

FASE III - INFORME DE INVESTIGACIÓN (REDACTADO)

**INVESTIGACIÓN REALIZADA
EN NOMBRE DE ESCUELAS PÚBLICAS DE BOSTON
SOBRE LAS ACUSACIONES DE INEFICIENCIAS EN EL LIDERAZGO Y UNA SERIE
DE INQUIETUDES DE SEGURIDAD, INCLUIDAS ACOSO ESCOLAR, ABUSO
SEXUAL Y ENTORNO INSEGURO**

PREPARADO PARA:

**ESCUELAS PÚBLICAS DE BOSTON
SUPERINTENDENTE INTERINO DREW ECHELSON**

PREPARADO POR:

**HINCKLEY ALLEN Y SNYDER LLP
WILLIAM F. SINNOTT
ELIZABETH J. McEVOY
B. STEPHANIE SIEGMANN
TARA A. SINGH
JULIANNA MALOGOLOWKIN
SHASKY L. CLARKE**

27 DE SEPTIEMBRE DE 2022

ÍNDICE

| | <u>Página</u> |
|---|---------------|
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| RESUMEN EJECUTIVO | 2 |
| FASE III - PROCESO DE INVESTIGACIÓN | 5 |
| I. Descripción general | 5 |
| II. Declaración de apertura para los entrevistados | 6 |
| III. Desafíos presentados durante la Fase III de la investigación..... | 7 |
| ANTECEDENTES RELEVANTES DE LOS HALLAZGOS DE LA FASE III Y RECOMENDACIONES | 8 |
| I. Antecedentes relevantes sobre las Escuelas, los Estudiantes y el Personal de BPS | 8 |
| II. Antecedentes relevantes sobre la cultura en MHS | 9 |
| III. Antecedentes relevantes sobre la cultura en BPS | 9 |
| A. Falta de capacidad de respuesta | 9 |
| B. Insuficiencia en la rendición de cuentas..... | 10 |
| C. Alta rotación dentro de BPS..... | 11 |
| IV. Informes de Coffey y su distribución al Personal del Distrito | 11 |
| A. 3 de junio de 2015 Informe de Investigación..... | 11 |
| B. 18 de agosto de 2015 Anexo | 12 |
| C. 10 de junio de 2021 Informe de la investigación..... | 13 |
| D. Distribución de informes al Personal del Distrito. | 14 |
| HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LA FASE III..... | 15 |
| I. Hallazgos sobre la Oficina de Equidad | 15 |
| A. Antecedentes relevantes | 15 |
| B. Hallazgos fácticos | 16 |
| C. Conclusiones y recomendaciones | 22 |
| II. Hallazgos sobre Succeed Boston | 23 |
| A. Antecedentes y acusaciones investigadas | 23 |
| B. Hallazgos fácticos | 24 |
| C. Conclusiones y recomendaciones | 28 |
| III. Hallazgos sobre la Oficina de Educación Especial | 29 |
| A. Antecedentes y acusaciones investigadas | 29 |
| B. Hallazgos fácticos | 31 |

Informe de BPS de la Fase III,
27 de septiembre de 2022

| | | |
|-----|---|----|
| C. | Conclusiones y recomendaciones | 36 |
| IV. | Hallazgos sobre la Oficina de Defensoría del pueblo | 37 |
| A. | Antecedentes y acusaciones | 37 |
| B. | Hallazgos fácticos | 38 |
| C. | Conclusiones y recomendaciones | 39 |
| V. | Hallazgos y recomendaciones para todo el distrito..... | 39 |
| A. | Estado de la escuela autónoma Mission Hill School..... | 40 |
| B. | Uso que hace Mission Hill School de su propio servidor de correo electrónico..... | 41 |
| C. | Abordaje por compartimentos/carriles del Distrito | 43 |
| D. | Alta rotación dentro de BPS, Falta de conocimiento institucional y su impacto en la supervisión | 44 |
| E. | Necesidad de mayor comunicación y transparencia | 46 |
| F. | Procesos de investigación, contratación y supervisión del Distrito | 47 |
| G. | Cuestiones legales y gestión de riesgos..... | 50 |
| | CONCLUSIÓN..... | 51 |

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, Mission Hill K-8 School (“Mission Hill School”, la “Escuela” o “MHS”) ha sido objeto de inquietudes preocupantes sobre su capacidad para educar y proteger a sus estudiantes. En septiembre de 2021, la superintendente Dra. Brenda Cassellius, en nombre de Escuelas Públicas de Boston (“BPS” o el “Distrito”) contrató a Hinckley Allen & Snyder LLP (“Hinckley Allen”) para realizar una investigación independiente y confidencial sobre el entorno y la cultura en MHS (la “Investigación de Fase I”). Esa investigación inicial, que culminó con la presentación de un Informe de la Fase I, el 25 de abril de 2022, reveló graves preocupaciones sobre las acciones y omisiones del personal y los administradores de la Escuela. Como resultado, los investigadores emprendieron una segunda fase de investigación, para evaluar las acciones del personal y los administradores de la escuela para poder determinar si su conducta justificaba la aplicación de alguna medida disciplinaria. La evaluación abarcó a los empleados de MHS antes de su cierre, en junio de 2022,

Información confidencial

(la “Investigación de la Fase II”). Nuestros hallazgos y recomendaciones relacionados con el personal de MHS quedaron asentados en nuestro informe confidencial de Fase II(a), del 17 de junio de 2022. Después de completar nuestra revisión del personal de MHS, se ordenó a los investigadores que realizaran una investigación del personal central de BPS, incluidos los superintendentes anteriores, para determinar si algún miembro del personal del Distrito tenía responsabilidad sobre los problemas graves descubiertos en MHS y las fallas en la supervisión adecuada. Inf. conf. , MH Admin 3, Información confidencial. Nuestros hallazgos relacionados con miembros del Personal central de BPS, incluidas las recomendaciones disciplinarias, están contenidos en nuestro Informe confidencial de la Fase II(b), que se encuentra en forma de borrador a la fecha de presentación de este Informe de la Fase III.

Tras completar nuestro Informe de la Fase II(a), además de que se solicitó que se determinara qué personal a nivel del Distrito estaba al tanto de los problemas graves en MHS y/o quién contribuyó con ellos, la Superintendente Cassellius también le pidió a Hinckley Allen que analizara las estructuras, los sistemas, los comportamientos, las tendencias, las actitudes y/o las prácticas de todo el Distrito que hayan hecho que los problemas en Mission Hill School hayan pasado desapercibidos durante tanto tiempo. En consecuencia, llevamos a cabo un examen de los problemas en MHS, en el contexto de todo el sistema de BPS, y analizamos cómo los factores, tales como la frecuente rotación de personal, los canales de comunicación poco claros, la confusión en la delimitación de responsabilidades entre el personal superior de BPS y los cambios en los niveles de supervisión de MHS relacionados con la incorporación de cuatro Superintendentes de BPS diferentes durante un período de nueve años, afectaron a la Oficina Central de BPS. No entrevistamos al personal de todos los departamentos de BPS. Tampoco realizamos investigaciones en otras escuelas autónomas ni tradicionales de BPS. Más bien, respetando el tiempo y los recursos, nos enfocamos en los departamentos que eran más relevantes para abordar los problemas y las deficiencias identificadas en MHS, específicamente la Oficina de Equidad, Succeed Boston, la Oficina de Educación Especial y la Oficina de Defensoría del Pueblo.

Este Informe de la Fase III contiene nuestros hallazgos con respecto a estos departamentos y los hallazgos y recomendaciones de todo el Distrito para mejorar BPS. Nuestra esperanza y, creemos, también la de BPS es que al abordar las inquietudes de todo el distrito, identificadas durante nuestra investigación, se pueda evitar que se repitan los problemas que causaron el cierre de MHS en otra escuela de BPS. Al final de cada entrevista realizada durante la Fase III, le dimos a cada empleado actual y ex empleado de BPS (incluidos cuatro ex superintendentes de BPS y un superintendente adjunto)

la oportunidad de proporcionar recomendaciones para mejorar BPS. Sus observaciones, experiencias y lecciones aprendidas ayudaron a sentar las bases de estas recomendaciones.

RESUMEN EJECUTIVO

A continuación se muestra un breve resumen de nuestros hallazgos fácticos y recomendaciones, con respecto a la Oficina de Equidad de BPS, Succeed Boston, la Oficina de Educación Especial y la Oficina de Defensoría del Pueblo, así como recomendaciones clave para todo el Distrito.

RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS PARA OFICINAS

LA OFICINA DE EQUIDAD

Investigamos cómo se llevó a cabo la investigación del MH Student 1 por parte de la Oficina de Equidad y las recomendaciones que surgieron de ella, así como las denuncias/inquietudes informadas por una familia de MHS. En ambos casos, concluimos que la Oficina de Equidad (“Equidad”) revisó minuciosamente las denuncias que recibió. Quedamos impresionados con la investigación y el informe de Equidad en relación con la queja del MH Student 1, pero descubrimos que Equidad podría haber hecho más para dar seguimiento después de completar el informe con respecto a las insuficiencias relacionadas con la denuncia y el manejo de conductas sexuales inapropiadas identificadas en MHS. También analizamos la estructura y la función de Equidad y descubrimos que es una oficina bien organizada y esmerada, que se ha forjado una reputación de capacidad de respuesta y diligencia. No pudimos corroborar las acusaciones de la familia de MHS relacionados con Equidad. Encontramos confusión entre las familias en relación con el alcance de la jurisdicción de Equidad. También nos preocupó el hecho de que Equidad fuera responsable de investigar al personal, pero no tiene voz en el proceso disciplinario. Si bien apreciamos la necesidad de separar las funciones de investigación y aplicación de medidas disciplinarias, dadas las dificultades que enfrentaron los investigadores para recopilar todos los expedientes de personal y expedientes disciplinarios relevantes identificados en este Informe, se debe consultar a Equidad para asegurarse de que no hayan investigado y/o propuesto recomendaciones con respecto al personal.

Equidad también necesita más autoridad para garantizar que el personal de BPS asista a sus capacitaciones y cumpla con sus obligaciones de informar e investigar en virtud de las Circulares de Equidad. Finalmente, los investigadores quedaron impresionados con el sistema y las prácticas de gestión de casos de Equidad. Sin embargo, Equidad actualmente no cuenta con los recursos para revisar y responder de manera proactiva a las tendencias/información recopilada en el sistema de gestión de casos.

SUCCEED BOSTON

Investigamos si Succeed Boston había desempeñado algún papel en los fracasos de MHS con respecto al acoso escolar. Los investigadores descubrieron que Succeed Boston lleva varios años operando con escasez de personal, lo que ha afectado su capacidad para brindar servicios críticos a los/las estudiantes y al personal de BPS. Los investigadores descubrieron además que el Distrito, bajo la administración de la Superintendente Cassellius, se ha esforzado por aliviar algunos de estos problemas de personal, lo que ha desencadenado que cuatro miembros del personal de tiempo completo tengan previsto unirse a Succeed Boston en septiembre de 2022. En el futuro, los investigadores recomiendan que BPS se reúna con [Redacted] Información confidencial [Redacted], durante el año escolar 2022-2023 para discutir si Succeed Boston requiere personal y/o recursos adicionales para asumir una función más activa en la prevención del acoso escolar y responsabilizar a las escuelas por no presentar informes. Los investigadores recomiendan, además, que el Distrito implemente

líneas de comunicación claras sobre las responsabilidades en torno a las denuncias y la rendición de cuentas y que se pongan en marcha los circuitos de mensajes correspondientes en todo el Distrito para aliviar los conceptos erróneos en las escuelas sobre las consecuencias negativas percibidas de denunciar incidentes de acoso escolar. Finalmente, los investigadores recomiendan que el Distrito considere crear una función dentro o por encima de Succeed Boston, que tenga autoridad de ejecución para responsabilizar a las escuelas y a los líderes escolares de sus obligaciones de denuncia e investigación.

OFICINA DE EDUCACIÓN ESPECIAL

Analizamos si, y en qué medida, el liderazgo y los empleados de BPS dentro de la Oficina de Educación Especial (“Oficina de Ed. Esp.”) estaban al tanto de los problemas de educación especial (“Ed. Esp.”) en MHS, así como las medidas tomadas por BPS en respuesta a este asunto. Los investigadores descubrieron que BPS estaba al tanto de los problemas de Ed. Esp. en MHS, al menos desde marzo de 2015, sobre la base de los siguientes datos: (1) un correo electrónico **Inf. conf.** al superintendente interino McDonough y al superintendente designado Chang sobre varios asuntos relacionados con Ed. Esp. en MHS; (2) una auditoría específica de MHS, realizada por la Oficina de Ed. Esp.; y (3) el informe de junio de 2015 de Coffey, que describió varios hallazgos relacionados con Ed. Esp. y las medidas correctivas necesarias para abordar los problemas de cumplimiento en MHS. Además, encontramos que BPS continuó recibiendo quejas de las familias y del personal de MHS en 2019 y 2020 relacionadas con la provisión inadecuada de servicios de Ed. Esp. en la escuela. Dadas las lagunas en el registro de la investigación, no pudimos determinar si los empleados de BPS tomaron las medidas necesarias y apropiadas para aliviar los continuos problemas de Ed. Esp. en MHS. Sin embargo, sí pudimos corroborar los informes de ciertos empleados de Ed. Esp. de que se elevó una serie de quejas a otros empleados dentro de BPS para que se tomaran medidas adicionales. Finalmente, descubrimos que la práctica actual de BPS de abordar con mayor urgencia los problemas o “crisis” de Ed. Esp. cuando son planteados por padres que expresan su opinión trae aparejado un sistema inequitativo dentro de BPS, donde ciertas familias están en desventaja porque pueden no estar al tanto de esta opción y/o ser capaces de defender a sus hijos(as) de la misma manera.

A la luz de estos hallazgos, recomendamos que el Distrito: (1) considere la creación de una función de administrador de Ed. Esp. dedicado en cada escuela, que pueda abordar y remediar los problemas de Ed. Esp. en tiempo real y que tenga autoridad para, entre otras cosas, exigir el cumplimiento de los requisitos de Ed. Esp. y reprimir/sancionar a los líderes escolares y al personal por incumplimiento; (2) tome medidas para reducir la alta rotación en la Oficina de Ed. Esp., lo que incluye, entre otros, reducir el agotamiento; (3) implemente nuevas políticas y procedimientos tendientes a ayudar a mantener el conocimiento institucional dentro de la Oficina de Ed. Esp., de modo que la oficina pueda continuar monitoreando y apoyando a las escuelas independientemente de los recambios dentro de la oficina; y (4) realice una revisión de los costos en los que ha incurrido el Distrito durante los últimos cinco años para remediar los problemas de IEP, para así determinar si ese dinero podría servir mejor al Distrito agregando puestos de apoyo adicionales dentro de la Oficina de Ed. Esp. o a nivel escolar.

OFICINA DE DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Examinamos la estructura y función de la Oficina de Defensoría del Pueblo (“Oficina de Defensoría del Pueblo”). Los investigadores comprenden el valor y la importancia de la Oficina de Defensoría del Pueblo, y aplauden al Defensor del Pueblo por su compromiso con las responsabilidades. Sin embargo, detectamos que, en ocasiones, ha habido una insuficiencia en la rendición de cuentas dentro de la oficina, debido a la carencia de un sistema de seguimiento de casos consistente que permita registrar y monitorear las quejas y los informes presentados ante la Oficina de Defensoría del Pueblo. Los investigadores creen que los pasos recientes para crear un centro de llamadas

y una estructura de escalamiento , junto con una nueva descripción de las tareas de la Defensoría del Pueblo ayudarán a abordar estas inquietudes. Los investigadores recomiendan monitorear cómo avanzan las cosas con el centro de llamadas y la división de tareas entre el centro de llamadas y la Oficina de Defensoría del Pueblo, y ajustar el apoyo y los recursos para estas entidades según sea necesario.

RECOMENDACIONES CLAVE PARA TODO EL DISTRITO

Recomendación 1: Restablecer la relación entre el personal de las escuelas autónomas y el personal de la Oficina Central, dejando en claro que, si bien son autónomas, el Distrito igualmente tiene un papel de supervisión importante. Asegurarse de que el personal de la Oficina Central que supervisa las escuelas piloto/autónomas esté capacitado para documentar las infracciones de las políticas de BPS y elevar las infracciones graves, reiteradas y/o continuas ante la Superintendencia y ante los organismos de evaluación apropiados (*es decir*, las Juntas Directivas).

Recomendación 2: Instalar una estructura de gestión estable, compuesta por personas competentes con las habilidades y experiencia adecuadas para crear continuidad para todo el sistema de BPS. Delinear más claramente las funciones del equipo ejecutivo/de liderazgo sénior de BPS, para que todos comprendan las responsabilidades de cada función/puesto. Los investigadores entienden que, incluso con los mejores esfuerzos, se produce una cierta rotación. En consecuencia, BPS también necesita crear planes/mecanismos de transición para garantizar que el personal entrante reciba la capacitación, la información y el conocimiento institucionales necesarios para lograr un desempeño excelente en los nuevos puestos. Es de suma importancia que el conocimiento institucional no se pierda cuando el personal clave se va del Distrito.

Recomendación 3: Distribuir de manera más amplia información sobre los tipos de investigaciones que se están llevando a cabo en cada escuela, con el personal de supervisión relevante, a nivel del Distrito, incluidos, como mínimo, la Superintendencia de BPS, los Superintendentes adjuntos, los superintendentes académicos, los superintendentes de nivel escolar relevantes (primaria o secundaria) y el director de Capital Humano. Asegurarse de que todo el personal de supervisión relevante a nivel del Distrito esté al tanto de cualquier hallazgo fáctico adverso contra un líder escolar o director que afecte su capacidad para cumplir con las leyes federales y estatales y con las políticas de BPS.

Recomendación 4: Para garantizar la rendición de cuentas, es imperativo que si se hacen acusaciones creíbles de mala conducta contra cualquier líder escolar o empleado de BPS, dentro de un período corto de tiempo, se lleve a cabo una reunión de investigación y se tome una decisión por escrito con respecto a la imposición de medidas disciplinarias. Todos deben entender que no se tolerarán transgresiones de la ley y las políticas de BPS, incluido su Código de Conducta. No se deben hacer excepciones basadas en la prominencia o el nivel jerárquico en BPS o en la comunidad. Dichas decisiones deben documentarse y catalogarse adecuadamente para que los futuros supervisores y quienes toman las decisiones de contratación y despido puedan ubicarlas y revisarlas fácilmente. Además, BPS debe continuar asegurándose de que todos los hallazgos de mala conducta grave y las medidas disciplinarias se informen a las juntas de licencias correspondientes.¹

Recomendación 5: Suspender la exclusión de los acuerdos de conciliación de los expedientes de personal y disciplinarios de los funcionarios de BPS, incluidos los líderes escolares, los docentes y el personal. Para garantizar que se mantenga la supervisión adecuada, los expedientes de personal y disciplinarios de un empleado de BPS,

¹Como se indica en este documento, supimos que BPS ha realizado múltiples informes ante el DESE relacionados con MHS, incluido el más reciente cuando BPS le proporcionó al DESE una copia del Informe de la Fase I para que el DESE pudiera determinar cualquier problema de licencia y sus consecuencias.

incluidos los acuerdos de conciliación, deben estar disponibles para cada persona en su cadena de supervisión, y dichos expedientes deben consultarse al preparar evaluaciones de desempeño y tomar cualquier decisión de supervisión, incluso si un empleado está calificado para mantener una posición de liderazgo o enseñanza, o si merece una promoción o la concesión de la renovación de su contrato.

Recomendación 6: Renovar los procesos de contratación, investigación e incorporación del Distrito para garantizar que se revisen todos los expedientes disponibles, incluidos los expedientes disciplinarios, y que se consulte a la Oficina de Relaciones Laborales antes de realizar una oferta de empleo.

PROCESO DE INVESTIGACIÓN DE FASE III

I. Descripción general

Para cumplir con el mandato de investigación de la Fase III, los investigadores identificaron una lista inicial de miembros actuales y ex miembros del personal de BPS que podrían tener información relevante para nuestra consulta sobre cuándo los miembros del personal de la Oficina Central de BPS se enteraron de los problemas en MHS, cómo se enteraron o se dieron cuenta de la problemas en MHS y MH Admin 3 no cumplió con **Inf. conf.** qué medidas se tomaron, y cuándo abordar las deficiencias y transgresiones significativas de las leyes federales y estatales y las políticas de BPS. Nuestra consulta también incluyó un examen de todos los expedientes pertinentes disponibles (incluidas búsquedas y revisiones de más de un millón de correos electrónicos y documentos de las bandejas de entrada de correo electrónico y los registros conservados de empleados anteriores y/o actuales de BPS), entrevistas y el registro de investigación acumulado desde que se comenzó a retener, hace aproximadamente un año. Nuestra Investigación de Fase III fue impulsada en gran medida por el deseo del Distrito de comprender cómo los problemas en MHS quedaron sin abordaje durante un período de tiempo tan largo, y qué se puede hacer para garantizar que no ocurran problemas similares en otras escuelas. La lista de entrevistas realizadas durante la Fase III creció sobre la base de la información proporcionada por los entrevistados.²

La gran mayoría del personal de BPS entrevistado constituía personal superior, y no eran miembros del sindicato. En consecuencia, no estaban facultados procesalmente para traer un representante sindical o legal a la reunión de Investigación. Sin embargo, si un entrevistado solicitaba la presencia de un asesor legal en una entrevista, aceptábamos la solicitud.

Muchas de las personas cuyas entrevistas se requirieron se han jubilado o ya no son empleados de BPS. En esas circunstancias, las entrevistas eran puramente voluntarias y el equipo de investigación no podía exigir a esas personas que participaran si se rehusaban. De mayor importancia para nuestros hallazgos, tanto en la Fase II como en la Fase III, fue la negativa de **Información confidencial** **Inf. conf.** a participar en la entrevista.

Las entrevistas de la Fase III se llevaron a cabo entre el 24 de junio de 2022 y el 29 de agosto de 2022.³ Debido a los desafíos de la evolución de la epidemia de COVID-19, las limitaciones de programación, la dispersión de las ubicaciones del equipo de investigación y la condición de jubilación

²Nuestra Investigación de Fase III no implicó una investigación de solicitudes de expedientes públicos, ni un examen o análisis de decisiones legales tomadas, ni asesoramiento brindado por la Oficina de Asesoría Legal en relación con cualquier queja contra MHS o cualquier miembro del personal de esa escuela. Si se determina que esos asuntos tienen relevancia, se debe realizar una investigación separada de esos asuntos.

³Muchas entrevistas realizadas durante las Fases I y II aportaron datos a los investigadores y ayudaron a sentar las bases para nuestros hallazgos y recomendaciones de la Fase III.

y reubicación de numerosos entrevistados, todas las entrevistas de la Fase III se realizaron a través de Zoom. Los investigadores también realizaron ciertas preguntas o respuestas de seguimiento limitadas por correo electrónico y entrevistas telefónicas.

