

Categoría: ESTUDIANTES

Emitida el: 7/19/13

Número: **TELETIPO (A-421)**

Tema: CONDUCTA Y DISCIPLINA DEL ALUMNO – MALTRATO VERBAL

Página: 1 de 1

RESUMEN DE CAMBIOS

Esta disposición actualiza y sustituye la Disposición del Canciller A-421 con fecha del 29 de junio de 2009. Define y prohíbe el uso de maltrato verbal contra los estudiantes y establece los requisitos de denuncia e investigación para las acusaciones de maltrato verbal a estudiantes.

Cambios:

- Revisa y aclara la definición de maltrato verbal. Página 1, Sección II.
- Revisa y aclara los procedimientos de denuncia de maltrato verbal. Página 2, Sección IV.
- Establece nuevos procedimientos para las investigaciones escolares. Página 4, Sección VI(C).
- Reorganiza y explica los pasos de la investigación. Páginas 3 a 4, Sección VI.
- Explica cuándo se pueden entregar las declaraciones de estudiante testigo al empleado acusado. Página 4, Sección VI(B)(4)
- Aclara que los empleados que violan esta Disposición pueden estar sujetos a medidas disciplinarias o seguimiento adecuado. Página 4, Sección VII.
- El Anexo 1 ha sido revisado para que refleje los cambios a la Disposición

RESUMEN

Esta Disposición define y prohíbe el maltrato verbal a los estudiantes, y establece los procedimientos para denunciar e investigar las acusaciones de maltrato verbal.

I. POLÍTICA

- A. Es política del Departamento de Educación (DOE por sus siglas en inglés) prohibir el maltrato verbal a los estudiantes por parte de miembros del personal del DOE, empleado a cargo, proveedores, consultores, personal de la CBO y otros en propiedad de la escuela, excursiones y otras funciones escolares, y fue de propiedades de la escuela cuando dicho comportamiento fuera de la escuela perturbe o podría perturbar el proceso educativo, o pone en peligro, o podría poner en peligro, la salud, seguridad, moral o bienestar de la comunidad escolar.
- B. Un estudiante indisciplinado nunca deberá ser castigado mediante la aplicación de maltrato verbal. Las escuelas deben tratar a los estudiantes indisciplinados mediante intervención de orientación, trabajo con los padres y manejo del comportamiento de acuerdo con la disposición del Canciller A-443 y el Código de disciplina del DOE.
- C. Los empleados que violen esta disposición estará sujeto a la medida disciplinaria adecuada.

II. DEFINICIONES

- A. El maltrato verbal¹ se define como lenguaje (escrito² u oral) sobre o dirigido hacia estudiantes que:
 - 1. denigra, avergüenza o ridiculiza, o
 - 2. tiene o podría tener el efecto de interferir sin motivo y considerablemente con el desempeño educativo del estudiante o su capacidad para participar en, o beneficiarse de, un programa educativo, actividad patrocinada por la escuela o cualquier otro aspecto de la educación del estudiante, o
 - 3. tiene o podría tener el efecto de interferir sin motivo y considerablemente con el bienestar mental, emocional o físico del estudiante, o
 - 4. causa razonablemente, o podría esperarse razonablemente que causara, que el estudiante tema por su seguridad física, o
 - 5. causa razonablemente, o podría esperarse razonablemente que causara, lesión física o daño emocional al estudiante.
- B. Las declaraciones verbales por parte de miembros del personal del DOE, empleados de seguridad, proveedores, consultores, personal de la CBO y otros dirigidas hacia o sobre estudiantes que sean discriminatorios sobre la base de la raza, color, nacionalidad, extranjería, ciudadanía, etnia, religión, credo, sexo, discapacidad, orientación sexual o peso serán investigadas bajo los procedimientos de la Disposición del Canciller A-830. Las escuelas deben dirigir dichas quejas a la Oficina de igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad del DOE.

