

LA IMPLEMENTACIÓN DEL NUEVO MODELO DE GESTIÓN PENITENCIARIA EN LA REPÚBLICA DOMINICANA

En el marco del respeto de los Derechos Humanos como buena práctica

Por Rosa Julia Flores Brito

Hablar de buenas prácticas penitenciarias, en América Latina y el Caribe, implica necesariamente hablar de procesos de reformas que logren desarraigar y desmontar toda una estructura histórica de abusos, tráfico de influencias, drogadicción, prostitución, inequidad, privilegio para algunos, violación de derechos, violación sexual, ausencia de programas de rehabilitación, y corrupción en el más amplio sentido. Con un denominador común: el desconocimiento de leyes y tratados internacionales para el tratamiento de los reclusos.

Hablar de buenas prácticas significa, y así ha sido para la República Dominicana, cambiar a positivo el escenario descrito en el párrafo anterior; y necesariamente ha implicado contar con la voluntad política para esa transformación. Esto ha hecho posible la asignación de partidas presupuestarias que al ritmo de nuestra economía han posibilitado que a la fecha de 37 cárceles existentes en el país, nueve 9 son hoy Centros de Corrección y Rehabilitación.

Hablamos y hablaremos de reforma penitenciaria, de nuevo modelo de gestión en la República Dominicana porque entendemos que este proceso en su conjunto constituye en sí una buena práctica.

La reforma del sistema penitenciario no puede ser una frase vacía, sino que debe mostrar evidencias de un cambio positivo, basado en el respeto a los derechos y dignidad de los privados de libertad. Son esas las evidencias que intentaremos mostrar en el presente documento, buscando recoger de manera organizada el producto de un proceso de más de cuatro años de implementación. Cuya meta a mediano/largo plazo es la incorporación de todos los recintos penitenciarios al nuevo modelo de gestión penitenciaria dejando atrás los cementerios de hombres y mujeres vivos para convertirse en verdaderos centros de reeducación y rehabilitación. Los denominados centros de corrección y rehabilitación son lugares de segunda oportunidad y trampolín a la reinserción social de hombres y mujeres, que en algunos casos no tuvieron la orientación, educación, hogar, afecto, u oportunidad.

¿Cuáles son esas evidencias de buenas prácticas en este modelo de gestión de República Dominicana? Comenzaré por decir que el proceso de reforma ha sido cimentado en cinco pilares básicos, que son: (a) el marco jurídico normativo nacional e internacional; (b) la adecuación y construcción de planta física; (c) la creación de la Escuela Nacional Penitenciaria; (d) la selección, reclutamiento y capacitación del personal; y (e) el diseño e implementación de programas de reeducación.

A-Marco jurídico normativo nacional e internacional: El rescate, reconocimiento y aplicación, de nuestra ley de régimen penitenciario, la Ley 224 de 1984, esto se evidencia en la creación del Manual de Gestión Penitenciaria. El cual recoge una

multiplicidad de protocolos de actuación para las diferentes áreas de gestión. Creados en consonancia con el espíritu de esta ley y de otros tratados internacionales para el tratamiento de los reclusos, reglas mínimas, principios básicos. A más de 20 años de erogada esta Ley se mantuvo olvidada.

B. Adecuación y construcción de planta física: En este aspecto podemos mostrar un antes y después de una planta física que se caracterizó por una serie de tarantines diseñados por los mismos reclusos en pequeños o grandes espacios dependiendo del nivel económico de estos, y por tanto, de su poder para comprar el espacio y al funcionario de turno en la prisión. No se priorizaba la existencia de áreas para los talleres de educación y escuelas, ya que estos espacios también eran vendidos. Hoy en los 9 centros contamos con espacios diferenciados y remozados para: convivencia (dormitorios); talleres y aulas; área de recreación y deportes; áreas para visita -infantil que se realiza separada de la visita de adultos, área para visita de adultos y para visitas íntimas (en proceso en algunos centros funcionando en otros)-; áreas de observación, para la implementación del primer periodo del régimen progresivo; celdas para reflexión (aislamiento) en casos disciplinarios, siendo estos lugares adecuados para su habitabilidad con agua, luz y de donde los internos bajo sanción son llevados diariamente a cumplir con sus actividades de educación, trabajo o deporte; y un centro semi-abierto para el periodo de prueba en el caso de los hombres.

C. La Escuela Nacional Penitenciaria (ENAP): La creación de ésta ha sido una piedra angular en la reforma y permite como buena práctica contar con un personal motivado y sensibilizado. Como organismo encargado del reclutamiento y la capacitación de las personas que son integradas al sistema penitenciario. Desde su creación ha capacitado aproximadamente 1000 jóvenes de ambos sexos como agentes de vigilancia y tratamiento penitenciario (VTP), y ha formado a través de los diplomados en gestión penitenciaria a unos 400 profesionales y técnicos de las áreas de derecho, salud, educación, deportes, psicología, asistentes social entre otros.

