



CORRECCIONAL JUVENIL DE OREGON



Declaración de la política Parte 0: misión, valores y principios

Asunto:

Relaciones con los jóvenes y sus familias

Sección – Número de política: 0: misión, valores y principios -2.2	Sustituye a: 0-2.2 (7/11) 0-2.2 (12/08) 0-2.2 (12/06) II-B-1.0 (11/02)	Fecha de entrada en vigencia: 04/29/2016	Fecha de la última revisión: 04/29/2022
--	--	--	---

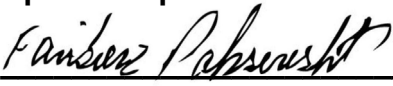
Normas y referencias relacionadas:	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estatutos Revisados de Oregon (Oregon Revised Statutes (ORS, por sus siglas en inglés)) 162.415 (Conducta oficial inapropiada en primer grado) ▪ ORS 163.452 (Conducta sexual inapropiada en la custodia) ▪ ORS 419B.005 al 419B.050 (Denuncia de abuso infantil) ▪ Ley Pública 107-79 (Ley para la Eliminación de la Violación en las Prisiones de 2003) ▪ ORS, capítulo 244 (Normas y prácticas gubernamentales) ▪ Comisión de Ética Gubernamental de Oregon: una guía para funcionarios públicos ▪ Asociación Correccional Americana, <i>Normas para las correccionales juveniles</i>; 4-JCF-6D-02 (Recepción de la política) ▪ Código de Ética de la Asociación Americana de Probación y Libertad Condicional (American Probation and Parole Association (APPA, por sus siglas en inglés)) ▪ Política de la Correccional Juvenil de Oregon (Oregon Youth Authority (OYA, por sus siglas en inglés)): 0-2.0 (Principios de conducta) <ul style="list-style-type: none"> 0-2.1 (Normas profesionales) 0-2.4 (Conflicto de intereses) I-A-10.0 (Prevención, detección y respuesta al abuso y acoso sexual juvenil) I-E-2.3 (Solicitudes de registros, informes y otros materiales de los jóvenes) ▪ Formularios de la OYA: YA 8130 (Notificación y revisión de conflicto de intereses)
---	---

Procedimientos relacionados:

- Ninguno

Responsable de la política:

Oficina de Normas Profesionales
Jefe de investigación

Aprobada por:

Fariborz Pakseresht, director

I. PROPÓSITO:

Esta política proporciona al personal las expectativas de la OYA con respecto a los límites profesionales con los jóvenes, jóvenes exreclusos y las familias de los jóvenes en las siguientes circunstancias:

1. Cuando existe una relación con un joven o su familia antes de que el joven ingrese en custodia;
2. Cuando se establece una relación profesional con un joven o su familia después de que el joven ingrese en custodia física o legal de la OYA;
3. Cualquier otra relación en la que pueda existir un posible conflicto de intereses o una violación de los límites profesionales.

Se adjunta a la política, un documento de preguntas frecuentes (Frequently Asked Questions (FAQ, por sus siglas en inglés)) para abordar las situaciones que el personal puede experimentar al interactuar con jóvenes o jóvenes exreclusos y sus familias en la comunidad. Las preguntas frecuentes también enumeran los comportamientos como “señal de alerta”, identificados por el Instituto Nacional de Correccionales que el personal debe evitar cuidadosamente para mantener los límites profesionales.

II. DEFINICIONES DE LA POLÍTICA:

Relaciones duales: mantener simultáneamente una relación profesional y una relación privada o familiar con un joven, joven exrecluso o la familia del joven.

Familia: incluye a los padres biológicos o legales, hermanos, hijos, otros familiares, padres de cuidado temporal, tutores legales, cónyuges, parejas de hecho, cuidadores y otros familiares directos de un joven ya sea por genética, adopción, relaciones legales o sociales. La familia también incluye a cualquier persona identificada por el joven (que no sea un empleado de la OYA) que proporcione apoyo formal o informal y cuya participación positiva ayude a mantener el proceso de reformatión del joven.

