

مدارس بوسطن العامة :

مراجعة على قرارات منح الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر والنتائج التأديبية :

مديرو المكتب الرئيسي لمدارس **BPS**/رؤساء المدارس

أعدّ بواسطة:



بتاريخ: 18 أغسطس 2023

ردًا على ادعاء داخلي بوجود عنصرية محتملة في تعاملها مع شكاوى سوء السلوك، قامت مدارس بوسطن العامة ("BPS" أو "المنطقة") بإشراك Mintz, Levin, Cohn, Ferris, Glovsky and Popeo, P.C. ("Mintz") لمراجعة ممارساتها في التعامل مع الشكاوى. 1 على وجه التحديد، ادعى أحد الموظفين الإداريين في BPS أن نمط المنطقة في التحقيق ومنح كبار المسؤولين/قادة المدارس إجازة إدارية مدفوعة الأجر ("PAL") يختلف بشكل غير متناسب عند تطبيقه على الموظفين ذوي البشرة الملونة. طُلب من Mintz مراجعة سجلات التحقيق الخاصة بـ BPS، وقرارات PAL، والنتائج التأديبية لتحديد صحة وجود هذا الخلل، وإذا كان الأمر كذلك، فقد تم تكليفها بتقييم ما إذا كانت الأدلة تدعم اكتشاف أن عدم التوازن في تلك النتائج هو نتيجة التحيز العنصري. هذا التقرير يلخص المراجعة.

بايجاز، تكشف البيانات المتاحة أنه بين العامين الدراسيين 2019 و2021 (من خريف 2019 حتى صيف 2022)، توجد 41 مسألة حيث أجازت المنطقة إما لمدير/قائد مدرسة كبير بالحصول على PAL أو رفضتها. باستثناء أربعة منها، فإن جميع هذه القرارات تتعلق بتحقيق جاري تُجرىه إحدى إدارتي BPS المكلفتين بالتعامل مع التحقيقات في شكاوى سوء السلوك: مكتب علاقات العمل (OLR) ومكتب المساواة (المساواة). 2 أُحيلت عشرة من المسائل الـ 37 المتبقية إلى مكتب المساواة، بينما تعامل OLR مع الـ 27 مسألة المتبقية. كشفت مراجعة Mintz للبيانات الديموغرافية المرتبطة بهذه المسائل أنه خلال الفترة ذات الصلة، تمت الإجازة لاثنتين من الموظفين فقط بالحصول على PAL لانتظار استكمال تحقيقات مكتب المساواة. كان كلا الموظفين من ذوي البشرة البيضاء. على النقيض، في المسائل الـ 27 المُحالَة إلى OLR، تمت الإجازة لـ 13 من كبار الإداريين/قادة المدارس بالحصول على PAL: 5 من ذوي البشرة البيضاء و 8 من ذوي البشرة غير البيضاء. بناءً على العدد الصغير نسبيًا من الموظفين الذين تم التحقيق معهم (بإجمالي 37 موظفًا) وتتنوع سوء السلوك المزعوم، لم تُخلص Mintz إلى استخلاص استنتاجًا موثوقًا حول ما إذا كان العرق قد أخذ في الاعتبار وإلى أي مدى تم أخذه في الاعتبار في قرارات PAL موضوع الشكاوى.

ومع ذلك، تُشير Mintz إلى أن المنطقة لم تُضف طابعًا رسميًا على المعايير التي يتم بناءً عليها اتخاذ قرارات بمنح الموظفين PAL، مما يترك لصناع القرار من مختلف أقسام BPS صياغة عواملهم الخاصة للنظر فيها. في حين أن مناهجها متسقة بشكل عام، إلا أن قرارات منح أجازات PAL والممارسات التقديرية الأخرى معرّضة للتحيز وتستدعي المراجعة والتقييم الدوريين لتحديد الأنماط أو الاتجاهات التي يحتمل أن تمثل إشكالية. أما بالنسبة لنتائج التحقيق في سوء السلوك، فلم تتمكن Mintz من تمييز تباين ملحوظ في درجة الانضباط المفروض في المسائل التي تتعلق بموظفين من ذوي البشرة البيضاء وغير البيضاء في وضع مماثل بسبب مجموعة واسعة من سوء السلوك المزعوم. ومع ذلك، لاحظت Mintz وجود فجوة عرقية كبيرة في عدد كبار المديرين/قادة المدارس الذين أُجيز لهم الحصول على PAL لحين البت في وضعهم الوظيفي بسبب الأداء الضعيف (4 موظفين من ذوي البشرة الملونة دون وجود أي موظف من ذوي البشرة البيضاء). في حين أن هذه النتائج تبدو مدعومة بأدلة موثقة على الأداء دون المستوى المطلوب، فإن غياب إجراءات تأديبية مماثلة ذات صلة بالأداء ضد كبار المديرين/قادة المدارس ذوي البشرة البيضاء، إلى جانب الاختلافات في الممارسات الإجرائية وممارسات حفظ السجلات في المنطقة، قد ساهم في عدم اليقين وعدم الثقة في العمليات التأديبية للمنطقة، داخل وخارج مدارس BPS. هذه المشاعر حادة بشكل خاص بين الموظفين ذوي البشرة الملونة كما هو موضح في

1 قاد المراجعة محاميا Mintz؛ Janki Viroja وNatashia Tidwell.