Previo a las entrevistas de la Fase III, explicamos en nuestras solicitudes de entrevistas telefónicas o por correo electrónico el propósito de nuestra entrevista. A pedido, también proporcionamos copias de las políticas de BPS relevantes. Como se indica a continuación, con respecto a cuatro personas (Dr. Tommy Chang, John McDonough, BPS Staff 19 y BPS Staff 20)

Información confidencial, también proporcionamos copias de extensos informes y correos electrónicos sujetos a un acuerdo de confidencialidad, que creíamos que era coherente con el debido proceso y la justicia. Nuestra justificación para hacer estas excepciones a nuestra política estándar de no proporcionar documentos antes de realizar una entrevista tenía dos aristas. En primer lugar, ninguna de estas cuatro personas eran empleados actuales de BPS y, por lo tanto, no tenían acceso a sus correos electrónicos o documentos anteriores. En segundo lugar, era necesario y en aras de la justicia permitir que estas personas tuvieran la oportunidad de refrescar sus recuerdos sobre eventos que ocurrieron en gran medida hace más de siete años. Nuestras entrevistas estaban diseñadas para ayudarnos a hacer determinaciones fácticas, no para servir como una prueba de memoria de un entrevistado. Además, Zoom no proporciona un mecanismo fácil para que las personas revisen documentos extensos. Dos de estas personas se encuentran a miles de millas fuera del área de Boston, por lo que Zoom fue el único método de entrevista viable.

II. Declaración de apertura para los entrevistados

Cada entrevista estuvo precedida por comentarios de apertura de investigadores que se identificaron y explicaron que la superintendente nos había contratado para realizar una investigación del entorno y la cultura de Mission Hill School. Se informó a cada entrevistado que, si bien la investigación era confidencial, en algún momento se redactaría un informe y el Distrito decidiría qué medidas tomar, incluso si el informe se haría público y en qué medida. Hicimos hincapié en que no teníamos una relación de abogado/cliente con el entrevistado y que correspondía al Distrito decidir si las declaraciones de esa persona se divulgarían a otras entidades, incluido el público, en forma original o anónima. Antes de comenzar la entrevista, se invitó a cada entrevistado a hacer a los investigadores cualquier pregunta que desearan.

Según si el entrevistado se reuniera con el equipo de investigación en la Fase I o en la Fase II, le brindamos a la persona la oportunidad de aclarar y/o corregir cualquier cosa que o hubiera dicho durante la reunión de la Fase I o la Fase II. Además, los investigadores preguntaron a cada entrevistado si habían revisado el Informe de la Fase I y, de ser así, si o detectaron algo en el informe que fuera incorrecto, sorprendente o precisara aclaración. Al final de la entrevista, también le dimos a cada entrevistado la oportunidad de brindar cualquier información adicional que pensarán que debería ser considerada⁴, y se les pidieron recomendaciones para el Distrito o consejos para el Superintendente entrante de BPS.

Los investigadores no grabaron ni transcribieron las entrevistas en un expediente formal. Las declaraciones de los testigos a los investigadores se reflejan en cientos de páginas de extensas

⁴Los entrevistados también tuvieron la oportunidad de enviar información adicional por correo electrónico para nuestra consideración durante la elaboración del informe de la Fase III.

notas contemporáneas tomadas en las entrevistas. Esas notas, junto con las notas de las entrevistas realizadas durante la Fase I y la Fase II, así como nuestro registro de investigación y los documentos identificados a lo largo de nuestro proceso de investigación integral, son la base de los hallazgos realizados en este Informe de la Fase III.

III. Desafíos presentados durante la Fase III de la investigación

Los investigadores enfrentaron varios desafíos en el transcurso del cumplimiento del mandato de investigación de la Fase III, entre los que se incluyen los siguientes:

Primero, debido al paso del tiempo, fueron muchos los testigos críticos que no estaban disponibles para que los entrevistáramos. Algunos habían dejado BPS o se habían jubilado, y otros habían fallecido. No podíamos obligar a ninguna persona jubilada o que ya no trabajase para BPS a hablar con nosotros. Por ejemplo, como hemos señalado anteriormente, Además, carecíamos de la información de contacto de varias personas que se habían ido del Distrito y, por lo tanto, no pudimos comunicarnos con ellas sobre nuestro deseo de conversar Información confidencial todos rechazaron nuestras solicitudes de entrevistas. Además, carecíamos de la información de contacto de varias personas que se habían ido del Distrito y, por lo tanto, no pudimos comunicarnos con ellas sobre nuestro deseo de conversar.

En segundo lugar, debido a la antigüedad de las denuncias que se están investigando y los retrasos en la denuncia de acoso escolar y abuso, los investigadores no pudieron corroborar o validar varias de las denuncias y quejas presentadas contra el personal de MHS y BPS. Los testigos tuvieron dificultad para recordar ciertos eventos sobre los que les preguntamos, algunos de los cuales se remontan al año escolar 2014-2015. Los recuerdos de algunos testigos pueden haber sido afectados por el proceso natural de envejecimiento, y otros experimentaron estrés debido al impacto de la pandemia de COVID-19 y otros desafíos de la vida. Este problema se vio agravado por la falta de prácticas de documentación y mantenimiento de registros en MHS y BPS.⁵ A menudo, descubrimos que no había documentos que pudiésemos usar para refrescar la memoria de un testigo y, cuando existían registros, los entrevistados generalmente no podían recordar más detalles que los contenidos en el documento que se les mostró durante la entrevista. Los investigadores también debieron lidiar con testigos que, cuando se les mostró un correo electrónico o un registro inculpatario, afirmaron que no recordaban haber visto el documento. Sin embargo, a menudo no había forma de probar la veracidad de la afirmación de falta de memoria del entrevistado en relación con un correo electrónico o documento específico, especialmente de un correo electrónico que se transmitió hace más de cinco o seis años.

En tercer lugar, uno de los obstáculos más importantes que enfrentaron los investigadores al evaluar las denuncias y quejas contra los miembros del personal de BPS fue la falta de documentación consistente y confiable mantenida por BPS o MHS durante el período pertinente. Por ejemplo, no se pudieron encontrar los expedientes de personal y disciplinarios de varias personas entrevistadas. BPS pudo ubicar un expediente disciplinario para MH Admin 3, pero incluso eso carecía de información crítica y datos sobre Información confidencial.⁶ Como se señaló en el Informe de la Fase II,

⁵Como se analiza a continuación y en el Informe de la Fase II, creemos que el personal superior de BPS no tomó las medidas adecuadas para preservar los registros críticos sobre MHS cuando permitió que MHS usara su propio servidor sin la supervisión de BPS y para garantizar que se conservara una copia de respaldo de esos registros, sin que se eliminaran erróneamente como ocurrió cuando el MH Staff 2 eliminó la cuenta de MH Admin 3.

Privilegio abogado/cliente

descubrimos que BPS tiene la práctica de permitir que los directores y

ni la escuela ni BPS pudieron proporcionar un registro completo de los informes de incidentes relacionados con MHS, y los casos de acoso escolar y conducta sexual inapropiada que ocurrieron, o supuestamente ocurrieron, en Mission Hill School. Como tal, los investigadores no estaban en condiciones de confirmar o validar ciertas acusaciones de los padres de que los incidentes no se denunciaron en la Escuela y no fueron abordados por la Oficina Central de BPS. Además, la falta de correos electrónicos y documentación obstaculizó la capacidad de los investigadores para determinar plenamente el grado de conocimiento entre el personal superior de BPS sobre los problemas en MHS. Parece que durante ciertos períodos, gran parte de la toma de decisiones de alto nivel se realizó dentro de pequeñas reuniones a puertas cerradas, con poca o ninguna documentación de dichas reuniones.

Finalmente, debido a la amplia cobertura de los medios y la especulación sobre juicios pendientes o futuros, los investigadores creen que algunos miembros del personal de BPS habrían dudado en proporcionar información detallada sobre mala conducta y fallas en los niveles superiores de BPS. A menudo, el personal de BPS solicitó que cierta información no se incluyera en nuestro informe por temor a que apareciera en los informes de noticias, y que pudieran sufrir represalias. Esto no resulta sorprendente debido a la cobertura del Informe de la Fase I, pero tuvo un impacto negativo en la capacidad de los investigadores para elaborar evaluaciones sinceras de lo que había ocurrido y determinar los hechos que rodearon las explosivas acusaciones de hostilidad en el entorno de MHS y si el Personal central contribuyó con la disfunción.

INFORMACIÓN DE ANTECEDENTES RELEVANTE PARA LOS HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LA FASE III

I. Antecedentes relevantes sobre las Escuelas, los Estudiantes y el Personal de BPS

Según su folleto *Resumen de Escuelas Públicas de Boston 2021-2022*, la visión y misión de BPS se describen a continuación:

Visión: Un distrito escolar público líder en el país y centrado en el estudiantado, que brinda una educación equitativa, excelente y completa para preparar a cada estudiante para el éxito en la universidad, la carrera profesional y la vida.

Misión: Todos los/las niños(as), en todas las aulas, en todas las escuelas reciben lo que necesitan.

El mismo folleto revela que en ese año escolar había 121 escuelas y 48,957 estudiantes. Aproximadamente 10,500 estudiantes (22 %) estaban inscritos en programas de educación especial y 14,730 (30 %) tenían dominio limitado del inglés (LEP) o eran aprendices del idioma inglés (ELL).

El sitio web de BPS enumera 49 departamentos diferentes en el Distrito, incluidos los siguientes: Relaciones Laborales, Asesoría Legal, Succeed Boston, Defensoría del Pueblo, Equidad y Educación Especial. En 2021-2022, el presupuesto de BPS incluía 11,075 puestos de personal,

sénior resuelvan las acusaciones de irregularidades en lugar de seguir adelante con una audiencia disciplinaria a nivel de la Superintendencia. Cuando se llegaba a tales acuerdos, era una práctica común que los acuerdos de conciliación se consideraran confidenciales y, lo que es más importante, que se excluyeran del expediente personal o disciplinario oficial de un empleado. Como se indica en nuestras recomendaciones, creemos que esta práctica debe interrumpirse, ya que consideramos que no es de interés para la seguridad pública y que no está diseñada para promover un entorno de aprendizaje seguro y positivo para los/las niños(as) el hecho de que el personal de supervisión se vea privado del acceso a dicha información relevante.

de los cuales 840 eran administradores o personal gerencial.⁷ Los administradores y demás personal no asignado a escuelas en particular, en virtud de la ley de Massachusetts, son designados por la Superintendencia. M.G.L. c.71 §59B; véase también Departamento de Asesoría de Educación sobre Gobernanza Escolar – Leyes y reglamentaciones educativas.⁸

II. Antecedentes relevantes sobre la cultura en MHS

Como se explicó con más detalle en el Informe de la Fase I, MHS tenía una cultura generalizada y, en ocasiones, tóxica. Esa cultura facilitó y permitió la disfunción en MHS y, en el peor de los casos, puso en peligro a su comunidad escolar. La cultura se amplificó debido al estado de escuela piloto de MHS. Las escuelas piloto en BPS, si bien se consideran escuelas públicas, tienen autonomía sobre sus presupuestos, dotación de personal, gobernanza, desarrollo profesional, planes de estudios y calendarios. Además, las Juntas Directivas de las escuelas piloto, no los superintendentes de BPS, son responsables de evaluar a sus directores. Los investigadores han descubierto que esta autonomía contribuyó a que MH Admin 3 considerase que podía hacer lo que quisiera en [REDACTED] IC [REDACTED] la Escuela, incluida la instalación de muros para evitar que el personal de la Oficina Central y otros escudriñasen en MHS y eludir las políticas y procedimientos de BPS.⁹

III. Antecedentes relevantes sobre la cultura en BPS

En el transcurso de nuestra investigación, se ha hecho evidente que Escuelas Públicas de Boston y el personal de su Oficina Central reflejan una cultura burocrática que impregna gran parte de sus operaciones y, a veces, impide su capacidad para educar y proteger a los/las estudiantes, y se encuentra en profundo conflicto con la visión y la misión presentadas más arriba. Esto no quiere decir que no haya líderes, funcionarios y departamentos altamente competentes, comprometidos y trabajadores en Escuelas Públicas de Boston: los hay, sí, y muchos. Sin embargo, caeríamos en la negligencia si omitiésemos reconocer ciertos problemas institucionales generalizados en BPS que socavan su eficacia.

Entre las manifestaciones significativas y recurrentes de una cultura perjudicial del Personal de la Oficina Central, que llamaron la atención de los investigadores, se encuentran las siguientes:

A. Falta de capacidad de respuesta

La queja más citada que realizaron los padres de BPS, los líderes escolares e, incluso, los miembros del Personal de la Oficina Central, es que muchos líderes y miembros del personal central no responden a las consultas, solicitudes de información y quejas. Algunas personas que presentaron quejas han descrito alternativamente el problema como una “falta de urgencia” por parte de los funcionarios del Distrito. En nuestro Informe de la Fase I, describimos la creciente frustración de varios padres de Mission Hill School quienes, tras no recibir una respuesta satisfactoria de los líderes de MHS, encontraron mayor futilidad cuando se acercaron a los funcionarios del Distrito. Algunos de esos padres recurrieron a divulgar directamente sus quejas a la prensa, el Comité Escolar, la Alcaldía o el liderazgo superior de BPS, incluidos los Superintendentes,

⁷El folleto Resumen de Escuelas Públicas de Boston 2021-2022 enumera 860 administradores, empleados de tiempo completo de nivel gerencial para el año escolar 2021 y 840 empleados de tiempo completo para el año escolar 2022.

⁸Disponible en <https://www.doe.mass.edu/lawsregs/advisory/cm1115gov.html>.

⁹Los investigadores no intentan evaluar si esa autonomía tan amplia causó o contribuyó con la disfunción en otras escuelas piloto, ya que nuestro mandato de investigación se limitó a MHS y los funcionarios y entidades que la supervisan. Claramente, no obstante, existe el potencial en esas otras escuelas para la instalación de problemas similares.

para que se aborden sus inquietudes. Tales tácticas pueden ser efectivas, aunque solo sea porque generan una posible vergüenza para BPS y para el liderazgo de la ciudad.

Los líderes escolares y su personal carecen en gran medida de la capacidad de instar o culpabilizar a los funcionarios del distrito para que actúen o respondan a sus inquietudes, incluso cuando sienten muchas de las mismas frustraciones que sienten los padres al tratar con el personal de la Oficina Central. [Redacted] Información confidencial describió haber enviado muchas docenas de correos electrónicos y dejado numerosos mensajes de voz para los miembros del personal de la Oficina Central durante el transcurso del año escolar y no haber recibido una sola respuesta. Un alto miembro anónimo del personal le dijo a [Redacted] IC que el miembro del personal, como cuestión de práctica, no responde durante al menos 48 horas a ninguna consulta, y afirmó que si realmente se trata de una emergencia, la persona que intentó comunicarse con el alto miembro del personal lo intentará nuevamente. [Redacted] Inf. conf. informa que hay funcionarios del distrito que tienen numerosos correos electrónicos no leídos en sus cuentas y muchos mensajes de voz no escuchados. La consecuencia de esto, según [Redacted] Inf. conf., que las escuelas dejen de comunicarse con el Distrito y tengan que decidir cómo operar sin la orientación de la Oficina Central. Más allá de la ausencia de la retroalimentación necesaria por parte del personal de la Oficina Central, la falta de capacidad de respuesta quiebra la confianza entre el personal de la escuela y la Oficina Central. [Redacted] Inf. conf. indicó que hay reservorios de empleados, incluso dentro de la Oficina de Equidad, que trabajan arduamente y dan respuesta, pero esas personas están abrumadas porque todos acuden a ellos en busca de ayuda. Según los dichos de [Redacted] Inf. conf., una de las principales prioridades de BPS es cambiar la cultura de la falta de respuesta.

Desafortunadamente, los investigadores experimentaron una falta de respuesta similar durante la investigación. Si bien los empleados actuales de BPS están obligados por contrato a cooperar en las investigaciones, los ex empleados no lo están. Nos decepcionó que varios altos funcionarios retirados de BPS se negaran a hablar con el equipo de investigación. Uno de estos ex funcionarios estaba particularmente bien posicionado para brindar información valiosa y puntos de vista para la investigación pero, después de no responder durante varios meses a correos electrónicos y mensajes de voz, le informó bruscamente a un miembro del equipo que el funcionario estaba jubilado y que no hablaría con nosotros.

B. Insuficiencia en la rendición de cuentas

Otra manifestación de la cultura en BPS, que no sorprende cuando se la analiza en el contexto de la falta de respuesta descrita anteriormente, es la falta de responsabilidad por parte de muchos miembros del personal de la Oficina Central. Los líderes escolares y los altos funcionarios relataron la falta recurrente de miembros clave del personal para asistir a las citas programadas y, en un caso notable, a una audiencia crítica, a pesar de haber accedido a hacerlo. El ex superintendente interino McDonough describió la necesidad de que toda la organización y sus empleados rindan cuentas: “¿Qué tan efectivas son las prácticas y protocolos implementados, y qué se puede hacer si no se obtienen resultados? Priorizar las áreas donde eso no está sucediendo... La cultura tiene que ser la toma de decisiones basada en los/las estudiantes, no basada en el poder o en la política. Si un(a) estudiante está en problemas, asegurarse de solucionarlo”. Desafortunadamente, la investigación reveló demasiados casos en los que no se priorizó a los/las estudiantes. En algunos casos, la “distribución en compartimentos” de las responsabilidades de supervisión y un requisito real o percibido de que los funcionarios “permanecieran en sus carriles” ha demostrado ser perjudicial para ayudar a los/las estudiantes en problemas. En otros, los funcionarios no actuaron ni respondieron de la manera en que sus cargos exigían. En cualquier circunstancia, BPS debe facilitar o exigir la rendición de cuentas.

C. Alta rotación dentro de BPS

En 2020, el Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts (“DESE”) descubrió, entre otras cosas, que el sistema de BPS carecía de “una relación estable, de apoyo y de confianza entre la escuela y el personal del distrito debido, en parte, a la frecuente rotación de superintendentes y Personal de la Oficina Central”. De acuerdo con este hallazgo, también determinamos que la alta rotación dentro de BPS tuvo un impacto negativo en todo el sistema escolar, lo que probablemente contribuyó a que no se identificaran los problemas importantes en MHS y con su liderazgo. Si habría habido menos rotación, más transparencia y mejor supervisión, es posible que se hubieran tomado las medidas correctivas y disciplinarias apropiadas en una etapa anterior.

En el lapso de menos de diez años, entre 2013 y 2022, BPS tuvo cuatro Superintendentes: John McDonough (2013-2015); el Dr. Tommy Chang (2015-2018); Laura Perille (2018-2019); y la Dra. Brenda Cassellius (2019-2022). Ninguno de estos Superintendentes tuvo un mandato de más de tres años. Además de la alta rotación que generaba una falta de continuidad y conocimiento institucional en un sistema escolar vasto y complejo, cada nuevo Superintendente cambiaba las políticas, los procedimientos y la estructura de gestión organizacional de BPS. Como resultado de la rotación constante y la evolución de los estándares, se produjo una inconsistencia en el seguimiento entre los funcionarios de BPS y un incentivo limitado para realizar mejoras estructurales sustanciales o cambiar el *statu quo*, ya que cada nuevo Superintendente podría revertir rápidamente el rumbo o un gerente podría quedarse sin trabajo con la siguiente gestión.

IV. Informes de Coffey y su distribución al Personal del Distrito

Nos enteramos de que antes de nuestra investigación, Coffey realizó dos investigaciones independientes en Mission Hill School y la conducta de MH Admin 3. Estas investigaciones, informes y la distribución de los mismos se resumen a continuación. El historial de estos informes proporciona información importante sobre algunos de los conocimientos que tenía el Distrito sobre MHS y MH Admin 3, y qué medidas u omisiones de medidas surgieron de ese conocimiento.

A. Informe de investigación del 3 de junio de 2015

En 2015, el superintendente interino McDonough, a través de Relaciones Laborales, encargó una investigación sobre MHS y MH Admin 3.¹⁰ Se contrató a Coffey para llevar a cabo la investigación. Específicamente, la investigación de Coffey se centró en las acusaciones de que MH Admin 3 obró de manera inapropiada por (1) no proporcionar instrucciones especializadas por parte de docentes certificados de Ed. Esp.; (2) falta de apoyo por parte de los docentes y estudiantes del programa de educación especial; (3) omitir tomar medidas para proteger el bienestar mental y físico de los/las estudiantes, incluida, entre otras, la forma en que los/las estudiantes son sometidos(as) a restricciones y/o reasignaciones debido a su conducta; (4) falta de mecanismos de denuncia adecuados o informe completo de incidentes; (5) violación de las políticas, normas y procedimientos de BPS,

¹⁰ Durante el proceso de revisión de documentos, y a través de entrevistas con McDonough y BPS Staff 20, supimos que en el año escolar 2014-15, BPS se enteró de que MH Admin 3 no presentó un informe 51A antes del arresto de MH Staff 42, en noviembre de 2014, que MHS tenía deficiencias de ESL y otros problemas, incluidos los de un ex IC de MHS que proporcionó una evaluación mordaz de MHS y de IC de MH Admin 3 en un correo electrónico de nueve páginas a espacio simple enviado a McDonough, al futuro superintendente Chang y al alcalde de Boston. Si bien no pudimos encontrar nada que estableciera de manera concluyente las razones para involucrar a Coffey, creemos que todos estos factores contribuyeron a la participación de IC.

que incluyen, entre otros, docentes no certificados, sistemas de sujeción inapropiados para niños(as), castigos corporales, abuso y negligencia infantil; y (6) crear una cultura de miedo, amenazas o intimidación en infracción de la política de no discriminación de BPS. Coffey también investigó las afirmaciones de que la conducta de MH Admin 3 era “equivalente a una conducta impropia de un [redacted] IC”. El informe de la investigación estaba dirigido al Superintendente McDonough y tenía fecha 3 de junio de 2015.

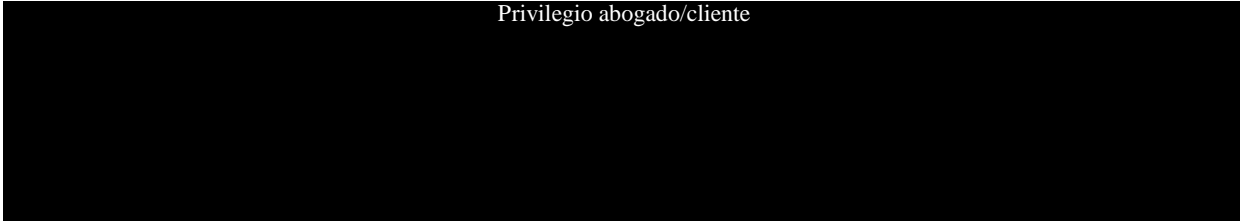
Sobre la base de dieciséis hallazgos específicos cubiertos en el informe de Coffey, Coffey concluyó que MH Admin 3 fue responsable de varias fallas en Mission Hill School durante el año escolar 2014-2015. Específicamente, Coffey concluyó que MH Admin 3 no cumplió con los mandatos legales y reglamentarios para garantizar que se cumplieran las necesidades de los/las estudiantes de educación especial en Mission Hill School. Coffey descubrió, además, que MH Admin 3 no abordó los problemas relacionados con el uso apropiado de restricciones por parte del personal y las medidas disciplinarias de los/las estudiantes por parte del personal. Además, Coffey descubrió que MH Admin 3 no cumplió con los requisitos de personal de ESL en la escuela, y que inexplicablemente exacerbó esa falla al crear la percepción de que le pedía al personal que mintiera con respecto a los informes de cumplimiento de ESL.

