



MINTZ

Escolas Públicas de Boston:

**Revisão das determinações de licença
administrativa remunerada e resultados
disciplinares: Gerentes do Gabinete
Central/Líderes escolares das BPS**

Introdução



Natashia Tidwell, Membro



Janki Viroja, Associada

Cronograma de revisão

- 17 de agosto de 2022 – funcionário das BPS notifica o Superintendente Adjunto. Echelson e Superintendente Skipper das preocupações relacionadas ao aumento repentino no número de administradores seniores negros das BPS investigados e colocados em licença administrativa remunerada.
- Investigador externo identificado
- Outono de 2022 – compilação de dados
- Primavera de 2023 – entrevistas com partes interessadas internas e externas
- Verão de 2023 – finalização e relatório de conclusões

Escopo da revisão de Mintz

- Resumo da reclamação interna:
 - Durante os 10 meses anteriores (SY de 2021-2022), as BPS investigaram e colocaram um número significativo de administradores seniores de cor (principalmente homens e mulheres negros) em licença administrativa remunerada.
 - Solicitação de contratação de investigador externo para identificar possíveis padrões de preconceito implícito ou discriminação racial.
- Período de revisão
 - Expandido para incluir o ano letivo 2019-2020; 2020-2021; e 2021-2022
- Cargos em revisão
 - Líderes escolares (*por exemplo*, diretores e colíderes escolares)
 - Funcionários gerenciais do Gabinete Central

Visão geral da investigação e processo disciplinar das BPS

- As reclamações são geralmente encaminhadas ao Gabinete de Igualdade (“Igualdade”) ou ao Gabinete de Relações Trabalhistas (“OLR”)
 - Igualdade: lida com alegações de conduta tendenciosa e discriminatória, juntamente com assédio sexual ou má conduta semelhante
 - OLR: lida com todas as outras alegações
- Se uma investigação preliminar sugerir que a conduta alegada constituiria uma violação da política das BPS, o distrito prosseguirá com uma investigação.
 - A determinação de PAL é feita.
 - O aviso da reunião investigatória é emitido.
- Critérios de determinação de PAL:
 - (1) preocupações com segurança
 - (2) padrão de comportamento ou risco à integridade da investigação
 - (3) flagrante da conduta

Visão geral da investigação e processo disciplinar das BPS (cont.)

- Dependendo da natureza das alegações, o Distrito pode optar por conduzir a investigação internamente ou contratar um investigador externo.
- Se as alegações forem fundamentadas, o Distrito determinará qual medida disciplinar é necessária, se houver.
 - A disciplina pode variar desde advertência oral até a rescisão.
- Quando a gravidade da má conduta justificar uma suspensão ou rescisão, será necessária uma audiência formal.
- Quando a gravidade da má conduta justificar a rescisão, o Distrito poderá negociar um acordo de separação com o funcionário ou oferecer a oportunidade de demitir-se em vez da rescisão.

Resumo das conclusões

- Em média, ao longo do período de revisão de três anos, 246 funcionários das BPS foram identificados como gerentes do Gabinete Central ou líderes escolares (a população-alvo). Destes, de acordo com os dados disponíveis, pouco mais da metade (53,6%) identificaram-se como pessoas de cor.
- As BPS investigaram 37 membros da população-alvo durante o período em análise.
 - 15 foram colocados em PAL enquanto se aguarda o resultado da investigação (7 brancos e 8 não brancos);
 - 22 foram investigados, mas NÃO colocados em PAL (11 brancos e 11 não brancos)
- 35 investigações foram concluídas no momento desta revisão.
 - 8 investigações resultaram em uma conclusão “infundada”.
 - Uma dessas investigações envolveu um funcionário que foi colocado em PAL enquanto aguarda o resultado.
 - Os resultados disciplinares nos 27 restantes variaram desde treinamento corretivo até a rescisão.
- Com base no número relativamente pequeno de funcionários investigados (37 no total) e na variedade de má conduta alegada, Mintz não foi capaz de tirar uma conclusão confiável sobre se, e em que medida, a raça foi levada em consideração nessas determinações da PAL ou resultados disciplinares.

Determinações de PAL: Investigações de má conduta

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

Investigações de igualdade por tipo de má conduta alegada

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

Investigações do OLR por tipo de má conduta alegada



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
TOTAL		27	14	13

Falha em seguir protocolos, procedimentos ou políticas

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

Principais observações

- As BPS empregam critérios informais, variados e não escritos para determinações de licença administrativa remunerada.
- OLR colocou mais funcionários negros em PAL do que o Gabinete de Igualdade, mas também tratou de mais assuntos durante o período de revisão (27 – 10).
- Todas as 5 investigações do OLR sobre alegadas violações da política de aquisições ou outras impropriedades financeiras envolveram POC.
- Embora os resultados variassem entre as BPS, era mais provável que o Gabinete de Igualdade impusesse formação corretiva como medida disciplinar.

Principais observações (cont.)

- Grupo de funcionários de cor colocados em licença administrativa remunerada pendente de demissão com base no desempenho

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

Recomendações

- Estabelecer, implementar e publicar critérios para determinações de PAL.
- Incorporar na notificação do funcionário sobre a determinação do PAL o(s) fator(es) em que se baseou para determinar se a PAL era apropriado.
- Estabelecer mecanismo para rastreamento consistente dos processos de investigação de reclamações de má conduta das BPS (incluindo determinações de MIs e PAL).
- Estabelecer protocolo para auditorias periódicas de investigação e processos disciplinares das BPS para identificar e responder a tendências e padrões potencialmente problemáticos

