



MINTZ

波士頓公立學校：

帶薪行政假決定審查以及紀律處分結果：**BPS** 中央辦公室經理／學校負責人

簡介



Natashia Tidwell，成員



Janki Viroja，助理

審查時間表

- **2022 年 8 月 17 日**—**BPS 員工通知**。現任校監 **Echelson** 與下任校監 **Skipper**，**BPS 有色人種資深行政人員** 遭受調查且休帶薪行政假的人數突然增加。
- 已確認外部調查人員
- **2022 年秋天**—資料匯編
- **2023 年春天**—與內部和外部利益相關者面談
- **2023 年夏天**—總結並報告結果

Mintz 審查範圍

- 內部申訴摘要：
 - 過去 10 個月以來（2021-2022 學年），BPS 對大量有色人種資深行政人員（主要是黑人男性與女性）」進行調查並要他們休帶薪行政假。
 - 要求保留外部調查人員，以確認潛在的隱性偏見或種族歧視模式。
- 審查期間
 - 已擴展至包括 2019-2020；2020-2021；以及 2021-2022 等學年
- 接受審查的職位
 - 學校負責人（例如，校長以及學校共同負責人）
 - 中央辦公室管理員工

BPS 調查與紀律處分流程概覽

- 申訴通常會轉交給平權辦公室（「平權」）或勞動關係辦公室（「OLR」）
 - 平權：處理有關偏見與歧視行為的指控，以及性騷擾或類似的不當行為
 - OLR：處理其他所有指控
- 若初步調查發現遭指控行為構成違反 **BPS** 政策，學區將會繼續調查。
 - 做出帶薪行政假決定。
 - 發佈調查會議通知。
- 帶薪行政假決定標準：
 - (1) 安全疑慮
 - (2) 行為模式或對調查完整性的危害
 - (3) 行為嚴重程度

BPS 調查與紀律處分流程概覽（續）

- 根據指控之性質，本學區可選擇進行內部調查或聘請外部調查員。
- 如證實了這些指控，本學區將決定需要採取哪些紀律處分（如有）。
 - 紀律處分範圍包括口頭警告到終止。
- 如果不當行為的嚴重程度需暫停或終止，則需進行正式聽證。
- 如不當行為的嚴重程度需終止，本學區可與員工協商離職協議，或提供辭職的機會以代替終止。

結果摘要

- 三年審查期間中，平均有 **246** 名 **BPS** 員工確認為中央辦公室經理或學校負責人（目標人群）。根據可用資料，略高於半數 (**53.6%**) 的人確認為有色人種。
- **BPS** 在審查期間調查了目標人群中的 **37** 名成員。
 - **15** 名休帶薪行政假，等待調查結果（**7** 名白人和 **8** 名非白人）；
 - **22** 名接受調查但並未休帶薪行政假（**11** 名白人和 **11** 名非白人）
- 本審查期間完成了 **35** 次調查。
 - **8** 次調查結果顯示「未證實」。
 - 其中一次調查中，涉及的員工正在休帶薪行政假，等待結果。
 - 剩餘 **27** 次調查中，紀律處分結果範圍包括矯正培訓到終止。
- 由於接受調查的員工數量相對較少（共 **37** 名），而且指控的不當行為多種多樣，對於種族因素是否影響帶薪行政假決定或紀律處分結果及其影響程度，**Mintz** 無法得出可靠的結論。

帶薪行政假決定：不當行為調查

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

按遭指控不當行為類型排序的平權調查

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

按遭指控不當行為類型排序的 OLR 調查

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

未遵守規章、程序或政策

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	0	1
VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW	BLACK	1	0	1
	LATINX	2	1	1
	WHITE	1	0	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

重要觀察

- **BPS** 在帶薪行政假決定方面採用非正式、各式各樣且非書面的標準。
- 比起平權辦公室，**OLR** 在審查期間讓有色人種員工休帶薪行政假的人數更多，但處理的案件數也較多 (27-10)。
- 5 次指控違反採購政策或其他財務不當行為的 **OLR** 調查皆涉及 **POC**。
- 儘管 **BPS** 各處結果有異，平權辦公室將矯正培訓作為紀律處分措施實行的可能性較高。

關鍵部分（續）

- 有色人種員工集群被安排休帶薪行政假，待因績效理由予以解僱

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

建議

- 建立、施行並公佈帶薪行政假決定標準
- 將決定帶薪行政假是否適當的因素納入帶薪行政假決定員工通知中。
- 建立機制，以一致方式追蹤 **BPS** 不當行為申訴調查程序（包括 **IM** 和帶薪行政假決定）。
- 建立定期稽核 **BPS** 調查及紀律處分程序規章，以利識別並回應趨勢及潛在問題模式