Jóvenes exreclusos: 1) Cualquier joven que ya no esté bajo la custodia legal o física de la OYA y que no haya alcanzado la mayoría de edad (18 años); y 2) cualquier joven de al menos 18 años de edad para el que hayan transcurrido menos de tres años desde que la custodia legal o física de la OYA haya terminado, y desde que la supervisión en la comunidad por parte de cualquier autoridad de supervisión para la adjudicación o condena que dio lugar a la custodia legal o física de la OYA haya terminado.

Relación inapropiada: una relación que se desarrolla entre el personal y los jóvenes fuera de la capacidad profesional de un miembro del personal; incluyendo, pero sin limitarse a, las citas, el compartir alojamiento y las relaciones íntimas o sexuales, independientemente del género. Las relaciones inapropiadas también incluyen dar o aceptar favores, tratos especiales o regalos no autorizados.

Posible conflicto de intereses: cualquier acción, decisión o recomendación de un funcionario público en su capacidad oficial, cuyo efecto **podría** ser el beneficio económico privado o el perjuicio del funcionario, familiar o negocio del funcionario o familiar. Cualquier relación que sea o parezca no ser en el mejor interés de la OYA. Un conflicto de intereses podría interferir en la capacidad de una persona para desempeñar sus funciones y responsabilidades de manera objetiva.

Relación de negocios privada: a efectos de esta política, una relación de negocios privada implica prestar o pedir prestado dinero, o ser socio, asociado, consultor o asesor en asuntos comerciales.

Capacidad profesional: acciones que están directamente relacionadas con las responsabilidades del trabajo y que se llevan a cabo durante las horas de trabajo aprobadas en relación con la reformación de un joven.

Relación profesional: una relación de cuidado y apoyo que se produce entre el personal y los jóvenes mientras el personal está cumpliendo con sus funciones oficiales en una capacidad profesional.

Jóvenes: una persona bajo la custodia legal o física de la OYA, quien es supervisada por el personal de la OYA ya sea en un centro de custodia cerrada, en estado de probación o libertad condicional en la comunidad. Estas personas incluyen a los jóvenes que se encuentran bajo la custodia legal del Departamento Correccional (Department of Corrections (DOC, por sus siglas en inglés)) o de otras agencias, y que están bajo la custodia física de la OYA.

III. POLÍTICA:

La OYA espera que su personal se apegue y demuestre los valores y normas expresados en los Principios de Conducta (política de la OYA 0-2.0).

Esta política se aplica a las relaciones entre el personal de la OYA y los jóvenes, los jóvenes exreclusos y las familias de los jóvenes/jóvenes exreclusos. Los jóvenes exreclusos incluyen a cualquier joven que ya no esté bajo la custodia legal o física de la OYA y que no haya alcanzado la mayoría de edad (18 años); y cualquier joven de al menos 18 años de edad para el que hayan transcurrido menos de tres años desde que la custodia legal o física de la OYA haya terminado, y desde que la supervisión en la comunidad por parte de cualquier autoridad de supervisión para la adjudicación o condena que dio lugar a la custodia legal o física de la OYA haya terminado.

Las relaciones profesionales con los jóvenes, los jóvenes exreclusos y sus familias están basadas en:

- La comunicación respetuosa y productiva en la que se reconocen las perspectivas individuales;
- Las interacciones de apoyo y estímulo que ofrecen oportunidades de crecimiento positivo y aprendizaje de nuevas habilidades;
- La resolución de conflictos informada sobre el trauma; y
- La atención individualizada que responda a las necesidades culturales y de desarrollo.

El personal de la OYA proporciona servicios profesionales a los jóvenes y a sus familias para ayudarles a alcanzar sus metas de reformatión. La relación profesional comienza en el momento en que un joven es puesto bajo la custodia de la OYA y el personal interactúa con dicho joven mientras realiza sus funciones oficiales. Una vez que se establece una relación profesional con un joven, se deben mantener los límites apropiados mientras el joven esté bajo la custodia física o legal de la OYA y como un joven exrecluso.

