

ESCUELAS PÚBLICAS DE BOSTON:

***REVISIÓN DE LAS DETERMINACIONES SOBRE LICENCIAS
ADMINISTRATIVAS REMUNERADAS Y RESULTADOS DISCIPLINARIOS:
DIRECTORES DE LA OFICINA CENTRAL/DIRECTIVOS ESCOLARES DE BPS***

PREPARADO POR:



FECHADO: 18 DE AGOSTO DE 2023

I. INTRODUCCIÓN

En respuesta a una acusación interna de posible discriminación en su gestión de las quejas por mala conducta, Escuelas Públicas de Boston (“BPS” o “el Distrito”) contrataron a Mintz, Levin, Cohn, Ferris, Glovsky y Popeo, P.C. (“Mintz”) para que revisara sus prácticas de gestión de quejas.¹ Concretamente, un empleado directivo de BPS alegó que el patrón del Distrito de investigar y colocar a los administradores/directivos escolares sénior en licencia administrativa remunerada (Paid Administrative Leave, “PAL”) tiene un impacto desproporcionado en los empleados de color. Se pidió a Mintz que revisara los registros de investigación, las decisiones de PAL y los resultados disciplinarios de BPS para determinar si existe tal desequilibrio y, en caso afirmativo, evaluar si las pruebas apoyan la conclusión de que el desequilibrio es resultado de prejuicios raciales. Este informe resume la revisión.

En resumen, los datos disponibles revelan que, entre los años escolares 2019 y 2021 (de otoño de 2019 a verano de 2022), hubo 41 asuntos en los que el Distrito colocó a un administrador/directivo escolar sénior en PAL o determinó que el PAL era inapropiado. Todas menos cuatro de estas determinaciones estaban relacionadas con una investigación pendiente por parte de uno de los dos departamentos de BPS encargados de gestionar las investigaciones de quejas por mala conducta: la Oficina de Relaciones Laborales (Office of Labor Relations, OLR) y la Oficina de Equidad (Equidad).² Diez de los 37 asuntos restantes fueron remitidos a Equidad y 27 fueron gestionados por la OLR. La revisión de Mintz de los datos demográficos asociados a estos asuntos reveló que, durante el periodo relevante, solo dos empleados fueron puestos en PAL a la espera de que concluyeran las investigaciones de Equidad. Ambos empleados eran blancos. Por el contrario, en los 27 asuntos remitidos a la OLR, 13 administradores/directivos escolares sénior fueron colocados en PAL: 5 blancos y 8 no blancos. Teniendo en cuenta el número relativamente reducido de empleados investigados (37 en total) y la variedad de faltas alegadas, Mintz no pudo extraer una conclusión fiable sobre si la raza influyó, y en qué medida, en estas determinaciones de PAL.

Mintz señala, sin embargo, que el Distrito no ha formalizado en una política los criterios sobre los que se realizan las determinaciones de PAL, dejando que los responsables de la toma de decisiones de todos los departamentos de BPS elaboren sus propios factores a tener en cuenta. Si bien sus enfoques son generalmente coherentes, las determinaciones de PAL y otras prácticas discrecionales son vulnerables a la parcialidad y justifican una revisión y evaluación periódicas a fin de identificar patrones o tendencias potencialmente problemáticos. En cuanto a los resultados de las investigaciones por mala conducta, Mintz no pudo discernir una variación digna de mención en el grado de disciplina impuesto en asuntos en los que estaban implicados empleados blancos y no blancos en situación similar, debido a la gran variedad de supuesta mala conducta. Sin embargo, Mintz sí observó una diferencia racial significativa en el número de administradores/directivos escolares sénior colocados en PAL pendientes de despido por bajo rendimiento (4 empleados de color y cero empleados blancos). Si bien estos resultados parecen estar respaldados por pruebas documentadas de rendimiento deficiente, la ausencia de medidas disciplinarias similares relacionadas con el rendimiento contra los administradores/directivos escolares sénior blancos, junto con las variaciones en las prácticas de procedimiento y

¹ Las abogadas de Mintz, Natasha Tidwell y Janki Viroja, dirigieron la revisión.