2 تتعلق المسائل الأربعة المتبقية بكبار المسؤولين الإداريين/قادة المدارس الذين تمت الإجازة لهم بالحصول على PAL في انتظار البت في وضعهم الوظيفي بسبب ضعف الأداء. تُجرى تقييمات الأداء خارج عملية التحقيق التقليدية في شكاوى سوء السلوك ولا يتم التعامل معها بواسطة مكتب OLR أو المساواة.

الاتصالات التي تلقاها Mintz من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين أثناء إجراء هذه المراجعة.

II. نطاق ومنهجية المراجعة

في أعقاب سلسلة من القرارات المتعلقة بالموظفين والتي تشمل موظفين من ذوي البشرة الملونة، أبلغ أحد الموظفين الإداريين في BPS قيادة BPS عن "الأنماط المحتملة للتحيز الضمني أو التمييز العنصري من حيث صلتها بالبروتوكولات التأديبية والتحقيقية في المنطقة". حدّد الموظف قرار المنطقة بالتحقيق و/أو الإجازة "العدد كبير من كبار المسؤولين ذوي البشرة الملونة - معظمهم من الرجال والنساء السود" بالحصول على إجازة إدارية مدفوعة الأجر في انتظار التحقيقات. دفعت مخاوف الموظف إلى إجراء المراجعة الفورية.

كما تمت مناقشته في الجلسة التالية، فإن تحديد ما إذا كان سيتم السماح للموظف بالحصول على إجازة إدارية مدفوعة الأجر ("PAL") لحين البث في التحقيق هو من بين عدد قليل من نقاط القرار لأقسام BPS التي تشرف على شكوى سوء السلوك وعملية مراجعة الأداء. على الرغم من وصفه بأنه إجراء غير سلبي، إلا أن الطرد من العمل بتهمة الشك، وإن كان ذلك مقابل أجر، هو بلا شك أمر مرهق للموظفين الأفراد. عندما تتكشف التحقيقات على مدى فترة طويلة، يتم تضخيم الضغط. يُمكن أن تستمر هذه المشاعر حتى بعد عودة الموظف إلى العمل. كلفت المنطقة Mintz بمراجعة البيانات المتاحة لتحديد ما إذا كان الموظفون ذوي البشرة الملونة، وتحديداً الموظفون في المناصب الإدارية وقادة المدارس، يتم التحقيق معهم مع حصولهم على PAL بمعدلات أعلى، وإذا كان الأمر كذلك، فإن Mintz مكلفة أيضاً بتقييم ما إذا كان الدليل يدعم اكتشاف أن الخلل هو نتيجة لاتخاذ القرارات على أساس التحيز.

إن التركيز الضيق على قرارات منح أجازات PAL لا يُبطل تأثير نقاط القرار الأخرى طوال فترة التحقيق. بعضها يقع خارج نطاق هذه المراجعة، كإخطار الموظفين بالإبلاغ عن "اجتماعات التحقيق" قبل بدء التحقيق الرسمي. وبالمثل، في حين قامت Mintz بمراجعة النتائج التأديبية للتحقيقات المكتملة، لم تؤخذ مزايا التحقيقات الفردية في الاعتبار، وعلى هذا النحو، لم تتمكن Mintz من تقييم ما إذا كانت التحقيقات الأساسية قد أجريت بطريقة عادلة ومتسقة. من خلال المحادثات مع قيادة BPS، تأكدت Mintz من أن المنطقة تدرك مخاوف المجتمع بشأن الطبيعة الغامضة لعملية التحقيق وافتقارها الملحوظ إلى العدالة الأساسية، وتأمل أن تنفذ المنطقة تدابير لاستعادة ثقة المجتمع.

