

**DEPARTAMENTO DE CORRECCIONALES DE RHODE ISLAND  
POLÍTICA Y PROCEDIMIENTO**

	<b>POLÍTICA NÚMERO: 9.49-1 DOC</b>	<b>FECHA DE ENTRADA EN VIGENCIA: 07/06/15</b>	<b>PÁGINA 1 DE 22</b>
	<b>REEMPLAZA: 9.49 DOC</b>	<b>DIRECTOR:</b> <span style="float: right;">Por favor USAR tinta AZUL.</span> 	
<b>SECCIÓN: SEGURIDAD Y CONTROL</b>		<b>TEMA: Política PREA(Por sus siglas en Inglés: Ley para la Eliminación de Violaciones en Prisión)</b>	
<b>AUTORIDAD: Las Leyes Generales de Rhode Island (RIGL) § 42-56-10(22), Poderes del Director</b>			
<b>REFERENCIAS: Ley para la Eliminación de Violaciones en Prisión del 2003 (P.L. 108-79); 28 CFR Parte 115 Estándares Nacionales Para Prevenir, Detectar, y Responder a la Violación en Prisión - Norma Final; HIPAA; NCCHC Estándar J-55 (Asalto Sexual); la versión más reciente de la Política RIDOC #'s 1.13 DOC, Habilidad Limitada en el Idioma Inglés; 3.05 DOC, Acoso Sexual; 3.14 DOC, <a href="#">Código de Ética y Conducta</a>; 4.03 DOC, <a href="#">Orientación y Entrenamiento de Nivel de Entrada para Oficiales Empleados, Voluntarios, Mentores, Internos</a>; 9.16 DOC, <a href="#">Procedimiento para Proteger, Recolectar, y Preservar Evidencia</a>; 9.31 DOC; <a href="#">Reportando los Eventos en la División de Instituciones y Operaciones</a>; 11.01 DOC, <a href="#">Código de Disciplina del Recluso/Preso</a>; 18.59 DOC, <a href="#">Confidencialidad de la Información Médica</a>; 13.10 DOC, Procedimiento de Queja del Recluso/Preso; DOC; <a href="#">Confidencialidad de la Información sobre Salud del Recluso/Preso que Incluye Registros Médicos Electrónicos (EMR) y Documentos Escritos</a>; (RIGL) § 11-25-24 Empleados de la Correccional – Relaciones Sexuales con reclusos/presos – Felonía/Delito Grave; (RIGL) § 11-37-3.1 Obligación de reportar un asalto sexual; (RIGL) § 11-37-3.3 No haber reportado – Penalidad</b>			
<b>¿ACCESO DEL RECLUSO / PÚBLICO?</b>		<b>X SI</b>	
<b>¿ESTA DISPONIBLE EN ESPAÑOL?</b>		<b>X SI</b>	

**I. PROPOSITO:**

Para establecer una guía para el personal y los reclusos/presos con respecto a la prevención del abuso sexual y acoso sexual, y las acciones a ser tomadas en casos de presunto abuso sexual y acoso sexual por el personal y los reclusos/presos.

Para mantener un programa de educación, prevención, detección, investigación, y castigo del perpetrador; tratamiento y apoyo para la víctima, y recolección de datos con el fin de proteger a la población de reclusos/presos del abuso y acoso sexual.

**NOTA:** Para definiciones de los términos usados, por favor vea el Apéndice I al final de esta política.

## II. POLITICA:

A propósito de esta política, el término “mala conducta sexual” incluye lo siguiente:

- a. Cualquier abuso sexual y acoso sexual que sufre un recluso o detenido **por otro recluso/preso o detenido**, como está definido por los Estándares de PREA (Por sus siglas en Inglés: Ley para la Eliminación de Violaciones en Prisión); o
- b. Cualquier abuso, acoso sexual y voyerismo de un recluso/preso o detenido **por un miembro del personal, contratista o voluntario**, como está definido por los Estándares PREA.

Para definiciones mas especificas sobre abuso sexual, acoso sexual y voyerismo de los reclusos/presos, detenidos o residentes, por favor vea las definiciones descritas en el Apéndice I, o Estándares PREA 115.5 y 115.6.

- A. El Departamento de Correccionales de Rhode Island (RIDOC), las Instituciones Correccionales de Adultos (ACI) ordena cero tolerancia de todas las formas de comportamiento sexual inapropiado entre los reclusos/presos y personal, voluntarios, personal contratado y otros reclusos/presos.
  1. Cada alegato de conducta sexual inapropiada es exhaustivamente investigado y cuando esté indicado por la evidencia, son implementadas sanciones proporcionales hasta e incluyendo procesamiento criminal.
  2. La Unidad de Investigación Especial (SIU) de RIDOC investiga la mala conducta sexual entre reclusos/presos, y la Oficina de Inspecciones (OI) investiga comportamiento sexual inapropiado del personal hacia los reclusos/presos.
  3. RIDOC prohíbe acción disciplinaria de un reporte de mala conducta sexual hecho de buena fe, basado en la creencia razonable que el comportamiento alegado ocurrió, incluso si una investigación no establece evidencia suficiente para sostener tal acusación.
- B. Un programa de entrenamiento amplio es proporcionado a todo el personal y los presos para enfatizar la importancia de prevenir el mal comportamiento sexual hacia los reclusos/presos, y promover la concientización colectiva sobre el serio impacto de la victimización sexual dentro los establecimientos correccionales.

- C. En el mejor interés de la población de reclusos/presos y la seguridad general del ACI, todos los alegatos de mala conducta sexual hacia un preso que un recluso o cualquier otra persona hace a un empleado RIDOC, voluntario, contratista o un tercer interesado son inmediatamente reportados a un Oficial Superior o supervisor, y son investigados exhaustivamente, siguiendo la versión mas reciente de los Procedimiento de Operaciones Estándar de RIDOC (SOP); Investigaciones PREA.