D. La selección, reclutamiento, capacitación y organización de los recursos humanos: Anteriormente en las nueve cárceles, hoy centros de corrección incorporados, existía un personal de seguridad y autoridades civiles no integradas a los programas, desmotivados, mal pagados y que ejercían o permitían todo tipo de maltrato hacia los privados de libertad. Pero que además eran en muchos de los casos los corruptores y extorsionadores. Hoy se cuenta con un personal de seguridad integrado por jóvenes civiles formados para tal propósito y personal profesional, todos egresados de la Escuela Nacional Penitenciaria. Como buena practica, vemos que quiénes se han apartado de la actuación correcta han sido separados de los equipos, una vez comprobada la irregularidad. Los encargados de la seguridad deben realizar el curso de agentes de vigilancia y tratamiento; y el personal profesional que conforma el equipo multidisciplinario debe cursar el diplomado en gestión penitenciaria. El nuevo modelo de gestión ha incorporado una estructura orgánica que distribuye al personal de los centros penitenciarios en tres grandes subdirecciones: Seguridad, Administración y Tratamiento, y Asistencia Penitenciaria. Cada una de estas áreas cuenta con recursos humanos egresados de la escuela nacional penitenciaria que desempeñan una función específica y coordinada. Como buena práctica contamos con la Junta de Tratamiento que es el equipo humano que incorpora a los profesionales encargados de aplicar los programas de tratamiento penitenciario y de regular las actividades del centro. De donde se desprende que no es la figura del Alcalde o el Director que va a disponer sobre el

destino, suerte o programas a aplicar a los internos, sino que depende de un equipo. También la Comisión de Vigilancia Evaluación y Sanción, órgano compuesto por diferentes miembros de las diferentes áreas, tiene por función evaluar el progreso, tratamiento, adaptación y sanciones de los reclusos.

E. Los programas de tratamiento penitenciario: Otro elemento esencial al momento de hablar de buenas prácticas son los programas para lograr la reeducación del reo. Estos deben partir de una valoración integral del individuo, lo que nos permite determinar su personalidad y déficit en el orden educativo, laboral, y social. Luego, con base en este diagnóstico, pasar a desarrollar el plan de actividades conducente a su rehabilitación. Estos programas están articulados según las características de cada centro en términos de espacios, sexo de la población, y los resultados de la valoración individual de cada interno. Las intervenciones educativas y laborales están permeadas por la asistencia espiritual, psicológica, jurídica y sanitaria. Existen protocolos de actuación (ver Manual de Gestión) para las actividades desarrolladas, tanto en el área de tratamiento, como en el área de seguridad. Por tanto, las intervenciones no dependen del capricho de un funcionario. La participación en los diferentes programas se logra mediante la sensibilización de la población en función de los beneficios que representa la incorporación a los programas.

Otros ejemplos de buenas prácticas:

Otro aspecto que citamos como buena práctica, es la implementación del régimen progresivo de la pena. Se ha establecido que todo interno de nuevo ingreso debe pasar por un periodo de observación de 10 a 30 días en el cual el equipo multidisciplinario lo evalúa para concluir con el diagnóstico y elaboración del plan individualizado de tratamiento.

Por otro lado, se habla de buenas prácticas como aquellas que parten del reconocimiento del respeto a los derechos fundamentales. Lo que significa tratar con humanidad y respeto al privado de libertad en el marco de lo establecido por las normas y tratados a estos fines y de respeto a los derechos. De ahí que en sentido general debemos decir que las torturas y los malos tratos, tal como mandan las Reglas Mínimas, han sido abolidos en el nuevo modelo de gestión. Cuando existe alguna denuncia en ese sentido se abre una investigación, que termina con sanción o cancelación de comprobarse dicho hecho.

Hemos iniciado un proceso de clasificación, mucha veces limitado por el espacio, pero en el que se considera el si el detenido está condenado o es un procesado; la condición de salud; el sexo y la edad. Y en algunos centros como el de Najayo, se ha logrado habilitar pabellones para las embarazadas, paridas y las mujeres mayores de 50 años. En el nuevo modelo de gestión los menores no entran a centros para adultos; y ningún interno es ingresado sin orden de un tribunal judicial competente.

Se cuenta con un sistema de registro automatizado que permite asentar y monitorear todos los movimientos de los privados de libertad desde su ingreso hasta su egreso.

Los agentes de vigilancia penitenciaria no portan armas de fuego ni macanas al interior de los centros. La custodia de mujeres la ostentan mujeres, no hombres, como anteriormente acontecía.

Los internos toman participación al momento de la toma de algunas decisiones, a través de los coordinadores de áreas, que son internos que se reúnen periódicamente con el equipo multidisciplinario o con el director. Éstos también informan sobre situaciones que pudieran estar afectando a sus compañeros por diversas causas incluyendo el maltrato por parte de algún funcionario.

Las acciones disciplinarias, tanto para el personal de seguridad, como para los internos están contempladas en el Manual de Gestión Penitenciaria, y es de conocimiento de ambas poblaciones.

Existe un horario regimentar que dirige el día a día de los centros, publicado de manera visible para todos en un lugar estratégico.

El dinero no circula en los centros penitenciarios, sino que se cuenta con un sistema de boletos cuyos valores van desde los 50 hasta los 500 pesos, moneda de curso legal, con el que los internos pueden adquirir cualquiera de los productos que se expenden en los economatos. Estos víveres no forman parte de la dieta diaria, ya que los centros proporcionan la alimentación diaria sin costo para los internos. Los economatos son tiendas (expenden jugos, leche, galletas, revistas, ropa interior, entre otros artículos) que han venido a sustituir los negocios que anteriormente pertenecían a los reclusos privilegiados o algún funcionario.

Estas son las intervenciones que estamos desarrollando en el modelo de gestión penitenciaria que se desarrolla en la República Dominicana, y que busca mantener un trato digno no solo para los (as) internos (as), sino también para el personal encargado de trabajar con la población de privados de libertad.