Sobre la base de los hallazgos anteriores, Coffey concluyó que las acciones de MH Admin 3 equivalían a conducta impropia de [redacted] Info. Conf. y que la disciplina estaba justificada. Coffey recomendó además que MH Admin 3 tomara medidas correctivas con respecto a la contratación de personal certificado para Educación Especial y ESL. Finalmente, Coffey recomendó que: (1) MH Admin 3 implementase requisitos específicos para cada docente del aula en relación con la lectura diaria y las prácticas literarias, y que todos los días se exigiera la lectura independiente en cada aula; (2) se exigiera que MH Admin 3 o un administrador específico observe a cada docente de aula en un horario de rutina, en lugar de continuar con la autonomía existente en el aula; (3) los docentes de ESL y Ed. Esp. tengan una programación y se administrasen adecuadamente en un entorno de inclusión; (4) la programación del personal y los/las estudiantes se estructurase y priorizase de manera tal que cumpliera con los requisitos del IEP de cada estudiante; (5) todo el personal recibiera capacitación en CPI, con repeticiones anuales de la capacitación; y (6) se llevara a cabo una auditoría independiente de ESL de MHS que cubriera los últimos tres años escolares para determinar si se armaron o no informes de cumplimiento, y para garantizar que los/las estudiantes de ELL en Mission Hill School recibieran instrucción especializada de acuerdo con sus IEP.

B. 18 de agosto de 2015 Anexo

El 18 de agosto de 2015, a solicitud del BPS Staff 51, [redacted] Información confidencial Coffey presentó un Anexo al informe original ante el nuevo Superintendente Chang.¹¹ En el Anexo, Coffey señaló que, desde la presentación del informe inicial, había recibido información adicional sobre MH Admin 3. Esta información incluía, de forma no taxativa, un informe realizado por un miembro del personal de que era práctica de MH Admin 3 usar paraprofesionales como docentes suplentes durante un período prolongado de tiempo; un informe de [redacted] Inf. conf.

Privilegio abogado/cliente



expresando numerosas preocupaciones con respecto a la capacitación inadecuada de CPI y la implementación incorrecta de restricciones por parte del personal; y preocupaciones manifestadas por miembros del personal a quienes Coffey había entrevistado previamente en relación con la investigación sobre la confidencialidad de sus declaraciones y temores de represalias por parte de MH Admin 3.

Coffey concluyó que la información adicional citada en el Anexo no alteraba la conclusión a la que se llegó en el informe del 3 de junio de 2015, que postulaba que las fallas de MH Admin 3 equivalían a una conducta impropia de **Inf. conf.**

C. 10 de junio de 2021 Informe de la investigación

En 2021, bajo la dirección de la Superintendente Cassellius, Coffey realizó una investigación adicional sobre MH Admin 3 y el personal de Mission Hill School. Específicamente, la investigación de Coffey se centró en las acusaciones de que el personal de MHS y MH Admin 3 actuaron de manera inapropiada al: (1) no investigar ni documentar incidentes de acoso escolar, no proporcionar un plan de seguridad y no remitir los asuntos a Succeed Boston como lo requiere M.G.L. c.71 §370 y la Circular SSS-18 de Superintendencia de Escuelas Públicas de Boston titulada “Plan de prevención e intervención en situaciones de acoso escolar”; (2) no implementar **Inf. conf.** la sección 504 del Plan de adaptaciones por discapacidad; y (3) MH Admin 3 tomar medidas de represalia contra MH Parent 3 y MH Parent 4 al realizar anotaciones inexactas y engañosas en el expediente educativo del estudiante **Inf. conf.**. Se alegó, además, que las acciones de MH Admin 3 constituyeron una conducta impropia **Inf. conf.** y conducta impropia de un empleado de BPS. El informe de la investigación se entregó a la Superintendente Cassellius el 10 de junio de 2021.

Sobre la base de 37 hallazgos alcanzados en el Informe de **Inf. conf.**, Coffey concluyó que MH Admin 3 y el personal de MHS no respetaron los requisitos del protocolo de acoso escolar como se establece en M.G.L. c.71 §370 y la Circular SSS-18 de la Superintendencia. Coffey descubrió además que los registros de Succeed Boston demostraban que MH Admin 3 no había presentado informes de incidentes ni documentado investigaciones de acoso escolar mientras MH Admin 3 era **Inf. conf.**. A pesar de múltiples informes creíbles y confiables de acoso escolar en la escuela planteados por los padres y solicitudes de planes de seguridad para sus hijos(as), Succeed Boston carecía de evidencia o documentación de los informes presentados por MH Admin 3 o cualquier persona de MHS.

Coffey concluyó además que MH Admin 3, como lo demuestra la inacción de **Inf. conf.**, no reconoció o confirmó que un plan de discapacidad en virtud de la Sección 504 fuera, por su naturaleza, algo que se hace más allá de las prácticas docentes estándares, como lo exige la ley federal. Según el Informe, MH Admin 3 y el personal de Mission Hill no implementaron completamente 15 adaptaciones requeridas por un plan de la Sección 504, que Coffey concluyó que fue una medida negligente y una transgresión a la ley federal. Esto también sirvió de base para una determinación de incumplimiento por parte del DESE.

Además, Coffey halló evidencia suficiente para concluir que MH Admin 3 cometió una infracción de M.G.L. c.71 §370 y de la Circular SSS-18 de la Superintendencia al negarse a identificar o investigar informes de padres preocupados, que abarcan varios años, con respecto al acoso escolar o la conducta agresiva de los/las estudiantes. Finalmente, Coffey encontró suficiente evidencia para concluir que MH Admin 3 realizó anotaciones inexactas y engañosas, que luego fueron borradas, en el expediente educativo de **Inf. conf.**. Según Coffey, esto constituyó una respuesta deliberada e injustificada a las

legítimas preocupaciones académicas y de seguridad de los padres sobre IC durante un período prolongado de varios años escolares.

Con base en los hallazgos anteriores, Coffey concluyó que el incumplimiento de la ley estatal y la política de BPS por parte de MH Admin 3, la falta de implementación adecuada del Plan de adaptaciones para discapacidad de la Sección 504 y las acciones de MH Admin 3 al realizar anotaciones inexactas y engañosas en el expediente educativo de Inf. conf., en su conjunto plantean una causa justa para justificar la medida disciplina. Habiendo encontrado una causa justa para la disciplina, Coffey concluyó que se justificaba una medida disciplinaria que incluyera el despido. En consecuencia, Coffey recomendó que se inicie el proceso disciplinario contra MH Admin 3.

D. Distribución de informes al Personal del Distrito¹²

Debido al paso del tiempo, la falta de disponibilidad de testigos y el hecho de que algunas de las distribuciones, creemos, se realizaron a través de copias impresas, no pudimos obtener una imagen completa e integral de la distribución del Informe de Coffey inicial de 2015 y del Anexo. Sin embargo, según nuestra revisión de los documentos disponibles y las entrevistas, determinamos que el Informe de Coffey inicial se distribuyó a al menos tres personas en la Oficina Central, incluido el Superintendente Interino McDonough. Durante las entrevistas, McDonough no recordaba haber recibido una copia del Informe de Coffey. Sin embargo, sobre la base de una revisión de documentos y declaraciones de entrevistas, los investigadores determinaron que McDonough de hecho recibió una copia del informe o, al menos, una sesión informativa sobre el Informe. El Informe tenía fecha 3 de junio de 2015, menos de un mes antes de que dejara BPS, el 1 de julio de 2015. McDonough no recordaba haber hablado nunca con Chang sobre MHS o haberle dado a una sesión informativa sobre el informe de investigación encargado. Cuando se le preguntó acerca de la falta de información a Chang, McDonough explicó que “sucedieron cientos de cosas en ese momento; estuvimos en el proceso desde febrero de 2015 para comenzar a abordar algunas bajas de inscripciones; también había problemas con algunas escuelas de bajo rendimiento; le había hecho recomendaciones al Comité Escolar para cerrar tres escuelas y dos programas diferentes... enormes esfuerzos para eso durante todo el proceso; todo el camino hasta junio; eso estaba sucediendo.

Estaban pasando toneladas de cosas... lidiando con el estado con su designación de escuelas con bajo rendimiento crónico, MHS no estaba entre esas en ese entonces... Al final del día, no tuve una conversación con Tommy sobre eso; no tengo una respuesta de por qué sí o por qué no; MHS no era lo único en mi mesa. Tenía muchas cosas sobre la mesa. ¿Era importante? Sí, absolutamente. ¿Me gustaría que hubiera sido de otra manera? Sí, absolutamente”.

Posteriormente, el Anexo se distribuyó a al menos nueve personas en la administración de Chang, incluido el superintendente Chang. Chang no recordaba haber recibido el primer informe o Anexo. Sin embargo, según una revisión de documentos y declaraciones de entrevistas, los investigadores determinaron que recibió una copia del Informe de junio de 2015 y del Anexo de a menos, una sesión informativa sobre esos Informes. Por cierto, Inf. conf. dijo a los investigadores que Chang le proporcionó a un “resumen” del Informe de 2015 de Coffey, e informó a que MH Admin 3 había Inf. Conf. debido al informe de Coffey”.

¹²Además de distribuir el Informe de 2021 de Coffey dentro de BPS, los investigadores se enteraron de que BPS denunció a MH Admin 3 ante el DESE el 28 de junio de 2021 (*es decir*, dentro de las semanas posteriores a la finalización del Informe de 2021 de Coffey) e incluyó un resumen de los hallazgos de Coffey en contra de MH Admin 3 en el informe para el Distrito.

HALLAZGOS Y RECOMENDACIONES DE LA FASE III

Como se explicó anteriormente, en la introducción, nos enfocamos en los departamentos de BPS que eran más relevantes para abordar los problemas y las deficiencias identificadas en MHS, específicamente la Oficina de Equidad, Succeed Boston, la Oficina de Educación Especial y la Oficina de Defensoría del Pueblo.

I. Hallazgos sobre la Oficina de Equidad

A. **Antecedentes relevantes**

El Informe de la Fase I abordó la mala conducta sexual generalizada y los problemas de discriminación basados en prejuicios en MHS que no disminuyeron a lo largo de los años. Durante el curso de nuestra investigación, hablamos con la Oficina de Equidad (“Equidad” u “Oficina de Equidad”) para comprender qué papel, si existió alguno, desempeñó Equidad en el fracaso de MHS para abordar estos problemas en curso.

Equidad se creó en BPS en 1974, para erradicar la segregación. A lo largo de los años, Equidad se ha expandido. Ahora, además de manejar incidentes basados en sesgos o discriminación, supervisa las respuestas a informes de conducta sexual inapropiada y solicitudes de discapacidad y adaptaciones religiosas. Equidad también brinda capacitación y asesoramiento sobre cuestiones de equidad. Las siguientes circulares¹³ se encuadran dentro del ámbito de la Oficina de Equidad: EQT-01 No discriminación; EQT-02 Conducta basada en el sesgo hacia las familias de los/las estudiantes u otros terceros; EQT-03 Conducta sexual inapropiada hacia estudiantes;¹⁴ EQT-04 Estudiantes e Identidad de Género; EQT-05 Conducta basada en el sesgo hacia los empleados; EQT-06 Conducta sexual inapropiada hacia empleados y terceros; EQT-07 Adaptaciones para empleados; EQT-08 Estudiantes embarazadas y en ejercicio de paternidad/maternidad; y EQT-09 Empleados transgénero y de género no conforme.

Actualmente, Equidad está compuesta por el Superintendente asistente de Equidad; Director de Cumplimiento y Coordinador del Título IX; Director de Capacitación y Adaptaciones; Subdirector de Adaptaciones y Cumplimiento; Gerente de Apoyo al Estudiantado LGBTQ+, y Gerente de Equidad. Además, Equidad mantiene regularmente estudiantes de Educación Cooperativa (“Co-op”) y otros puestos financiados por subvenciones.

Los investigadores revisaron documentos y realizaron entrevistas como parte de su investigación de la Oficina de Equidad. Los investigadores realizaron las siguientes entrevistas a los miembros actuales y anteriores del personal de la Oficina de Equidad: **Inf. conf.** el 28 de abril de 2022, el 18 de mayo de 2022, el 11 de julio de 2022 y

¹³El Superintendente propone orientación y reglamentos sobre la implementación de políticas para escuelas y departamentos a través de las Circulares de la Superintendencia. Estos documentos se actualizan y reeditan anualmente, antes del inicio de clases.

¹⁴La conducta sexual inapropiada no estuvo bajo el control de la Oficina de Equidad hasta el 1 de enero de 2017. Antes de eso, el Departamento Legal estaba a cargo de abordarla, a través de LGL-13, que se emitió por primera vez el 1 de septiembre de 2014. El Informe de la Fase I del investigador establece un historial detallado de EQT-03 y las Circulares que lo precedieron.

¹⁵Las primeras dos entrevistas ocurrieron durante la Fase II de la Investigación y las segundas dos ocurrieron durante la Fase III de la Investigación.

el 12 de julio de 2022;¹⁶ Inf. conf. el 16 de mayo de 2022;¹⁶ Inf. conf. el 6 de abril de 2022 y el 18 de julio de 2022;¹⁸ y Inf. conf. el 13 de julio de 2022.¹⁹

B. Hallazgos fácticos

Durante el curso de la Investigación de la Fase I y la Fase II, recibimos denuncias y revisamos materiales que dieron como resultado nuestra investigación sobre la gestión de la Oficina de Equidad de la investigación de MH Student 1 y las recomendaciones que surgieron de ella, así como las denuncias/inquietudes informadas por MH Parent 3 y MH Parent 4. Además, analizamos la función y las responsabilidades de la Oficina de Equidad en el Distrito y su desempeño en esas responsabilidades.

1. Investigación de MH Student 1

Durante la Fase I de la investigación, algunas de las preocupaciones más graves planteadas involucraron acusaciones de que el liderazgo de MHS no abordó, o incluso ignoró, las denuncias persistentes de conducta sexual inapropiada y/o acoso y comportamiento sexualmente inapropiado por parte de los/las estudiantes hacia otros(as) estudiantes y el personal. Se planteó una gran cantidad de inquietudes con respecto a la conducta de MH Student 1, estudiante de MHS. El Informe de la Fase I estableció una descripción detallada de los incidentes relacionados con MH Student 1 y la respuesta del personal de MHS. No relataremos los incidentes en este Informe. Más bien, el enfoque durante la Fase III de la investigación radicó en una investigación que la Oficina de Equidad realizó en 2017. La investigación surgió de la recepción de un informe escrito de Greater Boston Legal Services (“GBLS”) en nombre de MH Student 1. El informe alegaba que el personal y los administradores de MHS crearon un “ambiente racialmente hostil” para MH Student 1, Inf. conf., lo que resultó en la transferencia fuera de MHS. Info. conf. llevó a cabo la investigación de las denuncias y descubrió que no tenían fundamento. Sin embargo, durante el curso de la investigación, se identificaron varias preocupaciones en MHS, además de las supuestas quejas, que Equidad señaló en su informe. Muchas de las preocupaciones fueron áreas que luego se destacaron en el Informe de la Fase I de los investigadores. En consecuencia, el enfoque de nuestro Informe de la Fase III es lo que se ejecutó, si es que se hizo algo, como resultado de las recomendaciones del Informe de Equidad.

Equidad inició una investigación para analizar las siguientes acusaciones: (1) Los padres de IC conspiraron para expulsar a MH Student 1 de MHS en función de su raza; (2) personal y la administración de MHS presentaron informes frívolos de 51A; (3) IC de MH Student 1 quería rehusarse a Inf. conf.; (4) MH Admin 3 se reunía con frecuencia con los padres de otros(as) niños(as) para discutir incidentes sobre MH Student 1, pero se negaba a permitir que MH Parent 1 se reuniera con esos padres; y (5) MH Student 1 fue sometido con frecuencia a suspensiones dentro de la escuela con MH Staff 2. Tras una extensa revisión de documentos y entrevistas, la Oficina de Equidad expuso sus hallazgos, conclusiones y recomendaciones en un informe integral de 27 páginas. Como se señaló anteriormente, con respecto a las quejas específicas, Equidad concluyó que no había pruebas suficientes para fundamentar las quejas.

¹⁶La entrevista se llevó a cabo durante la Fase II de la Investigación.

Inf. conf. trabajaba en la Oficina de Información confidencial Equidad

¹⁸La primera entrevista ocurrió durante la Fase II de la Investigación y la segunda ocurrió durante la Fase III de la Investigación.

¹⁹La entrevista se llevó a cabo durante la Fase III de la Investigación.

Sin embargo, [Inf. Conf.] identificó preocupaciones en MHS que iban más allá de las supuestas quejas, que Equidad abordó en detalle en su informe. Esas preocupaciones incluían: Las presentaciones de 51A se realizaron fuera del período de informe de 48 horas; MHS no implementaba una práctica sistemática de presentar informes de 51A según lo requerido; los procedimientos de remisión a

Educación Especial no se respetaban correctamente [Inf. conf.]. MH Student 1 podría haber sido transferido incorrectamente al aula de MH Staff 2 cuando había otras opciones de IC disponibles;

MH Student 1 no recibió el debido proceso procesal [Inf. conf.]; MHS fue incapaz de producir algunos informes del Departamento de Niños y Familias (DCF), informes de incidentes de comportamiento, documentos de investigación y otros registros críticos; y hubo grandes preocupaciones sobre registros inexactos de incidentes de comportamiento y asistencia en ASPEN.

El Informe concluyó con recomendaciones basadas en las preocupaciones. Específicamente, la Oficina de Equidad recomendó lo siguiente:

- La Oficina de Educación Especial debía designar a un miembro del personal para que revisara [Información confidencial]. Parece que el personal de Mission Hill comenzó a hablar con [Información confidencial] y el personal de Educación Especial y Escuelas Seguras y Acogedoras operó erróneamente bajo la suposición de que Educación Especial había completado un(a) [Inf. conf.]. Por lo tanto, las opciones menos restrictivas no fueron consideradas plenamente. Una vez que Educación Especial completara su indagación, se debía brindar capacitación y/u orientación a los empleados según fuera necesario, y se debían establecer medidas de seguridad para garantizar que este protocolo se siguiera de manera adecuada y sistemática.
- El Superintendente operativo y otro personal apropiado debían realizar una auditoría en Mission Hill School para revisar los protocolos y procedimientos de disciplina estudiantil, planes de conducta e informes 51A. Específicamente, la auditoría debía incluir una evaluación de:
 - la cantidad de estudiantes que habían recibido medidas disciplinarias (incluidas las suspensiones dentro y fuera de la escuela) y si estos(as) estudiantes recibieron el debido proceso;
 - prácticas basadas en la escuela, incluida la forma en que se designa al personal para coordinar las intervenciones para los/las estudiantes que presentan desafíos en el aula y las circunstancias en las que los/las estudiantes se cambian de un aula a otra como una intervención conductual; y
 - el plan de ausencia del personal de la escuela, incluida la forma en que la escuela gestiona la cobertura de los/las estudiantes cuando un empleado está sin trabajar.

Después de completar esta auditoría y revisión, se debían tomar medidas correctivas para cualquier práctica inconsistente con las políticas y procedimientos del distrito, y se debían emitir recomendaciones para mejorar las prácticas escolares. El equipo de operaciones también debía brindar capacitación a todos los encargados de los informes obligatorios en Mission Hill sobre cuándo presentar los informes 51A.

- El superintendente de instrucción debía brindar capacitación a [MH Admin 3] con respecto a las estrategias de mantenimiento de registros, incluidos los sistemas para documentar la conducta y la disciplina de los/las estudiantes, la comunicación con las familias y la elaboración y documentación de los informes requeridos para otras entidades, incluida la Oficina de Equidad y DCF.
- El superintendente de instrucción también debía brindar capacitación a [MH Admin 3] sobre cómo comunicar las expectativas de conducta de los/las estudiantes y los protocolos de disciplina a los/las estudiantes y padres.
- El superintendente de instrucción debía reunirse con la Junta Directiva de Mission Hill para analizar formas de colaborar de manera más eficaz en la evaluación de los líderes escolares y la mejora continua de las prácticas escolares.

Los investigadores le preguntaron a [Información confidencial] sobre el Informe de Equidad y las medidas tomadas a partir de entonces. [Información confidencial] indicó que [Información confidencial], por lo general, no manejaba tales investigaciones, pero ayudó en este caso porque el investigador normal no estaba [Información confidencial] y consideraron que sería útil tener a alguien que lo estuviera.²⁰ Cuando se le preguntó sobre las recomendaciones, [Información confidencial] explicó que la investigación de [Información confidencial] no encontró ninguna infracción a las circulares de Equidad. Sí planteó preocupaciones en otras áreas. “Algo parecía no estar bien”. [Información confidencial] “quería que observaran”. Debido a que las inquietudes no se relacionaban con el ámbito de Equidad, incluyó recomendaciones para el equipo de Operaciones. Cuando se le preguntó si [Información confidencial] participó en los siguientes pasos o en el seguimiento, [Información confidencial] declaró que no se reunió con el superintendente Chang, BPS Staff 54, BPS Staff 75, BPS Staff 4 y para discutir el informe. [Información confidencial] recordó la reunión, pero, debido al paso del tiempo, no pudo eso, se envió la sección de recomendaciones a BPS Staff 8, [Información confidencial] y luego ya no tuvo más participación. [Información confidencial] explicó que [Información confidencial] no participó porque ninguna de las inquietudes se encuadraba dentro de la jurisdicción de la Oficina de Equidad.

[Inf. conf.] recordó la investigación y el Informe. Si bien [Inf. conf.] trabajó en la Oficina de Equidad, [Información confidencial] y [Inf. conf.] tenían reuniones semanales. [Información confidencial] afirmó que discutieron la investigación durante esas reuniones. Una vez que se redactó el Informe, [Inf. conf.] editó los hallazgos y participó activamente en la redacción de la sección de recomendaciones. [Información confidencial] declaró que esta es una práctica con todas las investigaciones. [Información confidencial] recordó que [Inf. conf.] no pudo justificar las acusaciones planteadas por GBLS, pero tenía preocupaciones fuera de las acusaciones específicas. Eso fue lo que reflejaron en las recomendaciones. [Inf. conf.] declaró que las recomendaciones eran inusuales y señaló estas preocupaciones. Sin embargo, debido a que las inquietudes estaban fuera del ámbito de Equidad, la Oficina de Equidad hizo recomendaciones e informó a los supervisores de MH Admin 3 y otras personas de alto rango.²¹ [Inf. conf.] dijo que en ese momento dependía de otros decidir cómo manejar la situación. Equidad formula recomendaciones y luego “pasa la batuta con la esperanza de que quienes están a cargo hagan lo correcto”. [Inf. conf.] reiteró que en 2016, la conducta sexual inapropiada no estaba bajo la jurisdicción de la Oficina de Equidad. EQT-3 entró en vigencia el 1 de enero de 2017.

[Información confidencial]
[Información confidencial] también recordó una reunión con Chang, BPS Staff 54, BPS Staff 75, [IC] y BPS Staff 4, pero no pudo recordar los detalles de la conversación.

Los investigadores descubrieron que la investigación de Equidad fue exhaustiva y estaba bien documentada. La Oficina de Equidad hizo un trabajo minucioso al recabar y revisar toda la documentación relevante y realizar todas las entrevistas necesarias. Esto se reflejó en el hecho de que el Informe no solo abordó las preocupaciones específicas que desencadenaron la investigación, sino que también documentó varias otras áreas de preocupación. Si bien quedaron impresionados con la investigación y el Informe, los investigadores sintieron que la Oficina de Equidad podría haber hecho más para dar seguimiento a estos funcionarios que supervisaron a MHS después de finalizar el Informe. Los investigadores entienden que muchas de las preocupaciones estaban fuera del alcance de Equidad, *p. ej.*, remisiones de educación especial y disciplina estudiantil. Los investigadores no llegan a ninguna conclusión sobre la idoneidad de los pasos de Equidad en esos aspectos.²² Los investigadores no saben lo que se dijo durante la reunión con Chang, BPS Staff 54 y otros, pero sienten que la naturaleza única y completa de la sección de recomendaciones del Informe brindó la oportunidad de alertar a los responsables sobre las áreas de preocupación que debían abordarse.