III. NOTIFICACIÓN AL PERSONAL

El director debe garantizar que todos los miembros del personal, incluido el personal que no participa en la instrucción, estén informados de las políticas y reglas del DOE con respecto al maltrato verbal. Como mínimo, el director o su representante deben:

¹ Esta Disposición no rige el castigo corporal. Los procedimientos para denunciar el castigo corporal se establecen en la Disposición A-420.

² El lenguaje escrito incluye el lenguaje transmitido electrónicamente.

- A. revisar la importancia de esta Disposición con todo el personal, distribuir una copia de esta Disposición a cada miembro del personal y hacer que firmen un acuse de recibo del mismo al comienzo de cada año escolar;
- B. revisar la importancia de esta disposición con cada miembro del personal que ingrese a la escuela después del comienzo del año lectivo, entregarle una copia de esta Disposición y hacer que firme un acuse de recibo del mismo; y
- C. volver a distribuir y/o proporcionar asistencia técnica relacionada con esta disposición según sea necesario durante el año escolar.

IV. **INFORME SOBRE UNA ACUSACIÓN DE MALTRATO VERBAL**

A. Obligaciones de los miembros del personal

Todo miembro del personal que presencie castigo corporal, que tenga conocimiento o información, o que reciba un informe acerca de que un estudiante podría haber sido víctima de maltrato verbal debe denunciar en forma oral la acusación al director o su representante en un plazo de un día escolar. En un plazo de dos días escolares luego de haber realizado la denuncia, el miembro del personal también debe:

- 1. presentar un informe por escrito al director o su designado al completar la declaración del testigo que se encuentra en el Sistema de reporte de ocurrencia en línea (OORS por sus siglas en inglés) del DOE o
- 2. presentar una denuncia en línea directamente a la Oficina de investigaciones especiales (OSI por sus siglas en inglés) (consulte la sección IV(B)(2) que aparece a debajo).

Si la acusación de maltrato verbal es contra el director, un miembro del personal debe hacer la denuncia de castigo corporal directamente en la OSI mediante el sistema de reporte en línea de la OSI (Consulte de Sección VI(B)2) que aparece debajo)

B. Obligaciones del director o su representante

El director³ o su representante deben denunciar inmediatamente todas las acusaciones de maltrato verbal de estudiantes por parte de empleados, personal de seguridad, proveedores, consultores, personal de la CBO y otros a la OSI en un plazo de 24 horas luego de entrar en conocimiento de la acusación, mediante alguno de los siguientes métodos:

- 1. ingresando la información al OORS, o
- 2. ingresando la información al sistema de reporte de la OSI en https://www.nycenet.edu/office/osi/CPR_Form/form.aspx, o llamando al (718) 935-3800.

Si el director o su representante ingresan un informe de supuesto maltrato verbal al OORS, automáticamente serán dirigidos al sistema de reporte en línea de la OSI. No es necesario que el director o su representante también informen la demanda a la OSI en forma separada.

- C. Una vez que se recibe un informe de maltrato verbal en el sistema de reporte en línea de la OSI, ese sistema generará automáticamente un número de confirmación (número de OSI). El número de OSI debe ser referenciado en todas las comunicaciones posteriores relacionadas con el incidente denunciado.
- D. Padres y estudiantes pueden presentar una demanda de maltrato verbal mediante notificación al director o su designado de la escuela a la que asiste su hijo, mediante notificación directa a la OSI a través del sistema de reporte en línea o si contactan a la OSI al (718) 935-3800.

³ Cuando se usa en esta Disposición, el término director también se refiere a los supervisores del sitio. El término supervisor del sitio se refiere a la persona que actúa en capacidad de supervisión para el empleado del DOE acusado de haber participado en un acto de maltrato verbal.

- E. La OSI es la responsable de la recepción, evaluación, revisión, seguimiento o diseminación de la información a distintas oficinas del DOE y otras entidades adecuadas con respecto a las acusaciones de maltrato verbal. Después de hacer una denuncia a la OSI, el director o su representante no deben tomar otras acciones de investigación hasta que la OSI proporcione instrucciones sobre cómo proceder, distintas de comunicarse con la policía o con la Oficina del Comisionado Especial de Investigación (SCI por sus siglas en inglés), si corresponde.
- F. Si alguien que no sea el padre de la supuesta víctima ha presentado una demanda, el director debe notificar al padre de la supuesta víctima que se ha presentado una demanda.
- G. Las demandas anónimas deben presentarse usando el sistema de reporte en línea de la OSI.

