Nacional de Ejecución Penal. 16 junio 2016. (México) Consultado en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP_090518.pdf

⁴⁴ Los términos se discuten ampliamente en el apartado no. 2.4 (página 47).

La temporalidad de las discusiones sobre la industria penitenciaria: Al preguntarnos qué ha pasado con el término de **trabajo** en el transcurso de cien años, observamos avances conservadores. Si bien se cuenta con la Ley Nacional de Ejecución Penal que reconoció al trabajo como un derecho, la historia demuestra que las discusiones sobre el tema han sido considerablemente espaciadas en el tiempo, lo cual no permite medir sus cambios. Esto obliga a pensar en la necesidad de promover más diálogos sobre la industria penitenciaria para así poder proponer mejoras en su diseño y operación.

La medición de resultados: Los resultados de la industria penitenciaria en México son ambiguos. Una constante en todas las leyes analizadas en los últimos 100 años fue la falta de datos estadísticos para el análisis de resultados, aunque se han logrado avances en cuanto a sus regulaciones, su operación y, sobre todo, sus logros. Lo anterior, sólo se puede mejorar con presupuestos para tener evaluaciones y promover sus resultados.

2. Bases de la Industria Penitenciaria

2.1 Efectos positivos del trabajo penitenciario desde la evidencia

Existen diversas teorías que relacionan al trabajo durante prisión con una reducción en los incentivos delictivos, principalmente en crímenes económicos, como el robo⁴⁵. Asimismo, las teorías de control social apuntan al empleo como una forma de aumentar la apuesta por la conformidad, lo que hace que el crimen sea menos probable porque las personas empleadas pueden considerar que tienen mucho que perder⁴⁶.

En la práctica, diversas investigaciones señalan que el trabajo penitenciario tiene múltiples beneficios. Un estudio realizado por el Instituto Nacional de Justicia en Estados Unidos, mostró que las personas que trabajaron durante su estancia en prisión tuvieron mayores posibilidades de reinsertarse al mercado laboral, debido a que habían adquirido nuevas habilidades⁴⁷. Los resultados también apuntan a que las personas conservan, en promedio, sus trabajos por más tiempo y tienen menores tasas de reincidencia, lo que coincide con estudios realizados por Berg & Huebner y Skardhamar & Telle⁴⁸.

⁴⁵ Becker, G. (1968). Crime and Punishment: An economic Approach. *Journal of Political Economy*, Vol 76, pp. 169-217.; Clarke, R. y Cornish, D. (1985) Modeling Offenders' Decisions: A Framework for Research and Policy, *Crime and Justice*. Vol. 6, pp. 147-185

⁴⁶ Sampson, RJ, Laub, JH. (1993). *Crime in the making: Pathways and turning points through life*. Cambridge: Harvard University Press.; Kornhauser, RR. (1978). *Social sources of delinquency: An appraisal of analytic models*. Chicago: University of Chicago Press.

⁴⁷ Moses, M. (2007, 1 junio) *Factories Behind Fences: Do Prison Real Work Programs Work?*. National Institute of Justice Journal. Consultado en: <https://nij.ojp.gov/topics/articles/factories-behind-fences-do-prison-real-work-programs-work#caution>

⁴⁸ Berg M. T., Huebner B. (2011). Reentry and the ties that bind: An examination of social ties, employment, and recidivism. *Justice Quarterly*, 28, 382-410; Skardhamar T., Telle K. (2012). Post-release employment and recidivism in Norway. *Journal of Quantitative Criminology*, 28, 629-649.

Otros estudios han demostrado que el trabajo penitenciario sirve como un eje importante de la formación profesional, ya que aquellas personas privadas de la libertad que trabajan mientras están en prisión, tendrán más habilidades profesionales y, por lo tanto, muestran efectos positivos en la obtención de un trabajo una vez que están en libertad⁴⁹. Otras investigaciones sugieren que la participación en el trabajo penitenciario conduce a mejoras en la conducta mientras se está en prisión⁵⁰.

Los beneficios del trabajo en prisión no sólo se ven reflejados una vez que las personas están en libertad, sino que tienen beneficios inmediatos para ellas, como poder enviar dinero a sus familias, especialmente a sus hijas e hijos menores de edad⁵¹. Además, los ingresos obtenidos a través de este trabajo son una fuente crucial para el ahorro de las personas privadas de la libertad, lo que facilita su reinserción, así como el pago de necesidades básicas, como vivienda y alimentación, una vez que las personas salen de prisión.

Además de los efectos planteados anteriormente, el trabajo penitenciario puede satisfacer otras necesidades prácticas del contexto. Por ejemplo, que las mujeres privadas de la libertad puedan cubrir gastos básicos al interior de las prisiones como la compra de productos de limpieza, ropa, calzado y alimentos, los cuales no siempre les son provistos por las autoridades.

Este análisis nos permite concluir que el trabajo penitenciario persigue un objetivo concreto: **facilitar la reinserción de las personas en la sociedad**, prepa-

rándolas en tres aspectos: 1) el manejo de responsabilidades una vez fuera de los centros penitenciarios, 2) el aprendizaje de habilidades laborales a través de la capacitación y 3) la obtención de recursos económicos para facilitar la reinserción⁵².

2.2 Normativas internacionales en pro de la industria penitenciaria

En 1990, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas publicó las *Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad* (Reglas de Tokio)⁵³. El documento plantea principios sobre cómo todas las personas privadas de la libertad deben ser tratadas con base en los derechos humanos, el respeto y la dignidad. En cuanto al trabajo, el artículo 8 plantea que “se crearán las condiciones que permitan a los reclusos realizar un trabajo remunerado significativo que facilite su reinserción en el mercado laboral del país y les permita contribuir a su propio sustento económico y al de sus familias”⁵⁴.

Las Reglas de Tokio constituyeron una base internacional sobre el trabajo remunerado en prisión, elemental para países que no tienen contemplada esta acción dentro de la reinserción social.

En 2010, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas dio un paso importante en cuanto al género al publicar las *Reglas de las Naciones Unidas para el tratamiento de las reclusas y medidas no privativas de la libertad para las mujeres delincuentes* (Reglas de Bangkok)⁵⁵. El documento plantea cómo las mujeres priva-

⁴⁹ Clark, V. & Duwe, G. (2015). An outcome evaluation of a prison-based life skills program: The Power of People. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 59: 384-405.

⁵⁰ Steiner, B., & Wooldredge, J. (2014). Sex Differences in the Predictors of Prisoner Misconduct. *Criminal Justice and Behavior*, pp. 433-452.

⁵¹ (2016, 05 julio) How Do Prison Work Programs Really Benefit Inmates?. Consultado en: <https://web.connectnetwork.com/prison-work-programs/>

⁵² (2016, 05 julio) How Do Prison Work Programs Really Benefit Inmates?. Consultado en: <https://web.connectnetwork.com/prison-work-programs/>

⁵³ Reglas mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no privativas de la libertad. 14 diciembre 1990. Asamblea General de la ONU. Consultado en: <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/TokyoRules.aspx>

⁵⁴ Basic Principles for the Treatment of Prisoners. 14 diciembre 1990. Asamblea General de la ONU. Consultado en: <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/basicprinciplestreatmentofprisoners.aspx#:~:text=1.,property%2C%20birth%20or%20other%20status>.

⁵⁵ Reglas de Bangkok. 16 marzo 2011. Asamblea General de Naciones Unidas. Consultado en: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ESP_24032015.pdf

das de la libertad deben tener acceso a leyes y políticas sensibles al género. Este documento habla por primera vez sobre los hijos e hijas menores de edad de las mujeres en reclusión. Aunque las reglas sobre el trabajo no son específicas, la regla No. 42 plantea el acceso a programas de formación amplios y de acuerdo con las necesidades de las mujeres.

En 2015, la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas publicó las *Reglas Mínimas para el Tratamiento de los Reclusos* (Reglas Mandela)⁵⁶. El documento plantea una serie de estándares para el tratamiento digno de las personas privadas de libertad a través de 122 normas. Las normas destacan cómo las actividades en prisión deben procurar programas educativos y de entrenamiento, además de procurar el trabajo penitenciario con el fin último de reintegrar a las personas y reducir la reincidencia.

Las Reglas Mandela son la columna vertebral de la normatividad internacional sobre el trabajo penitenciario y su regulación a través de la industria penitenciaria. Algunos conceptos relevantes sobre el trabajo penitenciario se encuentran en reglas como la No. 71, que plantea cómo los centros penitenciarios deben proporcionar suficiente trabajo para aumentar la capacidad económica de las personas privadas de la libertad. Además, plantea cómo el trabajo deberá ser una fuente de formación profesional para oficios de los cuales las personas privadas de la libertad puedan beneficiarse.

En cuanto a la obligación de las y los empresarios, el artículo 74 plantea que deben existir precauciones establecidas para proteger la seguridad y la salud de quienes desempeñan un trabajo, por lo que se contemplan disposiciones para indemnizar a las personas privadas de la libertad por daños laborales, incluidas las enfermedades profesionales, en condiciones no menos favorables que las que la ley otorga a los trabajadores fuera de prisión.

Otros temas relevantes planteados por las Reglas Mandela son las horas máximas diarias de trabajo penitenciario y la remuneración económica. Al respecto, el artículo 76 plantea que las personas privadas de la libertad deberán poder gastar al menos una parte de sus ganancias en artículos de uso personal y poder enviar otra parte de sus ganancias a su familia. Asimismo, se plantea un fondo de ahorro que se entregará a las personas una vez que obtengan su libertad.

Las Reglas Mandela representaron un avance importante para sentar las bases del trabajo penitenciario a escala internacional, aunque debe analizarse a detalle cómo la regulación internacional ha hecho efecto en los países que han firmado un compromiso para implementarla.

2.3 Normatividad nacional de la industria penitenciaria

La Ley Nacional de Ejecución Penal (LNEP) fue publicada el 16 de junio de 2016 y ha sido fundamental para promover las garantías a los derechos humanos y la dignidad de las personas privadas de la libertad en los centros penitenciarios de México⁵⁷. Dentro de sus principales premisas, se encuentra la de estandarizar los procesos y procedimientos del sistema penitenciario nacional. Además, plantea el desarrollo y la regulación de un sistema de reinserción social que reconozca el acceso al trabajo penitenciario remunerado como un derecho humano dentro de la reclusión.

La LNEP contempla que todos los centros penitenciarios deberán tener disponibles actividades de trabajo y capacitación de manera accesible, aceptable, progresiva y adaptable a las necesidades de las personas privadas de la libertad. Además, en su artículo 91, plantea que el trabajo es uno de los ejes de la reinserción social de las personas privadas de la libertad, con el propósito de prepararlas para su reintegración al mercado laboral una vez obtenida su libertad.

⁵⁶ Reglas Mandela. Consultado en: https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-E-book.pdf

⁵⁷ Secretaría de Gobernación. (2016, septiembre 25) ¿Qué beneficios trae la Ley Nacional de Ejecución Penal? Consultado en: <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-beneficios-trae-la-ley-nacional-de-ejecucion-penal>

La LNEP además establece los principios sobre el trabajo penitenciario y sus prestaciones sociales. El artículo 92 plantea que las personas privadas de la libertad que trabajen “*tendrán acceso a seguros, prestaciones y servicios de seguridad social, con base en la legislación en la materia, cuyo ejercicio sea compatible con su situación jurídica*”. Lo anterior, viene acompañado por un apartado de salarios que promueve que se tenga un control con base en la misma ley por parte del centro penitenciario.

El citado ordenamiento promueve además que el trabajo penitenciario sea una fuente de ingresos formales para quienes quieran trabajar durante su estancia en prisión. Además, en su artículo 95 plantea la obligación de contar con un Plan de Actividades para el trabajo, donde se establecerán las normas para planificar, regular y organizar, así como las condiciones generales de trabajo, de seguridad y de salud.

La LNEP constituye un avance importante en la regulación del trabajo penitenciario. Una de sus fortalezas radica en su carácter nacional, lo que da mayor certeza para dar seguimiento a su aplicación. Sin embargo, aunque esta ley ha constituido un avance en la reglamentación de la industria penitenciaria, aún hace falta capacitar a los implementadores de política pública en los centros penitenciarios para que conozcan sus características, así como evaluar sus resultados a seis años de su publicación y entrada en vigor.

2.4 Términos relevantes para entender a la industria penitenciaria en México

2.4.1 La disputa entre trabajo o industria penitenciaria, ¿cuál término usar?

La Ley Nacional de Ejecución Penal no menciona el término *industria penitenciaria*. Los términos referidos son *trabajo* y *capacitación para el trabajo*. Donde el término

trabajo es entendido como una actividad productiva lícita que llevan a cabo las personas privadas de la libertad en el Centro Penitenciario⁵⁸. Sin embargo, aunque el término *industria penitenciaria* no se establece en la LNEP, en los sitios web oficiales de algunos gobiernos estatales, como Zacatecas, Tamaulipas, Chiapas, Sonora, Jalisco, Ciudad de México y Estado de México, se hace referencia a él.

La Secretaría de Seguridad del Estado de México precisa, en su página web, que la industria penitenciaria tiene por objeto mejorar la calidad, eficiencia y eficacia de las actividades en materia de promoción y fortalecimiento de habilidades y destrezas laborales de las personas privadas de la libertad, que les permitirá contar con elementos necesarios para su adecuada incorporación o reinserción a la sociedad, mediante la formalización y estandarización de los métodos y procedimientos del trabajo y la difusión de las políticas que regulan su aplicación. Con base en su definición, **la industria penitenciaria abarca los términos de trabajo y capacitación contemplados en Ley Nacional de Ejecución Penal**⁵⁹.

Desde lo operativo, encontramos que diversos Sistemas de Seguridad Estatales cuentan con un puesto administrativo en centros penitenciarios encargado de la industria penitenciaria, el cual da seguimiento y promoción a las empresas interesadas en el sector, ofreciendo las facilidades para el trabajo y procurando nuevos programas de capacitación, como se contempla en la Ley Nacional de Ejecución Penal.

En este manual se usará el término de industria penitenciaria, debido a que consideramos que éste abarca conceptos como trabajo penitenciario o capacitación y también contempla los **derechos y obligaciones de las empresas participantes en el sector**. Nuestro objetivo es promover, transparentar y hacer crecer la in-

⁵⁸ Ley Nacional de Ejecución Penal. Artículo 91. 16 junio 2016. (México) Consultado en: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LNEP_090518.pdf

⁵⁹ Subsecretaría de control penitenciario del Estado de México. Industria Penitenciaria. Consultado en: https://sseguridad.edomex.gob.mx/industria_penitenciaria#:~:text=La%20Industria%20Penitenciaria%20del%20Estado,elementos%20necesarios%20para%20su%20adecuada

dustria penitenciaria en México para que más mujeres puedan tener garantizados sus **derechos económicos para una vida digna dentro de los centros penitenciarios y fuera de ellos, una vez que obtengan su libertad.**

2.4.2 Formas de trabajo en la Ley Nacional de Ejecución Penal

De acuerdo con el artículo 97 de la Ley Nacional de Ejecución Penal, el trabajo en los centros penitenciarios puede ser de tres tipos:

El autoempleo:

En esta modalidad, las personas privadas de su libertad realizan actividades desarrolladas por ellas mismas. La autoridad penitenciaria podrá autorizar la proveeduría de insumos necesarios desde el exterior, siempre y cuando no se contravengan las disposiciones de seguridad para las personas y el centro penitenciario. La venta de los productos derivados de la actividad puede ser por medio de tres vías: 1) durante las visitas de familiares o con los mismos internos; 2) al externo, a través de las visitas como vínculo para las ventas y 3) por medio de ferias o iniciativas de venta que el centro penitenciario promocio.

Algunas limitantes de esa forma de trabajo son la calidad de los productos y su mercadotecnia, debido a que se producen artículos que poco tienen que ver con las necesidades del mercado, lo que dificulta su venta. En cuanto a los canales de difusión, algunos funcionarios mencionaron que se realizan ferias para colocar los productos o que se tienen iniciativas como 'Hazme Valer',⁶⁰ con la cual se ofrecen productos penitenciarios. Sin embargo, no queda claro que el autoempleo constituya una base real para que las personas privadas de la

libertad puedan establecer un futuro emprendimiento al salir del centro penitenciario.

Las actividades productivas no remuneradas para fines del sistema de reinserción:

Consiste en que las personas privadas de su libertad lleven a cabo actividades de servicios generales, en áreas como limpieza, operación, mantenimiento y conservación de las instalaciones del centro penitenciario. Las acciones tienen como objetivo preservar el buen funcionamiento de los centros penitenciarios y no son remuneradas.

Las actividades productivas realizadas a cuenta de terceros:

Son aquellas actividades que se realizan para una empresa o persona. Al participante externo se le denomina "tercero" y está obligado a brindar capacitación, una estructura en horarios y a ofrecer un pago digno a las personas privadas de la libertad contratadas. Lo anterior, se formaliza en un convenio oficial que se suscribe entre la autoridad penitenciaria y las instituciones. El presente documento hablará de la industria penitenciaria y de las prácticas que se realizan a través de terceros, a quienes denominaremos empresarios.

De manera paralela a las tres formas oficiales de trabajo penitenciario, está la venta informal en las prisiones. Al respecto, las mujeres privadas de la libertad entrevistadas expresaron que ofrecen sus servicios para ser mano de obra de otras internas. Las actividades ofrecidas van desde acarrear agua caliente, lavar ropa o trastes y otras actividades, como hacer peinados o manicura. El costo por actividad va desde los 15 hasta los 100 pesos por día (equivalente a entre uno y cinco dólares). Este **mercado es discrecional y es directamente proporcional al autogobierno de las prisiones.**

⁶⁰ Subsecretaría del Sistema Penitenciario de la Ciudad de México. Hazme Valer. Productos Penitenciarios. Consultado en: <https://penitenciario.cdmx.gob.mx/trabajo-penitenciario/hazme-valer>

2.5 Debates actuales sobre la industria penitenciaria

El debate internacional se ha centrado mayormente en cómo las empresas han tomado ventaja del trabajo penitenciario mediante un bajo estándar en las condiciones y en las medidas de seguridad de sus operaciones, además de aprovecharse de la ambigüedad de las regulaciones para ofrecer salarios mínimos a las personas privadas de la libertad⁶¹.

En México la situación no es diferente. Aunque los estándares internacionales, como las Reglas Mandela, y los nacionales, como la Ley Nacional de Ejecución Penal, abogan por un **trabajo digno y con apego a los derechos humanos**, esto está lejos de ser una realidad.

Dentro de los principales problemas se observa que las mujeres privadas de la libertad que participan en la industria penitenciaria no cuentan con ningún tipo de prestación laboral, seguridad social, ni mecanismos para proteger el acceso al empleo. No existen suficientes oportunidades para obtener un empleo en prisión, los horarios exceden el límite de la jornada laboral, las condiciones son poco higiénicas y riesgosas para la salud. Además, es común que los salarios sean pagados con meses de retraso o sean insuficientes para cubrir las necesidades de las mujeres.

La falta de regulación del trabajo penitenciario inicia desde su propia definición en la práctica. Aunque en la Ley Nacional de Ejecución Penal se encuentra definido como un eje para la reinserción, en la práctica muchos de los funcionarios entrevistados lo definen como una “terapia ocupacional” y no se ve como está contemplado en la legislación, que abarca un concepto de derecho al trabajo digno y remunerado. El poco seguimiento de las regulaciones de la industria penitenciaria abre la puerta para que empresas y terceros vulneren la garantía al trabajo digno. Esta realidad no difiere de lo que a lo largo del territorio nacional se vive dentro de los centros penitenciarios estatales, en donde la seguridad social, pensiones y jubilaciones son inexistentes⁶².

De acuerdo con la normativa vigente en materia laboral, el desempeño de un trabajo penitenciario implica tener acceso a salarios decorosos, justamente remunerados y con prestaciones de ley. Resulta paradójico que, dentro de los centros penitenciarios, donde el Estado debe ser escrupuloso en la observancia de la ley, se violen los derechos laborales de las personas privadas de la libertad y el acceso a la seguridad social de sus familias, cancelando así la posibilidad de que una persona privada de la libertad sostenga una relación laboral al interior del penal⁶³. Lo anterior, obliga a pensar en cómo se debe vincular la Ley Nacional de Ejecución Penal con otras leyes, como la Ley Federal del Trabajo.

⁶¹ Zoukis, C. (2019, 08 enero) Prison Work Programs: “Cost-Effective Labor Pool” or “Slave Labor of Yesterday?”. Consultado en: <https://www.prisonlegalnews.org/news/2019/jan/8/prison-work-programs-cost-effective-labor-pool-or-slave-labor-yesterday/>

⁶² Iniciativa que reforma los artículos 9 y 91 a 93 de la Ley Nacional de Ejecución Penal. (2018, 18 diciembre) Consultado en: http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/02/asun_3809471_20190207_1545148781.pdf

⁶³ *Ibidem*.

3. Industria penitenciaria en México en la actualidad

3.1 Estado actual de la industria penitenciaria en México: La voz de los actores participantes: empresarios(as), funcionarios(as) y mujeres en prisión

Las normativas internacionales en materia penitenciaria establecen que los países que las han firmado, como México, tienen la obligación de generar investigaciones y documentos de buenas prácticas para mejorar los centros penitenciarios femeniles y brindar un sistema de justicia penal que proteja a las mujeres privadas de la libertad. Asimismo, la Ley Nacional de Ejecución Penal promueve que el Sistema Nacional de Información Estadística Penitenciaria genere información en los ámbitos federal y local sobre los avances de su implementación.

Sin embargo, aunque el gobierno federal y los estatales están obligados a generar datos sobre los centros penitenciarios, uno de los mayores retos al realizar el presente documento fue obtener información precisa sobre la industria penitenciaria y la vida laboral en los centros penitenciarios en México⁶⁴. Esta falta de información invisibiliza las problemáticas laborales que afectan a mujeres en prisión y ha eliminado la posibilidad de evaluar la implementación de las leyes y, con ello, de ayudar a mejorar la incipiente industria penitenciaria.

Derivado de la falta de información sobre la situación actual de la industria penitenciaria en México, este documento constituye **uno de los primeros esfuerzos para indagar más sobre los retos y perspectivas del tema**. Para lograrlo, hicimos entrevistas con las principales personas involucradas en el tema: personas empresarias, funcionarios, mujeres privadas de la libertad y mujeres que estuvieron en prisión⁶⁵.

3.2 Datos generales de la industria penitenciaria

En México una minoría de personas privadas de la libertad ejercen su derecho a trabajar durante su estancia en un centro penitenciario. En el Estado de México, por ejemplo, sólo el 2.99% trabajan⁶⁶ y de los 23 que existen sólo 12 ofrecen oportunidades laborales.

No se encontraron datos públicos sobre el número de empresas que participan en la industria penitenciaria en los centros penitenciarios. Sin embargo, a través de información otorgada por la Secretaría de Seguridad Pública del Estado de México, se observó la inestabilidad e informalidad de la oferta laboral. Por ejemplo, de las empresas participantes en 2017, sólo 27% tenía un estatus legal, mientras que el 73% eran particulares pidiendo algún tipo de servicio (*véase la tabla 6*). Lo anterior puede ser una de las razones de la precariedad de prestaciones sociales en la industria penitenciaria.

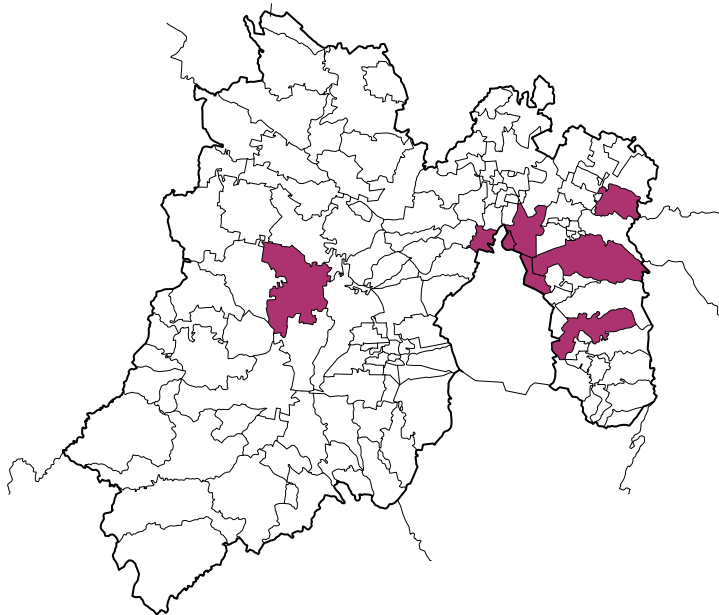
⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ Véase detalles de la población entrevistada en el apartado de metodología.

⁶⁶ El número de personas privadas de la libertad pudo haberse visto reducido después de la pandemia, debido a que muchas empresas tuvieron que cerrar o decidieron no continuar contratando a personas en situación de cárcel. Sin embargo, hasta la fecha no se han realizado investigaciones para conocer los efectos de la pandemia en la industria penitenciaria en México.

Tabla 6. **Participantes de la industria penitenciaria en el Estado de México**

Centro Penitenciario	Empresa/Persona
Chalco	Persona
Ecatepec	Persona
Neza Bordo	Persona
Neza Sur	Empresa Persona 1 Persona 2
Otumba Centro	Persona 1 Persona 2
Almoloya de Juárez	Persona
Texcoco	Empresa
Tlalnepantla	Empresa



Fuente: Elaboración propia con base en datos del Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre el estado que guardan los Derechos Humanos de las Mujeres Internas en Centros de Reclusión de la República Mexicana.

Además, también es una muestra de la poca capacidad que existe para brindar empleos estables y a largo plazo a las personas privadas de libertad.

Sobre la constitución de las empresas, los funcionarios expresaron que entre más establecidas se encuentran es más fácil que cumplan con los estándares establecidos y que ofrezcan mejores condiciones laborales en los centros penitenciarios. Los entrevistados indicaron que la industria penitenciaria debería de tener reglas sobre la antigüedad y sobre el establecimiento de su personalidad jurídica. El funcionario A expresó que:

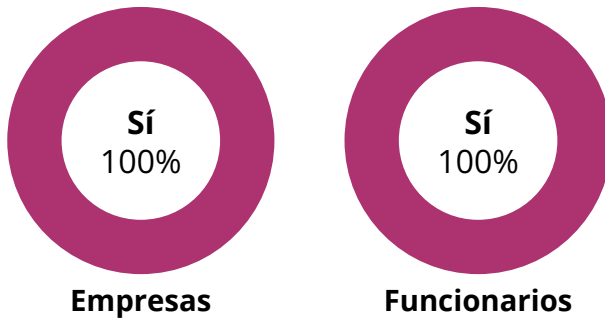


Hay muchas empresas (...) que tienen adeudos históricos porque en algún momento no comprendieron cuál era su papel y entonces no funcionó su empresa y dejaron adeudos por conceptos como el uso del espacio (...) entonces para participar en el sector deberíamos invitar a empresas que sí sean serias”.

En cuanto a las regulaciones de la industria penitenciaria y su aplicación, los resultados mostraron que personas funcionarias y empresarias reconocen, unánimemente, la necesidad de fortalecer las regulaciones de la industria penitenciaria (véase gráfica 20). Esto es positivo, porque los actores involucrados están conscientes de la necesidad de una mejora a la situación actual, abriendo una ventana para la reflexión sobre cómo fortalecer las normativas actuales en la Ley Nacional de Ejecución Penal y a las regulaciones estatales sobre el tema.

Gráfica 20. **Opinión sobre las regulaciones de la industria económica en prisión**

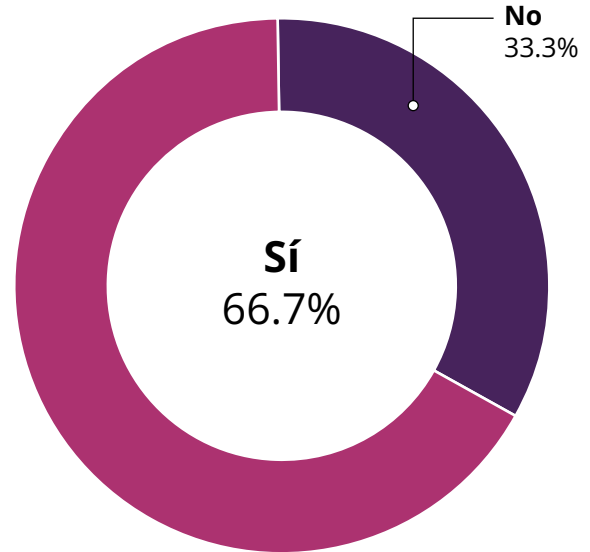
¿Considera que las regulaciones de la industria económica en prisiones femeniles deben ser fortalecidas?



