

## OFICINA DEFENSORA DE LA NIÑEZ

### INFORME INVESTIGATIVO RELACIONADO AL CUMPLIMIENTO DE LAS ESCUELAS PÚBLICAS DE HARTFORD CON LAS LEYES ESTATALES RELACIONADAS A LA NOTIFICACIÓN MANDATORIA DE MALTRATO Y ABANDONO DE MENORES

#### PRÓLOGO

En abril de 2016, el Alcalde de Hartford, Luke Bronin, le solicitó a la Oficina Defensora de la Niñez (OCA, por sus siglas en inglés) comenzar una evaluación inmediata de la política pública, los procedimientos y prácticas del distrito de las Escuelas Públicas de Hartford (HPS, por sus siglas en inglés) en relación a las notificaciones mandatorias de sospechas de maltrato y abandono de menores.<sup>1</sup> Esta petición surgió luego del arresto de un administrador de alto rango de HPS, Eduardo (“Eddie”) Genao, por el delito grave de Riesgo de Daño a un menor, y luego que se reportaran preocupaciones relacionadas al posible conocimiento de oficiales de HPS sobre un incidente reportado anteriormente de un “director” empleado por HPS que estuvo involucrado en “contacto inapropiado” con una menor.

La OCA emprendió una evaluación exhaustiva de la política pública y práctica de HPS relacionadas no solo a notificaciones mandatorias de sospechas de maltrato y abandono de acuerdo a la ley estatal, sino también sobre la política pública y práctica del distrito relacionadas al cumplimiento con las obligaciones del Título IX federal,<sup>2</sup> a saber, prevenir, identificar y responder eficazmente a las preocupaciones de discriminación sexual, acoso o abuso dentro de la comunidad escolar. La evaluación de OCA incluyó un extenso examen de los registros del distrito, así como entrevistas con personal clave del distrito y la Junta Educativa. La OCA también emprendió una amplia evaluación de los datos, la investigación, y las guías federales en relación con las notificaciones mandatorias y el cumplimiento del Título IX.

La OCA profundamente respeta y aprecia la invitación a revisar el trabajo del distrito escolar relacionado a notificaciones mandatorias de maltrato y abandono de menores. La OCA es una agencia fiscalizadora independiente y la solicitud de Hartford de una evaluación externa por esta oficina demuestra su compromiso de mejorar las prácticas y asegurar la salud, la seguridad y el bienestar de todos los menores.

---

<sup>1</sup> La evaluación también cae dentro de la esfera de la OCA, en su rol fiscalizador independiente de: (i) “[e]valuar quejas de personas relacionadas a acciones de cualquier agencia estatal o municipal que provee servicios a menores con fondos proporcionados por el estado”. (Conn. Gen. Stat. § 46a-131(3)); (ii) “[e]valuar la prestación de servicios a menores por agencias estatales y aquellas entidades que proveen servicios con fondos proporcionados por el estado” (Conn. Gen. Stat. § 46a-131(1)) y (iii) “[t]omar toda posible acción, incluyendo, pero no limitado a, llevar a cabo programas de educación pública, abogar por medidas legislativas y hacer propuestas para reformas sistémicas y acción legal formal, para asegurar los derechos legales, civiles y especiales de menores que residen en este estado”. (Conn. Gen. Stat. § 46a-131(7)). El propósito de dicha evaluación es mejorar la prestación de servicios y protecciones bajo subvención del estado para niños vulnerables.

<sup>2</sup> El Sr. Genao había sido investigado previamente por el DCF por alegado maltrato/abandono de varias estudiantes. Los comportamientos que fueron sujetos a investigación — envío de mensajes electrónicos personales a estudiantes, alentar a por lo menos una estudiante a utilizar una “web cam” durante comunicación personal con él a través de la computadora, participación en diálogos sugestivos con por lo menos una estudiante durante horas de la noche, incomodar a más de una estudiante durante reuniones de uno a uno con él en horario escolar, tocar estudiantes féminas al abrazarlas o besarlas, o tomarles de la mano — son comportamientos que comprometen las obligaciones del distrito escolar relacionadas al Título IX dado los alegatos de hostigamiento sexual y contacto mal recibido por estudiantes dentro del marco de la ley.