V. **REMOCIÓN DEL EMPLEADO DURANTE LA INVESTIGACIÓN**

Durante el transcurso de la investigación de maltrato verbal, el empleado acusado puede ser removido de su cargo con estudiantes para salvaguardar la salud, bienestar y seguridad de los estudiantes, además de la integridad de la investigación, como se establece a continuación.

- A. Luego de recibir una demanda de maltrato verbal, la OSI recomendará si el empleado debe ser removido de su cargo hasta la finalización de la investigación. Si la OSI no recomienda la remoción inicialmente, el director debe solicitar la remoción, sujeto a la revisión del Asesor de campo en jefe y el personal jurídico en la Oficina del Consejo General.
- B. Al determinar si se debe remover al empleado, se debe considerar los siguientes: la gravedad de la supuesta conducta, el historial previo del empleado acusado, la acción disciplinaria probable si se corroboran las acusaciones, la naturaleza y frecuencia del contacto entre el sujeto y los estudiantes, y cualquier otro factor relevante.
- C. Si un empleado ha sido removido de su cargo hasta tener el resultado de la investigación, el director informará al empleado, por escrito, de la naturaleza de la investigación en un plazo de cinco días escolares a partir de la fecha de su remoción.

VI. **INVESTIGACIÓN**

- A. Las acusaciones de maltrato verbal serán investigadas por la OSI o por la escuela en la que ocurrió el incidente. Después de que la OSI recibe una denuncia de maltrato verbal, asesorará al director sobre si la OSI realizará la investigación o si el director debe realizar una Investigación escolar (SBI por sus siglas en inglés).
 - 1. Todos los empleados del DOE deben cooperar con las investigaciones de maltrato verbal y reportarse si son convocados a comparecer para una revisión. Si la OSI lo solicita, los directores deben ayudar a la OSI al coordinar y organizar entrevistas del personal escolar y en poner a disposición todos los documentos solicitados.
 - 2. Si se indica al director que realice una SBI, el Asesor de campo en jefe proporcionará orientación e instrucción al director. (Ver la Sección VI(C)).
 - 3. Si, durante el transcurso de una investigación, existe suposición razonable para creer que ha ocurrido maltrato físico de naturaleza sexual o que se ha cometido un crimen, se debe contactar de inmediato al Departamento de Policía de la Ciudad de New York y al Comisionado Especial de Investigación (SCI por sus siglas en inglés), y la investigación debe detenerse hasta que se reciban instrucciones adicionales.
- B. Ya sea que el caso sea investigado por la OSI o por la escuela, deben seguirse los siguientes pasos:⁴
 - 1. Entrevistar a las supuestas víctimas y testigos estudiantes o del personal en forma separada y obtener declaraciones por escrito lo antes posible.⁵

⁴ Puede encontrar los pasos detallados para la investigación en <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>.