2. *Acusaciones de MH Parent 3 y MH Parent 4*

Durante la Fase II y la Fase III de la investigación, los investigadores recibieron denuncias de que el personal de la Oficina de Equidad no respondió adecuadamente a las denuncias de problemas que estaban ocurriendo en ese momento en MHS. Específicamente, MH Parent 3 y MH Parent 4 alegaron que, después de la investigación de MH Student 1, Equidad sabía de los problemas en curso en MHS y no hizo nada para solucionarlos. MH Parent 3 y MH Parent 4 declararon que muchos de los hallazgos en la Investigación de la Fase I se radicaron en Equidad y que la Oficina de Equidad es “generalmente ineficaz”.

Como se explicó en la sección anterior, los investigadores no encontraron fallas en la investigación de la Oficina de Equidad sobre las quejas de GBLs en nombre de MH Student 1. MH Parent 3 y MH Parent 4 tienen razón en que la investigación reveló otras áreas de preocupación. Los investigadores encontraron que la Oficina de Equidad no ignoró las preocupaciones. Según **Inf. conf.**, la Oficina tomó la medida inusual de incluir recomendaciones sólidas para señalar sus preocupaciones. Para las inquietudes que se encuadraban dentro del ámbito de la Oficina de Equidad (conducta sexual inapropiada), los investigadores señalaron que sintieron que la Oficina de Equidad podría haber hecho más para garantizar que hubiera una educación y capacitación adecuadas en MHS. Sin embargo, **Inf. conf.** les dijo a los investigadores que no creía que hubiera problemas irreparables en MHS. En ese momento, consideró que había una falta de educación y documentación que debía abordarse a través de capacitación y asesoramiento. **Inf. conf.** no estaba al tanto de los informes de BPS Staff 28 y de Coffey anteriores, y no tenía motivos para creer que había problemas graves generalizados en la escuela. Por lo tanto, si bien los investigadores sintieron que la Oficina de Equidad podría haber hecho más para garantizar que hubiera una mejor capacitación sobre el manejo y la denuncia de conductas sexuales inapropiadas una vez que EQT-3 entró en vigencia, no encontramos que Equidad fuera “generalmente ineficaz”. Nuestro Informe de la Fase I documentó el entorno y la cultura establecidos en MHS con respecto a la presentación de denuncias e informes y la rendición de cuentas. Se requería que los miembros del personal informaran las inquietudes a MH Admin 3; sin embargo, de manera rutinaria, éstas no fueron elevadas al Distrito de conformidad con las políticas del Distrito. No se puede culpar a la Oficina de Equidad por el clima en MHS, que desencadenó la falta de informes habituales de incidentes de conducta sexual inapropiada y acoso escolar.²³

²²Si bien los investigadores no encuentran fallas en este sentido, como se indica en otras secciones, este enfoque “concentrado en el carril” es un problema en todo BPS, que los investigadores consideran que es uno de los diversos factores que facilitaron que los problemas en MHS se prolongasen sin resolución durante tanto tiempo.

Información confidencial declaró que una recomendación para la Oficina de Equidad es que sea más proactiva. Reconocieron que el hecho de recibir pocos o ningún informe de una escuela podría ser una señal de alerta, al igual que recibir

A lo largo de nuestra investigación, escuchamos de personas ajenas a la Oficina de Equidad que la Oficina de Equidad es accesible. Esta reputación de capacidad de respuesta respalda aún más el hallazgo de que la Oficina de Equidad no es “generalmente ineficaz”. **Inf. conf.** explicó que los problemas fuera del ámbito de Equidad regularmente llegan a la Oficina de Equidad porque la Oficina es tratada como un “comodín”. Cualquier persona que tenga alguna cuestión puede comunicarse con la Oficina, y allí se lo escuchará y se le responderá. Si, después de escuchar, la queja no se encuadra dentro del ámbito de Equidad, se la remite a las personas/departamentos correspondientes. **Información confidencial** todos compartían la misma dinámica durante sus entrevistas. Los investigadores también tuvieron la sensación general durante las entrevistas de los miembros del personal fuera de la Oficina de Equidad de que existe un entendimiento y creencia en el Distrito de que la Oficina de Equidad siempre contesta el teléfono.

3. *Desempeño de responsabilidades*

Durante el curso de la investigación, escuchamos regularmente que las personas hicieron denuncias a Equidad y/o recibieron capacitación de Equidad. En consecuencia, además de examinar acusaciones específicas que los investigadores recibieron con respecto a la Oficina de Equidad, analizamos la estructura y función de Equidad. Según la página web de la Oficina de Equidad, Equidad es “un pequeño equipo de profesionales dedicados que trabajan para apoyar a los/las estudiantes, las familias y el personal en cuestiones de acoso y sesgo”. El “personal de la Oficina de Equidad investiga las denuncias de sesgo o represalias por denunciar previamente una acusación de sesgo y ofrece una resolución, cuando corresponde”. El personal también brinda “capacitación y asesoramiento sobre cuestiones de equidad” y es “el principal punto de contacto para los empleados que necesitan adaptaciones por motivos religiosos o de discapacidad”. Una revisión de las circulares de Equidad reveló que la jurisdicción de Equidad abarca la conducta sexual inapropiada, la no discriminación, el sesgo, la identidad de género y las adaptaciones de los empleados. La descripción en el sitio web no aclara qué hace específicamente Equidad con respecto a cada una de estas áreas.

Como se indicó anteriormente, Equidad es una oficina con alta estima dentro del Distrito, con una reputación de capacidad de respuesta.

Inf. conf. dijo que **■** a trabajó duro para crear una oficina en la que la gente confíe y creo que tiene capacidad de respuesta y que es útil. Creemos, basándonos en las narrativas que recibimos, que tuvo éxito. Equidad tiene una línea directa a la que las personas pueden llamar y hacer denuncias. Como se explicó anteriormente, supimos que Equidad recibe una amplia variedad de llamadas. **Información confidencial**

■ explicó que cada vez que entra una llamada, se documenta en el sistema de seguimiento digital de casos **■** Equidad. Una de las prioridades principales de **Inf. conf.** **■** al comenzar en la Oficina de **■** Equidad fue crear un sistema digital de seguimiento de casos. Antes de esto, todos los archivos eran en papel, sin un sistema de archivo claro, y era imposible realizar un seguimiento de los datos históricos o de tendencias. seleccionó un sistema, escaneó todos los archivos en papel y los cargó en el sistema. Ahora todas las denuncias y los pasos que Equidad toma en respuesta a las quejas se documentan en el sistema de seguimiento de casos. Los investigadores experimentaron esto de primera mano, durante las entrevistas, cuando **Inf. conf.** y otros pudieron encontrar sin problemas notas y documentación sobre las medidas tomadas con respecto a quejas específicas que los investigadores identificaron a través de nuestra propia revisión de documentos. Equidad documenta todas las denuncias que recibe, ya sea que estén bajo la jurisdicción de Equidad o se remitan a otro departamento.

demasiados. Equidad tiene los datos para ver la cantidad de denuncias que recibe cada año de una escuela, y puede usar esos datos para evaluar qué escuelas podrían necesitar más capacitación y/o apoyo. Sin embargo, las limitaciones de personal restringen su capacidad para tomar estas medidas.

A través de nuestras entrevistas y revisión de documentos, nos enteramos de que había cierta confusión sobre lo que recae bajo la jurisdicción de Equidad. Por ejemplo, recibimos denuncias de que Equidad no actuó sobre una queja en momentos en que, de hecho, la queja no estaba bajo su competencia. Los investigadores escucharon de Equidad que en tales casos, remitía los asuntos a las partes correspondientes. Los investigadores encontraron estas declaraciones creíbles. Los investigadores creen, sin embargo, que es necesario mejorar la comunicación sobre la jurisdicción de Equidad, para evitar más confusiones en el futuro. Una lectura atenta de las circulares deja en claro que Equidad no maneja investigaciones de todas las áreas bajo su competencia. Por ejemplo, Equidad investiga acusaciones de sesgo, pero no investiga, en general, incidentes de mala conducta sexual entre estudiantes. Las escuelas investigan la conducta sexual inapropiada hacia un(a) estudiante por parte de otro(a) estudiante, con el apoyo de la Oficina de Equidad; mientras que la Oficina de Equidad investiga la conducta sexual inapropiada hacia un(a) estudiante por parte de un miembro del personal o la conducta sexual inapropiada hacia un miembro del personal. Estas son distinciones importantes que los investigadores creen que los padres no entienden completamente. También existe confusión acerca de qué tipos de intimidación o acoso escolar gestiona Succeed Boston, y qué podría considerarse intimidación basada en el sesgo, cuya gestión está a cargo de Equidad.

Inf. conf. admitió durante la entrevista de [REDACTED] que esto podría ser una distinción sin diferencia y [REDACTED] se pregunta si Succeed Boston y Equidad deberían estar en la misma oficina. Los investigadores no llegan a ninguna conclusión sobre la idoneidad de lo que se encuadra dentro de la jurisdicción de Equidad y de lo que la excede. Sin embargo, encontramos que una mejor comunicación sobre este tema puede mejorar las relaciones y expectativas entre las partes interesadas en el Distrito.

Los investigadores también se enteraron de que cuando Equidad realiza una investigación, elabora un informe e incluye recomendaciones dentro del informe. En última instancia, Equidad no es quien toma las decisiones definitivas sobre las recomendaciones, las implementa ni hace un seguimiento de ellas.

Inf. conf. dijo que Equidad formula recomendaciones y luego “pasa la batuta con la esperanza de que quienes están a cargo hagan lo correcto” afirmó que [REDACTED] puede no estar de acuerdo con las decisiones, pero en última instancia, no le corresponde a Equidad. IC afirmó que en situaciones donde se consideraba que había un gran riesgo y había resistencia por parte de un supervisor, se ha esforzado vigorosamente para asegurarse de que se tomen las medidas necesarias. Sin embargo, no lo hace en todos los casos, ni puede hacerlo, dado el volumen de lo que entra en Equidad todos los días.

Finalmente, supimos que Equidad es responsable de capacitaciones sobre las circulares de Equidad. Equidad comenzó a brindar capacitaciones en febrero de 2016. Información confidencial [REDACTED], explicó que la Oficina brinda capacitaciones obligatorias y a pedido. La capacitación obligatoria de Equidad es un requisito único para todas las personas en funciones de supervisión y administradores escolares. Equidad documenta cuando las personas reciben la capacitación;²⁴ sin embargo, ha sido difícil para la Oficina de Equidad identificar a todos los que necesitan la capacitación obligatoria. Según los dichos de Inf. conf., no existe una manera fácil de identificar a todas las personas en funciones de supervisión en el sistema PeopleSoft de la Oficina de Capital Humano. Equidad, según Inf. conf., ha hecho todo lo posible a través de mensajes, contactando a las personas individualmente y enviando recordatorios. También ha implementado un nuevo sistema que ayuda a identificar nuevas contrataciones en funciones de supervisión en el futuro. En intervalos regulares,²⁵ la Oficina de Equidad obtiene una lista de todas las nuevas contrataciones de la Oficina de Capital Humano (OHC) y la revisa manualmente para identificar a todas las personas que están en un puesto que requiere la capacitación obligatoria. IC no pudo comentar qué tan bien funcionaba el sistema porque se había implementado recientemente al momento de la entrevista.

Inf. conf. pudo informar sin problemas a los investigadores cuándo MH Admin 3 recibió la capacitación de Equidad mediante el uso del sistema de seguimiento.

Inf. conf. no recordaba si fue semanal o mensual.

Inf. conf. también brinda capacitaciones a pedido de diferentes departamentos y/o escuelas. Inf. conf. ha capacitado a todo el personal de las escuelas a pedido de los directores o superintendentes y grupos de empleados, como los supervisores de autobús. Inf. conf. generalmente realiza todas las capacitaciones en persona, pero durante la pandemia, fueron virtuales. Las capacitaciones pueden durar desde cuarenta y cinco minutos hasta dos horas, según el tiempo asignado. Las capacitaciones cubren todas las circulares de Equidad e incluyen temas como lo que se considera conducta sexual inapropiada, conducta basada en el sesgo y denuncia obligatoria según 51A. Inf. conf. declaró que Equidad no tiene recurso si las personas no asisten a la capacitación. También compartió que siente que las capacitaciones de Equidad deberían ser obligatorias anualmente para todos los administradores escolares y el personal de la Oficina Central.

C. Conclusiones y recomendaciones

Los investigadores aplauden a Equidad por la reputación que ha construido en el Distrito, gracias a su capacidad de respuesta y a sus esfuerzos diligentes para responder y documentar minuciosamente cada denuncia que recepta. Los investigadores encuentran, sin embargo, que Equidad podría haber hecho más con respecto a las denuncias de conducta sexual inapropiada en MHS. En el momento de las denuncias, EQT-3 estaba en vigencia. Como mínimo, Equidad debería haber abogado por que MHS y MH Admin 3 recibieran capacitación adicional sobre cómo informar y gestionar las denuncias de conducta sexual inapropiada.

Como se explicó anteriormente, los investigadores encuentran que existe cierta confusión sobre lo que se encuadra dentro del control de la Oficina de Equidad. Los investigadores recomiendan que Equidad aclare su sitio web y mejore sus comunicaciones con las familias y el personal de BPS. Esto asegurará que las familias no tengan expectativas incorrectas de lo que ocurrirá cuando llamen a la Oficina de Equidad. Además, si bien los investigadores entienden que, dada la estructura de BPS, Equidad no es responsable de las decisiones sobre disciplina, y los investigadores aprecian los beneficios de separar las funciones de investigación y toma de decisiones, los investigadores consideran que Equidad necesita más participación y visibilidad en el proceso disciplinario. Es preocupante que los departamentos como el de Equidad, que realizan investigaciones de BPS y, en última instancia, tienen conocimiento institucional sobre los problemas, no reciban notificación ni sean consultados cuando surgen otros incidentes. Los investigadores también consideran que OHC o Relaciones Laborales deben tener alguna documentación que indique cuándo se realizó una investigación de Equidad (o una investigación similar) sobre un miembro específico del personal. Si BPS no prevé crear un sistema de seguimiento centralizado similar al que usa la Oficina de Equidad, entonces necesita una lista de verificación clara de todos los departamentos/funcionarios que deben consultarse al revisar los antecedentes del personal para tomar decisiones disciplinarias o de contratación. Finalmente, los investigadores creen que Equidad necesita más herramientas y autoridad para implementar mejor sus capacitaciones y hacer cumplir sus requisitos de informes. Es preocupante que Equidad no tenga forma de identificar y hacer seguimiento de manera confiable de todas las partes que necesitan capacitación. Es aún más problemático que no tenga autoridad para disciplinar a las partes que no asistan a su capacitación “obligatoria” o a quienes presenten informes obligatorios. Para hacer que sus capacitaciones sean más efectivas y ampliar su alcance, los investigadores creen que todos los empleados nuevos en BPS deben participar en capacitaciones de Equidad, y BPS debe decidir con qué frecuencia se debe exigir que el personal asista a capacitaciones de “repaso”. BPS también debería considerar exigir capacitación obligatoria sobre temas en los que las escuelas han tenido problemas, como los informes de 51A o el acoso basado en el sesgo. Equidad también necesita más recursos para poder tomar medidas proactivas basadas en la gran cantidad de datos que recopila. Equidad necesita los recursos para responder a volúmenes anormalmente altos o bajos de informes de una escuela, y luego tener la autoridad para exigir capacitaciones, informes y/u otras medidas correctivas en respuesta.

II. Hallazgos sobre Succeed Boston

A. **Antecedentes y acusaciones investigadas**

El Informe de la Fase I abordó los problemas generalizados de acoso escolar en MHS, que no disminuyeron durante años, y el impacto real y duradero que esos problemas han tenido en los/las estudiantes de MHS y sus familias. En el transcurso de la ejecución de esta investigación, los investigadores hablaron con [redacted] IC,

[redacted] Información confidencial, para entender qué función, si la hay, podría haber desempeñado Succeed Boston,²⁶ que lidera el trabajo del Distrito en la prevención e intervención ante casos de intimidación o acoso escolar, en la incompetencia de MHS para abordar el tema del acoso en la Escuela. [redacted] Información confidencial

Hablamos con [redacted] Inf. conf. el 24 de febrero de 2022, durante la Fase I de la [redacted] luego nuevamente el 11 de julio de 2022, durante la Fase III [redacted] Privilegio abogado/cliente

I. *La misión y la función de Succeed Boston ante los casos de acoso escolar en BPS*

Succeed Boston es un programa de intervención y asesoramiento a corto plazo dentro de BPS, que sirve a los/las estudiantes de BPS que han cometido transgresiones del Código de Conducta de BPS, incluidas situaciones de intimidación o acoso escolar. Entre otras cosas, Succeed Boston brinda servicios de asesoramiento individual y grupal, y ayuda a los/las estudiantes a desarrollar las habilidades socioemocionales que necesitan para evaluar el riesgo, considerar las posibles consecuencias y mejorar su toma de decisiones.

En términos de combatir el acoso escolar, Succeed Boston tiene la responsabilidad de completar las siguientes tareas, ya sea individualmente o en conjunto con otras personas/oficinas dentro de BPS:²⁷

- 1) Recibir denuncias de acoso o intimidación escolar;
- 2) Recopilar y analizar datos del edificio o de la escuela, en su totalidad, sobre el acoso escolar para evaluar el problema actual y medir los resultados mejorados;
- 3) Elaborar un proceso para registrar y llevar un seguimiento de incidentes y para acceder a información relacionada con las víctimas y los agresores;
- 4) Planificar el desarrollo profesional continuo que exige la ley;
- 5) Planificar los apoyos que respondan a las necesidades de las víctimas y los agresores;
- 6) Seleccionar e implementar los planes de estudios que utilizará la escuela o el distrito;
- 7) Desarrollar políticas y protocolos nuevos, o revisar los actuales en el marco del Plan, incluido un Plan de seguridad en Internet, y designar personal clave para que lleve adelante su implementación;

²⁶Succeed Boston se conocía anteriormente como el Centro de Asesoramiento e Intervención y el Centro Barron.

²⁷Las funciones y responsabilidades de Succeed Boston en relación con el abordaje del acoso escolar se describen en la Circular SSS-18 de la Superintendencia y el Plan de intervención y prevención del acoso escolar del Distrito (rev. 2017).

- 8) Enmendar los manuales y códigos de conducta para el estudiantado y el personal de todo el distrito y de la escuela;
- 9) Dirigir los esfuerzos de participación de los padres/tutores/cuidadores o familiares y redactar materiales informativos; y
- 10) Revisar y actualizar el Plan cada dos años, o con mayor frecuencia, según sea necesario.

Succeed Boston también organiza varios talleres de apoyo estudiantil y prevención, que brindan a los/las estudiantes educación sobre los efectos de la intimidación o el acoso escolar y les ayuda a desarrollar habilidades para detener y prevenir situaciones de acoso escolar. En resumen, el Distrito ha creado Succeed Boston para que obre como socio de las escuelas en términos de prevención, tratamiento y corrección de comportamientos de intimidación y acoso. Sin embargo, la capacidad de Succeed Boston para funcionar como un socio significativo solo es posible si el liderazgo y el personal de la escuela siguen las políticas de BPS en relación con la presentación de los informes de acoso a Succeed Boston. Por ejemplo, la política de intimidación de BPS establece que los administradores escolares (o sus designados) deben presentar todas las investigaciones, hallazgos y planes de intimidación a Succeed Boston dentro de los cinco días escolares. Entonces, Succeed Boston usa esta información para realizar los análisis mencionados anteriormente e implementar cambios según sea necesario y apropiado. Si una escuela no informa los incidentes de intimidación a Succeed Boston, tal como sucedió con MHS, entonces Succeed Boston no puede ayudar a la escuela ni recopilar o presentar una representación real de los problemas de intimidación dentro del Distrito.

B. Hallazgos fácticos

1. Problemas de dotación de personal en Succeed Boston

El personal actual de Succeed Boston consta de un director principal, un coordinador clínico, dos trabajadores sociales escolares, un administrador de programas, un especialista en intervenciones y un docente académico y de Educación Especial.²⁸ [Inf. conf.] expresó la creencia de que Succeed Boston no cuenta con el personal adecuado para gestionar la cantidad de quejas de intimidación que recibe, sin contar las demás tareas y responsabilidades que pertenecen a la jurisdicción de Succeed Boston. [IC]

[Redacted] explicó que el personal de [Inf. conf.] ha sido “criticado” al abordar y responder al “mayor número de remisiones” que Succeed Boston ha recibido en cinco años. [Inf. conf.] atribuye este aumento en las denuncias, al menos en parte, a la publicación del Informe de la Fase I por parte de BPS, y señala que las “acusaciones de intimidación o acoso escolar se han disparado” desde la publicación del Informe.

[Inf. conf.] explicó que cuando comenzó, Succeed Boston tenía 20 empleados, pero ese número se ha reducido a siete empleados. [Inf. conf.] recordó que, en un momento, Succeed Boston incluía cuatro Especialistas en Escuelas seguras y acogedoras (“SAWS”), pero BPS Staff 84, [Redacted] Información confidencial [Redacted], eliminó estos cuatro puestos de Succeed Boston sin el conocimiento de [Inf. conf.]. [Inf. conf.] dijo que [Redacted] ha planteado los problemas de personal de Succeed Boston a varias personas dentro de BPS, incluidos, entre otros, el superintendente interino McDonough, BPS Staff 59, BPS Staff 2, BPS Staff 4, BPS Staff 85 y la Superintendente Cassellius en un intento de conseguir fondos adicionales y apoyo. A pesar de estos intentos, Succeed Boston se ha mantenido con un déficit de personal durante al menos cinco años. [Inf. conf.] señaló, sin embargo, que como resultado de la financiación adicional de ESSER y

²⁸Véase MEET THE SUCCEED BOSTON TEAM, disponible en <https://www.succeedboston.org/#OurTeam>.

Según la directiva de la Superintendente Cassellius de que Succeed Boston recibiera el apoyo adecuado, se espera que cuatro miembros del personal a tiempo completo se sumen a Succeed Boston en septiembre de 2022.²⁹

Inf. conf. explicó que los problemas de personal han dificultado que Succeed Boston “logre brindar servicios críticos” a los/las estudiantes de BPS. Por ejemplo, en 2011, Succeed Boston implementó el programa Saturdays for Success, que era un programa de intervención y prevención del acoso escolar que proporcionaba habilidades y estrategias para todos(as) los/las estudiantes, cualquiera fuera su posición: agresores, víctimas y espectadores. IC

declaró que, debido a la falta de personal, Succeed Boston tuvo que cancelar el programa alrededor de 2015. Inf. conf. señaló que habían realizado una investigación cualitativa durante los cuatro años de operación del programa y recibieron muchos informes anecdóticos de cambios positivos en el comportamiento de los/las estudiantes.