² Los cuatro asuntos restantes se referían a administradores/directivos escolares sénior que fueron puestos en PAL pendientes de despido por bajo rendimiento. Las evaluaciones de rendimiento se realizan al margen del proceso tradicional de investigación de quejas por mala conducta y no son gestionadas por OLR ni por Equidad.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

mantenimiento de registros del Distrito, han contribuido a la incertidumbre y la desconfianza en los procesos disciplinarios del Distrito, tanto desde dentro como desde fuera de BPS. Estos sentimientos son particularmente marcados entre los empleados de color, como se refleja en las comunicaciones que Mintz recibió de partes interesadas internas y externas mientras realizaba esta revisión.

II. ALCANCE Y METODOLOGÍA DE LA REVISIÓN

A raíz de una serie de decisiones de personal que implicaban a empleados de color, un empleado directivo de BPS notificó a la dirección de BPS “patrones potenciales de sesgo implícito o discriminación racial en relación con los protocolos disciplinarios y de investigación del Distrito”. El empleado identificó la decisión del Distrito de investigar y/o colocar a un “número significativo de administradores sénior de color –principalmente hombres y mujeres negros—” en licencia administrativa remunerada a la espera de investigaciones. Las preocupaciones del empleado provocaron la presente revisión.

Como se expone en la siguiente sesión, la determinación de colocar a un empleado en licencia administrativa remunerada (“PAL”) en espera de una investigación se encuentra entre un puñado de puntos de decisión de los departamentos de BPS que supervisan el proceso de quejas por mala conducta y de revisión de rendimiento. Si bien se considera una acción no adversa ser apartado del trabajo bajo una nube de sospecha, aunque con sueldo, resulta indudablemente estresante para cada empleado. Cuando las investigaciones se desarrollan durante un periodo prolongado, la tensión se magnifica. Estos sentimientos pueden perdurar incluso después de que el empleado regrese al trabajo. El Distrito encargó a Mintz que revisara los datos disponibles a fin de determinar si los empleados de color, en concreto los empleados administrativos y los directivos escolares, están siendo investigados y colocados en PAL en mayor proporción y, en caso afirmativo, evaluar si las pruebas apoyan la conclusión de que el desequilibrio es el resultado de una toma de decisiones basada en prejuicios.

El estrecho enfoque en las determinaciones de PAL no invalida el impacto de otros puntos de decisión en la duración de la investigación. Algunos, como la notificación a empleados para que se presenten a las “reuniones de investigación”, previas al inicio de una investigación formal, quedan fuera del ámbito de esta revisión. Del mismo modo, si bien Mintz sí revisó los resultados disciplinarios de las investigaciones completadas, no se consideraron los méritos de las investigaciones individuales y, como tal, Mintz no pudo evaluar si las investigaciones subyacentes se realizaron de manera justa y coherente. A través de conversaciones con los directivos de BPS, Mintz tiene la seguridad de que el Distrito es consciente de las preocupaciones de la comunidad sobre la naturaleza opaca de su proceso de investigación y su percibida falta de imparcialidad fundamental y tiene la esperanza de que el Distrito implemente medidas para restaurar la confianza de la comunidad.

Mintz comenzó su revisión en septiembre de 2022 y trabajó con BPS durante todo el otoño e invierno de 2023 a fin de recopilar los datos relevantes para esta investigación. Si bien las supuestas decisiones de personal potencialmente discriminatorias abarcaron el año escolar 2021-2022, Mintz amplió el marco temporal aplicable para aumentar el tamaño de la muestra y ofrecer una imagen más completa. En última instancia, Mintz se conformó con las acciones de personal tomadas durante el período identificado por el empleado afectado junto con los dos años escolares anteriores, *p. ej.*, la totalidad de la administración del Superintendente de BPS precedente:

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

los años escolares 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022.³

Habiendo acotado la revisión a un periodo de tiempo específico, Mintz trabajó entonces con BPS para definir la población de empleados objetivo. BPS no tiene una función específica de “administrador sénior” y, como tal, era necesario identificar el subconjunto de empleados a los que esa caracterización podría aplicarse equitativamente. Se excluyó a los empleados de negociación colectiva, como maestros, conserjes, personal de apoyo y otros, en la medida en que, en términos generales, no ostentasen responsabilidades de supervisión o dirección dentro de BPS. Por el contrario, se incluyeron empleados escolares como principales, directores de escuela y codirectores, así como los empleados de la sede del distrito en Bolling Municipal Building que desempeñan en gran medida, aunque no exclusivamente, funciones políticas y de toma de decisiones para BPS.