Fuente: Elaboración propia.

Gráfica 21. **Opinión sobre el proceso para ingresar a la industria penitenciaria**

¿Considera que contratar a personas en centros de readaptación fue fácil?



Fuente: Elaboración propia.

3.3 Procesos e información para ingresar a la industria penitenciaria en México: ¿son suficientes?

En cuanto a la facilidad y a los procesos para contratar a personas privadas de la libertad, el 66.7% de las y los empresarios entrevistados expresó que en general fue un proceso fácil (véase gráfica 21), lo cual podría obedecer a que el 80% declaró haber empezado en el sector mediante una empresa u organización sin fines de lucro intermediaria que los asesoró.

Declaraciones como “(el proceso) fue simple porque fue a través de otras fundaciones” o “estaba muy familiarizada con el trabajo de una empresa que trabajaba en prisión y con las cosas que hacen. Hacía voluntariado de repente y pues bueno, a raíz de eso fue que decidí empezar a hacer trabajo ahí en los reclusorios” o “hay otra empresa que ya antes trabajaba en el penal y ya traía la experiencia, y eso me ayudó a entrar”, son evidencia de ello.

Y aunque las y los empresarios expresaron que su ingreso a la industria penitencia fue sencillo, un 30% destacó que la falta de homologación de criterios los confundió. Al respecto, el empresario V comentó: “yo viví un proceso de contratación en la Ciudad de México, tuve que negociar con unos y con otros (..) pero en Puebla o Jalisco fue totalmente diferente”. La diversidad de requisitos para integrarse a la industria penitenciaria depende de los Reglamentos de los Centros Penitenciarios y de Reinserción Social de cada estado, los cuales, aunque se basan en Ley Nacional de Ejecución Penal, son distintos entre sí.

En cuanto a los procesos de selección de empresas para la industria penitenciaria, las y los funcionarios tuvieron diferentes versiones, por ejemplo:



Pues mira muchos es por recomendación, muchos es por las páginas del internet, se acercan al área y pues bueno lo que se le solicita una serie de requisitos” o “cuando la empresa está interesada a trabajar en un centro penitenciario (...) el proceso para que pueda obtener la autorización es través de un departamento a nivel de oficinas centrales donde ellos se presentan con el jefe del departamento y posteriormente con el director general”.

La diversidad de criterios puede deberse a las regulaciones establecidas por cada estado. Lo anterior obliga a pensar en la necesidad de homologar criterios de ingreso y hacerlos públicos para dar mayor transparencia al sector y brindar certidumbre a las personas que estén interesadas en participar.

En lo que respecta al establecimiento del trabajo entre las empresas y los centros penitenciarios, no hay claridad sobre los departamentos y las responsabilidades de cada actor. Por ejemplo, en Puebla, Estado de México y Baja California es posible suscribir convenios de colaboración entre cada Secretaría de Seguridad Pública y las empresas. Mientras que en Jalisco los convenios se firman con el Departamento de Servicios Coordinados de Prevención y Readaptación Social y la Industria Jalisciense de Rehabilitación Social.

Los convenios son una parte crucial para la industria penitenciaria. Sin embargo, su cumplimiento depende de

la voluntad de los actores involucrados, lo cual perjudica que se dé un seguimiento adecuado a cada empresa participante. Al respecto, el funcionario A expresó que:



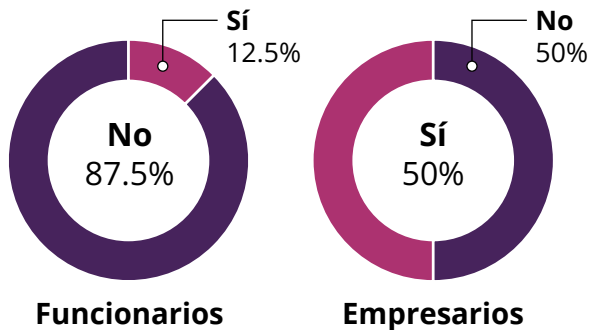
En cuanto a la firma de convenios, depende mucho de la dependencia (...) pero una deficiencia que observo es que son por voluntad de quienes lo firman y su cumplimiento sí lo seguimos, pero estamos atados de manos para actuar si no se cumple”.

En cuanto a la información pública sobre los requisitos y los procesos para ingresar a la industria penitenciaria, se encontró muy poco en las páginas web oficiales de cada gobierno estatal. Al ser cuestionados sobre si existe suficiente información para que más empresas se integren a la industria penitenciaria, el 87.5% de las y los funcionarios entrevistados sostuvo que no existe suficiente información, mientras que la proporción de personas empresarias que compartieron esta opinión fue del 50% (véase gráfica 22). Llama la atención cómo los funcionarios piensan que existe menor cantidad de información en comparación con los empresarios, lo cual se puede explicar porque usualmente los empresarios que participan de la industria penitenciaria reciben información de personas que conocen el sector y los guían.

Las diferencias en la homologación de criterios afectan el seguimiento de las acciones en la industria penitenciaria. En cuanto a la información disponible, notamos que ésta es diversa y se encuentra en diferentes fuentes, de difícil acceso, por lo que la manera más fácil de obtener la información es ‘de boca en boca’. Esto nos

Gráfica 22. **Opinión sobre información disponible para poder integrar la industria penitenciaria**

¿Consideras que existe suficiente información para que más empresas contraten a mujeres en conflicto con la ley?



Fuente: Elaboración propia.

lleva a pensar en la necesidad de **transparentar la información en cuanto a requisitos y procesos de selección** para su evaluación, así como para la mejora y promoción de buenas prácticas del sector.

3.4 Infraestructura para la industria penitenciaria, ¿se tiene lo necesario?

La Ley Nacional de Ejecución Penal en el artículo séptimo transitorio menciona que es una obligación de toda dependencia o entidad de la Administración Pública Federal y sus equivalentes en las entidades federativas, contar con presupuestos y partidas necesarias para atender la ejecución de los programas previstos en la Ley, así como las obras de infraestructura. La infraestructura de la industria penitenciaria y los requisitos para acceder a ella dependen de cada entidad.

Por ejemplo, Ciudad de México cuenta con naves industriales y espacios por los cuales lleva a cabo un cobro por concepto de uso de suelo a las y los empresarios,

por un costo mensual aproximado de 2,000 pesos (equivalentes a, aproximadamente, 100 dólares). Mientras que el Estado de México tiene diversas instalaciones que no tienen un costo. Otras entidades con naves industriales son Jalisco, Monterrey y Sonora. Sin embargo, no existe claridad sobre la infraestructura ofrecida por cada centro penitenciario, por lo que poco se sabe de sus capacidades de producción.

Al ser cuestionados sobre la infraestructura para la industria penitenciaria, los actores entrevistados tuvieron opiniones diversas. Las y los académicos apuntaron que las prisiones tienen diferentes instalaciones para hombres y mujeres, y que las condiciones para los primeros son mejores. Por ejemplo, la académica M comentó que *“hay una gran diferencia entre lo que se oferta para hombres y mujeres. Donde las prisiones para hombres son en general más grandes y mejor equipadas en todos los sentidos como la infraestructura”*.

Además de la diferencia de infraestructura en las instalaciones según el género, también se aludió a las diferencias por entidad federativa, así como entre las cárceles federales y las estatales. Al respecto, la académica A expresó que:

Las grandes ciudades como Guadalajara y Ciudad de México han desarrollado un aparato institucional mucho más sólido de reinserción social y de formación dentro de las cárceles de provincia. Las cárceles de provincia son lugares para guardar personas y no hay infraestructura ni para ellos ni para el trabajo”.

Las diferencias en las condiciones de infraestructura generan desventajas para la industria penitenciaria, debido a que en ocasiones imposibilita desarrollar una labor profesional con estándares de calidad por la inexistencia de espacios adecuados. Sobre este punto, la académica G señaló lo siguiente:



Depende mucho la infraestructura porque tenemos cárceles municipales y centros de reinserción social entonces eso ya alude un poco a la condición. Teníamos cárceles municipales en las cuales, por ejemplo, las mujeres compartían espacios para vivir y desarrollar su jornada y espacios donde desarrollan toda su jornada. Estamos hablando de que en la noche colocan sus colchonetas para dormir, las levantan en la mañana, ahí generan los alimentos y también lo vuelven espacio laboral durante el día”.

Además, contar con poca infraestructura *“imposibilita hacer crecer la industria porque no tienes dónde ponerla, primero tienes que sacar personas y redefinir la organización de tu centro”*, de acuerdo con la académica A. Esto genera poca certidumbre para las y los empresarios interesados en el sector que requieran capacidad física instalada para llevar a cabo sus actividades.

El 80% de las y los funcionarios entrevistados sostuvo que los centros penitenciarios no cuentan con suficiente infraestructura para llevar a cabo actividades para la

industria penitenciaria. Declaraciones como: *“el trabajo es muy limitado por los espacios y por las infraestructuras de los penales que no tienen lugares para el trabajo y para la capacitación”* o *“por desgracia no contamos con ningún espacio en específico para el trabajo, únicamente nos adaptamos a las condiciones con las que cuenta el Centro para hacerlo de la mejor manera posible”*, son prueba de ello.

Las y los empresarios entrevistados también señalaron que las instalaciones dependen de la entidad federativa. *“En las únicas donde nos han ofrecido espacio para el trabajo es en la Ciudad de México. El resto no hay espacios. Normalmente no hay espacios”*. Asimismo, coincidieron en que la falta de instalaciones suficientes limita la cantidad y el tipo de productos que se pueden producir. *“La industria penitenciaria depende de la instalación o maquinaria, permisos que puedas tramitar para ingresar (...) eso es muy importante revisarlo, porque en casi todos los centros la infraestructura da para procesos artesanales, nada elaborado”*.

La falta de infraestructura ha obligado a que las personas empresarias tengan que construir sus propias naves industriales para la operación de sus servicios, lo que, si bien podría ser una buena opción de colaboración, debería de estar regulado por los centros penitenciarios.

Por su parte, las mujeres privadas de la libertad entrevistadas señalaron que realizan sus actividades laborales en lugares formales, pero también en informales como sus dormitorios. Al respecto, la interna S expresó que: *“hay áreas donde se enfocan para los talleres, pero ya de forma personal yo lo hago en mi instancia en donde yo estoy prácticamente todo el día”*. La preferencia por trabajar en espacios informales se debe en muchas ocasiones a la falta de infraestructura básica, como baños, para realizar su actividad laboral. Al respecto, la interna B comentó: *“yo prefiero trabajar en mi dormitorio por el tiempo que me ahorro en ir y venir -porque- no tenemos baño en las instalaciones -de trabajo-”*.

Cuando hablamos de infraestructura, también es necesario hablar sobre la importancia de que las mujeres cuenten con asistencia médica y/o con seguridad social al momento de trabajar al interior de un centro penitenciario. Esto porque no solamente trabajan en espacios cerrados y con poca ventilación, sino que también en muchas ocasiones deben trabajar en condiciones inseguras que ponen en riesgo su salud. Por ejemplo, al trabajar con instrumentos punzocortantes, el riesgo de que algún accidente suceda es grande.

Podemos concluir que en cuanto a infraestructura para el trabajo penitenciario, existen diferencias de género y de desarrollo según la entidad, por lo que no se pueden generalizar sus condiciones. Sin embargo, es evidente su precariedad, lo que imposibilita el crecimiento de la industria penitenciaria. Además, existe poca claridad en cuanto a las obligaciones de terceros como el pago de servicios, como agua y luz.

3.5 Capacitación e industria penitenciaria: ¿cuántas empresas capacitan?

El artículo 87 de la Ley Nacional de Ejecución Penal establece que la capacitación para el trabajo consiste en un proceso formativo, en el que se utiliza un procedimiento planeado, sistemático y organizado para que las personas privadas de la libertad adquieran los conocimientos, aptitudes, habilidades técnicas y competencias laborales necesarias para realizar actividades productivas durante su tiempo en prisión y para que puedan seguir realizándose en su retorno a la vida en libertad. Asimismo, el artículo 90 de la misma ley, señala que se establecerán métodos, horarios y medidas preventivas de ingreso y seguridad.

La capacitación para el trabajo es una fuente crucial para la reinserción de las mujeres privadas de la libertad. Según la ENPOL 2021, el 80% de las internas

cuenta con educación básica. En un escenario así, procurar que la capacitación laboral sea continua es elemental para reinsertar a las mujeres en mercados laborales y para que tengan más oportunidades de encontrar empleos mejor remunerados cuando estén en libertad.

En cuanto a la capacitación, las académicas entrevistadas destacaron que las empresas violan ese derecho debido a que sólo una minoría otorga certificados que puedan servir para la reinserción de las mujeres en el mercado laboral. La académica M mencionó:



En ningún caso encontramos que haya constancia o certificados porque a lo mejor tú lo haces por separado y les das constancias. Bueno pues quizás no están cualificadas técnicamente como ingenieras o tal, pero si son tres años de capacitación en una u otra cosa, reúne todas esas constancias laborales y al final la persona egresa con esos documentos”.

A su vez, otras académicas destacaron la estereotipación de género de la capacitación, ya que usualmente los centros penitenciarios promueven que sea en manualidades, peinado, cocina u otras habilidades que no contribuyen a que las mujeres privadas de la libertad adquieran habilidades técnicas que les permita acceder a mejores trabajos. La académica G sostuvo:



Si nos vamos a temas de capacitación para el trabajo, los procesos formativos que se les brindan -a las mujeres privadas de la libertad- tienen que ver también con estos procesos estereotipados de género donde les dan, por ejemplo, cursos de comida (...) o por ejemplo estas cuestiones que están asociadas a elaboración de ciertas artesanías pero no hay procesos mucho más técnicos o focalizados”.

En línea con lo anterior, la académica A destacó que:



El problema creo que también radica en la cuestión de pensar en los estereotipos en esta línea de “ellas no pueden producir algo que no saben”, entonces un taller de carpintería o un taller de herrería u otro tipo de procesos ni siquiera lo plantean porque están netamente dedicados al caso de los hombres”.

A través de las entrevistas con funcionarios, observamos que éstos promueven capacitaciones con características que generan la estereotipación de género sin reflexionar sobre esto. Las siguientes declaraciones son evidencia de esto. *“Han dado talleres de capacitación, ahorita -por ejemplo- están llevando uno de repostería, llevaron uno de corte de cabello, el año pasado fue de corte, de tinte, etcétera”*



Este año tuvimos un total de 200 mujeres capacitadas en distintas técnicas llámese pintura en tela, elaboración de paletas de bombón, manualidades con foamy, bordado, tejido, bordado con aguja mágica, (...) trabajar con los peluchitos estos de crochet, se les dio un taller para hacer cojines, ellas elaboraron sus propios cojines, todo lo que tiene que ver con papel de filigrana”.

Además de la estereotipación de los talleres, las académicas también destacaron la falta de visión laboral o estructura curricular sobre los contenidos de éstos, lo cual impide que sean una herramienta factible para la reinserción. Al respecto, la académica F expresó que *“los talleres de capacitación (...) no están hechos para las necesidades reales de ellas, no tienen un enfoque de mercado de trabajo y muchas veces no se prepara a las mujeres para salir”*. Asimismo, la académica M aseguró que *“las capacitaciones son prácticamente programas que en la actualidad son ineficientes porque no ayudan prácticamente a que pueda salir la mujer a obtener un trabajo, que pueda salir la mujer a dedicarse a algo”*.

En cuanto a la oferta de capacitación laboral en los centros penitenciarios femeniles, las y los funcionarios expresaron su intención por mejorar o encontrar mejores opciones para las mujeres privadas de la libertad. La funcionaria R expresó que *“por parte de esta área se les ofrece capacitación para el trabajo. Siempre estamos en búsqueda de cursos que sean para conseguir un empleo mejor ya sea al interior, inclusive para el exterior del centro”*.

Además, una meta mencionada es la posibilidad de poder brindar capacitaciones que formen a las mujeres para un trabajo durante su estancia en prisión, expresó el funcionario O: *“Ojalá pudiéramos abarcar al 100% de las mujeres y de los hombres que se encuentran privados de su libertad y ofrecerles no solamente una opción de capacitación sino ofrecerles una posibilidad de actividad laboral remunerada”*. Sin embargo, poco se sabe sobre los presupuestos federales otorgados para la capacitación laboral de mujeres privadas de la libertad.

La capacitación para el trabajo es una obligación que todas las empresas deben de cumplir en la industria penitenciaria, sobre el tema, el 100% de los empresarios entrevistados afirmaron brindarla. Declaraciones como *“para mis productos yo capacito”* o *“sí les damos capacitación, de hecho, les damos dos tipos de capacitación: una de principios y valores para cambiarles”*, son prueba de ello. Sin embargo, las personas empresarias también admitieron que no dan algún tipo de comprobante o que no tienen desarrollada una metodología curricular que pueda demostrar cómo su capacitación puede ayudar a la incorporación en el mercado laboral. Además, los funcionarios no supervisan ni evalúan la calidad de dichas capacitaciones, por lo cual existe poca o nula información al respecto.

Aunque las empresas afirman brindar capacitación, el 50% de las mujeres privadas de la libertad entrevistadas sostuvieron nunca haber recibido capacitación de ningún tipo. Declaraciones como *“no recibimos capacitación, las mismas compañeras nos enseñan a armar”* o *“ahí no te dan capacitación (...) y como no hay nada que hacer en este penal, pues aprendes viendo”*, fueron comunes en las entrevistas.

¿Qué puede hacerse?

Tras estudiar la situación actual de la capacitación para el trabajo en prisión, formulamos las siguientes **cinco recomendaciones**.

- **Generar** talleres que reflexionen sobre la estereotipación de género entre hombres y mujeres.
- **Evaluar** la pertinencia de los talleres para que construyan capacidades laborales reales que las personas puedan aplicar una vez saliendo de prisión.
- **Recalcar** que la capacitación para el trabajo en prisiones femeniles es un derecho y que, por lo tanto, debe tener un presupuesto establecido con su debido seguimiento.
- **Concientizar** a las empresas sobre la obligatoriedad de brindar capacitaciones para las mujeres dentro de prisión.
- **Crear** comprobantes válidos para que las mujeres puedan tener sustento de las habilidades laborales aprendidas en prisión a través de las capacitaciones.

3.6 Salarios e Industria penitenciaria: el reto pendiente

La Ley Nacional de Ejecución Penal contempla que el salario será administrado por la autoridad penitenciaria correspondiente y que deberá observar las condiciones mínimas siguientes: I. Se integrará de forma individualizada en atención a cada persona privada de la libertad que realice alguna de las modalidades del trabajo; II. Será administrado bajo los principios de transparencia; III. Las ganancias o salarios que se acumulen a su favor en la cuenta podrán destinarse para efectos de reparación del daño; IV. Un porcentaje de las ganancias o salarios que acumule en la cuenta podrá ser entregado a sus familiares; y V. Las ganancias o salarios acumulados en la cuenta serán restituidos a la persona una vez que obtenga su libertad.

Tabla 7. Pago quincenal según centro penitenciario en el Estado de México

Centro Penitenciario	Promedio de apoyo económico quincenal por empresa
Chalco	\$272.26MXN
Ecatepec	\$352.00MXN
Neza Bordo	\$240.85MXN
Neza Sur	\$277.63MXN \$172.66MXN \$185.60MXN
Otumba Centro	\$374.06MXN \$411.43MXN
Almoloya de Juárez	\$641.54MXN
Texcoco	\$355.20MXN
Tlalnepantla	\$656.79MXN

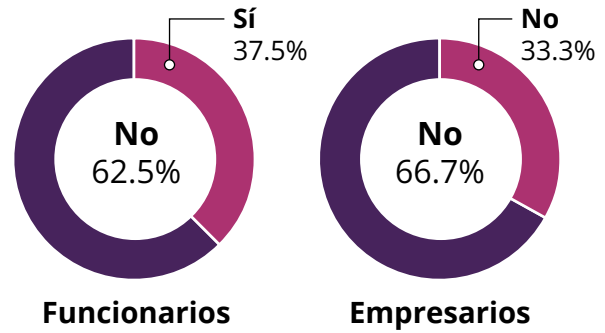
Fuente: Elaboración propia con base en datos del Informe Especial de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos sobre el estado que guardan los Derechos Humanos de las Mujeres Internas en Centros de Reclusión de la República Mexicana.

Sin embargo, aunque la LNEP contempla un apartado para salarios, poco se han definido sus principios básicos. En México no existe una regulación sobre un salario mínimo en prisión, como sucede en países como Canadá, donde se estipula un mínimo de siete dólares por hora. Además, no se da seguimiento a la responsabilidad de las y los empresarios y a sus obligaciones de pagar a tiempo el salario establecido. Los funcionarios entrevistados sostuvieron que sí existe una estipulación de salario al momento de firmar un convenio con las empresas. Sin embargo, no es claro quién da seguimiento o las consecuencias en caso de que esto no se cumpla.

Los salarios son uno de los principales problemas de la industria penitenciaria y se ha documentado que muchas empresas pagan cantidades mínimas al momento de contratar a mujeres privadas de la libertad. Datos proporcionados por la administración del Estado de

Gráfica 23. Opinión sobre las reglas existentes para contratar a mujeres en situación de cárcel

¿Consideras que las regulaciones para contratar bajo estándares de derechos laborales a mujeres en situación de cárcel son suficientes?



Fuente: Elaboración propia.

México, a través de una solicitud de acceso a la información, arrojaron que las empresas participantes de la industria penitenciaria de esa entidad pagaban un promedio 432 pesos (equivalentes a, aproximadamente, 18 dólares) por quince días de trabajo en 2017 (véase tabla 7).

Al ser cuestionados sobre los salarios, el 62.5% de los funcionarios y el 66.7% de los empresarios expresaron que no existen suficientes reglas para que se pague un salario digno a las personas privadas de la libertad (véase gráfica 23). Lo anterior puede ser el inicio de una discusión para hablar sobre cómo acordar un salario mínimo para personas privadas de la libertad.

Los funcionarios reflexionaron sobre su imposibilidad para exigir mejores salarios, aunque están conscientes de la necesidad de hacerlo. Al respecto, el funcionario A mencionó:



No existe una regulación todavía al 100% para que el pago en prisiones sea digno, para que las condiciones y prestaciones laborales estén al 100% dignas, no me refiero a que no se esté realizando el pago en este momento, me refiero a que debe de haber una especificación muy clara de lo que es el trabajo penitenciario para hombres y para mujeres. No nada más en la Ciudad de México sino en todo el país. Ojalá en algún momento podamos verlo”.

La mayoría de las empresas entrevistadas aseguraron pagar un salario mínimo o uno mayor al mínimo, por ejemplo, dijeron pagar al mes hasta 8,000 pesos (equivalentes a, aproximadamente, 400 dólares), aunque no hay evidencia de que esa cantidad sea una realidad.

Respecto a la baja exigencia de las mujeres privadas de la libertad por un salario más alto, consideramos ésta puede deberse, en gran medida, a la reducida oferta de trabajo en los centros penitenciarios. Al respecto, las mujeres privadas de la libertad entrevistadas expresaron que “es ese trabajo o nada”. Otro aspecto a considerar sobre la baja exigencia es que el 80% de las mujeres privadas de la libertad provenía de empleos informales sin prestaciones o un salario mínimo, de acuerdo con la ENPOL 2021.

Podemos concluir que la regulación del salario mínimo en prisiones debe ser una discusión presente en la in-

dustria penitenciaria. Actualmente, existen iniciativas para reforzar el sistema penitenciario en México⁶⁷. Sin embargo, poco se ha hablado del tema en la agenda nacional. Sin un salario mínimo y prestaciones en prisiones femeniles se corre el riesgo de promover una industria penitenciaria que viole los derechos laborales de sus participantes.

3.7 Programas de seguimiento ¿por qué contratar a personas una vez que salen de prisión?

Cuando las mujeres salen de prisión enfrentan diferentes tipos de retos, como el estigma social que tienen que enfrentar con su familia, las pocas o nulas oportunidades laborales, además de la falta de apoyo para trabajar su salud mental. Estudios revelan que la mayoría de las personas que salen de prisión necesitan ayuda de vivienda, empleo, alimentos, ropa y productos higiénicos. En muchas ocasiones la ayuda se extiende al transporte desde prisión hasta el lugar donde vivirán.

En algunos países, como Estados Unidos, se han creado programas como casas de transición que ayudan a las mujeres que salen de prisión a reintegrarse a la sociedad más fácilmente. Sin embargo, **en México no existen apoyos de seguimiento que permitan apoyar a las mujeres** en un momento tan vulnerable como ese. La falta de oportunidades y de redes de apoyo son factores que propician que las mujeres vuelvan a delinquir al salir de prisión. Al respecto, la académica G mencionó que “*hay una distancia terrible entre lo que plantean las propias normativas, la formalización y lo que la persona tiene que enfrentar al salir de prisión*”.

A los problemas socioeconómicos de la reinserción se suma otro: la edad con la que las mujeres salen de prisión al mercado laboral. Al ser mayores de 30 años, las oportunidades a las que pueden acceder se reducen.

⁶⁷ Más sobre el tema en el apartado 3.8: “Recomendaciones”.

Al respecto, la académica F mencionó que *“la mayoría van a egresar después de los 45 años, entonces qué oportunidades laborales te va a ofrecer algo a esa edad (...) sin capacitación, sin condiciones, sin ahorros”*.

Existen diversas soluciones para contrarrestar la falta de oportunidades laborales para las mujeres que salen de prisión, de las cuales, la capacitación y el seguimiento son pilares fundamentales. En cuanto a la capacitación, se deben analizar los programas que se ofrecen en prisión y si los currículos son funcionales para los mercados laborales existentes en la región. Al respecto, la académica M, comentó: *“sabemos que incluso cuando salen, además de que no recibieron ninguna capacitación que les sea útil, son estigmatizadas, lo cual complica doblemente su reinserción”*.

La obligación de brindar capacitación para el trabajo se encuentra en dos actores principales: el Estado y los empresarios que participan de la industria penitenciaria. Juntos, deben trabajar para brindar comprobantes de validación para las personas capacitadas, como cartas de recomendación con los logos de la empresa. El seguimiento del empleo una vez que las mujeres salen de prisión también puede ser un incentivo para su reinserción social.

Sin embargo, las entrevistas hechas revelaron que muy pocos empresarios tienen programas que ofrezcan empleo a las mujeres una vez que salen de prisión. Al respecto el empresario A mencionó:

“

No he tenido la oportunidad de brindar empleo porque muchas personas estando allí adentro uno se da cuenta que la verdad tienen una capacidad de trabajo (...) sí quisiera yo tener un lugar

para cuando ellas salieran, decirles ‘vente a trabajar conmigo para seguir esto’, porque si cuando salen pues ya perdimos comunicación”

Sobre la reinserción de mujeres una vez fuera de prisión, se deben puntualizar programas que ofrezcan una transición de la prisión hacia el empleo formal. Para lo anterior, la industria penitenciaria debe diseñar programas de seguimiento que permitan ofertar vacantes de trabajo. De las seis empresas entrevistadas, sólo dos cuentan con programas de contratación para personas en libertad. Los que sí tienen programas, comentaron *“al segundo que salen yo les doy trabajo. A todos. Todos los que van saliendo libres que hayan cumplido las reglas que es bien importante (...) tienen un puesto de trabajo con nosotros”*.

En conclusión, consideramos que las empresas deberían de tener programas de transición para emplear a las mujeres una vez que salgan de prisión, así como programas de seguimiento por parte del gobierno. Si la capacidad de las empresas no lo permite, podrían otorgar documentos sobre la capacitación que brindaron a las mujeres en prisión o referencias para los trabajos de las mujeres que estén buscando trabajo una vez que salen de prisión.