La investigación de OCA ocasionó preocupaciones profundas y urgentes relacionadas a la histórica falta de cumplimiento por parte del distrito escolar con las leyes estatales diseñadas para asegurar protección y seguridad adecuada para los menores, incluyendo leyes relacionadas a notificaciones mandatorias de maltrato y abandono de menores, al igual que leyes requiriendo documentación y notificaciones de lesiones estudiantiles, particularmente aquellas incurridas como resultado de restricciones físicas u otros encuentros con personal escolar. Una evaluación de expedientes de bienestar de los menores relacionados a HPS generó serias preocupaciones con respecto al trato de ciertos estudiantes con discapacidades u otras necesidades especializadas, la falta de documentación y notificaciones de maltrato a menores con discapacidades y la falta de responsabilidad y monitoreo de ciertos empleados/contratistas escolares con un expediente o patrón de maltrato infantil.

Un borrador de este informe fue entregado a HPS el 28 de diciembre de 2016 para evaluación y comentarios. En los días y semanas siguientes, el liderazgo de HPS se reunió con oficiales de la OCA en múltiples ocasiones para discutir el desarrollo de un Plan de Acción distrital para remediar preocupaciones urgentes identificadas en este informe. Fue alentador para la OCA la receptividad de la Superintendente interina del distrito a los hallazgos y recomendaciones del informe, su apreciación por los temas urgentes relacionados a la seguridad y bienestar de los menores y la disponibilidad del distrito para discutir y construir un plan abarcador para asegurar la protección estudiantil. Las conversaciones preliminares relacionadas al desarrollo de dicho plan han sido positivas. La OCA ha enfatizado repetidamente la necesidad de consulta y supervisión (monitoreo) externa como parte de un plan abarcador de acción y la importancia de un plan de mejoras continuas para asegurar la protección estudiantil. La OCA aguarda con interés por la finalización del plan de acción del distrito y una colaboración continua con los funcionarios de la ciudad y otras agencias estatales pertinentes para promover la seguridad y el bienestar de todos los estudiantes. Todos los esfuerzos relacionados a este plan de acción deben darle prioridad a la seguridad estudiantil, el compromiso familiar, alianzas con la comunidad, y transparencia y responsabilidad.

## METODOLOGÍA

Para realizar esta evaluación, OCA llevó a cabo las siguientes actividades:

- Evaluación de expedientes de HPS relacionados a política pública, procedimientos y prácticas para las notificaciones mandatorias sobre maltrato/abandono;
- Evaluación de los expedientes de la Junta Educativa de Hartford relacionados a la política pública y procedimientos de notificaciones mandatorias;
- Evaluación de expedientes del Departamento de Educación del Estado de Connecticut ("SDE") relacionados a informes sobre las comunicaciones mandatorias provistas a los distritos escolares de Connecticut;
- Evaluación de expedientes laborales de Eduardo Genao, expedientes de la investigación interna de HPS, y Minutas de las reuniones de Junta relacionadas al empleo de Genao con HPS;
- Evaluación de expedientes del DCF relacionados a Eduardo Genao;

