

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

	<b>NÚMERO DE POLÍTICA:</b> 9.49-5 DOC	<b>FECHA EN VIGENCIA</b> 18/10/2021	<b>PÁGINA 1 DE 27</b>
	<b>REEMPLAZA:</b> 9.49-4 DOC	<b>DIRECTOR:</b> Por favor USAR tinta AZUL. 	

**SECCIÓN:**  
SEGURIDAD Y CONTROL

**TEMA:** Política PREA (Ley para la Eliminación de Violaciones en la Prisión)

**AUTORIDAD:** Las leyes Generales de Rhode Island (RIGL) § 42-56-10 (22), Poderes del director

**REFERENCIAS:** Ley para la Eliminación de Violaciones en la Prisión del 2003 (P.L. 108-79); 28 CFR Parte 115 Estándares Nacionales Para Prevenir, Detectar, y Responder a la Violación en la Prisión - Norma Final; RIGL § 11-25-24, Empleados de la Correccional - relaciones sexuales con reclusos/presos - Felonía/Delito Grave; HIPAA; NCCHC Estándar J-55 (Asalto Sexual); la versión más reciente de la Política RIDOC #'s 1.13 DOC, [Habilidad Limitada en Inglés](#); 3.05 DOC, [Acoso Sexual](#); 3.14 DOC, [Código de Ética y Conducta](#); 3.30 DOC, [Acomodación Razonable](#); 4.03 DOC, [Orientación y Entrenamiento de Nivel de Entrada para Empleados No Funcionarios de la Correccional, Voluntarios, Mentores, Internos](#); 5.01 DOC, [Administración de Semi-Activo y Archivo de Registros](#); 9.05 DOC, [Sistema Institucional de Registro \(Log Book\)](#); 9.14 DOC, [Detectar y Confiscar Contrabando dentro o en la Posesión de Reclusos/Presos \(Incluyendo Cacheo, Desnudarse y Búsqueda en Cavidades Corporales\) o en Vehículos de Transporte de Reclusos](#); 9.16 DOC, [Procedimiento para Proteger, Recolectar, y Preservar Evidencia](#); 9.31 DOC, [Reportando Eventos en la Division de Instituciones y Operaciones](#); 11.01 DOC, [Código de Disciplina del Preso](#); 12.26 DOC, [Manejo Especial de Infractores Juveniles](#); 18.30 DOC, [Recibir Pruebas y Evaluación de Salud Mental de Nuevos Infractores](#); 18.59 DOC, [Confidencialidad de la Información sobre Salud del Preso Incluyendo Registros Médicos Electrónicos \(EMR\) y Documentos Escritos](#); 24.02 DOC, [Privilegios/Monitoreo del Teléfono del Preso](#); (RIGL) § 11-25-24 Empleados de la Correccional – Relaciones Sexuales con reclusos/presos – Felonía; (RIGL) § 11-37-3.1 Deber de reportar/denunciar un asalto sexual; (RIGL) § 11-37-3.3 No reportar – Penalidad

¿ACCESO DEL RECLUSO / PÚBLICO? X SI

¿DISPONIBLE EN ESPAÑOL? X SI

I. **PROPÓSITO:**

Para establecer una guía para el personal y los reclusos con respecto a la prevención, detección y los esfuerzos de respuesta del Departamento de Correcciones de Rhode Island (RIDOC) para eliminar los incidentes de abuso y acoso sexual de los presos en las instalaciones de RIDOC.

II. **POLÍTICA:**

- A. El Departamento de Correcciones de Rhode Island (RIDOC), exige cero-tolerancia de abuso y acoso sexual de los reclusos/presos.
1. Cada reclamo de abuso y acoso sexual del recluso es exhaustivamente investigado y cuando esté indicado por la evidencia, son implementadas sanciones proporcionales hasta, e incluyendo procesamiento penal.
  2. La Unidad de Investigación Especial (SIU) de RIDOC investiga los reclamos de abuso y acoso sexual entre los reclusos, y la Oficina de Inspecciones (OI) investiga los reclamos de abuso y acoso sexual de los presos implicando personal, contratistas, voluntarios e internos.
  3. RIDOC prohíbe acción disciplinaria de un reporte de abuso y acoso 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.
  4. Reportes falsos de abuso y acoso sexual intencionalmente hechos están sujetos a una acción disciplinaria y referidos a un procesamiento penal.
- B. Un amplio programa de entrenamiento se le proporciona a todo el personal, contratistas, voluntarios, internos y reclusos para enfatizar la importancia de prevenir el abuso y acoso sexual hacia los reclusos, y para promover la concientización sobre el serio impacto de la victimización sexual dentro las instalaciones correccionales.
- C. En el mejor interés de los reclusos y la seguridad general del departamento, todos los reclamos de abuso y acoso sexual hacia un preso hechos por un preso o cualquier otra persona, a un empleado de RIDOC, voluntario, contratista, interno o terceros, son reportados inmediatamente a un Oficial Superior o supervisor, y son investigados exhaustivamente por SIU o OI, y referidos a la Policía del Estado de Rhode Island (RISP) cuando sea indicado.

Es la responsabilidad de los Oficiales Superiores y supervisores notificar a SIU o a OI sobre cada incidente de abuso y acoso sexual tanto si ha sido observado, reportado o sospechado.

- D. El Jefe de Investigadores de SIU asegura que haya una respuesta en tiempo apropiado a cada reporte de abuso y acoso sexual de un preso a otro preso y supervisa una amplia investigación para determinar la naturaleza del incidente y el papel de cada persona involucrada en el mismo.

El Jefe de Inspectores de OI asegura que haya una respuesta en tiempo apropiado a cada reporte de abuso y acoso sexual involucrando personal, contratistas, voluntarios, e internos, y supervisa una amplia investigación para determinar la naturaleza del incidente y el papel de cada persona involucrada en el mismo.