Es la responsabilidad de los Oficiales Superiores y supervisores notificar a SIU o de OI de cada incidente de mala conducta sexual hacia reclusos/presos si ha sido observada, reportada o sospechada.

- D. El Investigador Jefe de SIU asegura que haya una respuesta en tiempo apropiado a cada reporte de mala conducta sexual de recluso a recluso y acelera una investigación exhaustiva para determinar la naturaleza del incidente y el papel de cada persona involucrada en el mismo.

El Inspector Jefe de OI asegura que hay una respuesta en un tiempo apropiado a cada reporte de mal comportamiento sexual de personal a un recluso/preso y ordena una amplia investigación para determinar la naturaleza del incidente y el papel/rol de cada persona involucrada en el incidente.

- E. Consciente de los efectos físicos, psicológicos y emocionales sufridos por las víctimas de un mal comportamiento sexual, RIDOC hará cada esfuerzo razonable para mantener la confidencialidad de las victimas involucradas en estos incidentes, y proveer servicios médicos y de salud mental apropiados.
- F. RIDOC establecerá un sistema de recolección de datos para hacer un seguimiento correcto de mala conducta sexual. Este sistema facilitara la identificación de los factores causales centrales y contribuirá en la revisión anual de la misma que incorporara las lecciones aprendidas en mejorar las operaciones y servicios.

### III. PROCEDIMIENTOS:

#### A. Entrenamiento

1. Empleados de RIDOC (PREA Estándar 115.31)

Todos los empleados de RIDOC recibirán entrenamiento que incluye, pero no está limitado, a lo siguiente:

- a. notificación de cero tolerancia ordenada por RIDOC para mala conducta sexual de los reclusos/presos;

- b. como cumplir con su (ellos/ellas) responsabilidad respecto a la prevención, detección y reporte de mala conducta sexual;
  - (1) procedimientos estándares específicos de operación del establecimiento (SOP) respecto a la capacidad de los reclusos/presos de ducharse, ejecutar funciones del cuerpo, y cambiarse de ropa sin personal no médico del sexo opuesto mirando sus senos, nalgas, o genitales, excepto en circunstancias insalvables, o cuando tal mirada es accidental a controles de rutina de la celda;
  - (2) requerimiento para que el personal anuncie/advierta su presencia cuando este entrando a una vivienda de un recluso/preso del sexo opuesto (“golpear y anunciar”);
- c. derecho del recluso/preso de estar en un ambiente libre de mala conducta sexual;
- d. derecho del recluso/preso y los empleados de ser libres de represalias por haber reportado una mala conducta sexual;
- e. dinámicas de mala conducta sexual en la prisión;
- f. reacciones comunes de las victimas a una mala conducta sexual;
- g. como detectar y responder a señales de peligro y mala conducta sexual real;
- h. como evitar relaciones inapropiadas con los reclusos/presos, y
- i. como comunicarse efectivamente y profesionalmente con los reclusos/presos.

2. Voluntarios y Contratistas (PREA Estándar 115.32)

- a. Todos los voluntarios de RIDOC y contratistas quienes tienen contacto con los reclusos/presos deben ser entrenados sobre su responsabilidad en relación a las políticas y procedimientos de RIDOC sobre prevención, detección y respuesta a una mala conducta sexual.

El nivel y tipo de entrenamiento dado a los voluntarios y contratistas deberá ser basado en los servicios y el nivel de contacto con los reclusos/presos.

- b. El entrenamiento debe incluir, pero no está limitado a;

(1) notificación del mandato de cero tolerancia de RIDOC respecto a mala conducta sexual de los reclusos/presos; y

(2) como reportar dichos incidentes.

3. Investigadores (PREA Estándar 115.34)

Todo el personal en SIU y OI de RIDOC deberá recibir entrenamiento especializado en investigaciones de mala conducta sexual en las instalaciones de una prisión.

Este entrenamiento deberá incluir, pero no está limitado a:

- a. técnicas para entrevistar víctimas de mala conducta sexual;
- b. uso apropiado de las advertencias de Miranda y Garrity;
- c. recolección de evidencia de conducta sexual inapropiada en las instalaciones de la prisión;
- d. criterio y evidencia requerida para justificar un caso para una acción administrativa o ser referido a proceso.

4. Cuidado De Salud Médica y Mental (PREA Estándar 115.35)

Todos los empleados de los Servicios de Cuidado de Salud de RIDOC de tiempo completo o medio tiempo que trabajan regularmente en los establecimientos deberán ser entrenados en:

- a. como detectar y evaluar señales de mala conducta sexual;
- b. como conservar evidencia física de un abuso sexual;
- c. como responder efectivamente y profesionalmente a las víctimas de mala conducta sexual;
- d. como y a quien reportar alegatos o sospechas de mala conducta sexual.

5. Documentación del Entrenamiento

- a. La Academia de Entrenamiento de RIDOC tiene que mantener records de todos los individuos (por ejemplo, empleados, voluntarios, contratistas, investigadores, personal médico personal de salud mental) quienes completaron satisfactoriamente el entrenamiento de PREA. (PREA Estándares 115.31, 115.32, 115.34 y 115.35)

(1) En forma específica respecto a los empleados, RIDOC debe verificar, a través de la firma del empleado, que el empleado comprende el entrenamiento de PREA que han recibido. (PREA Estándar 115.31)

(2) En forma específica respecto a los voluntarios y contratistas, RIDOC tiene que mantener la documentación confirmando que dichos entrenados comprenden el entrenamiento que han recibido de PREA. (PREA Estándar 115.32)

- b. Los gerentes del programa del Establecimiento/Unidad tienen que ponerse en contacto con la Academia de Entrenamiento antes de que se realice cualquier entrenamiento que no sea de la Academia de Entrenamiento de PREA, para asegurar que sea hecha la documentación estándar del entrenamiento.