Mintz solicitó inicialmente una lista de las personas que se enfrentaron a una acusación de mala conducta y/o fueron colocados en PAL durante el periodo relevante. Dicha lista no existía, ni podía generarse eficientemente utilizando las bases de datos actuales del Distrito. Por ello, Mintz trabajó con los dos departamentos de BPS encargados de la admisión y tramitación de denuncias contra los directores de la Oficina Central y los directivos escolares: la Oficina de Relaciones Laborales (“OLR”) y la Oficina de Equidad (“Equidad”) para recopilar datos sobre el número total de investigaciones, de todos los empleados de todo el Distrito, realizadas durante los tres años escolares objeto de revisión. Los datos revelaron que 247 empleados fueron objeto de investigación o revisión de rendimiento por parte de BPS y que, de ellos, 131 fueron puestos en PAL a la espera del resultado. A continuación, Mintz escrutó los datos para identificar los asuntos relacionados con la categoría especificada de empleados, a saber, Directores de la Oficina Central y Directivos Escolares, reduciendo finalmente la población objetivo de esta revisión a 41 individuos (“el Conjunto de Datos”).⁴

En la primavera de 2023, tras finalizar el Conjunto de Datos, Mintz comenzó a entrevistar a las principales partes interesadas tanto internas como externas, incluyendo los antiguos y actuales empleados de BPS con responsabilidad de supervisión de denuncias de mala conducta, las partes interesadas externas, la dirección del Comité Escolar y la Superintendente Mary Skipper.⁵ Mintz también recibió varias llamadas telefónicas y comunicaciones por correo electrónico de miembros de la comunidad, incluyendo antiguos y actuales empleados de BPS y otras partes interesadas. Estas comunicaciones fueron sumamente esclarecedoras y ayudaron a Mintz a adaptar mejor sus solicitudes de documentos complementarios. Las comunicaciones también dieron lugar a una respuesta directa de la Superintendente Skipper a los empleados del Distrito y a otras partes interesadas a fin de corregir los malentendidos sobre esta revisión, en concreto, la exclusión del proceso de reuniones de investigación del ámbito de aplicación, y para ofrecer aclaraciones sobre las prácticas de tramitación de quejas e investigación del Distrito.

³ El año escolar de BPS va del 1 de julio al 30 de junio. Sin embargo, una serie de decisiones en materia de personal se produjeron posteriormente a la marcha de la anterior Superintendente, pero antes del mandato de la Superintendente Skipper. Como tal, la revisión también incluye investigaciones y decisiones de PAL derivadas de conductas ocurridas durante el año escolar 2022-2023.

⁴ Como se indica en la sección anterior, cuatro de estos asuntos implicaban a empleados colocados en PAL pendientes de despido por bajo rendimiento.

⁵ Mintz consultó a Lisa Maki, Asesora Jurídica de BPS, sobre cuestiones de alcance, proceso y procedimiento.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

III. RESUMEN DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN Y DISCIPLINARIO DE BPS

Mintz entrevistó a varios empleados antiguos y actuales cuyas responsabilidades laborales incluían la aplicación frecuente de la Circular del Superintendente sobre Procedimientos Disciplinarios para Empleados (“la Circular”).⁶ Esta sección resume la comprensión de Mintz del proceso de admisión e investigación de denuncias de mala conducta.⁷

Las quejas contra los Directores de la Oficina Central y los Directivos Escolares suelen remitirse a OLR o Equidad, dependiendo de la naturaleza de la supuesta mala conducta. Equidad se ocupa de las denuncias de conducta discriminatoria y basada en prejuicios, junto con las de acoso sexual o conductas indebidas similares, independientemente del cargo del empleado investigado. OLR suele ocuparse de todas las demás. En general, toda acusación de mala conducta debe ser investigada. Al comienzo de cada investigación, el supervisor del empleado investigado, o el administrador que reciba la denuncia, suele realizar una investigación preliminar que podría incluir entrevistas a testigos y una revisión de los documentos pertinentes. Si la investigación preliminar sugiere que el empleado investigado incurrió en mala conducta, el Distrito emite un aviso de Reunión de Investigación, informando al empleado de la naturaleza de las acusaciones, la posibilidad de que podría resultar una medida disciplinaria y el derecho a tener representación (sindical o legal) en la reunión.

Las Reuniones de Investigación son conferencias informales, dirigidas por el supervisor del empleado investigado u otro administrador, en las que se da al empleado la oportunidad de contestar las acusaciones y explicarse. Según la mala conducta alegada, se puede tomar una determinación de PAL antes de la Reunión de Investigación del empleado.