بدأت Mintz مراجعتها في سبتمبر 2022 وعملت مع BPS طوال خريف وشتاء 2023 لجمع البيانات ذات الصلة بهذا الاستفسار. في حين أن قرارات الموظفين المزعومة التي يُحتمل أن تكون تمييزية امتدت للعام الدراسي 2021-2022، وسّعت Mintz الإطار الزمني المطبق لزيادة حجم العينة وتقديم صورة أكثر اكتمالاً. في النهاية، استقرت Mintz على إجراءات الموظفين المُتخذة خلال الفترة التي حددها الموظف المعني إلى جانب العاميين الدراسيين السابقين، على سبيل المثال، مجمل إدارة مشرف BPS السابقة: السنوات الدراسية 2019-2020، و2020-2021، و2021-2022. 3

بعد تضيق نطاق المراجعة إلى فترة زمنية محددة، عملت Mintz بعد ذلك مع BPS لتحديد مجموعة الموظفين المستهدفة. ليس لدى BPS منصب "مسؤول كبير" محدد، وعلى هذا النحو، كانت هناك حاجة لتحديد المجموعة الفرعية من الموظفين الذين ينطبق عليهم هذا

3 يمتد العام الدراسي في BPS من 1 يوليو إلى 30 يونيو. ومع ذلك، فقد تم اتخاذ عدد من القرارات المتعلقة بالموظفين بعد رحيل المشرف السابق ولكن قبل فترة ولاية المشرفة Skipper. على هذا النحو، تتضمن المراجعة أيضاً التحقيقات وقرارات PAL الناشئة عن السلوك الذي حدث خلال العام الدراسي 2022-2023.

التوصيف. تم استبعاد الموظفين الذين تم التفاوض معهم بشكل جماعي مثل المعلمين والأوصياء وموظفي الدعم وغيرهم لأنهم، بشكل عام، لا يتحملون مسؤولية إشرافية أو إدارية داخل BPS. على العكس من ذلك، تم تضمين موظفي المدارس مثل مديري المدارس ورؤساء المدارس والقادة المشاركين وكذلك الموظفين في المقر الرئيسي للمنطقة في مبنى بلدية بولينج الذين يعملون إلى حد كبير، ولكن ليس حصرياً، في مناصب وضع السياسة وصنع القرار في BPS.

طلبت Mintz في البداية قائمة بالأفراد الذين واجهوا ادعاءات بسوء السلوك و/أو حصلوا على PAL خلال الفترة ذات الصلة. لا توجد مثل هذه القائمة، ولا يمكن إنشاء نظير لها بكفاءة باستخدام قواعد البيانات الحالية للمنطقة. على هذا النحو، عملت Mintz مع إدارتي BPS المكلفتين بتلقي ومعالجة الشكاوى ضد مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس: مكتب علاقات العمل ("OLR") ومكتب المساواة ("المساواة") لجمع البيانات عن إجمالي عدد التحقيقات، لجميع الموظفين على مستوى المنطقة، والتي تم إجراؤها خلال السنوات الدراسية الثلاث قيد المراجعة. كشفت البيانات أن 247 موظفًا كانوا خاضعين للتحقيق في BPS أو مراجعة الأداء، ومن بينهم 131 أُجيزت لهم PAL في انتظار نتيجة التحقيق. بعد ذلك، بحثت Mintz في البيانات لتحديد المسائل التي تتعلق بفئة محددة من الموظفين، أي مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس، مما أدى في النهاية إلى تضييق نطاق السكان المستهدفين لهذه المراجعة إلى 41 فردًا ("مجموعة البيانات"). 4

في ربيع عام 2023، بعد الانتهاء من مجموعة البيانات، بدأت Mintz في إجراء مقابلات مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين الرئيسيين بما في ذلك موظفي BPS السابقين والحاليين الذين يتحملون مسؤولية الإشراف على شكاوى سوء السلوك، وأصحاب المصلحة الخارجيين، وقيادة لجنة المدارس، والمشرفة Mary Skipper. 5 تلقت Mintz أيضًا عددًا من المكالمات الهاتفية ومراسلات البريد الإلكتروني من أفراد المجتمع، بما في ذلك موظفي BPS السابقين والحاليين والأطراف المهتمة الأخرى. كانت هذه الاتصالات مفيدة للغاية وساعدت Mintz في تصميم طلبات المستندات التكميلية بشكل أفضل. أدت الاتصالات أيضًا إلى الاستجابة المباشرة من المشرفة Skipper لموظفي المنطقة وأصحاب المصلحة الآخرين لتصحيح سوء الفهم حول هذه المراجعة، وتحديدًا استبعاد عملية اجتماعات التحقيق من النطاق، وكذلك تقديم توضيح بشأن ممارسات التعامل مع الشكاوى والتحقيقات في المنطقة.

