



B O R R A D O R

10 de febrero de 2017

Plan de Acción para Atender Informe de la Defensora de la Niñez

INTRODUCCIÓN:

A nombre de las Escuelas Públicas de Hartford, quiero expresar mi agradecimiento a la Oficina de Defensora de la Niñez por su evaluación cuidadosa, sus hallazgos, y sus recomendaciones sobre la obligación importante que recae en todos nosotros para mantener a nuestros niños seguros como estudiantes de las Escuelas Públicas de Hartford. El Informe nos causa mucha preocupación y es un llamado de acción para maestros, administradores, empleados de la Oficina Central, la Junta Educativa, y para toda la comunidad escolar.

El Informe identifica serias fallas en los procesos, las prácticas y la cultura en relación a la notificación mandatoria cuando hay sospecha de maltrato y abandono de menores. Estas fallas me enfadan y me decepcionan, y tengo el compromiso de corregir estas fallas prontamente. He preparado este borrador de Plan de Acción adjunto a esta carta para presentarlo en la próxima reunión de la Junta Educativa de Hartford para su consideración y acción.

La gran mayoría de los administradores y maestros de las Escuelas Públicas de Hartford son profesionales dedicados que tienen como primera prioridad la seguridad de nuestros niños. Sin embargo, tenemos que generar un conocimiento básico, una cultura y mecanismos de responsabilidad para asegurar que todos nuestros empleados *cumplan* con su obligación legal y moral de notificar todas las alegaciones al Departamento de la Niñez y la Familia (DCF, por sus siglas en inglés), que se investiguen las alegaciones rápidamente, y que se discipline a cualquier empleado responsable por cometer acciones inapropiadas, que incluye la tardanza u omisión de notificar una sospecha de peligro.

Este esfuerzo tiene que abarcar a toda la comunidad escolar, comenzando con una comunicación clara de los problemas existentes y de nuestro compromiso para atender esos problemas. Con ese propósito, estaremos anunciando algunas fechas para participar en foros comunitarios donde podamos escuchar las preocupaciones de los padres/tutores legales y de la comunidad relativas al Informe y asuntos similares. Más aún, contaremos con un monitor independiente para supervisarnos y señalar responsabilidades que nos ayuden a cambiar nuestras prácticas y procesos de tal forma que aseguremos que todos nuestros estudiantes están seguros en nuestras escuelas, prestando atención especial a nuestros estudiantes más vulnerables con necesidades especiales.

Seremos transparentes en nuestros esfuerzos. Yo le informaré a la Junta Educativa sobre el progreso en la implementación de la Propuesta de Plan de Acción en las reuniones públicas regulares de la Junta Educativa, y publicaremos los informes de progreso elaborados por el monitor independiente en nuestro portal de internet cada tres meses. Nuestra colaboración con la Oficina Defensora de la Niñez, el Departamento de la Niñez y la Familia, y otros socios de la comunidad será continua para solucionar estos problemas. Juntos podemos y tenemos que asegurarnos que todos los niños de las Escuelas Públicas de Hartford estén seguros.

Dra. Leslie Torres-Rodríguez, Superintendente Interina
Escuelas Públicas de Hartford

PREOCUPACIÓN # 1

No se ejerció la diligencia apropiada en la evaluación y acción de las alegaciones contra Eduardo Genao en 2007.

- No se tomó acción disciplinaria apropiada según la información conocida por oficiales del distrito escolar en 2007.
- No se disciplinó a otras personas responsables por no haber notificado la conducta inapropiada del Sr. Genao.
- No le se envió a la Superintendencia ni a la Junta toda la información esencial relativa a la conducta del Sr. Genao.
- No se consideró la mala conducta y la disciplina del Sr. Genao en las decisiones de contratación siguientes del Sr. Genao.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- Revisar el manejo de las alegaciones contra el Sr. Genao en 2016 y disciplinar a los responsables de no haber notificado estas alegaciones debidamente.
- Evaluación externa de las acciones administrativas y sus decisiones en cuanto a las alegaciones contra el Sr. Genao en 2007, entre ellas:
 - Identificar a las personas sujetas a notificación mandatoria que tenían conocimiento de la conducta del Sr. Genao y que no llegaron a notificar dicha conducta, y disciplinar a los responsables.
 - Identificar faltas en el deber por no ejercer la diligencia correspondiente al investigar y responder a todas las alegaciones contra el Sr. Genao, y disciplinar a los responsables.
 - Identificar faltas en el deber por no documentar apropiadamente los hallazgos relativos a la conducta del Sr. Genao, y por no disciplinar a los responsables.
 - Identificar faltas en el deber de proveer información relevante sobre los hallazgos de la conducta del Sr. Genao a la Superintendencia y a la Junta Educativa, y disciplinar a los responsables de incumplimiento.