La Oficina de Capital Humano (Office of Human Capital, “OHC”) es la máxima autoridad en la toma de decisiones para las determinaciones de PAL, independientemente de si OLR o Equidad están llevando la investigación subyacente. Si la queja se remite a Equidad, el administrador que supervise la investigación determinará si el empleado debe ser colocado en PAL, a la espera del resultado de la investigación, en base a los siguientes factores: (1) si la presencia continuada del empleado plantea problemas de seguridad; (2) si la supuesta mala conducta demuestra un patrón de comportamiento por parte del empleado investigado; y (3) si la supuesta conducta es de naturaleza atroz, como una conducta potencialmente delictiva. Si, tras considerar estos factores, el administrador determina que la PAL es apropiada, enviará una recomendación a la OLR. La OLR suele adoptar las recomendaciones de Equidad.

Cuando se remite una denuncia a la OLR, el proceso suele ser el mismo. La OLR aplica una prueba de múltiples factores similar a fin de determinar si la PAL es apropiada en espera del resultado de la investigación: (1) si la supuesta mala conducta implica violencia real o amenaza de violencia o plantea otras preocupaciones de seguridad de los estudiantes o empleados; (2) si la presencia continua del empleado en BPS pondría en peligro la integridad de la investigación o las

⁶ El Distrito denomina a sus políticas Circulares del Superintendente. La Circular del Superintendente revisada aquí es HRS-PP10.

⁷ Mintz utilizó la Circular como complemento de la información obtenida en entrevistas con empleados actuales y antiguos de BPS. Los Directores de la Oficina Central y los Directivos Escolares son empleados a voluntad (at-will), en vez de negociados colectivamente. Como tales, se les aplica algunas, no todas, de las disposiciones de la Circular.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

operaciones de BPS;⁸ y (3) si la supuesta conducta es tan atroz que el hecho de no colocar al empleado en PAL erosionaría la confianza pública. Ni los factores de la OLR ni los de Equidad a considerar en las determinaciones de PAL están formalizados en una política. La Circular no contiene ninguna orientación sobre PAL.

Si Equidad y/o la OLR determinan que la PAL es apropiada, la OLR presenta un memorando detallando los hechos relevantes a la OHC para su aprobación y firma. En la mayoría de los casos, la OHC adopta las recomendaciones de la OLR y de Equidad. La OHC notifica por escrito al empleado investigado la determinación de PAL.

Independientemente de la determinación de PAL, si una revisión preliminar de la supuesta mala conducta revela una posible violación de la política, el Distrito inicia una investigación. En función de la naturaleza de las acusaciones, el Distrito podría optar por realizar la investigación internamente o contratar a un investigador externo. Si las acusaciones se corroboran a través de la investigación, el Distrito determinará qué medida disciplinaria, si corresponde, es necesaria. Las medidas disciplinarias pueden ir desde una advertencia oral hasta el despido.⁹ Mintz observó que, en varias investigaciones de quejas fundamentadas tramitadas por Equidad, se exigió al empleado investigado que asistiera a una formación correctiva.

Cuando la gravedad de la supuesta mala conducta justifique una suspensión o el despido, es obligatorio celebrar una audiencia formal. El empleado investigado tiene derecho a representación en la audiencia y a la oportunidad de llamar y contrainterrogar a testigos y presentar pruebas. Cuando la gravedad de la supuesta mala conducta justifique el despido, el Distrito podrá negociar un acuerdo de separación con el empleado sujeto u ofrecerle la oportunidad de dimitir en lugar del despido.¹⁰

IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS DISPONIBLES

Como se describe en la sección “Alcance y Metodología”, Mintz trabajó con BPS para identificar a los Directores de la Oficina Central y a los Directivos Escolares que fueron investigados y puestos en PAL en los años escolares 2019-2020, 2020-2021 y 2021-2022, reduciendo la lista (“el Conjunto de Datos”) a 41 empleados. El Conjunto de Datos incluye a los cuatro empleados que fueron colocados en PAL pendientes de despido por bajo rendimiento.

Las tablas A y B siguientes reflejan los datos demográficos de los empleados especificados.

EL RESTO DE LA PÁGINA SE DEJÓ INTENCIONALMENTE EN BLANCO

⁸ Por ejemplo, si se acusa a un empleado de manipular los registros financieros, el Distrito podría considerar la posibilidad de aplicar la PAL para evitar que el empleado incurra en otras faltas o amenace de otro modo la integridad de la investigación.