**B. Educación del Recluso/Preso (PREA Estándar 115.33)**

- 1. Durante el proceso de admisión y compromiso, los reclusos/presos tienen que recibir información que explique el mandato de cero tolerancia de RIDOC respecto a mala conducta sexual y como reportar dichos incidentes o sospechas. (Vea la versión más reciente de la Política de RIDOC #14.01 DOC; [Admisión/Proceso de Compromiso](#)).

La información es obtenida sea en persona o a través de una presentación de video e incluye el:

- a. derecho de estar libre de una mala conducta sexual;
- b. derecho a estar libre de represalia por reportar dicho incidente;
- c. política y procedimiento para responder a tales incidentes.

- 2. El Gerente de Cumplimiento de PREA en cada establecimiento tiene que;
  - a. asegurar que los reclusos/presos que fueron encarcelados antes de que comience el programa de educación en la admisión inicial y compromiso PREA de los reclusos/presos, y quienes por lo tanto no recibieron tal educación, deben recibir esta información al ser transferidos al establecimiento penitenciario;
  - b. asegurar que los reclusos/presos actuales sentenciados que no recibieron tal educación deben ser instruidos (Vea la versión mas reciente de la Política #1.11 DOC de RIDOC; [Comunicación a los reclusos/presos](#));
  - c. proveer a los reclusos educación en formatos accesibles a todos los reclusos/presos, incluyendo aquellos con habilidad limitada en el idioma Inglés, los sordos, ciegos, los que tienen habilidad limitada en leer, o que por otra parte son discapacitados;

- d. asegurar que la información clave este lista y disponible continuamente para los reclusos/presos o sea visible a través de avisos, los libros de reglas de los reclusos/presos u otros formatos escritos; y
- e. mantener documentación de la participación de los reclusos/presos en las clases de instrucción.

**C. Supervisión y Monitoreo (PREA Estándar 115.13)**

1. El Director Asistente, de Instituciones & Operaciones (ADIO), o su (el, ella) designado tiene que asegurar que cada instalación/facilidad desarrolle, documenta y haga el mejor esfuerzo en cumplir en forma regular con un plan de dotación de personal que proporciona niveles adecuados de dotación de personal y, donde sea aplicable video vigilancia para proteger a los reclusos/presos de la mala conducta sexual.
2. En calcular los niveles adecuados de dotación de personal y determinar las necesidades de video vigilancia, lo siguiente, además de otros factores relevantes, tiene que ser puestos en consideración:
  - a. practicas generalmente aceptadas en centros de detención y correccionales;
  - b. cualquier hallazgo judicial de insuficiencia;
  - c. cualquier hallazgo de insuficiencia de agencias Federales de investigación;
  - d. cualquier hallazgo de insuficiencia por órganos de supervisión interno o externo;
  - e. todos los componentes de la estructura física de la instalación
  - f. composición de la población de reclusos/presos;
  - g. número y colocación del personal de supervisión;
  - h. programas institucionales aconteciendo en un turno en particular;
  - i. leyes locales o Estatales aplicables, regulaciones o estándares; y
  - j. prevalencia de incidentes justificados o infundados de conducta sexual inapropiada.
3. Los Guardianes de las Instalaciones tienen que documentar y justificar cualquier desvío del plan de dotación de personal.
4. Los Guardianes de las Instalaciones, en consulta con el Coordinador de la Agencia PREA, deberán y no menos que una vez al año, o cuando sea necesario, evaluar, determinar y documentar los ajustes que sean necesarios para:
  - a. establecer un plan de dotación de personal;

- b. desplegar el sistema de video vigilancia en la instalación y otras tecnologías de vigilancia; y
  - c. estimar a los recursos que tiene disponible RIDOC para lograr ajustarse al plan de dotación de personal.
5. Los supervisores de la instalación deberán llevar a cabo y documentar los chequeos sorpresa para identificar y evitar el mal comportamiento sexual. Por favor vea la versión mas reciente de RIDOC, Política #9.05 DOC; [Sistema Institucional de Carpeta de Registros \("Log Book"\)](#).

**NOTA:** El personal está prohibido de alertar a otros miembros del personal sobre las redadas de supervisión sorpresa a no ser que tal aviso está relacionado a operaciones de funcionamiento legítimo del establecimiento.

**D. Informe Interno y de Terceras Personas** (PREA Estándares 115.51 y 115.54)

El personal aceptara reportes hechos verbalmente, por escrito, anónimos o por terceras personas.

1. A los reclusos/presos se les concede múltiples formas internas de reportar de forma privada una mala conducta sexual, venganza por otros reclusos/presos o personal, y descuido del personal o violación (s) de responsabilidad(es) que pueden haber contribuido a dichos incidentes. Estos métodos incluyen pero no están limitados a:
  - reportando a cualquier miembro del personal – verbalmente o por escrito
  - reportando como esta descrito en la versión mas reciente de la Política #13.10 DOC de RIDOC; [Procedimiento de Quejas del Recluso/Preso](#)
  - llamar a la Unidad Especial de Investigación (SIU) de RIDOC 462-2282
  - llamar a la Oficina de Inspectores (OI) de RIDOC – 462-2551
  - llamar a la oficina local de la Policía Estatal de Rhode Island (RISP) – 462-2650
  - Victimas de Crimen, línea de emergencia gratuita – 1(800) 494-8100
2. Los reclusos/presos también pueden reportar mala conducta sexual a una entidad pública o privada o una oficina que no es parte de RIDOC por teléfono o por correo.
3. El personal tiene la opción de reportar actos de mala conducta sexual conocida o sospechosa, al respectivo superior en la escala de comando, o privadamente al SIU o OI.