Además, el OI revisa cada investigación de abuso sexual en RIDOC en un esfuerzo de determinar si existe cualquier factor(s) contribuyente(s) al abuso.

Si es determinado que la evidencia parece apoyar un procesamiento penal, el Jefe de Investigadores de SIU o el Jefe de Inspectores de OI, como sea apropiado, notificará inmediatamente a la Policía Estatal de Rhode Island (RISP) el cual asumirá la función de agencia principal en la investigación.

- E. Consciente de los efectos físicos, psicológicos y emocionales sufridos por las víctimas de abuso y acoso sexual mientras están encarcelados, RIDOC hará cada esfuerzo razonable para mantener la confidencialidad de las víctimas involucradas en estos incidentes, y proveerá servicios médicos y de salud mental apropiados.
- F. RIDOC establecerá un sistema de recolección de datos para un seguimiento correcto de reclamos de abuso y acoso sexual. Este sistema facilitará la identificación de los factores causales centrales y contribuirá en la revisión anual de la misma, la cual incorpora lecciones aprendidas para mejorar operaciones y servicios.

### III. DEFINICIONES:

1. Coordinador de la Agencia PERA - el administrador responsable del desarrollo, implementación y supervisión, para que el Departamento cumpla con los Estándares PERA (por sus siglas en Inglés: Ley para la Eliminación de Violaciones en la Prisión) en todas las instituciones de RIDOC nombrado por el Director.
2. Contratista - para el propósito de ésta política, un contratista es definido como cualquier individuo, organización, negocio, o proveedor de un programa, diferente a un empleado de RIDOC, quien ha sido contratado por el Estado (o sub contratado por un

contratista del Estado), o que de otra manera es compensado por proveer servicios o bienes al RIDOC y debe ingresar a áreas de seguridad de una institución correccional.

3. Empleado/Miembro del Personal - persona empleada por el Estado de Rhode Island quién está trabajando en RIDOC. Esto incluye personal con y sin uniforme.
4. Circunstancias urgentes - cualquier conjunto de circunstancias e imprevistas que requieren acción inmediata para poder combatir una amenaza a la seguridad o al orden institucional de una instalación.
5. Gerente de Cumplimiento del Centro PERA - miembro del personal con nivel gerencial en cada institución, designado por el Director, o su designado, para comunicarse con el Coordinador de la Agencia de PREA y coordinar los esfuerzos de la instalación en cumplir con los estándares PREA.
6. Interno - estudiante o aprendiz quien trabaja, algunas veces sin pago, para poder ganar experiencia laboral en RIDOC en un comercio u ocupación.
7. PREA - ley para la Eliminación de Violaciones en Prisión, una ley federal promulgada en el 2003 para eliminar abuso sexual en establecimientos de confinamiento. PREA ordenó el desarrollo de los estándares nacionales. Los cuales, al finalizar, se hicieron efectivos el 20 de junio de 2012.
8. Abuso Sexual -
  - a. **Abuso sexual de un recluso o detenido por otro recluso/preso o detenido**, incluye cualquiera de los siguientes actos, si la víctima no ha consentido, está obligada a dicho acto por amenazas manifiestas o implícitas de violencia, o está incapacitado para consentir o rechazar:
    - (1) Contacto entre el pene y la vulva o entre el pene y el ano, incluyendo penetración, aunque leve;
    - (2) Contacto entre la boca y el pene, vulva o ano;
    - (3) Penetración del orificio anal o vaginal de otra persona, aunque leve, por la mano, dedo, objeto u otro instrumento; y
    - (4) 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.

- b. **Abuso sexual de un recluso o detenido, por un miembro del personal, contratista, voluntario o interno** incluyen cualquiera de los siguientes actos, con o sin el consentimiento del recluso/preso o detenido:
- (1) Contacto entre el pene y la vulva o el pene y el ano, incluyendo penetración, incluso leve;
  - (2) Contacto entre la boca y el pene, vulva, o ano;
  - (3) Contacto entre la boca y cualquier parte del cuerpo donde el funcionario del personal, contratista, voluntario o interno tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
  - (4) Penetración de la abertura anal o genital, aunque leve, por la mano, dedo, objeto u otro instrumento, que no es relacionado a las funciones propias o donde el funcionario del personal, contratista, voluntario o interno tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
  - (5) 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, no relacionado a las funciones propias o donde el personal, contratista, voluntario o interno tiene la intención de abusar, excitar, o satisfacer el deseo sexual;
  - (6) Cualquier intento, amenaza o pedido por un funcionario del personal, contratista, voluntario o interno para participar en actividades arriba descritas en sección [III.7.b.\(1\)-\(5\)](#).
  - (7) Cualquier demostración por un miembro del personal, contratista, voluntario o interno de sus órganos genitales descubiertos, nalgas, o senos en la presencia de un recluso/preso, detenido, y
  - (8) Voyerismo por un funcionario del personal, contratista, voluntario o interno.
8. **Acoso Sexual** - incluye
- a. Insinuaciones sexuales repetidas y no deseadas, pedidos de favores sexuales, comentarios verbales, gestos, o acciones despectivas o de naturaleza sexual ofensiva por un preso o detenido dirigidas a otro preso; y

