



MINTZ

Escuelas Públicas de Boston:

**Revisión de Determinaciones de Licencia Administrativa
Remunerada y Resultados Disciplinarios:
Directores de la Oficina Central/Directivos Escolares de BPS**

Presentación



Natashia Tidwell, miembro



Janki Viroja, asociada

Calendario de Revisiones

- 17 de agosto de 2022: Un empleado de BPS notifica a la superintendente en funciones Echelson y a la superintendente entrante Skipper sus preocupaciones en relación con el repentino aumento del número de administradores sénior de color de BPS sometidos a investigación y colocados en licencia administrativa remunerada (PAL).
- Se identifica un investigador externo
- Otoño de 2022: Recopilación de datos
- Primavera de 2023: Entrevistas con partes interesadas internas y externas
- Verano de 2023: Finalización e informe de conclusiones

Alcance de la Revisión de Mintz

- Resumen de la queja interna:
 - Durante los 10 meses anteriores (AE 2021-2022), BPS investigó y colocó a un número significativo de administradores sénior de color (principalmente hombres y mujeres negros) en licencia administrativa remunerada.
 - Se solicita la contratación de un investigador externo para identificar posibles patrones de prejuicios implícitos o discriminación racial.
- Periodo de revisión
 - Ampliado para incluir los AE 2019-2020; 2020-2021; y 2021-2022
- Puestos sometidos a revisión
 - Directivos escolares (p. ej., directores y codirectores escolares)
 - Empleados directivos de la Oficina Central

Resumen del Proceso Disciplinario y de Investigación de BPS

- Las quejas suelen remitirse a la Oficina de Equidad (“Equidad”) o a la Oficina de Relaciones Laborales (“OLR”)
 - Equidad: se ocupa de las denuncias de conducta discriminatoria y basada en prejuicios junto con las de acoso sexual o conductas indebidas similares
 - OLR: se ocupa de todas las demás acusaciones
- Si una investigación preliminar sugiere que la presunta conducta constituiría una violación de la política de BPS, el Distrito procederá a una investigación.
 - Se toma la determinación de PAL.
 - Se emite un aviso de reunión de investigación.
- Criterios de determinación de PAL:
 - (1) preocupaciones de seguridad
 - (2) patrón de conducta o peligro para la integridad de la investigación
 - (3) atrocidad de la conducta

Resumen del Proceso Disciplinario y de Investigación de BPS (cont.)

- 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, el Distrito determinará qué medida disciplinaria, si corresponde, es necesaria.
 - La medida disciplinaria podría ir desde el apercibimiento verbal hasta el despido.
- Cuando la gravedad de la mala conducta justifique una suspensión o el despido, es obligatorio celebrar una audiencia formal.
- Cuando la gravedad de la mala conducta justifique el despido, el Distrito podría negociar un acuerdo de separación con el empleado u ofrecerle la oportunidad de dimitir en lugar del despido.

Resumen de Hallazgos

- Como promedio del periodo de revisión de tres años, se identificó a 246 empleados de BPS como directores de la Oficina Central o directivos escolares (la población objetivo). De ellos, según los datos disponibles, algo más de la mitad (53.6%) fueron identificados como personas de color.
- BPS investigó a **37** miembros de la población objetivo durante el periodo de revisión.
 - **15** fueron colocados en PAL a la espera del resultado de la investigación (7 blancos y 8 no blancos);
 - **22** fueron investigados pero NO fueron colocados en PAL (11 blancos y 11 no blancos)
- Se completaron 35 investigaciones al momento de esta revisión.
 - 8 investigaciones se saldaron con un resultado de “Sin fundamento”.
 - Una de estas investigaciones involucró a un empleado que fue colocado en PAL a la espera del resultado.
 - Los resultados disciplinarios en las 27 restantes oscilaron entre la formación correctiva y el despido.
- Teniendo en cuenta el número relativamente reducido de empleados investigados (37 en total) y la variedad de conductas indebidas alegadas, Mintz no pudo extraer una conclusión fiable sobre si la raza influyó, y en qué medida, en las determinaciones de PAL o en los resultados disciplinarios.

Determinaciones de PAL: Investigaciones de Mala Conducta

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

Investigaciones de Equidad por Tipo de Presunta Mala Conducta

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

Investigaciones de OLR por Tipo de Presunta Mala Conducta

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

Incumplimiento de Protocolos, Procedimientos o Políticas

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
	BLACK	1	0	1
FAILURE TO INVESTIGATE ALLEGATIONS OF BULLYING	BLACK	2	1	1
	WHITE	1	1	0
MISCONDUCT RELATED TO VACATION TIME, ACCRUED TIME OFF, AND LEAVES OF ABSENCE	BLACK	1	0	1
	WHITE	1	1	0
MISHANDLING OF PERSONNEL INFORMATION	BLACK	1	1	0
	WHITE	1	1	0
	BLACK	1	1	0
VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW	LATINX	1	0	1
	WHITE	2	1	1
	ASIAN	1	0	1
FAILURE TO FOLLOW PROCUREMENT PROCEDURES	BLACK	2	0	2
	BLACK	1	1	0
FINANCIAL IMPROPRIETIES	LATINX	1	1	0
	BLACK	3	2	1
FAILURE TO REPORT MISCONDUCT	WHITE	3	2	1
	TOTAL	22	11	11

Principales Observaciones

- BPS emplea criterios informales, variados y no escritos para las determinaciones de licencia administrativa remunerada.
- OLR colocó a más empleados de color en PAL que la Oficina de Equidad, pero también gestionó más asuntos durante el periodo de revisión (27 - 10).
- Las 5 investigaciones de la OLR sobre presuntas violaciones de la política de adquisiciones u otras incorrecciones financieras implicaron a POC.
- Si bien los resultados variaron en todo BPS, la Oficina de Equidad fue más propensa a imponer formación correctiva como medida disciplinaria.

Principales Observaciones (cont.)

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

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

Recomendaciones

- Establecer, implementar y publicar criterios para las determinaciones de PAL.
- Incorporar en la notificación al empleado de la determinación de PAL los factores considerados para establecer que era apropiada una PAL.
- Establecer un mecanismo de seguimiento coherente de los procesos de investigación de quejas por mala conducta de BPS (incluyendo determinaciones de PAL e IM).
- Establecer un protocolo de auditorías periódicas de los procesos de investigación y disciplinarios de BPS para identificar y responder a tendencias y patrones potencialmente problemáticos.