III. نظرة عامة على عملية التحقيق والعملية التأديبية

أجرت Mintz مقابلات مع عدد من الموظفين السابقين والحاليين الذين تضمنت مسؤوليات عملهم التطبيق المتكرر لتعميم المشرفة بشأن إجراءات انضباط الموظفين ("التعميم"). 6 يلخص هذا القسم فهم Mintz لعملية تلقي شكاوى سوء السلوك والتحقيق فيها. 7

4 كما هو مذكور في القسم السابق، أربعة من هذه المسائل تتعلق بالموظفين الذين حصلوا على PAL في انتظار البت في وضعهم الوظيفي بسبب ضعف الأداء.

5 قامت Mintz باستشارة Lisa Maki، المستشار القانونية لـ BPS، بشأن النطاق والعملية والإجراءات.

6 تُشير المنطقة إلى سياساتها باسم تعاميم المشرفة. تعميم المشرفة الذي تمت مراجعته هنا هو HRS-PP10.

7 استخدمت Mintz التعميم كملحق للمعلومات المستمدة من المقابلات التي أجريت مع موظفي BPS الحاليين والسابقين. مديرو المكاتب المركزية وقادة المدارس هم موظفون حسب الرغبة، وليس عن طريق المساومة الجماعية. وعلى هذا النحو، تنطبق عليهم بعض أحكام التعميم، وليس كلها.

عادةً ما تتم إحالة الشكاوى ضد مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس إلى مكتبي OLR أو المساواة، وفقاً لطبيعة سوء السلوك المزعم. يتعامل مكتب المساواة مع ادعاءات السلوك القائم على التحيز والتمييز إلى جانب التحرش الجنسي أو سوء السلوك المماثل، بغض النظر عن مهمة الموظف المعني. يُعالج OLR عادةً كافة المسائل الأخرى. بشكل عام، يجب التحقيق في أي ادعاء بسوء السلوك. في بداية كل تحقيق، يقوم المشرف على الموظف المعني، أو المسؤول الذي يتلقى الشكاوى، بإجراء تحقيق أولي قد يشمل مقابلات مع الشهود ومراجعة الوثائق ذات الصلة. إذا أشار التحقيق الأولي إلى أن الموظف المعني متورط في سوء سلوك، تُصدّر المنطقة إشعاراً باجتماع التحقيق، لإبلاغ الموظف بطبيعة الادعاءات، واحتمال حدوث إجراء تأديبي، والحق في الحصول على تمثيل (نقابي أو قانوني) في الاجتماع.

اجتماعات التحقيق هي مؤتمرات غير رسمية، يقودها المشرف على الموظف المعني أو مسؤول آخر، حيث يُمنح الموظف فرصة للرد على الادعاءات وتوضيح موقفه. وفقاً لسوء السلوك المزعم، قد يتم اتخاذ قرار PAL قبل اجتماع التحقيق الخاص بالموظف.

يُعد مكتب رأس المال البشري ("OHC") هو السلطة النهائية لاتخاذ القرار فيما يتعلق بتحديدات PAL بغض النظر عما إذا كان مكتبي OLR أو المساواة هو الذي يتولى التحقيق الأساسي. إذا تمت إحالة الشكاوى إلى مكتب المساواة، فسيقوم المسؤول المشرف على التحقيق بتحديد ما إذا كان يجب الإجازة للموظف بالحصول على PAL، إلى حين البت في نتيجة التحقيق، بناءً على العوامل التالية: (1) ما إذا كان استمرار تواجد الموظف يؤثر مخاوف تتعلق بالسلامة؛ (2) ما إذا كان سوء السلوك المزعم يوضح نمط سلوك الموظف المعني؛ و(3) ما إذا كان السلوك المزعم فاضحاً بطبيعته، مثل السلوك الإجرامي المحتمل. إذا قرر المسؤول، بعد النظر في هذه العوامل، أن منح PAL مناسبة، فسوف يُرسل توصية إلى OLR. يبنّي مكتب OLR عادةً توصيات مكتب المساواة.

عندما تتم إحالة الشكاوى إلى OLR، تكون الإجراءات هي ذاتها. يُطبق OLR اختصاراً مشابهاً متعدد العوامل لتحديد ما إذا كان منح PAL في انتظار نتيجة التحقيق مناسباً: (1) ما إذا كان سوء السلوك المزعم يتضمن عنفاً فعلياً أو تهديدياً أو يُثير مخاوف أخرى تتعلق بسلامة الطلاب أو الموظفين؛ (2) ما إذا كان استمرار تواجد الموظف في BPS سيعرض سلامة التحقيق أو عمليات BPS للخطر؛ و(3) ما إذا كان السلوك المزعم فاضحاً لدرجة أن الفشل في منح الموظف إجازة PAL سيؤدي إلى تضاؤل ثقة الجمهور. لا يتم إضفاء الطابع الرسمي على مكتب OLR أو مكتب المساواة التي يجب مراعاتها في قرارات PAL في السياسة. لا يحتوي التعميم على أي توجيهات بشأن PAL.