⁹ La Circular enumera cinco niveles de medidas disciplinarias en orden de gravedad creciente: (1) advertencia oral; (2) advertencia por escrito; (3) amonestación por escrito; (4) suspensión; y (5) despido.

¹⁰ Varias partes interesadas externas expresaron su incertidumbre acerca de los procesos de investigación del Distrito, incluyendo el momento en que el Distrito notifica al empleado investigado la oportunidad de dimitir en lugar de ser despedido.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

Tabla A

PAL DETERMINATIONS: MISCONDUCT INVESTIGATIONS (37 TOTAL)			
RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
ASIAN	1	0	1
BLACK	15	9	6
LATINX	3	2	1
WHITE	18	11	7
TOTAL	37	22	15

A diferencia de las determinaciones de PAL pendientes de finalización de las investigaciones de mala conducta, la práctica del Distrito de colocar a los empleados de PAL pendientes de despido por bajo rendimiento está formalizada por la política.¹¹ Las determinaciones de PAL en este contexto no parecen implicar ningún proceso deliberativo ni de ponderación de factores concurrentes.

Tabla B

PAL DETERMINATIONS: PERFORMANCE EVALUATIONS (4 TOTAL)				
OUTCOME	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
DISMISSAL	BLACK	1	0	1
	LATINX	1	0	1
RESIGNATION	BLACK	1	0	1
REINSTATED TO NEW POSITION	BLACK	1	0	1
TOTAL		4	0	4

La Tabla C refleja el desglose racial de todos los Directores de la Oficina Central y los Directivos Escolares de los años escolares investigados.¹²

¹¹ Véase la Circular del Superintendente HRS-PP19 (“Proceso de despido relacionado con el rendimiento para maestros”). La HRS-PP19 delinea el proceso de evaluación de rendimiento y autoriza al Distrito a colocar al empleado investigado en PAL en espera de la finalización del proceso de evaluación. Si bien esta Circular se aplica específicamente a los maestros y otros empleados sujetos a negociación colectiva, Mintz entiende que el Distrito adopta una práctica similar para los Directores de la Oficina Central y los Directivos Escolares, como lo demuestra la Tabla B.

¹² Todos los datos demográficos incluidos en este Informe fueron proporcionados por la OLR.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

Tabla C

BPS CENTRAL OFFICE MANAGERS & SCHOOL LEADERS: 2019-2022		
SCHOOL YEAR	RACE	PERCENTAGE
SY 19-20	ASIAN	7.70%
	BLACK	31.10%
	DECLINE TO ANSWER	1.10%
	LATINX	13.10%
	OTHER	0.40%
	WHITE	46.60%
	TOTAL	100.00%
SY 20-21	ASIAN	8.30%
	BLACK	31.70%
	DECLINE TO ANSWER	2.00%
	LATINX	12.70%
	OTHER	0.40%
	WHITE	44.90%
	TOTAL	100%
SY 21-22	ASIAN	8.00%
	BLACK	35.70%
	DECLINE TO ANSWER	1.90%
	LATINX	12.60%
	OTHER	0.90%
	WHITE	40.90%
	TOTAL	100%

Al hacer el promedio de los tres años escolares bajo investigación, los datos disponibles revelan que aproximadamente el 53.6% de los 246 Directores de la Oficina Central y Directivos Escolares son personas de color (People of Color, “POC”).¹³ Durante este periodo, como se refleja en la Tabla A, las POC fueron objeto de algo más de la mitad de las investigaciones por mala conducta realizadas (19 empleados de color y 18 empleados blancos investigados). La diferencia en las determinaciones de PAL a la espera de la finalización de estas investigaciones, por raza, es igualmente leve: ocho empleados de color y siete empleados blancos.

Como se detalla en la sección anterior, las quejas contra los Directores de la Oficina Central y los Directivos Escolares suelen ser investigadas por la Oficina de Equidad o la Oficina de Relaciones Laborales. Mintz evaluó la conducta alegada contra las 37 personas investigadas y clasificó las denuncias en función de sus similitudes. Las tablas siguientes contienen un desglose de estas categorías, por departamento y por raza del empleado investigado.