El personal no puede tener relaciones duales con los jóvenes, los jóvenes exreclusos o las familias de los jóvenes. Las relaciones duales pueden comprometer la seguridad o la objetividad del personal y de los jóvenes. Las relaciones duales también pueden constituir una actividad delictiva, dar lugar a la pérdida de empleo del personal o hacer que la OYA niegue el acceso del personal a los centros o con los jóvenes.

IV. NORMAS GENERALES:

A. Relaciones con jóvenes, jóvenes exreclusos o familias de jóvenes que se establecieron antes de la custodia física o legal de la OYA.

1. Si el personal tiene una relación establecida con un joven o la familia del joven que existía antes de que la OYA asumiera la custodia del joven, el personal debe informar de esta relación inmediatamente al supervisor del personal cuando el personal tenga conocimiento del compromiso o el traslado del joven a la OYA.
 - a) El personal también debe notificar a sus supervisores cuando tenga conocimiento de una relación establecida con un joven exrecluso o con su familia.
 - b) Los supervisores deben asegurarse de que el miembro del personal complete el formulario YA 8130 (Notificación y revisión de conflicto de intereses) para documentar la notificación.
2. La OYA tomará medidas para limitar el contacto entre el miembro del personal y el joven durante la colocación del joven bajo la custodia física o legal de la OYA.

El personal debe evitar cualquier circunstancia en la que proporcione supervisión directa o indirecta o tenga cualquier influencia de gestión de casos sobre un joven o joven exrecluso con el que exista una relación preexistente.

3. El personal no debe acceder a la información relacionada con el joven o joven exrecluso ni compartir esta información con la familia del joven o joven exrecluso. Esto incluye:
 - a) Registros e información de los expedientes de los casos;
 - b) Cualquier información del Sistema de Información de Justicia Juvenil (Juvenile Justice Information System (JJIS, por sus siglas en inglés)); y
 - c) Información sobre el joven o joven exrecluso de otros miembros del personal.
 4. Responsabilidades del supervisor
 - a) El supervisor que reciba una notificación de un miembro del personal con respecto a la relación preexistente del miembro del personal con un joven, un joven exrecluso o la familia de un joven/joven exrecluso debe asegurarse de que el miembro del personal complete el formulario YA 8130 (Notificación y revisión de conflicto de intereses) de conformidad con la política de la OYA 0-2.4 (Conflicto de intereses) e informar al resto del personal directivo afectado.
 - b) Si existe una causa para iniciar una acción correctiva, el supervisor debe informar al subdirector correspondiente y a la Oficina de Recursos Humanos.
 - c) El supervisor debe desarrollar y documentar un plan con el miembro del personal para garantizar que no exista una relación dual.
- B. Relaciones con jóvenes, jóvenes exreclusos o sus familias que se hayan establecido mientras el joven está o estaba bajo la custodia física o legal de la OYA.
1. El personal no debe entablar una relación inapropiada con un joven, un joven exrecluso o la familia de un joven/joven exrecluso.
 2. El personal puede comunicarse e interactuar con los jóvenes, los jóvenes exreclusos y las familias de los jóvenes/jóvenes exreclusos en calidad de profesional.
 - a) El contacto y las interacciones en calidad de profesional pueden producirse durante las horas no laborables de un miembro del personal, siempre que el contacto o la interacción no constituyan una “relación inapropiada” o una “relación de negocios privada”, tal como se define en esta política.

- b) Toda interacción o contacto durante las horas no laborables de un miembro del personal que no sea casual, puede percibirse como inapropiada y debe comunicarse por el miembro del personal al supervisor del mismo a través de un formulario YA 8130 (Notificación y revisión de conflicto de intereses).

El contacto también debe ser documentado en las notas del JJIS por el miembro del personal o el supervisor.

- c) El supervisor seguirá los pasos indicados anteriormente (sección IV.A.4.) para determinar si el contacto o la interacción comunicados por el miembro del personal están permitidos, y notificar al Oficial de probación y libertad condicional juvenil (Juvenile Parole and Probation Officer (JPPO, por sus siglas en inglés)) del joven sobre el contacto, si el joven está bajo supervisión comunitaria de la OYA.