إذا قرر مكتب المساواة و/أو OLR أن PAL مناسب، فإن OLR يقدم مذكرة تتضمن تفاصيل الحقائق ذات الصلة إلى OHC لاعتمادها والتوقيع عليها. في معظم الحالات، يعتمد OHC توصيات مكتبي OLR والمساواة. يُخطر OHC الموظف المعني بقرار PAL كتابياً.

بصرف النظر عن قرار PAL، إذا كشفت المراجعة الأولية لسوء السلوك المزعم عن انتهاك مُحتمل للسياسة، تبدأ المنطقة في إجراء تحقيق. وفقاً لطبيعة الادعاءات، قد تختار المنطقة إجراء التحقيق داخلياً أو تعيين محققاً

8 على سبيل المثال، إذا تم اتهام أحد الموظفين بالتلاعب بالسجلات المالية، فقد تنظر المنطقة في أن منح PAL يمنع الموظف من الانخراط في المزيد من سوء السلوك أو تهديد نزاهة التحقيق.

خارجياً. إذا تم إثبات الادعاءات من خلال التحقيق، فستحدد المنطقة الإجراءات التأديبية الضرورية، إن وجدت. يُمكن أن يتراوح الانضباط من التحذير الشفهي إلى إنهاء الخدمة. 9 لاحظت Mintz أنه في عدد من التحقيقات في الشكاوى الموثقة التي تعامل معها مكتب المساواة، كان مطلوباً من الموظف المعني حضور تدريب علاجي.

عندما تستدعي خطورة سوء السلوك المزعوم التعليق أو الإنهاء، يلزم عقد جلسة استماع رسمية. يتمتع الموظف المعني بالحق في التمثيل في جلسة الاستماع ويحق له الحصول على فرصة لاستدعاء الشهود واستجوابهم وتقديم الأدلة. عندما تستدعي خطورة سوء السلوك المزعوم إنهاء العمل، يجوز للمنطقة التفاوض على اتفاقية الانفصال مع الموظف المعني أو تقديم فرصة للموظف للاستقالة بدلاً من إنهاء الخدمة. 10

IV. تحليل البيانات المتوفرة

كما هو موضح في قسم النطاق والمنهجية، عملت Mintz مع BPS لتحديد مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس الذين تم التحقيق معهم وحصلوا على PAL في الأعوام الدراسية 2019-2020، و2020-2021، و2021-2022، مما أدى إلى تضيق القائمة ("مجموعة البيانات") إلى 41 موظفًا. تتضمن مجموعة البيانات الموظفين الأربعة الذين أُجيز لهم الحصول على PAL في انتظار البت في وضعهم الوظيفي بسبب ضعف الأداء.

يعكس الجدولان أ وب أدناه البيانات الديموغرافية للموظفين المحددين.

تُركت بقية الصفحة فارغة عمدًا

9 يسرد التعميم خمسة مستويات من الانضباط حسب زيادة الشدة: (1) الإنذار الشفهي؛ (2) الإنذار الكتابي؛ (3) التوبيخ الكتابي؛ (4) التعليق؛ و(5) الفصل.

10 أعرب عدد من أصحاب المصلحة الخارجيين عن عدم اليقين بشأن عمليات التحقيق في المنطقة بما في ذلك توقيت إخطار المنطقة للموظف المعني بفرصة الاستقالة بدلاً من إنهاء الخدمة.

الجدول أ

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

على عكس قرارات PAL التي تنتظر نتيجة تحقيقات سوء السلوك، فإن ممارسة المنطقة المتمثلة في وضع موظفي PAL قيد الفصل بسبب الأداء الضعيف يتم إضفاء الطابع الرسمي عليها من خلال السياسة. 11 لا يبدو أن قرارات PAL في هذا السياق تنطوي على أي عملية تداول أو تقييم للعوامل المتنافسة.

الجدول ب

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

يعكس الجدول "ج" التقسيم العرقي لجميع مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس للسنوات الدراسية قيد المراجعة.

12

11 انظر تعميم المشرفة HRS-PP19 ("عملية الفصل المتعلقة بالأداء للمعلمين"). يُحدد HRS-PP19 عملية تقييم الأداء ويأذن للمنطقة بتعيين موظف على أجازة PAL ريثما يتم الانتهاء من عملية التقييم. على الرغم من أن هذا التعميم ينطبق بشكل خاص على المعلمين وغيرهم من الموظفين الذين تم التفاوض معهم بشكل جماعي، فإن Mintz تُدرك أن المنطقة تتبنى ممارسة مماثلة لمديري المكاتب المركزية وقادة المدارس كما يوضح الجدول ب.