2. Proporcionar al empleado acusado un aviso por escrito de 48 horas del derecho a presentarse a la entrevista de la investigación con un representante del sindicato para discutir la acusación de maltrato verbal. El aviso de 48 horas y el aviso del derecho a contar con representación del sindicato esté disponible en: <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>.
 3. La entrevista de investigación no puede ser convocada sin representación del sindicato o antes de las 48 horas posteriores a la recepción por parte del empleado del aviso por escrito, a menos que el empleado renuncie a su derecho al aviso con 48 horas de anticipación y/o a la representación del sindicato. En dicho caso, el empleado debe firmar una exención, que está disponible en <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>.
 4. Reunión con el empleado acusado. En la reunión, se deben proporcionar al empleado una explicación de la acusación de maltrato verbal y la oportunidad de hacer una declaración. Si el empleado acusado solicita una oportunidad para revisar las declaraciones del estudiante testigo, o declaraciones de testigos adultos, que contienen información específica del estudiante, el empleado debe firmar un reconocimiento de privacidad en presencia del representante del sindicato (cuando dicho representante esté presente), de que no divulgará el contenido de las declaraciones o tomará represalias contra el autor de las mismas. El representante del sindicato también debe firmar el reconocimiento de privacidad. El reconocimiento de privacidad está disponible en <http://schools.nyc.gov/Offices/GeneralCounsel/Legal/SFC/default.htm>. Se deben entregar copias del reconocimiento de privacidad al empleado acusado y/o representante del sindicato si lo solicitan. Si el empleado acusado se niega a firmar el reconocimiento de privacidad, toda la información de identificación personal relativa a cualquier estudiante que no sea la víctima, debe eliminarse de la declaración del estudiante víctima y declaraciones del adulto testigo antes de ser entregadas al empleado acusado. Las declaraciones de un estudiante, distintas de la declaración de la víctima, no pueden proporcionarse a los empleados acusados que no hayan firmado el reconocimiento de privacidad. En estas situaciones, la escuela debe leer la declaración al empleado acusado, asegurándose de no revelar información de identificación personal sobre ningún estudiante distinto de la víctima que pueda estar contenida en la declaración. Independientemente de si se firma o no el reconocimiento de privacidad, el empleado acusado no puede guardar copias de las declaraciones de testigos entregadas para revisión durante la investigación.
 5. Evaluar la evidencia y credibilidad de todos los testigos, incluida la supuesta víctima y el empleado acusado.
 6. Mantener una expediente separado para cada demanda.
- C. Solo para investigaciones escolares:
1. En un plazo de 10 días hábiles después de recibir la demanda el director debe determinar si la demanda es corroborada o no, y debe completar el formulario Acusación de maltrato corporal o maltrato verbal, Informe de investigación, explicando las conclusiones alcanzadas con respecto a cada acusación (Vea el Anexo No. xx, Formulario del informe de investigación). Si se requiere tiempo adicional para completar la investigación debido a causas atenuantes, los directores deben consultar al Asesor de campo en jefe.
 2. Cuando se completa una SBI, los directores deben escanear o enviar por fax el Informe de investigación firmado, junto con todas las notas de entrevistas, declaraciones por escrito y hallazgos de la investigación, al Asesor de campo en jefe. Las SBI se

⁵ Las entrevistas con los testigos que sean estudiantes no requieren notificación o consentimiento de los padres. Si un padre no está presente, el director puede querer realizar la entrevista en presencia de un administrador o miembro del personal que no esté involucrado, como el asistente del director, decano, trabajador social o consejero vocacional.

consideran cerradas únicamente después de que el director recibe confirmación del Asesor de campo en jefe a este efecto.

- D. Al finalizar la investigación, el director o su representante deben informar al padre de la supuesta víctima, ya sea que las acusaciones hayan sido corroboradas o no.

VII. MEDIDAS PARA EL PERSONAL

- A. Una vez que el director recibe confirmación del Asesor de campo en jefe de que la investigación está completa, el director o supervisor del sitio deben tomar la medida disciplinaria y/o seguimiento adecuado contra cualquier miembro del personal que se haya definido que viola esta Disposición. Para obtener ayuda con las cartas disciplinarias, los directores deben consultar al Asesor de campo en jefe.
- B. Cuando una investigación, ya sea del director o de la OSI, se completa, el miembro del personal acusado debe ser informado de los resultados de la investigación. Si el empleado acusado fue reasignado durante la investigación, y no existe otro fundamento para ese cambio, el docente será restituido a sus funciones habituales.
- C. Un empleado que viola esta Disposición puede estar sujeto a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido u otra medida de seguimiento adecuada. No obstante, nada de lo expuesto en la presente Disposición impide a un supervisor aconsejar o disciplinar a un empleado por incurrir en un comportamiento incorrecto que, en otras circunstancias, no implicara una violación de la esta disposición.