3. Relaciones de negocios

Los miembros del personal y sus familiares directos no deben tener relaciones de negocios privadas con jóvenes, jóvenes exreclusos o sus familias. Las relaciones de negocios privadas incluyen que cualquiera de las partes preste o pida prestado dinero; o que sea socio, asociado, consultor o asesor en asuntos comerciales.

- a) Excepción:

Cuando no exista otra opción que la de mantener una relación de negocios privada con un **miembro de la familia** de un joven o joven exrecluso, el miembro del personal debe notificar la situación a su supervisor a través del proceso de notificación de conflicto de intereses descrito en la política de la OYA 0-2.4 (Conflicto de intereses).

- b) Venta de artículos fabricados por jóvenes

El personal puede comprar artículos fabricados por los jóvenes a través de programas profesionales o educativos cuando los artículos estén disponibles para las personas del público en general bajo la misma modalidad. Esto no se considera una relación de negocios privada.

- 4. El desarrollo de una relación de negocios inapropiada o privada con un joven o joven exrecluso puede constituir una actividad delictiva, dar lugar a la pérdida de empleo o a la negación del acceso a los centros o con los jóvenes.

C. Regalos

1. Jóvenes bajo supervisión comunitaria, jóvenes exreclusos y sus familias

El personal puede comprar una comida económica, un artículo alimenticio o una bebida no alcohólica para los jóvenes bajo supervisión comunitaria, los jóvenes exreclusos o las familias de los jóvenes/jóvenes exreclusos durante una reunión profesional o un contacto profesional.

- a) Un miembro del personal debe tener una autorización documentada del supervisor del miembro del personal antes de la compra.
- b) El supervisor del miembro del personal debe asegurarse de que no existe ningún conflicto de intereses asociado a la compra y que esta misma tenga un valor monetario de \$10 o menos (consulte las políticas de la OYA 0-2.4 Conflicto de intereses y 0-2.1 Normas profesionales).

2. Jóvenes bajo supervisión comunitaria y sus familias

- a) El JPPO asignado a un joven o el supervisor local puede comprar una comida económica, un artículo alimenticio o una bebida no alcohólica para un joven bajo supervisión comunitaria o a la familia del joven durante una reunión o contacto profesional **no planificado**, si el artículo comprado cumple con los criterios enumerados en el párrafo 1.b anteriormente mencionado.
- b) La autorización posterior debe ser solicitada por el miembro del personal y documentada en las notas del JJIS del joven, realizado por el miembro del personal o el supervisor del miembro del personal.

3. Jóvenes exreclusos y sus familias

- a) La compra de una comida económica, un artículo alimenticio o una bebida no alcohólica para un joven exrecluso o la familia de un joven exrecluso por parte de un miembro del personal durante una reunión profesional **no planificada** o un contacto profesional, puede ser apropiada si el artículo cumple con los criterios enumerados en el párrafo 1.b anteriormente mencionado.
- b) La autorización posterior debe ser solicitada por el miembro del personal y documentada en las notas del JJIS del joven exrecluso, realizado por el miembro del personal o el supervisor del miembro del personal.

4. Jóvenes que residen en centros
 - a) El personal no puede dar regalos, incluidos los alimentos o las bebidas para los jóvenes que residen en los centros de la OYA. Los jóvenes que residen en los centros de la OYA pueden recibir premios de incentivo, estipendios o donaciones, tal y como se describe en la política de la OYA (I-B-5.0 Aceptación de donaciones por parte de la agencia; I-B-3.1 Cuenta de bienestar del infractor; I-B-3.0 Cuentas de fideicomisos de los jóvenes; II-B-2.0 Manejo del comportamiento: incentivos y refuerzo).
 - b) El JPPO asignado a un joven o el supervisor local puede comprar una comida económica, un artículo alimenticio o una bebida no alcohólica durante un contacto profesional en un centro de la OYA, si el artículo cumple con los criterios y la aprobación enumerados en el párrafo 1 anteriormente mencionado y no entra en conflicto con los protocolos de funcionamiento del centro.