3.8 La industria penitenciaria, ¿para qué?

Aunque la industria penitenciaria ha sido severamente criticada, la investigación hecha para conformar el presente documento, observó que ha resultado positiva para las mujeres privadas de la libertad en dos aspectos: emocional y económico. Una de las mujeres que terminó su tiempo en prisión entrevistada, comentó que *“el trabajar les ayuda a otras mujeres – en prisión- con los gastos de necesidades básicas propias y también hay necesidades de hijos. Entonces creo que eso es muy importante”*.

Las mujeres privadas de la libertad deben cubrir gastos para el acceso a bienes básicos, y la industria penitenciaria se vuelve una fuente para subsanarlos. Además de ser una herramienta para reconectar con la familia y con los hijos al poder enviarles dinero de manera constante. Al respecto, una participante privada de la libertad expresó:



Primero que nada, porque dentro hay muchas necesidades. Como le digo hay muchas internas que a lo mejor no tienen un familiar que les apoye, que no tienen quien los pueda llevar a la mejor un barco⁶⁸ entonces sí es necesario que uno mismo solvante los gastos (..) y con el trabajo puedes solventar tus gastos con eso, tal vez hasta a tu familia a mandarle algo de dinero, o sea los hijos que se quedan afuera. A lo mejor a tu mamá, dices “ah bueno, si ya no tiene dinero para comprarme las cosas pues ya yo le mando”.

Para el aspecto emocional y la relación con el trabajo en prisión ha resultado importante en beneficio de su salud mental. Al respecto, una de las mujeres privadas de la libertad entrevistadas comentó:



A mí me ayudó con mi salud mental. Yo sabía que la situación era difícil, el tiempo no sabía cuál iba a ser entonces yo tenía que tratar de ocuparme. Y con el trabajo que daban más que nada era salud mental” o “el trabajo es como terapia porque pues me desestresa (..) dentro de ese lugar, te ayuda mucho pues aparte de que ganas, te distraes y pues ayuda mucho.

Sin duda, la industria penitenciaria necesita mejoras urgentes en diversos aspectos como el salario, los horarios y las prestaciones. Asimismo, deben de estudiarse sus efectos hacia las mujeres privadas de la libertad, a través de investigaciones que ayuden a entender cómo se utiliza el dinero que se gana dentro de prisión y cómo impacta en la economía penitenciaria y familiar.

3.9 De empresario a empresario: recomendaciones para contratar a personas privadas de la libertad

A partir de las propias experiencias y aprendizajes de los empresarios que brindan trabajo y capacitación dentro de los centros penitenciarios en México, recopilamos las siguientes recomendaciones que resultan valiosas para quienes tengan interés de incursionar en la industria penitenciaria.

⁶⁸ Al interior de los centros penitenciarios se le denomina “barco” al conjunto de productos de higiene básicos como papel de baño, shampoo, entre otros.

1. Preguntarse como empresa el porqué de la causa social. Las y los empresarios puntualizaron que el pertenecer a la industria penitenciaria en México debe tener una visión con las personas privadas de la libertad que las ayude a desarrollar su potencial. Al respecto, el empresario R mencionó:

Primero les recomendaría a las empresas que se pregunten por qué lo quieren hacer. Que esté muy seguros de por qué lo quieren hacer. Si me dice "ah es que voy a bajar costos", eso no es ayudar a la gente (...) Dar trabajo es un derecho de todas las personas y dar mejores condiciones que el promedio eso sí es generar impacto con las mujeres que contratamos.

2. Marketing. Reconocer el poder de promocionar el impacto que los productos más allá de sólo vender una causa social. Al respecto, la empresaria M, mencionó:

Mi parte de marketing (...) no puedes estar esperando vender productos con la bandera de "simplemente estás ayudando" (...) el que sea realizado por personas en prisión es un punto más que tiene ese producto para que alguien lo compre, pero lo más importante es la calidad del producto".

3. Crear alianzas. Las personas empresarias destacaron la importancia de aprender en colectivo sobre las buenas prácticas en la industria penitenciaria de México. Al respecto, la empresaria F apuntó que *"crear alianzas es de lo más importante. Y aprender a crear reuniones con personas que estamos trabajando con este colectivo y aprender unos de otros"*.

4. Crecer poco a poco. Realizar un crecimiento estructurado que dé empleo a mujeres de forma regular y constante. Al respecto, el empresario R recomendó *"Empezar más pequeño, con 10 mujeres desde el principio con jornada completa (...) piénsalo bien cómo puedes incorporar a más mujeres a tu cadena de producción que ya funciona para brindar empleos reales y constantes"*.

5. Salarios dignos. Trabajar con mujeres privadas de la libertad de ninguna manera implica que no se deba dar un salario digno por su trabajo, por lo que desde la firma de los convenios se debe plantear el pago por jornada laboral. Al respecto, la empresaria D sostiene:

Yo insisto que el precio de las cosas tiene que ser justo, sino alguien está pagando por eso y esas mujeres en prisión terminan siendo las más afectadas (..) La prima del producto terminado tiene que contemplar un salario digno para ellas -las mujeres privadas de la libertad-. Al final, lo que promovemos y lo que apoyamos es que el empleo sea muy bien pagado.

6. Importancia de concientizar. Crear productos que tengan un impacto en la reinserción de mujeres privadas de la libertad. Al respecto, la empresaria F mencionó:



Hay que sensibilizar mucho a la gente de la realidad que se está viviendo en prisiones. Daniela Ancira, la directora general de La Cana de hecho siempre dice “nadie nace siendo delincuente”, pues no, son también situaciones de vida que a eso te lleva (...) y tus productos pueden ser la oportunidad para hablar con las personas y poner un granito arena.

7. Tener objetivos claros. Esto ayudará a no perder la perspectiva del trabajo y a seguir brindando fuentes de empleo. Al respecto, el empresario J expresó:



Si su objetivo principal es la productividad, no le conviene estar dentro de la cárcel. Si su objetivo principal es ayudar a las mujeres entonces sí. Entonces si tienen definidos sus objetivos podrán resistir más a las dificultades que tiene la industria.

4. Lecciones sobre el capítulo

Tras revisar la legislación vigente para la industria penitenciaria, las condiciones actuales de capacitación, infraestructura y participación de empresarios, así como las perspectivas de los actores involucrados, identificamos las siguientes necesidades:

1. Sobre la legislación para la industria penitenciaria. Existen suficientes normatividades nacionales e internacionales para que la industria penitenciaria opere en México. Sin embargo, en la práctica dichas regulaciones son limitadas o no se han visto reflejadas en la operación cotidiana, lo anterior obliga a pensar en poder firmar convenios de colaboración entre empresas y centros penitenciarios que cuenten con obligaciones y derechos por parte de ambas partes.

2. Capacitación para el trabajo. Ésta debe ser fortalecida para poder ofrecer a las mujeres mejores condiciones para adquirir capacidades técnicas reales durante su estancia en prisión que les permitan acceder a los mercados laborales.

3. Infraestructura. Es necesario identificar los espacios operativos existentes en los centros penitenciarios para conocer la capacidad técnica de trabajo de cada uno de ellos. Además, se deben de homologar los estándares como el cobro de renta o servicios en todas las entidades para generar condiciones equitativas en el sector.

4. Empresarios en la industria. Es necesario crear una red entre los participantes de la industria penitenciaria con el objetivo de mejorar y transparentar las prácticas existentes en el sector.

5. Perspectivas sobre la industria penitenciaria. La industria debe ser vista y estudiada para conocer los efectos en las personas que son empleadas. En el estudio hemos podido encontrar efectos positivos, tanto económicos como emocionales. Sin embargo, es necesario investigar el impacto de los salarios en la calidad de vida de las mujeres privadas de la libertad y de sus familias.

Capítulo 03



Como parte de este manual, exploramos seis empresas que participan en la industria penitenciaria en distintos países de América. A través de estos análisis, presentamos las innovaciones en sus prácticas empresariales que han favorecido las condiciones de las mujeres en prisión, con el objetivo de incentivar mejoras en las prácticas de la industria penitenciaria en México, así como una mayor participación en ésta. A continuación, el mapa de los casos que se discutirán.

Figura 3. **Mapa geográfico de los Casos**



1. Contexto Internacional de mujeres en prisión

En los últimos años, la cifra de mujeres privadas de su libertad en relación con los varones ha incrementado aceleradamente en América. Un estudio de la plataforma Resumen Mundial de las Prisiones⁶⁹ y del Instituto de Investigación de Política Criminal muestra que, entre 2000 y 2017, el número de mujeres en situación de cárcel aumentó tres veces más que el de hombres en este continente.

En la mayoría de los países de la región, los sistemas judiciales utilizan en forma excesiva la detención preventiva, privando de la libertad a las personas acusadas durante meses o incluso años, sin que éstas cuenten con una sentencia. Esto tiene diversas implicaciones de género, debido a que la mayoría de las mujeres privadas de la libertad son madres de menores de edad, por lo que el ejercicio de su maternidad se ve imposibilitado por la falta de espacios adecuados para que sus hijos las visiten. Otros problemas comunes en el continente son la baja tasa de educación de las mujeres privadas de la libertad o la deficiente atención a su salud.

Las problemáticas económicas en las prisiones son algunas de las más notorias en la región, e implican desde costos ocultos que las mujeres privadas de la libertad deben absorber en prisión –como la compra de toallas higiénicas, comida, o papel sanitario– hasta el envío de dinero a familiares para la manutención de sus hijos. A pesar de la gravedad de estas problemáticas, los sistemas penitenciarios no han priorizado su atención dentro de sus planes de reinserción social.

Una solución para reducir los estragos económicos a los que se enfrentan las personas privadas de la libertad es el fortalecimiento de la industria penitenciaria, la cual también ofrece oportunidades de capacitación y de trabajo a las personas durante su tiempo en prisión. A continuación, se describen seis diferentes casos de la industria penitenciaria en América.

⁶⁹ Walmsley, R. Women and girls in penal institutions, including pre-trial detainees/remand prisoners. Institute for Criminal Policy Research. Consultado en: https://www.prisonstudies.org/sites/default/files/resources/downloads/world_female_prison_4th_edn_v4_web.pdf

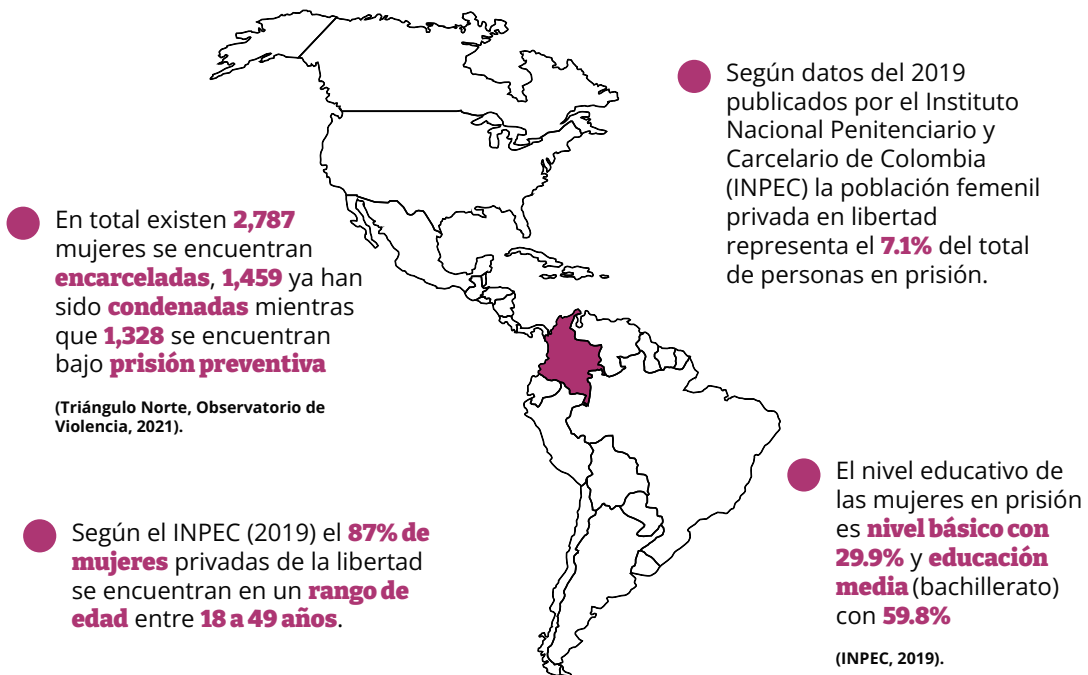
CASO

Colombia

1.1 Contexto general de las mujeres en prisión

Las condiciones de las mujeres privadas de la libertad en Colombia son similares a las de México, como se observa en la figura 3. En general, podemos observar una menor proporción de mujeres privadas de la libertad en comparación con los hombres. Destaca también que la mayoría de las mujeres en prisión no cuentan con estudios superiores y se encuentran en edades laborales productivas. De acuerdo con reportes analizados, la mayoría de ellas no cometieron delitos violentos o son primo-delinquentes⁷⁰.

Figura 4. Datos generales de mujeres privadas de la libertad en Colombia



⁷⁰ Sánchez-mejía, A. & Rodríguez, L. & Et. Al. (2018). Mujeres y prisión en Colombia: desafíos para la política criminal desde un enfoque de de género. Consultado en: [file:///C:/Users/mesco/Downloads/mujeres_y_prision_en_colombia%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/mesco/Downloads/mujeres_y_prision_en_colombia%20(1).pdf)

En cuanto al perfil económico, el 53.4% de las mujeres privadas de la libertad en Colombia cometió un delito por razones relacionadas con su vulnerabilidad económica⁷¹. En cuanto al trabajo, el 73.1% de ellas contaba con un trabajo antes de su detención, aunque en muchos casos se encontraban dentro de los parámetros de la informalidad, por ejemplo: el 19.3% era independiente; 10.9%, comerciante; y 9.6% vendedora ambulante⁷².

1.2 Principales problemáticas en las prisiones femeniles de Colombia



Dictamen de sentencia. En Colombia existe una crítica hacia las demoras en la gestión de los expedientes en las juntas técnicas de los Centros⁷³, lo que promueve una deficiente y tardía sentencia para las mujeres en prisión preventiva: en 2018, el 43% de las mujeres privadas de la libertad se encontraba en detención preventiva⁷⁴.



Maternidad. Antes de ser detenidas, la mayoría de las mujeres privadas de la libertad eran cabeza de familia (75%), por lo que tenían la responsabilidad económica exclusiva de su hogar⁷⁵. En ese contexto, la prisión suele tener efectos adversos para las hijas e hijos menores de edad, debido a la ausencia de su principal persona proveedora económica para cubrir sus necesidades básicas.



Salud. La atención a la salud es deficiente o inexistente dentro del sistema penitenciario femenino en Colombia⁷⁶. Por ejemplo, los centros carecen de doctores o servicios para promover revisiones continuas, como inspecciones mamarias o papanicolao, las cuales son necesarias para la prevención del cáncer.



Formación laboral y educativa dentro de prisión. Los programas son insuficientes o carecen de relevancia para los principales sectores económicos de Colombia. Estudios cualitativos hechos en 2019 mostraron que la mayoría de las mujeres entrevistadas consideran que las capacitaciones laborales ofrecidas en prisión no fueron funcionales al momento de buscar empleo una vez fuera de prisión⁷⁷.



Reinserción. Los programas para promover la reinserción social son limitados e ineficientes en las prisiones colombianas, lo que deja a las personas privadas de la li-

⁷¹ (2019, febrero 05). Informe cárceles y mujeres en Colombia. Consultado en: <https://www.icrc.org/es/document/informe-carceles-y-mujeres-en-colombia>

⁷² Morad, J., & Sánchez Mejía, A. (2019) Trabajo y mujeres privadas de la libertad: trabajando al margen del derecho laboral. Consultado en: https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/3252/3923

⁷³ T. Añaños-Brediñana, F. & García-Vita, M. (2017, febrero 23) ¿Desarrollo humano en contextos punitivos? Análisis socioeducativo desde las vulnerabilidades sociales y el género. Consultado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v59n2/1794-3108-crim-59-02-00109.pdf>

⁷⁴ Sánchez-Mejía, A. L., Rodríguez Cely, L., Fondevila, G., & Morad Acero, J. (2018). Mujeres y prisión en Colombia : desafíos para la política criminal desde un enfoque de género. Pontificia Universidad Javeriana. Consultado en: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/41010>

⁷⁵ *Ibidem*.

⁷⁶ Añaños-Brediñana, F.T. y García-Vita, M.M. (2017). ¿Desarrollo humano en contextos punitivos? Análisis socioeducativo desde las vulnerabilidades sociales y el género. *Revista Criminalidad*, 59(2), 019-124. Consultado en: <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v59n2/1794-3018-crim-59-02-00109.pdf>

⁷⁷ Sánchez-Mejía, A. L., Rodríguez Cely, L., Fondevila, G., & Morad Acero, J. (2018). Mujeres y prisión en Colombia : desafíos para la política criminal desde un enfoque de género. Pontificia Universidad Javeriana. Consultado en: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/41010>

bertad sin acceso a mecanismos para su transición laboral una vez que salgan de prisión. Cuando una persona sale de prisión en Colombia y busca empleo, es muy probable que se le solicite un certificado de pasado judicial⁷⁸, lo que imposibilita el acceso a ciertos empleos y representa uno de los principales obstáculos para la reinserción laboral en Colombia⁷⁹.

1.3 La Industria penitenciaria en Colombia

De acuerdo con el informe estadístico del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario de Colombia de 2018, el 54.3% de las personas privadas de libertad tiene un trabajo, de las cuales, 6,764 son mujeres. A continuación, se describen las principales actividades en las que se desempeñan.



⁷⁸ Guerrero, N. (2021, febrero 10) "Johana Bahamón, la famosa actriz que abandonó la televisión para darles "segundas oportunidades" a los presos en Colombia". BBC Mundo. Consultado en: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-55823798>

⁷⁹ Sánchez-Mejía, A. L., Rodríguez Cely, L., Fondevila, G., & Morad Acero, J. (2018). Mujeres y prisión en Colombia: desafíos para la política criminal desde un enfoque de género. Pontificia Universidad Javeriana. Consultado en: <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/41010>

1.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Colombia

1. La **Ley 65 de 1993** es la primera que aborda el concepto de la industria penitenciaria. Según dicha ley, su objetivo es el establecimiento de una producción y comercialización de bienes y servicios fabricados en los diferentes centros de reclusión. En su **artículo 164** se expone que las prisiones **deberán procurar desarrollar establecimientos para desarrollar la actividad laboral**, incentivando la capacitación que les permita a las personas en situación de cárcel integrarse al mercado laboral una vez en libertad.

2. En el 2015, el **Decreto 1758** adicionó al Capítulo 10 las condiciones especiales de trabajo de las personas privadas de la libertad. En el **artículo 2** establece que, **las prisiones podrán celebrar convenios con empresas privadas** con el fin de habilitar las plazas de trabajo **con el objetivo de formar destrezas y conocimientos técnicos** para el desempeño del trabajo, además se garantizarán convenios para que exista por lo menos un programa de formación para el trabajo en cada prisión.

3. Paralelo a la legislatura existen **programas políticos sexenales**. En el **2016**, el Departamento Nacional de Planeación (DNP) puso en marcha una estrategia con el sector privado para impulsar el **programa de “Cárceles productivas”** que tenía como objetivo atraer a empresas privadas para brindar empleos que **aumentaran las capacidades laborales** de la población privada de la libertad.

Sin embargo, aunque existen regulaciones y programas políticos para la industria penitenciaria en Colombia, la oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos ha sostenido que una gran proporción de prisiones en este país carece de infraestructura y de programas de capacitación que permitan el ejercicio de las leyes para fortalecer la industria penitenciaria.

1.5 Análisis del Caso 1

Empresa con metodología para la readaptación social de mujeres en prisión

EMPRESA "A"

País

Colombia

Giro de la empresa

Empresa social que inició con el objetivo de brindar actividades educativas a mujeres y hombres en prisiones colombianas. Sin embargo, a través de diez años, sus operaciones se han extendido a sectores como restaurantes, textil, tiendas de tatuajes y salones de belleza.

Años trabajando en prisiones femeniles

10 años

Razón de trabajar en prisiones femeniles

La intención de trabajar con mujeres en prisión surgió por la experiencia personal de la socia fundadora al visitar una prisión femenil y escuchar testimonios de abuso y trauma de las mujeres privadas de la libertad. A partir de ese momento, decidió emprender acciones para mejorar las condiciones dentro de las prisiones colombianas. Al respecto, la empresa mencionó:



(la fundadora) quedó totalmente marcada por la situación dentro de las cárceles y no pudo ser indiferente ante sus realidades, ni ante lo que vivían adentro y literalmente al día siguiente canceló todo y dijo: ¡me voy a dedicar a eso! (...) y llevamos 10 años trabajando con la misión de dignificar y mejorar la calidad de vida de la población carcelaria en Colombia”.

Retos del trabajo en prisión

- Operar con una infraestructura que muchas veces no es la adecuada para el giro del negocio. Se deben considerar las capacidades administrativas y físicas de cada centro penitenciario antes de comenzar el trabajo.
- Las restricciones del modelo de contratación de personas privadas de la libertad en Colombia. Al ser una contratación indirecta, la responsabilidad de las empresas queda en un tercer plano. Por lo anterior, lo que se debe buscar es un modelo de contratación que genere respeto y obligaciones entre la compañía y sus empleados, promoviendo mejores condiciones de empleo para las personas privadas de la libertad.
- La auto sustentabilidad para extender el trabajo. Deben existir planes de negocio a mediano y largo plazo que prevengan amenazas que atenten contra la existencia y operación de la empresa.

Descripción del Caso

La empresa "A" innovó al generar su **propia metodología** de intervención que ayuda a la **transición laboral de las mujeres** al salir de la cárcel. La idea responde a la necesidad de que las personas se incorporen al mercado laboral una vez terminada su condena. Al respecto, la empresa comentó:



Nosotros brindamos la posibilidad de que las personas puedan acceder a los programas de resocialización, porque pues no hay programa sobre esto (...) entonces cuando las personas salgan en libertad no cuentan con herramientas para enfrentar un mercado laboral y se enfrentan con pocas oportunidades”.

La misión de esta intervención es capacitar y brindar empleo a las personas para regresar a la vida laboral una vez que obtengan su libertad. El modelo surgió al tomar en cuenta las siguientes necesidades: 1) brindar empleos que permitan que las personas que cumplieron su condena puedan desarrollar habilidades prácticas; 2) capacitar en destrezas para el trabajo, como

finanzas o preparación de entrevistas laborales, una vez que las personas salen de prisión; y 3) contactar a otras empresas para que ofrezcan empleos a personas privadas de la libertad y así promover un cambio en cadena.

La metodología contempla diferentes fases que permiten identificar las necesidades específicas de cada persona aplicante a su programa de reinserción social. La figura 6 contiene la descripción general de su proceso.

Figura 6. **Metodología de profesionalización de Empresa “A”**



Sobre la canalización a la capacitación, lo que se busca es que las personas tengan acceso a programas de formación que les permitan acceder a empleos una vez saliendo de prisión. Al respecto la empresa “A” comentó en entrevista:



Buscamos dar habilidades independientemente de la industria en la que te vas (...) buscamos desarrollar habilidades blandas como inteligencia emocional, resolución de conflictos y hoja de vida. Paralelo, tenemos aliados que brindan capacitaciones como servicio al cliente, construcción, hotelería y algunas habilidades duras como tecnología”.

La vinculación con otros empresarios se ha buscado a través de dos vías: 1) que brinden capacitación a las personas; y 2) que ofrezcan un empleo formal a las personas una vez que salgan de prisión. Al respecto, la empresa “A” comentó:



En la parte de empleo nosotros invitamos a empresas que se pueden vincular de dos maneras: o como desarrolladores de talento a través de la formación práctica y empleo, o como generadoras de empleo (...) nosotros no queremos que contraten a gente porque sí, entonces es que escogen a las personas de acuerdo con sus criterios”.

Actualmente la organización cuenta con diferentes emprendimientos: uno textil, un restaurante, un estudio de tatuajes y una peluquería. El objetivo de la empresa con estos negocios es brindar empleo y/o capacitación a las personas que salen de prisión a través de una experiencia holística que les permita desarrollar sus capacidades laborales. Como lección de emprendimiento, comentan que lo más importante es contar con profesionales para tener una empresa sólida que ofrezca experiencias que prioricen el producto.

La empresa fue la primera en el mundo en crear un restaurante dentro de una prisión en Cartagena. Para lo anterior, la carta fue elaborada por uno de los chefs más reconocidos del país. Además, la empresa buscó que el mobiliario y ambiente del restaurante tuviera una alta calidad. Al respecto la empresa “A” explicó:



Se trajo a los mejores chefs de Colombia, estrellas Michelin (..) primero a que formaran a las personas en cocina, en atención en servicio al cliente, etcétera. Se diseñaron los menús y entonces esto era un restaurante que tú estabas a la par del restaurante de al lado (..) porque nosotros creemos que no debes comerte un sándwich cualquiera por hacer el favor a las personas privadas de la libertad, sino que tienes que ir por la calidad también”.

De manera transversal a las acciones mencionadas, el objetivo final de la empresa es abrir la conversación para **desestigmatizar la contratación de personas que salen de prisión**. Al respecto, la empresa "A" mencionó: *"lo que nosotros buscamos más allá de nuestras acciones es la desestigmatización, nosotros hablamos de eso todos los días, que las personas tengan igualdad de condiciones"*.

Logros del Caso

- Ser la primera compañía social en Colombia con cinco emprendimientos que contratan a personas una vez que salen de prisión.
- Tener una tasa de reincidencia de menos del 5% de las personas que son apoyadas con esta metodología.
- Trabajar en diferentes programas de reincidencia en conjunto con las autoridades y tomadores de decisiones.

Consejos a otras empresas en el sector

- Ser la primera empresa social que ha promovido un salario digno en prisiones de Colombia.
- Que se informen sobre la capacidad técnica, operativa y sobre todo de infraestructura del centro penitenciario donde pretendan trabajar.
- Además de trabajar con personas en situación de cárcel que preparen programas para contratar a mujeres una vez que salen de prisión.

¿Qué podemos aprender del Caso?

La importancia de generar metodologías innovadoras de reinserción.

Las y los empresarios que trabajan en prisiones tienen una característica en general: ser socialmente responsables y querer mejorar las realidades de las personas privadas de la libertad. Sin embargo, difícilmente sistematizan sus procesos y generan sus propias metodologías de trabajo o de intervención para medir resultados.

En ese sentido, la empresa "A" es un ejemplo de cómo se pueden tener una serie de pasos clave para mejorar un problema como la reinserción de personas al mercado laboral una vez que salen de prisión.

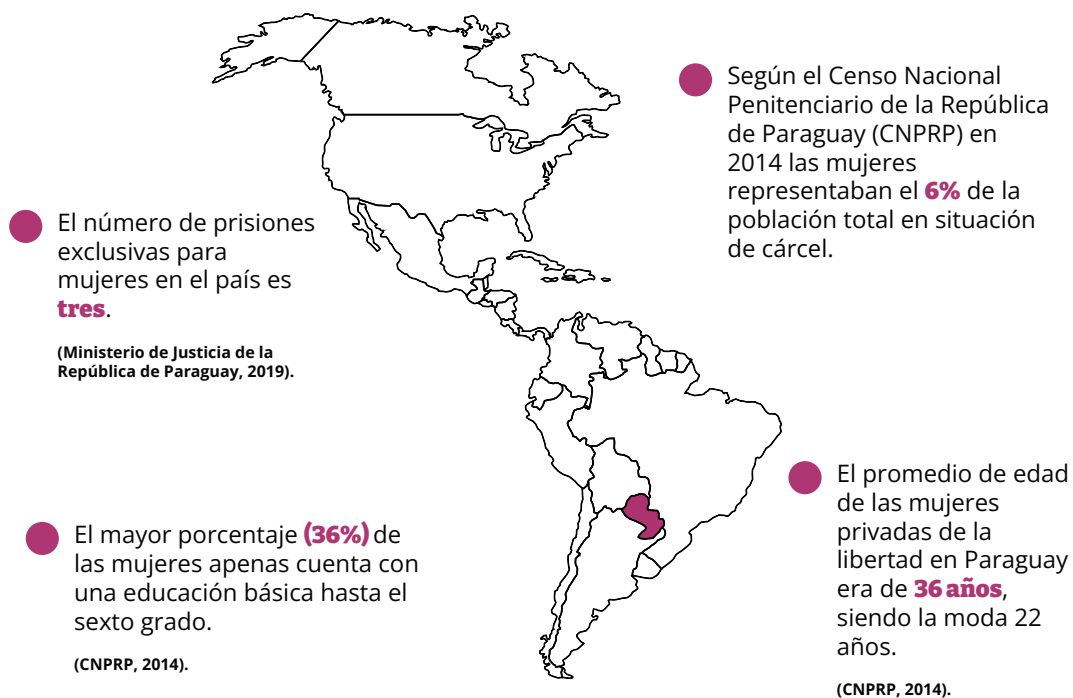
CASO Paraguay

2.1 Contexto general de las mujeres en prisión

El número de mujeres privadas de libertad en el hemisferio sur del continente americano ha aumentado exponencialmente en las últimas décadas. Datos del Ministerio de Justicia de Paraguay muestran que la cifra de mujeres privadas de la libertad aumentó 175% entre 2010 y 2015. En ese sentido, la misma institución aseguró que el crecimiento tiene que ver con la diversificación de patrones delictivos donde actualmente el mayor porcentaje de mujeres en prisión (58%) corresponde a mujeres que fueron detenidas por delitos relacionados con el microtráfico de drogas.