**E. Acceso del Recluso/Preso a Servicios de Apoyo Confidencial Externos (PREA Estándar 115.53)**

1. El Gerente de Cumplimiento de PREA para cada establecimiento penitenciario de RIDOC se asegurara que los reclusos/presos tengan acceso a defensores confidenciales externos de victimas, poniendo avisos de direcciones y números de teléfono en aéreas donde los reclusos/presos tienen entrada a, que incluye:
  - a. Número de Emergencia gratuito para victimas de Crimen - 1(800) 494-8100;
  - b. Day One, 100 Medway Street, Providence, RI 02906-4402 (organización local para defensa de la victima/crisis de violación);
  - c. Agencias de servicios de Inmigración (para propósito de inmigración civil).
2. La comunicación entre reclusos/presos y cualquier organización de defensa deberá ser de la forma más confidencial posible. Sin embargo, los reclusos/presos deben ser consientes del grado en el cual la comunicación será vigilada y del grado en el cual reportes de conducta sexual inapropiada serán enviados/copiados a SIU de acuerdo a leyes establecidas de reportes. Para más información sobre vigilancia en comunicación, vea la versión mas reciente de la Política de RIDOC #24.02 DOC; [Privilegios del Recluso/Preso sobre Teléfonos/Vigilancia](#).

**F. Respuesta Oficial**

1. Informando Deberes (Estándar PREA 115.61 y 115.64)
  - a. Los empleados de RIDOC, voluntarios, contratistas o terceras personas deben seguir la versión más reciente de los Procedimientos de Operación Estándar (SOP) de RIDOC; [Investigaciones PREA](#), con respecto a los deberes del equipo de socorro.

Los Gerentes de Cumplimiento PREA de los establecimientos tiene que asegurar que el personal cumpla con la versión más reciente el Procedimiento Operativo Estándar (SOP) de RIDOC; [Investigación PREA](#) para coordinar las acciones tomadas en respuesta a un incidente de mala conducta sexual, entre los funcionarios del equipo de socorro, profesionales médicos y de salud mental, investigadores, Guardián (s) y Guardián Diputado(s).

**NOTA:** El personal tiene la opción de reportar incidentes conocidos o sospechosos de mala conducta sexual a sus superiores en la línea de comando, o en privado a SIU o OI.

- b. El personal no debe revelar ninguna información relacionada a un reporte de una mala conducta sexual a nadie salvo sea necesario para hacer tratamiento, investigación, y otras decisiones de seguridad y decisiones de manejo;
- c. A no ser que este excluida por una Ley Federal o Estatal, los médicos y profesionales de salud mental tienen que denunciar una mala conducta sexual, e informar a los reclusos/presos del deber que tienen los profesionales de denunciar y de los límites de confidencialidad al inicio de los servicios;

Para mayor información sobre confidencialidad entre recluso-paciente, por favor vea la versión más reciente de la Política RIDOC #18.59 DOC; [Confidencialidad de la Información de Salud del Recluso/Preso para Incluir en los Registros Médicos Electrónicos \(EMR\) y Documentos en Papel.](#)

- d. Si la víctima en cuestión tiene menos de 18 años de edad, RIDOC debe denunciar el alegato al Departamento de Niños, Jóvenes & Familias (DCYF - por sus siglas en Inglés) a través de su línea gratuita Abuso de Niños [1-(800) - RI -CHILD (1-800-742-4453)];
- e. El personal debe denunciar todos los alegatos de mala conducta sexual, incluyendo el de terceras personas y reportes anónimos al gerente/Guardián del programa/establecimiento/unidad y a la Unidad de Investigación Especial (recluso - recluso) o a la Oficina de Inspectores (personal - recluso).

2. Informando a Otros Establecimientos Penitenciarios de Confinamiento (PREA Estándar 115.63)

Después de recibir un alegato sobre que un recluso/preso fue abusado sexualmente o acosado sexualmente mientras confinado en otra facilidad/establecimiento penitenciario, el Guardián del establecimiento que recibió la queja tiene que notificar al Guardián del establecimiento donde ocurrió la presunta mala conducta sexual.

- a. Tal notificación tiene que ser dada lo más antes posible, pero no más que 72 horas después de recibir la alegación.
- b. El establecimiento penitenciario reportando debe documentar que ha sido enviada dicha información.

- 
- c. Después de recibir un reporte de otra institución correccional sobre que un recluso/preso fue abusado sexualmente y/o sexualmente acosado mientras estaba encarcelado en RIDOC, el establecimiento penitenciario que recibe el informe deberá enviarlo inmediatamente al Coordinador de la Agencia PREA de RIDOC.
3. Protección Contra Represalia (PREA Estándar 115.67)
- a. El Guardián/o su designado debe emplear múltiples medidas de protección como ser cambios de domicilio o transferencia de las víctimas o de los abusadores, eliminación de personal alegado o a reclusos abusadores de tener contacto con las víctimas, y servicios de apoyo emocional para los reclusos/presos y el personal que teme represalia por haber reportado la mala conducta sexual o por cooperar con las investigaciones;
- b. Por lo menos 90 días siguiendo al informe de mala conducta sexual, el Guardián /designado deberá vigilar la conducta y el tratamiento del recluso(s) o el personal que reporto la mala conducta sexual, y del recluso(s) que ha sido objeto de abuso sexual o de acoso sexual para ver si hay cambios que pueden sugerir una posible represalia por otros reclusos o el personal. El Guardián/o su designado debe;
- (1) actuar con prontitud para remediar tales represalias;
  - (2) continuar la vigilancia más allá de los 90 días, si la monitorización inicial indica la necesidad de continuar;
  - (3) terminar la vigilancia si se determina que el alegato es infundado.

**NOTA:** Los reclusos/presos quienes fueron reportados de haber sido víctimas de una mala conducta sexual, y reclusos/presos o personal que reportaron una conducta sexual inapropiada y sienten que están siendo o han sido objeto de represalia, pueden reportar dicha represalia como esta descrito en la Sección III.D. de esta política.