PROCESO: Asignar perito externo inmediatamente y comenzar la evaluación.

PREOCUPACIÓN # 2

Incumplimiento uniforme de los empleados con los requisitos de notificación mandatoria ante alegaciones de maltrato y abandono de menores.

- No existe una comprensión total de las obligaciones.
- Impedimentos reales o percibidos de procedimiento.
- Cultura de resistencia a notificar.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- Investigar y colaborar con peritos externos para desarrollar una comprensión más abarcadora sobre el “maltrato”, incluyendo comportamiento de “preparación”, y sobre el “abandono”, incluyendo fallas al proveer la supervisión apropiada.
- Definir y publicar qué tipo de conducta está prohibida entre un empleado y los estudiantes, incluyendo contacto a través de los medios sociales.
- Publicar las reglas disciplinarias requeridas de todos los empleados, incluyendo administradores, por (1) conductas de maltrato o abandono, o (2) fallas en la notificación de sospechas de maltrato o abandono, y las consecuencias claras de estas fallas.
- Establecer mecanismos para asegurar que el contacto apropiado con los estudiantes no será minado para propósitos inapropiados, por ejemplo, exigir que cualquier mensaje de texto dirigido a los estudiantes (como, por ejemplo, el mensaje de un entrenador sobre un cambio de horario) se envíe simultáneamente a un archivo del distrito.
- Asegurar el cumplimiento de las obligaciones de entrenamiento y de los cursos de repaso para *todos* los empleados escolares según provisto por la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 17a-101i(f), incluyendo completar un curso de repaso cada tres años como requisito mínimo.
- Evaluar y, según sea necesario, cambiar el entrenamiento para asegurar su eficacia y que incorpora las mejores prácticas vigentes según recomiendan los estudios relacionados.
- Proveer recordatorios mensuales en las reuniones del magisterio o vía email.
- Auditar y supervisar las notificaciones cada tres meses y darle seguimiento a cada escuela individualmente.
- Identificar y eliminar los impedimentos de la organización para asegurar que los empleados entiendan y cumplan sus responsabilidades como notificadores mandatorios.
- Identificar y eliminar los impedimentos culturales para asegurar que los empleados entiendan y cumplan sus responsabilidades como notificadores mandatorios.

PROCESO: Redactar inmediatamente un inventario de entrenamientos obligatorios con los requisitos y mejoras en la supervisión de las notificaciones; 60 días para desarrollar pericia y establecer y publicar nuevas expectativas y procedimientos.

PREOCUPACIÓN #3

Incumplimiento con ciertas obligaciones legales y las mejores prácticas de prevención y notificación del maltrato y abandono de menores.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- Brindar seguimiento a los estudiantes afectados después de que un empleado es reportado por sospechas de maltrato o abandono para asegurar su protección y su bienestar emocional.
- Establecer un archivo central para las notificaciones de DCF, según requiere la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 10-220(f).
- Mantener todas las guías del Departamento de Educación Estatal sobre la notificación del maltrato y abandono de menores en dicho archivo central.
- Continuar la implementación y supervisar el programa de concienciación sobre el abuso y el asalto sexual, según requiere la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 17a-101q.
- Evaluar el cumplimiento de las obligaciones estatutarias relativas a la restricción y reclusión física, incluyendo el cumplimiento con las limitaciones del uso de restricción y reclusión física, y con los requisitos de documentación y notificación a los padres.
- Asegurar el cumplimiento con los requisitos estatutarios de que todos los empleados reciban copia anualmente de la política pública de la Junta relacionada a la notificación de sospechas sobre maltrato y abandono de menores, según requiere la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 17a-101i(e).
- Asegurar el cumplimiento de los requisitos estatutarios de que los principales certifiquen anualmente que los empleados de sus escuelas han recibido entrenamiento en cumplimiento con los requisitos estatutarios, y que luego dichas certificaciones se notifiquen por la Superintendencia al Departamento de Educación Estatal, según requiere la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 17a-101i(f)(3).
- Acción disciplinaria, incluyendo separación de empleo, para cualquier empleado del distrito que incumpla con estas obligaciones estatutarias.