12 قدم مكتب OLR جميع البيانات الديموغرافية المدرجة في هذا التقرير.

الجدول ج

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%

بحساب متوسط السنوات الدراسية الثلاث قيد المراجعة، تكشف البيانات المتاحة أن ما يقرب من 53.6 بالمائة من مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس البالغ عددهم 246 هم أشخاص من ذوي البشرة الملونة ("POC"). 13 خلال هذه الفترة، كما هو مبين في الجدول "أ"، كان POC موضوعاً لما يزيد قليلاً عن نصف تحقيقات سوء السلوك التي تم إجراؤها (تم التحقيق مع 19 موظفًا ملونًا و18 موظفًا أبيض البشرة). إن الفرق في قرارات PAL في انتظار الانتهاء من هذه التحقيقات، حسب العرق، هو طفيف بنفس القدر: ثمانية موظفين ملونين وسبعة موظفين بيض البشرة.

كما هو مُفصّل في القسم السابق، يتم التحقيق بشكل عام في الشكاوى ضد مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس من قبل مكتب المساواة أو مكتب علاقات العمل. قامت Mintz بتقييم السلوك المزعوم ضد الأفراد الـ 37 الذين تم التحقيق معهم وتصنيف الادعاءات على أساس أوجه التشابه.

13 وفقًا لـ OLR، يُشكّل POC حوالي 56 بالمائة من موظفي المنطقة.

تحتوي الجداول التالية على تفاصيل هذه الفئات، حسب القسم، وحسب عرق الموظف المعني.

الجدول د

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

كما هو موضح أعلاه، عندما يقود مكتب المساواة تحقيقاً في شكوى ذات صلة بسوء السلوك، فمن غير المرجح أن تتم الإجازة للموظف بالحصول على PAL في انتظار نتائج التحقيق.

الجدول هـ

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

وكما يوضح الجدول "ه"، أُجيز لقرابة نصف الموظفين المتورطين في تحقيقات OLR بالحصول على PAL لحين اكتمال التحقيق. يتعلق الجزء الأكبر من هذه التحقيقات بالفشل المزعوم للموظف المعني في اتباع السياسات والإجراءات المختلفة، وهو تصنيف يشمل مجموعة واسعة من سوء السلوك المحتمل كما هو موضح في الجدول و:

الجدول و

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
MISHANDLING OF PERSONNEL INFORMATION	WHITE	1	1	0
	BLACK	1	0	1
VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW	WHITE	1	1	0
	LATINX	1	0	1
	BLACK	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

كما توضح الجداول أعلاه، فإن قرارات PAL في التحقيقات التي يتعامل معها OLR متنسقة إلى حد ما عبر الخطوط العرقية، باستثناء التحقيقات المتعلقة بالمشتريات والمخالفات المالية ذات الصلة والتي يبدو أنها تتعلق فقط بالموظفين الملونين.

كُلِّفت Mintz أيضاً بمراجعة النتائج التأديبية في التحقيقات المُكتملة لتقييم ما إذا كان الموظفون ذوي البشرة المُوّنة يتعرضون للتأديب بشكل أكثر قسوة من نظرائهم البيض. كما هو مُفصّل أعلاه، تَصمّنت مجموعة البيانات قيد المراجعة 37 تحقيقاً تم فيها اتخاذ قرار PAL. وفي وقت إجراء هذا الاستعراض، كان 35 من هذه التحقيقات قد اكتمل، وكان اثنان منها لا يزالان معلقين. ومن بين التحقيقات المكتملة، أسفرت ثمانية تحقيقات عن أن سوء السلوك المزعوم لم يتم إثباته، مما يعني أنه لم يتم فرض أي تأديب. 14

تعكس الجداول التالية النتائج التأديبية للتحقيقات الـ 27 المتبقية التي دعمت فيها الأدلة الاستنتاج بحدوث سوء السلوك المزعوم.

الجدول ز

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 أسفرت خمسة من تحقيقات OLR البالغ عددها 27 تحقيقاً عن نتيجة غير مؤكدة (ثلاثة موظفين ملونين واثنين من الموظفين البيض). أدت ثلاثة من التحقيقات العشرة التي أجراها مكتب المساواة إلى نتيجة مماثلة (موظف واحد ملون واثنين من الموظفين البيض).

الجدول ح

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

كما هو مذكور أعلاه، فإن الحقائق الأساسية لهذه التحقيقات المكتملة لم يتم اعتبارها جزءًا من هذه المراجعة ولم تُقيّم Mintz نطاق عدالة أو شمولية أي تحقيق فردي.