4. Respuesta Médica y de Salud Mental en Curso (PREA Estándar 15.83)
- a. Mujeres víctimas de mala conducta sexual, implicando un alegato de coito mientras estaban encarceladas en RIDOC, se les debe ofrecer una prueba de embarazo.
- b. Si como resultado de la conducta arriba (a) descrita la mujer queda embarazada, la victima debe recibir en forma oportuna una amplia información sobre un acceso oportuno a todos los servicios legales médicos relacionados al embarazo.

- c. A los reclusos/presos víctimas de una conducta sexual inapropiada mientras estaban encarcelados se les debe ofrecer pruebas para infecciones de transmisión sexual medicamente apropiados.
  - d. Servicios de tratamiento gratuitos deben ser ofrecidos a las víctimas, sin importar si la víctima nombra al abusador o coopera con cualquier investigación surgida del incidente.
5. Habilidad Limitada en el Idioma Inglés (PREA Estándar 115.16)
- a. RIDOC ha establecido procedimientos para proveer a los reclusos/presos con habilidad limitada en el idioma Inglés igual oportunidad de participar en o beneficiarse de todos los aspectos de los esfuerzos que hace la agencia para prevenir, detectar y responder a una conducta sexual inapropiada.
  - b. RIDOC prohíbe el uso de interpretes reclusos, reclusos/presos lectores, u otro tipo de asistente recluso excepto en circunstancias limitadas donde un prolongado retraso en obtener a un intérprete efectivo podría comprometer la seguridad del recluso/preso, el desempeño de las funciones del equipo de socorro, o de la investigación de los alegatos del recluso/preso.

Para más información, por favor vea la versión mas reciente de la Política RIDOC #1.13 DOC; [Habilidad Limitada en el Idioma Inglés](#).

**G. Informando a los Reclusos/Presos** (PREA Estándar 115.73)

1. Siguiendo a la investigación de un alegato en el cual un recluso/preso reclama que él/ella ha sufrido de una mala conducta sexual **por otro recluso/preso**, SIU deberá informar al recluso/preso si el alegato ha sido determinado justificado, sin pruebas o infundado. SIU debe también informar a la supuesta víctima cada vez que:
  - a. SIU se entera que el mencionado abusador ha sido **acusado de un cargo** relacionado a una mala conducta sexual dentro del establecimiento penitenciario; o
  - b. SIU se entera que el mencionado abusador ha sido **condenado en este cargo** relacionado a mala conducta sexual dentro del establecimiento penitenciario.

Si la SIU no llevo a cabo la investigación, deberá obtener la información de la misma de la agencia de investigación apropiada y revisarla. Una vez que esta revisión es completada, la SIU aconsejara al recluso sobre los hallazgos.

2. Siguiendo al alegato de un recluso/preso que **un miembro del personal** ha cometido un acto sexual inapropiado contra él/ella, OI (Oficina de Investigaciones) debe informar al recluso/preso cada vez que:
  - a. el miembro del personal ya no está en la lista dentro la unidad del recluso/preso;
  - b. el miembro del personal ya no está empleado en el establecimiento;
  - c. La OI se entera que el miembro del personal ha sido **acusado en un cargo** relacionado con una mala conducta sexual en el establecimiento penitenciario, o
  - d. La OI se entera que el miembro del personal ha sido **condenado de este cargo** relacionado a conducta sexual inapropiada en el establecimiento penitenciario.

**NOTA:** La OI no está obligada a notificar al recluso/preso si ha determinado que el alegato fue infundado.

3. Todas aquellas notificaciones o intentos de notificación tienen que ser documentadas por la SIU o OI, como sea apropiado.
4. La obligación de RIDOC de informar al recluso/preso finaliza si el mismo fue liberado de la custodia de RIDOC.

#### H. Sanciones para el recluso/preso (PREA Estándar 115.78)

1. Aquellos reclusos/presos encontrados culpables de cometer actos de mal comportamiento sexual son castigados de acuerdo con la versión más reciente de la Política #11.01 DOC, de RIDOC; [Código de Disciplina del Recluso/Preso](#), hasta e incluyendo proceso criminal.
  - a. Todos los incidentes de mala conducta sexual son considerados "ofensas de la clase predatoria más alta" como está documentado en el Departamento del Código de Disciplina del Recluso/Preso.
  - b. El Código de Disciplina del Recluso/Preso describe todas las posibles sanciones que pueden ser impuestas cuando los reclusos/presos son encontrados culpables de cometer actos de conducta sexual inapropiada.
  - c. El SIU designara cualquier perpetrador substancial de mala conducta sexual de un recluso/preso a otro recluso como un Grupo de Riesgo de Seguridad (SRG) delincuente de Nivel I, y registrara esta información dentro la base de datos de INFACITS (por sus siglas en Inglés).
2. El proceso disciplinario deberá considerar si es que las discapacidades mentales del recluso/preso o enfermedades mentales contribuyeron a su

(él/ella) comportamiento cuando determinen que tipo de sanción, si hay alguna, a ser impuesta.

**NOTA:** Los reclusos/presos pueden ser disciplinados por tener contacto sexual con personal solamente con la condición de encontrar que el miembro del personal no dio su consentimiento para tal contacto. A su discreción, RIDOC puede prohibir toda actividad sexual entre reclusos y puede disciplinar a los reclusos/presos por tal actividad; sin embargo, tal actividad no debe ser considerada como mala conducta sexual si se determina que la actividad no es forzada.

3. Perpetradores son elegibles para participar en un programa de tratamiento para delincuentes sexuales si ellos están dispuestos a cumplir con el criterio y las obligaciones del programa.

Terapia, consejería u otras intervenciones designadas a dirigir y corregir las razones fundamentales o la motivación para la mala conducta sexual, deberá ser considerado cuando se determine si es que se permitirá al recluso/preso acceso a los programas u otros privilegios.