VIII. CONFIDENCIALIDAD

Es política del DOE respetar la privacidad de todas las partes y testigos vinculados con las quejas presentadas de conformidad con esta Disposición. Sin embargo, la necesidad de confidencialidad debe guardar un equilibrio respecto a la obligación de colaborar con las investigaciones para proporcionar el debido procedimiento legal al acusado y/o se tomen las medidas necesarias para investigar o resolver la queja. Los empleados que estén en conocimiento de una investigación por maltrato verbal tienen prohibido revelar información relacionada con la queja a partes no autorizadas, que incluyen los nombres de los empleados acusados, estudiantes víctimas y testigos.

IX. PROHIBICIÓN DE ALTERACIÓN/REPRESALIAS

Todo intento por alterar o impedir una investigación por maltrato verbal, o de tomar represalias contra aquellos que experimentan, denuncian o presencian maltrato verbal está estrictamente prohibido y puede tener como resultado una acción disciplinaria. Tal conducta debe ser denunciada de inmediato a SCI al (212) 510-1400 o intake@nycsci.org.

X. INFORME AL DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DEL ESTADO DE NEW YORK

El 15 de enero y el 15 de julio de cada año, se presentan informes semianuales sobre quejas de maltrato verbal al Comisionado de Educación. El informe establece la esencia de cada queja, el resultado de cada investigación y la medida, de haberla, tomada por las autoridades locales escolares en cada caso.

XI. PREGUNTAS

Todas las consultas relacionadas con la presente disposición deberán dirigirse a:

Office of Special Investigations
N.Y.C. Department of Education
65 Court Street – Room 922-923
Brooklyn, NY 11201

Teléfono:

718-935-3800

Solo para investigaciones escolares,
comunicarse con
su *Asesor de campo en jefe*



Caso de la Oficina de investigaciones especiales (OSI) N°: _____

OFICINA DE INVESTIGACIONES ESPECIALES (OSI)

65 COURT STREET - ROOM 922
BROOKLYN, NY 11201
TELÉFONO: 718-935-3800

PRESUNTO CASTIGO FÍSICO Y/O MALTRATO VERBAL
INFORME DE LA INVESTIGACIÓN

Fecha del informe: _____ Número de caso de la OSI: _____

INFORMACIÓN DEL EMPLEADO

Nombre: _____ Número de archivo: _____

Puesto: _____ N° de seguridad social: _____

Domicilio particular: _____

Fecha de nacimiento: _____ Licencia(s): _____

Escuela: _____ Distrito: _____ Municipio: _____ Región: _____

Años de servicio: _____

Titular: _____ Prob: _____ Período de planificación conjunta (CPT): _____

Equipo del personal estudiantil (PPT): _____ Por maestro: _____

HISTORIA DEL EMPLEADO

Calificaciones/acciones previas adversas Sí No En caso afirmativo,
explicar e incluir fechas:

Alegatos previos de maltrato corporal Sí No En caso afirmativo, explicar, incluir
castigo o maltrato verbal No fechas y números de informes:

Caso de la Oficina de investigaciones especiales (OSI) N°: _____

INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE (DEMANDANTE/VÍCTIMA) (es posible adjuntar información o víctimas adicionales en hojas separadas, que se deben anexar a este documento antes de su presentación)

Nombre: _____ Grado: _____ Edad: _____

Fecha de nacimiento: _____

¿Ha hecho el estudiante acusaciones previas?