Las mujeres privadas de la libertad en Paraguay también representan la minoría de la población penitenciaria (véase Figura 7). La población penitenciaria femenina en este país tiene características similares a las de otros países en América Latina, como bajos índices educativos y edades laborales. Como consecuencia de la baja población de mujeres, este país cuenta con apenas tres centros femeniles de reinserción social

Figura 7. Datos generales de mujeres privadas de la libertad en Paraguay



En cuanto a las características económicas, las mujeres privadas de la libertad en Paraguay pertenecen a los últimos estratos sociales, según correlaciones con su escolaridad. En cuestión de trabajo, el primer Censo Nacional Penitenciario de la República de Paraguay (CNPRP) realizado en 2014, sostuvo que el 86% tenía un empleo antes de ingresar a prisión. Sin embargo, poco se conoce sobre las características de estos empleos y de los ingresos percibidos.

2.2 Principales problemáticas en las prisiones femeniles de Paraguay



Centros penitenciarios adecuados. Uno de los principales problemas de género que enfrentan las mujeres privadas de la libertad en Paraguay es la falta de centros exclusivos para mujeres que permitan desarrollar intervenciones con perspectiva de género⁸⁰.



Salud. Las cárceles cuentan con bajos insumos de medicamentos para atender las afecciones de las mujeres privadas de la libertad. Existen investigaciones que muestran que las instalaciones médicas en los centros penitenciarios de este país no son adecuadas y la atención que brindan es nula o deficiente⁸¹. Por ejemplo, el servicio de obstetricia para atender consultas y partos resulta totalmente deficitario⁸².



Educación. En cuanto a las actividades recreativas, las cárceles de mujeres cuentan con pocos espacios para su distracción. Por ejemplo, se reportó que en 2012 la Penitenciaría Regional de Pedro Juan Caballero, no contaba con áreas de recreación y tampoco programas educativos⁸³. A pesar de que en 2016 se lanzaron programas como “Más aulas, menos celdas”, la realidad es que el acceso a la educación dentro de prisión es una deuda pendiente.



Maternidad. El 87.6% de las mujeres privadas de la libertad afirma que es madre y que le gustaría proteger a sus hijos e hijas en prisión. Sin embargo, el 86% de las mujeres declaró que el juez que ordenó su prisión no dispuso medidas de salvaguardas para sus hijas e hijos⁸⁴ (Mecanismo Nacional de Prevención de la Tortura en Paraguay, 2016).



Hacinamiento. La cifra de mujeres privadas de libertad en Paraguay duplica la capacidad de las prisiones, con una tasa de ocupación de 198%, por lo que se encuentran en condiciones que violan sus derechos humanos y no les permiten un desarrollo pleno de sus capacidades⁸⁵.

⁸⁰ Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD INFORME REGIONAL: ARGENTINA, BOLIVIA, CHILE, PARAGUAY, URUGUAY. Consultado en: <https://inecip.org/wp-content/uploads/INECIP-Mujeres-Privadas-de-Libertad.pdf>

⁸¹ Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) (2008). Informe de Actividades 2008-2009. Consultado en: https://cejil.org/wp-content/uploads/pdfs/Informe_CEJIL_2008_2009_0.pdf

⁸² Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD INFORME REGIONAL: ARGENTINA, BOLIVIA, CHILE, PARAGUAY, URUGUAY. Consultado en: <https://inecip.org/wp-content/uploads/INECIP-Mujeres-Privadas-de-Libertad.pdf>

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ Mecanismo Nacional de Prevención de Tortura. (2016). INFORME ANUAL DE GESTIÓN 2016. Mecanismo Nacional de Prevención de Tortura. Consultado en: <http://www.mnp.gov.py/index.php/repository/informe-anual-de-gestion/func-startdown/51/>

⁸⁵ *Ibidem*.



Reinserción Social. Paraguay no cuenta con un proyecto de reinserción social para las mujeres privadas de la libertad. Algunas investigaciones académicas sugieren que se deben buscar programas que aborden la discriminación y la instauración de nuevas políticas sociales para que las personas privadas de la libertad puedan tener transiciones que les ayuden a reintegrarse a la sociedad una vez que cumplan su condena⁸⁶.

2.3 La Industria penitenciaria en Paraguay

El Código de Ejecución Penal para la República de Paraguay, publicado en 2014, sostiene que el trabajo y el estudio dentro de prisión son formas de reinserción social; sin embargo, la situación de las mujeres en prisión da cuenta de que esas condiciones no se cumplen. Según el Censo Nacional Penitenciario de la República de Paraguay (CNPRP), en 2014, sólo el 33% de la población privada de la libertad se encontraba trabajando y ganaban en promedio 17.9% menos del salario mínimo.

En junio de 2016, se firmó el primer convenio entre el Ministerio de Justicia de Paraguay y un proyecto empresarial con el objetivo de contratar a mujeres en la Penitenciaría Nacional del Buen Pastor. La iniciativa contrató a 25 mujeres privadas de la libertad y la prisión adaptó un espacio para instalar máquinas de coser y para un almacén. Sin embargo, aunque se tienen datos sobre el inicio de proyecto, poco se sabe sobre su avance o impacto. Tampoco existe suficiente información sobre el avance o difusión para que más empresas se involucren en la industria penitenciaria de Paraguay. A continuación, se describen los principales trabajos en prisiones femeniles:



⁸⁶ Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL) MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD INFORME REGIONAL: ARGENTINA, BOLIVIA, CHILE, PARAGUAY, URUGUAY. Consultado en: <https://inecip.org/wp-content/uploads/INECIP-Mujeres-Privadas-de-Libertad.pdf>

2.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Paraguay

1. La **Ley 210/70 del Régimen Penitenciario** en su artículo sexto plantea que, “el trabajo penitenciario constituye uno de los medios más eficientes del tratamiento general del interno”. A su vez elabora que los ingresos salariales de las personas privadas de libertad deberán ser usados para “para formar un fondo propio del interno que se le entregará a su salida”. También plantea las reglas del trabajo remunerado en prisión teniendo en cuenta su naturaleza, preferentemente educativa, así como su productividad y la capacitación de quien lo realiza.

2. El **Código de Ejecución Penal para la República de Paraguay** también aborda el trabajo penitenciario. En el **artículo 46** sostiene que los programas de readaptación podrán ser orientados al trabajo. Además, en su Capítulo VII en el **artículo 139** plantea los principios del trabajo, donde los más importantes son, que deberá ser remunerado y brindar calificación profesional a los internos con base en las demandas del mercado laboral.

2.5. Análisis de Caso 2

Empresa que lleva beneficios de salud a sus trabajadoras en prisión.

EMPRESA “B”

País

Paraguay

Giro de la empresa

Producción textil de ropa para mujer con alta calidad en la confección y diseño.

Años trabajando en prisiones femeniles

6 años

Razón de trabajar en prisiones femeniles

En 2015 se creó la Dirección de Reinserción Social del Ministerio de Justicia de la República de Paraguay. Uno de sus primeros proyectos fue crear una marca penitenciaria, por lo que se convocó a diferentes compañías y fundaciones para realizar acuerdos de colaboración con los centros penitenciarios. Así fue como se conformó esta empresa, la cual ya tenía un especial interés en apoyar a mujeres privadas de la libertad: *“nuestra misión y razón de ser se derivó del interés de ayudar a mujeres en prisión”*, comentaron en entrevista.

Retos del trabajo en prisión

- La organización con las mujeres privadas de la libertad para brindar espacios laborales de confianza y con reglas establecidas que les permitan potencializar su desarrollo laboral a través de una convivencia basada en el respeto.
- Cambios de funcionarios al interior de los centros penitenciarios. Se debe pensar en cómo ser flexible con los nuevos administrativos y establecer convenios a mediano plazo que resistan los ajustes burocráticos.
- Generar espacios de trabajo colaborativos en los que las mujeres contratadas confíen entre ellas y se apoyen. En ese sentido, se vuelve trascendental generar capacitaciones que promuevan la colaboración entre todos los participantes del proyecto laboral.
- La deficiente infraestructura de algunos centros penitenciarios para el trabajo. Este es un problema que debe ser abordado en conjunto por la empresa y los centros penitenciarios, a través de convenios de colaboración en los que se establezcan las condiciones de trabajo.

Descripción del Caso

La empresa tiene tres innovaciones importantes:

1. La comunicación y el desarrollo de actividades para que las mujeres colaboraran en el trabajo. A través de pequeñas acciones, como dividir al equipo con playeras de colores según el área de trabajo, se mejoró la logística de las actividades y los niveles de comunicación entre el equipo. Al respecto, la empresa “B” expresó lo siguiente:



El grupo de trabajo elegía la coordinadora de su grupo y después una coordinadora interna manejaba toda la logística (..) sólo a través de la comunicación y división de labores pudieron entender que solamente en equipo eso se puede llevar adelante el trabajo”.

2. Brindar beneficios médicos a sus colaboradoras. Como se observó en el apartado 2.2, una de las principales problemáticas de las prisiones femeniles en Paraguay es el acceso a la salud. Al observar las carencias de las mujeres en prisión, la empresa creó un Fondo Social del Trabajo y consultó con sus empleadas cuál sería su mejor uso. La gran mayoría de las mujeres apoyó que se destinara a la atención de su salud, y desde ese momento se contrató a una doctora que realiza visitas periódicas en el centro penitenciario. Al respecto, la empresa “B” profundizó:



Creamos un Fondo Social y un tanto por ciento de lo producido se iba ahí (...) y al preguntar en qué lo usaríamos la gran sorpresa fue que nos dijeron: en contratar una doctora (..) eso fue un gran cambio para ellas que marcó una mejora también en el trabajo”.

3. La creación de un centro de aprendizaje con capacitaciones prácticas orientadas a lo laboral para aumentar las habilidades profesionales de las mujeres una vez que salen de prisión. Al respecto, la empresa “B” comentó:



Queremos que ellas del centro de aprendizaje egresen con una herramienta, para que se puedan convertir en agentes de cambio de su ecosistema, que puedan tener un emprendimiento propio (...) estamos pensando en después de la formación darles seguimiento”.

Logros del Caso

- Ser reconocidos internacionalmente en el ramo textil y participar en *Fashion Week* de otros continentes, como Asia.
- Vender sus productos en una de las tiendas departamentales más grandes de Paraguay.
- Mejorar las condiciones de las mujeres en prisión con acciones tangibles como el centro de aprendizaje o la atención a la salud.

Consejos a otras empresas en el sector

- La empresa considera que las compañías interesadas en el sector deben tener un plan de negocios definido, para reconocer si su misión y sus valores están alineados con el trabajo a mujeres privadas de la libertad. En ese sentido, la participación en la industria penitenciaria debe tener un enfoque social y de transformación para las condiciones de vida de las mujeres y no sólo la obtención de ganancias. Al respecto, la empresa “B” comentó:



Creemos que todos tenemos que hacer algo para que este mundo mejore y empezar desde ahí del núcleo penitenciario podría ser algo real (...) si elegimos a esta población y le damos trabajo a mujeres privadas de la libertad esta ayuda es real y, donde cambiamos una mujer, cambiamos una familia, cambiamos una cuadra, cambiamos su barrio (...) no hay techo para esto, solamente hay que tener, corazón, amor y constancia y mucha paciencia en el sector industrial penitenciario (...) y saber que somos afortunados por ser una herramienta de transformación social”.

¿Qué podemos aprender del Caso?

La importancia de la comunicación con el equipo.

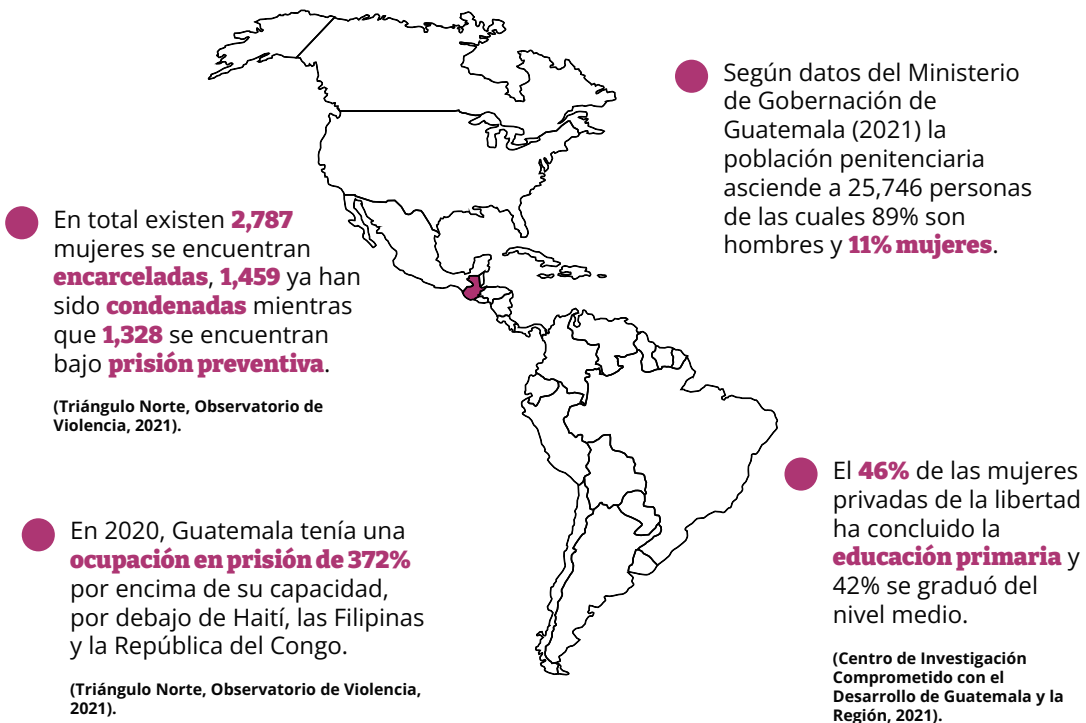
Para desarrollar confianza en el trabajo con las mujeres privadas de la libertad y que se integren equipos de colaboración con dinámicas horizontales. Además, **brindar beneficios como el acceso a la salud**. Por último, pensar en cómo **mejorar las capacitaciones** que sean funcionales una vez que las personas salen de prisión.

CASO Guatemala

3.1 Contexto general de las mujeres en prisión

La población penitenciaria en Guatemala ha aumentado significativamente durante los últimos veinte años: en el año 2000 había 6,974 personas privadas de libertad y para 2018, la cifra era de 24,303 personas, lo que equivale a un incremento de 248%. El crecimiento inició mayormente entre 2008 y 2010, período durante el cual ingresaron casi 3,000 personas al sistema penitenciario. Desde ese entonces, ese crecimiento se registra en la población penitenciaria de ese país cada dos años⁸⁷.

Figura 9. Datos generales de mujeres privadas de la libertad en Guatemala



⁸⁷ Triángulo Norte, Observatorio de Violencia. (2021). Boletín de Seguridad y Justicia. Consultado en: <https://dialogos.org.gt/sites/default/files/2021-02/BOLETÍN%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20JUSTICIA%202F.pdf>

3.2 Principales problemáticas en las prisiones femeniles de Guatemala



Hacinamiento. El 100% de las 22 prisiones adscritas al Sistema Penitenciario que depende del Ministerio de Gobernación tienen condiciones de hacinamiento, lo cual afecta a 24,818 personas⁸⁸.



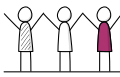
Rotación de personal. El frecuente cambio de personal a nivel alto y medio, implica la necesidad de capacitar frecuentemente a personas nuevas para garantizar la plena comprensión de todas las bases legales. Además, no permite dar seguimiento a programas para la atención de las personas privadas de la libertad⁸⁹.



Planeación de infraestructura de prisiones. La necesidad de modernizar las prisiones en Guatemala es urgente; sin embargo, no existe una planeación a mediano y largo plazo para mejorar sus instalaciones y servicios⁹⁰.



Autogobierno. El control interno de las prisiones es uno de los retos más grandes que enfrenta el sistema penitenciario de Guatemala. Algunas razones son el déficit de personal operativo y la corrupción que permite que los internos dispongan de objetos ilícitos que ponen en peligro la seguridad de los centros penitenciarios⁹¹. Lo anterior, puede ser explicado porque la Dirección General del Sistema Penitenciario administra sólo 16 de los 35 recintos penitenciarios. El resto, especialmente aquellos en el interior del país, están bajo la supervisión directa de la policía local⁹².



Reinserción. En Guatemala el sistema penitenciario concentra la mayoría de los recursos económicos en temas de control y los programas de reinserción o rehabilitación son una tarea pendiente⁹³. Por ejemplo, en el Plan Operativo Anual de 2022 se observa que la principal erogación de recursos del Sistema Penitenciario es para la alimentación de las personas privadas de libertad; en contraste, se destinan los recursos destinados a las actividades para rehabilitación y reinserción son muy pocos⁹⁴.

⁸⁸ Swissinfo.ch. (2021, Noviembre). Mujeres guatemaltecas en prisión cuentan sus historias como parte de programa. Consultado en: https://www.swissinfo.ch/spa/guatemala-c%C3%A1rceles_mujeres-guatemaltecas-en-prisi%C3%B3n-cuentan-sus-historias-como-parte-de-programa/47126600

⁸⁹ Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN) (2015, abril). El Sistema Penitenciario en Guatemala. Proyecto de Lineamientos de Política Económica, Social y de Seguridad 2011-2021. Consultado en: https://cien.org.gt/wp-content/uploads/2018/09/Sistema_Penitenciario.pdf

⁹⁰ *Ibidem*.

⁹¹ *Ibidem*.

⁹² CIDH. (2001, Abril). CAPÍTULO VIII: LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS DETENIDAS EN EL SISTEMA PENAL GUATEMALTECO. CIDH. Consultado en: <http://www.cidh.org/countryrep/guatemala01sp/cap.8.htm>

⁹³ Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN) (2015, abril). El Sistema Penitenciario en Guatemala. Proyecto de Lineamientos de Política Económica, Social y de Seguridad 2011-2021. Consultado en: https://cien.org.gt/wp-content/uploads/2018/09/Sistema_Penitenciario.pdf

⁹⁴ Maldonado, E. (2021, Julio). *Cárceles en Guatemala: ¿más de lo mismo para 2022?* Diálogos. Recuperado de <https://www.dialogos.org.gt/blog/carceles-en-guatemala-mas-de-lo-mismo-para-2022>

3.3 La Industria penitenciaria en Guatemala

Cifras de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos en 2017 apuntan que el 70% de la población privada de la libertad en Guatemala no tiene acceso a actividades orientadas a la re-inserción, como el trabajo⁹⁵. Lo anterior, en gran medida se deriva del hacinamiento, ya que en algunas instalaciones penitenciarias no hay espacio suficiente para llevarlas a cabo.

Al buscar información sobre el número de mujeres que trabajan en prisión, no se encontró información oficial que lo reporte, por lo cual se sugiere que se creen herramientas de recolección como censos en prisiones para obtener más información. Sin embargo, se encontró que la mayoría de la población penitenciaria –hombres y mujeres– trabaja en actividades artesanales.

A continuación, la Figura 10 describe las actividades laborales más comunes en las prisiones guatemaltecas.



⁹⁵ CIDH. (2001, Abril). CAPÍTULO VIII: LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS DETENIDAS EN EL SISTEMA PENAL GUATEMALTECO. CIDH. Consultado en: <http://www.cidh.org/countryrep/guatemala01sp/cap.8.htm>

3.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Guatemala

1. La **Ley del Régimen Penitenciario** publicada en el año **2006** por el Congreso de la República de Guatemala regula el sistema penitenciario del país en conjunto. En su **artículo 42** menciona la creación de la Comisión Nacional de Salud Integral, Educación y Trabajo, misma que deberá ser la encargada de facilitar los recursos **necesarios en prisión para desarrollar destrezas y habilidades para el trabajo** a través de programas penitenciarios y post-penitenciarios.

2. La **Ley del Régimen Penitenciario** en su **artículo 65** también apunta que las **personas privadas** de la libertad **podrán realizar actividades laborales o productivas** durante su tiempo en prisión. Para tal propósito, las autoridades deberán brindar facilidades y firmar convenios con empresas para que puedan realizar sus actividades.

Aunque existe una Ley del Régimen Penitenciario desde 2006, ésta no se ha logrado implementar por completo⁹⁶. Además, la ley no especifica derechos y obligaciones de las empresas que participen de la industria penitenciaria en Guatemala, lo que representa un obstáculo para expandir este sector.

3.5 Análisis de Caso 3

La importancia de profesionalizar tu empresa para ofrecer trabajo a mujeres en prisión.

EMPRESA "C"



⁹⁶ Centro de Investigaciones Económicas Nacionales (CIEN) (2015, abril). El Sistema Penitenciario en Guatemala. Proyecto de Lineamientos de Política Económica, Social y de Seguridad 2011-2021. Consultado en: https://cien.org.gt/wp-content/uploads/2018/09/Sistema_Penitenciario.pdf

Razón de trabajar en prisiones femeniles

Surge de una experiencia personal con la fundadora de la empresa, donde visitó un centro penitenciario y se dio cuenta de que las mujeres privadas de la libertad querían trabajar y tenían la necesidad de hacerlo. Entonces, decidió emprender de manera voluntaria un proyecto de serigrafía, con el que después comercializó productos. Actualmente, la empresa trabaja en cinco prisiones con un total promedio de 500 personas privadas de la libertad por año.

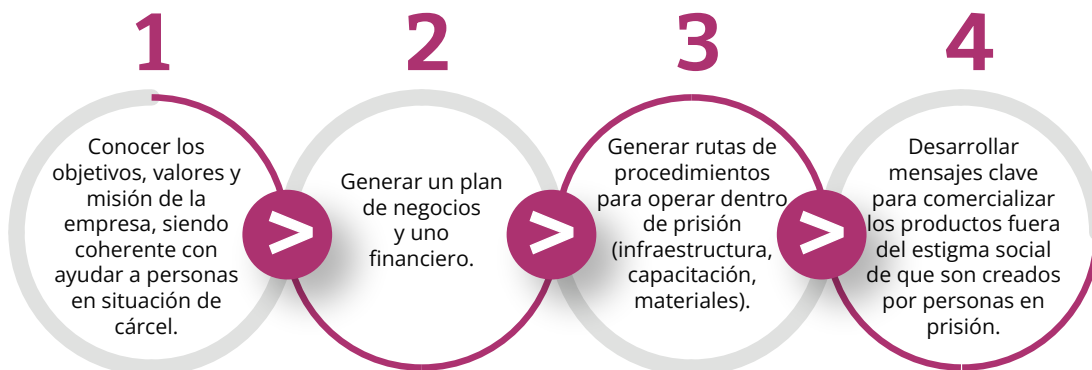
Retos del trabajo en prisión

- **Enfrentarse con el estigma de vender productos elaborados por personas privadas de la libertad.** Ante este reto, se debe tener una postura definida sobre por qué es importante ayudar a la reinserción social a través del trabajo para personas en prisión. Saber transmitir este mensaje en los productos es crucial para su comercialización.
- **Lidiar con la poca regulación en el sector industrial en Guatemala.** Este problema puede amortiguarse fortaleciendo la empresa al interior, con manuales de operación, y teniendo todos los documentos y procedimientos ordenados para dar estructura legal.
- **Adaptar los materiales de trabajo a la industria penitenciaria.** Muchos de los materiales que se usan para la fabricación de productos no son permitidos al interior de los centros penitenciarios para proteger la integridad y seguridad de las personas. Por ello, es crucial adaptar los materiales y trabajar de la mano del centro para tener claro qué se puede ingresar y qué no.
- **Lidiar con el cambio constante de funcionarios.** Para esto, es necesario tener un plan de negocios sólido y firmar acuerdos de trabajo a mediano plazo para que no se afecten las operaciones de la empresa.

Descripción del Caso

La empresa "C" generó un proceso de fortalecimiento interno financiero y de negocios para poder operar. La empresa comentó que *"muchas veces las empresas sociales no tienen ninguna profesionalización"*, lo que ocasiona que las empresas no cuenten con planes de negocio, estudios de mercado y tengan finanzas deficientes. Aunque estas empresas tienen un propósito social, muchas terminan fracasando porque no lograron vender sus productos o no tuvieron la capacidad de adaptarse a los cambios de personal en los centros penitenciarios. A continuación, la figura 11 describe la metodología de profesionalización de la empresa "C".

Figura 11. Metodología de profesionalización de Empresa “C”



La empresa “C” destaca que lo más importante como participantes de la industria penitenciaria es tener orden dentro de la compañía y firmar convenios con las autoridades para que la contratación de personas privadas de la libertad y la operación sea transparente y resista a los cambios políticos y/o de personal administrativo. Esto se verá reflejado en el exterior, porque el resultado será una empresa social sólida, en la cual los clientes confíen porque brinda servicios de alta calidad. Al respecto, la empresa sostuvo que “no se trata de generar productos que se compren por lástima, sino por su calidad en el mercado”.

Logros del Caso

- Tener una empresa sólida ayudó a flexibilizar los procesos y a adaptarse a las amenazas exteriores, como la pandemia de Covid-19. Durante los últimos dos años, la empresa fue capaz de extender sus actividades debido a su fortaleza interna. Al respecto, la empresa expresó:

“En la región todas las maquilas cerraron porque había toque de queda en el país y para nosotros eso fue una oportunidad porque en prisión las personas podían estar en ambientes controlados. Entonces, nosotros hicimos todas las mascarillas por dos meses para toda la república (..)Y gracias a que habíamos tomado clases de finanzas crecimos como empresa”.

- Otro logro ha sido resistir a cuatro cambios de gobierno y de autoridades. En este sentido, firmar convenios de colaboración empresa-centro penitenciario a mediano plazo ha sido fundamental; así como mantener una comunicación constante con las autoridades y transparentar la operación de la empresa.

Consejos a otras empresas en el sector

- Que se orienten con otras empresas de la industria penitenciaria. Es importante tener acceso a otras empresas que están trabajando en el sector para mejorar las operaciones. Además, recomiendan unir fuerzas para aprender, así como para organizarse y concebir mejores condiciones para sus trabajadores.



Les recomiendo no hacerlo solos como empresarios. (...) Hay mucha competencia entre emprendimientos sociales, pero cuando se trata del trabajo en prisión (..) tenemos que estar unidos (..) Si quieren entrar a la industria encuentren a empresas con experiencia que los ayuden en su camino”.

¿Qué podemos aprender del Caso?

La importancia de fortalecer su empresa.

Cuando escuchamos emprendimientos sociales en algunas ocasiones los asociamos con empresas que no generan ganancias. Sin embargo, son empresas que tienen el objetivo de mejorar un problema social por medio del empleo. El caso nos enseña que una empresa sólida en sus objetivos, misión, visión, logística, finanzas y estrategia de ventas, la ayudarán a resistir a cambios políticos y sobre todo, a ofrecer mejores oportunidades de empleo y a largo plazo a personas privadas de la libertad.