- Evaluación de expedientes del DCF relacionados a alegatos de abuso/abandono por parte de empleados de HPS en 11 distritos escolares entre 2013 y 2016;
- Evaluación y análisis de leyes estatales y federales relevantes y aplicables a las notificaciones mandatorias y cumplimiento del distrito escolar con el Título IX;
- Evaluación de literatura, investigación/data, y guías federales relacionadas a notificaciones mandatorias y cumplimiento con el Título IX por parte de organizaciones al servicio de los menores. Dicha evaluación incluyó, pero no se limitó a, las siguientes publicaciones:
  1. United States Department of Education, Educator Sexual Misconduct: A Synthesis of Existing Literature (2004), prepared by Carol Shakeshaft, Hofstra University.
  2. United States Department of Education-Readiness and Emergency Management for Schools Technical Assistance Center: Educator Sexual Misconduct, What School Staff Need to Know and Do, Vol. 3 Issue 2 (2008).
  3. United States Center for Disease Control: Preventing Child Sexual Abuse Within Youth-Serving Organizations—Getting Started on Policies and Procedures (2007).
  4. United States Government Accountability Office, Report to the Ranking Member, Committee on Education and Workforce, House of Representatives—Federal Agencies Can Better Support State Efforts to Prevent and Respond to Sexual Abuse by School Personnel (Jan. 2014).
  5. United States Department of Education, Office for Civil Rights—Revised Sexual Harassment Guidance: Harassment of Students by School Employees, Other Students, or Third Parties (2001).
  6. United States Department of Education, Office for Civil Rights—Dear Colleague Letters.
  7. United States Department of Education, Office for Civil Rights--Title IX Resource Guide (April, 2015).
- Reuniones y/o conversaciones con representantes de HPS, DCF y la Junta Educativa de Hartford;
- Reuniones y/o conversaciones con ex empleados de HPS y ex empleados de la Junta Educativa de Hartford;
- Conversaciones con miembros de la comunidad familiarizados con las circunstancias que llevaron al arresto de Eduardo Genao.

#### RESUMEN DE HALLAZGOS

En el 2010, la Oficina Defensora de la Niñez y la Oficina del Fiscal General publicaron un informe investigativo en conjunto luego de una extensa investigación del cumplimiento de varios distritos escolares con las leyes estatales de notificaciones mandatorias. El informe de OCA/AG incluyó las siguientes conclusiones claves:

1. Los distritos escolares no revisaban y actualizaban regularmente su política pública de notificaciones mandatorias.
2. El entrenamiento de los empleados sujetos a notificaciones mandatorias era inadecuado.
3. Los empleados sujetos a las notificaciones mandatorias en ocasiones fallaban en hacer informes relacionados a sospechas de que algún empleado escolar hubiese incurrido en maltrato o abandono de algún menor.
4. DCF no contaba con un sistema para documentar, rastrear y abordar eficazmente el incumplimiento de las notificaciones mandatorias o los retrasos de las notificaciones mandatorias.
5. Los empleados escolares involucrados en conducta indebida no fueron responsabilizados adecuadamente.

***A pesar de la publicación del “OCA-Attorney General Joint Report” en 2010 y la aprobación posterior de varias leyes para mejorar la notificación mandatoria, esta evaluación actual de la OCA incluye muchos de los mismos hallazgos.***

La evaluación de OCA del historial de empleo de Eduardo Genao con el distrito (2005 al 2016) reveló deficiencias importantes en el cumplimiento pasado y actual de HPS con las obligaciones de notificación mandatoria y requisitos federales del Título IX. La política pública de HPS sobre la notificación mandatoria no estaba conforme con las leyes estatales durante la mayor parte de la pasada década. Al inicio de la evaluación de la OCA, la política pública de HPS no había sido actualizada desde 2005. El distrito actualizó la política pública en junio de 2016, dos meses después del arresto del Sr. Genao. El distrito produjo pocos expedientes relacionados a sus esfuerzos de entrenamiento y cumplimiento durante la última década, y no hay expedientes que confirmen entrenamiento al empleado antes del 2014. Desde el 2014, HPS ha estado trabajando para mejorar sus protocolos de entrenamiento y cumplimiento, y estableció un sistema electrónico de entrenamiento y documentación.

Una evaluación de la política pública de antidiscriminación/hostigamiento bajo el Título IX del distrito, llevó al descubrimiento de que HPS no cumplía con su propia política pública. Por ejemplo, a pesar de que la política pública de HPS creó un Equipo Central de Prevención de Hostigamiento para atender quejas involucrando a empleados y estudiantes, no se produjeron quejas internas. Luego de revisar un borrador de este Informe, HPS produjo un documento nuevo enumerando cinco quejas de los últimos tres (3) años escolares, pero con pocos detalles ofrecidos. La política pública de HPS también requiere que los principales de escuela envíen informes anuales bajo el Título IX a la Superintendencia (y al Equipo Central de Prevención de Hostigamiento) con un registro de cualquier preocupación, documentos relacionados a entrenamientos y otros asuntos de índole escolar, HPS no pudo producir ni un solo informe para que la OCA pudiera evaluar luego que la OCA solicitara todos los informes generados durante los últimos tres (3) años escolares.