- b. Comentarios verbales repetidos o gestos de naturaleza sexual de un preso o detenido por un funcionario del personal, contratista, voluntario, o interno incluyendo comentarios degradantes al género, sugerencias sexuales o comentarios despectivos sobre el cuerpo o ropas o lenguaje o gestos obscenos.
- 9. Reclamos Justificados - reclamo (acusación) investigado y determinado que haya ocurrido.
- 10. Transgénero - persona cuya identidad de género (así como, sensación interna de sentirse hombre o mujer) es diferente del sexo asignado de la persona al nacer.
- 11. Reclamo Infundado - reclamo que, al investigar, se determina que no ha ocurrido.
- 12. Reclamo Sin Pruebas - reclamo que, al investigarse, produjo evidencia insuficiente para hacer una determinación final sobre si dicho evento ocurrió o no.
- 13. Voluntario - individuo quien dona tiempo y esfuerzo en forma recurrente para mejorar las actividades y programas de RIDOC.
- 14. Voyerismo - invasión de la privacidad de un preso o detenido por un miembro del personal, contratista, voluntario, o interno por razones no relacionadas a funciones oficiales, como mirar a un preso quien está usando un inodoro en su celda para realizar funciones corporales; las cuales requieren que el preso exponga sus nalgas, órganos genitales, o senos; o tomar fotografías de todas o algunas partes del cuerpo desnudo del recluso o de un recluso realizando funciones corporales.
- 15. Preso/Recluso Joven/Delincuente Menor - cualquier persona menor de 18 años de edad quien está bajo la supervisión de la corte de adultos y está encarcelado o detenido en una prisión o cárcel.

#### IV. PROCEDIMIENTOS:

##### A. **Entrenamiento**

- 1. Empleados de RIDOC (PREA Estándar 115.31)

Todos los empleados de RIDOC recibirán entrenamiento incluyendo, pero no limitado, a lo siguiente:

- a. notificación del mandato RIDOC de cero-tolerancia sobre abuso y acoso sexual del recluso;

- b. como cumplir con la responsabilidad respecto a la prevención, detección, reporte y respuesta a los reclamos de abuso y acoso sexual de los presos;
  - c. el derecho que tienen los reclusos de estar libres de abuso y acoso sexual;
  - d. el derecho de los reclusos y empleados de estar libres de represalia por reportar abuso y acoso sexual;
  - e. dinámicas sobre abuso y acoso sexual en prisión;
  - f. reacciones comunes de víctimas de abuso y acoso sexual;
  - g. cómo detectar y responder a señales de amenaza insinuadas o actuales de abuso sexual;
  - h. cómo evitar relaciones inapropiadas con los reclusos;
  - i. cómo comunicar efectivamente y profesionalmente con los reclusos, incluyendo: lesbiana, gay, bi-sexual, transgénico, inter-sex o reclusos de género no confirmado; y
  - j. como cumplir con leyes relevantes relacionadas al mandato de reportar abuso sexual a las autoridades externas.
2. Todo entrenamiento se adaptará para preparar al personal en saber y entender los requerimientos para trabajar en una instalación de dotación mixta "cross-gender" (ejemplo, personal masculino trabajando en un establecimiento que aloja solamente mujeres reclusas o personal femenino trabajando en establecimientos que alojan solamente reclusos varones). El personal debe estar familiarizado con los Procedimientos Operativos Estándares (SOP) para asegurar el cumplimiento de PREA (ejemplo, llamar a la puerta de la instalación y anunciar un procedimiento).
3. RIDOC proporcionará a cada empleado entrenamiento de actualización cada dos (2) años para garantizar que todos los empleados conozcan las políticas y los procedimientos actuales sobre abuso y acoso sexual de la agencia.

En los años en que el personal no recibe un entrenamiento de actualización, RIDOC deberá proveer información actualizada sobre las políticas de la agencia sobre abuso y acoso sexual.

4. Voluntarios, Contratistas, e Internos (PREA Estándar 115.32)
  - a. Todo voluntario, contratista, e interno de RIDOC quien tenga contacto con los reclusos, deberá ser entrenado sobre las responsabilidades relacionadas con las políticas y procedimientos de RIDOC sobre prevención, detección y respuesta sobre el abuso y acoso sexual.
  - b. Este entrenamiento debe incluir, pero no estar limitado a;
    - (1) notificación del mandato RIDOC con cero-tolerancia con respecto a abuso y acoso sexual de los reclusos;
    - (2) las consecuencias de tales acciones; y
    - (3) cómo reportar tales incidentes.
5. Investigadores (PREA Estándar 115.34)
  - a. Todo el personal en SIU y OI debe recibir entrenamiento especializado en investigaciones sobre abuso y acoso sexual en las instalaciones de una prisión además del entrenamiento estándar PREA para los empleados de RIDOC.
  - b. Este entrenamiento incluirá, pero no se limita a:
    - (1) técnicas para entrevistar víctimas de abuso sexual;
    - (2) uso apropiado de las advertencias de Miranda and Garrity;
    - (3) recolección de evidencia de abuso sexual en las instalaciones de la prisión; y
    - (4) normas y evidencia requerida para justificar un caso para una acción administrativa o ser referido a proceso penal.
6. Cuidado De Salud Médica y Mental (PREA Estándar 115.35)
  - a. Todos los empleados médicos y funcionarios de salud mental, sea de tiempo completo o tiempo parcial, que trabajan regularmente en los establecimientos, deberán recibir entrenamiento especializado relacionado al abuso y acoso sexual además del entrenamiento estándar PREA de



RIDOC para empleados, contratistas, voluntarios, e internos, dependiendo del estado del practicante.

- b. Este entrenamiento incluirá, pero no estará limitado a:
  - (1) como detectar y evaluar señales de abuso y acoso sexual;
  - (2) como conservar evidencia física de un abuso sexual;
  - (3) cómo responder efectivamente y profesionalmente a las víctimas de abuso y acoso sexual;
  - (4) cómo y a quién reportar reclamos o sospechas de abuso y acoso sexual.