V. الملاحظات والتوصيات

على الرغم من أن الحجم الصغير لمجموعة البيانات قد حدّ من قدرة Mintz على التقييم الموثوق لاحتمالات التحيز العنصري في قرارات PAL الخاصة بالمنطقة واتخاذ القرارات التأديبية، إلا أن المراجعة كشفت عن عدد من ممارسات المنطقة ونتائجها التي تستدعي فحصًا إضافيًا.

A. الملاحظات الرئيسية

- معايير غير رسمية ومتنوعة لقرارات الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر

تفتقر المنطقة إلى معايير مكتوبة لتحديد متى يتم وضع الموظفين على نظام PAL مع تطبيق مكتبي OLR والمساواة لاختبارات متعددة العوامل مماثلة ولكنها مستقلة. في محادثة مع أصحاب المصلحة

الرئيسيين، علمت Mintz أنه لم يكن كل من شارك في عملية صنع القرار على دراية بمعايير مكتب OLR أو معايير مكتب المساواة. ومن الجدير بالذكر أن تعميم المشرفة بشأن إجراءات انضباط الموظفين لا يشير إلى أي من هذه المعايير لمنح الموظفين أجازة PAL.

• **أحيل عدد أكبر من الموظفين ذوي البشرة الملونة ممن حصلوا على PAL في الأمور المُحالَة إلى OLR مقارنة بعدد نظائهم ذوي المسائل المُحالَة إلى مكتب المساواة**

على الرغم من عدم وجود معايير رسمية ومكتوبة، فإن إدارتي BPS المكلفتين بالتعامل مع ادعاءات شكاوى سوء السلوك، مكتب المساواة ومكتب علاقات العمل، يطبقان اختبارات متعددة العوامل مماثلة عند تحديد ما إذا كانت PAL مناسبة. إن مكتب المساواة، الذي تعامل مع 10 تحقيقات فقط من أصل 37 تحقيقاً تمت مراجعتها هنا، أوصى بمنح PAL في حالتين فقط، وكلاهما يتعلق بموظفين بيض. على النقيض، أوصى مكتب OLR، الذي تعامل مع 27 من المسائل التي تمت مراجعتها، بمنح أجازة PAL في 13 من أصل 27 تحقيقاً. حصل ثمانية من أصل 13 موظفاً على PAL، وكانوا من ذوي البشرة الملونة. تُشير Mintz إلى أن الأنواع المختلفة والمتنوعة من ادعاءات سوء السلوك التي يتعامل معها كل قسم يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تقييم ما إذا كان الاختلاف في تحديدات PAL بين الموظفين ذوي البشرة الملونة ونظرائهم البيض يعكس التحيز في عملية صنع القرار.

الجزء الأكبر من التحقيقات OLR، كما هو موضح في الجدولين "ه" و "و"، يتعلق بفشل الموظفين المزعم في اتباع سياسات وإجراءات المنطقة المختلفة (إجمالي 22)، وهو تصنيف يشمل مجموعة واسعة من سوء السلوك، وكانت الحقائق المحددة لكل منها خارج نطاق مراجعة Mintz. ومع ذلك، ضمن هذه المجموعة الفرعية من تحقيقات سوء السلوك، قدمت Mintz الملاحظة التالية التي يمكن أن تشير إلى الحاجة إلى تحليل واقعي أكثر موضوعية: التحقيقات الخمسة لمكتب OLR للانتهاكات المزعومة لسياسات المشتريات في المنطقة أو غيرها من المخالفات المالية جميعها تتعلق بـ POC؛ لم يتم التحقيق مع أي موظفين بيض بسبب سوء سلوك مماثل. 15

• **مجموعة من الموظفين الملونين تم منحهم إجازة إدارية مدفوعة الأجر في انتظار الفصل على أساس الأداء**

نظرًا لأن POC فقط هي التي تخضع لـ PAL في انتظار الفصل على أساس الأداء، طلبت Mintz معلومات إضافية حول هذه الادعاءات لتكملة فهمها. كشفت مراجعة أجريت على هذه المواد أن المنطقة منحت أربعة من مديري المكاتب المركزية وقادة المدارس أجازة PAL بسبب "الأداء الضعيف" خلال الفترة ذات الصلة وأن الأربعة كانوا جميعًا من الأشخاص الملونين. كما هو مفصل في الجدول ب، تم إنهاء خدمة اثنين من هؤلاء الموظفين في نهاية المطاف؛ واستقال أحدهم بدلاً من الفصل؛ تم فصل الموظف المتبقي في البداية ولكن تمت إعادته لاحقًا إلى منصب جديد. في حين أن المخاوف المتعلقة بالأداء تبدو موثقة جيدًا ومدعومة بالتقييمات والسجلات المماثلة للأداء دون المستوى المطلوب، فإن غياب أي موظفين غير السود أو اللاتينيين يستدعي فحصًا دقيقًا للتأكد من عدم تعرض الموظفين الملونين للتدقيق بشكل غير عادل وغير متناسب من قبل المشرفين عليهم.