Los estatutos de la Junta Educativa de Hartford establecen que la Junta Educativa es responsable de asegurar una política pública adecuada y actualizada para el distrito, incluyendo política pública relacionada a notificaciones mandatorias de maltrato y abandono. Sin embargo, la evaluación de la OCA reveló una designación confusa de responsabilidades entre oficiales del

distrito y miembros de la Junta Educativa relacionados al establecimiento y supervisión (monitoreo) de dicha política pública.

Mientras que la OCA aprecia profundamente la invitación de parte de la ciudad y de HPS para llevar a cabo esta evaluación, la OCA entiende que el fracaso prolongado del distrito de hacer cumplir su política pública relacionada a notificaciones mandatorias de maltrato de acuerdo a la ley estatal, y la falta de cumplimiento por parte del distrito con su propia política pública de hospedamiento, crean un cuadro perturbador de incumplimiento histórico, o atención descuidada a leyes cuya intención es proteger la seguridad y bienestar de los menores. La OCA enfatiza que la disposición por parte de la administración de la ciudad de examinar el desempeño del distrito escolar en esta área es un primer paso crítico hacia mejorar la seguridad de los estudiantes. La OCA también se siente alentada por los esfuerzos más recientes de la Oficina de Recursos Humanos para reforzar los requisitos de capacitación y cumplimiento dentro del distrito. Sin embargo, actividades de investigación adicionales por parte de la OCA, descritas más adelante en este resumen, revelan problemas persistentes y contemporáneos relacionados a las notificaciones mandatorias de maltrato y abandono por parte de los empleados del distrito.

Con relación al Sr. Genao, éste fue investigado inicialmente por el Departamento de la Niñez y la Familia de Connecticut (“DCF”) en 2007 por un alegado contacto inapropiado con una o más estudiantes. Las entrevistas investigativas realizadas conjuntamente por oficiales de HPS e investigadores de DCF incluyeron información de que varias estudiantes alegaron estar incómodas con el Sr. Genao, principal de escuela para aquel entonces, y no querían estar solas con él; que el Sr. Genao enviaba mensajes electrónicos a una o más de las estudiantes, y que el contenido de dichos mensajes era social, personal, familiar y sugestivo; que el Sr. Genao alentaba a una o más de ellas a utilizar los “web-cams” de sus computadoras personales mientras intercambiaban mensajes con él; que el Sr. Genao abrazaba y besaba a las estudiantes; que el Sr. Genao le dijo a una estudiante que mantuviera sus mensajes “en secreto”, y que el Sr. Genao borró programas y otra información de su computadora personal cuando comenzó la investigación de DCF. El DCF encontró que el Sr. Genao participó en el comportamiento de “preparación” con una estudiante — un comportamiento caracterizado por los expertos como diseñado para preparar a un menor o joven para abuso sexual u otro contacto sexual inapropiado. Sin embargo, el DCF erróneamente llegó a la conclusión de que no podía adjudicarle al Sr. Genao negligencia emocional o física debido a que la víctima había cumplido los 18 años de edad antes de la investigación del estado.

Los oficiales de HPS negociaron un acuerdo disciplinario con el Sr. Genao mediante el cual el distrito emitió una reprimenda al Sr. Genao por su pobre juicio y comportamiento no profesional. Genao aceptó una transferencia lateral a Director Ejecutivo de Educación Adulta al terminar el año escolar, y solicitó que el distrito asumiera un “enfoque agresivo” a cualquier petición bajo el “Freedom of Information Act” con relación a este asunto. Una nota del distrito acompañando la carta de reprimenda incluyó una advertencia escrita de que el asunto se debía mantener “muy confidencial”. Al Sr. Genao no se le requirió buscar asesoramiento o reentrenamiento como parte de la resolución de la queja, y el Sr. Genao no fue sujeto a vigilancia continua o cualquier supervisión (monitoreo) formal durante su permanencia en el distrito.

