

Series 4000
Personal

**INFORMES DE PRESUNTO MALTRATO O NEGLIGENCIA DE ADULTOS
CON DISCAPACIDAD INTELECTUAL O TRASTORNO DEL ESPECTRO
AUTISTA**

La Sección 46a-11b de los Estatutos Generales de Connecticut requiere que cierto personal escolar informe cualquier presunto maltrato o negligencia de personas entre los dieciocho (18) y sesenta (60) años de edad que: 1) tengan una discapacidad intelectual o 2) reciban financiamiento o servicios del Departamento de Servicios Sociales ("DSS") División de Servicios para el Trastorno del Espectro Autista. En cumplimiento de este estatuto y su propósito, es la política del Consejo de Educación del Sistema Escolar Magnet de la Goodwin University (el "Consejo") exigir que **TODOS LOS EMPLEADOS** del Consejo cumplan con los siguientes procedimientos en caso de que, en el curso ordinario de su empleo o profesión, tengan motivos razonables para sospechar que se ha maltratado o descuidado a una persona con discapacidad intelectual o un individuo que recibe financiamiento o servicios de la División de Servicios para el Trastorno del Espectro Autista del DSS, entre los dieciocho (18) y sesenta (60) años de edad.

1. Alcance de la Política

Esta política se aplica no solo a los empleados que están obligados por ley a informar el presunto maltrato y/o negligencia de adultos con discapacidades intelectuales, sino también a TODOS LOS EMPLEADOS del Consejo.

2. Definiciones

Para propósitos de esta política:

"Maltrato" significa la infligencia intencional de dolor físico o lesiones o la privación intencional por parte de un cuidador de servicios necesarios para la salud o seguridad de la persona.

"Negligencia" significa una situación en la que una persona con discapacidad intelectual vive sola y no puede proporcionarse los servicios necesarios para mantener su salud física y mental, o no está recibiendo dichos servicios necesarios del cuidador.

"Reportador Obligado por Ley" significa una persona requerida por la Sección 46a-11b del Estatuto General de Connecticut para informar el presunto maltrato

y/o negligencia de adultos con discapacidades intelectuales. En el contexto de la escuela pública, el término "reportador obligado por ley" incluye a los maestros, administradores escolares, orientadores escolares, paraprofesionales, analistas de comportamiento con licencia, enfermeros prácticos registrados o con licencia, psicólogos, trabajadores sociales, consejeros de abuso de sustancias con licencia o certificados, profesionales de salud mental, terapeutas físicos, terapeutas ocupacionales, higienistas dentales, patólogos del habla y consejeros profesionales con licencia.

3. Procedimientos de Informe para Reportadores Obligados por Ley

Si un reportador obligado por ley tiene motivos razonables para sospechar o creer que cualquier persona con discapacidad intelectual, o cualquier individuo que reciba financiamiento o servicios de la División de Servicios para el Trastorno del Espectro Autista del DSS, entre los dieciocho y sesenta (60) años de edad, ha sido abusado o descuidado, el reportante obligado deberá, tan pronto como sea posible, pero no más tarde de cuarenta y ocho (48) horas después de tener motivos razonables para sospechar abuso o descuido, hacer un informe oral a:

División de Investigación de Abuso
Departamento de Servicios para el Desarrollo ("DDS")
460 Capitol Avenue
Hartford, Connecticut 06106
Teléfono: 1-844-878-8923

Un intento fallido de hacer un informe inicial al DDS durante el fin de semana, días festivos o fuera del horario laboral no se considerará una violación de esta política o de la ley aplicable si el reportante obligado realiza intentos razonables para presentar dicho informe tan pronto como sea posible después del intento inicial. A los efectos de esta política, "intentos razonables" significa esfuerzos documentados para contactar al DDS por teléfono, correo electrónico o en persona.

El reportante estatutariamente obligado también deberá notificar inmediatamente al Superintendente.

4. Procedimientos de informe para reportantes no estatutariamente obligados

Los siguientes procedimientos se aplican solo a los empleados que no son reportantes estatutariamente obligados, como se establece anteriormente.