¹³De acuerdo con la OLR, las POC representan aproximadamente el 56% de los empleados del Distrito.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

Tabla D

OFFICE OF EQUITY INVESTIGATIONS				
MISCONDUCT TYPE	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
DISABILITY-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	BLACK	1	1	0
	WHITE	1	1	0
GENDER-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	BLACK	1	1	0
RACE-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	WHITE	4	3	1
SEXUAL MISCONDUCT OR THE FAILURE TO ADDRESS SEXUAL MISCONDUCT	WHITE	3	2	1
TOTAL		10	8	2

Como se muestra arriba, cuando Equidad dirige la investigación de una queja por mala conducta, es menos probable que se coloque a un empleado en PAL a la espera del resultado de la investigación.

Tabla E

OLR INVESTIGATIONS				
MISCONDUCT TYPE	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
CONDUCT OUTSIDE OF WORK	WHITE	1	0	1
FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES	ASIAN	1	0	1
	BLACK	11	5	6
	LATINX	2	1	1
	WHITE	8	5	3
HOSTILE WORK ENVIRONMENT	BLACK	2	2	0
	LATINX	1	1	0
FITNESS FOR DUTY CONCERNS	WHITE	1	0	1
TOTAL		27	14	13

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

Como se ilustra en la Tabla E, aproximadamente la mitad de los empleados implicados en investigaciones de la OLR son puestos en PAL a la espera de que concluya la investigación. La mayor parte de estas investigaciones se refieren al presunto incumplimiento por parte del empleado investigado de diversas políticas y procedimientos, clasificación que abarca una amplia gama de posibles faltas de conducta, como se ilustra en la Tabla F:

Tabla F

FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES				
SUB-CATEGORY OF MISCONDUCT	RACE	TOTAL	NO LEAVE	LEAVE
VIOLATION OF ALCOHOL-FREE WORKPLACE POLICY	WHITE	1	0	1
FAILURE TO INVESTIGATE ALLEGATIONS OF BULLYING	BLACK	1	0	1
MISCONDUCT RELATED TO VACATION TIME, ACCRUED TIME OFF, AND LEAVES OF ABSENCE	BLACK	2	1	1
	WHITE	1	1	0
MISHANDLING OF PERSONNEL INFORMATION	BLACK	1	0	1
	WHITE	1	1	0
VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	0	1
	WHITE	2	1	1
FAILURE TO FOLLOW PROCUREMENT PROCEDURES	ASIAN	1	0	1
	BLACK	2	0	2
FINANCIAL IMPROPRIETIES	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	1	0
FAILURE TO REPORT MISCONDUCT	BLACK	3	2	1
	WHITE	3	2	1
TOTAL		22	11	11

Como lo demuestran las tablas anteriores, las determinaciones de PAL en las investigaciones tramitadas por la OLR son bastante homogéneas en todas las líneas raciales, con excepción de las investigaciones de irregularidades relacionadas con adquisiciones y finanzas, que parecen implicar solo a empleados de color.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

También se encargó a Mintz que examinara los resultados disciplinarios de las investigaciones concluidas para evaluar si los empleados de color son sancionados más duramente que sus homólogos blancos. Como se detalla más arriba, el Conjunto de Datos objeto de revisión incluía 37 investigaciones en las que se tomó una determinación de PAL. En el momento de esta revisión, 35 de estas investigaciones habían concluido y dos seguían pendientes. De las investigaciones finalizadas, ocho dieron como conclusión que la supuesta conducta indebida era infundada, lo que significa que no se impuso ninguna medida disciplinaria.¹⁴

Las tablas siguientes reflejan los resultados disciplinarios de las 27 investigaciones restantes en las que las pruebas apoyaban la conclusión de que se había producido presunta mala conducta.

Tabla G

EQUITY: COMPLETED INVESTIGATIONS WITH FINDING OF MISCONDUCT			
MISCONDUCT TYPE	OUTCOME	RACE	NUMBER OF EMPLOYEES
DISABILITY-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	REMEDIAL TRAINING	BLACK	1
RACE-BASED BIAS OR DISCRIMINATION	REMEDIAL TRAINING	WHITE	3
	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
SEXUAL MISCONDUCT OR THE FAILURE TO ADDRESS SEXUAL MISCONDUCT	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
	RESIGNATION BEFORE DETERMINATION	WHITE	1
TOTAL			7

¹⁴ Cinco de las 27 investigaciones de la OLR dieron como resultado un hallazgo No Sustentado (tres empleados de color y dos empleados blancos). Tres de las 10 investigaciones de Equidad arrojaron un resultado similar (un empleado de color y dos empleados blancos).