Los miembros de la Junta Educativa no fueron informados completamente sobre los hallazgos del DCF de la investigación del 2007. Al finalizar las investigaciones de DCF y HPS, los miembros de la Junta Educativa aceptaron el resumen proporcionado por el entonces Superintendente

Stephen Adamowski sobre la investigación del DCF y la decisión del Superintendente de transferir al Sr. Genao a la posición en Educación Adulta.

Subsiguientemente, el Sr. Genao fue ascendido (y transferido) a posiciones de nivel ejecutivo dentro del distrito, con ascensos y posiciones contratadas recomendadas por el Superintendente y aprobadas por la Junta Educativa. Al momento de su renuncia, el Sr. Genao era el Director de Cumplimiento para Educación Especial, devengando un salario de \$176,274.

La evaluación de OCA indicó que en el 2007 varios empleados escolares sabían que una o más menores se sentían incómodas estando solas con el Sr. Genao y/o que el Sr. Genao se estaba comunicando mediante mensajes electrónicos con una estudiante y que este contacto incomodaba a la estudiante. Ninguno de los empleados notificó esta conducta, aunque varios le aconsejaron a una estudiante a que se quejara, se lo dijera a su mamá, que removiera a Genao “de su lista”, o que le dijera a alguien en posición de autoridad sobre su preocupación. Eventualmente, un trabajador social de DCF asignado a la escuela se enteró de la preocupación y convenció a un empleado escolar con conocimiento sobre el asunto a que hiciera un informe al DCF. El trabajador social incluso revisó el asunto con una abogada de DCF que concurrió que el asunto se tenía que reportar cuanto antes. De hecho, unos días después la abogada redactó la notificación por sí misma luego de preocuparse de si el empleado escolar le daría seguimiento al asunto.

Una evaluación de los documentos de la investigación en poder de HPS y DCF llevaron la OCA a concluir que los empleados de distrito no estaban entrenados, apoyados o apoderados adecuadamente para prevenir, identificar o responder a preocupaciones de hostigamiento sexual o conducta sexual indebida por parte de un educador dentro de la comunidad escolar. Sin presencia del trabajador social de DCF asignado a la escuela, es posible que ninguna notificación se hubiese entregado a DCF.

Los expedientes de HPS y DCF no indican que hubo más quejas relacionadas a la conducta del Sr. Genao entre el 2005 y 2016. En una entrevista con un empleado de distrito, se le informó a la OCA que una empleada se había quejado con su supervisor, el Procurador de Relaciones Familiares (FRA, por sus siglas en inglés), poco tiempo antes del arresto del Sr. Genao, de que el Genao hacía que la empleada se “sintiera incómoda”. El FRA declaró que abordó el asunto redirigiendo las actividades de la empleada para que no tuviera que ver al Sr. Genao como parte de sus responsabilidades. Nunca se notificó una queja por escrito o preocupación.

El 22 de marzo de 2016, luego de advenir conocimiento sobre sospechas de maltrato o abandono de un menor, un defensor educativo/ministro religioso comunitario, el Dr. Aaron Lewis, alegó por escrito a la Jefa de Personal de la Superintendencia, Dr. Gislaine Ngounou, que un “director” de HPS estaba involucrado en “contacto inapropiado con una menor” y solicitó su atención. La Jefa de Personal intercambió mensajes cortos con el Dr. Lewis intentando hacer contacto el mismo día, pero no se estableció dicha conexión. La Dra. Ngounou no le dio seguimiento al Sr. Lewis durante los próximos días, y ella no contactó a la Superintendente, a la Oficina de Recursos Humanos o la Oficina de Seguridad.