4. Cada perpetrador encontrado culpable durante el proceso disciplinario de cometer una ofensa Clase 1, la Más alta Ofensa Predatoria Sexual es automáticamente referido a RISP (por sus siglas en Inglés) y/o al Fiscal General de Rhode Island por posible proceso criminal.

#### **I. Sanciones para el Personal, Voluntarios y Contratistas (PREA Estándar 115.76)**

1. Los empleados, voluntarios, contratistas de RIDOC o terceras personas encontrados culpables de cometer actos sexuales inapropiados contra los reclusos/presos son sancionados de acuerdo a la versión más reciente de la Política #3.14 DOC de RIDOC; [Código de Ética y Conducta](#), hasta que e incluyendo despido y procesamiento criminal.
2. Las sanciones disciplinarias para el personal encontrado culpable de cometer actos sexuales inapropiados debe ser proporcional con la naturaleza y circunstancias de los actos cometidos, la historia disciplinaria del miembro del personal y las sanciones impuestas en otro personal con historias similares.
3. Todos los despidos por violaciones, o renuncia por el personal que hubiera sido despedido si es que ellos no han renunciado, deben ser reportados a las agencias que hacen cumplir la ley, a no ser que dicha actividad fue claramente no criminal, y a cualquier autoridad relevante a cargo de licencias.
4. Cualquier contratista o voluntario que esté involucrado en un acto sexual inapropiado queda prohibido de tener contacto con los reclusos/presos,

prohibida la entrada en establecimientos de RIDOC, tiene que reportarse a las agencias encargadas de hacer cumplir el orden, a no ser que la actividad fue claramente no criminal, y a cualquier autoridad de concesión de licencias.

**J. Revisión de Incidentes de Mala Conducta Sexual (PREA Estándar 115.86)**

1. El Guardián/o su designado llevara a cabo la revisión de incidentes de mala conducta sexual al concluir cada investigación de mala conducta sexual, incluyendo aquellas donde el alegato no ha sido justificado, a no ser que el alegato ha sido determinado de ser infundado.
2. Dicha revisión deberá llevarse a cabo dentro de no más de treinta (30) días de la conclusión de la investigación.
3. El equipo de revisión debe incluir, como mínimo, el Guardián/o su designado, el Gerente de Cumplimiento de PREA, supervisores correspondiente, SIU, OI y personal de servicios de salud mental y médicos, tanto como cualquier otro nombrado especial ("ad hoc") como se juzgue necesario.
4. El equipo de revisión debe considerar:
  - a. si es que el alegato o investigación indica la necesidad de un cambio en la política o practica para una mejor prevención, detección o respuesta a una mala conducta sexual;
  - b. si es que el incidente o alegato fue motivado por;
    - raza,
    - etnicidad,
    - identidad de género,
    - lesbianismo, "gay", bi-sexual, trans-género o identificación de inter-sexo, estado o estado percibido,
    - afiliación a pandillas, o
    - fue motivado o de lo contrario fue causado por otras dinámicas de grupo;
  - c. examinar el área del establecimiento penitenciario donde el alegado incidente aconteció para evaluar si es que la existencia de barreras físicas en el lugar puedan haber facilitado el abuso;
  - d. evaluar la idoneidad del personal en esa área durante los diferentes turnos; y
  - e. evaluar si es que la vigilancia tecnológica debe ser empleada o aumentada para complementar la supervisión por el personal.

6. El Guardián/o su designado debe preparar un reporte de los hallazgos de la revisión del incidente, implementar las recomendaciones para mejoras o documentar las razones que ameritan para no hacerlo.

**NOTA:** El Guardián/o su designado debe distribuir copias del reporte de la revisión del incidente al Director de la Correccional, ADIO y al Coordinador de la Agencia PREA.

**K. Decisiones sobre Contratación y Promoción (PREA Estándar 115.17)**

1. RIDOC no deberá contratar ni promover a nadie que tenga contacto con los reclusos/presos, y no debe enrolar los servicios de ningún contratista o voluntario que puede tener contacto con reclusos/presos, quien ha estado;
  - a. participado en un acto sexual inapropiado en una prisión, cárcel, calabozo, establecimiento de confinamiento comunitario, establecimiento para jóvenes, u otra institución (como está definido en 42 U.S.C. 1997);
  - b. ha sido condenado por participar o intentar participar en mala conducta sexual en el establecimiento comunitario valiéndose de la fuerza, abiertamente o implicando amenazas de fuerza, o coerción, o si la víctima no dio su consentimiento o era incapaz de consentir o rechazar; o
  - c. haber sido civilmente o administrativamente juzgado por haber participado en mala conducta sexual.
2. Antes de contratar a empleados nuevos y como parte de cualquier proceso de promoción, RIDOC, realizará verificaciones de antecedentes criminales apropiados en todos los postulantes y empleados. Los contratistas y voluntarios deben tener un chequeo de antecedentes criminales por lo menos cada dos (2) años.
3. RIDOC debe preguntar a todos los postulantes y empleados que pueden tener contacto con los reclusos/presos acerca de antecedentes de mala conducta sexual previa, como esta descrito arriba desde 1.a. hasta 1.c., en aplicaciones escritas o entrevistas para contratos o promociones, y en cualquier entrevista o cualquier evaluación hecha por si mismo/a conducida como parte de revisiones de empleados actuales. Los mencionados individuos deben completar el Cuestionario Suplementario de la Ley de Eliminación de Violaciones en la Prisión, con este propósito.
4. Los empleados tienen el deber de revelar dicho mal comportamiento. Material omitido respecto a dicho mal comportamiento, o de la entrega de información notablemente falsa, puede ser base para despido. Para más

información sobre el deber de los empleados de revelar información, vea la versión más reciente de la Política de RIDOC #3.14 DOC; [Código de Ética y Comportamiento](#).