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

Tabla H

OLR: COMPLETED INVESTIGATIONS WITH FINDING OF MISCONDUCT			
MISCONDUCT TYPE	OUTCOME	RACE	NUMBER OF EMPLOYEES
CONDUCT OUTSIDE OF WORK	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES	WRITTEN WARNING	BLACK	1
		WHITE	1
	SUSPENSION AND REASSIGNMENT	BLACK	1
	SEPARATION AGREEMENT	BLACK	1
	RESIGNATION	ASIAN	1
		BLACK	3
		LATINX	1
		WHITE	3
	DISMISSAL	BLACK	1
	DISCIPLINE PENDING	BLACK	1
LATINX		1	
NO DISCIPLINE	BLACK	1	
HOSTILE WORK ENVIRONMENT	SUSPENSION	BLACK	1
	DISMISSAL	LATINX	1
FITNESS FOR DUTY CONCERNS	RESIGNATION	WHITE	1
TOTAL			20

Como se señaló anteriormente, los hechos subyacentes de estas investigaciones completadas no se consideraron como parte de esta revisión ni tampoco Mintz evaluó la imparcialidad o minuciosidad de ninguna investigación individual.

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

Si bien el pequeño tamaño del Conjunto de Datos restringió la capacidad de Mintz de evaluar con fiabilidad el potencial de sesgo racial en las determinaciones de PAL y la toma de decisiones disciplinarias del Distrito, la revisión reveló una serie de prácticas y resultados del Distrito que justifican un examen adicional.

A. OBSERVACIONES CLAVE

- *Criterios informales y variados para las decisiones de Licencia Administrativa Remunerada*

El Distrito carece de criterios escritos para determinar cuándo colocar a los empleados en PAL,

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

mientras que la OLR y Equidad aplican pruebas de múltiples factores similares, aunque independientes. En conversación con los principales interesados, Mintz se enteró de que no todos los que participaban en el proceso de toma de decisiones estaban familiarizados con los criterios de la OLR o de Equidad. En particular, la Circular del Superintendente sobre Procedimientos Disciplinarios para los Empleados no hace referencia a ningún criterio de este tipo para colocar a los empleados en PAL.

- ***Mayor número de empleados de color colocados en PAL en asuntos remitidos a la OLR que en los remitidos a la Oficina de Equidad***

A pesar de la ausencia de criterios formalizados y por escrito, los dos departamentos de BPS encargados de tramitar las denuncias de mala conducta, la Oficina de Equidad y la Oficina de Relaciones Laborales, aplican pruebas de múltiples factores similares a la hora de determinar si la PAL es apropiada. Equidad, que se ocupó de solo 10 de las 37 investigaciones aquí examinadas, recomendó la PAL solo en dos casos, ambos relacionados con empleados blancos. Por el contrario, la OLR, que se ocupó de 27 de los asuntos examinados, recomendó la PAL en 13 de las 27 investigaciones. Ocho de los 13 empleados colocados en PAL eran personas de color. Mintz señala que deben tenerse en cuenta los distintos y variados tipos de acusaciones de mala conducta que tramita cada departamento a la hora de evaluar si la diferencia en las determinaciones de PAL entre los empleados de color y sus homólogos blancos refleja parcialidad en el proceso de toma de decisiones.

La mayor parte de las investigaciones de la OLR, como se ilustra en las Tablas E y F, se referían al presunto incumplimiento por parte de los empleados de diversas políticas y procedimientos del Distrito (22 en total), una clasificación que engloba una amplia franja de mala conducta, cuyos hechos concretos quedaron fuera del alcance del examen de Mintz. Sin embargo, dentro de este subconjunto de investigaciones de mala conducta, Mintz hizo la siguiente observación que podría señalar la necesidad de un análisis fáctico más sustantivo: las cinco investigaciones de la OLR de supuestas violaciones de las políticas de adquisición del Distrito u otras incorrecciones financieras implicaban todas a POC; no hubo empleados blancos investigados por una mala conducta similar.¹⁵

- ***Grupo de empleados de color colocados en licencia administrativa remunerada pendiente de despido basado en el rendimiento***