Luego de enviar sus mensajes de texto la Dra. Ngounou, el Dr. Lewis se comunicó por correo electrónico con el Presidente de la Junta Educativa, el Lcdo. Richard Wareing, llevando a su atención la misma preocupación sobre un Director de HPS, y expresando su deseo de atender el

asunto internamente con oficiales de distrito antes de “salir en público”. El Sr. Wareing luego declaró que “no recibió” el correo electrónico del Dr. Lewis.

El 4 de abril de 2016, trece (13) días después de comunicarse inicialmente a la Dr. Ngounou, el Dr. Lewis, siguiendo el consejo de un bloguero de la comunidad local, Kevin Brookman de “We The People”, se comunicó con las autoridades locales de policía. La llamada del Dr. Lewis desembocó en una investigación criminal y el arresto posterior del Sr. Genao, y su renuncia de HPS.

El Dr. Lewis y la Jefa de Personal están bajo mandato legal de notificación y ninguno de los dos atendieron o reportaron a tiempo su preocupación de sospechas de maltrato o abandono de una menor, que requiere que dicha sospecha razonable se reporte a DCF o a las autoridades dentro de 12 horas. La ley estatal no designa específicamente a los miembros de la Junta Educativa como sujetos a la notificación mandatoria.

Como parte de su evaluación, la OCA buscó revisar cualquier expediente en manos de DCF relacionado a preocupaciones sobre el fracaso de los empleados de HPS de reportar sospechas de abuso o abandono de menores. La ley estatal le requiere al DCF investigar y atender el reportar abuso o abandono de menores por parte de los distritos escolares.<sup>3</sup>

DCF respondió a la OCA y señaló que no conduce dichas investigaciones. En cambio, DCF denuncia dichos casos al Fiscal General para una investigación como asunto criminal. Aunque el DCF produjo alguna información relacionada a un esfuerzo preliminar para rastrear casos de falta de notificación, el DCF no pudo producir ningún informe relacionado al fallo por parte de los distritos escolares de informar o cuán frecuentemente se ha hecho un referido a la Oficina del Fiscal General por esta falla por parte de algún empleado de distrito de reportar sospechas de abuso o abandono de menores.<sup>4</sup> Las conversaciones continuas de la OCA con DCF relacionadas a estos asuntos han sido productivas y positivas y DCF se ha comprometido a fortalecer su proceso para rastrear y responder a las fallas de notificación por parte de los distritos.

---

<sup>3</sup> Conn. Gen. Stat. § 17a-101o, titulado “Fallo o atraso por parte del empleado escolar en reportar abuso o abandono de menores”. La política pública relacionada a atraso de notificaciones por parte de notificadores bajo mandato, provee que : “(a) si el Comisionado de Niños y Familias sospecha o sabe que un notificador mandatorio, descrito en la sección 17a-101, empleado por una junta educativa local o regional, falla en reportar que un menor ha sido maltratado o abandonado o puesto en riesgo inmediato de daño grave dentro del periodo de tiempo prescrito en las secciones 17a-101a a 17a-101d, inclusivo, y la sección 17a-103, el comisionado deberá hacer constancia de ese retraso y desarrollar y mantener una base de datos de dichos expedientes. El comisionado investigará dicho atraso en informar. Dicha investigación se llevará a cabo de acuerdo con la política pública desarrollada en la subsección (b) de esta sección, e incluye las acciones tomadas por la junta educativa local o regional o el superintendente de escuelas para el distrito en respuesta a dicha falla en reportar por parte del empleado. (b) El Departamento de Niños y Familias desarrollará una política pública para investigar informes atrasados por parte de informantes bajo mandato. Dicha política pública debe incluir, pero no limitarse a, que cuando se requieran referidos a las autoridades por informes atrasados y cuando el departamento requiera que los informantes bajo mandato que hayan sido encontrados en atraso al hacer un informe participen en el programa educativo y de entrenamiento de acuerdo a la subsección (b) de la sección 17<sup>a</sup>-101<sup>a</sup>. (c) Para propósitos de esta sección, “menor” incluye cualquier víctima descrita en la subdivisión (2) de la subsección (a) de la sección 17a-101a.” Para la elaboración de la ley, vea la próxima sección, pg. 8.