Además, Inf. conf. declaró que la escasez de personal ha afectado la capacidad de Succeed Boston para realizar capacitaciones para las escuelas y el personal. Según la SSS-18, se prevé que Succeed Boston ofrezca sesiones de capacitación trimestrales a lo largo del año escolar, durante las cuales el personal aprenderá, entre otras cosas: (1) reglamentos y procedimientos estatales y distritales; (2) protocolos de denuncia e investigación; (3) planes de seguridad para víctimas y planes de acción para agresores; (4) distinción entre acoso escolar y conflicto; y (5) la función que desempeña el personal de la escuela en la prevención del acoso escolar. Además, la SSS-18 establece que cada escuela debe tener “al menos 2 miembros del personal capacitados como especialistas en intervención contra el acoso escolar”, quienes dirigirán la prevención y capacitación anual contra el acoso escolar en sus respectivas escuelas. Inf. conf. admitió que Succeed Boston no ha “hecho un buen trabajo” en los últimos años en su labor de confirmar que las escuelas tengan la cantidad requerida de especialistas en intervención contra el acoso escolar, pero está trabajando para “aumentar la responsabilidad para asegurarse de que todas las escuelas” cumplan con este requisito. Inf. Conf. señaló que Succeed Boston planeaba reanudar su capacitación presencial de 12 horas para Especialistas en intervención contra el acoso en agosto de 2022, capacitación en la que hubo un exceso de inscritos.

2. Participación de Succeed Boston en las escuelas, incluida MHS

Inf. conf. explicó que recibe “docenas de llamadas al día de los líderes escolares que piden consejo” y trabaja en estrecha colaboración con los líderes operativos para informarles sobre los problemas de seguridad escolar que se denuncian a Succeed Boston. Si un líder escolar denuncia un incidente que se categoriza directamente dentro de la definición de acoso escolar, Succeed Boston recomendará los siguientes pasos en términos de hablar con las familias involucradas y desarrollar planes de seguridad y/o acción. IC señaló que incluso si el incidente no constituye intimidación o acoso *per se*, generalmente recomienda que la escuela aborde la queja o informe porque igualmente es un “problema cultural/del entorno”.

3. Abordar la falta de denuncia en MHS y la necesidad de una mayor rendición de cuentas

Inf. conf. dijo a los investigadores que no recordaba que MHS o MH Admin 3, en particular, informaran alguna vez incidentes de acoso escolar a Succeed Boston. Como se señaló en el Informe de la Fase I, los investigadores descubrieron tres instancias en las que MH Admin 3 pareció haber informado

Inf. Conf. aplaudió a Cassellius por hacer un seguimiento con “a menudo”, en lo que respecta a preocupaciones y querer saber qué medidas se estaban tomando para remediar las quejas presentadas ante la oficina de Cassellius.

Acusaciones/quejas de acoso escolar a Succeed Boston. Véase Informe de la Fase I, pág. 6. Sin embargo, estos informes eran poco frecuentes y no representaban a una escuela que hiciera un esfuerzo de buena fe para cumplir con los requisitos de informes del Distrito. Cuando los investigadores le preguntaron a [Inf. conf.] si había oído hablar de fallas similares en otras escuelas en términos de ausencia de informes, respondió: “Ningún caso como este”. [Inf. conf.] comentó que “las escuelas que no tienen informes o incidentes son las que nos preocupan, porque sabemos que habrá problemas”. [Inf. conf.] declaró que MH Admin 3 no estaba abierto a usar los recursos del Distrito. En cambio, MH Admin 3 “alardeó” de que MHS “se ocupaba de sus cosas”.

Los investigadores le preguntaron a [Inf. conf.] si Succeed Boston toma medidas proactivas para recordar a las escuelas que, como MHS, llaman la atención por la ausencia de informes, de sus obligaciones de informar o para ofrecerles oportunidades adicionales de capacitación. [Inf. conf.] explicó que según la SSS-18, Succeed Boston está obligado a informar cualquier inquietud al líder operativo quien, a su vez, elevará las inquietudes al superintendente académico. De acuerdo con esa política, [Inf. conf.] informó las inquietudes a BPS Staff 6, [Información confidencial].³⁰ [Inf. conf.] señaló que los líderes operativos, [Inf. conf.] habían sido “excepcionales” y habían “trabajado en estrecha colaboración” con Succeed Boston para apoyar a las escuelas.

[IC] dijo a los investigadores que BPS Staff 6 “trató de abordar muchas cosas en MHS”, pero eran tantas cosas que BPS Staff 6 no podía hacer mucho porque el MH Admin 3 estaba “muy conectado políticamente”.

[Inf. conf.] comentó que, en última instancia, es una cuestión de “a quién se le puede decir”, porque uno no quiere excederse en su autoridad o función. Como se señaló en este documento, varios entrevistados se hicieron eco de este sentimiento acerca de que existe un enfoque basado en carriles dentro del Distrito.

[Inf. conf.] expresó la necesidad de una “mayor rendición de cuentas más arriba en la cadena, más allá del líder escolar”, y señaló la opinión de [redacted] que el Distrito le falló a la escuela, al personal y a los/las estudiantes.

[IC] [redacted] describió a [redacted] como “en la base del tótem” y, por lo tanto, [redacted] no podía decirle a un líder escolar, [Inf. conf.], qué hacer. Más específicamente, [Inf. conf.] dijo, “los líderes escolares no tienen la obligación de escucharme dada esta estructura”. Incluso si un líder operativo habla con un líder escolar sobre las preocupaciones y el líder no las aborda, el líder operativo tampoco puede obligar al líder escolar a “hacer cambios”. Desde la perspectiva de [Inf. conf.], el superintendente académico es la única persona dentro de la cadena de jerarquía de informes que puede exigir que un líder escolar tome medidas. En última instancia, [Inf. conf.] dijo que las fallas en MHS ocurrieron bajo la “vigilancia del Distrito”. Si bien es posible que el Distrito no haya estado al tanto de todo lo que sucedía en MHS, “MH Admin 3 no era un secreto para nadie”, incluido [Inf. conf.] y otros dentro de BPS.

Ni la SSS-18 ni el Plan de prevención e intervención contra el acoso escolar del Distrito facultan a Succeed Boston para responsabilizar a las escuelas o para tomar alguna medida ante el incumplimiento de las obligaciones de investigación y presentación de informes de BPS. Tal responsabilidad de las escuelas que no cumplen, como MHS, debe ser exigida por el personal de supervisión que posee autoridad, a través de la información que le aporta Succeed Boston. Sin embargo, esto solo puede suceder si Succeed Boston cuenta con el personal y los recursos adecuados. Los investigadores encuentran que el Distrito, por directiva de Cassellius, ha dado un paso positivo al agregar cuatro miembros adicionales al equipo de Succeed Boston. Sin embargo, Succeed Boston ha estado operando con déficit durante muchos años, y es posible que necesite

³⁰Como se indica en este documento, BPS Staff 6 se negó a reunirse con los investigadores en esta investigación. Como resultado, no pudimos examinar estas declaraciones con BPS Staff 6 directamente.

más apoyo, particularmente a la luz de la afluencia de informes que ha recibido desde la publicación del Informe de la Fase I.

4. Temor a las represalias

Durante la primera entrevista de [redacted], Inf. conf. compartió que se comunicó a través de la línea directa para notificar algunas [redacted] es no identificadas sobre MHS. IC recordó que el/la docente estaba “incómodo(a) por denunciar” y “quería tener la seguridad de que [Succeed Boston] protegería el anonimato porque temía represalias”. IC recuerda, a su mejor leal saber y entender, que no pasó nada en relación con esta denuncia. Los investigadores dieron seguimiento a este incidente durante la segunda entrevista de [redacted]. Inf. conf. declaró que consideró preocupante el temor de este docente a las represalias, aunque no era inusual.

Inf. conf. dijo que otros docentes fuera de MHS también han expresado una preocupación similar sobre las represalias por denunciar incidentes de acoso escolar. Inf. conf. explicó que a los líderes escolares les preocupa cómo se verán estas denuncias desde el exterior y, por lo tanto, es posible que no apoyen que el personal notifique incidentes fuera de la escuela. Inf. conf. aclaró que, en realidad, es por el bien de la escuela denunciar el acoso escolar, pero las escuelas parecen no confiar en los mensajes que provienen de la Oficina Central.

Inf. conf. señaló que los líderes escolares enfrentan muchas presiones, incluida la responsabilidad académica, de modo que los problemas de cultura y del entorno (*o sea*, acoso escolar) pueden “perderser de vista”.

Cuando los investigadores le preguntaron a [redacted] Inf. conf. si [redacted] hizo un seguimiento con MH Admin 3 después de recibir la denuncia del/de la docente de MHS que se indica anteriormente, [redacted] dijo que no lo hizo para proteger a ese(a) docente de ser “descubierto(a)”. Inf. conf. aconsejó al/a la docente sobre las obligaciones de denuncia y posibles próximos pasos, pero finalmente no lo abordó con MH Admin 3. Los investigadores encuentran que la preocupación expresada por este docente sobre las represalias debería haber advertido a Succeed Boston que había un problema grave en MHS, en términos de la cultura de la escuela, cuando se trataba de denunciar eventos fuera de la escuela. Dado el alcance de la Investigación de la Fase III, los investigadores no hablaron con docentes fuera de MHS para determinar si otros docentes de BPS temen represalias por denunciar y, por lo tanto, no pudieron corroborar esta declaración. Sin embargo, los investigadores descubrieron que varios empleados de BPS expresaron una vacilación general en denunciar las cosas a la “persona equivocada”. Los investigadores recomiendan que BPS trabaje con Succeed Boston para implementar mensajes más efectivos sobre de qué manera la presentación de denuncias afectará y no afectará a las escuelas para aliviar los temores o percepciones erróneas que puedan existir en todo el Distrito.

5. Implementación de cambios en MHS

Durante la Fase I de la Investigación, MH Staff 1 y MH Staff 2, Información confidencial [redacted], dijeron a los investigadores que uno de los primeros pasos que dieron [redacted] Inf. conf. para corregir los problemas de intimidación en MHS fue reunirse con [redacted] Inf. conf. Después de hablar con [redacted] Inf. conf. MH Staff 1 y MH Staff 2 se dieron cuenta rápidamente de que MHS no estaba tomando las medidas necesarias para denunciar e investigar los incidentes de intimidación. La impresión de [redacted] Inf. conf. de las conversaciones de [redacted] con MH Staff 1 y MH Staff 2 fue que no se oponían a hacer lo correcto, sino que desconocían lo que tenían que hacer. En la primavera y el otoño de 2021, Succeed Boston organizó dos capacitaciones con el personal de MHS, a través de Zoom, para transmitir las políticas y expectativas del Distrito con respecto a las denuncias e investigaciones de intimidación. Después de estas capacitaciones, los informes de MHS a

Informe de BPS de la Fase III

27 de septiembre de 2022

Succeed Boston aumentaron notablemente. El 16 de enero de 2022, [Inf. conf.] le entregó a BPS Staff 79 un memorando que resume los informes de intimidación en MHS, entre otras cosas. En el informe,

[IC] declara lo siguiente:



Dear BPS Staff 79

Since September 13, 2021 there have been 23 reports of bullying:

- 11 in grades 5- 8
- 12 in grade K2-4
- 18 remain open
- 19 of the reports have been made by staff

Cuando los investigadores le preguntaron a [Inf. conf.] si recibió un número similar de informes de MHS durante el/la [Inf. conf.] de MH Admin 3, [redacted] respondió: “No, en absoluto”. Si bien MH Admin 3 había dejado MHS para 2021, el desdén de [redacted] para informar las denuncias todavía era notorio en MHS. [Inf. conf.] explicó que, durante la capacitación de primera [redacted], el personal de MHS fue “bastante arrogante” y rechazó la capacitación, alegando que Succeed Boston estaba “ensanchando la conexión de la escuela como prisión al hablar sobre denuncias y documentación”. [Inf. conf.] declaró que un docente fue “muy agresivo” durante la capacitación, argumentando que MHS “podría usar prácticas de justicia restaurativa como medio para resolver problemas de acoso escolar”, lo cual [Inf. conf.] dejó en claro que no venía al caso. [Inf. conf.] dijo al personal que “la falta de informes o denuncias y la omisión de rendir cuentas había puesto a varios(as) estudiantes en peligro, tanto física como mentalmente”. [Inf. conf.] informó a los investigadores que elevó los comentarios “hostiles” del personal de MHS a varias personas dentro de BPS, incluidos, entre otros, BPS Staff 79, BPS Staff 86 y BPS Staff 18.

Confrontamos a [Inf. conf.] con el mensaje que habíamos escuchado de varios docentes de MHS de que BPS no enfatizaba la presentación de informes antes de 2021. [Inf. conf.] respondió que Succeed Boston ha ofrecido capacitación en años anteriores, pero que MH Admin 3 estaba “cerrado y desinteresado”. Si bien [Inf. conf.] no brindó capacitación en MHS en años anteriores, [redacted] señaló que BPS Staff 77, [Información confidencial], impartió formación en la Escuela en algún momento. Los investigadores entrevistaron a BPS Staff 77 el 14 de abril de 2022 como parte de la Fase I de la Investigación. BPS Staff 77 recordó haber brindado capacitación sobre acoso escolar en MHS para padres en 2016 o alrededor de 2016, pero no recordó quién o qué impulsó la capacitación.

C. Conclusiones y recomendaciones

Los investigadores encuentran que Succeed Boston tiene una misión sustancial por delante en términos de apoyar a las múltiples escuelas y estudiantes del Distrito a la luz de todas las infracciones al Código de Conducta, así como recibir, revisar y analizar la avalancha de denuncias e informes de intimidación que han llegado desde la publicación del Informe de la Fase I. Succeed Boston solo podrá cumplir con esta abrumadora tarea con el personal y los recursos adecuados, que los investigadores recomiendan que BPS suministre. Con el personal adecuado, Succeed Boston está en condiciones de asumir una función más activa en la prevención de la intimidación y el acoso escolar y responsabilizar a las escuelas por no elaborar ningún informe, escuelas como MHS. Además, con los fondos apropiados, Succeed Boston puede reanudar la programación, como Saturdays for Success, que está pensada específicamente para combatir los problemas de acoso escolar dentro del Distrito, y estos programas han demostrado ser efectivos en el pasado. Los investigadores acuerdan con [Inf. conf.] en que el Distrito necesita implementar “líneas claras de comunicación” sobre las responsabilidades en torno a

informes y rendición de cuentas, e implementar los mensajes correspondientes en todo el Distrito para aliviar cualquier concepto erróneo percibido sobre el impacto de los informes en las escuelas. Finalmente, los investigadores recomiendan que el Distrito considere crear una función dentro o por encima de Succeed Boston, que tenga autoridad de ejecución para responsabilizar a las escuelas y a los líderes escolares de sus obligaciones de denuncia e investigación.

Estos pasos ayudarán a reducir el riesgo de que otra escuela de BPS sufra el mismo destino que MHS. Además, al implementar estos cambios, junto con otras recomendaciones de los investigadores en todo el Distrito, el Distrito puede comenzar a abordar el hallazgo de DESE, como se esclareció en su informe de mayo de 2022, de que BPS no tiene un proceso efectivo y consistente para hacer seguimiento y responder a las quejas con respecto al acoso escolar estudiantil y otras preocupaciones de seguridad.³¹

III. Hallazgos sobre la Oficina de Educación Especial

A. **Antecedentes y acusaciones investigadas**

El Informe de la Fase I describe las quejas y preocupaciones de gran alcance que los investigadores recibieron de los padres de MHS en relación con la prestación de servicios de educación especial (“Ed. Esp.”) en MHS. En ciertos casos, los padres y el ex personal de MHS informaron que acudieron al Distrito en busca de apoyo y orientación cuando vieron que la situación en MHS no mejoraba. Cuando los problemas continuaron en MHS, algunas familias, en particular las familias que eran lo suficientemente conocedoras como para navegar los procesos de quejas del Distrito y que estaban en posición de abogar por sus hijos(as), buscaron la ayuda del Distrito para obtener servicios compensatorios y/o colocaciones fuera de MHS. A la luz de estas acusaciones, los investigadores examinaron si, y en qué medida, el liderazgo y los empleados de BPS dentro de la Oficina de Educación Especial (la “Oficina Ed. Esp.”) estaban al tanto de los problemas en MHS. Para realizar esta parte de la investigación, revisamos cientos de comunicaciones entre el personal de MHS y los padres y empleados de BPS, incluidas las comunicaciones que se enviaron a los niveles más altos de liderazgo (*es decir*, el nivel de superintendencia), y buscamos entrevistar a varias personas de BPS, incluidos ex empleados, que trabajaron con MHS en temas de Ed. Esp.

Como se señaló anteriormente y en el presente, la capacidad de los investigadores para consumir una investigación completa y sólida sobre los problemas de Ed. Esp. en MHS se vio obstaculizada, al menos en parte, por la falta de disponibilidad y/o voluntad de ciertos testigos a cooperar con esta investigación.³² Además, debido al paso del tiempo, entre otras cosas, varios entrevistados no pudieron recordar acciones específicas que se tomaron como resultado de quejas particulares. No obstante, quedó claro para los investigadores en el curso de la ejecución de la Fase III de la Investigación que varios empleados de BPS y ex Superintendentes estaban al tanto de las deficiencias de Ed. Esp. en MHS. Los hallazgos de los investigadores en cuanto a las acciones del Distrito y los intentos de abordar los problemas de Ed. Esp. en MHS se establecen a continuación.

³¹Durante el curso de esta investigación, supimos que MH Parent 3 y MH Parent 4 fueron remitidos a IC [REDACTED] en relación con sus preocupaciones de acoso escolar en MHS. Los hallazgos y las conclusiones de los investigadores en relación con la gestión por parte de IC [REDACTED] de las inquietudes de MH Parent 3 y MH Parent 4 se abordan en el Informe de la Fase II(b). ³²Como se señala aquí, Información confidencial [REDACTED], se rehusó a reunirse con los investigadores después de aceptar inicialmente participar en una entrevista.

1. Informes del DESE

Al evaluar los problemas en MHS y sopesar el papel del Distrito al no tomar medidas oportunas para abordar los problemas en MHS, es fundamental comprender que algunos de los problemas identificados en MHS, específicamente en el área de Educación Especial, supuestamente estaban ocurriendo en todo el sistema. En consecuencia, proporcionamos un resumen de las deficiencias identificadas por el Departamento de Educación Primaria y Secundaria de Massachusetts (“DESE”) que inicia en 2019 y culmina en el informe publicado en mayo de 2022. En el otoño de 2019, el DESE realizó una Revisión del Distrito de BPS. Esta fue la primera revisión de BPS desde el establecimiento de la Oficina de Rendición de Cuentas Escolar y Distrital del DESE, en 2008. En marzo de 2020, se publicaron los resultados de esta revisión, en la que se identificaron supuestas deficiencias significativas. Estas deficiencias preocupaban tanto al DESE que Jeffrey C. Riley, el Comisionado del DESE, consideró poner a BPS en suspensión de pagos.

En el informe del DESE de 2020 se describieron las siguientes deficiencias: BPS no brinda servicios adecuados para estudiantes con discapacidades y aprendices del idioma inglés, de acuerdo con las leyes vigentes; BPS carece de plan de estudios de calidad y las prácticas de instrucción efectivas; y el sistema de BPS carece de “una relación estable, de apoyo y de confianza entre las escuelas y el personal del Distrito debido, en parte, a la frecuente rotación de los superintendentes y el personal de la Oficina Central”. A pesar de estos alegatos, el Comisionado Riley decidió no poner a BPS en suspensión de pagos.

En cambio, el DESE y BPS firmaron un Memorando de Entendimiento, que requería que BPS mejorara su desempeño en áreas clave, incluidas las escuelas de bajo rendimiento, los servicios educativos brindados a los/las estudiantes con discapacidades y los servicios brindados a los aprendices del idioma inglés.

En la primavera de 2022, se realizó una revisión para evaluar el progreso de BPS para abordar las deficiencias identificadas. Los hallazgos del DESE de mayo de 2022 ratificaron que BPS no remedió varias deficiencias, algunas de las cuales detectamos en MHS.

HALLAZGOS DEL DESE EN EL INFORME SOBRE BPS DE MAYO 2022

- “BPS ha mostrado poco o ningún progreso en cuanto a abordar las necesidades de sus estudiantes con discapacidades, estudiantes de inglés y estudiantes en las escuelas de más bajo rendimiento del distrito”;
- Los “servicios de Ed. Esp. siguen descoordinados, el distrito carece de políticas y procedimientos de educación especial bien entendidos, así como de planes apropiados para educar a los/las estudiantes en el entorno menos restrictivo”;
- “Cientos de aprendices de inglés aún no reciben la instrucción de EL necesaria”, a pesar de que BPS participó de los acuerdos con el DOJ en 2010 y 2012 que les exigen brindar una mejor instrucción en esta área; y
- BPS no ha brindado apoyo específico a las 31 escuelas con el rendimiento más bajo del Distrito, que prestan servicio a 14,000 estudiantes.

La conclusión del DESE, declarada en el informe, es que “el distrito no ha logrado prestar de manera efectiva un servicio a sus estudiantes más vulnerables, llevar a cabo funciones operativas básicas ni abordar las barreras sistémicas para brindar una educación equitativa y de calidad”. Nuestra revisión y recomendaciones abordan algunos de estos mismos problemas en MHS, en el contexto de los hallazgos de todo el distrito establecidos en este documento.

B. Hallazgos fácticos

1. BPS estaba al tanto de los problemas de Ed. Esp. en MHS, al menos desde marzo de 2015

El 23 de marzo de 2015, MH Staff 54, ex IC [REDACTED] de MSH, envió un correo electrónico al entonces superintendente interino McDonough, al superintendente designado Chang, a la dirección de correo electrónico mayor@boston.gov y a otro empleado de BPS para informarles sobre problemas significativos en MHS. En el correo electrónico, que contenía 39 archivos adjuntos independientes, MH Staff 54 denunció una serie de deficiencias en MHS en el área académica, falta de capacitación adecuada, licencias de docentes y fallas en el cumplimiento de las necesidades de ELL e IEP de los/las estudiantes. Más específicamente, MH Staff 54 afirmó que “la escuela es supuestamente inclusiva y democrática. Sin embargo, descubrí que las necesidades de muchos(as) de los/las estudiantes no estaban siendo satisfechas”.

Con respecto a los/las estudiantes con IEP, MH Staff 54 informó lo siguiente:

Los/Las estudiantes que tienen IEP no son retirados(as) del aula porque se realiza una supuesta inclusión. **Muchos miembros del personal están tramitando actualmente su licencia de Ed. Esp. o no tienen ninguna; sin embargo, los IEP requieren que la instrucción sea impartida por docentes de educación especial con licencia.** Legalmente la escuela está jugando con fuego. Muchos(as) estudiantes tienen una codificación incorrecta dentro del sistema informático. Algunos(as) estudiantes necesitan un entorno completamente diferente para ayudarlos(as) a mejorar sus habilidades de alfabetización y matemáticas. **No es realista pensar que un docente que tiene mucha experiencia en el aula de educación general realmente pueda satisfacer las necesidades de cada niño(a) sin la capacitación adecuada.**

(énfasis en el original).

MH Staff 54 proporcionó sugerencias al Distrito, que incluyen, entre otras, recomendaciones de que el Distrito “brindara controles y comentarios más regulares para los directores” y “debe haber algún tipo de control y equilibrio, específicamente para las escuelas autónomas”. Finalmente, MH Staff 54 solicitó que el Distrito analice una serie de problemas en MHS, incluidos, entre otros, que MHS “no acata el cumplimiento legal y las necesidades de grupos específicos de estudiantes (estudiantes con IEP y ELL)” y los “docentes no tienen las licencias correctas para impartir instrucción legalmente”.