PROCESO: Supervisar y proveer el apoyo apropiado a los estudiantes mencionados o afectados por los informes de maltrato o abandono o asalto sexual contra menores. Establecer inmediatamente un archivo central, supervisar la implementación del programa de concienciación sobre abuso y asalto sexual, evaluar el cumplimiento de las obligaciones estatutarias relativas a la restricción y reclusión física, y asegurar el cumplimiento de los requisitos de que todos los empleados del distrito reciban copia de la política pública de maltrato y abandono de menores, cumplimiento con los requisitos de entrenamiento de los empleados y su certificación. Acción disciplinaria, incluyendo la separación de empleo para cualquier empleado del distrito responsable de incumplir con los requisitos legales relacionados a la notificación de maltrato y abandono de menores, entrenamiento y documentación.

PREOCUPACIÓN # 4

Incumplimiento de disciplinar algunos empleados por conducta inapropiada, independientemente de que se sostenga que sí se cometió maltrato o que no se cometió maltrato.

- Incumplimiento potencial de poder diferenciar entre la falta de sostener (o la revisión del sostenimiento) con las expectativas y asignación de responsabilidades por conducta inapropiada.
- Incumplimiento de proveer entrenamiento y/o supervisión de seguimiento cuando la conducta indebida de un empleado no resulta en separación de empleo.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- Evaluación externa de la estructura de la organización para identificar y, donde sea necesario, cambiar estructuras para asegurar el cumplimiento con los requisitos de notificación de maltrato y abandono de menores, incluyendo entrenamientos y documentos apropiados.
- Evaluación externa de la función de Recursos Humanos y cómo se toman las decisiones sobre los empleados acusados de maltrato o abandono.
- Evaluar protocolos para coordinar investigaciones internas con DCF y la policía en concordancia con la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 10-221s.
- Entrenar nuevamente a los administradores, según necesario, sobre los estándares aceptables de conducta profesional.
- Imponer acciones disciplinarias ante cualquier desviación de los requisitos de notificación y entrenamiento, incluyendo separación de empleado, reentrenamiento y supervisión de seguimiento.
- Diseminar el Código de Responsabilidad Profesional para Maestros y el Código de Responsabilidad Profesional para Administradores a todos los empleados.

PROCESO: Diseminar inmediatamente los Códigos de Responsabilidad Profesional y buscar ayuda externa para realizar evaluaciones; entrenar nuevamente y supervisar empleados luego de recibir notificaciones según lo necesario en concordancia con el resultado de la evaluación.

PREOCUPACIÓN # 5

Vulnerabilidad especial al maltrato y abandono potencial de los niños con discapacidades.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- Con el consejo y la asistencia de peritos externos, identificar y remediar las deficiencias programáticas que contribuyen a causar daños, incluyendo entrenamientos deficientes o empleados inadecuados o supervisión inadecuada.
- Trabajar continuamente con los socios comunitarios para obtener asistencia técnica para proveer apoyo a menores que han sufrido trauma y menores con necesidades especiales.
- Requerir que los administradores supervisores de educación especial evalúen todos los informes de maltrato que involucran niños con discapacidades, identificar cualquier falla de incumplimiento con los requisitos de notificación de maltrato y abandono de menores, y tomar las acciones disciplinarias apropiadas si se identifican dichas fallas.
- Requerir que los administradores supervisores de educación especial evalúen todos los informes de restricción y reclusión física para asegurar cumplimiento con los estatutos, supervisar la frecuencia y la calidad, y para identificar cualquier necesidad de entrenamientos extendidos y/o acciones disciplinarias.
- Evaluación desde la superintendencia, incluyendo consejería legal, cada tres meses sobre dichos informes, así como de cualquier carta de preocupación de programas de DCF, para identificar problemas sistémicos potenciales y para tomar las acciones remediales apropiadas.
- Asegurar transparencia, evaluar todos los informes y las cartas de preocupación de programas dos veces al año con una agencia externa (*por ejemplo*, la Oficina Defensora de la Niñez, el Departamento de Educación, el Departamento de la Niñez y la Familia, la Oficina de Protección y Defensa de las Personas con Impedimentos o su agencia sucesora) para identificar problemas sistémicos potenciales y tomar las acciones remediales apropiadas.
- Requerir que las notificaciones relativas al maltrato o abandono de estudiantes en las edades de 18 a 21 años se presenten (1) a DCF, (2) internamente en concordancia con el nuevo procedimiento descrito abajo, (3) a la Oficina de Protección y Defensa de las Personas con Impedimentos (o su agencia sucesora), y (4) de ser apropiado, las autoridades de policía.