#### 7. Documentación del Entrenamiento

La Academia de Entrenamiento de RIDOC debe mantener registros de cada individuo (por ejemplo, empleados, voluntarios, contratistas e internos) quien recibió, como sea aplicable, el entrenamiento estándar PREA de RIDOC, entrenamiento de actualización PREA, entrenamiento PREA especializado (investigativo y/o médica/salud mental), e información de actualización PREA. (PREA Estándares 115.31, 115.32, 115.34 and 115.35)

- a. Para empleados, RIDOC debe verificar, a través de la firma del empleado, que el empleado comprende el entrenamiento PREA que ha recibido. (Estándar PREA 115.31)
- b. Para voluntarios y contratistas, RIDOC deberá mantener la documentación confirmando que dichos funcionarios entrenados comprenden el entrenamiento PREA que han recibido. (Estándar PREA 115.32)

#### B. **Educación del Recluso** (PREA Estándar 115.33)

- 1. Durante el proceso de admisión y asignación en la instalación, los reclusos tienen que recibir información la cual explique el mandato de cero tolerancia de RIDOC respecto al abuso y acoso sexual y de como reportar dichos incidentes o sospechas (Consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC 14.01 DOC, [Admisión/Proceso de Compromiso](#)).

2. Dentro de treinta (30) días del ingreso a una instalación, dicha instalación deberá proveer una amplia educación a los reclusos sea en persona o a través de un video, respecto a sus derechos de estar libre de abuso y acoso sexual y de estar libre de represalias por reportar dichos incidentes, y respecto a las políticas de RIDOC y procedimientos para responder a tales incidentes.

3. Presos con Discapacidades y Habilidad Limitada en el Idioma Inglés (PREA Estándar 115.16)

- a. Cada instalación deberá asegurar que reclusos con discapacidades tengan igual oportunidad de participar en/o beneficiarse de todos los esfuerzos que hace la agencia para prevenir, detectar y responder al abuso y acoso sexual.

Para obtener más información, consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC 3.30 DOC, [Alojamiento Razonable](#).

- b. Cada instalación deberá proporcionar a reclusos que tienen habilidad limitada en el idioma Inglés, con un acceso significativo a todos los aspectos que la agencia hace en el esfuerzo de prevenir, detectar y responder al abuso y acoso sexual, incluyendo acceso a intérpretes.
- c. RIDOC prohíbe el uso de reclusos intérpretes, lectores, u otro tipo de recluso asistente excepto en circunstancias limitadas donde un retraso extendido en obtener un intérprete podría comprometer la seguridad del recluso, el desenvolvimiento de las responsabilidades de la respuesta-inicial, o la investigación de los reclamos del recluso.

Para más información, por favor consulte la versión más reciente de la política de RIDOC 1.13 DOC, [Habilidad Limitada en Inglés](#).

4. Como parte de su responsabilidad, el Administrador de Cumplimiento de PREA en cada instalación deberá:
  - a. proveer educación al recluso en formatos accesibles a todos los reclusos, incluyendo aquellos con habilidad limitada en el idioma Inglés, quienes son sordos, con deficiencia visual, limitados en su capacidad de lectura o tienen otras discapacidades;
  - b. asegurar que la información clave, incluyendo, pero no limitada a, reportar números de teléfonos, este continua y rápidamente disponible o

visible a los reclusos a través de carteles, libros de reglas de los reclusos, u otros formatos escritos; y

- c. asegurar documentación de recibo de la información de admisión PREA y la educación integral PREA por parte de los reclusos.

**C. Supervisión, Monitoreo y Límites a la Visualización de Dotación Mixta "Cross-Gender" (Estándar PREA 115.13, 115.14, and 115.15)**

1. El Director Asistente, de Instituciones & Operaciones (ADIO), o su (él, ella) designado deberá asegurar que cada instalación/facilidad/establecimiento desarrolle, documente y haga el mejor esfuerzo en cumplir en forma regular con un plan de dotación de personal proporcionar niveles adecuados de personal y, donde sea aplicable video vigilancia para proteger a reclusos de abuso 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, deben ser considerados:
  - a. detención generalmente aceptada y prácticas 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;
  - 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 incidentes de abuso sexual.

3. Los Guardianes de los Centros Penitenciarios deben documentar y justificar cualquier desvío del plan de dotación de personal.
4. Los Guardianes de los Centros Penitenciarios, 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 los recursos que tiene disponible RIDOC para asegurar el cumplimiento del plan de dotación de personal.
5. El Guardián del Centro Penitenciario, Guardián(nes), Asistente(s) o el/los Comandante(s) de Turno deberán llevar a cabo por lo menos una (1) redada/inspección sorpresiva PREA de todas las aéreas del establecimiento en cada turno, con un mínimo de una (1) redada/inspección sorpresiva PREA por turno por mes, para poder prevenir abuso y acoso sexual. Cada redada/inspección PREA sorpresiva deberá ser registrada por escrito en la carpeta de registros (Log Book) del establecimiento y en el formulario de la Carpeta de Registros PREA de Redadas No Anunciadas (Log Book). Los formularios de la Carpeta de Registros PREA No Anunciados deberán ser mantenidos por el Administrador de Cumplimiento de PREA del establecimiento.

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

6. Cada establecimiento deberá permitir a los reclusos ducharse, realizar las funciones corporales, y cambiarse de ropas sin que estén funcionarios no médicos del sexo opuesto viendo sus senos, nalgas o genitales, excepto en circunstancias atenuantes o cuando tal exposición es incidental en chequeos rutinarios en la celda.
7. Todo el personal de RIDOC anunciará su presencia cuando este entrando en la vivienda de un recluso del sexo opuesto donde no estaba otro funcionario de dotación mixta "cross-gender" presente.

8. Bajo ninguna circunstancia, deberán reclusos jóvenes/delincuentes juveniles ser alojados con reclusos adultos. Por favor referirse a la versión más reciente de la política de RIDOC 12.26 DOC, [Administración Especial de Delincuentes Juveniles](#).

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

1. El personal aceptará todas las denuncias de abuso y acoso sexual sean hechas verbalmente, por escrito, anónimamente o por terceras personas.

