

REPORTING ABUSE AND MISCONDUCT TRAINING

The Why:

- Nationwide Concerns – U.S. Department of Education and other numerous entities research estimates 1 in 10 students experience some type of adult misconduct in their K-12 education.
- Despite current laws, Texas schools continue to see cases of covering up allegations of abuse by employees working at educational entities (“*passing the trash*” – *other districts hire them*).
- Educators (**this includes everyone in Operations Department**) have a professional and ethical obligation to protect students from harmful or inappropriate behavior.

Misconduct (includes allegations) – All Employees:

- Any form of sexual/physical abuse or unlawful conduct with a student or minor.
- Soliciting or engaging in sexual contact or a romantic relationship with a student or minor.
- Engaged in inappropriate communication with a student or minor (includes in-person, social media, electronically, etc.).
- Failed to maintain appropriate boundaries with a student or minor.

SB 571 (Senate Bill 571):

- Employees who have *reasonable cause* to believe a child has been abused/neglected must report to DFPS or law enforcement **within 24 hours** of when they first suspect child abuse or neglect. *Reporting window changed from 48 hours to 24 hours*. Phone: 1-800-252-5400. District Police Department is not considered local law enforcement.
- Department Directors/School Principals are obligated to report ***misconduct allegations*** to superintendent; superintendent must report **to TEA/SBEC within 48 hours**; failure to report with intent to conceal can be a state jail felony.
- Employees are liable for sexual misconduct or failure to report suspected child abuse or neglect.
- Requires boards to notify parents/guardians when employees are accused of certain misconduct.
- Allows for temporary suspension of an educator’s certification by SBEC under certain conditions (e.g. arrest for certain crimes, or if the educator is deemed an “imminent threat to the public welfare”) even before conviction.
- Pre-employment checklist: (1) required prospective employees to complete a pre-employment affidavit; (2) complete the required criminal history background, (3) check the Do Not Hire Registry (DNHR) and SBEC certificate.

HB 4623 (House Bill 4623):

- Public schools can be held liable (and school + individual employee must be named in lawsuits) for acts or omissions by an employee, if the school was **grossly negligent, reckless**, or engaged in **intentional misconduct** in hiring, supervising, or employing that person.
- The law provides for damages: up to \$500,000 per claimant for each act or omission, along with court costs and reasonable attorney’s fees.

Barriers to Reporting:

- Fear – overreaction, misinterpretation, retaliation
- Lack of knowledge or confidence
- Concern about indicting a colleague
- Belief the concern has already been reported
- Concern about reputation of self or school

Duty to Report:

- Is a moral duty and required by law
- Safety and well-being of students always comes first
- Duty trumps personal doubts or discomfort about reporting
- *When in doubt, report it!*
- *Don't protect each other; if you see something, say something.*

Requirements on Reporting:

- Employees who suspect abuse or neglect should report concerns to supervisor.
- Employees must report it yourself. The legal duty to report suspected abuse cannot be passed on to someone else.
- Do not investigate the situation yourself before reporting.
- Employees are **required to cooperate** with investigators, if needed.
- The conduct of an employee must be reported to TEA if there is **evidence (*this includes any allegations*)** that the employee was involved or engaged in behaviors of misconduct.
- Failure to report – Penalty: Class A misdemeanor, state jail felony; impose an administrative penalty of \$500-\$10,000 on a superintendent, department director, or school principal who fails to timely file a required report to TEA/SBEC.

CAPACITACIÓN SOBRE REPORTE DE ABUSO Y CONDUCTA INDEBIDA – Septiembre 2025

El Porqué:

- Preocupaciones a nivel nacional – El Departamento de Educación de los EE. UU. y otras entidades estiman en sus investigaciones que 1 de cada 10 estudiantes experimenta algún tipo de conducta indebida por parte de un adulto durante su educación en K-12.
- A pesar de las leyes actuales, las escuelas en Texas continúan viendo casos de encubrimiento de denuncias de abuso por parte de empleados en entidades educativas (“pasar la basura” – otros distritos los contratan).
- Los educadores (**esto incluye a todos en el Departamento de Operaciones**) tienen la obligación profesional y ética de proteger a los estudiantes de conductas dañinas o inapropiadas.

