

**LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC**

***HỌC KHU TRƯỜNG CÔNG LẬP BOSTON:***

***XEM XÉT CÁC QUYẾT ĐỊNH NGHĨ HÀNH CHÍNH CÓ HƯỞNG LƯƠNG VÀ KẾT QUẢ  
KÝ LUẬT:***

***QUẢN LÝ VĂN PHÒNG TRUNG TÂM BPS/LÃNH ĐẠO TRƯỜNG HỌC***

**ĐƯỢC SOẠN BỞI:**



**NGÀY: NGÀY 18 THÁNG 8 NĂM 2023**

## I. GIỚI THIỆU

Để giải quyết cáo buộc nội bộ về khả năng phân biệt đối xử trong việc xử lý các khiếu nại về hành vi sai trái, Học khu trường công lập Boston (“BPS” hoặc “Học khu”) đã thuê Mintz, Levin, Cohn, Ferris, Glovsky và Popeo, P.C. (“Mintz”) để xem xét các biện pháp xử lý khiếu nại của mình.<sup>1</sup> Cụ thể, một nhân viên quản lý BPS đã cáo buộc rằng cách Học khu điều tra và cho các quản trị viên cấp cao/lãnh đạo trường học nghi phép hành chính có lương (“PAL”) của Học khu có tác động không cân xứng đến nhân viên da màu. Mintz được yêu cầu xem xét hồ sơ điều tra của BPS, các quyết định PAL và kết quả kỷ luật để xác định xem liệu sự mất cân bằng đó có tồn tại hay không và nếu có thì đánh giá liệu bằng chứng có hỗ trợ cho kết luận rằng sự mất cân bằng đó là kết quả của thành kiến chủng tộc hay không. Báo cáo này tóm tắt việc xem xét.

Tóm lại, dữ liệu hiện có cho thấy rằng, từ năm học 2019 đến 2021 (mùa thu 2019 đến mùa hè 2022), có 41 vấn đề trong đó Học khu đã chỉ định quản trị viên cấp cao/lãnh đạo trường học về PAL hoặc xác định rằng PAL là không phù hợp. Tất cả ngoại trừ bốn quyết định này đều liên quan đến cuộc điều tra đang chờ xử lý của một trong hai bộ phận BPS được giao nhiệm vụ xử lý các cuộc điều tra khiếu nại về hành vi sai trái: Văn phòng Quan hệ lao động (OLR) và Văn phòng công bằng (Công bằng).<sup>2</sup> 10 trong số 37 vấn đề còn lại là đề cập đến Văn phòng công bằng và 27 vấn đề được xử lý bởi Văn phòng quan hệ lao động. Đánh giá của Mintz về dữ liệu nhân khẩu học liên quan đến những vấn đề này cho thấy rằng, trong khoảng thời gian liên quan, chỉ có hai nhân viên được đưa vào PAL chờ hoàn thành điều tra Vấn đề sở hữu. Cả hai nhân viên đều là người da trắng. Ngược lại, trong 27 vấn đề được đề cập đến OLR, 13 quản trị viên cấp cao/lãnh đạo trường học được đưa vào PAL: 5 nhân viên da trắng và 8 nhân viên da không trắng. Dựa trên số lượng nhân viên tương đối nhỏ được điều tra (tổng cộng 37) và nhiều hành vi sai trái bị cáo buộc, Mintz không thể đưa ra kết luận đáng tin cậy về việc liệu chủng tộc có ảnh hưởng đến các quyết định PAL này hay không và ở mức độ nào.

Tuy nhiên, Mintz lưu ý rằng Học khu chưa chính thức hóa các tiêu chí để đưa ra quyết định về PAL trong chính sách, khiến những người ra quyết định từ các phòng ban của BPS phải đưa ra các yếu tố riêng của họ để xem xét. Mặc dù các phương pháp tiếp cận của họ nhìn chung là nhất quán, nhưng việc xác định PAL và các phương pháp tùy ý khác dễ bị sai lệch và cần được xem xét cũng như đánh giá định kỳ để xác định các mô hình hoặc xu hướng có vấn đề tiềm ẩn. Về kết quả điều tra hành vi sai trái, Mintz không thể nhận ra sự khác biệt đáng chú ý về mức độ kỷ luật áp dụng đối với các vấn đề liên quan đến nhân viên da trắng và không phải da trắng có hoàn cảnh tương tự do có nhiều hành vi sai trái bị cáo buộc. Tuy nhiên, Mintz đã quan sát thấy một khoảng cách đáng kể về chủng tộc về số lượng quản trị viên cấp cao/lãnh đạo trường học được đưa vào PAL chờ sa thải vì Hiệu suất kém (4 nhân viên da màu và không có nhân viên da trắng). Mặc dù những kết quả này dường như được hỗ trợ bởi bằng chứng được ghi lại về thành tích dưới tiêu chuẩn, việc không có biện pháp kỷ luật tương tự liên quan đến thành tích đối với các quản trị viên cấp cao/lãnh đạo trường học da trắng, cùng với những khác biệt trong thủ tục và thực hành lưu trữ hồ sơ của Học khu, đã góp phần gây ra sự không chắc chắn về và không tin tưởng vào các quy trình kỷ luật của Học khu, từ bên trong và bên ngoài BPS. Những cảm xúc này đặc biệt sâu sắc đối với các nhân viên da màu được phản ánh trong thông tin liên lạc mà Mintz nhận được từ các bên liên quan bên trong và bên ngoài khi tiến hành đánh giá này.