PROCESO: Comenzar inmediatamente la evaluación administrativa de educación especial de todas las notificaciones de maltrato y abandono de menores con discapacidades; evaluación cada cuatro veces al año y cada dos veces al año de dichas notificaciones y las acciones relacionadas según descritas arriba, adoptar y promulgar nuevos procedimientos para reportar maltrato y abandono de menores en las edades de 18 a 21 años en un periodo de 30 días.

PREOCUPACIÓN # 6

Incumplimiento con la obligación legal de actualizar y diseminar la política pública de la Junta de notificación de sospechas de maltrato o abandono de menores.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- El Comité de Política Pública de la Junta evaluará la política pública actual de notificación de sospechas de maltrato o abandono de menores con su consejero legal para asegurar el cumplimiento estatutario.
- El Comité de Política Pública de la Junta hará más robusta la política pública actual de notificación de sospechas de maltrato o abandono de menores para añadir los requisitos de notificación relativos a sospechas de maltrato de estudiantes en las edades de 18 a 21 años.
- En consulta con la Superintendencia, la Junta establecerá un procedimiento para supervisar anualmente los cambios legislativos y actualizar rápidamente la política pública de la Junta para alinearse a dichos cambios legislativos.
- En su deber de supervisión, la Junta vigilará por el cumplimiento de las obligaciones estatutarias de distribuir anualmente la política pública de notificación de sospechas de maltrato o abandono de menores de la Junta a todos los empleados, según requiere la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 17a-101i(e).
- En su deber de supervisión, la Junta vigilará por el cumplimiento del requisito que todos los empleados completen los programas de entrenamiento y el entrenamiento de repaso, según requiere la ley de Connecticut Gen. Stat. Section 17a-101(c).
- La Superintendencia tendrá un inventario de las actividades del Equipo Central de Prevención de Acoso y le notificará al Comité de Política Pública de la Junta cada tres meses para ayudar a la Junta a cumplir con su deber de supervisión.

PROCESO: El Comité de Política Pública de la Junta tendrá que reunirse dentro de un periodo de 30 días para evaluar y revisar la política pública actual de la Junta y para trabajar con la Superintendencia para establecer procedimientos de asesoramiento en los cambios legislativos, para enmendar la política pública en cumplimiento con los cambios legislativos, y para supervisar el cumplimiento estatutario de distribuir la política pública y los requisitos de entrenamiento de los empleados. Inmediatamente, la administración tendrá que hacer un inventario de las actividades del Equipo Central de Prevención de Acoso durante los últimos 12 meses, si alguna, y notificarlo al Comité de Política Pública de la Junta dentro de un periodo de 30 días, y luego cada tres meses.

PREOCUPACIÓN # 7

Falta de comprensión e incumplimiento potencial de maestros y administradores sobre obligaciones del Título IX.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- Entrenar a los empleados administrativos sobre las obligaciones del Título IX, según necesario, incluyendo retención de peritos externos para proveer entrenamientos de alto nivel.
- Encargar al Equipo Central de Prevención de Acoso con la responsabilidad de evaluar todas las notificaciones de acoso escolar, identificar problemas sistémicos y recomendar soluciones.
- Establecer un itinerario para la entrega de informes del Equipo Central de Prevención de Acoso a la Superintendencia y a la Junta Educativa.
- Asegurar que la política pública de antidiscriminación sea diseminada ampliamente.
- Evaluar y revisar la política pública de la Junta y los documentos administrativos, incluyendo los manuales de conducta para empleados y estudiantes para asegurar su cumplimiento y consistencia con la ley al definir acoso y establecer procedimientos para quejas/agravios.
- Incluir entrenamiento de maestros sobre las obligaciones del Título IX en el Plan de Desarrollo Profesional de las Escuelas Públicas de Hartford.

PROCESO: El entrenamiento inicial de empleados administrativos sobre Título IX ocurrió el 10 de enero. Evaluar inmediatamente la diseminación de la declaración contra la discriminación. Evaluar y revisar todos los manuales de conducta de los estudiantes y los empleados antes del inicio del año escolar 2017-2018 para incluir las obligaciones del distrito bajo Título IX, incluyendo la publicación de las notificaciones del Título IX (nombre(s) e información de contacto para el Coordinador de Título IX y descripción del proceso para presentar una queja relacionada a las obligaciones de Título IX). Incluir entrenamiento de Título IX en el Plan de Desarrollo Profesional a partir del año escolar 2017-2018.