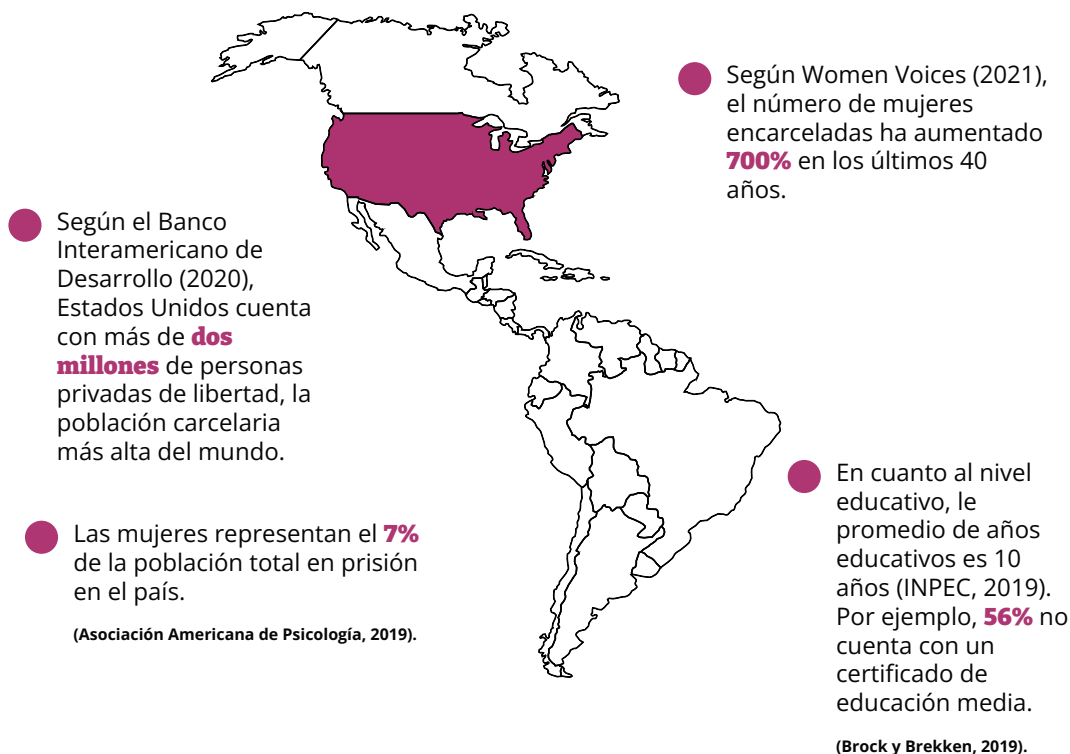
CASO

Estados Unidos

4.1 Contexto general de las mujeres en prisión

En los últimos 20 años, la detención de mujeres ha incrementado exponencialmente en Estados Unidos⁹⁷. Las mayores afectadas han sido las mujeres afrodescendientes y latinas, las cuales son doblemente sentenciadas en comparación con las mujeres blancas⁹⁸. Las mayores problemáticas que enfrentan actualmente las prisiones femeniles en este país son la baja representación en prisión en comparación con los hombres, la baja educación y el aumento de condenas. (Veáse figura 12)

Figura 12. **Datos generales de mujeres privadas de la libertad en Estados Unidos**



⁹⁷ Facts About the Over-Incarceration of Women in the United States. ACLU. (n.d.). Consultado en: <https://www.aclu.org/other/facts-about-over-incarceration-women-united-states>

⁹⁸ The Sentencing Project. (2018, Marzo). Report of The Sentencing Project to the United Nations Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia, and Related Intolerance. The Sentencing Project. Consultado en: <https://www.sentencingproject.org/app/uploads/2022/08/UN-Report-on-Racial-Disparities.pdf>

4.2 Principales problemáticas en prisiones femeniles de Estados Unidos



Maternidad. Las encuestas nacionales apuntan a que más del 60% de las mujeres privadas de la libertad en este país son madres de hijas o hijos menores de 18 años. Lo anterior, implica diversos retos como el mantener relaciones con ellos a través de un sistema de prisiones que no tiene condiciones físicas como espacios de visita para menores que promuevan una libre convivencia entre madre-hijo⁹⁹.



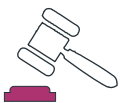
Salud mental. Se calcula que alrededor del 60% de las mujeres privadas de la libertad tiene algún problema de salud mental no atendido¹⁰⁰. Esto puede ser consecuencia de las experiencias de abuso y trauma a las que muchas de ellas fueron expuestas y por las cuales no han recibido tratamiento.



Educación. Las prisiones en Estados Unidos ofrecen muy pocos programas educativos: sólo 35% de las prisiones federales ofrecen cursos de educación media superior o superior¹⁰¹. Esta carencia resulta preocupante, debido a que las personas que reciben educación durante su tiempo en prisión son 43% menos vulnerables de regresar a prisión¹⁰².



Salud. La mayoría de las prisiones femeniles en Estados Unidos no ofrecen mamografías, exámenes pélvicos y otros tratamientos periódicos que las mujeres necesitan para la prevención de enfermedades¹⁰³.



Sentencias. El 82% de las mujeres privadas de la libertad en Estados Unidos son encarceladas por delitos no violentos¹⁰⁴. Además, las condenas que reciben son, en promedio, más severas que las de los hombres¹⁰⁵.



Género. Las mujeres enfrentan un estigma social más fuerte que los hombres en prisión. Cuando las mujeres regresan a sus comunidades después de estar en prisión, son frecuentemente rechazadas por sus familias y tienen muchos retos emocionales para retomar los lazos con sus hijos¹⁰⁶.

⁹⁹ Prisons: Prisons for Women. Problems and unmet needs in the contemporary women's prison. JRank. (n.d.). Consultado en: <https://law.jrank.org/pages/1805/Prisons-Prisons-Women-Problems-unmet-needs-in-contemporary-women-s-prison.html#ixzz754oA8akf>

¹⁰⁰ *Ibidem*.

¹⁰¹ Vera Institute of Justice, (2015, Diciembre). Building Effective Partnerships and Programs for High-Quality Postsecondary Education in Correctional Facilities. Consultado en: <https://www.vera.org/downloads/publications/EAPSE-Factsheet-v5.pdf>

¹⁰² Bender, K. (2018, Marzo) Education Opportunities in Prison Are Key to Reducing Crime. Consultado en: <https://www.americanprogress.org/article/education-opportunities-prison-key-reducing-crime/#:~:text=In%202016%2C%20the%20RAND%20Corporation,one%20generation%20to%20the%20next.>

¹⁰³ Ashraf, S. (2022, Diciembre). What are Common Problems for Women in Prison? My Law Questions. Consultado en: <https://www.mylawquestions.com/what-are-common-problems-for-women-in-prison.htm>

¹⁰⁴ Vera Institute of Justice, (2015, Diciembre). Building Effective Partnerships and Programs for High-Quality Postsecondary Education in Correctional Facilities. Consultado en: <https://www.vera.org/downloads/publications/EAPSE-Factsheet-v5.pdf>

¹⁰⁵ Prisons: Prisons for Women. Problems and unmet needs in the contemporary women's prison. JRank. (n.d.). Consultado en: <https://law.jrank.org/pages/1805/Prisons-Prisons-Women-Problems-unmet-needs-in-contemporary-women-s-prison.html#ixzz754oA8akf>

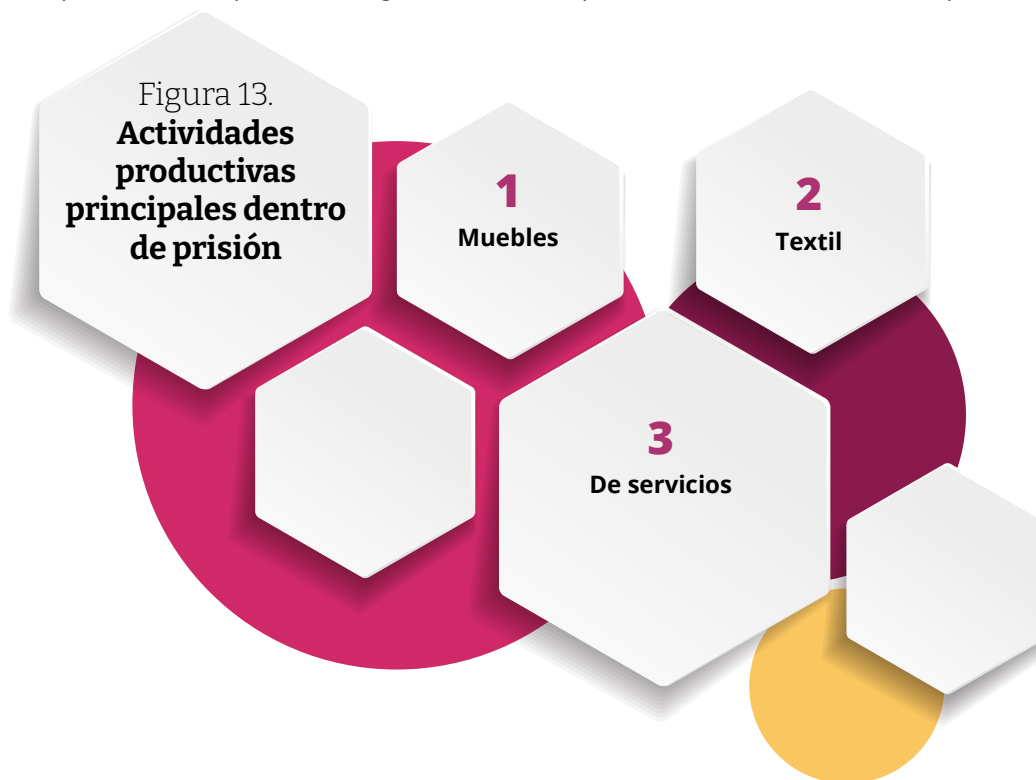
¹⁰⁶ Penal Reform International. (n.d.). Key facts. Penal Reform International. Consultado en: <https://www.penalreform.org/issues/women/key-facts/>

4.3 La Industria penitenciaria en Estados Unidos

Estados Unidos no cuenta con encuestas laborales en prisión. La cantidad de personas que trabajan mientras cumplen una condena depende de la apertura que cada estado tiene a la industria penitenciaria. Por ejemplo, en 2019 se reportó que 42,000 personas privadas de la libertad estaban trabajando mientras cumplían su condena en California¹⁰⁷. Otras fuentes calculan que aproximadamente 870,000 personas privadas de la libertad trabajan mientras cumplen su condena en este país¹⁰⁸.

La industria penitenciaria en Estados Unidos es una de las más antiguas del mundo. En 1979 se creó el programa federal de Certificación para la Mejora de la Industria Penitenciaria, uno de los primeros en el sector. En las prisiones estadounidenses se producen diferentes artículos, como muebles de oficina, anteojos, artículos de limpieza y uniformes¹⁰⁹.

Sin embargo, aunque existe una larga historia de la industria penitenciaria en Estados Unidos, el salario mínimo está muy por debajo del salario promedio en este país. La problemática es especialmente importante porque los salarios no corresponden a los gastos que las personas tienen que realizar en prisión. Por ejemplo, una tarjeta de teléfono cuesta aproximadamente 10 dólares, mientras que los salarios que ofrecen algunas de estas empresas son de menos de un dólar por hora¹¹⁰.



¹⁰⁷ The Dream Corps. Dignity for Incarcerated Workers. Consultado en: <https://www.thedreamcorps.org/our-programs/justice/campaigns/california-policy/dignity-for-incarcerated-workers>

¹⁰⁸ Schwartzapfel, B. (2018) La esclavitud moderna en la Fuerza Laboral en la Prisión de Estados Unidos, Pacific Standard. Pacific Standard. Consultado en: <https://psmag.com/social-justice/la-esclavitud-moderna>

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ Prison Policy Initiative (2017) How much do incarcerated people earn in each state?, Prison Policy Initiative. Consultado en: <https://www.prisonpolicy.org/blog/2017/04/10/wages/>

4.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Estados Unidos

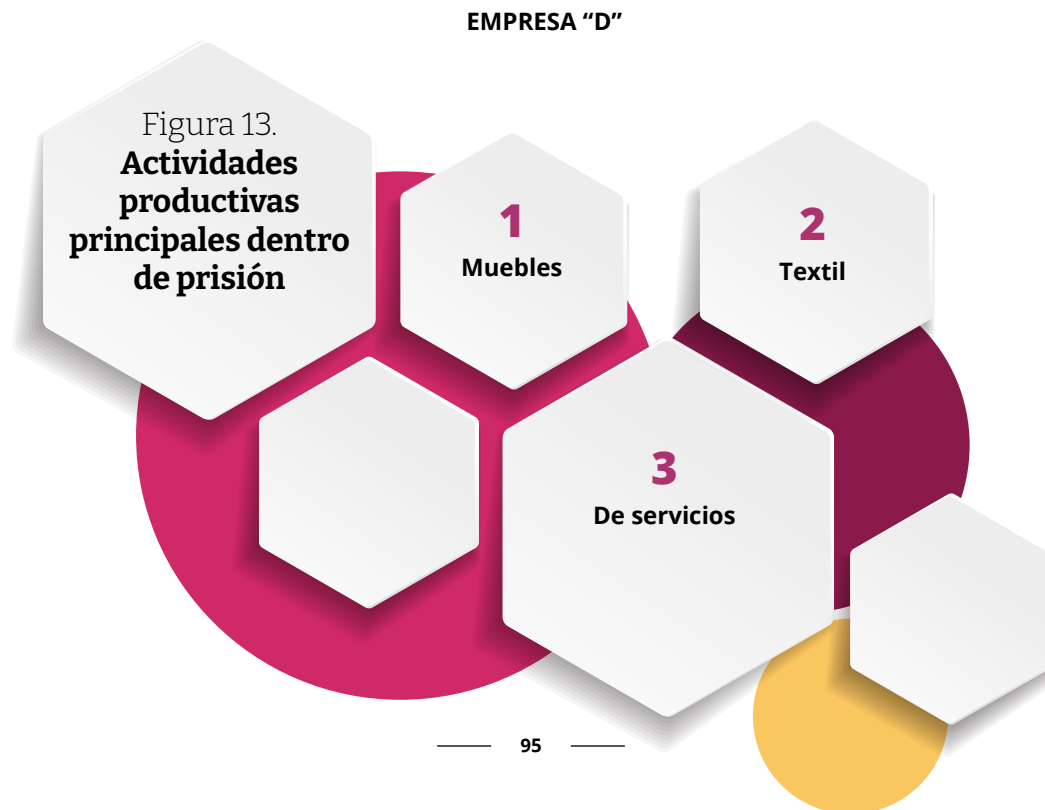
1. En 1979 el Congreso promulgó la **Ley Pública 96-157** que tiene como objetivo la **regulación federal de empresas en prisiones estadounidenses**. Bajo esa ley se argumenta que las personas privadas de la libertad que trabajan en industrias penitenciarias del sector privado deben recibir un salario no inferior al pago por trabajo de naturaleza similar en la localidad. Además de que **el trabajo brindará capacidades de trabajo adecuadas para el mercado laboral local**.

2. El **Código de Estados Unidos No. 4122** tiene como objetivo la **Administración de Industrias Penitenciarias Federales**. Dentro de sus artículos sostiene que la junta directiva penal determinará qué instituciones penitenciarias y correccionales de los Estados Unidos son **elegibles para trabajar** con empresas privadas que brinden trabajo libre a las personas privadas de la libertad.

3. **Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act)**, el estatuto que garantiza un salario mínimo federal y brinda protección contra las horas extra.

4.5. Análisis de Caso 4

Empresa que promueve la capacitación y el ahorro como base para la readaptación



Razón de trabajar en prisiones femeniles

Surge por una estrategia implementada en Arizona, Estados Unidos, con la que se invitó a diversas empresas a participar de la industria penitenciaria. Después de esa invitación, la compañía desarrolló una estrategia para brindar empleo a mujeres otorgando los mismos derechos que la compañía ofrecería al exterior. Actualmente brinda empleo a más de 400 mujeres.

Retos del trabajo en prisión

- Capacitar a personas que tal vez nunca han tenido un empleo formal y llevarlos a explorar su máximo potencial profesional.
- Brindar seguridad emocional a las personas privadas de la libertad para que crean que su trabajo es valioso y contribuye a la sociedad.

Descripción del Caso

Una de las mayores innovaciones de la empresa “D” es la metodología de capacitación. La cual se basa en diferentes pasos: 1) convocatoria y selección de personal; 2) *Mini bootcamp*, que consiste en 80 horas de capacitación, donde las empleadas aprenden acerca de tecnología y modelos de decisión orientados a la atención al cliente telefónicamente; 3) entrenamiento práctico que consiste en 40 horas de actividades laborales de la mano de mentores; 4) un curso de 20 horas para mejorar habilidades emocionales para tener seguridad en el trabajo (véase Figura 14).

Lo más importante con la capacitación es brindar un programa que dé habilidades laborales reales y sostenibles a las mujeres privadas de la libertad para que estén preparadas para el mercado laboral una vez fuera de prisión. Al respecto, la empresa menciona que *“el 95% de las personas que trabajan con nuestra empresa consiguen un empleo formal al salir de prisión (...) percibiendo salarios por encima del mínimo del Estado”*.

Figura 14. Metodología de capacitación de la empresa “D”



Otra de las innovaciones de esta empresa es la promoción de un modelo de ahorro para las mujeres privadas de la libertad. Una vez trabajando para la compañía, sus empleadas reciben diversos cursos de finanzas y ahorro. La empresa es consciente que se debe de pagar un salario digno, en su caso, ofrece 14 dólares por hora que es el promedio de salario mínimo del estado de Arizona. Una vez que tienen conocimientos sobre ahorro y finanzas, la empresa promueve que una parte del salario de las mujeres sea enviado a un fondo de ahorro para una vez que están fuera de prisión.

Logros del Caso

- Brindar talleres de inteligencia emocional y pensamiento crítico. Gracias a esto, las mujeres se encuentran registradas en el programa de ahorro de la compañía.
- Ofrecer talleres sobre planeación de la vida y reincorporación a la sociedad una vez que las mujeres cumplan su condena.
- Brindar talleres de finanzas que pueden aplicar en su vida personal y en su trabajo.
- Tener una sólida metodología de capacitación que brinde habilidades medibles a las mujeres dentro de prisión y una vez que salen.

Consejos a otras empresas en el sector

- Muchas veces, la capacitación a mujeres en prisión es concebida como una inversión económica que no todas las compañías tienen la capacidad de hacer. Sin embargo, éste es uno de los fundamentos para la operación de la empresa y puede ser la clave para brindar un producto o servicio de calidad al consumidor. Por lo anterior, invertir en el diseño de una capacitación útil y práctica es una obligación de toda empresa en el sector.

¿Qué podemos aprender del Caso?

La importancia de generar metodologías capacitación y de ahorro para las mujeres en prisión.

Tener la visión de desarrollar mejores oportunidades para las mujeres privadas de la libertad debe de ir de la mano de brindarles mejores oportunidades para el desarrollo de sus habilidades pensando en su reinserción social. Para lograr dicho objetivo, la capacitación y ahorro deben ser temas que las empresas deben procurar.

CASO Perú

5.1 Contexto general de las mujeres en prisión

Al igual que en otros países de América Latina, el sistema penitenciario peruano atraviesa una crisis general desde hace ya varios años. Perú es uno de los países con más sobrepoblación penitenciaria en América del Sur. En 2017, el gobierno de Pedro Pablo Kuczynski (2016-2018) declaró en emergencia al Sistema Nacional Penitenciario y el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) para poder realizar reformas en la gestión administrativa en el sistema carcelario.

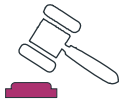
El 70% de las mujeres en prisión en Perú sólo cuenta con educación básica, de acuerdo con datos del INPE en 2021. En cuanto a su empleabilidad, el 90% expresó encontrarse trabajando antes de ingresar a prisión¹¹¹. La mayor proporción de delitos por los que las mujeres están en prisión corresponde a robo agravado y a tráfico o promoción ilícita de drogas. Además, la mitad de ellas se encuentra en prisiones urbanas en la capital del país. A continuación, la figura 15 explica más sobre el tema.

Figura 15. **Datos generales de mujeres privadas de la libertad en Perú**



¹¹¹ Instituto Nacional Penitenciario del Perú. (2021, Mayo). INFORME ESTADÍSTICO MAYO 2021. Consultado en: https://siep.inpe.gob.pe/Archivos/2021/Informes%20estadisticos/informe_estadistico_mayo_2021.pdf

5.2 Principales problemáticas en prisiones femeniles de Perú



Sentencias. El 36% de las personas privadas de la libertad no tenía una sentencia en mayo de 2021¹¹². Lo anterior se debe a que no existe asistencia legal adecuada para las miles de personas en situación de cárcel, situación que además se ha agravado con la pandemia.



Infraestructura. Las condiciones actuales de infraestructura, demandan trabajos de reparación por su alto nivel de deterioro debido no solo a la antigüedad de construcción, sino también la falta de mantenimiento y las condiciones climáticas¹¹³.



Hacinamiento. La combinación de hacinamiento y carencias de salud que atraviesan los 68 centros penitenciarios de Perú son escenarios óptimos para la propagación masiva de enfermedades¹¹⁴.



Abandono. Ante la crisis del Covid-19, el gobierno peruano impuso algunas restricciones para las visitas en prisión, disminuyendo los días de visita, además de prohibir el ingreso de menores de 10 años y de personas mayores de 65 años¹¹⁵. Con ello, algunas mujeres han quedado aisladas de sus familias y sobre todo de sus hijos menores de edad.



Salud. Derivado de la sobrepoblación y sobre todo de la falta de recursos económicos, los servicios de salud en las prisiones femeniles de Perú son insuficientes. Se debería garantizar que todos los centros penitenciarios cuenten al menos con un médico y un pediatra, en aquellos centros donde las mujeres tengan a sus hijos viviendo con ellas¹¹⁶.

5.3 La Industria penitenciaria en Perú

El trabajo penitenciario en Perú se ha transformado en las últimas décadas. De acuerdo con testimonios recogidos en el *Informe Penitenciario de la Comisión Episcopal de Acción Social*, el primer taller de trabajo penitenciario se realizó en 1987 y se dedicaba a la carpintería. Diez años después, con ayuda de la Iglesia Católica, se implementaron los talleres de zapatería y confección en 1997¹¹⁷.

¹¹² Instituto Nacional Penitenciario del Perú. (2021, Mayo). INFORME ESTADÍSTICO MAYO 2021. Consultado en: https://siep.inpe.gob.pe/Archivos/2021/Informes%20estadisticos/informe_estadistico_mayo_2021.pdf

¹¹³ Defensoría del Pueblo de Perú. (2020). SITUACIÓN DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD A PROPÓSITO DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA. Consultado en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-de-Informes-Especiales-N%C2%BA-003-2020-DP.pdf>

¹¹⁴ *Ibidem*.

¹¹⁵ *Ibidem*.

¹¹⁶ Defensoría del Pueblo. (2020, Octubre). Supervisión al Procedimiento de Egreso de las Hijas e Hijos de Internas de los Establecimientos Penitenciarios. Defensoría del Pueblo. Consultado en: <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/INE-003-2020-ADHPD.pdf>

¹¹⁷ Loayza, H. (2020). De talleres de trabajo a Cárceles Productivas: Explicando los cambios en el trabajo penitenciario durante el gobierno de PPK (2016-2018) en Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú. Consultado en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17825/LOAYZA_HUAMAN_VINKA_ADRIANA_CARCELES_PRODUCTIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sobre la visión del gobierno, en 2003 el Instituto Nacional Penitenciario (INPE) realizó el informe sobre tratamiento penitenciario, documento que menciona por primera vez la situación del trabajo penitenciario en Perú. En él, se señala que los centros penitenciarios eran construidos sin tener en cuenta la necesidad de un espacio apropiado para los talleres de trabajo o para generar productos para comercializar¹¹⁸.

En 2014 se creó un proyecto por parte del Instituto Nacional Penitenciario denominado Penal-Escuela, que buscaba aumentar positivamente las perspectivas de reinserción laboral de las personas privadas de la libertad a través de programas educativos y productivos en diferentes prisiones de Perú¹¹⁹. En el mismo año, el Banco Mundial apoyó el programa piloto que brindó capacitación a 80 personas para que desarrollaran habilidades para el trabajo que les permitieran reincorporarse al mercado laboral una vez que cumplieran su condena. Sin embargo, no se encontró información sobre la continuación de dichas acciones.

En 2017, se aprobó un decreto legislativo que promueve la iniciativa de *Cárceles productivas*, con la intención inicial de brindar empleo en diferentes prisiones del país a más de 5,000 personas¹²⁰. El programa fue el primero en contemplar la posibilidad de que las empresas ofrecieran empleos a personas privadas de la libertad, promoviendo que tengan un salario, capacitación y experiencia adecuadas que favorecieran su reinserción laboral.

En 2018, el programa *Cárceles Productivas* operaba en ocho regiones de Perú: Lima, Arequipa, Cusco, La Libertad, Huancayo, San Martín y Puno, con un total de más de 80 convenios firmados con empresas privadas según el Instituto Nacional Penitenciario. Hasta la fecha, el programa ha sido capaz de atraer a empresas internacionales, las cuales han fabricado productos textiles en prisiones de Perú para exportarlos¹²¹.

Sin embargo, después de la pandemia poco se sabe sobre los logros o retos del programa *Cárceles Productivas*, lo cual podría indicar que el éxito o fracaso de este programa se deba a intereses políticos y cambios en la estructura gubernamental, más que a su efectividad¹²².

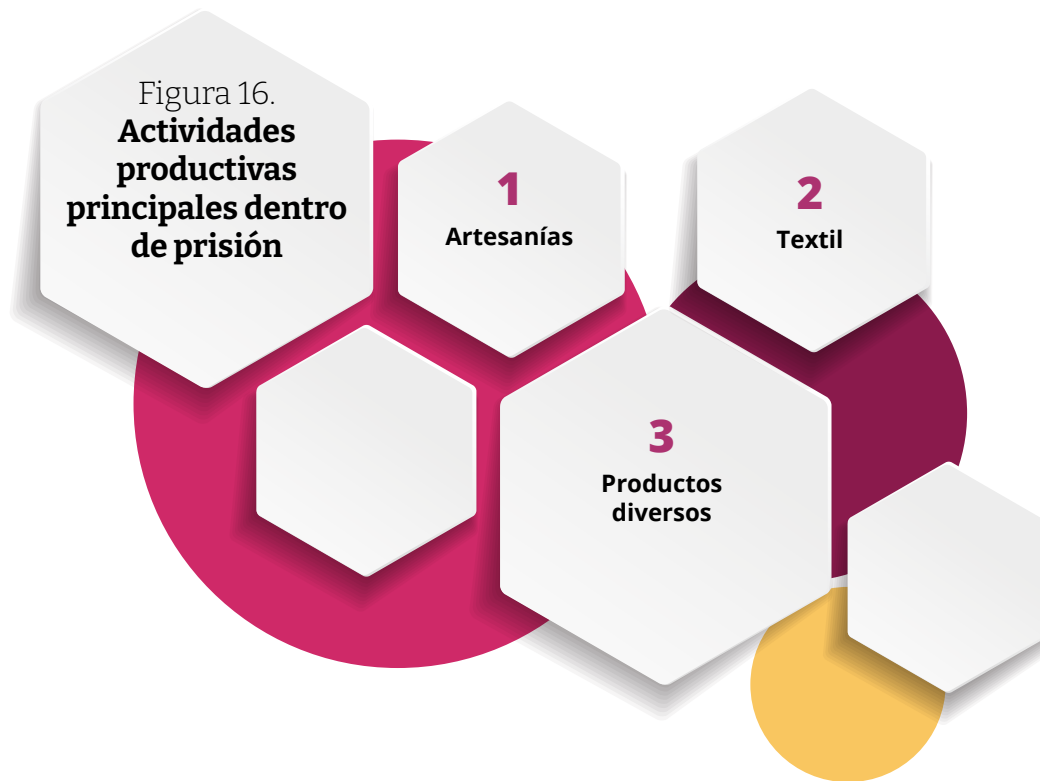
¹¹⁸ PLAN NACIONAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO. Congreso del Perú. (2003). Consultado en: <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2004/cerajus/plannacpenitenciario.pdf>

¹¹⁹ Banco Mundial. (2014). Trabajar desde la prisión, una salida para miles de reclusos en Latinoamérica. Consultado en: <https://www.banco-mundial.org/es/news/feature/2014/03/12/peru-trabajar-desde-la-prision-una-salida-para-miles-de-reclusos-en-latinoamerica>

¹²⁰ Romani, A. *Unos 5,000 internos de penales trabajan en el programa "Cárceles productivas"*. Andina Perú. Consultado en: <https://andina.pe/agencia/noticia-unos-5000-internos-penales-trabajan-programa-carceles-productivas-700678.aspx>

¹²¹ Paton, E., & Zárate, A. (2019, Febrero). *De las cárceles de Perú a las tiendas de lujo*. The New York Times. Consultado en: <https://www.nytimes.com/es/2019/02/22/espanol/cultura/carceles-peru-tiendas-de-lujo.html>

¹²² Loayza, H. (2020). *De talleres de trabajo a Cárceles Productivas: Explicando los cambios en el trabajo penitenciario durante el gobierno de PPK (2016-2018) en Perú*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Consultado en: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17825/LOAYZA_HUAMAN_VINKA_ADRIANA_CARCELES_PRODUCTIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y



5.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Perú

1. El Reglamento del **Decreto Legislativo N° 1343** define los principios del desarrollo del **trabajo penitenciario**, el de retribución a la sociedad y el de contribución a la reinserción. En estos tres principios se estipula que los presos **acceden de manera igualitaria al trabajo**, de acuerdo con la oferta de las empresas; percibe al trabajo como una forma de retribuir y de resarcir el daño hecho a la sociedad.