Los investigadores le preguntaron al ex superintendente interino McDonough sobre este intercambio de correos electrónicos durante la entrevista. McDonough recordó este correo electrónico y explicó que lo “perturbaba”; [REDACTED] declaró además que el correo electrónico era una “indicación de que se debe hacer algo más grande de lo que estamos haciendo ahora y es por eso que buscamos la investigación externa”. Como se señaló anteriormente, aproximadamente en este momento, McDonough encargó la investigación a Coffey, en 2015, que se centró en las acusaciones de que MH Admin 3 actuó de manera inapropiada de al menos seis formas, a saber [REDACTED]: (1) no proporcionar instrucciones especializadas por parte de docentes certificados de Ed. Esp.; (2) no brindar apoyo a los docentes y estudiantes del programa de educación especial; (3) omitir tomar medidas para proteger el bienestar mental y físico de los/las estudiantes, incluida, entre otras, la forma en que los/las estudiantes son sometidos a restricciones y/o reasignaciones debido a su conducta; (4) falta de mecanismos de denuncia adecuados o informe completo de incidentes; (5) violación de

27 de septiembre de 2022

las políticas, normas y procedimientos que incluyen, entre otros, docentes no certificados, sistemas de sujeción inapropiados para niños, castigos corporales, abuso y negligencia infantil; y (6) crear una cultura de miedo, amenazas o intimidación en infracción de la política de no discriminación de BPS.

En ese Informe de 2015, Coffey concluyó que MH Admin 3 era responsable de varias fallas en Mission Hill School durante el año escolar 2014-2015, incluido el incumplimiento de los mandatos legales y reglamentarios para garantizar que las necesidades de los/las estudiantes de educación especial en Mission Hill School se cumplieran. Además, Coffey descubrió que MH Admin 3 no cumplió con los requisitos de dotación de personal de ESL en la Escuela, y que inexplicablemente exacerbó esa falla al crear la percepción de que [redacted] le pedía al personal de [redacted] que mintiera en relación con los informes de cumplimiento de ESL. Como se discutió más arriba, MH Admin 3 no recibió sanción ni fue despedido en relación con el informe y los hallazgos de Coffey de 2015, a pesar de que Coffey concluyó que las acciones de MH Admin 3 representaron una conducta impropia de [redacted] y que la disciplina estaba justificada.

El informe de Coffey de 2015 contenía una serie de recomendaciones y medidas correctivas. Específicamente, Coffey recomendó que: (1) MH Admin 3 implementase requisitos específicos para cada docente del aula en relación con la lectura diaria y las prácticas literarias, y que todos los días se exigiera la lectura independiente en cada aula; (2) se exigiera que MH Admin 3 o un administrador específico observe a cada docente de aula en un horario de rutina, en lugar de continuar con la autonomía presente en el aula; (3) los docentes de ESL y Ed. Esp. tengan una programación y se administrasen adecuadamente en un entorno de inclusión; (4) la programación del personal y los/las estudiantes se estructurase y priorizase de manera tal que cumpliera con los requisitos del IEP de cada estudiante; (5) todo el personal recibiera capacitación en CPI, con repeticiones anuales de la capacitación; y (6) se llevara a cabo una auditoría independiente de ESL de MHS que cubriera los últimos tres años escolares para determinar si se armaron o no informes de cumplimiento, y para garantizar que los/las estudiantes de ELL en Mission Hill School recibieran instrucción especializada de acuerdo con sus IEP.

Para determinar si MH Admin 3 implementó estos pasos y la función de BPS en relación con los mismos, los investigadores hablaron con [redacted]

[redacted] Información confidencial
[redacted] Información confidencial, ³³ y [redacted] Información confidencial
[redacted] Inf. conf. Los investigadores se reunieron con [redacted] Inf. conf. dos veces durante esta investigación, a saber, el 28 de abril de 2022 y el 12 de julio de 2022. [redacted] Inf. conf. no pudo hablar sobre qué medidas tomó MHS en respuesta al Informe de Coffey de 2015, porque dejó de trabajar en MHS [redacted] Inf. conf.

[redacted] Inf. conf. Sin embargo, [redacted] Inf. conf. compartió que realizó una auditoría en MHS en marzo de 2015, para determinar si los/las estudiantes de MHS estaban recibiendo sus servicios y adaptaciones de Ed. Esp. como se describía en los IEP de cada estudiante. [redacted] Inf. conf. elaboró un Informe de Auditoría, con fecha de mayo de 2015, que detallaba los hallazgos. De especial relevancia, [redacted] Inf. conf. encontró lo siguiente:

- Los docentes están creando grupos inclusivos en sus aulas. No obstante, **debido al hecho de que algunos de ellos no tienen una certificación de educación especial, los/las estudiantes no están recibiendo sus servicios de educación especial impartidos por un docente de educación especial certificado, como lo requieren los IEP.**

33

Información confidencial

- Los/Las estudiantes que son elegibles para recibir una Intervención de Lectura/Matemáticas fuera del aula no están recibiendo estos servicios desde el 1 de enero de 2015, ya que el docente del aula de recursos, de tiempo parcial, había renunciado.
- **Muchos(as) estudiantes con IEP están trabajando significativamente por debajo de su nivel de grado en lectura/escritura, específicamente en 6.º, 7.º y 8.º grado.**
- Los padres ahora cuestionan la prestación de servicios de educación especial para los/las estudiantes de Mission Hill y solicitan que sus hijos(as) reciban los servicios apropiados según lo establecido en sus IEP, a cargo de un docente de educación especial, y algunos de estos padres buscan servicios compensatorios.

(se agrega énfasis).

Información confidencial

Inf. conf. compartió el informe de auditoría con Información confidencial
Información confidencial, quien, según Inf. conf. lo elevó a McDonough.³⁵ Como Inf. conf. poco tiempo después de completar la Auditoría de [redacted], no pudo hablar sobre qué medidas, si las hubo, fueron tomadas por BPS y/o MHS para subsanar los problemas identificados durante la auditoría de [redacted]. Inf. conf. observó que Inf. conf. ese mismo verano, lo que puede haber resultado en que los hallazgos de la Auditoría de [redacted] fueran “cajoneados”. Como muchos otros entrevistados, Inf. conf. afirmó que “BPS tenía una rotación tan alta”, específicamente en los puestos de Ed. Esp., que [redacted] no recordaba con quién discutió sobre la auditoría de [redacted].

Dada la participación de Inf. conf. en la auditoría de Inf. conf. en MHS y la función de [redacted] dentro de la Oficina de Ed. Esp., los investigadores se reunieron con Inf. conf. en dos ocasiones. Durante las entrevistas, [redacted] reveló que [redacted] no recordaba qué incitó específicamente a realizar la auditoría de [redacted]. Sin embargo, en general recordó que hubo quejas sobre la prestación de los servicios de los IEP en MHS. Después de la entrevista, Inf. conf. proporcionó a los investigadores una versión actualizada del informe de auditoría de [redacted] IC, que reflejaba ciertas “medidas de acción” que se tomaron en MHS con el apoyo de BPS. Estas medidas de acción incluyeron:

- En marzo[,] los/las estudiantes de educación especial del aula 212 fueron trasladados(as) al aula 216. El docente principal del aula 216 tiene una licencia de certificación de educación especial. Estos(as) estudiantes ahora están recibiendo instrucción especializada, como se indica en sus IEP.
- En abril, se contrató a un docente de sala de recursos a tiempo completo, para atender a los/las estudiantes que necesitaban recibir instrucción especializada fuera de su aula y

³⁴

Información confidencial

Los investigadores no pudieron confirmar con Inf. conf. si [redacted] compartió este informe con McDonough, [redacted] Inf. Conf.

también para apoyar las aulas de 5.º y 6.º grado que no contaban con docentes titulares con una licencia de certificación de educación especial por parte del DESE.

- El Director propone financiar un programa de verano centrado en la alfabetización en Mission Hill, de lunes a jueves, a partir de la semana del 13 de julio y hasta la semana del 10 de agosto, integrado por 3 docentes, 2 con experiencia en alfabetización y 1 especialista (o docente de educación general) de 8:30 a 2:30. Este programa de verano proporcionará 120 horas de alfabetización (lectura/escritura y matemáticas) que cubrirán la mayor parte de las instrucciones especializadas faltantes que los/las estudiantes de educación especial perdieron durante el año escolar.
- Todos los docentes recién contratados deben tener doble certificación.

Además de estas medidas de acción, [Inf. conf.] informó a los investigadores que estuvo en contacto regular con MH Staff 37, [IC] en noviembre y diciembre [Inf. conf.] a revisar el cronograma de [] y “responder preguntas de [] sobre servicios, asignaciones y algunas preguntas presupuestarias”. [Inf. conf.] también informó que la Oficina de Ed. Esp. organizó un programa de desarrollo profesional en MHS, el 1 de marzo de 2016, para brindar apoyo y capacitación sobre los servicios de ABA. Después de la capacitación, MH Admin 3 le expresó a [] su preocupación por un video que se mostró durante la capacitación, que parecía mostrar a niños negros caminando por los pasillos con sus manos detrás de la espalda. [Inf. conf.] se reunió con [Inf. conf.] sobre las inquietudes de MH Admin 3 y se reunieron con MH Admin 3 directamente. [] describió la reunión como una diatriba en lugar de un diálogo abierto, porque MH Admin 3 se centró únicamente en el video, que [Inf. conf.] reconoció como problemático. Según los dichos de [Inf. conf.] MH Admin 3 se enfocó tan tercamente en el video que descarriló cualquier discusión significativa sobre los problemas de Ed. Esp. en MHS y las formas en que BPS podría apoyar a MHS.

2. *BPS continuó receptando inquietudes sobre la prestación de servicios de Ed. Esp. en MHS*

Los investigadores revisaron varias comunicaciones por correo electrónico en el período 2019 y 2020, donde los padres o el personal de MHS notificaron problemas continuos de Ed. Esp. en MHS. Cuando los investigadores le preguntaron a [Inf. conf.] sobre la función de [] en el tratamiento de estos problemas, [] informó que [Inf. conf.],³⁶ le solicitó a [Inf. conf.] que ayudara a apoyar a la Escuela una vez más.

Si bien [Inf. conf.], a la luz de las experiencias pasadas de [IC] en MHS, [] en última instancia acordó apoyar a MHS porque la escuela estaba operando bajo un nuevo liderazgo.

Resulta evidente a partir del registro de la investigación que ciertos padres de MHS elevaron los problemas relacionados con Ed. Esp. en MHS al Distrito. Por ejemplo, MH Parent 3 y MH Parent 4 se quejaron ante [Inf. Conf.] en octubre de 2019 de que MH Staff 6 no proporcionó [IC] con 504 adaptaciones de []. Si bien MH Parent 3 y MH Parent 4 encontraron que el personal de MHS era ineficaz, MH Parent 3 y MH Parent 4 agradecieron a [Inf. conf.] por hacer que la evaluación del IEP de [Inf. conf.] se pudiera llevar a cabo. Durante sus reuniones con los investigadores, MH Parent 3 y MH Parent 4 expresaron que [Inf. Conf.] fue fundamental para garantizar otra colocación para [Inf. conf.]

Los investigadores intentaron reunirse con [IC]

³⁶ Información confidencial

para conversar sobre su función en el tratamiento de los problemas de MHS. Sin embargo, Inf. conf. se negó a reunirse con los investigadores.

En general, los investigadores escucharon de los entrevistados que Inf. Conf. intentaron abordar las inquietudes de los padres, que la eficacia y la capacidad de [REDACTED] para dar seguimiento al abordaje de los problemas de Ed. Esp en MHS eran deficientes.

Otro padre de MSH, MH Parent 15, también recurrió a Inf. conf. para pedir apoyo cuando tuvo inquietudes sobre la capacidad de MHS para ejecutar el IEP de su hijo(a). Inf. conf.

Información confidencial

Durante la entrevista de [REDACTED], Inf. conf. indicó que [REDACTED] trabajó “bastante estrechamente” con MH Parent 15 y el docente de su hijo(a).

Información confidencial

Información confidencial

(énfasis en el original).

Inf. conf. dijo a los investigadores que [REDACTED] envió este relato detallado a Inf. conf. porque [REDACTED] estaba “en el terreno” de MHS y, por lo tanto, era responsable de tomar medidas sobre estos temas. Según los dichos de Inf. conf., la única responsabilidad de [REDACTED] al conocer esta información fue informarla a [REDACTED]. Durante la entrevista de [REDACTED], Inf. conf. declaró que [REDACTED] creía que xxx habló con Inf. conf. sobre el correo electrónico de [REDACTED] y si [REDACTED] podía o no permanecer en el puesto de [REDACTED], ya que todavía había problemas en MHS. Inf. conf. no recordaba qué medidas siguientes, si las hubo, se tomaron en respuesta al correo electrónico de Inf. conf. de enero de 2020.

3. Desigualdad en el abordaje de los problemas de los IEP

Varios empleados de Ed. Esp. señalaron que, cuando se trata de problemas con los IEP, BPS generalmente se involucra cuando los padres hablan y elevan los problemas a la Oficina de Superintendencia. Inf. conf. informó que el personal de Ed. Esp. “responde a quién grita más fuerte” o “a quién tiene el defensor o abogado más desagradable”. En otras palabras, si un(a) estudiante con un IEP no atendido no tiene padres que “griten o amenacen con avanzar la cosa” por otros canales, *es decir*, buscar servicios compensatorios del Distrito, entonces sus servicios probablemente permanecerán insatisfechos sin ningún recurso. Con respecto a los servicios compensatorios, que el Distrito proporciona para remediar los

déficits educativos o de otro tipo que resulten de que los/las estudiantes no reciban los servicios del IEP a los que tienen derecho. **Inf. conf.** explicó que estos servicios son solicitados por los padres que se quejan ante el Distrito porque no se están cumpliendo los servicios de sus hijos(as). Aquí también, las acciones de BPS son accionadas por el padre, madre y/o tutor que aboga en nombre del/de la estudiante. Si bien este enfoque responde a quejas específicas, no aborda los problemas de Ed. Esp. en todo el distrito identificados por varios entrevistados y por el DESE, como se mencionó anteriormente. Además, este enfoque genera un sistema inequitativo dentro de BPS, donde ciertas familias, como las familias con barreras idiomáticas, están en desventaja porque es posible que no conozcan esta opción y/o no puedan defender a sus estudiantes de la misma manera.

C. Conclusiones y recomendaciones

Los investigadores señalan desde el principio que no son expertos en el campo de Ed. Esp. y que estas conclusiones y recomendaciones se basan en la totalidad de la información recopilada durante esta investigación, incluso durante varias reuniones con miembros actuales y ex miembros de la Oficina de Ed.

Esp.  Privilegio abogado/cliente

Los investigadores escucharon que fueron varios los problemas que contribuyeron a los problemas de Ed. Esp. en MHS, varios de los cuales continúan afectando la capacidad del Distrito para atender adecuadamente a los/las estudiantes de Ed. Esp. Primero, varios entrevistados informaron la necesidad de una mejor capacidad de rendición de cuentas a nivel escolar, para garantizar que las escuelas cumplan con las normas y los requisitos de Ed. Esp. **Inf. conf.** explicó que la cadena de mando actual de informes y supervisión no responsabiliza a las escuelas y al personal porque la Oficina de Ed. Esp. no tiene ningún poder o autoridad sobre el director o los docentes. Según varios entrevistados, lo más que puede hacer la Oficina de Ed. Esp. es recordar a las escuelas su obligación de cumplir con los IEP de los/las estudiantes y/o elevar los casos de incumplimiento a la Superintendencia académica u operativa de la escuela. **Inf. conf.** compartió que, sobre la base de experiencias dentro de BPS, las escuelas probablemente se beneficiarán de la creación de un administrador de Ed. Esp. Dedicado en cada escuela, como un Director de programa de Educación Especial, que pudiese abordar y solucionar los problemas de Ed. Esp. en tiempo real. **Inf. conf.** explicó que un administrador en la escuela sería más eficaz a la hora de crear un cambio real y significativo, en comparación con un puesto en el que la persona visita la escuela un día (o medio día) a la semana, y que puede no tener el conocimiento especializado para saber si las escuelas están logrando satisfacer varios requisitos de Ed. Esp.³⁷ Sin una función dedicada, como la sugerida por **Inf. conf.**, la Oficina de Ed. Esp. debe confiar en los autoinformes de las escuelas o en las quejas de los padres, lo que puede retrasar la detección por parte de BPS de los problemas de Ed. Esp. en toda la escuela, como los que existían en MHS.

En segundo lugar, los investigadores escucharon que hay una rotación significativa en la Oficina de Ed. Esp. Si bien este problema se ha reportado en otros contextos, la forma en que la rotación ha afectado a la Oficina de Ed. Esp., específicamente, es significativa. Por ejemplo, **Inf. conf.** informó que con la alta

³⁷Para compensar este cambio de responsabilidades y los costos asociados con este nuevo puesto, **Inf. conf.** recomendó que BPS considerase ajustar la función de los coordinadores de Educación Especial, que generalmente son miembros del sindicato y, por lo tanto, carecen de la autoridad para exigir el cumplimiento o disciplinar a los líderes escolares/personal, en consecuencia.

Informe de BPS de la Fase III

27 de septiembre de 2022

rotación en Ed. Esp., los puestos generalmente están ocupados por personal sin experiencia, que no tiene el beneficio de aprender de mentores experimentados, con mayor antigüedad. Esto significa que el personal nuevo no tiene el conocimiento especializado o la experiencia para reconocer cuando hay problemas de incumplimiento en las escuelas, y mucho menos el conjunto de habilidades necesario para remediar los problemas [Inf. conf.] notó a nivel escolar que la falta de políticas, procedimientos y orientación específicos para la Oficina de Ed. Esp. también dificulta que el personal nuevo sepa qué debe hacer para apoyar a las escuelas. La alta rotación también interrumpe el conocimiento institucional dentro de la Oficina de Ed. Esp., en términos de identificar y monitorear escuelas, como MHS, que son conocidas por problemas de Ed. Esp. Como hemos señalado anteriormente, [Inf. conf.] no pudo hablar sobre qué medidas se tomaron como resultado del Informe de Coffey o la auditoría de [redacted] de 2015 [Información confidencial]. En breve, la puerta giratoria y la práctica de compartimentos dentro de BPS afectan la capacidad del Distrito para tomar medidas sobre los informes de las comisiones del Distrito, lo que aumenta la probabilidad de que esos problemas queden sin respuesta.

En tercer lugar, en relación con el problema de la rotación, varios entrevistados informaron que existe un problema grave de “agotamiento” dentro de la Oficina de Ed. Esp. [Inf. conf.] informó que, en un momento dado, los Subdirectores (“AD”) dentro de la Oficina de Ed. Esp. tenían que cubrir 35 a 40 escuelas, además de cubrir otras escuelas cuando otros AD estaban ausentes, lo que sucedía con frecuencia. [Inf. conf.] explicó que al tener que ir de una escuela a otra, y de una crisis a la siguiente, hay problemas que inevitablemente “se pasan por alto”. Cuando esto sucede, el Distrito asume el costo y el gasto adicional de pagar los servicios compensatorios y/o las colocaciones fuera del Distrito. Los investigadores recomiendan que BPS realice una revisión de los costos en los que ha incurrido durante los últimos cinco años para remediar los problemas con los IEP, para así determinar si ese dinero podría servir mejor al Distrito en su conjunto agregando puestos de apoyo adicionales dentro de la Oficina de Ed. Esp. o a nivel escolar.

Como nota final, los investigadores escucharon que ciertos empleados dedicados y experimentados dentro de la Oficina de Ed. Esp. abandonaron BPS porque no podían seguir “gritando a la nada” o “acelerando sus motores” tratando de implementar un cambio sistémico que no estaba ocurriendo. Las partidas de estas personas representan una pérdida significativa para el Distrito. Los investigadores recomiendan que BPS considere seriamente estas recomendaciones, junto con otras, para realizar cambios reales y significativos en las prácticas de Ed. Esp. del Distrito, ya que el Distrito continuará perdiendo personal talentoso y experimentado si no hace un esfuerzo concertado para remediar estas deficiencias en todo el Distrito.

IV. Hallazgos sobre la Oficina de Defensoría del Pueblo

A. **Antecedentes y acusaciones**

Durante el curso de la investigación de la Fase I y la Fase II, supimos que, en ocasiones, los padres de MHS recurrieron a la Oficina de Defensoría del Pueblo (“Oficina de Defensoría del Pueblo”) para obtener ayuda para resolver problemas vigentes en la escuela. Escuchamos la frustración de algunas familias con respecto al manejo de sus quejas por parte de la Oficina de Defensoría del Pueblo. En consecuencia, analizamos la función y las responsabilidades de la Oficina de Defensoría del Pueblo, y su eficacia para responder a las quejas.

Los investigadores realizaron entrevistas y revisaron documentos como parte de su investigación.

Entrevistamos a [Inf. conf.], en dos ocasiones; la primera, como parte de la Investigación de Fase I, el 8 de abril de 2022, y la segunda, como parte de la Investigación de Fase III, el 29 de junio de 2022.

B. Hallazgos fácticos

El sitio web de BPS establece que la “Defensoría del Pueblo actúa como una parte objetiva y neutral, encargada de escuchar e investigar las quejas dentro del sistema de Escuelas Públicas de Boston. El Defensor del Pueblo es un punto central de contacto y recurso para los padres y otros miembros de la comunidad que tienen inquietudes relacionadas con nuestras escuelas y con el Distrito. La Defensoría del Pueblo representa al Superintendente en asuntos de interés”. Los cuatro principios de la Defensoría del Pueblo son la neutralidad, la independencia, la confidencialidad y la informalidad.

Cuando se le preguntó acerca de esta descripción, **Inf. conf.**, compartió que el papel de Defensoría del Pueblo es de cierta índole investigativa. ■■■ explicó que cuando la Defensoría del Pueblo recibe una queja o inquietud no “pasa la pelota”. ■■■ indicó que los problemas llegan, en gran medida, a la Oficina de Defensoría del Pueblo porque hubo alguien antes que no hizo su trabajo o no respondió de una manera que hiciera feliz a la familia. Entonces, ■■■ hace una llamada telefónica, envía un correo electrónico o establece otro contacto con la familia para comprender su experiencia. Sobre la base de esa información, Defensoría del Pueblo luego involucra a las partes interesadas adecuadas en el Distrito para abordar la inquietud o queja. Además, Defensoría del Pueblo puede revisar los expedientes de los/las estudiantes y otros registros como parte del proceso. Defensoría del Pueblo se apoya en otras personas o entidades, *p. ej.* líderes escolares y Succeed Boston, para comprender lo que se hizo y qué más se podría necesitar.

Inf. conf. compartió que durante la administración de la Superintendente Cassellius, la Oficina de Defensoría del Pueblo se trasladó de la Oficina de Superintendencia a la Oficina de Promoción Familiar y Comunitaria de BPS. ■■■ considera que este traslado “diluyó” la función y le quitó parte de la autoridad a la Defensoría del Pueblo. ■■■ declaró que la función de Defensoría del Pueblo es más que el compromiso de la familia; “gestiona quejas e inquietudes de alto nivel”. ■■■ declaró que ■■■ forma parte de varios grupos de Defensoría del Pueblo y que las Defensorías del Pueblo en otros distritos tienden a depender directamente de la Superintendencia o del Comité Escolar.³⁸ ■■■ declaró que ■■■ es solo una persona en un Distrito de 50,000 estudiantes. Como resultado, ■■■ no tiene la capacidad para hacer investigaciones más exhaustivas. La Oficina de Defensoría del Pueblo hace todo lo posible para garantizar que el personal apropiado de BPS atienda las quejas o lidie con los problemas de manera efectiva y demostrable. A diferencia de otras Defensorías del Pueblo en distritos de tamaño similar, según **IC** ■■■, la Defensoría del Pueblo de BPS no cuenta con un equipo de investigadores ni ayuda administrativa de ningún tipo. **Inf. conf.** compartió que a lo largo de los años, se le ha dicho a ■■■ que la Oficina de Defensoría del Pueblo obtendría más dinero y más ayuda, pero eso nunca ha sucedido. Durante la entrevista de ■■■, el Superintendente McDonough se hizo eco de la creencia de que la Oficina de Defensoría del Pueblo debería tener más de una persona.