5. Aceptar regalos de jóvenes, jóvenes exreclusos o sus familias

- a) El personal puede aceptar obsequios o premios no solicitados de valor nominal por parte de los jóvenes, jóvenes exreclusos o las familias de jóvenes o jóvenes exreclusos.
- b) El miembro del personal debe notificar el regalo a su supervisor.
- b) El supervisor del miembro del personal debe asegurarse de que no existe ningún conflicto de intereses asociado al regalo (consulte las políticas de la OYA 0-2.1 Normas profesionales y 0-2.4 Conflicto de intereses).

- D. En caso de que se produzca una circunstancia en la que exista un posible conflicto de intereses, un conflicto con esta política o una violación de los límites profesionales, el miembro del personal deberá notificarlo por escrito a su supervisor tan pronto como tenga conocimiento del hecho o la circunstancia.

Para documentar la notificación, se utilizará el formulario YA 8130 (Notificación y revisión de conflicto de intereses).

V. PROTOCOLO DE FUNCIONAMIENTO LOCAL REQUERIDO: NO

Se adjunta a esta política, un documento de preguntas frecuentes (FAQ, por sus siglas en inglés) para proporcionar información adicional al personal.

1. ¿Cuál es la preocupación de la agencia en cuanto a las relaciones del personal con los jóvenes y sus familias?

La OYA se preocupa de que el personal establezca siempre límites profesionales con los jóvenes y sus familias para poder mantener su objetividad. La ética de nuestra profesión exige que el personal no establezca “relaciones duales” con los jóvenes. Las relaciones duales se producen cuando el personal mantiene simultáneamente una relación como profesional de la justicia juvenil y como persona privada, con un joven, un joven exrecluso o la familia del joven/joven exrecluso.

La OYA tomará medidas para evitar las relaciones duales en caso de que un miembro del personal tenga una relación con un joven que ya existiera antes de que este ingresara en la custodia física o legal de la OYA. Esencialmente, la OYA prohibirá al personal trabajar en calidad de profesional con el joven si se da esta circunstancia.

2. ¿Por qué es importante?

Las relaciones profesionales entre el personal de la OYA y los jóvenes bajo custodia de la OYA dan lugar a desequilibrios de poder. Muchos miembros del personal tienen control o influencia sobre los jóvenes mientras están en nuestros centros o bajo supervisión comunitaria. El personal también tiene acceso a información restringida (por ejemplo, información psicológica, médica, de abuso y negligencia) sobre los jóvenes, los jóvenes exreclusos y sus familias. Esta información no se revelará al personal que no esté en calidad de profesional. Debido a este acceso a la información y al posible control o influencia sobre los jóvenes, el personal debe realizar actividades limitadas a quienes estén en calidad de profesional. Algunas carreras profesionales han terminado por no respetar estos límites.

3. Mi sobrino, sobrina, nieto o nieta ha sido recluido(a) en la OYA. ¿Qué medidas debo tomar para cumplir esta política?

Esto se debe informar a su supervisor inmediatamente. Se elaborará un plan para garantizar que no tendrá ninguna responsabilidad profesional en el cuidado, la supervisión o el tratamiento del joven (evitando así una relación dual). La política también prohíbe al personal acceder a la información de los expedientes de los casos u otra información relacionada con los jóvenes.

4. ¿Qué pasa con los contactos dentro de la comunidad con jóvenes o jóvenes exreclusos de la OYA que se producen mientras estoy fuera del trabajo?