5. A no ser que esté prohibido por ley, la Oficina de Inspectores de RIDOC deberá proveer información en alegatos **justificados** de mala conducta sexual que comprometen a un empleado antiguo cuando recibe pedido de un empleador del establecimiento para quien el empleado ha aplicado para trabajar.
  - a. Cualquier empleado que recibe un pedido de referencias o de revelar información de empleo, incluyendo información en alegatos **justificados** de mala conducta sexual en un empleado actual o antiguo, deberá inmediatamente enviar el pedido a la Oficina de Recursos Humanos.
  - b. Ningún empleado(s), que no sea de la Oficina de Recursos Humanos o aquellos expresamente autorizados por el Director del Departamento o su (él/ella) designado, debe revelar tal información. Para más información sobre referencias de empleados, por favor vea la versión mas reciente de la Política RIDOC #3.31 DOC; [Referencias de Empleo](#).

Para más información sobre verificaciones de antecedentes criminales para presuntos empleados de RIDOC, y empleados actuales, contratistas y voluntarios, por favor vea la versión mas reciente de la Política RIDOC #'s 3.32 DOC; [Investigación de Verificaciones de Antecedentes Criminales Previos al Empleo y 3.06 DOC](#); [Selección, Retención y Promoción](#), respectivamente.

#### L. **Recolección de Datos y Revisión** (PREA Estándar 115.87)

La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe recolectar datos exactos, uniformes para cada alegato de mala conducta sexual en los establecimientos bajo su control, usando instrumentos estandarizados y definiciones establecidas, por lo menos anualmente.

Los datos recolectados basados en el incidente deben incluir, como mínimo, los datos necesarios para contestar todas las preguntas de la versión más reciente de la Encuesta sobre Violencia Sexual conducida por el Departamento de Justicia.

La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe proporcionar dichos datos del calendario anual anterior al Departamento de Justicia no más tarde que el 30 de Junio del año calendario actual.

1. Clasificación de los Resultados de la Investigación

Consistente con los resultados de la investigación desarrollada por la Encuesta de Violencia Sexual del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, los hallazgos de todas las SIU y OI investigaciones de los incidentes de mala conducta sexual hacia los reclusos/presos está clasificada como:

- Alegato Justificado;
- Alegato Sin Pruebas;
- Alegato Infundado; o
- Investigación Encurso.

2. Revisión de Datos para una Acción Correctiva (PREA Estándar 115.88)

El Coordinador de la Agencia PREA de RIDOC debe revisar los datos recolectados para determinar y mejorar la eficacia de la prevención, detección y respuesta contra mala conducta sexual. Para lograr este propósito, RIDOC debe:

- a. identificar las aéreas del problema y tomar una acción correctiva; y
- b. preparar un reporte anual de los hallazgos y acciones correctivas para cada institución;
  - (1) el reporte anual debe incluir una comparación con el reporte del año anterior y una evaluación del progreso que RIDOC está haciendo sobre mala conducta sexual; y
  - (2) el reporte anual debe ser aprobado por el Director de la Correccional y debe estar inmediatamente disponible al público a través del sitio electrónico en la red de RIDOC.

**NOTA:** Cuando RIDOC redacta material de un reporte anual para ser publicado, los artículos están limitados a materiales específicos donde la publicación representa una clara y específica amenaza a la inocuidad y seguridad del establecimiento penitenciario, y/o a la confidencialidad de las víctimas alegadas y/o los perpetradores.

3. Almacenamiento de Datos, Publicación y Destrucción (PREA Estándar 115.89)

- a. La Unidad de Planeamiento e Investigación de RIDOC debe asegurar que los datos recolectados son almacenados en forma segura.
- b. La Unidad de Planeamiento e Investigación de RIDOC debe hacer que los datos recolectados sobre mala conducta sexual de los establecimientos debe estar listo para el público por lo menos anualmente a través de su sitio electrónico en la red.

**NOTA:** Antes de que los datos sobre mal comportamiento sexual estén disponibles al público, los identificadores personales deben ser removidos.

- c. Los datos sobre mal comportamiento sexual deben ser mantenidos por lo menos por diez (10) años por la Unidad de Planeamiento e Investigación de RIDOC.

---

APENDICE I  
DEFINICIONES GENERALES (PREA Estándar 115.5 y 115.6)

A propósito de esta y varias otras políticas de RIDOC y de sus procedimientos administrativos, las siguientes definiciones son estipuladas:

1. Coordinador de la Agencia PREA: un administrador responsable por el desarrollo, implementación y supervisión de que el Departamento cumpla con los Estándares PREA (por sus siglas en Inglés: Ley para la Eliminación de Violaciones en Prisión) en todos los departamentos de las instituciones, como es nombrado por el Director. (Estándar 115.11)
2. Contratista: una persona que provee servicios en forma recurrente de acuerdo a un contrato acordado con la agencia.
3. Detenido: cualquier persona detenida en una cárcel, independientemente del estado de la adjudicación.
4. Personal de Supervisión Directa: personal de seguridad que está en el mismo cuarto con, y dentro de una distancia razonable para escuchar, al residente o recluso/preso.
5. Empleado: una persona empleada por el Estado de Rhode Island y quien está trabajando en RIDOC. Esto incluye personal con y sin uniforme.
6. Facilidad (Establecimiento/Institución): un lugar, institución, edificio (o parte de este), grupo de edificios, estructura, o área (sea que este o no incluida en un edificio de un grupo de edificios) que es usada por RIDOC para el confinamiento de los reclusos/presos.
7. En total conformidad: cumplimiento con todos los materiales requeridos de cada estándar excepto para las violaciones mínimas o discretas y violaciones temporarias en caso contrario durante períodos prolongados de cumplimiento.
8. Género In-conforme: una persona cuya apariencia o forma no se ajusta a las expectativas de género tradicionales de la sociedad.
9. Recluso/Preso: cualquier persona encarcelada o detenida en una prisión o cárcel.
10. Inter-sexo: una persona cuya anatomía sexual o reproductiva o patrón cromosómico no parecen encajar las definiciones típicas del sexo masculino o femenino. Condiciones médicas intersexuales a veces son referidas como trastornos del desarrollo sexual.
11. Investigación En Curso: la evidencia está siendo todavía recabada y/o procesada, y una determinación final aún no se ha hecho en cuanto a sí el incidente ocurrió o no.
12. Juvenil: cualquier persona menor de 18 años de edad, a no ser bajo supervisión de un tribunal de adultos y confinado o detenido en una prisión o cárcel.
13. Gerente de Cumplimiento de PREA: un miembro del personal con nivel gerencial en cada institución, designado por el Director, o su (él/ella) designado, para coordinar la comunicación con la alegada víctima y el agresor, y para coordinar el seguimiento de los