Los investigadores hablaron con la Superintendente Cassellius sobre la función de la Defensoría del Pueblo y la oficina. Cassellius confirmó que ■■■ trasladó la Oficina de Defensoría del Pueblo. ■■■ explicó que tomó la medida del traslado porque ■■■ consideró que la Oficina de Defensoría del Pueblo necesitaba más supervisión de la que podría proporcionar fuera de la oficina de ■■■. ■■■ declaró que ■■■ no estaba conforme con los datos que ■■■ recibió de la Defensoría del Pueblo.

³⁸No está dentro del alcance de esta investigación revisar y hacer conclusiones con respecto a la estructura de informes de la Oficina de Defensoría del Pueblo.

█ solicitó actualizaciones semanales y solo las recibió en una o dos ocasiones. Cassellius dijo que █ hizo que el Jefe de Personal comenzara a armar un Centro de llamadas para que el Distrito tenga más responsabilidad sobre las quejas. Cassellius no quería imponer una microgestión, pero necesitaba un mejor sistema de seguimiento para comprender la cantidad y los temas de las quejas que llegaban al correo electrónico de la Superintendencia y para poder hacer un seguimiento de cómo se manejaban.

Los investigadores también entrevistaron a █ Información confidencial █. █ Inf. conf. confirmó que la Oficina de Defensoría del Pueblo ahora está en la Oficina de Promoción Familiar y Comunitaria, y que el Distrito está en proceso de establecer un centro de llamadas. █ declaró que el centro de llamadas se lanzó el 11 de mayo de 2022 y █ está trabajando para contratar más empleados para dotar de personal el centro de llamadas. █ Inf. conf. explicó que la idea era que el centro de llamadas se convirtiera en la primera vía para que las familias informaran quejas y buscaran ayuda para resolver problemas escolares. no expresó preocupación porque la Oficina de Defensoría del Pueblo se quedó sin oficina o que no estuviera a cargo de gestionar el centro de llamadas. Más bien, █ expresó la importancia del centro de llamadas y la necesidad de crear un lugar donde las familias pudieran comunicar sus quejas, inquietudes y preguntas con un sistema de gestión de casos y un árbol de escalamiento, para garantizar que hubiera respuestas, registro y seguimiento coherentes de los casos. █ Inf. conf. explicó que la Oficina de Defensoría del Pueblo no cuenta con un sistema formal de documentación y seguimiento de denuncias, y ha mostrado resistencia a implementarlo. El nuevo árbol de escalamiento convierte al centro de llamadas en el primer nivel de recepción y verificación de quejas, y a la Oficina de Defensoría del Pueblo en la última línea de apelación, ya que, de acuerdo con █ Inf. conf., siempre debería haber sido. █ Inf. conf. cree que esto mejorará la documentación, garantizará que las quejas se escalen de manera adecuada y consistente y proporcionará al Distrito datos valiosos para ayudarlo a identificar tendencias y trabajar de manera proactiva para remediar problemas persistentes. Además, █ Inf. conf. declaró que la Defensoría del Pueblo ahora tiene una descripción de trabajo actualizada, que incluye el seguimiento como requisito.

C. Conclusiones y recomendaciones

Los investigadores entienden el valor y la importancia de la Oficina de Defensoría del Pueblo. Sin embargo, detectamos que, en ocasiones, ha habido una insuficiencia en la rendición de cuentas dentro de la Oficina de Defensoría del Pueblo, debido a la carencia de un sistema de seguimiento de casos consistente que permita registrar y monitorear las quejas y los informes presentados ante la Oficina de Defensoría del Pueblo. Los investigadores creen que los pasos recientes tomados para crear un centro de llamadas y un árbol de escalamiento y una nueva descripción de tareas para la Defensoría del Pueblo ayudarán a abordar estas preocupaciones. Los investigadores recomiendan monitorear cómo avanzan las cosas con el centro de llamadas y la división de tareas entre el centro de llamadas y la Oficina de Defensoría del Pueblo. Dependiendo de cuánto trabajo reciba la Oficina de Defensoría del Pueblo, y dado el tamaño y las necesidades del Distrito, la Oficina de Defensoría del Pueblo podría beneficiarse de recursos adicionales.

V. Hallazgos y recomendaciones para todo el Distrito

Durante el curso de nuestra Investigación de Fase III, analizamos qué se podría hacer para evitar otro conjunto de circunstancias similares a las que acaecieron en MHS, y las mejoras que se podrían realizar en todo el Distrito. Con el conocimiento que obtuvimos durante nuestras entrevistas con educadores experimentados y de nuestra extensa revisión de documentos y análisis de las políticas/circulares de BPS, compilamos una lista de hallazgos y recomendaciones para todo el Distrito. Exponemos a continuación estos datos.

A. Estado de la escuela autónoma Mission Hill School

Mission Hill School es una escuela piloto, también conocida como escuela autónoma. Durante el transcurso de la investigación, los investigadores escucharon regularmente del personal de BPS a cargo de supervisar MHS que sentían que su capacidad para supervisar y hacer cambios en MHS estaba limitada debido a su estado de escuela autónoma, y que MH Admin 3 consideraba que MHS podría operar “de manera diferente” debido a esta condición de escuela autónoma.

Por ejemplo, [redacted] Información confidencial les informó a los investigadores que cuando se hicieron responsables de supervisar MHS y MH Admin 3, determinaron que algunos de los docentes de MHS no tenían la licencia completa requerida, que faltaban paraprofesionales en las aulas y que MHS no tenía la cantidad de docentes de ESL de tiempo completo empleados que BPS exige en función del número de estudiantes de ESL en la escuela. [redacted] afirmó que la inferencia de [redacted] era que esto ocurrió porque la “escuela era autónoma, se les daba margen para decir que no lo hacían de la manera obligatoria”. De manera similar, en ese momento MHS no tenía suficiente personal para satisfacer las necesidades de IEP que tenían. [redacted] Inf. conf. indicó a los investigadores que dejó en claro a MH Admin 3 que durante el proceso presupuestario el año siguiente tendría que compensar los problemas de personal para garantizar que no hubiera escasez de ESL o Ed. Esp. [redacted] Inf. conf. consideró que estos déficits existían porque, en el pasado, MHS, como escuela autónoma, tenía discreción presupuestaria.

[redacted] Inf. conf. también proporcionó antecedentes a los investigadores sobre la Junta Directiva de MHS. [redacted] asistió a varias reuniones de la Junta Directiva y tuvo numerosas conversaciones con Individual 7. [redacted] Información confidencial

[redacted] La Junta Directiva de MHS, no la Oficina Central de BPS, era la responsable de la evaluación anual de MH Admin 3. Así, [redacted] Inf. conf. compartió que [redacted] tenía una limitación sobre la capacidad de [redacted] para evaluar a MH Admin 3, pero hizo lo mejor para alertar a Individual 7 sobre las inquietudes de [redacted], que incluían los requisitos de licencia para educación especial y la participación y el desempeño en las pruebas estandarizadas de MHS.

[redacted] Inf. conf. declaró que, si bien la Junta Directiva en general parecía apreciar la información, fue deferente con MH Admin 3 le y brindó a [redacted] evaluaciones ejemplares para el año.

[redacted] Información confidencial, afirmó que mientras supervisaba a [redacted] de MHS notó de inmediato que la Escuela “operaba de manera muy diferente”. [redacted] recordó casos de estudiantes que abandonaban las aulas y deambulaban por la Escuela sin supervisión por parte del personal de MHS. [redacted] Inf. conf. recordó conversaciones con MH Admin 3 durante las cuales cuestionó si el modelo de la Escuela funcionaba para sus estudiantes. De acuerdo con [redacted] Inf. conf., MH Admin 3 generalmente respondía: “nosotros funcionamos diferente”, “este es nuestro modelo, no debes olvidar que somos una escuela autónoma” y “más adelante prosperan”.

[redacted] Inf. conf. informó que al igual que [redacted] Inf. conf., [redacted] carecía de autoridad evaluativa sobre MH Admin 3 y MHS debido a su condición de escuela autónoma. [redacted] declaró que esto resultaba problemático porque la Junta Directiva de MHS rara vez estaba en el edificio y no tenían capacitación ni antecedentes educativos, por lo que a menudo tomaban la palabra de MH Admin 3 al pie de la letra en las reuniones de la Junta Directiva.

Los investigadores escucharon de otros veteranos de BPS que la condición de escuela piloto de MHS le dio la discreción a MHS para operar de manera diferente. [redacted] Inf. conf. no consideraba que los superintendentes operativo o académico tuvieran la autoridad para exigir cambios en las prácticas disciplinarias de MHS.

Inf. conf. declaró que [redacted] sintió que, debido a que MHS era una escuela piloto, harían lo que quisieran. Había un “muro” y actitud de “no vengas a mi escuela, no te voy a compartir información”.

Hubo una sensación general entre los miembros del personal de la Oficina Central a quienes entrevistamos de que la incapacidad para evaluar e implementar cambios en MHS era problemática. De hecho, Inf. conf. [redacted], sugirió que “debe haber algún tipo de control y equilibrio, específicamente para las escuelas autónomas”.

Si bien MHS es una escuela piloto, los investigadores encontraron que el Distrito no está completamente carente de recursos para responsabilizar a la escuela, sus administradores y el personal. En 1993, de conformidad con la Ley de Reforma Educativa, Massachusetts estableció la figura de las escuelas piloto. El principio fundamental de las escuelas piloto es que tienen el mayor éxito en la educación de su diversa población estudiantil si se les otorga la máxima autonomía sobre sus recursos. En consecuencia, si bien las escuelas piloto son escuelas públicas, no están sujetas a ciertos requisitos legales que incumben a otras escuelas públicas del estado y, en BPS, se les otorga autonomía sobre sus presupuestos, personal, gobernanza, desarrollo profesional, planes de estudios y calendarios. Las escuelas piloto están exentas de las políticas del Comité Escolar y del Distrito, a menos que opten específicamente por dichos procedimientos locales. MANUAL DE ESCUELAS AUTÓNOMAS DE BOSTON, junio de 2014.³⁹ Sin embargo, es importante señalar que BPS ha exigido y continúa exigiendo que todos los acuerdos operativos celebrados entre las escuelas piloto y el Distrito brinden al Superintendente y al Comité Escolar “el nivel apropiado de supervisión para garantizar la calidad de la educación ofrecida, la protección de los derechos e intereses de los/las estudiantes y del personal, y el gasto de fondos públicos en formas educativas sólidas”. Para corregir esta percepción errónea, los investigadores hacen el siguiente hallazgo y recomendación:

Hallazgo: Existe una percepción dentro del Distrito de que el personal de la Oficina Central no tiene autoridad para supervisar, intervenir o evaluar a las escuelas piloto, incluidos sus líderes escolares, debido a su condición de autonomía.

Recomendación: El Distrito precisa restablecer la relación entre el personal de las escuelas autónomas y el personal de la Oficina Central, dejando en claro que, si bien son autónomas, el Distrito igualmente tiene un papel de supervisión importante. El personal de la Oficina Central que supervisa las escuelas piloto/autónomas debe estar capacitado para documentar las infracciones de las políticas de BPS y elevar las infracciones graves, reiteradas y/o continuas ante la Superintendencia y ante los organismos de evaluación apropiados (*es decir*, las Juntas Directivas).

B. Uso que hace Mission Hill School de su propio servidor de correo electrónico

Como se discutió en el Informe de la Fase I, los investigadores se enteraron, en marzo de 2022, que MHS estaba usando su propio sistema de correo electrónico, y posteriormente trabajaron con BPS para obtener acceso al dominio de correo electrónico de MHS. En ese momento, Inf. conf. [redacted], informó a los investigadores que BPS estaba accediendo al servidor de MHS por primera vez y, por lo tanto, no podía responder a ciertas

³⁹El propósito del documento es servir como un manual operativo para las escuelas autónomas de BPS y para el personal de la Oficina Central de BPS, ya que contiene una explicación de las políticas, prácticas y responsabilidades que rigen para las escuelas autónomas en BPS.

preguntas sobre la cuenta. En el transcurso de la investigación de la Fase II, quedó claro que BPS estaba al tanto del servidor de correo electrónico de MHS antes de esta investigación y, además, que ciertas personas dentro de BPS habían recibido credenciales de MHS, lo que les habría permitido acceder al servidor de correo electrónico de MHS. Los investigadores entrevistaron a **Inf. conf.** el 12 de mayo de 2022, para reconciliar la aparente desconexión entre las declaraciones previas de **Inf. conf.** a los investigadores y la información obtenida durante la Fase II de la investigación.⁴⁰

Según los dichos de **Inf. conf.**, BPS adoptó un dominio de Google en todo el distrito en 2013, momento en el que aproximadamente 12 escuelas, incluida MHS, ya estaban usando sus propios dominios de correo electrónico de Google: 41 dominios que eran completamente independientes y separados del dominio de Google de BPS.

Inf. conf. explicó que, en 2013, un líder escolar o un docente podía comunicarse con Google directamente para crear su propio dominio escolar, pero eso ya no es posible, ya que Google marcará las escuelas asociadas con BPS. En 2013, no existía una política de BPS que prohibiera a las escuelas operar su propio dominio de Google.⁴² Como tal, **Inf. conf.** se reunió con las escuelas que usaban sus propios dominios para tratar de persuadirlas para que se unieran al dominio grupal de Google de BPS. Cinco o seis escuelas dejaron de usar inmediatamente sus propios dominios, y se unieron al dominio de BPS. Las escuelas restantes, incluida MHS, se resistieron a la idea de usar el dominio de Google de BPS aludiendo a dos razones. Primero, estas escuelas estaban acostumbradas a su propio sistema y pensaron que sería demasiado complejo hacer la transición al dominio de Google de BPS. En segundo lugar, estas escuelas eran escuelas autónomas que querían ser vistas como “independientes” de BPS, y valoraban la marca específica de la escuela de sus correos electrónicos.

Inf. conf. informó a los investigadores que BPS, junto con la investigación de la Fase I, revisó recientemente el problema del dominio de correo electrónico con las escuelas que todavía usan sus propios dominios, e informó que cada una de estas escuelas acordó “ir fusionando” sus dominios, con la excepción de Horace Mann Charter Schools. **Inf. conf.** explicó que los líderes escolares reconocieron que se requiere una cantidad significativa de mano de obra y tiempo para mantener dos dominios separados, y que sus docentes, que son empleados de BPS, estaban “viviendo en dos casas”.

Como se señaló en los Informes de las Fases I y II, **Inf. conf.** y otros dentro de BPS trabajaron con MH Staff 1 y MH Staff 2 para migrar la cuenta de MHS del servidor de MHS al servidor de BPS, para así aliviar algunas de las cargas administrativas para MH Staff 1 y MH Staff 2. A pesar de esta asistencia de BPS, MH Staff 2 eliminó la cuenta de correo electrónico de MH Admin 3, lo que resultó en la eliminación de los expedientes de ciertos(as) estudiantes, que no existían en ninguna otra cuenta y/o plataforma y no se pudieron replicar. Para evitar que esto suceda en cualquier otra escuela, los investigadores postulan los siguientes hallazgos y recomendaciones:

⁴⁰Durante la entrevista de **Inf. conf.**, **Inf. conf.** reconoció que ciertas personas en LEGAD recibieron credenciales para el dominio del correo electrónico de MHS. Sin embargo, **Inf. conf.** no recordaba si el acceso de **Inf. conf.** estaba limitado de alguna manera (por ejemplo, si solo tenía acceso de revisión legal) o si realmente **Inf. conf.** pudo acceder al dominio antes de marzo de 2022.

⁴¹En este documento, el término “nombre de dominio” se utiliza para identificar los servicios de correo electrónico proporcionados a través de Internet y, específicamente, a través de Google. BPS y MHS tenían nombres de dominio de correo electrónico registrados con Google y, por lo tanto, tenían cuentas separadas.

⁴²**Inf. conf.** informó a los investigadores que, en 2014 o 2015, BPS actualizó su Política de uso aceptable para prohibir que las escuelas crearan sus propios dominios de correo electrónico.

Hallazgo: El hecho de que BPS no requiera que todas las escuelas usen únicamente el dominio de Google de BPS y un solo dominio de correo electrónico ha impedido que el personal escolar, los/las estudiantes y los padres de BPS puedan acceder a información importante y ha permitido que se eliminen o se pierdan correos electrónicos e información.

Recomendación: La Oficina de Tecnología del Distrito debe trabajar con las escuelas que acordaron cancelar sus propios dominios para garantizar que no se eliminen, pierdan ni dañen cuentas en el proceso de migración, y que todos los expedientes y registros escolares se mantengan de conformidad con las Políticas de retención de BPS. Además, con respecto a las escuelas Horace Mann Charter Schools, los investigadores recomiendan que BPS implemente controles regulares con las escuelas para asegurarse de que cumplan con los requisitos de registro estudiantil y de retención del Distrito. Si BPS detecta resistencia por parte de las escuelas Horace Mann Charter Schools, recomendamos que BPS considere exigir que las escuelas hagan la transición al dominio de Google de BPS. Además, BPS debe asegurarse de hacer cumplir estrictamente su Política de uso aceptable para garantizar que ninguna otra escuela cree sus propios dominios en el futuro.

C. Abordaje por compartimentos/carriles del Distrito

Como se reconoció en la sección de Introducción, la falta de respuesta y la falta de rendición de cuentas y responsabilidad son manifestaciones de una falla en la cultura del Distrito. También son consecuencia de un enfoque de gestión que sobrevalora la compartimentación de responsabilidades. De hecho, esta “distribución en compartimentos” de funciones y deberes, si bien es conveniente en la redacción de organigramas y líneas de autoridad, no es coherente con la realidad del mundo en el que los líderes escolares, el personal y los/las estudiantes deben vivir, trabajar y aprender. Como explicó el ex superintendente interino McDonough, “BPS es una burocracia muy grande... La administración central tenía un organigrama compartimentalizado bastante tradicional”.

McDonough explicó que creía que los compartimentos más grandes estaban en las tres grandes áreas funcionales: Ed. Esp., ESL y Transporte. **Inf. conf.** lo describió como: “Sobrecargamos a los líderes escolares por tener demasiados jefes a los que informarles... **IC** en lo académico, **Inf. conf.** en operaciones, **IC** en Ed. Esp., otra persona en EL, y otra más en presupuesto y finanzas”. **Inf. conf.** estuvo de acuerdo en que tal disposición en compartimentos no tenía sentido: “Yo miraba estrictamente lo que sucedía en la instrucción, pero no se puede separar eso para un director, docente o estudiante”.

Los investigadores encontraron este enfoque basado en carriles en el manejo de los problemas que surgieron en MHS por parte del personal de la Oficina Central. Por ejemplo, **Inf. conf.** expresó una actitud de “mantenerse concentrado en el carril” al investigar las inquietudes planteadas por los padres de MHS con respecto al personal de MHS y la respuesta del personal del Distrito a sus quejas. **Inf. conf.** completó el trabajo de **■**, pero se mantuvo dentro de lo que **■** consideraba el “carril” de **■** durante el curso de la investigación. **■** afirmó que **■** hizo todo lo que pudo hacer, pero el papel de **■** estaba limitado porque **■** no era un superintendente escolar que supervisaba a MHS y **■** no podía definir ni dirigir lo que sucedía a partir de ahí. Asimismo, Equidad expresó que durante el curso de las investigaciones indaga sobre los elementos que caen bajo su jurisdicción y remite todo lo demás a la oficina o al personal correspondiente, en el entendimiento de que esos elementos serán abordados por las personas/oficinas pertinentes. **Inf. conf.** destacó que las respuestas de **■** a las quejas y problemas son, en última instancia, una cuestión de “a quién se le puede decir”, porque uno no quiere excederse en su autoridad o función. Si bien los investigadores entienden la necesidad de dividir las responsabilidades,

particularmente dado el tamaño de BPS, descubrimos que este enfoque “centrado en carriles” permitió que los elementos se pasaran de un lado a otro y, en última instancia, quedaran desatendidos.

Descubrimos que dicha compartimentación se amplificó aún más en MHS, debido a su condición de escuela autónoma. Como se explicó más detalladamente anteriormente, esto se sumó a la percepción/sentimiento de los administradores de que carecían de autoridad para abordar los problemas identificados en MHS y, sin duda, añadió obstáculos para tomar tales medidas. No obstante, el Distrito no estaba sin recursos, y los investigadores encontraron que el enfoque de compartimentos/carriles exacerbó los problemas en MHS.

Numerosos ex administradores de BPS coincidieron en que este es un problema que afecta negativamente el funcionamiento de BPS. La Superintendente Cassellius indicó que algunos funcionarios del Distrito están demasiado concentrados en permanecer dentro de sus carriles y, como resultado, no responden. [REDACTED] señaló dos medidas que tomó para abordar este problema: (1) evaluar la capacidad de respuesta de todos los miembros del gabinete; y (2) crear un centro de llamadas para captar, responder y dar seguimiento a las quejas entrantes. De forma semejante, [REDACTED] IC [REDACTED]

comentó: “Creo que los compartimentos tienen que dejar de existir. Un departamento sabe una cosa, pero el otro departamento la ignora. El intercambio de información es enorme. La desarticulación de los compartimentos [permitirá que el Distrito] sea más coordinado”.

Felicitamos al Distrito por su reciente creación de un centro de llamadas, y creemos que este centro de llamadas debe contar con el personal adecuado y anunciarse públicamente como un medio para presentar quejas, incluidas las anónimas, sobre líderes escolares, supervisores, docentes y otro personal de BPS. El sistema de seguimiento que puso en marcha el centro de llamadas debe mantenerse y respaldarse adecuadamente.

[REDACTED] IC [REDACTED] explicó que el objetivo es hacer la transición de todos los departamentos al mismo sistema de seguimiento. Los investigadores creen que este es un paso sabio e imperativo que el Distrito debe priorizar en el futuro.

Al abordar este impedimento cultural a la capacidad de respuesta y rendición de cuentas y responsabilidad de la organización, los investigadores postulan los siguientes hallazgos y recomendaciones:

Hallazgo: Los funcionarios del Distrito se concentran excesivamente en operar dentro de los estrechos límites de sus deberes formales asignados, en detrimento de la capacidad de respuesta y responsabilidad del Distrito en general.

Recomendación: El Distrito debe facultar y exigir a los miembros de su personal que asuman la responsabilidad de abordar las quejas que se les presenten, a menos que haya otros funcionarios asignados al problema o hasta que los haya. Además, los investigadores creen que el centro de llamadas iniciado por la Superintendente Cassellius puede ayudar a abordar estas inquietudes. En consecuencia, los investigadores alientan al Distrito a continuar con esta iniciativa, y monitorearla de cerca para evaluar su efectividad y hacer los cambios necesarios.