---

<sup>1</sup> Luật sư của Mintz Natasha Tidwell và Janki Viroja dẫn đầu quá trình đánh giá.

<sup>2</sup> Bốn vấn đề còn lại liên quan đến các quản trị viên cấp cao/lãnh đạo trường học đã bị đưa vào PAL chờ bị sa thải vì Hiệu suất kém. Đánh giá hiệu suất được thực hiện bên ngoài quy trình điều tra khiếu nại hành vi sai trái truyền thống và không được Văn phòng Quan hệ lao động hoặc Văn phòng công bằng xử lý.

### II. PHẠM VI VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐÁNH GIÁ

Sau một loạt quyết định nhân sự liên quan đến nhân viên da màu, một nhân viên quản lý BPS đã thông báo cho ban lãnh đạo BPS về “các mô hình tiềm ẩn về thành kiến ngầm hoặc phân biệt chủng tộc vì nó liên quan đến các quy trình điều tra và kỷ luật của Học khu”. Nhân viên này xác định quyết định của Học khu về việc điều tra và/hoặc đưa “một số lượng đáng kể quản trị viên cấp cao người da màu - chủ yếu là đàn ông và phụ nữ da đen” vào chế độ nghỉ hành chính có lương để chờ điều tra. Mối quan tâm của nhân viên đã thúc đẩy việc xem xét ngay lập tức.

Như đã thảo luận trong phần tiếp theo, việc xác định xem có nên cho nhân viên nghỉ hành chính có hưởng lương (“PAL”) trong khi chờ điều tra hay không là một trong số ít điểm quyết định dành cho các bộ phận BPS giám sát quy trình khiếu nại hành vi sai trái cũng như đánh giá hiệu quả hoạt động. Mặc dù được coi là một hành động không gây bất lợi, nhưng việc bị đuổi khỏi công việc dưới sự nghi ngờ dù được trả lương chắc chắn sẽ gây căng thẳng cho từng cá nhân nhân viên. Khi các cuộc điều tra diễn ra trong một thời gian dài, sự căng thẳng sẽ tăng lên. Những cảm giác này có thể kéo dài ngay cả sau khi nhân viên trở lại làm việc. Học khu đã giao nhiệm vụ cho Mintz xem xét dữ liệu có sẵn để xác định xem liệu nhân viên da màu, đặc biệt là nhân viên quản lý và lãnh đạo trường học, có đang bị điều tra và đưa vào PAL với tỷ lệ cao hơn hay không, và nếu có, để đánh giá liệu bằng chứng có hỗ trợ cho kết luận rằng sự mất cân bằng là do kết quả của việc ra quyết định dựa trên sự thiên vị.

Việc tập trung hẹp vào việc xác định PAL không làm mất hiệu lực tác động của các điểm quyết định khác trong suốt quá trình điều tra. Cụ thể, chẳng hạn như thông báo cho nhân viên báo cáo về “Cuộc họp điều tra”, trước khi bắt đầu cuộc điều tra chính thức, nằm ngoài phạm vi của quá trình đánh giá này. Tương tự như vậy, mặc dù Mintz đã xem xét kết quả kỷ luật của các cuộc điều tra đã hoàn thành nhưng giá trị của từng cuộc điều tra riêng lẻ lại không được xem xét và do đó, Mintz không thể đánh giá liệu các cuộc điều tra cơ bản có được tiến hành một cách công bằng và nhất quán hay không. Thông qua các cuộc trò chuyện với lãnh đạo BPS, Mintz được đảm bảo rằng Học khu hiểu rõ những lo ngại của cộng đồng về tính chất không rõ ràng của quy trình điều tra cũng như sự thiếu công bằng cơ bản và hy vọng rằng Học khu sẽ thực hiện các biện pháp để khôi phục lòng tin của cộng đồng.

Mintz bắt đầu đánh giá vào tháng 09 năm 2022 và làm việc với BPS trong suốt mùa thu và mùa đông năm 2023 để thu thập dữ liệu liên quan đến cuộc điều tra này. Trong khi các quyết định nhân sự bị cáo buộc có khả năng phân biệt đối xử kéo dài trong năm học 2021-2022, Mintz đã mở rộng khung thời gian áp dụng để tăng quy mô mẫu và cung cấp một bức tranh hoàn chỉnh hơn. Cuối cùng, Mintz đã giải quyết các hoạt động nhân sự được thực hiện trong khoảng thời gian được nhân viên liên quan xác định cùng với hai năm học trước đó, ví dụ: toàn bộ quá trình quản lý của Tổng giám đốc khu học chánh BPS trước đó: các năm học 2019-2020, 2020-2021 và 2021-2022.<sup>3</sup>

Sau khi thu hẹp phạm vi đánh giá vào một khoảng thời gian cụ thể, sau đó Mintz đã làm việc với BPS để xác định nhóm nhân viên mục tiêu. BPS không có vai trò “quản trị viên cấp cao” cụ thể và do đó, cần phải xác định nhóm nhỏ nhân viên để đặc điểm đó có thể áp dụng một cách công bằng.

---

<sup>3</sup> Năm học BPS bắt đầu từ ngày 01 tháng 07 đến ngày 30 tháng 06. Tuy nhiên, một số quyết định nhân sự được đưa ra sau sự ra đi của Tổng giám đốc khu học chánh trước đó nhưng trước nhiệm kỳ của Giám đốc Skipper. Do đó, việc đánh giá cũng bao gồm các cuộc điều tra và quyết định PAL xuất phát từ hành vi xảy ra trong năm học 2022-2023.