La OYA no se ocupa de los contactos casuales con jóvenes o jóvenes exreclusos que tienen lugar en la comunidad (por ejemplo, mientras se hacen las compras, o el contacto con un joven que está trabajando en una gasolinera donde se compra combustible). Estas interacciones se denominan “casuales” y el personal no tiene que tomar medidas si se producen estos contactos. Sin embargo, los contactos breves con los jóvenes que dan lugar a interacciones sociales o comerciales deben ser notificados (por ejemplo, el contacto que da lugar a una conversación profesional mientras se toma un café en una zona pública). Lo mismo ocurre si se entablan relaciones de negocios privadas o sociales con miembros de la familia del joven. El personal de la OYA no debe poner en peligro su objetividad profesional ni dar la impresión de que viola los límites profesionales. Informar del contacto permite al supervisor del miembro del personal determinar si el contacto es/era apropiado y si puede continuar o no.

5. ¿Puedo comunicarme con los jóvenes, jóvenes exreclusos o sus familias a través de las redes sociales?

Permitir que los jóvenes, jóvenes exreclusos o sus familias visualicen la información de su vida personal no es apropiado. Deberá seguir manteniendo los límites profesionales con los jóvenes, los jóvenes exreclusos y sus familias fuera del lugar de trabajo. Por ejemplo, no es conveniente que se haga amigo de un joven o joven exrecluso en su cuenta personal de Facebook, ya que pueden estar expuestos a su vida personal. Si tiene una red social por medio de un sitio profesional que sea para la información y la comunicación profesional (por ejemplo, LinkedIn), esta *puede* ser apropiada para el uso con jóvenes, jóvenes exreclusos o sus familias. Su supervisor puede ayudarle a tomar esa decisión.

Cualquier contacto en las redes sociales (o solicitud de contacto) debe informarse (a través del formulario YA 8130 Notificación y revisión de conflicto de intereses) a su supervisor para su discusión y aprobación, y para establecer un plan para prevenir una relación de negocios privada o inapropiada, si es necesario.

6. ¿Cuáles son las circunstancias que constituyen una violación de los límites profesionales con los jóvenes o jóvenes exreclusos?

El siguiente comportamiento está prohibido:

- a) Entablar relaciones inapropiadas o relaciones de negocios privadas con jóvenes, jóvenes exreclusos o sus familias.

Esto incluye:

- citas;
- compartir alojamiento;
- relaciones íntimas o sexuales;
- prestar o pedir prestado dinero; o
- ser socio, asociado, consultor o asesor en asuntos comerciales.

- b) Dar o aceptar dinero;
- c) Dar o aceptar regalos no autorizados;
- d) Favores o consideraciones especiales de cualquier tipo (por muy triviales que parezcan).
- e) Intercambio de información personal (por ejemplo, números de teléfono personales, direcciones de domicilio, direcciones de correo electrónico personales, redes sociales personales).
- f) Contacto físico inapropiado y cualquier tipo de broma.
- g) Que los jóvenes realicen servicios o fabriquen artículos para el personal fuera de la política o el procedimiento de la OYA.
- h) Comunicarse con el joven, joven exrecluso o su familia por teléfono, correo electrónico, fax, correo postal o redes sociales, excepto que sea en calidad de profesional.
- i) Permitir que los jóvenes o jóvenes exreclusos accedan a los bienes materiales de un miembro del personal. Esto incluye el ingreso al vehículo o a la residencia de un miembro del personal. (Consulte la pregunta 7 para informar sobre posibles conflictos de intereses en este escenario).
- j) Dar artículos prohibidos (de contrabando) a los jóvenes.
- k) Un miembro del personal que utiliza una relación profesional con un joven, un joven exrecluso o la familia del joven para promover sus intereses personales, religiosos, políticos, sexuales o financieros.

7. ¿Qué debo hacer si existe una posible violación de los límites profesionales?

Esto se considera un posible conflicto de intereses y debe informarse por escrito (a través del formulario YA 8130 Notificación y revisión de conflicto de intereses) a su supervisor para su discusión y para establecer un plan para prevenir una relación de negocios privada o inapropiada, si es necesario. Los siguientes ejemplos son circunstancias que deben notificarse.