2. El **Decreto Legislativo N° 1343** establece que las empresas que contraten a personas privadas de la libertad deberán brindar **capacitaciones para el trabajo**. Mientras que el centro penitenciario debe tener un **plan de trabajo del taller** productivo en el que se estipule la remuneración para los internos seleccionados. Con respecto al **ingreso** mensual que perciben por realizar estas actividades señala que el **70% es para gastos familiares** o propios, el **20% para el pago de la reparación civil** si es que hubiese y el **10% se destina a solventar las actividades** productivas del centro penitenciario.

5.5 Análisis de Caso 5

Los controles de calidad como eje para brindar mejores condiciones a trabajadoras en prisión.

EMPRESA "E"

País

Perú

Giro de la empresa

La empresa crea productos textiles.

Años trabajando en prisiones femeniles

5 años

Razón de trabajar en prisiones femeniles

Surge por la invitación del gobierno en la Cámara del Comercio de Lima a unirse a la iniciativa Cárceles Productivas, la cual llevó a diversas compañías a firmar convenios con prisiones en Perú para contratar a personas privadas de la libertad. Hasta el momento, la empresa ha brindado empleo a más de 100 mujeres privadas de la libertad, aproximadamente 20 cada año.

Retos del trabajo en prisión

- **Construir la infraestructura necesaria para operar con los talleres.** Al igual que se haría en otros espacios fuera de prisión, debe considerarse la inversión de generar un espacio propio para la capacitación y el trabajo.
- **La comunicación con las mujeres que trabajan para la empresa dentro de prisión.** Se debe tener un plan elaborado sobre las prioridades de comunicación para brindar los elementos clave a trabajar en el taller de producción.

Descripción del Caso

La mayor innovación de la empresa "E" es trabajar en **nuevos estándares de calidad de operaciones**. En ese sentido, la compañía se ha centrado en desarrollar una capacitación práctica que brinda habilidades a las mujeres, basadas en una escala del uno al cinco para que puedan conocer cuáles son los mínimos de calidad que deben tener los productos que crean para la compañía.

Los estándares de calidad de la compañía deben ser básicos en el momento de desarrollar un producto. Sin embargo, la compañía comentó que *"muchas veces se pierden en la industria penitenciaria por falta de comunicación"*, pero esto no debe ser un pretexto para no brindar productos de calidad a los consumidores.

Los estándares de calidad de cada compañía deberán ser definidos previo a la contratación de mujeres privadas de la libertad, adaptándose según el trabajo y la capacidad operativa del centro penitenciario, *"creemos que el capacitar (...) e invertir en una infraestructura adecuada para un trabajo, acercará a que las mujeres puedan experimentar una experiencia real a la que tendrían en cualquier empresa una vez saliendo de prisión"*, sostuvo la empresa.

Logros del Caso

- Generar un proyecto productivo a largo plazo que pueda seguir brindado trabajo a mujeres, aún con condiciones adversas como la pandemia.
- Promover condiciones laborales basadas en estándares éticos que promueven el orden y la comunicación al interior de la empresa.
- Brindar capacitaciones de calidad que puedan servir como base para las mujeres que buscan trabajo al salir de prisión.

Consejos a otras empresas en el sector

- Conocer que firmar un convenio empresa-gobierno no es el último paso para trabajar con ellos, sino que las empresas deben trabajar continuamente de la mano con el centro penitenciario, reafirmando los compromisos y responsabilidades de ambas partes. La comunicación con los responsables administrativos es la clave para el éxito del proyecto productivo.

¿Qué podemos aprender del Caso?

La importancia de generar estándares de calidad adecuados a las condiciones en los centros penitenciarios.

Brindar una capacitación de calidad que les permita a las mujeres privadas de la libertad cumplir estándares de trabajo similares a los que vivirían en condiciones fuera de prisión. Además, mejorar los procesos de comunicación con las empleadas a través de un plan semanal que pueda ser comunicado y evaluado por la empresa.

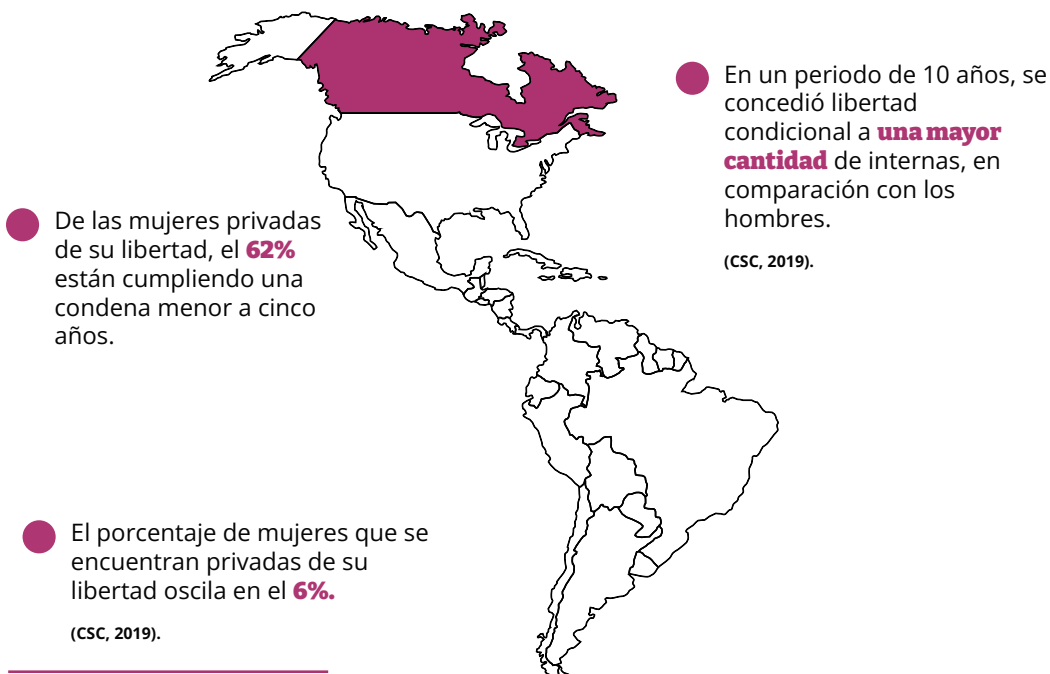
CASO Canadá

6.1 Contexto general de las mujeres en prisión

En Canadá existen dos tipos de prisiones: las federales, en donde se encuentran las personas con sentencias de dos años o más, y las provinciales para las sentencias menores a dos años. Sin embargo, el más importante es el federal, conocido como el Sistema Correccional de Canadá¹²³. Para 2020, 13,141 personas privadas de la libertad se encontraban en los penales federales del Sistema Correccional de Canadá¹²⁴.

En cuanto a los penales femeniles, Canadá cuenta con cinco exclusivamente para mujeres. En ellos, se alojaban 693 mujeres en 2019, lo cual representaba un 6% de la población penitenciaria total¹²⁵. Además, la mayoría de ellas estaban cumpliendo una condena menor a 5 años.

Figura 17. **Datos generales de mujeres privadas de la libertad en Canadá**



¹²³ Prison Insider. (2022). Canadá: Las Prisiones en 2018. Consultado en: <https://www.prison-insider.com/fichapais/prisiones-canada?s=populations-specifiques-5d9b19c2d4a4f#populations-specifiques-5d9b19c2d4a4f>

¹²⁴ Laborda, L. (2020, octubre 27). Sigue bajando número de presos en Canadá, pero más lentamente. Radio Canadá Internacional. Consultado en: <https://www.rcinet.ca/es/2020/10/27/sigue-bajando-numero-de-presos-en-canada-pero-mas-lentamente/>

¹²⁵ Correctional Service Canada. (2019). An overview of women's corrections. Consultado en: <https://www.csc-scc.gc.ca/women/002002-0001-en.shtml>

6.2 Principales problemáticas en prisiones femeniles de Canadá



Población en aumento. De 2010 a 2020, la población femenil que se encuentra en prisiones federales ha aumentado un 37%¹²⁶. Además, resulta relevante mencionar que las mujeres indígenas representan el 34% de esta población. Otro dato importante es que la mayoría de las mujeres que se encuentran en prisión tienen menos de 35 años, lo que significa que están dentro de prisión en los años de mayor productividad laboral¹²⁷.



Maternidad. Para 2016, el porcentaje de las mujeres que se encontraban en prisión embarazadas estaba entre el 4% y el 10% de la población total femenil¹²⁸.



Salud. Según el Canada Health Act, las personas privadas de su libertad en prisiones federales se encuentran excluidos cuando se hace referencia a las “personas aseguradas”¹²⁹. Esto resulta preocupante cuando, según un estudio realizado por el Atlantic Centre of Excellence for Women’s Health, el 65% de las mujeres entrevistadas reportaron tener una mala salud física¹³⁰.



Mala paga. El trabajo penitenciario en Canadá no siempre se ve en beneficio de las personas en reclusión. En un reportaje, se encontró que en Ottawa, el salario se encuentra entre \$5.25 y \$6.90 dólares diarios, pero de ese monto, se les descuenta un 30% para el costo de vivienda en prisión, entre otros descuentos¹³¹.

6.3 La Industria penitenciaria en Canadá

La industria penitenciaria en Canadá se divide en dos categorías: en la de programas de capacitación, los cuales están a cargo del Servicio Correccional de Canadá (CORCAN), y la de trabajo, en donde se les da la oportunidad de trabajar en tareas diarias dentro de la prisión como limpiar los pisos o apoyar en el comedor¹³². En ambas categorías existe un pago por las tareas que realizan las personas privadas de la libertad.

¹²⁶ Stack, K. (2020) Moms in Prison: The Impact of Maternal Incarceration on Women and Children, CanLII Docs. Consultado en: https://www.canlii.org/en/commentary/doc/2020CanLII Docs2583#fragment/zoupio-Tocpdf_bk_1/BQCwhgziBcwMYgk4DsDWszlQewE4BUBTADwBdoAvbRA-BwEtsBaAfX2zhoBMAzZgl1TMAjAEoANMmylCEAlqjCuAJ7QA5KrERCYXAnmKV6zdt0gAynlAhFQCUAogBI7ANQCCAOQDC9saTB80KtSijAA

¹²⁷ Amanda, D. (2017) Prison Nurseries: A Review of Maternal and Infant Rooming in Outcomes for Incarcerated Mothers, Canadian Journal of Midwifery Research and Practice. Consultado en: <https://www.cjmrp.com/files/prison-nurseries.pdf>

¹²⁸ *Ibidem*.

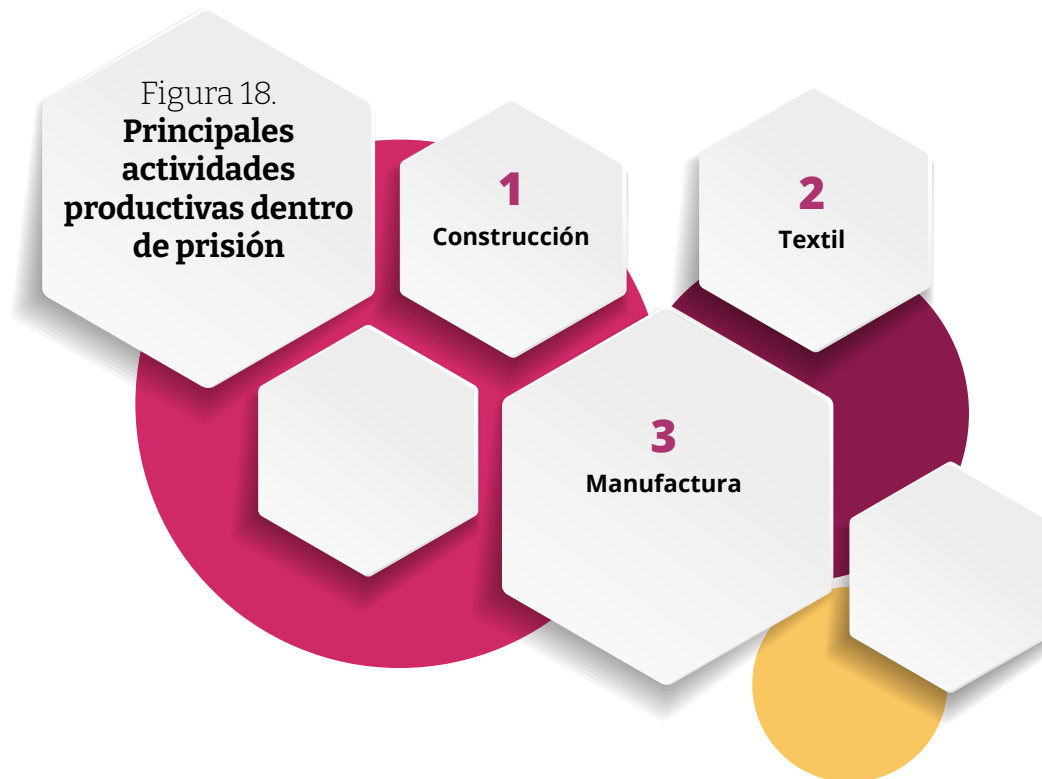
¹²⁹ Keren, L. (2021, Diciembre) Op Ed – Health care in prisons, The John Howard Society of Canada. Consultado en: <https://johnhoward.ca/jhs-in-the-news/6586/>

¹³⁰ Bernier, J. & Maclellan, K. (2011) Health Status and Health Services Use of Female and Male Prisoners in Provincial Jail, CDN. Consultado en: https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/diff/ace-women-health/3/ACEWH_prisoners_health_provincial_jails_en.pdf

¹³¹ Ling, J. (2019, Septiembre) Prison labour, CBA National Magazine. The Canadian Bar Association. Consultado en: <https://nationalmagazine.ca/en-ca/articles/law/in-depth/2019/all-work-and-low-pay>

¹³² *Ibidem*.

Para 2022, las capacitaciones y programas de CORCAN se enfocan en cuatro rubros: manufactura, textil, construcción y servicios. Las personas privadas de la libertad pueden optar por el rubro en el que se quieren especializar, ya sea a través de capacitaciones “on the job”, es decir que aprenden al trabajar, o a través de certificaciones¹³³.



6.4 Leyes que respaldan la industria penitenciaria en Canadá

1. La ley llamada **Corrections and Conditional Release Regulations**, promulgada en 1992, regula el funcionamiento de las prisiones en Canadá. En su artículo 77 se establece cómo se llevarán a cabo los programas de reinserción social para la población femenil penitenciaria. Esto para asegurar que las autoridades diseñen los programas de reinserción con enfoque de género.

2. En la misma ley, el artículo 78 se establece que, al asistir a algún programa, el Comisionado podrá permitir que al interno o interna se le pague un salario. Sin embargo, no se lee como una obligación. Además, en el mismo artículo se menciona que las autoridades pueden realizar deducciones de dicho pago.

¹³³ Correctional Service of Canada. CORCAN (2022) History and overview of Corcan, Government of Canada, Correctional Service of Canada. Consultado en: <https://www.csc-scc.gc.ca/002/005/002005-0001-en.shtml>

6.5 Análisis de Caso 6

Los controles de calidad como eje para brindar mejores condiciones a trabajadoras en prisión.

EMPRESA "F"

País

Canadá

Giro de la empresa

Agricultura, construcción, manufactura y textiles.

Años trabajando en prisiones femeniles

30 años

Razón de trabajar en prisiones femeniles

Surge como un programa de gobierno dentro del Servicio Correccional de Canadá (CORCAN), con el objetivo de brindar habilidades laborales y *soft skills*¹³⁴ en las prisiones femeniles y varoniles en Canadá. Su misión es ayudar a que las personas privadas de libertad se puedan reinserir en la sociedad y que desarrollen habilidades que les facilitarán la búsqueda de empleo una vez salgan de prisión.

Retos del trabajo en prisión

- La infraestructura en las prisiones femeniles es más pequeña que la de las prisiones varoniles, debido a que la población penitenciaria femenil es menor. Por lo tanto, no siempre existen espacios adecuados para brindar los talleres, ya que deben compartir espacios con otros programas.
- Para las capacitaciones de construcción, por ejemplo, deben ser capaces de conseguir mujeres instructoras, debido a que son industrias dominadas por los hombres. Así, las empleadas se sienten más cómodas y motivadas al ver a otra mujer realizando las mismas actividades.

¹³⁴ El término hace referencia a aquellas competencias personales y sociales que facilitan las relaciones humanas y permiten desenvolverse con éxito en cualquier ámbito de la vida, incluido el laboral.

Descripción del Caso

La mayor innovación de la empresa "F" es que no sólo se enfoca en la formación de trabajo en habilidades prácticas, sino también en *soft skills*. A través de este tipo de habilidades, también conocidas como **habilidades blandas**, las internas tienen mejores capacidades para el pensamiento crítico y trabajan en su desarrollo personal. Además, estas habilidades esenciales, como las llama el programa, "*ofrecen un enfoque cultural o de género informado. Y luego podemos ser capaces de practicar estas habilidades en la capacitación laboral o simplemente en las interacciones cotidianas.*"

El programa ha sabido reconocer que en un trabajo no solamente pesan las habilidades prácticas, sino también las *soft skills*. Así lo mencionaron:



Mantener el trabajo tiene que ver a menudo con sus habilidades blandas y su voluntad e iniciativa para aprender las habilidades técnicas. Pueden tener todo tipo de habilidades técnicas y algunas de ellas son fundamentales para entrar por la puerta y ponerlo en el currículum, pero realmente la parte más importante de mantener el trabajo está en las habilidades esenciales.

Estas capacitaciones son brindadas por coordinadores de empleo del programa, quienes tienen un mayor acercamiento con el mercado laboral.

Logros del Caso

- Las alianzas que han creado con los ministros de educación han permitido que, al participar en las capacitaciones laborales, se les otorguen créditos a las mujeres privadas de la libertad para que puedan conseguir su diploma de preparatoria.
- A través de los años, han diversificado las áreas de trabajo, agregando áreas que no son comunes en la industria penitenciaria femenil, como la construcción. De esta manera, las mujeres privadas de la libertad pueden explorar diferentes campos de trabajo durante prisión, y así decidir cuál les gusta más.

- Con los programas de formación laboral y *soft skills*, se ha visto una reducción en la duración de las sentencias que reciben las mujeres privadas de la libertad.

Consejos a otras empresas en el sector

- Asegurar que los clientes vean el beneficio de tus productos. En este caso, que sepan que al apoyar el programa, están contribuyendo al desarrollo de habilidades de personas privadas de la libertad.
- Debe de haber una gran colaboración con las autoridades penitenciarias. Esto es importante porque de ellas depende que la empresa o el programa pueda emplear a más personas en los centros penitenciarios.
- No solamente se debe vender el producto o el servicio que desarrollan las mujeres privadas de la libertad, sino también el programa.

¿Qué podemos aprender del Caso?

La importancia de eliminar estereotipos de género en las capacitaciones que ofrecen a la población femenil.

No solamente se ofrece trabajo del rubro textil o artesanal, sino también dan la oportunidad a las mujeres de aprender sobre otros oficios, por ejemplo, la construcción. Este tipo de actividades erróneamente suelen brindarse únicamente a la población varonil. Sin embargo, son habilidades que a ambas poblaciones les serán útiles a la hora de buscar oportunidades para incorporarse al mercado laboral.

Retos comunes de empresas internacionales que participan en la industria penitenciaria

Tras el análisis de los casos previamente detallados, se advierte que los principales retos que enfrentan las personas físicas y morales que participan o buscan participar en la industria penitenciaria en cárceles del mundo son los siguientes:

1. Cambio de personal administrativo y autoridades a cargo de las prisiones en el sistema penitenciario.
2. Falta de infraestructura adecuada.
3. Generar procesos de comunicación asertiva con las personas privadas de su libertad.
4. Desarrollar capacitaciones de calidad para las personas que participan en sus empresas.
5. La organización como empresas operando en condiciones diversas.



Capítulo 04

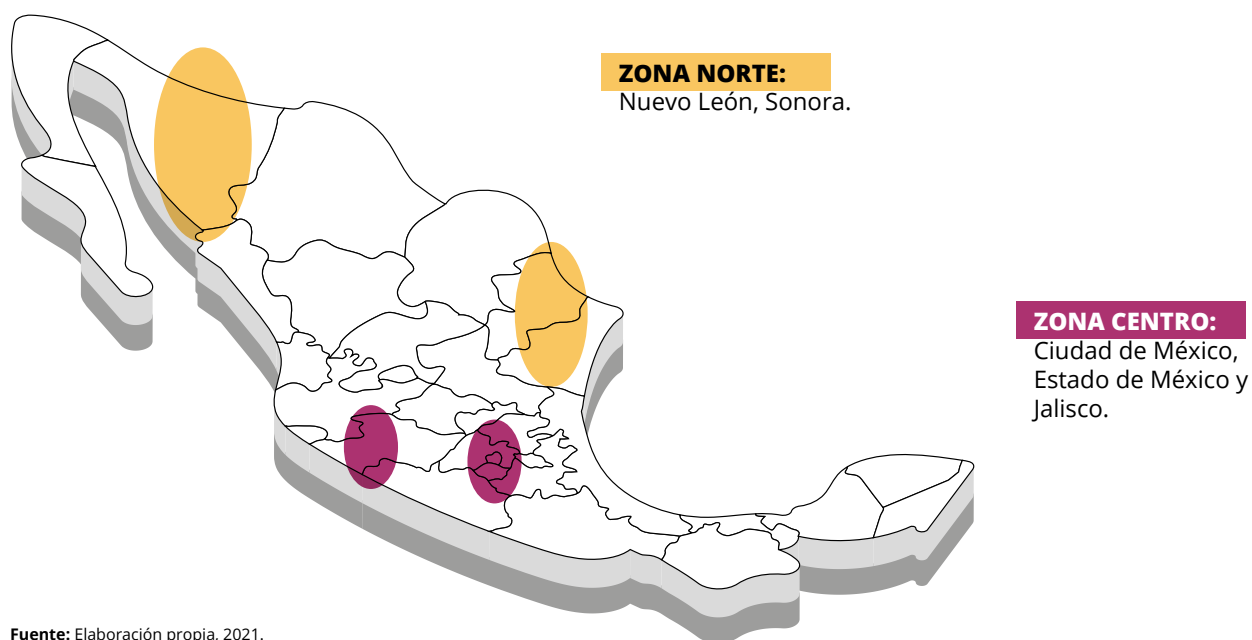


En el presente apartado se presentará información sobre las recomendaciones y requisitos para ingresar a la industria penitenciaria en México. El objetivo es conocer y transparentar las bases actuales para ingresar a brindar actividades productivas dentro de las prisiones por parte del gobierno. A su vez, puede servir como un incentivo para las y los nuevos empresarios interesados en la industria penitenciaria que quieran contar con información sobre los procesos y requisitos para ingresar al sector.

1. Introducción

En México existen diversos retos en la industria penitenciaria. Por ejemplo: poco se conoce sobre las naves industriales que existen a lo largo de la República mexicana y que se encuentran al servicio de las y los empresarios (Véase Figura 20). Por otra parte, existe poca evidencia sobre el costo o montos a pagar por concepto de uso de suelo, por los espacios que algunos centros tienen para ingresar a la industria. Además, los requisitos para que las y los empresarios puedan contratar a mujeres en situación de cárcel son diversos y dependen de cada centro penitenciario según la entidad federativa de la que se trate.

Figura 19. **Zonas con naves industriales para el trabajo penitenciario femenil**



Fuente: Elaboración propia, 2021.

Figura 20. **Zonas con naves industriales para el trabajo penitenciario femenil**



Fuente: Elaboración propia, 2021.

El presente capítulo presenta un análisis sobre los requisitos previstos en 13 estados de la república mexicana (Véase Figura 21) para poder ingresar a las cárceles a brindar actividades productivas, mismos que fueron identificados a partir de la presentación de solicitudes de información dirigidas a las autoridades penitenciarias de las distintas entidades federativas.

En el futuro, se recomienda: 1) realizar mapas sobre la infraestructura de la industria según el estado, 2) homologar requisitos para ingresar a la industria penitenciaria y 3) tener páginas web¹³⁵ que transparenten y faciliten la información necesaria para que nuevos empresarios puedan aplicar o someter a consideración de la autoridad, su ingreso a la industria penitenciaria femenil.

¹³⁵ México cuenta con sistemas electrónicos como CompraNet, con información pública gubernamental sobre adquisiciones, arrendamientos, servicios, obras públicas y servicios relacionados con las mismas. Se recomienda que la industria penitenciaria transparente sus requisitos a través de un portal único que contenga la descripción por entidad federativa.

2. Hallazgos sobre los requisitos en la industria penitenciaria femenil en México

Los principales hallazgos, a partir del análisis de la información brindada por autoridades penitenciarias de 13 estados de la República, son los siguientes:

1. El número de requisitos es desigual. Mientras que estados como Puebla cuentan con 11 requisitos para ingresar a la industria penitenciaria, existen otros como Guerrero y Morelos que sólo contemplan 2 requerimientos para ello.

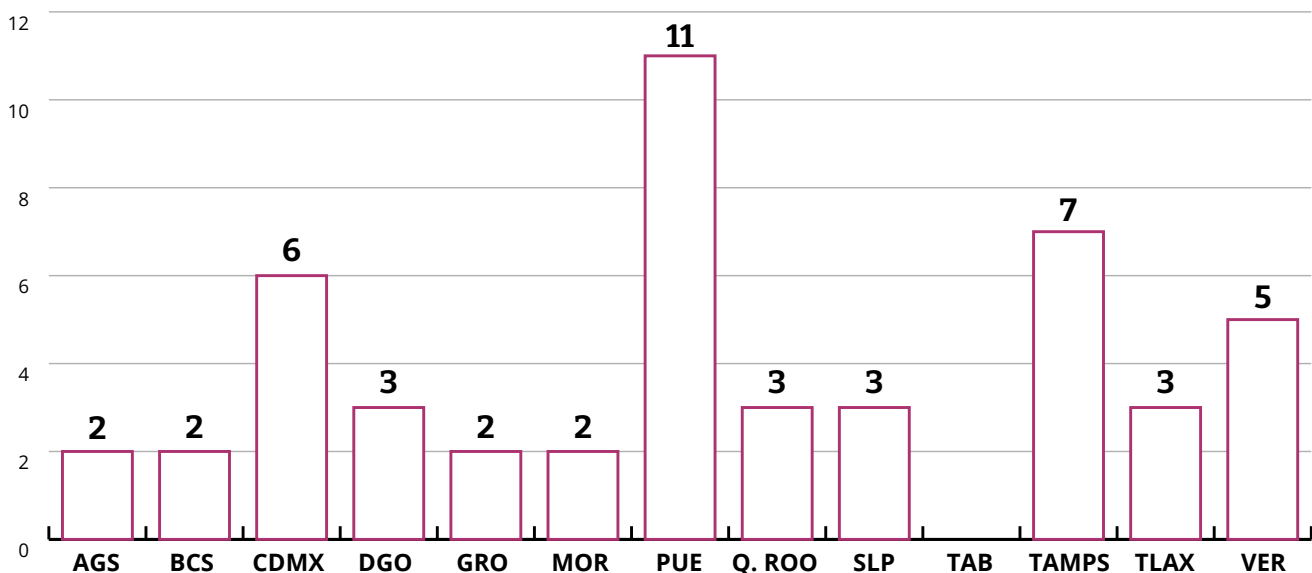
2. En algunos estados la industria penitenciaria es inexistente. Para ejemplo, el estado de Tamaulipas contestó que no cuenta con industria penitenciaria por lo que no se desempeñan actividades productivas a cuenta de terceros dentro de los centros penitenciarios para mujeres.