## **LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC**

Những nhân viên được thương lượng tập thể như giáo viên, người trông coi, nhân viên hỗ trợ và những người khác bị loại trừ vì nói chung, họ không chịu trách nhiệm giám sát hoặc quản lý trong BPS. Ngược lại, các nhân viên của trường học như hiệu trưởng, hiệu trưởng và đồng lãnh đạo cũng được đưa vào cũng như những nhân viên tại trụ sở của Học khu trong Tòa nhà thành phố Bolling, những người là phần lớn, nhưng không chỉ duy nhất, phục vụ trong vai trò ra quyết định và chính sách cho BPS.

Ban đầu, Mintz yêu cầu danh sách các cá nhân phải đối mặt với cáo buộc về hành vi sai trái và/hoặc bị đưa vào PAL trong khoảng thời gian liên quan. Không có danh sách nào như vậy tồn tại và danh sách đó cũng không thể được tạo ra một cách hiệu quả bằng cách sử dụng cơ sở dữ liệu hiện tại của Học khu. Do đó, Mintz đã làm việc với hai bộ phận BPS có nhiệm vụ tiếp nhận và xử lý các khiếu nại chống lại Giám đốc Văn phòng trung ương và Lãnh đạo trường học: Văn phòng Quản hệ lao động (“OLR”) và Văn phòng công bằng (“Công bằng”) để thu thập dữ liệu về tổng số cuộc điều tra của tất cả nhân viên trên toàn Học khu, được thực hiện trong ba năm học theo quá trình đánh giá. Dữ liệu tiết lộ rằng 247 nhân viên là đối tượng của cuộc điều tra hoặc đánh giá hiệu suất của BPS và trong số này, 131 nhân viên đã được đưa vào PAL chờ kết quả. Sau đó, Mintz tìm kiếm trong dữ liệu để xác định các vấn đề liên quan đến danh mục nhân viên được chỉ định, cụ thể là Giám đốc văn phòng trung tâm và Lãnh đạo trường học, cuối cùng thu hẹp đối tượng mục tiêu cho đánh giá này xuống còn 41 cá nhân (“Tập dữ liệu”).<sup>4</sup>

Vào mùa xuân năm 2023, sau khi hoàn thiện Tập dữ liệu, Mintz bắt đầu phỏng vấn các bên liên quan chính bên trong và bên ngoài bao gồm các nhân viên BPS trước đây và hiện tại chịu trách nhiệm giám sát các khiếu nại về hành vi sai trái, các bên liên quan bên ngoài, lãnh đạo Ủy ban khu học chánh và Tổng giám đốc khu học chánh Mary Skipper.<sup>5</sup> Mintz cũng tham gia thực hiện một số cuộc gọi điện thoại và liên lạc qua email từ các thành viên cộng đồng, bao gồm cả nhân viên BPS trước đây và hiện tại cũng như các bên quan tâm khác. Những thông tin liên lạc này cực kỳ rõ ràng và hỗ trợ Mintz điều chỉnh tốt hơn các yêu cầu tài liệu bổ sung của bản thân. Các thông tin liên lạc cũng thúc đẩy Tổng giám đốc khu học chánh Skipper trả lời trực tiếp cho các nhân viên của Học khu và các bên liên quan khác để khắc phục những hiểu lầm về đánh giá này, đặc biệt là loại trừ quy trình Cuộc họp điều tra khỏi phạm vi và để làm rõ về cách thức điều tra và xử lý khiếu nại của Học khu.

### **III. TỔNG QUAN VỀ QUY TRÌNH ĐIỀU TRA VÀ KỶ LUẬT CỦA BPS**

Mintz đã phỏng vấn một số nhân viên cũ và hiện tại có trách nhiệm công việc bao gồm việc thường xuyên áp dụng Thông tư của Tổng giám đốc khu học chánh về Thủ tục kỷ luật nhân viên (“Thông tư”).<sup>6</sup> Phần này tóm tắt tất cả hiểu biết của Mintz về quá trình điều tra và tiếp nhận khiếu nại về hành vi sai trái.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> Như đã nêu ở phần trước, bốn trong số những vấn đề này liên quan đến nhân viên bị đưa vào diện PAL chờ sa thải vì Hiệu suất kém.

<sup>5</sup> Mintz đã tham khảo ý kiến của Lisa Maki, Cố vấn pháp lý của BPS về các câu hỏi về phạm vi, quy trình và thủ tục.

<sup>6</sup> Học khu gọi các chính sách của mình là Thông tư của Tổng giám đốc khu học chánh. Thông tư của Tổng giám đốc khu học chánh được xem xét ở đây là HRS-PP10.

<sup>7</sup> Mintz đã sử dụng Thông tư này như một phần bổ sung cho thông tin thu thập được từ các cuộc phỏng vấn với nhân viên BPS hiện tại và trước đây. Các Giám đốc văn phòng trung tâm và Lãnh đạo trường học là những nhân viên tự nguyện chứ không phải nhân viên được thỏa thuận tập thể. Chẳng hạn như, một số, nhưng không phải tất cả, các quy định của Thông tư đều áp dụng cho họ.

## LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC

Khiếu nại chống lại Người quản lý Văn phòng trung tâm và lãnh đạo trường học thường được chuyển đến Văn phòng quan hệ lao động hoặc Văn phòng công bằng, tùy thuộc vào bản chất của hành vi sai trái bị cáo buộc. Văn phòng công bằng xử lý các cáo buộc về hành vi thiên vị và phân biệt đối xử cùng với hành vi quấy rối tình dục hoặc hành vi sai trái tương tự, bất kể nhiệm vụ của nhân viên đó là gì. Văn phòng quan hệ lao động thường xử lý tất cả những thứ khác. Nhìn chung, mọi cáo buộc về hành vi sai trái đều phải được điều tra. Khi bắt đầu mỗi cuộc điều tra, người giám sát của nhân viên hoặc người quản lý nhận khiếu nại thường tiến hành một cuộc điều tra sơ bộ có thể bao gồm các cuộc phỏng vấn nhân chứng và xem xét các tài liệu liên quan. Nếu cuộc điều tra sơ bộ cho thấy nhân viên đó có hành vi sai trái, thì Học khu sẽ đưa ra thông báo Cuộc họp điều tra, thông báo cho nhân viên về bản chất của các cáo buộc, khả năng xảy ra kỷ luật và quyền có đại diện (công đoàn hoặc pháp lý) tại cuộc họp.

Các cuộc họp điều tra là các cuộc họp không chính thức, do người giám sát của nhân viên hoặc quản trị viên khác chủ trì, trong đó nhân viên có cơ hội trả lời các cáo buộc và tự giải thích. Tùy thuộc vào hành vi sai trái bị cáo buộc, quyết định PAL có thể sẽ được đưa ra trước Cuộc họp điều tra của nhân viên.

Văn phòng nhân sự (“OHC”) là cơ quan ra quyết định cuối cùng đối với các quyết định về PAL bất kể Văn phòng quan hệ lao động hay Văn phòng công bằng đang xử lý cuộc điều tra cơ bản hay không. Nếu khiếu nại được chuyển đến Văn phòng công bằng, quản trị viên giám sát cuộc điều tra sẽ xác định xem liệu nhân viên có nên được đưa vào PAL hay không, trong khi chờ kết quả điều tra, dựa trên các yếu tố sau: (1) liệu sự hiện diện liên tục của nhân viên có làm tăng mối lo ngại về an toàn hay không; (2) liệu hành vi sai trái bị cáo buộc có thể hiện một kiểu hành vi của nhân viên đó hay không; và (3) liệu hành vi bị cáo buộc có bản chất nghiêm trọng hay không, chẳng hạn như hành vi có khả năng phạm tội. Nếu sau khi xem xét các yếu tố này, quản trị viên xác định rằng PAL phù hợp, họ sẽ gửi đề xuất tới Văn phòng quan hệ lao động. Văn phòng quan hệ lao động thường áp dụng các khuyến nghị của Văn phòng công bằng.

Khi khiếu nại được chuyển đến Văn phòng quan hệ lao động, quy trình thường giống nhau. Văn phòng quan hệ lao động áp dụng thử nghiệm đa yếu tố tương tự để xác định xem PAL đang chờ kết quả điều tra có phù hợp hay không: (1) liệu hành vi sai trái bị cáo buộc có liên quan đến bạo lực thực sự hoặc bị đe dọa hay gây ra mối lo ngại về an toàn của các em học sinh hoặc nhân viên khác hay không; (2) liệu việc nhân viên tiếp tục làm việc tại BPS có gây nguy hiểm cho tính liên chính của cuộc điều tra hoặc các hoạt động của BPS hay không;<sup>8</sup> và (3) liệu hành vi bị cáo buộc có nghiêm trọng đến mức việc không đưa nhân viên vào PAL sẽ làm suy giảm lòng tin của công chúng hay không. Cả yếu tố của Văn phòng quan hệ lao động và Văn phòng công bằng đều được xem xét khi xác định PAL đều không được chính thức hóa thành chính sách. Thông tư không có hướng dẫn nào về PAL.

Nếu Văn phòng công bằng và/hoặc Văn phòng quan hệ lao động xác định rằng PAL là phù hợp, Văn phòng quan hệ lao động sẽ gửi một bản ghi nhớ nêu chi tiết các dữ kiện liên quan tới Văn phòng nhân sự để phê duyệt và ký. Trong hầu hết các trường hợp, Văn phòng nhân sự áp dụng các khuyến nghị của Văn phòng quan hệ lao động và Văn phòng công bằng. Văn phòng nhân sự thông báo cho nhân viên đó về việc xác định PAL bằng văn bản.

Bất kể quyết định của PAL như thế nào, nếu việc xem xét sơ bộ về hành vi sai trái bị cáo buộc cho thấy có khả năng vi phạm chính sách thì Học khu sẽ tiến hành điều tra. Tùy thuộc vào bản chất của các cáo buộc, Học khu có thể chọn tiến hành điều tra nội bộ hoặc thuê một điều tra viên bên ngoài.

---

<sup>8</sup> Ví dụ: nếu một nhân viên bị buộc tội giả mạo hồ sơ tài chính, Học khu có thể xem xét PAL để ngăn nhân viên đó có thêm hành vi sai trái hoặc đe dọa đến tính liên chính của cuộc điều tra.

## **LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC**

Nếu các cáo buộc được chứng minh thông qua cuộc điều tra, Học khu sẽ xác định hình thức kỷ luật nào, nếu có, trong trường hợp cần thiết. Kỷ luật có thể bao gồm từ cảnh cáo bằng lời nói cho đến chấm dứt hợp đồng.<sup>9</sup> Mintz quan sát thấy rằng, trong một số cuộc điều tra khiếu nại có căn cứ do Văn phòng công bằng xử lý, nhân viên bị đề cập phải tham gia khóa đào tạo khắc phục hậu quả.