- a) Un miembro del personal inicia una relación de pareja con una persona y se entera que esta tiene un hijo bajo la custodia física o legal de la OYA en otro centro o región del estado.
- b) Un miembro del personal se entera de que el hijo o la hija de un miembro del personal está saliendo con un joven exrecluso que fue supervisado por el miembro del personal mientras el joven exrecluso estaba bajo la custodia física o legal de la OYA.

c) Un joven exrecluso y un miembro del personal que tuvieron una relación profesional previa con la OYA, asisten a las mismas reuniones o eventos de la organización (por ejemplo, la iglesia, el club/equipo deportivo y los clubes de servicio comunitario) e interactúan entre sí durante las reuniones o eventos.

8. ¿Qué medidas debe tomar el supervisor ante la circunstancia descrita en la pregunta # 7?

El supervisor debe responder a la circunstancia como un posible conflicto de intereses. El supervisor debe asegurarse de que el miembro del personal complete el formulario de la OYA YA 8130 (Notificación y revisión de conflicto de intereses) de conformidad con la política de la OYA 0-2.4 (Conflicto de intereses). Dependiendo de los detalles de la circunstancia, puede establecerse un plan con el miembro del personal para evitar un conflicto de intereses real.

9. En ocasiones, los jóvenes se comunican conmigo en el trabajo para informarme de sus progresos o de acontecimientos importantes en sus vidas. ¿Cuál es la expectativa de la agencia ante esta circunstancia?

Mientras este contacto se mantenga en el ámbito de una capacidad profesional (el joven se comunica con usted en el trabajo y la interacción se limita a cuestiones relacionadas con la reformación del joven), entonces es aceptable. Esto es especialmente cierto si el contacto forma parte del plan del caso del joven. Por ejemplo, el plan del caso podría incluir un lenguaje que oriente al joven a llamar al Profesional calificado de salud mental (Qualified Mental Health Professional (QMHP, por sus siglas en inglés)) cada dos semanas durante los primeros tres meses después de quedar en libertad de una Correccional Juvenil (Youth Correctional Facility (YCF, por sus siglas en inglés)). El contacto debe estar documentado en las notas del caso del JJIS del joven.

Si un joven o joven exrecluso se comunica con un miembro del personal por razones ajenas al plan del caso, para evitar cualquier impresión de violación de los límites profesionales, el miembro del personal debe informar del contacto al supervisor del miembro del personal posteriormente. Por razones de la gestión de casos, si el joven está bajo la custodia física o legal de la OYA, se debe notificar el contacto al oficial de probación/libertad condicional juvenil (JPPO, por sus siglas en inglés) del joven. El JPPO o el miembro del personal contactado documentará el contacto en las notas del caso del JJIS del joven. No obstante, si un miembro del personal proporciona al joven la dirección de su domicilio o información de contacto personal (acciones que pueden llevar a una relación más allá del ámbito profesional), entonces se ha producido una violación de esta política.

10. La política se refiere a las actividades que pueden constituir una actividad delictiva. ¿A qué conducta se refiere la política?

Existen al menos dos tipos de delitos de los que se puede acusar al personal, en función de la naturaleza y las circunstancias de la conducta dentro o fuera del servicio. Si se establece una relación de pareja, íntima o sexual, es posible que se haya cometido el delito de Conducta sexual inapropiada en la custodia Independientemente de que se haya cometido un delito, establecer una relación de pareja, íntima o sexual con un joven no es ético y constituye una violación de la política de la OYA.

Otro delito del que se puede acusar al personal es la Conducta oficial inapropiada. Se produce una conducta oficial inapropiada cuando un miembro del personal, con la intención de obtener un beneficio o de perjudicar a otro, incumple a sabiendas una función que le impone la ley o que es claramente inherente a la naturaleza del cargo, o si el personal realiza a sabiendas un acto que constituye un ejercicio no autorizado de sus funciones oficiales.

11. La conducta sexual inapropiada por parte del personal del correccional y de justicia juvenil ha recibido la atención de los medios de comunicación. ¿Qué puedo hacer para protegerme o evitar proyectar la imagen de dicha conducta?