Dado que solo las POC estaban sujetos a PAL en espera de despido basado en el rendimiento, Mintz solicitó información adicional sobre estas alegaciones para complementar su comprensión. Una revisión de esos materiales reveló que el Distrito colocó a cuatro Directores de la Oficina Central y Directivos Escolares en PAL por “bajo rendimiento” durante el periodo relevante y que los cuatro eran personas de color. Como se detalla en la Tabla B, dos de estos empleados fueron finalmente despedidos; uno dimitió en lugar de ser despedido; el empleado restante fue inicialmente despedido pero posteriormente reincorporado a un nuevo puesto. Si bien las preocupaciones relacionadas con el rendimiento parecen bien documentadas y respaldadas por evaluaciones y registros similares de rendimiento inferior al normal, la ausencia

¹⁵ Tres empleados fueron puestos en PAL por no seguir los procedimientos de contratación, mientras que los dos empleados que presuntamente cometieron otras faltas relacionadas con las finanzas no lo fueron.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

de empleados que no sean negros o latinos justifica un examen más detenido a fin de garantizar que los empleados de color no están siendo examinados de forma injusta y desproporcionada por sus supervisores.

- ***El resultado final de cada investigación varió, pero la Oficina de Equidad a menudo exigió a los empleados que asistieran a cursos de formación sobre equidad***

Dos de las 37 investigaciones aquí examinadas seguían abiertas y pendientes en el momento de esta revisión. De las 35 investigaciones restantes finalizadas, ocho dieron como conclusión de que la supuesta mala conducta era infundada, lo que significa que no se impuso ninguna medida disciplinaria. En las 27 investigaciones restantes, la medida disciplinaria resultante fue variada y Mintz no observó que el Distrito impusiera una disciplina más severa a los empleados de color. En particular, la Oficina de Equidad exigió al empleado que asistiera a una formación correctiva como medida disciplinaria en cuatro de sus siete investigaciones concluidas, lo que es coherente con los principios de disciplina progresiva del Distrito.

B. RECOMENDACIONES

- ***Establecer, implementar y publicar criterios para las determinaciones de licencias administrativas remuneradas***

Si bien la Oficina de Equidad y la OLR utilizan pruebas de múltiples factores similares para las determinaciones de PAL, la ausencia de criterios fijos en todo el Distrito o de cualquier requisito de que los administradores articulen su razonamiento hace que la determinación sea en cierto modo discrecional en el sentido de que los administradores son libres de asignar un peso desproporcionado a ciertos factores o hacer caso omiso de otros. La ausencia de un proceso formalizado también hace que las determinaciones de PAL sean vulnerables a la toma de decisiones basadas en prejuicios, al tiempo que deja a los empleados agraviados con pocos recursos para impugnar la propia determinación. El establecimiento y la publicación de un conjunto viable de factores podría aliviar estas preocupaciones y también permitiría al Distrito hacer un seguimiento de la frecuencia de las determinaciones de PAL e identificar tendencias o patrones potencialmente problemáticos. La notificación del Distrito de PAL a sus empleados debería enumerar los factores e identificar en cuáles se basó el Distrito para tomar su determinación de PAL. Esta forma de notificación proporcionaría a los empleados transparencia sobre el proceso y la posibilidad de impugnar la determinación de PAL.

- ***Establecer un mecanismo de seguimiento coherente de los procesos de investigación de quejas por mala conducta de BPS.***

La información necesaria para esta revisión no estuvo fácilmente disponible y requirió que el Distrito recopilara datos de múltiples fuentes. Por ejemplo, el Distrito no registra de forma coherente el número de avisos de reuniones de investigación que emite ni puede acceder, en tiempo real, al estado de una investigación de queja individual. Al Distrito le convendría crear una única base de datos con toda la información relacionada con las investigaciones de quejas por mala conducta con el fin de incluir el estado de los asuntos individuales a medida que las investigaciones avanzan por las distintas fases del proceso disciplinario.

PRIVILEGIO ABOGADO/CLIENTE Y PRODUCTO DEL TRABAJO

- *Establecer un protocolo de auditorías periódicas de los procesos disciplinarios de BPS para identificar y responder a tendencias y patrones potencialmente problemáticos.*

Una vez que el Distrito establezca protocolos para las determinaciones de PAL e implemente las capacidades de almacenamiento de datos necesarias para registrar y realizar un seguimiento de las investigaciones individuales en tiempo real, deberá implementar un protocolo para la auditoría periódica de los datos recopilados. Esta revisión permitirá al Distrito identificar mejor los patrones o tendencias potencialmente problemáticos e instituir las medidas correctoras necesarias.

FIN DEL INFORME