<sup>4</sup> Luego de recibir un borrador de este Informe, DCF localizó un registro que contenía casos de reportes atrasados y fallidos de sospechas de maltrato y/o abandono por el periodo durante los últimos tres (3) años, un registro creado junto al DCF Careline. Sin embargo, el registro contenía pocos detalles sobre los incidentes como tal, no reflejaban el seguimiento que pudo haber ocurrido, y no indicaba si los casos fueron referidos al Fiscal General.

La OCA trató de averiguar si dichos expedientes de investigación revelarían tendencias relacionadas al cumplimiento de los empleados del distrito con las obligaciones de notificación mandatoria. Como la OCA tiene acceso inmediato a expedientes de bienestar de menores del DCF, la OCA examinó una muestra de informes relacionados a sospechas de maltrato o abandono de menores por empleados del distrito. La OCA revisó expedientes e investigaciones posteriores de DCF de 2012 a 2016 que surgieron de 11 escuelas públicas de Hartford.

La evaluación de OCA de 59 informes a través de 11 escuelas levantó preocupaciones significativas sobre el cumplimiento del distrito con las notificaciones mandatorias, ya que casi la mitad de los informes revelaron una falla en notificar o fracaso en notificar a tiempo al DCF sobre preocupaciones de sospechas de maltrato o abandono de menores. Los informes mostraban preocupaciones serias relacionadas a educación y supervisión inadecuada para menores con discapacidades, comportamiento abusivo hacia menores con discapacidades, una falta de documentación e informes sobre el uso de restricción física de menores y lesiones relacionadas, y la capacidad del distrito de supervisar y responsabilizar a los empleados por maltrato de menores y otros comportamientos preocupantes. Los expedientes mostraron violaciones significativas de los derechos civiles y educativos de los menores, con algunos incidentes presentando un cuadro alarmante de ambientes inseguros y abusivos en el salón de clases. Los informes revelaron varios empleados que han sido sujetos a más de una investigación del DCF por sospechas de maltrato y abandono de menores. La OCA entiende que muchos niños descritos en los informes probablemente fueron traumatizados por la alegada mala conducta o maltrato por parte de los empleados de distrito. La OCA también entiende que los informes describieron muchos empleados de distrito que se preocupan y vigilan atentamente las necesidades estudiantiles.

La OCA entiende que HPS tiene una cantidad significativa de trabajo que realizar para atender las preocupaciones identificadas por esta investigación, es importante crear un plan de acción, informado por expertos, para asegurar la protección de los estudiantes. La OCA fuertemente recomienda que HPS mejore todas sus prácticas y protocolos relacionados a la prevención, identificación y acción en casos de sospecha maltrato o abandono de menores (u otras formas de maltrato) por parte de empleados de distrito, y que el distrito cuente con un sistema de monitoreo abarcador y dirigido por expertos, con un marco transparente de responsabilidad, que incluya informes públicos regulares.

La OCA también recomienda cambios adicionales a la ley estatal para asegurar mayor protección para estudiantes con discapacidades y acción por parte de DCF para cumplir con la ley estatal que le requiere tener un sistema para identificar fallas en informar por parte de distritos escolares y proteger estudiantes vulnerables. La OCA recomienda acciones adicionales para mejorar el apoyo para menores con discapacidades, y la supervisión (monitoreo) y responsabilidad en la utilización por parte de HPS de restricción y reclusión de estudiantes. HPS debe tener un plan continuo de mejoras de calidad para asegurar la protección de los estudiantes.

Finalmente, la OCA recomienda entrenamiento y esfuerzos de implementación adicionales para apoyar el cumplimiento de HPS con requisitos del Título IX federal. HPS pudiera necesitar supervisión (monitoreo) por parte de oficiales estatales y/o procuradores para personas con discapacidades para asegurar el desarrollo e implementación de un plan abarcador de acción en apoyo de la seguridad de los estudiantes.