



MINTZ

مدارس بوسطن العامة

مراجعة قرارات الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر والنتائج التأديبية:
مديرو المكاتب المركزية / قادة المدارس في BPS



Natashia Tidwell، عضو



Janki Viroja، مشارك

مراجعة الجدول الزمني

- 17 أغسطس 2022 - أخطر أحد موظفي BPS القائم بأعمال المشرفة Echelson والمُشرفة المُرتقبة، آنذاك Skipper، بشأن مخاوفه المتعلقة بالزيادة المفاجئة في عدد كبار المسؤولين الملونين في BPS الذين تم التحقيق معهم ووضعهم في إجازة إدارية مدفوعة الأجر.
- تم تحديد المحقق الخارجي
- خريف 2022 – تجميع البيانات
- ربيع 2023 – مقابلات مع أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين
- صيف 2023 – وضع اللمسات النهائية وتقرير النتائج

• ملخص الشكوى الداخلية:

- خلال الأشهر العشرة الماضية (2021-2022 SY) ، أجرت BPS التحقيقات ووضعت عدد كبير من كبار المسؤولين الملونين (معظمهم من الرجال والنساء السود) في إجازة إدارية مدفوعة الأجر.
- طلب تعيين محقق خارجي لتحديد الأنماط المحتملة للتحيز الضمني أو التمييز العنصري.

• فترة المراجعة

- تم توسيعها لتشمل الأعوام الدراسية التالية 2019-2020 SY ؛ 2020-2021 ؛ و 2021-2022

• المناصب قيد المراجعة

- قادة المدارس (على سبيل المثال، مديري المدارس وقادة المدارس المشاركين)
- موظفو إدارة المكتب المركزي

نظرة عامة على التحقيق والعملية التأديبية في BPS

- تُحال الشكاوى عمومًا إلى مكتب المساواة ("المساواة") أو مكتب علاقات العمل ("OLR")
 - مكتب المساواة: يتعامل مع ادعاءات السلوك القائم على التحيز والتمييز العنصري إلى جانب التحرش الجنسي أو سوء السلوك المماثل
 - OLR: يُعالج جميع الادعاءات الأخرى
- إذا أشار التحقيق الأولي إلى أن السلوك المزعم سيشكل انتهاكًا لسياسة BPS ، فسوف تمضي المنطقة في التحقيق.
 - اتخاذ القرار بمنح أجازة PAL.
 - يتم إصدار إخطار بموعد اجتماع التحقيق.
- معايير تحديد منح أجازة PAL:
 - (1) مخاوف تتعلق بالسلامة
 - (2) نمط سلوكي سيء أو خطر على سلامة التحقيق
 - (3) فظاعة السلوك

نظرة عامة على التحقيق والعملية التأديبية في BPS يتبع)

- وفقاً لطبيعة الادعاءات، قد تختار المنطقة إجراء التحقيق داخلياً أو تعيين محقق خارجي.
- إذا تم إثبات الادعاءات، فستحدد المنطقة نوع التأديب الضروري، إن وجد.
– قد يتراوح التأديب من التحذير الشفهي إلى إنهاء العمل.
- عندما تستدعي خطورة سوء السلوك التعليق عن العمل أو الفصل منه، ينبغي عقد جلسة استماع رسمية.
- عندما تستدعي خطورة سوء السلوك إنهاء العمل، يجوز للمنطقة التفاوض على اتفاقية الانفصال مع الموظف أو تعرض عليه فرصة للاستقالة بدلاً من إنهاء الخدمة.

ملخص النتائج

- بمتوسط فترة المراجعة التي تمتد لثلاث سنوات، تم تحديد 246 موظفًا في BPS كمديري المكاتب المركزية أو قادة المدارس (المجموعة المستهدفة). ومن بين هؤلاء، وفقًا للبيانات المتاحة، تم تحديد ما يزيد قليلاً عن النصف (53.6%) على أنهم أشخاص ملونون.
- حققت BPS مع **37** عضوًا من المجموعة المستهدفة خلال فترة المراجعة.
 - مُنح **15 شخصًا** أجازة PAL في انتظار نتيجة التحقيق (7 من البيض و8 من غير البيض)؛
 - تم التحقيق مع **22** موظفًا لكن لم يحصلوا على أجازة (11 PAL من ذوي البشرة البيضاء و11 دون ذلك)
 - تم الانتهاء من 35 تحقيقًا في وقت هذه المراجعة.
 - أسفرت 8 تحقيقات عن نتيجة “لا أساس لها.”
 - شمل أحد هذه التحقيقات موظفًا تم منحه أجازة PAL في انتظار النتيجة.
 - وتراوحت النتائج التأديبية في الـ 27 حالة المتبقية من التدريب العلاجي إلى إنهاء الخدمة.
- استنادًا إلى العدد الصغير نسبيًا من الموظفين الذين تم التحقيق معهم (إجمالي 37 موظفًا) وتنوع سوء السلوك المزعوم، لم تتمكن Mintz من استخلاص موثوق حول ما إذا كان العرق قد أخذ في الاعتبار وإلى أي مدى، في قرارات منح PAL أو النتائج التأديبية.

قرارات منح PAL: التحقيقات في سوء السلوك

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

تحقيقات مكتب المساواة حسب نوع سوء السلوك المزعوم

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

تحقيقات مكتب OLR حسب نوع سوء السلوك المزعم

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
FITNESS FOR DUTY CONCERNS	WHITE	1	0	1
TOTAL		27	14	13

عدم اتباع البروتوكولات أو الإجراءات أو السياسات

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

الملاحظات الرئيسية

- تستخدم BPS معايير غير رسمية ومتنوعة وغير مكتوبة لتحديد الإجازة الإدارية مدفوعة الأجر.
- صرّح مكتب OLR بعدد أكبر من الموظفين الملونين بأجازة PAL مقارنةً بمكتب المساواة، ولكنه تعامل أيضاً مع المزيد من المسائل خلال فترة المراجع (10-27).
- جميع تحقيقات OLR الخمسة حول انتهاكات سياسة المشتريات المزعومة أو غيرها من المخالفات المالية تتعلق ب-POC.
- في حين تباينت النتائج عبر BPS ، كان مكتب المساواة أكثر احتمالاً لفرض التدريب العلاجي كإجراء تأديبي.

الملاحظات الرئيسية (يتبع)

- مُنحت مجموعة من الموظفين الملونين إجازة إدارية مدفوعة الأجر في انتظار البت في أمرهم على أساس الأداء

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

التوصيات

- إنشاء وتنفيذ ونشر معايير قرارات منح أجازة PAL.
- أُدرج في إخطار الموظف بقرار منحه PAL العامل (العوامل) التي تم الاستناد إليها في تحديد كون منح ذلك الموظف أجازة PAL كان قرارًا مناسبًا.
- إنشاء آلية للتتبع المستمر لعمليات التحقيق في شكاوى سوء السلوك في (BPS بما في ذلك قرارات IMs و PAL).
- وضع بروتوكول لعمليات التدقيق الدورية لتحقيقات BPS والعمليات التأديبية لتحديد الاتجاهات والأنماط التي يُحتمل أن تسبب مشاكل والاستجابة لها.