Trong trường hợp mức độ nghiêm trọng của hành vi sai trái bị cáo buộc dẫn đến việc đình chỉ hoặc chấm dứt hợp đồng thì cần phải có một buổi điều trần chính thức. Nhân viên có liên quan có quyền đại diện tại phiên điều trần và có cơ hội gọi điện, kiểm tra chéo các nhân chứng và đưa ra bằng chứng. Trong trường hợp mức độ nghiêm trọng của hành vi sai trái bị cáo buộc dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng, Học khu có thể thương lượng một thỏa thuận ly thân với nhân viên bị cáo buộc hoặc cho nhân viên cơ hội từ chức thay vì chấm dứt hợp đồng.<sup>10</sup>

### **IV. PHÂN TÍCH DỮ LIỆU CÓ SẴN**

Như được mô tả trong phần Phạm vi & Phương pháp, Mintz đã làm việc với BPS để xác định các Giám đốc Văn phòng trung ương và Lãnh đạo trường học đã bị điều tra và đưa vào PAL trong các năm học 2019-2020, 2020-2021 và 2021-2022, thu hẹp danh sách (“Tập dữ liệu”) cho 41 nhân viên. Tập dữ liệu bao gồm bốn nhân viên đã được đưa vào PAL chờ sa thải vì Hiệu suất kém.

Bảng A và B bên dưới phản ánh dữ liệu nhân khẩu học của các nhân viên được chỉ định.

## ***PHẦN CÒN LẠI CỦA TRANG ĐƯỢC CỐ Ý ĐỂ TRỐNG***

---

9 Thông tư liệt kê 5 mức kỷ luật theo thứ tự mức độ kỷ luật tăng dần: (1) cảnh cáo bằng miệng; (2) cảnh cáo bằng văn bản; (3) khiển trách bằng văn bản; (4) đình chỉ; và (5) sa thải.

10 Một số bên liên quan bên ngoài bày tỏ sự không chắc chắn về quy trình điều tra của Học khu, bao gồm cả thời điểm Học khu thông báo cho một nhân viên có liên quan về cơ hội từ chức thay vì chấm dứt hợp đồng.

## LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC

*Bảng A*

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
<b>TOTAL</b>	<b>37</b>	<b>22</b>	<b>15</b>

Không giống như các quyết định của PAL đang chờ hoàn tất các cuộc điều tra hành vi sai trái, việc Học khu bổ trí nhân viên của PAL chờ sa thải vì Thành tích kém được chính thức hóa theo chính sách. 11 Việc xác định PAL trong bối cảnh này dường như không liên quan đến bất kỳ quá trình cân nhắc kỹ lưỡng hoặc cân nhắc các yếu tố cạnh tranh nào.

*Bảng B*

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
<b>TOTAL</b>		<b>4</b>	<b>0</b>	<b>4</b>

Bảng C phản ánh sự phân chia theo chủng tộc của tất cả các Giám đốc Văn phòng trung ương và Lãnh đạo trường học trong các năm học được xem xét.<sup>12</sup>

11 Xem Thông tư HRS-PP19 của Tổng giám đốc khu học chánh (“Quy trình sa thải giáo viên liên quan đến hiệu suất hoạt động”). HRS-PP19 phác thảo quy trình đánh giá hiệu suất và ủy quyền cho Học khu đưa một nhân viên vào danh sách PAL trong khi chờ hoàn thành quy trình đánh giá. Mặc dù Thông tư này áp dụng cụ thể cho giáo viên và những nhân viên thương lượng tập thể khác, Mintz hiểu rằng Học khu áp dụng biện pháp tương tự đối với Người quản lý Văn phòng trung ương và Lãnh đạo trường học như Bảng B trình bày.

12 Văn phòng quan hệ lao động đã cung cấp tất cả dữ liệu nhân khẩu học có trong Báo cáo này.



**LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC**

**Bảng C**

<b>BPS CENTRAL OFFICE MANAGERS &amp; SCHOOL LEADERS: 2019-2022</b>		
<b>SCHOOL YEAR</b>	<b>RACE</b>	<b>PERCENTAGE</b>
<b>SY 19-20</b>	ASIAN	7.70%
	BLACK	31.10%
	DECLINE TO ANSWER	1.10%
	LATINX	13.10%
	OTHER	0.40%
	WHITE	46.60%
	<b>TOTAL</b>	<b>100.00%</b>
<b>SY 20-21</b>	ASIAN	8.30%
	BLACK	31.70%
	DECLINE TO ANSWER	2.00%
	LATINX	12.70%
	OTHER	0.40%
	WHITE	44.90%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>
<b>SY 21-22</b>	ASIAN	8.00%
	BLACK	35.70%
	DECLINE TO ANSWER	1.90%
	LATINX	12.60%
	OTHER	0.90%
	WHITE	40.90%
	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Tính trung bình trong ba năm học được xem xét, dữ liệu hiện có cho thấy khoảng 53,6% trong số 246 Giám đốc Văn phòng trung ương và Lãnh đạo trường học là người da màu (“POC”).<sup>13</sup> Trong giai đoạn này, như được phản ánh trong Bảng A, POC là đối tượng của hơn một nửa số cuộc điều tra hành vi sai trái được thực hiện (19 nhân viên da màu và 18 nhân viên da trắng bị điều tra). Sự khác biệt trong việc xác định PAL đang chờ hoàn thành các cuộc điều tra này, theo chủng tộc, cũng không kém phần nhỏ: tám nhân viên da màu và bảy nhân viên da trắng.