La conducta sexual inapropiada sí se produce en los centros correccionales juveniles. Es imperativo que el personal se reevalúe continuamente considerando la ética de su profesión, las normas profesionales, la política de la OYA, las normas nacionales de la Ley para la Eliminación de la Violación en las Prisiones (Prison Rape Elimination Act (PREA, por sus siglas en inglés)) y de los posibles factores de riesgo asociados a la conducta sexual inapropiada. Si la autoevaluación indica la existencia de problemas relacionados con los límites profesionales, el personal debe buscar la orientación de un supervisor.

Los siguientes acontecimientos, acciones y actividades han sido identificados por el Instituto Nacional de Correccionales como “señales de alerta” que indican una posible conducta sexual inapropiada del personal.

Si el personal observa que un compañero de trabajo incurre en una o más de las “señales de alerta” que se enumeran a continuación, debe expresar su preocupación a su compañero de trabajo y buscar la orientación de un supervisor. Esto es difícil de realizar. Si la experiencia nos sirve de guía, esta ha demostrado que el personal del que nunca sospecharíamos o creeríamos que es capaz de cometer una conducta sexual inapropiada, lamentablemente es quien ha incurrido en ese comportamiento. Los acontecimientos que causan estrés y las circunstancias difíciles pueden tener un efecto debilitante en el juicio del personal. Abordar los comportamientos con “señales de alerta” que se enumeran a continuación puede ayudar al personal a evitar de que se produzca una tragedia por conducta sexual inapropiada.

Indicadores de una posible conducta sexual inapropiada del personal:

- Identificarse en exceso con los jóvenes (al usar “mis jóvenes”) o con sus problemas (es decir, no ve las acciones de los jóvenes);
- Renuencia a supervisar de cerca a un joven en particular;
- Terminación anticipada de la supervisión fuera de las prácticas normales;

- Bromas, interacciones con connotaciones sexuales entre el personal y los jóvenes;
- Conocimiento por parte de los jóvenes de información personal/privada sobre el personal;
- Aislamiento del personal con respecto a los demás;
- Los jóvenes tienen cartas o fotos del personal;
- La concesión por parte del personal de solicitudes especiales o de favoritismos;
- Que los jóvenes se presenten en la oficina cuando no tienen una consulta programada o no son requeridos;
- El personal pasa una cantidad inexplicable de tiempo con un joven;
- Llamadas telefónicas excesivas hacia y desde el personal/joven sin propósito oficial;
- Personal en la oficina durante las “horas libres”;
- Personal excesivamente preocupado por un joven;
- Cambio drástico en el comportamiento o la apariencia de un joven o del personal en cuanto a vestimenta, maquillaje, cabello;
- El personal permite a los jóvenes realizar un servicio como la reparación de un carro, la limpieza de la casa, etc.;
- Un número alto/bajo de reclamaciones por parte de los jóvenes;
- El personal intercepta los informes de violaciones (incidentes) de los jóvenes, o intenta persuadir a otro miembro del personal de que presente una violación de la probación/libertad condicional contra el joven;
- El personal no puede justificar el tiempo;
- La familia del personal se involucra con la familia del joven;
- El personal transporta a los jóvenes en su carro particular a las citas, etc.;
- El personal se encuentra en una crisis personal (divorcio, mala salud, bancarrota, muerte en la familia) y parece encajar en cualquiera de los escenarios de esta lista;
- El personal trabaja constantemente más horas extras que sus compañeros;
- El personal tiene un conocimiento excesivo sobre el joven y su familia;
- El personal interviene o ayuda en la vida personal del joven, asuntos legales, etc., cuando no es necesario para la supervisión de ese joven;
- El personal acepta o da regalos no autorizados a o de un joven;
- El personal testifica a favor de un joven o solicita un trato especial para el joven;
- Conversaciones de carácter sexual escuchadas entre el personal y los jóvenes o que hacen referencia a los atributos físicos del personal o de los jóvenes;
- Bromas sexuales o personales entre el personal o los jóvenes con el personal;
- Los jóvenes llaman al personal por su nombre cuando no es el procedimiento habitual en la agencia, centro u oficina.