3. Existe un requisito en común. El presentar un proyecto productivo con diferentes especificaciones es la línea base para la aplicación a la industria penitenciaria femenil. Sin embargo, los requisitos del proyecto difieren entre estados.

4. En promedio el número de requisitos es 4. Las entidades federativas que describen con mayor detalle los requisitos son la Ciudad de México y Puebla.

5. Sólo un estado distingue entre los requisitos para personas físicas y personas morales. En la Ley Nacional de Ejecución Penal se describe como una actividad para el trabajo aquella que se puede realizar a cuenta de terceros. En ese sentido, la Ciudad de México es el único que contempla los dos tipos de personas que podrían contratar los servicios de mujeres en situación de cárcel.

Gráfica 24. **Número de requisitos en la industria penitenciaria**



Fuente: Elaboración propia, 2021.

2.1 Consideraciones para ingresar a la industria penitenciaria según empresarios

La investigación recolectó información de 6 personas empresarias en México que actualmente participan de la industria penitenciaria. Su grado de experiencia en el sector oscila entre los 3 a 6 años. Dentro de los principales consejos que dieron a nuevas empresas interesadas en el sector se encuentran los siguientes:

1. Analizar la causa social de la empresa:

La participación en la industria penitenciaria en México debe estar enfocada al sector empresarial social, que según su definición es una forma de negocio que busca obtener utilidades mediante la búsqueda de soluciones a problemas sociales. Por lo anterior, la primera premisa que los nuevos empresarios se deben de plantear es cómo su empresa ayudará a las mujeres privadas de su libertad a desarrollar su potencial económico, social y de trabajo; brindándoles una oportunidad de reinserción social a través del trabajo. Al respecto, el empresario R mencionó:

Primero les recomendaría a las empresas que se pregunten por qué lo quiere hacerllevar actividades productivas a los centros penitenciarios-. Deben estar muy seguros de por qué lo quiere hacer. Si me dice "ah es que voy a bajar costos", eso no es brindar oportunidades de reinserción a la gente (...) Dar trabajo es un derecho de todas las personas y dar mejores condiciones que el promedio eso sí es generar impacto con las mujeres privadas de la libertad que contratamos.

2. Definir el plan de mercadotecnia con enfoque social:

Un plan de mercadotecnia se define como la hoja de ruta de cualquier empresa para saber cuáles son los objetivos y los pasos que se deben realizar para llegar a conseguir las ventas deseadas. En la industria penitenciaria las y los empresarios interesados deberán realizar un esfuerzo por tener una mercadotecnia con enfoque social que además de promover una causa garantice la calidad de los productos que vende, con el fin de mantener operaciones e ingresos sostenibles a través del tiempo para mujeres en situación de reclusión. Al respecto, la empresaria M, mencionó:

En el marketing (...) no puedes estar esperando vender productos con la bandera de "simplemente estás ayudando" (...) el que sea realizado por personas en prisión es un punto más que tiene ese producto para que alguien lo compre, pero lo más importante es la calidad del producto.

3. Crear alianzas:

En México la industria penitenciaria ha evolucionado en sus prácticas. Actualmente se desconoce con exactitud el número de empresarias y empresarios que participan en el sector, así como su experiencia. Sin embargo, por las entrevistas realizadas para el presente análisis, se advierte que existen emprendimientos que llevan contratando a mujeres en prisión por más de 10 años. En ese sentido, las personas empresarias destacaron la importancia de

aprender en colectivo sobre las buenas prácticas con el fin de replicarlas, generando alianzas que ayuden a mejorar el sector. Al respecto, la empresaria F mencionó:

**“
Crear alianzas es de lo más importante
actualmente dentro del trabajo
penitenciario (...) Debemos aprender
a generar reuniones con personas que
estamos trabajando con este colectivo -de
mujeres privadas de la libertad- y aprender
unos de otros.**

4. Definir planes de negocio a mediano plazo que promuevan el crecimiento de la empresa:

Diversas empresas que ingresan al sector industrial penitenciario contratan a mujeres una sola vez debido a la poca sostenibilidad de su proyecto social o emprendimiento. Lo anterior, genera que las mujeres no tengan un ingreso constante y sostenible que garantice la continuidad en sus condiciones de trabajo. En ese sentido, las y los empresarios apuntaron la necesidad de brindar actividades productivas, a partir de planes de negocio a corto y mediano plazo que apunten al crecimiento de la empresa para generar empleos sostenibles. Al respecto, el empresario R:

**“
Empezar más pequeño, con 10 mujeres
desde el principio con jornada completa
(...) piénsalo bien cómo puedes incorporar
a más mujeres a tu cadena de producción
(...) porque lo que más funciona en la
industria es brindar empleos reales y
constantes.**

5. Promover salarios dignos:

Trabajar con mujeres privadas de la libertad no implica que no se pague una remuneración por el trabajo que desarrollan, por lo cual, desde la firma de los convenios se debe plantear un pago digno y justo por las actividades productivas a realizar. Al respecto, la empresaria D sostiene:

**“
Y en lo que yo insisto es que el precio de las
cosas tiene que ser justo, sino alguien está
pagando por eso y esas mujeres en prisión
terminan siendo las más afectadas (...) La
prima del producto terminado tiene que
contemplar un salario digno para ellas -las
mujeres privadas de la libertad-. Al final, lo
que promovemos y lo que apoyamos es que
el empleo sea bien pagado.**

El pago, por lo tanto, no debe ser menor al salario mínimo vigente estipulado por la ley. De igual forma, es importante que las empresas cuenten con un procedimiento para el registro y administración de las ganancias de las personas privadas de su libertad, que le permita a las mujeres destinar posteriormente ese ingreso a algún uso particular, ya sea la reparación del daño, la entrega a sus familiares, o el ahorro, así como la posibilidad de señalar un beneficiario en caso de fallecimiento.

6. Importancia de concientizar sobre el trabajo y la reinserción:

Crear y vender productos con mano de obra de mujeres en situación de reclusión significa una oportunidad para generar conciencia acerca de las problemáticas que enfrenta dicha población al momento de quererse reinserir en la sociedad. Según diversos empresarios y empre-

sarias, el trabajo no sólo es una fuente de empleo, sino que debe ser visto como una garantía para mejorar un problema social que apunte a brindar segundas oportunidades a miles de mujeres una vez que salgan de prisión. Al respecto, la empresaria F menciona:



Pues yo creo que sensibilizar mucho a la gente de la realidad que se está viviendo en prisiones. La directora general de -una empresa aliada- de hecho, siempre dice “nadie nace siendo delincuente”, pues no, son también situaciones de vida que a eso te lleva (...) y tus productos pueden ser la oportunidad para hablar con las personas del problema y poner un granito arena”.

nes de trabajo de las mujeres privadas de la libertad, su capacitación, horarios, entre otros. Adicionalmente, se deben establecer cuáles son las obligaciones de cada parte y cuándo se evaluarán cada una de ellas. El funcionario “L” expresó:



Los convenios sí tendrían que ser ya más obligatorios y ver el cumplimiento de los objetivos (...) para nosotros -los funcionarios- no es así de “pues ya me siento, me tomo la foto firmando un convenio y en ese convenio nunca se lograron los objetivos” Por el contrario, debemos buscar que el empresario pueda brindar empleos a largo plazo.

2.2 Consideraciones para ingresar a la industria penitenciaria según funcionarios

La investigación recolectó información de 6 personas servidoras públicas en México que actualmente desempeñan funciones en la industria penitenciaria. Dentro de los principales consejos que dieron a nuevas empresas interesadas en el sector se encuentran los siguientes:

1. Firmar convenios con términos de referencia específicos:

Los convenios que se celebren entre personas físicas o morales y el centro penitenciario deben tener características como la continuidad del proyecto, las condicio-

2. Tener planes de trabajo para mujeres privadas de la libertad dentro de prisión, pero también una vez que egresen:

Para los funcionarios una parte importante de la labor de las y los empresarios debe ser el seguimiento a las mujeres que contratan dentro de prisión una vez que egresan. En ese sentido, lo que buscan promover es que dentro de su programa de trabajo puedan integrar una esfera de actividades que vaya más allá del tiempo en prisión. El funcionario “A” expresó:



Contratar a las mujeres una vez que obtengan su libertad yo creo que es importante. Yo siempre he dicho que a veces los muros más altos se los encuentran afuera ya cuando están libres, entonces las empresas deben buscar apoyar ese lado”.

3. Difundir el trabajo que realizan en prisión:

Para las y los funcionarios, la comunicación y difusión del trabajo que las empresas realizan en prisión es clave para que el sector siga creciendo y se genere confianza en contratar a mujeres privadas de la libertad. En ese sentido, su recomendación es generar estrategias de comunicación que contribuyan a desestigmatizar la contratación de la población que ha estado en reclusión. El funcionario “P” expresó:



La difusión del trabajo de las empresas para que otras tengan esa confianza de llevar a cabo algún o alguna parte de sus procesos al interior de los centros (...) para que vean que sí está la posibilidad de contratar a mujeres privadas de la libertad (...) y que hay la infraestructura al interior de los centros, que existen naves industriales suficientemente grandes como para que quepa la maquinaria, quepa el personal y se lleve a cabo una actividad económica industrial.

4. Promover organigramas estructurados que ayuden a identificar las funciones del personal:

El trabajo en prisión requiere que las empresas tengan una mayor organización en sus procesos, debido a que dependen del tiempo y normatividad de los centros penitenciarios. En general, una gran carencia de las empresas es la reducida estructura que tienen al momento de ingresar a prisión. Se recomienda que las empresas definan los puestos que requiere cubrir y quiénes serán las coordinadoras de este trabajo, definiendo organigramas y procesos de comunicación entre las partes del equipo.

5. Promover capacitaciones funcionales para las mujeres una vez que salen de prisión:

La Ley Nacional de Ejecución Penal contempla la capacitación por parte de empresas que brinden trabajo a mujeres privadas de la libertad. La estructura de los objetivos, los recursos y materiales de ésta deben ser supervisados por los centros penitenciarios. Paralelo a la logística, lo más importante debe ser su contenido, el cual debe ser relevante para desarrollar capacidades blandas como la comunicación, pero también otras que el sector industrial al exterior de la prisión requiera como habilidades técnicas. Lo anterior, deberá ser avalado con constancias de participación y cartas de recomendación de la empresa que brinde el trabajo al interior de la prisión.

2.3 Propuesta de requisitos homologados para empresarios al momento de ingresar a la industria penitenciaria en México

PERSONAS MORALES:

- 1. Solicitud firmada por el representante legal, dirigida a la Dirección Ejecutiva de Trabajo Penitenciario anexando la descripción del proyecto.
- 2. Identificación oficial del representante legal (INE vigente, pasaporte, cedula profesional)
- 3. Comprobante de domicilio fiscal con vigencia de 3 meses
- 4. RFC (Constancia emitida por el SAT)
- 5. Acta constitutiva (persona moral)
- 6. Declaración anual (ejercicio inmediato anterior)

PERSONAS FÍSICAS:

- 1. Solicitud firmada dirigida a la Dirección Ejecutiva de Trabajo Penitenciario, anexando la descripción del proyecto,
- 2. Acta de nacimiento
- 3. Comprobante de domicilio fiscal con vigencia de 3 meses 4. RFC (Constancia emitida por el SAT)
- 4. Identificación oficial (Credencial INE, pasaporte, cédula profesional)
- 5. Declaración anual (ejercicio inmediato anterior)

2.4 Requisitos del proyecto productivo para ser presentado a la industria penitenciaria de las entidades federativas

El proyecto productivo de la empresa deberá contener los siguientes requisitos:

- 1. Currículum vitae de la persona física o empresarial con nombre y firma autógrafa del representante legal
- 2. Fecha de constitución de la empresa o de nacimiento de la persona física.
- 3. Responsable de la empresa: nombres, apellidos, cargo.
- 4. Sectores en los que ha trabajado la empresa
- 5. Medios de financiamiento de la empresa.
- 6. Finalidad y objetivos de la empresa.
- 7. Público objetivo para el que la empresa elabora sus productos o servicios.
- 8. Productos o servicios que se ofertan, a través de un análisis conceptual y visual de los insumos y diseños de la producción.
- 9. Relación de actividades de la línea de producción.
- 10. Duración del Proyecto.
- 11. Población penitenciaria por beneficiar o impactar.
- 12. Catálogo de puestos a ofertar dentro del centro.
- 13. Tabuladores de pagos por cada una de las actividades, procesos o puestos.
- 14. Calendarización de las actividades
- 15. Recursos necesarios para desarrollar el proyecto (humanos y materiales).
- 16. Presupuesto con el que se cuenta para la financiación del proyecto
- 17. Tipo de seguros, prestaciones y servicios de seguridad social que se otorgarán a las personas privadas de la libertad en su calidad de trabajadores, con base en la legislación en la materia,
- 18. Resultados que se quiere alcanzar.
- 19. Domicilios de operaciones y domicilio fiscal de la empresa, con serie fotográfica que los identifique, así como croquis de su localización.
- 20. Inventario de bienes muebles que se usarán en la implementación del proyecto.
- 21. Original de la política de integridad (Código de conducta, Manual de Organización, mecanismos para garantizar transparencia).
- 22. Manual de Capacitación y Adiestramiento que aplicará la empresa a favor de las personas privadas de la libertad.
- 23. Manual de operaciones o de procedimientos
- 24. Relación de los bienes muebles que se utilizarán para la prestación del servicio.
- 25. Manual de especificaciones técnicas para la prevención de la salud y plan de medidas preventivas para la seguridad en el trabajo.

2.5 Requisitos logísticos para la industria penitenciaria en México

Contar con una lista de material que ingresará en cada visita al centro penitenciario. A continuación, un ejemplo:

LISTA DE MATERIAL Y PERSONAL A INGRESAR

No. Oficio _____

Fecha de solicitud _____

Titular del centro penitenciario _____

Nombre del centro penitenciario _____

Nombre de la empresa: _____

Descripción de las actividades a realizar: _____

Fecha de ingreso y horario: _____

Lista de personal a ingresar:

1. _____
2. _____
3. _____

Lista de materiales: _____

1. _____
2. _____
3. _____

Firma del solicitante

De contar con la autorización por parte de la autoridad penitenciaria correspondiente, la empresa deberá presentar el oficio con sello y firma del funcionario con facultades para ello, para poder ingresar al centro penitenciario en el que se establecerá el nombre de las personas, el día y la duración de la actividad en el centro penitenciario del que se trate.

A continuación un ejemplo:

No. Oficio _____

Fecha de solicitud _____

Titular del Centro Penitenciario _____

Nombre del Centro Penitenciario _____

Presente

Respuesta a la solicitud de ingreso, autorizando a la persona física o moral a llevar a cabo las actividades productivas en la **fecha** y **horario** señalado, en las instalaciones del **centro penitenciario** correspondiente.

Lista de personal a ingresar:

1. _____
2. _____
3. _____

Lista de materiales a ingresar:

1. _____
2. _____
3. _____

Firma del funcionario(a) que autoriza

Sello de conformidad

2.6 Propuesta de formato de evaluación del trabajo en la industria penitenciaria

Uno de los principales focos de atención a los convenios de colaboración es su seguimiento. Por lo anterior, se propone realizar una evaluación anual de actividades para que ambas partes conozcan y dialoguen sobre las prácticas que pueden mejorar.

EVALUACIÓN ANUAL A ACTIVIDADES A CUENTA DE TERCEROS EN LA INDUSTRIA PENITENCIARIA

Fecha: _____

Titular del centro penitenciario: _____

Nombre de la empresa: _____

Nombre del centro penitenciario: _____

Evaluar en una escala del 1 al 5 qué tanto se cumplieron los siguientes criterios:

1. Objetivo del trabajo de la empresa en prisión.
2. Pago de remuneraciones en tiempo y forma a las mujeres privadas de su libertad.
3. Número de mujeres que participan en las actividades productivas, conforme a lo previsto en el convenio de colaboración.
4. Cuidado y mantenimiento de la infraestructura utilizada para el trabajo en prisión.
5. Capacitación con base en lo estipulado en el convenio de colaboración.
6. Cumplimiento de horarios y plan de trabajo de acuerdo a lo previsto en el convenio de colaboración.
7. Colaboración y comunicación entre el centro penitenciario y la empresa.

Nombre de la persona que evalúa: _____

Sello de conformidad

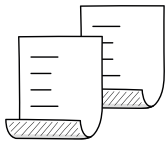
3. Lecciones sobre los requisitos para la industria penitenciaria en México



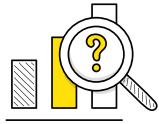
Es necesario homologar los requisitos en la industria penitenciaria en México



Se recomienda transparentar los requisitos en la industria penitenciaria en un portal de internet único



Se recomienda homologar los formatos de aplicación y logística de la industria penitenciaria en México



Es necesario realizar evaluaciones periódicas a las empresas que participan de la industria penitenciaria en México



Se recomienda tener mapas sobre la disposición de infraestructura de la industria penitenciaria en el país

Conclusiones

Al realizar el diagnóstico de cómo se encuentra actualmente la industria penitenciaria en México pudimos **identificar retos pendientes en distintas áreas del sistema penitenciario**, los cuales dejan a las mujeres privadas de la libertad en una situación desfavorable ante la imposibilidad de acceder a un trabajo digno durante su tiempo en prisión. Recientemente, **la promulgación de la Ley Nacional de Ejecución Penal representó un avance**, al sentar las bases y reconocer el derecho al trabajo digno de las personas privadas de su libertad en los centros penitenciarios. Sin embargo, **la realidad en la que se desempeñan las actividades productivas dentro de prisión actualmente, poco se asemeja a lo previsto en la norma**.

De las entrevistas realizadas a los diferentes actores (académicas, empresarios, funcionarios, mujeres en prisión y mujeres ex-privadas de su libertad), se advierten factores en común que nos permiten afirmar que **las mujeres privadas de la libertad cuentan con pocas oportunidades para mejorar su calidad de vida dentro de prisión** y adquirir herramientas que, posteriormente, contribuyan al desarrollo de su vida en libertad.

En muchos casos, las y los funcionarios entrevistados se refirieron al trabajo penitenciario como “terapia ocupacional”. Esto evidencia que aún no se ha comprendido completamente lo que conlleva garantizar el derecho al trabajo digno dentro de los centros penitenciarios. Si nos apegamos a lo que la Ley Nacional de Ejecución Penal establece, en estos espacios debería de asegurarse que las personas cuenten con oportunidades de capacitación para el empleo y trabajo, acompañado de acceso a seguros, prestaciones sociales, así como a un ingreso por las actividades productivas que desempeñen.

En lo que se refiere al ingreso, la mayoría de las personas empresarias y funcionarios entrevistados estuvieron de acuerdo en que no existe suficiente regulación o normatividad al respecto. **Aún está pendiente emitir normas más claras** que garanticen que las personas privadas de la libertad puedan recibir un salario digno y en condiciones similares al de un trabajo en el exterior. Sin dejar de lado que la vida dentro de prisión tiene un costo económico, estos ingresos les sirven para cubrir los gastos legales de su proceso, sus necesidades básicas dentro de prisión, y en muchos casos también gastos de sus hijas o hijos y dependientes económicos.

Sumado a lo anterior, encontramos que el abandono de familiares y redes de apoyo es un reto al que se enfrenta una gran cantidad de mujeres privadas de la libertad. Esto no sólo representa un impacto emocional en ellas sino también una opción menos para obtener insumos básicos -comida, artículos de higiene personal, ropa, dinero, entre otros bienes- durante su tiempo en reclusión. Por lo anterior, el trabajo penitenciario se convierte en un medio fundamental para obtener ingresos que contribuyan a solventar sus gastos y necesidades básicas dentro del centro penitenciario.

Por otro lado, observamos que **la oferta laboral dentro de los centros penitenciarios es reducida**, particularmente en los centros de reinserción social para mujeres. De igual forma, se advierte la falta de infraestructura adecuada para que las mujeres puedan trabajar. En diversas ocasiones las mujeres deben de trabajar en sus estancias dado que no tienen un espacio asignado para realizar actividades o, de tenerlo, no siempre se encuentran disponibles durante sus horarios de trabajo ya que ese mismo espacio es utilizado para otras actividades culturales, educativas, entre otras. En este sentido, re-

Conclusiones

calcamos la importancia de que tanto los funcionarios como las empresas que ofrecen empleo garanticen que las mujeres cuenten con espacios asignados para realizar su trabajo, que estén equipados con todos los insumos necesarios y cuenten con medidas de sanidad y de seguridad para asegurar que las actividades laborales no causen algún riesgo en la salud de las personas.

En la actualidad, el acceso de las personas a actividades laborales remuneradas dentro de los espacios destinados para el cumplimiento de la prisión preventiva y la ejecución de penas, se ha dado en el marco de los convenios de colaboración celebrados por los representantes de las Direcciones de Trabajo Penitenciario de los Centros y las personas físicas o morales del sector privado que buscan ser partícipes de la industria penitenciaria.

Estos convenios tienen por objetivo impulsar las actividades productivas al interior de los centros de reclusión. No obstante, se advierte la necesidad de establecer criterios homologados en la materia, a fin de garantizar la organización y funcionamiento de los programas de trabajo y capacitación para el mismo, en un pleno marco de respeto a los derechos humanos, conforme a las mejores prácticas internacionales.

En este sentido, es preciso señalar que lo anterior busca impulsar acciones cuyo fortalecimiento se considera indispensable para garantizar que el trabajo, en conjunto con las demás actividades establecidas en el Centro Penitenciario a favor de las personas privadas de la libertad, constituyan un medio efectivo para su reinserción social, toda vez que la sola privación de libertad no genera, por sí sola, las condiciones suficientes para cumplir este objetivo.

Dentro de dichas acciones destacan, entre otras, las siguientes:

1. La supervisión de forma más puntal y efectiva de los convenios de colaboración con el sector privado, para que no se violen los derechos de las personas privadas de la libertad.

2. El diseño de procesos transparentes para la selección de las personas privadas de la libertad que buscan acceder a las vacantes de los puestos de trabajo.

3. La diversificación de las opciones de capacitación para el empleo, con el fin de garantizar una formación libre de estereotipos de género que permita a hombres y mujeres desarrollar en igualdad de condiciones, las capacidades técnicas y profesionales acordes a las demandas del mercado laboral que les permitan de forma efectiva acceder a un trabajo digno.

4. El establecimiento de mecanismos de fácil acceso para que las personas privadas de libertad conozcan su situación administrativa y laboral dentro del centro de reclusión. En particular respecto a la remuneración correspondiente por las actividades laborales a desempeñar.

5. La definición de los métodos para garantizar la remuneración como un derecho esencial del trabajo, y elemento importante para la reinserción de las personas privadas de la libertad.

Así, tomando en consideración estándares nacionales e internacionales, y las situaciones fácticas derivadas de las condiciones generales de trabajo en los Centros Penitenciarios, **el presente documento brinda una propuesta para estandarizar la operación y administración de la participación del sector privado en la generación de empleo y capacitación para el mismo**, dentro del sistema penitenciario.

El trabajo penitenciario es un eje fundamental para permitir que las personas privadas de la libertad tengan mayores oportunidades no sólo dentro de prisión, sino también fuera de ella. Es la manera de brindar a las personas las herramientas necesarias para enfrentarse a todos aquellos retos que presupone la vida en libertad.

Bibliografía

- Amanda, D. (2017) *Prison Nurseries: A Review of Maternal and Infant Rooming in Outcomes for Incarcerated Mothers*, *Canadian Journal of Midwifery Research and Practice*. Recuperado de <https://www.cjmrp.com/files/prison-nurseries.pdf>
- Añaños-Bedriñana, F.T. and García-Vita, M.del M. (2017) ¿Desarrollo Humano en contextos punitivos? Análisis socioeducativo desde las vulnerabilidades sociales y el género., *SCIELO*. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/crim/v59n2/1794-3108-crim-59-02-00109.pdf>
- Ariza; Iturralde, 2015; Caicedo, 2017; Cruz et al., 2016; Advocacy for Human Rights in the Americas [WOLA]; International Drug Policy Consortium [IDPC]; Dejusticia.
- Ashraf, S. (2022, Diciembre). *What are Common Problems for Women in Prison?* My Law Questions. Recuperado de <https://www.mylawquestions.com/what-are-common-problems-for-women-in-prison.htm>
- Bender, K. (2018, Marzo). *Education Opportunities in Prison Are Key to Reducing Crime*. Center for American Progress. Recuperado de <https://www.americanprogress.org/article/education-opportunities-prison-key-reducing-crime/#:~:text=In%202016%2C%20the%20RAND%20Corporation,one%20generation%20to%20the%20next>
- Bergman, Marcelo; Azaola, Elena. (2007, Mayo). *Cárceles en México: cuadros de una crisis*. FLACSO. Programa de Estudios de la Ciudad. Pp. 74-87. ISSN: 1390-3691. Recuperado de: <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/1400>
- Bernier, J. (2011) *Health Status and Health Services Use of Female and Male Prisoners in Provincial Jail*, *CDN*. Recuperado de https://cdn.dal.ca/content/dam/dalhousie/pdf/diff/ace-women-health/3/ACEWH_prisoners_health_provincial_jails_en.pdf
- *BOLETÍN DE SEGURIDAD Y JUSTICIA - Crecimiento, hacinamiento y ¿colorismo?* Diálogos. (2021, Febrero). Recuperado de <https://dialogos.org.gt/sites/default/files/2021-02/BOLET%3%8DN%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20JUSTICIA%202F.pdf>
- *CAPITULO III EVOLUCIÓN DE LA INDUSTRIA PENITENCIARIA*. USON. (n.d.). Recuperado de <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/21868/Capitulo3.pdf>
- Cardona, D.B.A. (2015) *Punto de Acuerdo para Fortalecer los mecanismos de reinserción y readaptación social a través de la capacitación de los internos en el Sistema Penitenciario del Distrito Federal, a través del Programa Reactivación Económica y laboral de la industria Penitenciaria*, *Asamblea Legislativa del Distrito Federal*. Recuperado de <http://www.aldf.gob.mx/archivo-4a1a9ddf2c00b4c0b30054b390c-4c4a7.pdf>
- CEJIL. (2008). *Informe de Actividades 2008-2009*. CEJIL. Recuperado de https://cejil.org/wp-content/uploads/pdfs/Informe_Cejil_2008_2009_0.pdf
- CEJIL. (n.d.). *MUJERES PRIVADAS DE LIBERTAD INFORME REGIONAL: ARGENTINA, BOLIVIA, CHILE, PARAGUAY, URUGUAY*. CEJIL. Recuperado de <https://inecip.org/wp-content/uploads/INECIP-Mujeres-Privadas-de-Libertad.pdf>

Bibliografía

- Chávez Pacheco, F. (2021) *Privilegio o derecho: así es el acceso a productos de higiene menstrual en las cárceles de México*, *El Financiero*. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/vulnerabilidad-abandono-y-lujo-asi-es-el-acceso-a-productos-de-higiene-menstrual-en-carceles-de-mexico/>
- CIDH. (2001, Abril). *CAPÍTULO VIII: LA SITUACIÓN DE LAS PERSONAS DETENIDAS EN EL SISTEMA PENAL GUATEMALTECO*. CIDH. Recuperado de <http://www.cidh.org/countryrep/guatemala01sp/cap.8.htm>
- CIEN. (2015, Abril). *El Sistema Penitenciario en Guatemala*. CIEN. Recuperado de https://cien.org.gt/wp-content/uploads/2018/09/Sistema_Penitenciario.pdf
- Comité Internacional de la Cruz Roja. (2019, Febrero). *Informe cárceles y mujeres en Colombia*. Comité Internacional de la Cruz Roja. Recuperado de <https://www.icrc.org/es/document/informe-carceles-y-mujeres-en-colombia>
- Connectnetwork. (2016, Julio 27). *How do prison work programs really benefit inmates?* Recuperado de <https://web.connectnetwork.com/prison-work-programs/>
- Cornish, D.B. & Clarke, R.V. (2017). The Reasoning Criminal: Rational Choice Perspectives on Offending. 10.4324/9781315134482.
- Correctional Service Canada (2020) *An overview of Women's Corrections, Government of Canada, Correctional Service of Canada*. Recuperado de <https://www.csc-scc.gc.ca/women/002002-0001-en.shtml>
- Correctional Service of Canada (2022) *History and overview of Corcan, Government of Canada, Correctional Service of Canada*. Recuperado de <https://www.csc-scc.gc.ca/002/005/002005-0001-en.shtml>
- Davis, Lois M. (2013). *Evaluating the Effectiveness of Correctional Education*. RAND Corporation. Recuperado de https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR266.html
- Defensoría del Pueblo (2020) *SITUACIÓN DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD A PROPÓSITO DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA*, *Defensoría del Pueblo*. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-de-Inf-formes-Especiales-N%C2%BA-003-2020-DP.pdf>
- Defensoría del Pueblo. (2020, Octubre). *Supervisión al Procedimiento de Egreso de las Hijas e Hijos de Internas de los Establecimientos Penitenciarios*. Defensoría del Pueblo. Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2021/01/INF-003-2020-ADHPD.pdf>
- Diario Oficial de la Federación (1917) *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS*.
- Diario Oficial de la Federación (2011) *DECRETO por el que se modifica la denominación del Capítulo I del Título Primero y reforma diversos artículos de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. Recuperado de https://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5194486&fecha=10/06/2011#gsc.tab=0.
- Diario Oficial de la Federación (2016) *DECRETO por el que se expide la Ley Nacional de Ejecución Penal; se adicionan las fracciones XXXV, XXXVI y XXXVII y un quinto párrafo, y se reforma el tercer párrafo del artículo 225 del Código Penal Federal*. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5441664&fecha=16/06/2016#gsc.tab=0.
- Duwe, Grant & Clark, Valerie. (2016). The Rehabilitative Ideal versus the Criminogenic Reality: The Consequences of Warehousing Prisoners. *Corrections*. 2. 1-29. 10.1080/23774657.2016.1240596.