incidentes de abuso y acoso sexual de los reclusos/presos dentro de esa instalación.  
(Estándar 115.11)

14. Mala conducta sexual: a propósito de esta política, el término "mala conducta sexual" incluye lo siguiente:
- a. Cualquier abuso sexual y acoso sexual de un recluso/preso o detenido **por otro recluso/preso o detenido**, como está definido en los Estándares de PREA; o
  - b. Cualquier abuso sexual, acoso sexual y voyerismo de un recluso o detenido **por un miembro del personal, contratista o voluntario**, como está definido en los Estándares de PREA.

Para definiciones más específicas de abuso sexual, acoso sexual y voyerismo de reclusos/presos, detenidos o residentes, por favor vea esas definiciones descritas en esta sección, o en los Estándares de PREA 115.5 y 115.6.

15. Abuso Sexual:
- a. Abuso sexual de un recluso/preso o detenido por otro recluso o detenido; o
  - b. Abuso sexual de un recluso/preso o detenido por un miembro del personal, contratista o voluntario.

Abuso sexual de un recluso/preso o detenido **por otro recluso/preso o detenido** incluyen cualquiera de los siguientes actos, si la víctima no consiente, está obligada a dicho acto por amenazas manifiestas o implícitas de violencia, o es incapaz de consentir o rechazar:

- a. Contacto entre el pene y la vulva o entre el pene y el ano, incluyendo penetración, sin embargo leve;
- b. Contacto entre la boca y el pene, vulva o ano;
- c. Penetración del orificio anal o vaginal de otra persona, sin embargo leve, por la mano, dedo, objeto u otro instrumento; y
- d. Cualquier otro contacto intencional sea directamente o a través de las ropas, de los órganos genitales, ano, ingle, senos, la parte interna de los muslos, o de las nalgas de otra persona, excluyendo contacto accidental en un altercado físico.

Abuso sexual de un recluso/preso o detenido **por un miembro del personal, contratista o voluntario** incluyen cualquiera de los siguientes actos, con o sin el consentimiento del recluso/preso o detenido:

- a. Contacto entre el pene y la vulva o el pene y el ano, incluyendo penetración, sin embargo leve;
- b. Contacto entre la boca y el pene, vulva, o ano;
- c. Contacto entre la boca y cualquier parte del cuerpo donde el miembro del personal, contratista o voluntario tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
- d. Penetración de la abertura anal o genital, sin embargo leve, por la mano, dedo, objeto u otro instrumento, que no es relacionado a las funciones

- propias o donde el miembro del personal, contratista o voluntario tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
- e. Cualquier contacto intencional sea directamente o a través de la ropa, de los órganos genitales, ano, ingle, senos, parte interna de los muslos, o las nalgas, que no tiene relación a las funciones propias o donde el personal, contratista o voluntario tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
  - f. Cualquier intento, amenaza o pedido por un miembro del personal, contratista o voluntario para participar en actividades arriba descritas en los párrafos (a.) – (e.) de esta sección;
  - g. Cualquier demostración por un miembro del personal, contratista, o voluntario de sus órganos genitales descubiertos, nalgas, o senos en la presencia de un recluso/preso, detenido o residente, y
  - h. Voyerismo por un miembro del personal, contratista o voluntario.

16. Acoso Sexual:

- a. Insinuaciones sexuales repetidas y no deseadas, pedidos de favores sexuales, o comentarios verbales, gestos, o acciones despectivas o de naturaleza sexual ofensiva por un recluso/preso o detenido dirigidas a otro recluso/preso; y
  - b. Comentarios verbales repetidos o gestos de naturaleza sexual de un recluso/preso o detenido por un miembro del personal, contratista, o voluntario, incluyendo comentarios degradantes al género, sugerencias sexuales o comentarios despectivos sobre el cuerpo o ropas o lenguaje o gestos obscenos.
17. Alegatos Justificados: un alegato/denuncia que fue investigado y determinado que ha ocurrido.
18. Transgénero: una persona cuya identidad de género (así como, sensación interna de sentirse hombre o mujer) es diferente del sexo asignado de la persona al nacer.
19. Alegatos Infundados: un alegato fue investigado y determinado que **no** ha ocurrido.
20. Alegatos Sin Pruebas: un alegato que fue investigado y la investigación produjo evidencia insuficiente para hacer una determinación final sobre si dicho evento ocurrió o no.
21. Voluntario: un individuo quien dona tiempo y esfuerzo en forma recurrente para mejorar las actividades y programas de la agencia.
22. Voyerismo: por un miembro del personal, contratista o voluntario significa una invasión de la privacidad de un recluso/preso o detenido por el personal por razones no relacionadas a sus funciones oficiales, como ser mirando a un recluso/preso quien está usando un inodoro en su (él/ella) celda para realizar funciones propias del cuerpo; que requieren a un recluso/preso exponer sus nalgas, órganos genitales, o senos; o hacer fotos de todas o algunas partes del cuerpo desnudo del recluso/preso o de un recluso/preso realizando funciones propias del cuerpo.