En caso afirmativo, explicar, incluir fechas y números de informes

Sí

No

Narrativa del desempeño del estudiante (conducta, etc.):

INFORMACIÓN DE CONTACTO DEL PADRE/TUTOR

Nombre: _____

Dirección: _____

Teléfono particular: _____

Teléfono del trabajo: _____

Dirección de correo electrónico: _____

Fecha en que se notificó al padre o tutor del incidente: _____

Miembro del personal escolar que notificó al padre: _____

Caso de la Oficina de investigaciones especiales (OSI) N°: _____

INCIDENTE

SI ES ESTUDIANTE O LOS MIEMBROS DEL PERSONAL HAN HECHO DECLARACIONES POR ESCRITO, LAS COPIAS DE DICHAS DECLARACIONES SE DEBEN ANEXAR A ESTE INFORME

Fecha del incidente: _____ Hora: _____

Lugar: _____

Descripción del presunto incidente: _____

Luego de revisar las declaraciones y evaluar la credibilidad de la supuesta víctima, los testigos y el sujeto de esta investigación, he concluido que ocurrió lo siguiente: (Si es necesario, se puede incluir información adicional en una hoja de papel separada, que debe ser anexada)

ACCIÓN TOMADA

Se debe proporcionar la siguiente información.

_____ Las acusaciones no fueron corroboradas.

_____ Las acusaciones de maltrato verbal fueron corroboradas.

_____ Las acusaciones de maltrato verbal fueron corroboradas y la conducta constituye un acto material de maltrato verbal ya que el lenguaje:

Caso de la Oficina de investigaciones especiales (OSI) N°: _____

1. Tiene o podría haber tenido el efecto de interferir sin motivo y considerablemente con el desempeño educativo del estudiante o su capacidad para participar en, o beneficiarse de, un programa educativo, actividad patrocinada por la escuela o cualquier otro aspecto de la educación del estudiante, o
2. Tiene o podría haber tenido el efecto de interferir sin motivo y considerablemente con el bienestar mental, emocional o físico del estudiante, o
3. Causa razonablemente, o podría esperarse razonablemente que causara, que el estudiante tema por su seguridad física, o
4. Causa razonablemente, o podría esperarse razonablemente que causara, lesión física o daño emocional al estudiante.

_____ Las acusaciones de castigo corporal fueron corroboradas.

_____ Las acusaciones no fueron corroboradas, pero se determina que el sujeto se comportó con mal criterio.

PARE: Sírvase enviar las hojas 1 a 3 de este documento a su Asesor de campo en jefe (SFC por sus siglas en inglés) para su revisión. Si debe tomarse una medida disciplinaria, solo puede ser tomada después de que su SFC haya revisado toda la documentación requerida y considere que la investigación está completa.

Tenga en cuenta que: En todos los casos en que se haya corroborado una acusación de castigo corporal y/o maltrato verbal, o cuando se haya concluido que se actuó con mal criterio, debe tomarse una medida disciplinaria o seguimiento adecuado.

SUJETOS TITULARES

EL sujeto es un _____ maestro titular _____ administrador titular

Si se corrobora una acusación de mala conducta contra un maestro titular o un administrador titular, el castigo puede incluir una carta de reprimenda al archivo persona del sujeto, **y/o la presentación de cargos bajo la Ley de educación estatal §3020-a**. Si, después de consultar con su Asesor de campo en jefe, se ha determinado que los cargos según la ley §3020-a se justifican debido a la naturaleza grave o reiterada de la mala conducta, u otros factores relativos al desempeño del maestro o administrador, el viceconsejero, Unidad de juicios administrativos (ATU por sus siglas en inglés) de la Oficina de servicios legales *debe* ser consultado (212-374-6888).

_____ El Asesor de campo en jefe fue consultado el

Fecha

_____ Luego de la consulta, se recomendó una carta al expediente.

Fecha

_____ Luego de la consulta, se programó una Conferencia de asistencia técnica para el

Fecha

_____ Luego de la consulta, se recomendó otra medida

Fecha

Caso de la Oficina de investigaciones especiales (OSI) N°: _____

PEDAGOGOS NO TITULARES Y OTRO PERSONAL

_____ El Asesor de campo en jefe fue consultado el

Fecha

_____ Luego de la consulta, se recomendó una carta al expediente.

Fecha

_____ Luego de la consulta, el miembro del personal fue despedido el

Fecha

_____ Luego de la consulta, se recomendó otra medida

Fecha

Nombre de la persona que prepara el informe

Cargo

Firma de la persona que prepara el informe

Fecha de preparación