- *FACTS ABOUT THE OVER-INCARCERATION OF WOMEN IN THE UNITED STATES*. ACLU. (n.d.). Recuperado de <https://www.aclu.org/other/facts-about-over-incarceration-women-united-states>
- Flores, G. *A la sombra penitenciaria: la cárcel de Belem de la ciudad de México, sus necesidades, prácticas y condiciones sanitarias, 1863-1900*, Revista *Cultura y Religión*.
- *Foro nacional sobre la industria penitenciaria*. (2010). Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=uSwpl8tr-iA>
- General Assembly resolution 45/111. (1990, Diciembre). *Basic principles for the treatment of prisoners*. OHCHR. Recuperado de <https://www.ohchr.org/en/professionalinterest/pages/basicprinciplestreatmentofprisoners.aspx#:~:text=1.,property%2C%20birth%20or%20other%20status>
- Gobierno del Estado de México. (1985). *Ley de Ejecución de Penas Privativas y Restrictivas de la Libertad del Estado*. Secretaría de Seguridad Estado de México. Recuperado de <https://legislacion.edomex.gob.mx/node/849>
- González Soto, S. (2019). *INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 9 Y 91 A 93 DE LA LEY NACIONAL DE EJECUCIÓN PENAL*. Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. Recuperado de http://sil.gobernacion.gob.mx/Archivos/Documentos/2019/02/asun_3809471_20190207_1545148781.pdf
- Hernández Armas, C.A. (2018) *El estigma de las mujeres en reclusión en México: una mirada desde el interaccionismo simbólico*, *Transcontinental Human Trajectories*. Recuperado de <https://www.unilim.fr/trahs/862>
- Howard, J. (2021) *Op Ed – Health care in prisons*, *The John Howard Society of Canada*. Recuperado de <https://johnhoward.ca/jhs-in-the-news/6586/>
- *Industria Penitenciaria*. Secretaría de Seguridad Estado de México. (n.d.). Recuperado de https://sseguridad.edomex.gob.mx/industria_penitenciaria#:~:text=La%20Industria%20Penitenciaria%20del%20Estado,elementos%20necesarios%20para%20su%20adecuada
- Inmujeres (2003) *Las mexicanas y el trabajo II*, *Inmujeres*. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- Instituto Nacional Penitenciario del Perú. (2021, Mayo). *INFORME ESTADÍSTICO MAYO 2021*. Instituto Nacional Penitenciario. Recuperado de https://siep.inpe.gob.pe/Archivos/2021/Informes%20estadisticos/informe_estadistico_mayo_2021.pdf
- Jiménez Murillo, A. (2020). *Análisis e implicaciones de la reforma al artículo 18 constitucional en Materia de Derechos Humanos*. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2448-51362017000200107&script=sci_arttext
- Laborda, L.A. (2020) *Sigue bajando número de presos en Canadá, pero más lentamente*, *RCI*. Radio Canada International. Recuperado de <https://www.rcinet.ca/es/2020/10/27/sigue-bajando-numero-de-presos-en-canada-pero-mas-lentamente/>
- LEY NACIONAL DE EJECUCIÓN PENAL (2016).
- LEY QUE ESTABLECE LAS NORMAS MÍNIMAS SOBRE READAPTACIÓN SOCIAL DE SENTENCIADOS (1971).
- Ling, J. (2019) *Prison labour*, *CBA National Magazine*. The Canadian Bar Association. Recuperado de <https://nationalmagazine.ca/en-ca/articles/law/in-depth/2019/all-work-and-low-pay>
- Loayza Huamán, V. A. (2020, Septiembre). *De talleres de trabajo a Cárceles Productivas: Explicando los cambios en el trabajo penitenciario durante el gobierno de PPK (2016-2018) en Perú*. PUCP. Recu-

Bibliografía

- perado de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/17825/LOAYZA_HUAMAN_VINKA_ADRIANA_CARCELES_PRODUCTIVAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Maldonado, E. (2021, Julio). *Cárceles en Guatemala: ¿más de lo mismo para 2022?* Diálogos. Recuperado de <https://www.dialogos.org.gt/blog/carceles-en-guatemala-mas-de-lo-mismo-para-2022>
 - Matsueda, R.L. (2017) *Social Structure, Culture, and Crime: Assessing Kornhauser's Challenge to Criminology*, University of Washington. Recuperado de <https://faculty.washington.edu/matsueda/Papers/Kornhauser.pdf>
 - Mecanismo Nacional de Prevención de Tortura. (2016). *INFORME ANUAL DE GESTIÓN 2016*. Mecanismo Nacional de Prevención de Tortura. Recuperado de <http://www.mnp.gov.py/index.php/repositorio/informe-anual-de-gestion/func-startdown/51/>
 - Ministerio de Justicia Perú (2003) *PLAN NACIONAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO*. Recuperado de <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2004/ceriajus/planNacPenitenciario.pdf>
 - Morad, J., & Sánchez Mejía, A. (2019, Agosto). *Trabajo y mujeres privadas de la libertad: trabajando al margen del derecho laboral*. ICESI. Recuperado de https://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/3252/3923
 - Moses, M. C., & Smith, Ph.D., C. J. (2007, Junio). *Factories behind fences: Do prison real work programs work?* Recuperado de <https://nij.ojp.gov/topics/articles/factories-behind-fences-do-prison-real-work-programs-work#caution>
 - *Mujeres guatemaltecas en prisión cuentan sus historias como parte de programa*. Swissinfo.ch. (2021, Noviembre). Recuperado de https://www.swissinfo.ch/spa/guatemala-c%C3%A1rcel_mujeres-guatemaltecas-en-prisi%C3%B3n-cuentan-sus-historias-como-parte-de-programa/47126600
 - OHCHR. (1990, Diciembre). *Reglas Mínimas de las Naciones Unidas sobre las medidas no Privativas de la Libertad (reglas de Tokio)*. OHCHR. Recuperado de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/TokyoRules.aspx>
 - Pacheco, F. C. (2021, Marzo 6). *Privilegio o derecho: Así es el acceso a productos de higiene menstrual en las cárceles de México*. El Financiero. Recuperado de <https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/vulnerabilidad-abandono-y-lujo-asi-es-el-acceso-a-productos-de-higiene-menstrual-en-carceles-de-mexico/>
 - Paton, E., & Zarate, A. (2019, Febrero). *De las cárceles de Perú a las tiendas de lujo*. The New York Times. Recuperado de <https://www.nytimes.com/es/2019/02/22/espanol/cultura/carceles-peru-tiendas-de-lujo.html>
 - Penal Reform International. (n.d.). *Key facts*. Penal Reform International. Recuperado de <https://www.penalreform.org/issues/women/key-facts/>
 - Pérez-Correa, C. (2015). *Las Mujeres Invisibles*. Recuperado de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Las-mujeres-invisibles-Los-costos-de-la-prisi%C3%B3n-y-los-efectos-indirectos-en-las-mujeres.pdf>
 - *PLAN NACIONAL DE TRATAMIENTO PENITENCIARIO*. Congreso del Perú. (2002). Recuperado de <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2004/ceriajus/plannacpenitenciario.pdf>
 - Prison Policy Initiative (2017) *How much do incarcerated people earn in each state?*, *Prison Policy Initiative*. Recuperado de <https://www.prisonpolicy.org/blog/2017/04/10/wages/>
 - Prison Insider. *Canadá: Las Prisiones en 2018*, *Prison Insider*. Recuperado de <https://www.prison-insider.com/fichapais/prisiones-canada?s=populations-specifiques-5d9b19c2d4a4f#populations-specifiques-5d9b19c2d4a4f>

- *Prisons: Prisons for Women*. JRank. (n.d.). Recuperado de <https://law.jrank.org/pages/1805/Prisons-Prisons-Women-Problems-unmet-needs-in-contemporary-women-s-prison.html#ixzz7S4oA8akf>
- Rambal Simanca, M. C., Amaris Macías, M. del C., & Sobczyk, R. A. (2021, Mayo). *Realidades de las mujeres reclusas en Colombia*. Revista Criminalidad. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-31082021000100141#:~:text=Seg%C3%BAAn%20datos%20estad%C3%ADsticos%20del%20Instituto,total%20de%20la%20poblaci%C3%B3n%20carcelaria
- Reinserta. (2020). *Mujeres Privadas de la Libertad*: Recuperado de Estudio. https://www.rand.org/pubs/research_reports/RR266.html
- Romaní, A. (n.d.). *Unos 5,000 internos de penales trabajan en el programa "Cárceles productivas"*. Andina Perú. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-unos-5000-internos-penales-trabajan-programa-carceles-productivas-700678.aspx>
- Salido Magos, D. M. G. (2015, Marzo). *Punto de Acuerdo para Fortalecer los mecanismos de reinserción y readaptación social a través de la capacitación de los internos en el Sistema Penitenciario del Distrito Federal, a través del Programa Reactivación Económica y laboral de la industria Penitenciaria*. Asamblea Legislativa del Distrito Federal. Recuperado de <http://www.aldf.gob.mx/archivo-4a1a9ddf2c00b4c0b30054b390c4c4a7.pdf>
- Sánchez-Mejía, A. L., Rodríguez Cely, L., Fondevila, G., & Morad Acero, J. (2018). *Mujeres y prisión en Colombia : desafíos para la política criminal desde un enfoque de género*. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/41010>
- Sawyer, W. (2017, Abril). *How much do incarcerated people earn in each state?* Prison Policy Initiative. Recuperado de <https://www.prisonpolicy.org/blog/2017/04/10/wages/>
- Schwartzapfel, B. (2018) *La esclavitud moderna en la Fuerza Laboral en la Prisión de Estados Unidos, Pacific Standard*. Pacific Standard. Recuperado de <https://psmag.com/social-justice/la-esclavitud-moderna>
- SECGOB. (n.d.). *Hazme Valer. Productos penitenciarios*. SECGOB. Recuperado de <https://penitenciario.cdmx.gob.mx/trabajo-penitenciario/hazme-valer>
- Secretaría de Gobernación. (2016, Septiembre). *¿Qué beneficios trae la Ley Nacional de Ejecución Penal?* Secretaría de Gobernación. Recuperado de <https://www.gob.mx/segob/articulos/que-beneficios-trae-la-ley-nacional-de-ejecucion-penal>
- Sigüenza Vidal, F. (2018) *La ex Acordada y Belén, una visión de la rehabilitación penitenciaria en la prisión femenina en México (1833-1882)*, SCIELO. Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-39292018000200193.
- *SITUACIÓN DE LAS PERSONAS PRIVADAS DE LIBERTAD A PROPÓSITO DE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA*. Defensoría del Pueblo de Perú. (2020). Recuperado de <https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2020/04/Serie-de-Informes-Especiales-N%C2%BA-003-2020-DP.pdf>
- Skardhamar, T., & Telle, K. (2012). Post-release Employment and Recidivism in Norway. *Journal of Quantitative Criminology*, 28(4), 629–649. <http://www.jstor.org/stable/43551948>
- Stack, K. (2020) *Moms in Prison: The Impact of Maternal Incarceration on Women and Children*, *CanLII Docs*. Recuperado de: [132](https://www.canlii.org/en/commentary/doc/2020CanLII-

</div>
<div data-bbox=)

Bibliografía

- Docs2583#!fragment/zoupio-_Tocpdf_bk_1/BQCwhgziBcwMYgK4DsDWszIQewE4BUBTAD-wBdoAvbRABwEtsBaAfX2zhoBMAzZgl1TMA-jAEoANMmyICEAlqjCuAj7QA5KrERCYXAnmKV6z-dt0gAynIIAhFQCUAogBI7ANQCCAOQDC9saTB80K-TsIijAA
- Steiner, B., & Wooldredge, J. (2014). Sex Differences in the Predictors of Prisoner Misconduct. *Criminal Justice and Behavior*, 41(4), 433–452. <https://doi.org/10.1177/0093854813504404>
 - The Sentencing Project. (2018, Marzo). *Report of The Sentencing Project to the United Nations Special Rapporteur on Contemporary Forms of Racism, Racial Discrimination, Xenophobia, and Related Intolerance*. The Sentencing Project. Recuperado de <https://www.sentencingproject.org/app/uploads/2022/08/UN-Report-on-Racial-Disparities.pdf>
 - Toscano Godines, J.F. (2020) *Las niñas y niños invisibles en las cárceles de México, Centro de Estudios Constitucionales SCJN*. Recuperado de <https://www.sitios.scjn.gob.mx/cec/blog-cec/las-ninas-y-ninos-invisibles-en-las-carceles-de-mexico>
 - *Trabajar desde la prisión, una salida para miles de reclusos en Latinoamérica*. Banco Mundial. (2014). Recuperado de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2014/03/12/peru-trabajar-desde-la-prision-una-salida-para-miles-de-reclusos-en-latinoamerica>
 - UNODC. (2011, Marzo). *Reglas de Bangkok*. UNODC. Recuperado de https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Bangkok_Rules_ESP_24032015.pdf
 - UNODC. (n.d.). *Mandela Rules*. UNODC. Recuperado de https://www.unodc.org/documents/justice-and-prison-reform/Nelson_Mandela_Rules-E-book.pdf
 - VERA. (2015, Diciembre). *Building Effective Partnerships and Programs for High-Quality Postsecondary Education in Correctional Facilities*. VERA. Recuperado de <https://www.vera.org/downloads/publications/EAPSE-Factsheet-v5.pdf>
 - Viruega, E. and Licea, M. (2017) *La Penitenciaría de Lecumberri en la Ciudad de México, Revista de Historia de las Prisiones*. Recuperado de <https://www.revistadeprisiones.com/wp-content/uploads/2017/10/5.-Edmundo-Arturo-Figueroa-Viruega-y-Minerva-Rodr%C3%ADguez-Licea.pdf>
 - Zaffaroni, Raúl. (2020). *El discurso feminista y el poder punitivo en Poder Patriarcal y Poder Punitivo*. Buenos Aires: Editora Ar S.A.
 - Zoukis, C. (2019, Enero). *Prison Work Programs: “Cost-Effective Labor Pool” or “Slave Labor of Yesterday”?* Prison Legal News. Recuperado de <https://www.prisonlegalnews.org/news/2019/jan/8/prison-work-programs-cost-effective-labor-pool-or-slave-labor-yesterday/>

Anexos

Anexo 1. Cuestionario semiestructurado para académicos

Anuncio de privacidad: El objetivo de esta investigación es producir material original en torno al tema sobre las condiciones económicas de mujeres en situación de cárcel en México. La información que se proporcione será procesada con estricta rigurosidad y será utilizada en la redacción del “Manual de buenas prácticas económicas en prisiones femeniles mexicanas”. ¿Acepta los términos anteriores?

Nota: el enunciado se debe leer mientras se graba la conversación con el entrevistado, lo anterior con el fin de salvaguardar que la información se pueda utilizar.

Preguntas:

Nombre de la persona:

1.- ¿Qué tipo de población tienen las cárceles femeninas (edades, escolaridad, etc)? ¿Existe un patrón de escolaridad o edad de las mujeres que llegan a prisión?

2.- ¿Cuáles son los principales delitos por los que las mujeres son ingresadas a prisión?

3.- ¿Cuáles son las principales violaciones de derechos que más frecuentemente se presentan desde el momento de la detención de las mujeres y posterior estancia en prisión?

4.- ¿Cuáles son los principales retos (sociales, emocionales) que las mujeres enfrentan en prisión?

5.- ¿Cuál es la condición económica de las mujeres en situación de cárcel?

6.- ¿Cuáles son los principales programas en prisión para su reintegración (educativos y/o de formación profesional)? ¿Conoce qué tan efectivos han resultado estos programas?

7.- ¿Qué tantas oportunidades económicas tienen las mujeres en prisión para desarrollar o incrementar sus capacidades laborales y de ahorro?

8.- En México, empresas privadas pueden brindar empleo a personas en situación de cárcel, ¿Cuál ha sido el efecto de dicha política económica en las prisiones femeniles?

9.- ¿Cuáles son las principales perspectivas profesionales y salariales de las mujeres una vez que salen de prisión? ¿Cuáles son los principales retos económicos a los que se enfrentan?

10.- ¿Qué programas o acciones existen para facilitar que más mujeres se integren laboralmente una vez fuera de prisión?

11.- ¿Qué recomendación de política pública podría ser funcional para solucionar la situación económica de las mujeres en la cárcel?

12.-¿Considera que las regulaciones de la industria económica en prisiones femeniles debe ser fortalecidas?
Si
No

13.-¿Considera que existe la suficiente información para que más empresas contraten a mujeres privadas en situación de cárcel?
Si
No

14.-¿Considera que las regulaciones son suficientes para que más empresas participen en la industria penitenciaria contratando bajo normas de derechos laborales a mujeres en situación de cárcel?

Si
No

15.-Si existiera un manual sobre buenas prácticas para la industria económica en prisiones en México, ¿qué tan probable sería que lo utilizará?

Mucho
Nada

16.-¿Qué contenido te gustaría que tuviera ese manual?¿para qué te ayudaría?

Anexo 2. Cuestionario semiestructurado para servidores públicos

Anuncio de privacidad: El objetivo de esta investigación es producir material original en torno al tema sobre las condiciones económicas de mujeres en situación de cárcel en México. La información que se proporcione será procesada con estricta rigurosidad y será utilizada en la redacción del “Manual de buenas prácticas económicas en prisiones femeniles mexicanas”. ¿Acepta los términos anteriores?

Nota: el enunciado se debe leer mientras se graba la conversación con el entrevistado, lo anterior con el fin de salvaguardar que la información se pueda utilizar.

Preguntas:

Nombre de la persona:

Rol o función dentro de la institución a la que pertenece:

1.- ¿Qué tipo de población tienen las cárceles femeniles (edades, escolaridad, etc)? ¿Existe un patrón de escolaridad o edad de las mujeres que llegan a prisión?

2.- ¿Cuáles son los principales delitos por los que las mujeres son ingresadas a prisión?

3.- ¿Cuáles son las circunstancias más frecuentes que reciben las mujeres en los primeros días de su detención (retos, adaptación al centro, perspectivas)?

4.- ¿Cuáles son los principales retos (sociales, emocionales) que las mujeres enfrentan en prisión?

5.- ¿Cuál es la condición económica de las mujeres en situación de cárcel? ¿Qué fuentes de empleo o autoempleo tienen? ¿Cuáles han resultado más exitosas?

6.- ¿Cuáles son los principales programas en prisión para su reintegración (educativos y/o de formación profesional)? ¿Conoce qué tan efectivos han resultado estos programas?

7.-¿Cómo es la infraestructura para brindar capacitación? ¿Existen diferencias entre los centros mixtos? ¿Cómo se abordan esas diferencias?

8.- ¿Qué tantas oportunidades económicas tienen las mujeres en prisión para desarrollar o incrementar sus capacidades laborales y de ahorro?

9.- En México, empresas privadas pueden brindar empleo a personas en situación de cárcel, ¿Cuál ha sido el efecto de dicha política económica en las prisiones femeniles?

9.1. ¿Cuáles retos han enfrentado las prisiones femeniles para integrar el trabajo de empresas con las condiciones de los centros?

9.2. ¿Cómo es el proceso de contratación?

9.3. ¿Cómo ha impactado que las mujeres tengan empleo durante su estancia en prisión?

9.4. ¿Cuál es el salario que se les ofrece a las mujeres en situación de cárcel? ¿De qué depende el pago?

10.- ¿Cuáles son las principales perspectivas profesionales y salariales de las mujeres una vez que salen de prisión? ¿Cuáles son los principales retos económicos a los que se enfrentan?

11.- ¿Qué programas o acciones existen para facilitar que más mujeres se integren laboralmente una vez fuera de prisión?

12.- ¿Qué recomendación de política pública podría ser funcional para solucionar la situación económica de las mujeres en la cárcel?

13.-¿Considera que las regulaciones de la industria económica en prisiones femeniles debe ser fortalecidas?

Si
No

14.-¿Considera que existe la suficiente información para que más empresas contraten a mujeres privadas en situación de cárcel?

Si
No

15.-¿Considera que las regulaciones son suficientes para que más empresas participen en la industria penitenciaria contratando bajo normas de derechos laborales a mujeres en situación de cárcel?

Si
No

16.-Si existiera un manual sobre buenas prácticas para la industria económica en prisiones en México, ¿qué tan probable sería que lo utilizará?

Mucho
Nada

17.-¿Qué contenido te gustaría que tuviera ese manual?¿para qué te ayudaría?

Anexo 3. Cuestionario semiestructurado para empresarias y empresarios

Anuncio de privacidad: El objetivo de esta investigación es producir material original en torno al tema sobre las condiciones económicas de mujeres en situación de cárcel en México. La información que se proporcione será procesada con estricta rigurosidad y será utilizada en la redacción del “Manual de buenas prácticas económicas en prisiones femeniles mexicanas”. ¿Acepta los términos anteriores?

Nota: el enunciado se debe leer mientras se graba la conversación con el entrevistado, lo anterior con el fin de salvaguardar que la información se pueda utilizar.

Preguntas:

Nombre de la persona:

Nombre de la empresa:

1.- ¿A qué se dedica su empresa (giro del negocio)?

2.- ¿Cuánto tiene contratando a mujeres en situación de cárcel?

3.- ¿Cómo fue el proceso para contratar a mujeres en situación de cárcel? ¿Cómo se enteró que podía contratarlas? ¿Cómo fue el proceso con las autoridades?

4.- ¿Por qué contrató a mujeres en situación de cárcel?

4.1.¿Cómo realiza el reclutamiento o selección del personal?

5.- ¿Cuáles son los principales retos de contratar a mujeres en situación de cárcel?

6.- ¿Qué estándares tiene su empresa para contratar a mujeres en situación de cárcel (horarios, salario, prestaciones)?

6.1. Actualmente, ¿brinda algún tipo de capacitación para el trabajo?

6.2. Actualmente, ¿cuenta con un organigrama para las mujeres en situación de cárcel tipo escalafón para que asciendan a nuevos puestos de trabajo?

7.-¿Qué infraestructura le ofrece el sistema de prisiones para desarrollar su trabajo óptimamente?¿Considera que la infraestructura actual permite que más empresas se incorporen?

8.- ¿Cómo considera que impacta económicamente que las mujeres tengan un trabajo durante su estancia en prisión?

9.- ¿Actualmente cuenta con un programa que les ofrezca trabajo a las mujeres una vez que salen de prisión?

10.- Como empresario ¿Qué cree que facilitará que más empresas contraten a mujeres en situación de cárcel? Por ejemplo, ¿Qué políticas contribuirán a que más empresas quieran invertir en el sector?

11.- ¿Qué le recomendaría a una empresa que quiere contratar a mujeres en situación de cárcel?

12.- ¿Consideras que contratar a personas en situación de cárcel en México fue fácil?

Si

No

13.-¿Considera que las regulaciones de la industria económica en prisiones femeniles debe ser fortalecidas?

Si

No

14.-¿Considera que existe la suficiente información para que más empresas contraten a mujeres privadas en situación de cárcel?

Si

No

15.-¿Considera que las regulaciones son suficientes para que más empresas participen en la industria penitenciaria contratando bajo normas de derechos laborales a mujeres en situación de cárcel?

Si

No

16.-Si existiera un manual sobre buenas prácticas para la industria económica en prisiones en México, ¿qué tan probable sería que lo utilizará?

Mucho

Poco

Nada

17.-¿Qué contenido te gustaría que tuviera ese manual?¿para qué te ayudaría?

Anexo 4. Cuestionario semiestructurado para mujeres en situación de cárcel que actualmente se encuentran trabajando

Anuncio de privacidad: El objetivo de esta investigación es producir material original en torno al tema sobre las condiciones económicas de mujeres en situación de cárcel en México. La información que se proporcione será procesada con estricta rigurosidad y será utilizada en la redacción del "Manual de buenas prácticas de trabajo penitenciario en prisiones femeniles mexicanas". ¿Acepta los términos anteriores?

Nota: el enunciado se debe leer mientras se graba la conversación con el entrevistado, lo anterior con el fin de salvaguardar que la información se pueda utilizar.

Preguntas:

Nombre de la persona: (Indicar que su nombre no será revelado para fines de la investigación. El anonimato es una prioridad para el documento, sólo queremos documentar su primer nombre sin apellido)

1.- ¿Me podrías decir tu edad, por favor?

2.- ¿Me podrías decir tu nivel educativo, por favor? (¿primaria, secundaria, preparatoria, licenciatura, maestría, doctorado).

3.-¿Me podrías indicar cuántos años de sentencia te restan, por favor?

4.- Antes de ingresar "Nombre del penal", ¿a qué te dedicabas? ¿Tenías un trabajo formal (salario, prestaciones, etc)?

5.-Actualmente, ¿en qué trabajas dentro del "ingresar nombre del penal"?

¿En qué consiste tu trabajo?

¿Te gusta lo que haces?

¿Recibes algún tipo de capacitación para desempeñar tu trabajo?

¿Cómo son las condiciones del trabajo?¿Tienes un lugar específico para realizar tu trabajo?¿En qué espacios del centro lo llevas a cabo?

6.-¿Por qué elegiste el trabajo? (superación personal, por el salario, para tener algo que hacer, por qué es la única actividad que existe)

7.- El salario que ganas ¿para que te sirve? ¿en qué lo utilizas?

8.- ¿Consideras que el trabajo que tienes te ha ayudado (emocionalmente, económicamente, etc)? Si la respuesta es positiva, ¿en qué maneras?

9.-¿Por qué es importante que las mujeres en situación de cárcel tengan una actividad remunerada (pagada)?

10.- ¿Qué te gustaría que las empresas hicieran diferente al momento de contratar a mujeres en situación de cárcel?

11.- ¿Consideras que lo que has aprendido en el trabajo lo vas a poder aplicar una vez que salgas de "nombre del penal"? ¿Por qué?

12.- ¿Cuáles son tus planes laborales una vez que salgas de "nombre del penal"?