15 أُجيز لثلاثة موظفين بالحصول على PAL لعدم اتباعهم إجراءات الشراء، بينما لم يوجز بها للموظفين اللذين زُعم أنهما ارتكبا مخالفات مالية أخرى.

- تباينت النتيجة النهائية لكل تحقيق، لكن مكتب المساواة غالبًا ما كان يطلب من الموظفين حضور دورات تدريبية لتمرينهم على ممارسات المساواة

كان اثنان من أصل 37 تحقيقًا تمت مراجعته هنا لا يزالان مفتوحين ومعلقين حتى وقت إجراء هذه المراجعة. من بين التحقيقات الـ 35 المتبقية، أسفرت ثمانية تحقيقات عن أن سوء السلوك المزعوم لم يتم إثباته، مما يعني أنه لم يتم فرض أي تأديب. بالنسبة للتحقيقات الـ 27 المتبقية، كان الانضباط الناتج متنوعًا ولم تلاحظ Mintz أن المنطقة فرضت انضباطًا أكثر صرامة على الموظفين ذوي البشرة المونة. ومن الجدير بالذكر أن مكتب المساواة طلب من الموظف حضور التدريب العلاجي باعتباره إجراءً تأديبيًا في أربعة من تحقيقاته السبعة المكتملة، وهو ما يتوافق مع مبادئ الانضباط التقدمي بالمنطقة.

B. التوصيات

- إنشاء وتنفيذ ونشر معايير تحديد الإجازات الإدارية مدفوعة الأجر

على الرغم من أن مكتب المساواة ومكتب OLR يستخدمان اختبارات متعددة العوامل مماثلة لتحديدات PAL، فإن غياب معايير ثابتة على مستوى المنطقة أو أي من المتطلبات التي تدفع المسؤولين إلى تحديد أسبابهم يجعل القرار تقديرًا إلى حد ما؛ حيث أن للمسؤولين الحرية في تعيين وزن غير متناسب لعوامل معينة أو تجاهل غيرها. كما أن غياب عملية رسمية يجعل قرارات PAL عرضة لاتخاذ قرارات قائمة على التحيز، بينما يترك أيضًا للموظفين المتضررين القليل من الموارد للظن في القرار نفسه. إن إنشاء ونشر مجموعة من العوامل العملية يُمكن أن يخفف من هذه المخاوف وسيُسمح أيضًا للمنطقة بتتبع تكرار قرارات PAL وتحديد الاتجاهات أو الأنماط التي يحتمل أن تمثل إشكالية. يجب أن يُدرج إخطار المنطقة بشأن PAL لموظفيها العوامل ويحدد أيهما اعتمدت عليه المنطقة في اتخاذ قرار PAL الخاص بها. من شأن هذا النوع من الإخطار أن يوفر للموظفين الشفافية بشأن العملية والقدرة على تحدي قرار PAL.

- إنشاء آلية للتتبع المستمر لعمليات التحقيق في شكاوى سوء السلوك في BPS

لم تكن المعلومات اللازمة لهذه المراجعة متوفرة بسهولة وتطلبت من المنطقة تجميع البيانات من مصادر متعددة. على سبيل المثال، لا تسجل المنطقة باستمرار عدد إشعارات اجتماع التحقيق التي تُصدرها ولا يمكنها الوصول، في الوقت الفعلي، إلى حالة التحقيق في الشكاوى الفردية. ستتم خدمة المنطقة بشكل جيد من خلال إنشاء قاعدة بيانات واحدة تحتوي على جميع المعلومات المتعلقة بالتحقيقات في شكاوى سوء السلوك لتشمل حالة المسائل الفردية مع تقدم التحقيقات عبر مراحل مختلفة من العملية التأديبية.

- وضع بروتوكول لعمليات التدقيق الدورية للعمليات التأديبية لمدارس BPS لتحديد الاتجاهات والأنماط التي يُحتمل أن تسبب مشاكل والاستجابة لها

بمجرد قيام المنطقة بإنشاء بروتوكولات لاتخاذ قرارات PAL وتنفيذ إمكانات تخزين البيانات المطلوبة لتسجيل وتتبع التحقيقات الفردية في الوقت الفعلي، يجب عليها إنشاء بروتوكول للتدقيق الدوري للبيانات المجمعة. ستمكّن هذه المراجعة المنطقة بشكل أفضل من تحديد الأنماط أو الاتجاهات التي يُحتمل أن تسبب في مشاكل ووضع أي تدابير علاجية مطلوبة.

نهاية التقرير