PREOCUPACIÓN # 8

Es posible que las Escuelas Públicas de Hartford no cuenten actualmente con la capacidad interna para implementar y supervisar este plan de acción.

- Historial de inhabilidad para cumplir con estas obligaciones legales.
- Una cultura que ha inhibido la notificación mandatoria.
- Una falta de pericia para identificar el maltrato y comprender las obligaciones del Título IX.
- Una falta de recursos internos para atender y supervisar el cumplimiento con las obligaciones estatutarias.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- Pedir asistencia técnica y supervisora de las agencias estatales y federales apropiadas:
 - Departamento de Educación Estatal
 - Departamento de la Niñez y la Familia
 - Oficina Defensora de la Niñez
 - Oficina de Protección y Defensa de las Personas con Impedimentos
 - Oficina para Derechos Civiles del Departamento de Educación de los Estados Unidos
- Nombrar monitor(es) independiente(s) según el marco de trabajo y las expectativas para supervisar el progreso de implementación de este Plan de Acción, proveer informes públicos de progreso regularmente a la Junta Educativa, al Departamento de Educación Estatal, y al Departamento de la Niñez y la Familia.
- Evaluar la función y eficacia del (de los) monitor(es) al cabo de un año

PROCESO: Comunicarse inmediatamente con las agencias estatales y federales apropiadas para asistencia técnica para establecer un marco de trabajo y expectativas para el (los) monitor(es) independiente(s), y designar el (los) monitor(es) dentro de treinta (30) días.

PREOCUPACIÓN # 9

En las Escuelas Públicas de Hartford es necesario tener como prioridad la participación de las familias y la colaboración comunitaria para asegurar transparencia y asignación de responsabilidades.

- La participación de las familias y la colaboración comunitaria son claves importantes para asegurar la protección de los estudiantes.

ACCIÓN CORRECTIVA:

- La Superintendente Interina enviará una carta a todas las familias sobre el Informe y el borrador de Plan de Acción para proveer información importante sobre cómo hallar información y compartir sus preocupaciones por medio de una línea de información especial y correo electrónico (Nota: llamadas para notificar sospechas de maltrato o abandono o asalto sexual serán dirigidas a la Línea de Cuidado del Departamento de la Niñez y la Familia, DCF Care Line.)
- La Superintendente Interina le solicitará a los Principales que llamen a sus empleados a reuniones de emergencia para discutir y desarrollar planes de apoyo a los estudiantes y las familias, y asegurar que cada estudiante esté protegido y se sienta protegido.
- La Superintendente Interina llevará este borrador de Plan de Acción a la Junta Educativa para su adopción y endoso en su próxima reunión.
- La Junta Educativa y la Superintendente Interina pondrá en calendario prontamente una serie de foros comunitarios para escuchar las preocupaciones de los padres y de la comunidad en cuanto al Informe y situaciones relacionadas.
- La Superintendente Interina informará sobre el progreso de la implementación del Plan de Acción en las reuniones públicas regulares de la Junta Educativa.
- La Junta Educativa publicará los informes de progreso del (de los) monitor(es) independiente(s) en el portal de internet del distrito.
- La Junta Educativa y la Superintendente Interina establecerán protocolos para diseminar información a las familias cuando ocurran notificaciones a DCF y cuando la investigación de dichas notificaciones esté finalizada.
- La Superintendente Interina trabajará junto a peritos y socios comunitarios para desarrollar e implementar un programa informativo y educativo para padres/familias y estudiantes sobre las sospechas de maltrato y abandono de menores y sospechas de abuso sexual.
- En las Escuelas Públicas de Hartford se establecerá un plan de comunicaciones y le darán seguimiento para proveer actualizaciones y colaborar con las familias y la comunidad durante la implementación del borrador de Plan de Acción.

PROCESO: La información será diseminada a las familias, se pondrá en calendario una serie de foros comunitarios, y la línea especial de recursos será implementada inmediatamente. Se establecerán protocolos para diseminar información con las familias relacionadas a la radicación y disposición de informes de DCF dentro de sesenta días. El trabajo del (de los) monitor(es) independiente(s) será informado públicamente de forma continua.