**NOTA:** No hay tiempo límite sobre cuando un recluso puede reportar/denunciar un incidente de abuso o acoso sexual.

2. Los reclusos gozan de múltiples formas de reportar/denunciar de forma privada un abuso y/o acoso sexual, represalia por otros presos o personal, y descuido del personal o violación (es) de responsabilidad(es) que pueden haber contribuido a dichos incidentes. Estos métodos incluyen, pero no están limitados a:
  - a. reportar/denunciar a cualquier miembro del personal, contratista, voluntario, o interno – verbalmente o por escrito;
  - b. llamar o escribir a la Unidad Especial de Investigación (SIU) de RIDOC – \*9022/ (401) 462-2282;
  - c. llamar o escribir a la Oficina de Inspectores (OI) de RIDOC – \*9024/ (401) 462-2551;
  - d. llamar a la oficina local de la Policía Estatal de Rhode Island (RISP)– \*9023/ (401) 462-2650;
  - e. llamar al número gratuito de "Línea de Ayuda" ("Helpline") – \*9021/1 (800) 494-8100; o
  - f. llamar a ICE – \*9025/1 (888) 351-4024.
3. Los reclusos también pueden reportar/denunciar abuso y acoso sexual a una entidad pública o privada o una oficina que no es parte de RIDOC por teléfono o por correo.
4. El personal tiene la opción de reportar actos conocidos o sospechas de abuso y acoso sexual al respectivo superior en la cadena de mando, o privadamente al SIU o OI.

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

1. Cada instalación proporciona a los reclusos acceso a defensores externos de víctimas, para servicios de apoyo emocional relacionados con abuso sexual dando a los reclusos la dirección postal y número de línea telefónica gratuita (hotline) "Day One," una organización local para defensa de la víctima/crisis de violación.
  - a. Day One, 100 Medway Street, Providence, RI 02906-4402; y
  - b. Línea de Ayuda (Helpline) 1-800-494-8100.
2. Comunicación entre los reclusos y cualquier organización de defensa de víctima/crisis de violación, deberá ser de la forma más confidencial posible. Sin embargo, los presos deben estar conscientes del grado en el cual la comunicación será vigilada y del grado en el cual reportes de abuso serán enviados a SIU, OI u otras autoridades de acuerdo con las leyes establecidas sobre reportes. Para más información sobre vigilancia en comunicación, consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC 24.02 DOC, [Privilegio del Recluso/Preso sobre Teléfonos/Vigilancia](#).

F. **Respuesta Oficial**

1. Deberes de Informar (Estándares PREA 115.61 y 115.81)
  - a. Todos los empleados de RIDOC, contratistas, voluntarios e internos, son reporteros/denunciantes por el mandato PREA.
  - b. El personal deberá inmediatamente reportar cualquier conocimiento, sospecha, o información respecto a un incidente de abuso y/o acoso sexual ocurrido en la instalación, retaliación contra quienes reportaron tal incidente; y cualquier descuido o violación de responsabilidades que hayan contribuido a un incidente o a una venganza.
    - (1) El personal debe hacer todos los reportes PREA a la cadena de mando o privadamente a SIU o OI.
    - (2) A no ser que esté excluido por una ley Federal o Estatal, profesionales médicos o de salud mental están obligados a denunciar abuso sexual y a informar a los reclusos sobre la

obligación de los profesionales en denunciar y sobre los límites de confidencialidad al inicio de sus servicios;

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

- c. Fuera de reportar al supervisor designado, SIU o OI, individuos no deben revelar ninguna información relacionada al abuso sexual, reportar a nadie a no ser que se considere necesario para el tratamiento, investigación y otras decisiones de administración y seguridad;
- d. Personal sin uniforme, contratistas, voluntarios o internos deben denunciar todos los reclamos de abuso y acoso sexual al más cercano Oficial Superior, Comandante de Turno, SIU, o OI.
- e. Cada instalación deberá reportar todos los reclamos de abuso y acoso sexual al SIU o OI.
- f. Si la víctima en cuestión tiene menos de 18 años de edad, SIU/OI según sea apropiado, deberá denunciar el reclamo al Departamento de Menores y Familias (DCYF - por sus siglas en Inglés) a través de la línea gratuita de Abuso de Niños (1-800) - RI CHILD - (1-800-742-4453);
- g. Si la víctima en cuestión tiene 60 años o más, SIU/OI, como sea apropiado, deberá denunciar el reclamo a la División de Asuntos de Mayores de Edad, Unidad de Servicios de Protección al (401) 462-0555.
- h. Los profesionales médicos y de cuidados de salud mental deberán obtener un consentimiento informado de los presos antes de reportar información sobre una victimización sexual anterior que no ocurrió en un ambiente institucional, a no ser que el preso tenga menos de diez y ocho (18) años. Para más información, por favor consulte la versión más reciente de la política de RIDOC 18.59 DOC, [Confidencialidad de la Información de Salud del Recluso/Preso para Incluir los Registros Médicos Electrónicos \(EMR\) y Documentos en Papel](#).

2. Informando a Otras Instalaciones de Confinamiento (Estándar PREA 115.63)

Después de recibir un reclamo sobre que un preso fue abusado sexualmente mientras confinado en otra facilidad/establecimiento penitenciario, el SIU/OI notificará al jefe de la instalación o al oficial correspondiente de la agencia donde ocurrió el presunto abuso sexual.

- a. Tal notificación será dada lo más pronto posible, pero no más de 72 horas después de recibir el reclamo.
- b. El SIU/OI debe documentar haber enviado dicha información.
- c. Después de recibir un reporte de otra institución correccional sobre que un preso fue abusado sexualmente mientras estaba encarcelado en RIDOC, la instalación que recibe el informe deberá enviarlo inmediatamente al Coordinador de la Agencia PREA de RIDOC, SIU y OI. El reclamo debe ser investigado de acuerdo con ésta política y los estándares PREA.

3. Deberes del Primero en Responder y Respuesta Coordinada (Estándares PREA 115.64 y 115.65)

- a. Cada instalación tiene un Plan PREA Coordinado de Respuesta a un Incidente de Abuso Sexual, por escrito, el cual establece las acciones que deben ser tomadas en respuesta a un incidente de abuso sexual, entre los que responden primero, profesionales médicos y de salud mental, investigadores y supervisores de la instalación.