D. Alta rotación dentro de BPS, Falta de conocimiento institucional y su impacto en la supervisión

Numerosas personas expresaron su preocupación por los problemas causados por la rotación y los cambios repetidos en el puesto de Superintendente de BPS, entre los superintendentes escolares y en

departamentos como Ed. Esp. Por ejemplo, [redacted] Información confidencial, indicó que ha sido muy difícil mantener la continuidad en BPS porque cada nuevo Superintendente cambia todo cuando llega, y han pasado cinco Superintendentes en los últimos diez años.

Sin embargo, cada Superintendente entrevistado sintió que un Superintendente entrante debe tener la prerrogativa de contratar y estructurar el personal del Distrito como [redacted] Inf. conf.

[redacted] Información confidencial

[redacted] es el octavo líder en dos años en el departamento de [redacted] e hizo el siguiente comentario: “¿Qué provoca eso a las personas, al nivel de productiva en el trabajo y en el nivel de... confianza dentro del sistema y la cultura que crea? Ese es un factor enorme.

[redacted] Inf. conf. informó que Ed. Esp. tiene una rotación tan alta que dificulta el seguimiento de las cosas. La gente llega y no saben si están haciendo las cosas bien o mal, “simplemente hacen lo mejor que pueden” y antes de que te des cuenta están abrumados y se van. [redacted] cree que debe haber más mentores con más antigüedad y menos escuelas asignadas a cada persona.

[redacted] Inf. conf. aconsejó que BPS debe hacer un mejor trabajo en la contratación de superintendentes escolares capacitados y competentes, quienes deben ser la “primera señal de alarma” de los problemas en las escuelas. [redacted] explicó que los superintendentes escolares son los primeros que notan si las cosas no están funcionando. Por lo tanto,

[redacted] cree que es fundamental que esos cargos sean ocupados por las personas adecuadas.

[redacted] abogó por volver a entrevistar a todos los superintendentes actuales para garantizar que solo los más capaces estén prestando servicios en los puestos más críticos del sistema. Contratar a las mejores personas y mantener a esas personas en la misma división garantizará, argumenta [redacted], la estabilidad.

[redacted] Inf. conf. afirmó que uno de los mayores desafíos es la reorganización constante. [redacted]

[redacted] IC explicó que los cambios constantes hacen que si se tienen líderes con pasados conflictivos y constantemente tienen un supervisor diferente, no habrá continuidad en cuanto al seguimiento de esos líderes. También hay una falta de supervisión para abordar los problemas y los incumplimientos de las políticas y procedimientos de BPS. A veces, estos problemas son un mero descuido o falta de familiaridad con las reglas, que se pueden abordar al obtener la capacitación adecuada del líder escolar y ubicar a la persona en un plan de mejora del desempeño, mientras que otras veces, como el caso de MHS, los problemas son mucho más graves, y requieren una medida disciplinaria.

Sobre la base de nuestra investigación y nuestros hallazgos resumidos aquí con respecto a la rotación, la pérdida de conocimiento institucional y la falta de supervisión y su impacto en el Distrito, postulamos el siguiente hallazgo y recomendación:

Hallazgo: La inestabilidad del liderazgo, la contratación deficiente y la alta rotación en BPS priva a sus escuelas del conocimiento institucional y posibilita una ausencia de abordaje del liderazgo deficiente y la cultura perniciosa.

Recomendación: Instalar una estructura de gestión estable, compuesta por personas competentes con las habilidades y experiencia adecuadas para crear continuidad para todo el sistema de BPS. Delinear más claramente las funciones del equipo ejecutivo/de liderazgo sénior de BPS, para que todos comprendan las responsabilidades de cada función/puesto. Los investigadores entienden que, incluso con los mejores esfuerzos, se produce una cierta rotación. En consecuencia, BPS también necesita

crear planes/mecanismos de transición para garantizar que el personal entrante reciba la capacitación y la información necesarias para lograr un desempeño excelente en los nuevos puestos. Es de suma importancia que el conocimiento institucional no se pierda cuando el personal clave se va del Distrito.

E. Necesidad de mayor comunicación y transparencia

Varios altos funcionarios de BPS reconocieron que la comunicación en BPS es deficiente y que debe mejorarse. Como **Inf. conf.** describió, la comunicación carente de respuestas es omnipresente y problemática en todo el Distrito. Un funcionario superior reveló que, como práctica generalizada, los miembros del personal no responden a ninguna consulta durante al menos 48 horas porque, presumiblemente, el solicitante haría un seguimiento antes si la situación fuera una emergencia. Además, como se indica en este documento, escuchamos que algunos funcionarios del Distrito tienen numerosos correos electrónicos sin leer y mensajes de voz sin escuchar.

Un superintendente académico, que estuvo a cargo de MHS durante el período de tiempo relevante, señaló que ni siquiera estaba al tanto de la investigación del abogado Coffey en 2015 ni de otras investigaciones. **Inf. conf.** creía que **Inf. conf.** debería haber sido consciente de estos problemas para garantizar que los problemas con las deficiencias en la presentación de informes fueran rectificados y resueltos. Al no compartir esa información, BPS solo estaba ocultando los problemas y perpetuando un entorno de aprendizaje deficiente y una cultura ineficaz.

La comunicación es vital para mantener cierto nivel de conocimiento institucional dentro del Distrito, dada la alta rotación en BPS. El Superintendente Chang declaró que la alta rotación al comienzo del mandato de **Inf. conf.** no era “ideal”, y reconoció que algunas cosas podrían haberse “pasado por alto” debido a la rotación y la falta de comunicación. La Superintendente Cassellius también compartió que se debería haber informado a **Inf. conf.** sobre el Informe de Coffey y otros asuntos legales pendientes al comienzo del mandato de **Inf. conf.**, lo cual no sucedió. Cassellius expresó que, en ocasiones, **Inf. conf.** “no confiaba en los sistemas internos” o que **Inf. conf.** estaba recibiendo información “buena” o completa. Cassellius recomendó que el superintendente entrante (y los superintendentes subsiguientes) reciban una sesión informativa integral sobre gestión de riesgos/asuntos legales poco después de que comience el mandato.

Inf. conf. le atribuyó la reconstrucción de MH Admin 3 **Inf. conf.** a, en parte, una falta de comunicación y colaboración en el Distrito: “Tenemos compartimentos en la Oficina Central. La Oficina de Relaciones Laborales debe operar en estrecha colaboración con la Oficina de Capital Humano. Ha habido rotación en ambas oficinas”.

Inf. conf. señaló que la alta rotación de superintendentes escolares se torna más problemática cuando no se transfiere del predecesor al sucesor la información sobre investigaciones, litigios, etc., recientes y/o pendientes. Por ejemplo, el Superintendente interino McDonough no transmitió los problemas de los que estaba al tanto en MHS al Superintendente Chang durante la transición de Chang, que ambos superintendentes acordaron que habría sido útil para informar si se necesitaban más acciones y/o intervenciones del Distrito. Además, el Superintendente interino Perille tampoco recibió una lista de litigios pendientes o investigaciones recientes dentro del Distrito, incluido el Informe de Coffey de 2015 relacionado con MHS. La transmisión de información institucional importante debería ser un componente obligatorio del proceso de transición. En cumplimiento de este objetivo, ofrecemos las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Hallazgo: Los problemas al comunicar y compartir información privan a los funcionarios del Distrito en todos los niveles de las herramientas que necesitan para identificar y afrontar la disfunción y lograr la excelencia.

Recomendación: Distribuir de manera más amplia información sobre los tipos de investigaciones que se están llevando a cabo en cada escuela, con el personal de supervisión relevante, a nivel del Distrito, incluidos, como mínimo, la Superintendencia de BPS, los superintendentes adjuntos, los superintendentes académicos, los superintendentes de nivel escolar relevantes (primaria o secundaria) y el director de Capital Humano. Asegurarse de que todo el personal de supervisión relevante a nivel del Distrito esté al tanto de cualquier hallazgo fáctico adverso contra un líder escolar o director que afecte su capacidad para cumplir con las leyes federales y estatales y con las políticas de BPS.

F. Procesos de investigación, contratación y supervisión del Distrito

1. Falta de imposición de medidas disciplinarias apropiadas

Numerosas personas, incluidos ex padres y personal de MHS, así como miembros del personal de la Oficina Central, reconocieron que MH Admin 3 se consideraba como intocable debido a la defensa de alto perfil de y promoción basada en la justicia racial. Como se detalla en las secciones anteriores de este Informe y en nuestro Informe de Fase I, las quejas formales e informales sobre MH Admin 3 y la responsabilidad por la disfunción generalizada en MHS, incluso por su inacción en los casos de conducta sexual inapropiada, la intimidación y las fallas de la escuela para implementar los IEP y planes según la Sección 504, habían sido planteados para la atención del Distrito por los padres, por miembros del personal actuales y anteriores, y por los departamentos de personal de la Oficina Central desde al menos 2014. En 2015, Coffey llevó a cabo una investigación detallada que implicó entrevistas a numerosas personas que abordaron estas y otras denuncias, y dio como resultado un Informe y un Anexo condenatorios. En 2017, se presentó en el Tribunal de Distrito de los Estados Unidos una demanda de padres que alegaban que MHS no protegió a sus hijos de las agresiones sexuales por parte de otro estudiante. Sin embargo, MH Admin 3 continuó en su función de [REDACTED] hasta [REDACTED] Inf. conf. [REDACTED] luego fue recontratado [REDACTED] Inf. conf. [REDACTED] durante el año escolar 2020/2021. Y, aunque algunas de las denuncias e informes anteriores llegaron a una audiencia limitada, hubo una percepción amplia entre quienes estaban al tanto de ciertas acusaciones de que el Distrito no tomaría, y no tomó, medidas significativas sobre las acusaciones hasta 2021, después de que MH Admin 3 ya había [REDACTED] IC [REDACTED]. Tal inacción socava la responsabilidad y rendición de cuentas y crea y perpetúa un riesgo para la comunidad escolar. También fomenta la creencia entre el personal de que la disciplina no se imparte de manera uniforme o equitativa. Por lo tanto, postulamos el siguiente hallazgo y recomendación:

Hallazgo: El hecho de no responsabilizar a los líderes de BPS e imponer la disciplina adecuada pone en peligro a los/las estudiantes y al personal, y daña a la comunidad escolar de BPS.

Recomendación: Para garantizar la rendición de cuentas, es imperativo que, si se hacen acusaciones creíbles de mala conducta contra cualquier líder escolar o empleado de BPS, dentro de un período corto de tiempo, se lleve a cabo una reunión de investigación y se tome una decisión por escrito con respecto a la imposición de medidas disciplinarias. No se deben hacer excepciones basadas en la prominencia o el nivel jerárquico en BPS o en la comunidad. Además, BPS debe continuar asegurándose de que todos los hallazgos de mala conducta grave y las medidas disciplinarias se informen a las juntas de licencias correspondientes.

2. *Acuerdos confidenciales de liquidación*

Durante nuestra Investigación de Fase III, supimos que BPS tiene una práctica por la cual, al resolver acusaciones disciplinarias contra empleados de BPS, incluidos los líderes escolares, tiende a acordar designar el acuerdo de conciliación como “Confidencial” y a excluir el acuerdo de conciliación con el personal y las medidas disciplinarias del expediente del empleado. BPS generalmente establece en el documento que, a pesar de la designación del acuerdo como “Confidencial”, divulgará el expediente si así lo requiere la ley. No tenemos ningún problema con la práctica, cuando corresponda, de negociar un acuerdo de asuntos disciplinarios, ya que pueden acelerar la resolución de acusaciones disciplinarias y mala conducta laboral. También reconocemos que las normas y prácticas internas de personal y los expedientes de personal están exentos de divulgación en virtud de la Ley de Registros Públicos de Massachusetts (véase M.G.L. c.4, §7), lo que significa que tales documentos son generalmente excluibles al responder a solicitudes de registros públicos. Sin embargo, el problema con la práctica de excluir tales acuerdos de conciliación del personal de BPS y los expedientes disciplinarios es que puede traer aparejado el ocultamiento de mala conducta del personal de supervisión dentro de BPS.

En este caso, MH Admin 3 tenía [redacted] Información confidencial [redacted]
[redacted] Como se describe en detalle anteriormente, mientras [redacted]
MH Staff 42 [redacted] información confidencial [redacted], [redacted] presunto agresión sexual [redacted]
[redacted] . Aproximadamente seis meses más tarde, [redacted]
después de que MH Admin 3 había contratado a MH Staff 42 para enseñar en MHS, [redacted] fue
arrestado(a) por agresión indecente [redacted] Privilegio abogado/cliente [redacted]
a un menor en un lugar fuera del establecimiento. [redacted]
[redacted]

La práctica de no incluir acuerdos de conciliación en los expedientes disciplinarios y de personal de BPS no parece ser lo mejor para los/las estudiantes de BPS, ni parece promover una comunidad escolar segura, y nos lleva a ofrecer la siguiente conclusión y recomendación:

Hallazgo: La exclusión de los expedientes disciplinarios y de personal de un funcionario de BPS de los acuerdos de conciliación confidenciales que resuelven acusaciones de mala conducta socava la responsabilidad y la rendición de cuentas, aumenta el riesgo para los/las estudiantes y otras personas y no obra para el bien de Distrito, ya que esta práctica impide que los líderes reconozcan, documenten y aborden casos de mala conducta.

Recomendación: Suspender la exclusión de los convenios conciliatorios del expediente personal y disciplinario de los funcionarios de BPS.⁴³ Además, para garantizar que se mantenga una supervisión adecuada, los expedientes de personal y disciplinarios de un empleado de BPS, incluidos los acuerdos de conciliación, deben estar disponibles para cada persona en su cadena de supervisión, y dichos expedientes deben consultarse al preparar evaluaciones de desempeño y tomar cualquier decisión de supervisión, incluso si un empleado está calificado para mantener una posición de liderazgo o enseñanza, o si merece una promoción o la concesión de la renovación de su contrato.

3. *Recontratación de empleados problemáticos*

Si bien los investigadores no pudieron determinar si refleja un problema de todo el Distrito, la recontratación **Inf. conf.** de MH Admin 3 en 2020 reveló que hay fallas en el proceso de recontratación en BPS que deben abordarse. De hecho, un miembro del personal de la Oficina Central describió los procesos de recontratación de BPS como “una vulnerabilidad del sistema”.

Información confidencial

MH Staff 1 y MH Staff 2, a quienes MH Admin 3 había recomendado **Información confidencial**, desconocían los resultados de **Inf. conf.** de MH Admin 3. Se basaron en el proceso de investigación supervisado por la Oficina de Capital Humano (OHC), que claramente era incompleto. Nadie señaló nada en la solicitud de MH Admin 3. **Inf. conf.** dijo que la recontratación de MH Admin 3 “se filtró de alguna manera y entró”. Según los dichos de **Inf. conf.** a pesar de lo que la gente cree, no existe tal cosa como una “Lista de no recontratación” en la OHC.⁴⁴ El Distrito tampoco compartió los resultados de Coffey e informes de **Inf. conf.** con personas que supervisaron MH Admin 3. Los resultados de estas investigaciones ni siquiera se compartieron con los sucesores de Chang: Perille o Cassellius.

Información confidencial reconoció que el Distrito se esfuerza por garantizar que los líderes escolares no traigan de regreso a las personas que fueron despedidas. Hay 121 escuelas que actúan como entidades individuales en un entorno de contratación competitivo. Esto hace que sea difícil garantizar que todos los líderes escolares estén informados y tomen buenas decisiones sobre la contratación y recontratación. A la luz de lo anterior, postulamos el siguiente hallazgo y recomendación:

Hallazgo: BPS carece de garantías adecuadas para evitar la recontratación de empleados problemáticos.

Recomendación: Rigidizar los procesos de recontratación e investigación del Distrito para garantizar que se revisen todos los expedientes disponibles, incluidos los expedientes disciplinarios, y que se consulte a la Oficina de Relaciones Laborales antes de realizar una oferta de empleo a un ex empleado.

⁴³Esta recomendación no implica ni intenta alterar las protecciones o exclusiones de los expedientes del personal proporcionadas por la Ley de Registros Públicos de Massachusetts.

⁴⁴Los investigadores entienden que PeopleSoft permite que la OHC codifique a un empleado de BPS como “DNR” (No recontratar). OHC generalmente usa este código para los empleados que renuncian en lugar de ser despedidos.

G. Cuestiones legales y gestión de riesgos

Durante el curso de nuestra investigación, supimos de varios funcionarios de BPS, incluidos los Superintendentes Perille y Cassellius, que no recibieron información sobre litigios pendientes e investigaciones críticas/informes de investigación al comenzar en BPS, y desearon haber recibido dicha información para poder abordar mejor los posibles problemas relacionados con tales litigios e investigaciones.

Por ejemplo, cuando entrevistamos al ex Superintendente Perille, el 22 de julio de 2022, nos dijo, entre otras cosas, que aunque generalmente estaba al tanto de las escuelas con bajo rendimiento académico, como MHS, cuando [REDACTED] se desempeñó como Superintendente interino (2018-2019), no estaba al tanto de los problemas específicos de conducta sexual inapropiada, intimidación y Ed. Esp. identificados en el Informe de la Fase I. De hecho, Perille nos dijo que [REDACTED] nunca vio una copia de los Informes existentes de Coffey (el original con fecha del 3 de junio de 2015 o el Anexo con fecha del 18 de agosto de 2015) durante su mandato. [REDACTED] tampoco sabía que Coffey había descubierto que MH Admin 3 había cometido múltiples infracciones graves de la política de BPS, transgredió los mandatos estatales y se involucró en una conducta impropia de un [REDACTED] IC [REDACTED] que amerita medidas disciplinarias. Además, Perille informó que cuando [REDACTED] comenzó como Superintendente interino, no se le dio a una lista de litigios pendientes contra BPS. [REDACTED] recomendó que los futuros superintendentes sean notificados de los litigios pasados y actuales contra el Distrito al comienzo de su mandato. Este tipo de información sería útil para comprender los problemas potencialmente significativos en las escuelas individuales, y garantizar que se aborden los problemas y se implementen los cambios (de ser necesarios).

De manera similar, la ex Superintendente Cassellius no estaba al tanto de los problemas significativos en MHS durante los primeros dos años de su mandato como superintendente. Cuando [REDACTED] se enteró de los problemas, en 2021, [REDACTED] inmediatamente tomó medidas para remediar la situación. Antes de 2021, Cassellius no había leído los Informes de Coffey de 2015 ni los conocía. [REDACTED] tampoco tenía información sobre la demanda relacionada con la supuesta conducta de MH Student 1 hasta poco antes del acuerdo conciliatorio. Cassellius destacó esto como un problema que debía solucionarse para los futuros superintendentes.

Cassellius declaró que, según recuerda, [REDACTED] Inf. conf. [REDACTED], le encargó a Coffey que realizara una investigación después de leer una historia en un periódico sobre el litigio por conducta sexual inapropiada, que culminó con el acuerdo de \$650,000 en 2021.⁴⁵ Poco después de ese acuerdo, Cassellius recibió una carta de MH Parent 3 y MH Parent 4 describiendo los años de intimidación donde afirmaban que [REDACTED] Inf. conf. [REDACTED] había sufrido en MHS y describía las transgresiones de la ley estatal. Coffey completó la investigación y emitió un informe de 21 páginas el 10 de junio de 2021, que detalla los fracasos repetidos y las transgresiones graves de la ley estatal y la política de BPS por parte de MH Admin 3, y recomienda que MH Admin 3, que había sido recontratado como [REDACTED] IC [REDACTED] en MHS, quedara sujeto a un proceso disciplinario “inmediatamente”. MH Admin 3 [REDACTED] Inf. conf. [REDACTED] Inf. conf. [REDACTED]. Cassellius posteriormente autorizó [REDACTED] Inf. conf. [REDACTED] Información confidencial [REDACTED] Como se señaló anteriormente, Cassellius también retuvo a Hinckley Allen para realizar una extensa investigación interna de MHS.

45

Estamos de acuerdo con las evaluaciones de los superintendentes anteriores Perille y Cassellius de que los nuevos superintendentes deben recibir información completa sobre cualquier problema legal grave que enfrente BPS y las investigaciones y juicios pendientes. Dicha sesión informativa, en la primera oportunidad práctica, le dará al nuevo superintendente una idea de los problemas legales y de gestión de riesgos más importantes que enfrenta el Distrito. Con esa información, el superintendente puede tomar decisiones en todo el Distrito sobre cómo abordar estos problemas, evaluar los riesgos y los posibles problemas de cumplimiento, y convocar a expertos/especialistas que puedan determinar un plan de acción para prevenir más problemas del mismo tipo en el futuro. Ofrecemos el siguiente hallazgo y recomendación:

Hallazgo: No proporcionar a los superintendentes entrantes los informes adecuados sobre asuntos legales e investigaciones pendientes les niega la oportunidad de abordar investigaciones y problemas legales graves y potencialmente pone en peligro a los/las estudiantes y al personal.

Recomendación: Durante la transición, cada superintendente entrante debe recibir un informe sobre todos los asuntos legales pendientes contra BPS y cualquier investigación en curso, así como un resumen de cualquier asunto legal que haya sido recientemente atribuido, en adjudicación o amenaza contra BPS. También recomendamos que cada superintendente se reúna con el Asesor Legal de BPS por lo menos semanalmente.

CONCLUSIÓN:

Al presentar este Informe de la Fase III, los investigadores hemos perseguido y cumplido nuestro mandato de investigación para evaluar las acciones del liderazgo, el personal y los departamentos de la Oficina Central para determinar si su acción o inacción justifica una medida correctiva u otra reparación. Al igual que en las Fases I y II de la Investigación, nuestro propósito fundamental ha sido seguir los hechos a dondequiera que conduzcan, para garantizar la responsabilidad personal e institucional por los errores del pasado y evitar que se repitan los errores u omisiones. De igual importancia ha sido la forma en que hemos buscado llevar a cabo la investigación: asegurando que cada persona y entidad cuyas acciones se revisan cuenten con el debido proceso y la ponderación deliberativa de los hechos y circunstancias que requieren evaluaciones tan importantes.

Investigamos enérgicamente una amplia gama de inquietudes y denuncias que implican posible negligencia del Distrito, juicio deficiente y cultura perjudicial, que podrían haber privado a los/las estudiantes de Mission Hill School de la seguridad, los recursos educativos y la orientación reflexiva que todo menor confiado a nuestras escuelas merece y a sus familias la franqueza, capacidad de respuesta y tranquilidad que exigen nuestros valores sociales. Hemos tratado, en todo momento, de ser justos en nuestras observaciones y hallazgos. Si parecemos ser demasiado estridentes en nuestros juicios, es porque hay mucho en juego, la educación y la seguridad de los/las niños(as) en edad escolar de Boston.

Además de proporcionar nuestros hallazgos y los fundamentos fácticos para las conclusiones establecidas en este documento, al basarnos en la experiencia, el conocimiento y las experiencias de vida compartidas con nosotros por educadores y padres, presentamos recomendaciones para mejorar la forma en que BPS implementa sus políticas y actualiza su misión de servir a los/las estudiantes.

Informe de BPS de la Fase III
27 de septiembre de 2022

Es nuestra gran esperanza que de las muchas tragedias, fracasos y angustias experimentadas en Mission Hill School, surja sabiduría, resiliencia y paz. Nuevamente, expresamos nuestra profunda gratitud a las numerosas familias valientes que tan generosamente brindaron su tiempo y compartieron las experiencias, a veces desgarradoras de sus familias, a los magníficos educadores y administradores que compartieron sus conocimientos y empatía y al liderazgo del Escuelas Públicas de Boston por su voluntad de enfrentar estos difíciles problemas.