Như đã trình bày chi tiết ở phần trước, các khiếu nại chống lại Giám đốc Văn phòng trung ương và Lãnh đạo trường học thường được Văn phòng công bằng hoặc Văn phòng Quan hệ lao động điều tra. Mintz đã thực hiện đánh giá hành vi bị cáo buộc chống lại 37 cá nhân đã được điều tra và phân loại các cáo buộc dựa trên những điểm tương đồng.

<sup>13</sup> Theo Văn phòng quan hệ lao động, POC chiếm khoảng 56% nhân viên của Học khu.



## LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC

Các bảng sau đây trình bày chi tiết về các danh mục này, theo bộ phận và theo chủng tộc của đối tượng nhân viên.

**Bảng D**

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
<b>TOTAL</b>		<b>10</b>	<b>8</b>	<b>2</b>

Như đã trình bày ở trên, khi Văn phòng công bằng tiến hành điều tra khiếu nại về hành vi sai trái, nhân viên sẽ ít có khả năng bị đưa vào PAL trong khi chờ kết quả điều tra.

**Bảng E**

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
<b>TOTAL</b>		<b>27</b>	<b>14</b>	<b>13</b>

## LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC

Như Bảng E minh họa, khoảng một nửa số nhân viên tham gia vào các cuộc điều tra của Văn phòng quản hệ lao động được đưa vào PAL trong khi chờ điều tra hoàn thành. Phần lớn các cuộc điều tra này liên quan đến việc nhân viên bị cáo buộc không tuân theo các chính sách và thủ tục khác nhau, một phân loại bao gồm nhiều hành vi sai trái tiềm ẩn như được minh họa trong Bảng F:

**Bảng F**

<b>FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES</b>				
<b>SUB-CATEGORY OF MISCONDUCT</b>	<b>RACE</b>	<b>TOTAL</b>	<b>NO LEAVE</b>	<b>LEAVE</b>
<b>VIOLATION OF ALCOHOL-FREE WORKPLACE POLICY</b>	WHITE	1	0	1
<b>FAILURE TO INVESTIGATE ALLEGATIONS OF BULLYING</b>	BLACK	1	0	1
<b>MISCONDUCT RELATED TO VACATION TIME, ACCRUED TIME OFF, AND LEAVES OF ABSENCE</b>	BLACK	2	1	1
	WHITE	1	1	0
<b>MISHANDLING OF PERSONNEL INFORMATION</b>	BLACK	1	0	1
	WHITE	1	1	0
<b>VIOLATION OF THE CONFLICT OF INTEREST LAW</b>	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	0	1
	WHITE	2	1	1
<b>FAILURE TO FOLLOW PROCUREMENT PROCEDURES</b>	ASIAN	1	0	1
	BLACK	2	0	2
<b>FINANCIAL IMPROPRIETIES</b>	BLACK	1	1	0
	LATINX	1	1	0
<b>FAILURE TO REPORT MISCONDUCT</b>	BLACK	3	2	1
	WHITE	3	2	1
<b>TOTAL</b>		<b>22</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

Như các bảng trên chứng minh, việc xác định PAL trong các cuộc điều tra do Văn phòng quản hệ lao động xử lý khá nhất quán giữa các chủng tộc, ngoại trừ các cuộc điều tra về mua sắm và các hành vi không phù hợp liên quan đến tài chính dường như chỉ liên quan đến nhân viên da màu.

## LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC

Mintz cũng được giao nhiệm vụ xem xét kết quả kỷ luật trong các cuộc điều tra đã hoàn thành để đánh giá liệu nhân viên da màu có bị kỷ luật khắc nghiệt hơn đồng nghiệp da trắng của họ hay không. Như đã nêu chi tiết ở trên, Tập dữ liệu đang được xem xét bao gồm 37 cuộc điều tra trong đó đưa ra quyết định về PAL. Vào thời điểm xem xét này, 35 cuộc điều tra trong số này đã được hoàn thành và hai cuộc điều tra vẫn đang chờ xử lý. Trong số các cuộc điều tra đã hoàn tất, tám cuộc điều tra đã đưa ra kết luận rằng hành vi sai trái bị cáo buộc là không có căn cứ, nghĩa là không có biện pháp kỷ luật nào được áp dụng.<sup>14</sup>

Các bảng sau đây phản ánh kết quả kỷ luật đối với 27 cuộc điều tra còn lại, trong đó có bằng chứng hỗ trợ cho kết luận rằng hành vi sai trái bị cáo buộc đã xảy ra.

**Bảng G**

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
<b>TOTAL</b>			<b>7</b>

<sup>14</sup> Năm trong số 27 cuộc điều tra của Văn phòng quan hệ lao động dẫn đến kết luận Không có căn cứ (ba nhân viên da màu và hai nhân viên da trắng). 3 trong số 10 cuộc điều tra của Văn phòng công bằng cho kết quả tương tự (một nhân viên da màu và hai nhân viên da trắng).

## LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC

*Bảng H*

<b>OLR: COMPLETED INVESTIGATIONS WITH FINDING OF MISCONDUCT</b>			
<b>MISCONDUCT TYPE</b>	<b>OUTCOME</b>	<b>RACE</b>	<b>NUMBER OF EMPLOYEES</b>
<b>CONDUCT OUTSIDE OF WORK</b>	SEPARATION AGREEMENT	WHITE	1
<b>FAILURE TO FOLLOW PROTOCOLS, PROCEDURES, OR POLICIES</b>	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	
<b>HOSTILE WORK ENVIRONMENT</b>	SUSPENSION	BLACK	1
	DISMISSAL	LATINX	1
<b>FITNESS FOR DUTY CONCERNS</b>	RESIGNATION	WHITE	1
<b>TOTAL</b>			<b>20</b>

Như đã lưu ý ở trên, các dữ kiện cơ bản của các cuộc điều tra đã hoàn thành này không được coi là một phần của đánh giá này và Mintz cũng không đánh giá tính công bằng hoặc kỹ lưỡng của bất kỳ cuộc điều tra riêng lẻ nào.

### **V. QUAN SÁT VÀ KHUYẾN NGHỊ**

Mặc dù kích thước nhỏ của Tập dữ liệu đã hạn chế khả năng của Mintz trong việc đánh giá một cách đáng tin cậy khả năng thiên vị chủng tộc trong các quyết định PAL và ra quyết định kỷ luật của Học khu, nhưng việc đánh giá đã tiết lộ một số hoạt động và kết quả của Học khu cần được kiểm tra bổ sung.

#### **A. QUAN SÁT CHÍNH**

- *Tiêu chí không chính thức và đa dạng cho các quyết định nghỉ hành chính được trả lương*

Học khu thiếu các tiêu chí bằng văn bản để xác định thời điểm xếp nhân viên vào PAL với Văn phòng quan hệ lao động và Văn phòng công bằng áp dụng các cuộc kiểm tra đa yếu tố tương tự nhưng độc lập.



## LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC

Trong cuộc trò chuyện với các bên liên quan chính, Mintz biết được rằng không phải tất cả mọi người tham gia vào quá trình ra quyết định đều quen thuộc với tiêu chí của Văn phòng quan hệ lao động hoặc Văn phòng công bằng. Đáng chú ý, Thông tư của Tổng giám đốc khu học chánh về Thủ tục kỷ luật nhân viên không đề cập đến bất kỳ tiêu chí nào như vậy để đưa nhân viên vào PAL.

- ***Số lượng nhân viên da màu được đưa vào PAL trong các vấn đề được đề cập đến Văn phòng quan hệ lao động nhiều hơn so với các vấn đề được chuyển đến Văn phòng công bằng***

Mặc dù thiếu các tiêu chí chính thức và bằng văn bản, hai bộ phận BPS có nhiệm vụ xử lý các cáo buộc khiếu nại về hành vi sai trái là Văn phòng công bằng và Văn phòng quan hệ lao động, áp dụng các bài kiểm tra đa yếu tố tương tự khi xác định xem PAL có phù hợp hay không. Văn phòng công bằng, chỉ xử lý 10 trong số 37 cuộc điều tra được xem xét ở đây, chỉ đề xuất PAL trong hai trường hợp, cả hai đều liên quan đến nhân viên da trắng. Ngược lại, Văn phòng quan hệ lao động, nơi xử lý 27 vấn đề được xem xét, đã đề xuất PAL trong 13 trên 27 cuộc điều tra. 8 trong số 13 nhân viên được bố trí vào PAL là người da màu. Mintz lưu ý rằng các loại cáo buộc hành vi sai trái riêng biệt và đa dạng do mỗi bộ phận xử lý cần được xem xét khi đánh giá xem liệu sự khác biệt trong xác định PAL giữa nhân viên da màu và nhân viên da trắng của họ có phản ánh sự thiên vị trong quá trình ra quyết định hay không.

Phần lớn các cuộc điều tra Văn phòng quan hệ lao động, như được minh họa trong Bảng E và F, liên quan đến việc nhân viên bị cáo buộc không tuân theo các chính sách và thủ tục khác nhau của Học khu (tổng cộng 22), một phân loại bao gồm nhiều hành vi sai trái, các dữ kiện cụ thể của từng hành vi đều nằm ngoài phạm vi Đánh giá của Mintz. Tuy nhiên, trong tập hợp các cuộc điều tra hành vi sai trái này, Mintz đã đưa ra nhận xét sau đây có thể báo hiệu sự cần thiết phải phân tích thực tế thực tế hơn: năm cuộc điều tra của Văn phòng quan hệ lao động về cáo buộc vi phạm chính sách mua sắm của Học khu hoặc các hành vi không phù hợp về tài chính khác đều liên quan đến POC; không có nhân viên da trắng nào bị điều tra về hành vi sai trái tương tự.<sup>15</sup>

- ***Nhóm nhân viên da màu được nghỉ phép hành chính có lương đang chờ bị sa thải dựa trên hiệu suất***

Cho rằng chỉ POC mới phải tuân theo PAL đang chờ xử lý dựa trên hiệu suất, Mintz đã yêu cầu thông tin bổ sung về những cáo buộc này để bổ sung cho sự hiểu biết của họ. Việc xem xét các tài liệu đó cho thấy rằng Học khu đã đưa bốn Giám đốc Văn phòng trung ương và Lãnh đạo trường học vào danh sách PAL vì “Hiệu suất kém” trong khoảng thời gian liên quan và cả bốn người đều là người da màu. Như chi tiết trong Bảng B, hai trong số những nhân viên này cuối cùng đã bị sa thải; một nhân viên từ chức thay cho việc bị sa thải; nhân viên còn lại ban đầu bị sa thải nhưng sau đó được khôi phục sang vị trí mới. Mặc dù các mối lo ngại liên quan đến hiệu suất dường như được ghi chép rõ ràng và được hỗ trợ bởi các đánh giá cũng như hồ sơ tương tự về hiệu suất không đạt tiêu chuẩn, nhưng sự vắng mặt của bất kỳ nhân viên không phải Da đen hoặc Latinx nào đảm bảo việc kiểm tra chặt chẽ hơn để đảm bảo rằng nhân viên da màu không bị người giám sát của họ xem xét kỹ lưỡng và không công bằng.