**NOTA:** Cada instalación tiene un Plan PREA Coordinado de Respuesta a un Incidente de Abuso Sexual, por escrito, el cual establece las acciones que deben ser tomadas en respuesta a un incidente de abuso sexual, entre los que responden primero, profesionales médicos y de salud mental, investigadores y supervisores de la instalación.

4. Protección Contra Represalia (Estándar PREA 115.67)

- a. Todas las terceras personas reportando (reclusos y personal que reportan abuso sexual y acoso sexual), reclusos victimas alegadas, (presos quienes han sufrido abuso sexual o acoso sexual mientras estaban encarcelados) y cualquier otro individuo que coopera con la investigación expresando temor de represalia deberá ser protegido por RIDOC de represalia por otros presos o personal.



- b. Por lo menos 90 días siguiendo un reporte de abuso o acoso sexual, el Guardián /designado deberá vigilar la conducta y el tratamiento del recluso(s) victima(s) alegado(s) para ver si hay cambios que pueden sugerir una posible represalia por otros reclusos o personal. El Guardián/designado debe:
    - (1) actuar con prontitud para remediar tales represalias;
    - (2) continuar la vigilancia más allá de los noventa (90) días, si la monitorización inicial indica la necesidad de continuar; y
    - (3) terminar la vigilancia si se determina que el reclamo es infundado.
  - c. Por lo menos por noventa (90) días posteriores al reporte de abuso y/o acoso sexual, SIU o OI (dependiendo en cual unidad está investigando el reclamo PREA) deberá vigilar la conducta y trato de terceras personas quienes denuncian y cualquier otro individuo quién coopera con una investigación y expresa temor de represalia, para ver si hay cambios que puedan sugerir una posible represalia por otros presos o personal. SIU o OI deberá:
    - (1) actuar con prontitud para remediar cualquier tipo de represalia;
    - (2) continuar vigilando más allá de noventa (90) días si la monitorización inicial indica la necesidad de continuar; y
    - (3) terminar la vigilancia si se determina que el reclamo es infundado.
  - d. El monitoreo del recluso deberá incluir chequeos de estado periódicamente.
  - e. Todo monitoreo de represalia deberá ser documentado.
5. Acceso de Emergencia Médica y Servicios de Salud Mental (Estándar PREA 115.82)

Reclusos víctimas de abuso sexual mientras están encarcelados, deberán recibir oportunamente, acceso sin impedimentos, a tratamiento de emergencia médica y de servicios de intervención de crisis, siendo la naturaleza y al alcance de los mismos determinados por los servicios médicos y de salud mental de acuerdo con su juicio profesional.

- a. Los reclusos víctimas de abuso sexual mientras estén encarcelados, deberán recibir oportunamente información sobre y acceso rápido a contracepción de emergencia y profilaxis de infecciones de transmisión sexual, de acuerdo con los estándares profesionales de cuidado, cuando sea apropiado.
  - b. Los servicios de tratamiento deberán ser otorgados a los reclusos víctimas de abuso sexual mientras están encarcelados sin costo alguno y sin importar si la víctima nombra al abusador o coopera con cualquier investigación surgida del incidente.
6. Respuesta Médica y de Salud Mental en Curso (Estándar 115.83)
- a. La evaluación y tratamiento de los reclusos víctimas de abuso sexual mientras encarcelados deberá incluir, como sea apropiado, servicios de seguimiento, planes de tratamiento, y, cuando sea necesario referidos para continuar el cuidado después de su traslado a, o puesto en otra instalación, o su liberación de custodia.
  - b. El establecimiento deberá proporcionar al preso víctima de abuso sexual mientras encarcelado con servicios médicos y de salud mental consistente con el nivel de cuidado comunitario.
  - c. A víctimas presas de abuso sexual, implicando penetración vaginal mientras estaban encarceladas, se les ofrecerán pruebas de embarazo.
  - d. Si como resultado de la conducta descrita en la sección [IV.F.6.c](#), la víctima queda embarazada, debe recibir información oportuna y exhaustiva y acceso oportuno a todos los servicios legales médicos relacionados al embarazo.
  - e. Reclusos víctimas de abuso sexual mientras estaban encarcelados se les debe ofrecer pruebas para infecciones de transmisión sexual como sea medicamente apropiado.
  - f. Servicios de tratamiento gratuitos deben ser ofrecidos a víctimas de abuso sexual mientras encarcelados sin costos financieros, y sin importar si la víctima nombra al abusador o coopera con cualquier investigación surgida del incidente.
  - g. RIDOC debe intentar conducir una evaluación de salud mental de todos los abusadores de presos contra presos dentro los sesenta (60) días de

conocer la historia de dicho abuso y ofrecer tratamiento cuando sea apropiado por los servicios de salud mental.

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

1. Siguiendo a una investigación de un reclamo en el cual un recluso(a) reclama que él/ella ha sufrido abuso o acoso sexual **por otro recluso/preso**, SIU deberá informar al recluso(a) si el reclamo ha sido determinado justificado, sin pruebas o infundado. SIU debe también informar a la supuesta víctima de **abuso sexual** siempre que:
  - a. SIU se entera que el mencionado abusador ha sido **acusado de un cargo** relacionado a abuso sexual dentro de la instalación penitenciaria; o
  - b. SIU se entera que el mencionado abusador ha sido **condenado de un cargo** relacionado a abuso sexual dentro de la instalación penitenciaria

Si la SIU no llevó a cabo la investigación, deberá solicitar y revisar el informe de investigación de la agencia investigadora apropiada. Una vez finalizada esta revisión, la SIU aconsejara a la víctima en cuestión de los hallazgos

2. Siguiendo al reclamo de un recluso(a) sobre que **un miembro del personal** ha cometido abuso sexual o acoso sexual contra un preso, OI (Oficina de Investigaciones) debe informar a la presunta víctima si el reclamo en cuestión ha sido encontrado justificado, sin prueba o infundado. OI debe también informar a la víctima del abuso sexual en cuestión siempre que:
  - a. el miembro del personal ya no está trabajando dentro de la unidad del recluso/preso;
  - b. el miembro del personal ya no está empleado en el establecimiento;
  - c. OI se entera de que el miembro del personal ha sido **acusado en un cargo** relacionado con abuso sexual dentro el establecimiento, o
  - d. OI se entera de que el miembro del personal ha sido **condenado de un cargo** relacionado a abuso sexual dentro el establecimiento.