- a. Si un empleado que no es un reportante estatutariamente obligado tiene motivos razonables para sospechar que cualquier persona con discapacidad intelectual, o cualquier individuo que reciba financiamiento o servicios de la División de Servicios del Trastorno del Espectro Autista del DSS, entre

dieciocho (18) y sesenta (60) años de edad ha sido abusado o descuidado, se tomarán los siguientes pasos.

- (1) El empleado deberá, tan pronto como sea posible, pero no más tarde de cuarenta y ocho (48) horas después de tener motivos razonables para sospechar abuso o descuido, hacer un informe oral por teléfono o en persona al Superintendente de Escuelas o a su designado, seguido de un informe por escrito inmediato al Superintendente o a su designado.
 - (2) Si el Superintendente o su designado determina que existen motivos razonables para sospechar o creer que cualquier persona con discapacidad intelectual, o cualquier individuo que reciba financiamiento o servicios de la División de Servicios del Trastorno del Espectro Autista del DSS, entre dieciocho (18) y sesenta (60) años ha sido abusado o descuidado, el Superintendente o designado deberá originar reportes en concordancia a los procedimientos para reportadores estatutoriamente obligados.
- b. Nada en esta política debe interpretarse como impedimento para que un empleado informe directamente a la División de Investigación de Abuso del DDS sobre sospechas de abuso y/o negligencia hacia adultos con discapacidades intelectuales, o cualquier individuo que reciba financiamiento o servicios de la División de Trastornos del Espectro Autista del DSS.

5. Contenido del Reporte

Cualquier informe oral o escrito realizado de acuerdo con esta política deberá contener la siguiente información, si se conoce:

- a) El nombre y la dirección de la persona presuntamente abusada o descuidada;
- b) Una declaración del reportante indicando la creencia de que la persona tiene discapacidad intelectual o recibe financiamiento o servicios de la División de Servicios del Trastorno del Espectro Autista del DSS, junto con información que indique que la persona no puede protegerse a sí misma del abuso o descuido;
- c) Información sobre la naturaleza y la magnitud del abuso o descuido; y
- d) Cualquier información adicional que el reportante considere útil para investigar el informe o proteger a la persona con discapacidad intelectual o que recibe financiamiento o servicios de la División de Servicios del Trastorno del Espectro Autista del DSS.

6. Investigación del Reporte

Si el presunto abusador es un empleado escolar, el Superintendente llevará a cabo una investigación exhaustiva del informe y, en la medida de lo posible, se esforzará por coordinar dicha investigación con la investigación realizada por la División de Investigación de Abuso del DDS.

La investigación del Superintendente incluirá la oportunidad de que el presunto abusador sea escuchado con respecto a las acusaciones contenidas en el informe. Durante el curso de una investigación de presunto abuso por parte de un empleado escolar, el Superintendente puede suspender al empleado con sueldo o puede ponerlo en licencia administrativa con sueldo, pendiente del resultado de la investigación.

Si la investigación del Superintendente y/o la División de Investigación de Abuso del DDS produce evidencia de que una persona con discapacidad intelectual, o cualquier individuo que reciba financiamiento o servicios de la División de Servicios del Trastorno del Espectro Autista del DSS, ha sido abusada por un empleado escolar, el Superintendente y/o la Junta Escolar, según corresponda, podrán tomar medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo.

7. Delegación de autoridad por el Superintendente

El Superintendente puede designar a un representante para recibir y realizar informes, notificar y recibir notificaciones, o investigar informes de acuerdo con esta política.

8. Acciones disciplinarias por incumplimiento de la política

Cualquier empleado que no cumpla con los requisitos de esta política estará sujeto a medidas disciplinarias, incluyendo la terminación del empleo.

9. Política de no discriminación

La Junta no podrá despedir ni discriminar de ninguna manera ni tomar represalias contra ningún empleado que, de buena fe, haga un informe de acuerdo con esta política, testifique o esté a punto de testificar en cualquier procedimiento relacionado con el abuso o descuido.

Referencias legales:

Estados generales de Connecticut:
Sección 46a-11a
Sección 46a-11b y siguientes

ADOPTADO: 20.04.23

REVISADO: _____

7/31/18

Revisión técnica: 16/11/2020