---

<sup>15</sup> Ba nhân viên bị đưa vào PAL vì không tuân thủ các thủ tục thu mua trong khi hai nhân viên bị cáo buộc đã có hành vi sai trái khác liên quan đến tài chính thì không bị cáo buộc.

## **LUẬT SƯ/KHÁCH HÀNG ĐẶC QUYỀN VÀ SẢN PHẨM LÀM VIỆC**

- ***Kết quả cuối cùng của mỗi cuộc điều tra là khác nhau, nhưng Văn phòng công bằng thường yêu cầu nhân viên tham gia các khóa đào tạo về Công bằng***

Hai trong số 37 cuộc điều tra được thực hiện đánh giá ở đây vẫn đang mở và đang chờ xử lý tại thời điểm quá trình đánh giá này. Trong số 35 cuộc điều tra đã hoàn tất còn lại, 8 cuộc điều tra cho thấy hành vi sai trái bị cáo buộc là không có căn cứ, nghĩa là không có kỷ luật nào được áp dụng. Đối với 27 cuộc điều tra còn lại, kết quả kỷ luật rất khác nhau và Mintz không nhận thấy rằng Học khu áp đặt kỷ luật khắc nghiệt hơn đối với nhân viên da màu. Đáng chú ý, Văn phòng công bằng yêu cầu nhân viên phải tham gia khóa đào tạo khắc phục kỷ luật trong bốn trong số bảy cuộc điều tra đã hoàn thành, phù hợp với các nguyên tắc kỷ luật tiên bộ của Học khu.

### **B. KHUYẾN NGHỊ**

- ***Thiết lập, thực hiện và công bố các tiêu chí quyết định nghỉ hành chính có hưởng lương***

Mặc dù Văn phòng công bằng và Văn phòng quan hệ lao động sử dụng các bài kiểm tra đa yếu tố tương tự để xác định PAL, việc không có tiêu chí cố định trên toàn Học khu hoặc bất kỳ yêu cầu nào mà các quản trị viên đưa ra lý do của họ khiến việc xác định có phần tùy ý ở chỗ các quản trị viên được tự do ấn định trọng số không cân xứng cho một số yếu tố nhất định hoặc có hành vi coi thường người khác. Việc thiếu một quy trình chính thức cũng khiến các quyết định PAL dễ bị đưa ra quyết định dựa trên thành kiến, đồng thời khiến những nhân viên cảm thấy khó chịu khi không có cơ hội để thách thức chính những quyết định đó. Việc thiết lập và công bố một tập hợp các yếu tố khả thi có thể làm giảm bớt những lo ngại này đồng thời cũng sẽ cho phép Học khu theo dõi tần suất xác định PAL và xác định các xu hướng hoặc mô hình có thể có vấn đề. Thông báo của Học khu về PAL cho nhân viên của mình phải liệt kê các yếu tố và xác định những yếu tố mà Học khu dựa vào để đưa ra quyết định về PAL. Hình thức thông báo này sẽ mang lại cho nhân viên sự minh bạch về quy trình và khả năng phản đối quyết định PAL.

- ***Thiết lập cơ chế theo dõi nhất quán các quy trình điều tra khiếu nại hành vi sai trái của BPS***

Thông tin cần thiết cho việc đánh giá này không có sẵn và Học khu phải tổng hợp dữ liệu từ nhiều nguồn. Ví dụ: Học khu không ghi lại một cách nhất quán số lượng thông báo của Cuộc họp điều tra mà Học khu đưa ra cũng như không thể truy cập, theo thời gian thực, trạng thái của một cuộc điều tra khiếu nại cá nhân. Học khu sẽ được phục vụ tốt bằng cách tạo ra một cơ sở dữ liệu duy nhất với tất cả thông tin liên quan đến điều tra khiếu nại hành vi sai trái để bao gồm trạng thái của các vấn đề cá nhân khi cuộc điều tra tiến triển qua các giai đoạn khác nhau của quy trình kỷ luật.

- ***Thiết lập quy trình kiểm tra định kỳ các quy trình kỷ luật của BPS nhằm xác định và ứng phó với các xu hướng cũng như các mô hình có vấn đề***

Sau khi Học khu thiết lập các giao thức để xác định PAL và triển khai các khả năng lưu trữ dữ liệu cần thiết để ghi lại và theo dõi các cuộc điều tra riêng lẻ trong thời gian thực, Học khu sẽ thiết lập một giao thức để kiểm tra định kỳ các dữ liệu đã tổng hợp. Việc đánh giá này sẽ giúp Học khu xác định tốt hơn các mô hình hoặc xu hướng có vấn đề và đưa ra bất kỳ biện pháp khắc phục cần thiết nào.

***KẾT THÚC BÁO CÁO***