**NOTA:** OI no está obligada a notificar al recluso/preso víctima de abuso sexual en cuestión, de los elementos contenidos en [IV.G.2.\(a\)-\(d\)](#), si se ha determinado que el alegato de abuso sexual fue infundado.

Si OI no llevó a cabo la investigación, deberá pedir y revisar el informe de la investigación de la agencia investigadora apropiada. Una vez finalizada esta revisión, OI aconsejará a la víctima en cuestión de los hallazgos.

3. Todas aquellas notificaciones o intentos de notificación serán documentadas por la SIU o OI, como sea apropiado.
4. La obligación de RIDOC de informar al recluso(a) termina si el mismo fue liberado de la custodia de RIDOC.

H. **Sanciones para los reclusos** (Estándar PREA 115.78)

1. Toda actividad sexual entre presos está prohibida y está sujeta a acción disciplinaria.
  - a. Todos los reportes de actividad sexual deberán ser documentados como posibles incidentes PREA e investigados por SIU o OI.
  - b. La actividad sexual entre presos no se hallará como abuso sexual si después de una investigación se determina que la actividad fue de mutuo consentimiento y no por coerción.
2. Los reclusos pueden ser disciplinados por contacto sexual con el personal solamente si se halla que el miembro del personal no dio su consentimiento para tal acto.
3. Aquellos reclusos que cometen abuso o acoso sexual con otro preso deberán ser castigados de acuerdo con la versión más reciente de la Política de RIDOC 11.01 DOC, [Código de Disciplina del Preso](#), hasta e incluyendo un proceso criminal.

**NOTA:** El Código de Disciplina del Preso describe todas las posibles sanciones que pueden ser impuestas cuando los reclusos son encontrados culpables de cometer actos de abuso o acoso sexual.

4. El proceso disciplinario deberá considerar si es que las discapacidades o enfermedades mentales del recluso contribuyeron a su comportamiento cuando sea determinado qué tipo de sanción, si es que hay alguna, debe ser impuesta.
5. Aquellos reclusos perpetradores de abuso sexual de preso a preso son elegibles a participar en un programa de tratamiento para delincuentes sexuales si ellos cumplen los requisitos y las obligaciones de ese programa.

6. Terapia, consejería u otras intervenciones designadas a dirigir y corregir las razones fundamentales o la motivación para el abuso sexual, deberán ser consideradas al determinar si se permitirá al preso acceso a los programas u otros privilegios.
  7. Cada perpetrador de abuso sexual de recluso a recluso quién es 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 Ingles) y/o al Fiscal General de Rhode Island para un posible proceso criminal.
- I. **Sanciones para el Personal, Voluntarios, Contratistas e Internos** (Estándares PREA 115.76 y 115.77)
1. Los empleados de RIDOC, voluntarios, contratistas e internos quienes han cometido abuso o acoso sexual contra los reclusos son sancionados de acuerdo a la versión más reciente de la Política de RIDOC 3.14 DOC, [Código de Ética y Conducta](#), hasta que e incluyendo despido y procesamiento penal (i.e., RIGL & 11-25-24).
  2. Las sanciones disciplinarias para el personal encontrado culpable de cometer abuso y acoso sexual deben ser proporcionales a la naturaleza y circunstancias de los actos cometidos, el historial disciplinario del funcionario y las sanciones impuestas en otro funcionario con historias de ofensas similares.
  3. Todos los despidos por violaciones de la política de RIDOC, 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, voluntario o interno que participa en abuso o acoso sexual inapropiado, queda prohibido de tener contacto con los reclusos, se prohíbe la entrada en establecimientos de RIDOC, y debe ser reportado 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 Abuso Sexual** (Estándar PREA 115.86)
1. El Guardián/o su designado llevara a cabo la revisión de incidentes de abuso sexual al concluir cada investigación de abuso sexual, incluyendo aquellos donde

el reclamo no ha sido corroborado, a no ser que el reclamo ha sido encontrado sin fundamento.

2. Dicha revisión deberá llevarse a cabo dentro los treinta (30) días de la conclusión de la investigación.

**NOTA:** Los treinta (30) días deben comenzar en la fecha que el Guardián/o su designado recibe una copia de los resultados de la investigación de SIU o OI.

3. El equipo de revisión debe incluir, como mínimo, el Guardián/o su designado, el Gerente de Cumplimiento PREA de la instalación, supervisores correspondientes, SIU (para revisiones de abuso sexual de recluso a recluso), OI (para revisión de todos los abusos sexuales de reclusos) y funcionarios de servicios de salud mental y personal médico, tanto como cualquier otro miembro especial (“ad hoc”) como se juzgue necesario.
4. El equipo de revisión debe considerar:
  - a. si es que el reclamo o investigación indica la necesidad de un cambio en la política o practica para una mejor prevención, detección o respuesta al abuso sexual;
  - b. si es que el incidente o reclamo fue motivado por:
    - (1) raza;
    - (2) etnicidad;
    - (3) identidad de género;
    - (4) lesbianas, gay, bisexual, transgénero o intersexuales, estado o estado percibido;
    - (5) afiliación a pandilla; o
    - (6) fue motivado o de lo contrario fue causado por otras dinámicas de grupo.
  - c. examinar el área de la instalación donde el alegado incidente aconteció para evaluar si la existencia de barreras físicas en el lugar pueda haber facilitado el abuso;

- d. evaluar la suficiencia del personal en esa área durante los diferentes turnos; y
  - e. evaluar si la vigilancia tecnológica debe ser empleada o aumentada para complementar la supervisión por el personal.
5. El Guardián/o su designado debe preparar un reporte de los hallazgos de la Revisión del Incidente de Abuso Sexual, y hacer recomendaciones para mejoras, implementar dichas recomendaciones o documentar las razones que ameriten no hacerlo.
6. El Guardián/o su designado debe distribuir copias del reporte de la Revisión del Incidente de Abuso Sexual al Director de la Correccional, al ADIO, al Jefe Inspector de OI y al Coordinador de la Agencia PREA.