Conducta indebida (incluye acusaciones) – Todos los empleados:

- Cualquier forma de abuso sexual/físico o conducta ilegal con un estudiante o menor.
- Solicitar o entablar contacto sexual o una relación romántica con un estudiante o menor.
- Mantener comunicación inapropiada con un estudiante o menor (incluye en persona, redes sociales, medios electrónicos, etc.).
- No mantener límites apropiados con un estudiante o menor.

SB 571 (Proyecto de Ley del Senado 571):

- Empleados que tengan motivos razonables para creer que un niño ha sido abusado/descuidado deben reportar al DFPS o a las autoridades policiales **dentro de las 24 horas** desde que sospechan por primera vez del abuso o descuido. *El plazo para reportar cambió de 48 horas a 24 horas.* Teléfono: 1-800-252-5400. El departamento de policía del distrito no se considera autoridad policial local.
- Los directores de departament/directores de la escuela están obligados a reportar denuncias de conducta indebida al superintendente; el superintendente debe reportar al TEA/SBEC **dentro de 48 horas**; no reportar con intención de encubrir, puede ser un delito grave estatal (state jail felony).
- Los empleados son responsables por conducta sexual indebida o por no reportar sospechas de abuso o descuido infantil.
- Requiere que las juntas directivas notifiquen a los padres/tutores cuando empleados son acusados de cierta conducta indebida.
- Permite la suspensión temporal de la certificación de un educador por parte del SBEC bajo ciertas condiciones (ej. arresto por ciertos delitos, o si se considera que el educador es una “amenaza inminente al bienestar público”), incluso antes de una condena.
- Lista de verificación previa al empleo: (1) los posibles empleados deben completar una declaración jurada previa al empleo; (2) completar la verificación requerida de antecedentes penales; (3) revisar el Registro de No Contratar (Do Not Hire Registry, DNHR) y el certificado del SBEC.

HB 4623 (Proyecto de Ley de la Cámara 4623):

- Las escuelas públicas pueden ser responsables (y tanto la escuela como el empleado individual deben ser nombrados en las demandas) por actos u omisiones de un empleado, si la escuela **actuó con negligencia grave, imprudencia o mala conducta intencional** al contratar, supervisar o emplear a esa persona.
- La ley establece indemnizaciones: hasta \$500,000 por afectado por cada acto u omisión, además de costos judiciales y honorarios razonables de abogados.

Barreras para Reportar:

- Miedo – reacción exagerada, mala interpretación, represalias.
- Falta de conocimiento o confianza.
- Preocupación por acusar a un colega.
- Creencia de que la situación ya fue reportada.
- Preocupación por la reputación propia o de la escuela.

Deber de Reportar:

- Es un deber moral y está requerido por ley.
- La seguridad y el bienestar de los estudiantes siempre son lo primero.
- El deber supera dudas personales o incomodidad al reportar.
- *¡En caso de duda, repórtelo!*
- No se protejan entre sí; si usted ve algo, diga algo.

Requisitos para Reportar:

- Los empleados que sospechen de abuso o descuido deben reportar sus preocupaciones al supervisor.
- El empleado debe reportarlo personalmente. El deber legal de reportar sospechas de abuso no puede delegarse a otra persona.
- No investigue la situación usted mismo antes de reportar.
- Los empleados **están obligados a cooperar** con los investigadores, si es necesario.
- La conducta de un empleado debe ser reportada al TEA si hay **evidencia (esto incluye cualquier acusación)** de que el empleado estuvo involucrado o participó en conductas indebidas.
- No reportar – Penalidad: delito menor de Clase A, delito grave estatal (state jail felony); se puede imponer una multa administrativa de \$500 a \$10,000 a un superintendente, director de departamento o director de escuela que no presente a tiempo un reporte requerido al TEA/SBEC.