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

1. RIDOC no deberá contratar ni ascender a ninguna persona con contacto a reclusos, y no debe contratar los servicios de ningún contratista, voluntario, o interno que puede tener contacto con reclusos, quién ha;
- a. participado en abuso sexual en una prisión, cárcel, calabozo, establecimiento de confinamiento comunitario, centro de menores, u otra institución (como está definido en 42 U.S.C. 1997);
  - b. 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. sido civilmente o administrativamente juzgado por haber participado 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.
2. RIDOC debe considerar cualquier incidente de acoso sexual al determinar un contrato o un ascenso para cualquier solicitante, o para contratar los servicios de cualquier contratista, voluntario, o interno quién puede tener contacto con los reclusos.

3. Antes de contratar un nuevo empleado y como parte de cualquier proceso de ascenso, RIDOC debe conducir un chequeo de antecedentes apropiado para todos los postulantes y los empleados.

Consistente con la ley Federal, Estatal y local, RIDOC debe hacer el mejor esfuerzo para contactar a todos los empleadores institucionales anteriores para obtener información de reclamos justificados de abuso sexual o cualquier renuncia durante una investigación pendiente de un reclamo de abuso sexual.

4. Los empleados deben tener un chequeo de antecedentes criminales por lo menos cada cinco (5) años.
5. Los contratistas, voluntarios, e internos deben tener un chequeo de antecedentes criminales por lo menos cada dos (2) años.
6. RIDOC debe preguntar a todos los postulantes y empleados quienes podrían tener contacto con los reclusos sobre antecedentes previos de mala conducta, como está descrito en la sección [IV.K.1.\(a\)-\(c\)](#), en aplicaciones escritas o entrevistas para contratar o ascender, y en cualquier entrevista o evaluación personal escrita, llevada a cabo como parte de revisiones a empleados actuales. A este propósito, dichos individuos deben completar el Cuestionario de la Ley Suplementaria de Eliminación de Violación en la prisión.
7. Los empleados tienen el deber continuo y obligatorio de revelar cualquier mal comportamiento. Material omitido respecto a tal mala conducta, o el proveer información materialmente falsa, pueden ser una base para despido. Para más información sobre del deber de los empleados de informar, consulte la versión más reciente de la política de RIDOC 3.14 DOC, [Código de Ética y Conducta](#).
8. A no ser que esté prohibido por ley, la OI de RIDOC, deberá proporcionar información sobre reclamos **justificados** de abuso y acoso sexual que envuelvan un antiguo funcionario/empleado una vez que haya recibido una solicitud de un empleador institucional, para quien el empleado antiguo aplicó para un trabajo.
  - a. Cualquier empleado que recibe un pedido de referencia o de revelar información de empleo, incluyendo información en reclamos **justificados** de abuso y acoso 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 consulte la versión más reciente de la Política de RIDOC 3.31 DOC, [Referencias de Empleo](#).

Para más información sobre verificaciones de antecedentes criminales para probables empleados de RIDOC, y empleados actuales, contratistas y voluntarios, por favor vea la versión más reciente de la Política de RIDOC 3.32 DOC, [Investigación de Antecedentes Criminales Previos al Empleo](#).

L. **Recolección de Datos y Revisión** (Estándar PREA 115.87 y 115.88)

La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe recolectar datos exactos, uniformes para cada reclamo de abuso sexual en las instalaciones bajo su control, usando instrumentos estandarizados y definiciones establecidas. La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe agregar datos del incidente de abuso sexual 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 investigaciones hechas por SIU y OI de incidentes de abuso y acoso sexual hacia los reclusos/presos están clasificados como:

- a. Reclamo Justificado;
- b. Reclamo Sin Pruebas (Injustificado);
- c. Reclamo Infundado; o
- d. Investigación En Curso.

2. Revisión de Datos para una Acción Correctiva

El Coordinador de la Agencia PREA de RIDOC debe revisar los datos recolectados y agregados para determinar y mejorar la eficacia de la política RIDOC de prevención, y detección de abuso sexual, y políticas de respuesta, prácticas y entrenamiento. Para lograr este propósito, RIDOC debe:

- a. identificar las áreas del problema y tomar una acción correctiva; y
- b. preparar un reporte anual de los hallazgos y acciones correctivas para cada institución, así como la agencia en su conjunto;
  - (1) el reporte anual debe incluir una comparación con el reporte del año en curso y acciones correctivas con ellas de años anteriores y debe proveer una evaluación del progreso que RIDOC está haciendo en abordar abuso 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, las redacciones están limitadas 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 (Estándar PREA 115.89)

- a. La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe asegurar que los datos recolectados son almacenados en forma segura.
- b. La Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC debe mantener disponibles los datos recolectados sobre abuso sexual de los establecimientos/instituciones para el público, por lo menos anualmente a través de su sitio electrónico en el sitio web.

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

- c. Los datos sobre abuso sexual deben ser mantenidos por lo menos por diez (10) años por la Unidad de Planeamiento & Investigación de RIDOC a no ser que ley Federal, Estatal o local lo disponga de otra manera.