



MINTZ

Học khu trường công lập Boston:

Đánh giá các quyết định nghỉ hành chính
có lương và kết quả kỷ luật:

Giám đốc Văn phòng trung tâm BPS/Lãnh
đạo trường học

Giới thiệu



Natashia Tidwell, Thành viên



Janki Viroja, Cộng tác viên

Đánh giá dòng thời gian

- Ngày 17 tháng 08 năm 2022 – Nhân viên BPS thông báo Quyền của Tổng giám đốc khu học chánh Echelson & Tổng giám đốc khu học chánh sắp tới Bỏ qua những lo ngại liên quan đến sự gia tăng đột ngột về số lượng quản trị viên da màu cấp cao của BPS bị điều tra và cho nghỉ hành chính có lương.
- Điều tra viên bên ngoài được xác định
- Mùa thu năm 2022 – tổng hợp dữ liệu
- Mùa xuân năm 2023 – phỏng vấn các bên liên quan trong và ngoài nước
- Mùa hè năm 2023 – hoàn thiện và báo cáo kết quả

Phạm vi đánh giá của Mintz

- Tóm tắt Khiếu nại nội bộ:
 - Trong 10 tháng trước đó (2021-2022 SY), BPS đã điều tra và đưa một số lượng đáng kể quản trị viên cấp cao người da màu (chủ yếu là nhân viên nam và nữ người da đen) vào chế độ nghỉ hành chính có lương.
 - Yêu cầu giữ lại điều tra viên bên ngoài để xác định các mô hình tiềm ẩn về thành kiến hoặc phân biệt chủng tộc.
- Thời gian đánh giá
 - Mở rộng bao gồm năm học 2019-2020; 2020-2021; và 2021-2022
- Vị trí đang được xem xét
 - Lãnh đạo trường học (ví dụ: hiệu trưởng và đồng lãnh đạo trường học)
 - Nhân viên quản lý văn phòng trung tâm

Tổng quan về Quy trình điều tra & Kỷ luật của BPS

- Các khiếu nại thường được chuyển đến Văn phòng công bằng (“Công bằng”) hoặc Văn phòng quan hệ lao động (“OLR”)
 - 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
 - Văn phòng quan hệ lao động: xử lý tất cả các cáo buộc khác
- Nếu cuộc điều tra sơ bộ cho thấy hành vi bị cáo buộc sẽ cấu thành hành vi vi phạm chính sách của BPS, Học khu sẽ tiến hành điều tra.
 - Việc xác định PAL được thực hiện.
 - Thông báo về cuộc họp điều tra được ban hành.
- Tiêu chí xác định PAL:
 - (1) mối lo ngại về an toàn
 - (2) kiêu hành vi hoặc gây nguy hiểm cho tính liên chính của cuộc điều tra
 - (3) tính nghiêm trọng của hành vi

Tổng quan về Quy trình điều tra & Kỷ luật của BPS (tiếp theo)

- 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.
- Nếu các cáo buộc được chứng minh, Học khu sẽ xác định hình thức kỷ luật nào, nếu có, trong trường hợp cần thiết.
 - Kỷ luật có thể dao động từ cảnh cáo bằng miệng cho đến chấm dứt hợp đồng.
- Trong trường hợp mức độ nghiêm trọng của hành vi sai trái dẫn đến việc đình chỉ hoặc chấm dứt hợp đồng thì cần phải có một phiên điều trần chính thức.
- Trong trường hợp mức độ nghiêm trọng của hành vi sai trái dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng, Học khu có thể thương lượng thỏa thuận chia tay với nhân viên hoặc tạo cơ hội từ chức thay cho việc chấm dứt hợp đồng.

Tóm tắt kết quả

- Tính trung bình trong thời gian đánh giá là ba năm, 246 nhân viên BPS được xác định là Giám đốc Văn phòng trung tâm hoặc Lãnh đạo trường học (dân số mục tiêu). Trong số này, theo dữ liệu có sẵn, hơn một nửa (53,6%) được xác định là người da màu.
- BPS đã điều tra **37** thành viên của nhóm đối tượng mục tiêu trong thời gian đánh giá.
 - **15** người được đưa vào PAL trong khi chờ kết quả điều tra (7 người da trắng và 8 người da màu);
 - **22** người đã được điều tra nhưng **KHÔNG** được xếp vào PAL (11 người da trắng và 11 người da màu)
- 35 cuộc điều tra đã được hoàn thành vào thời điểm thực hiện đánh giá này.
 - 8 cuộc điều tra dẫn đến kết luận “Không có căn cứ”.
 - Một trong những cuộc điều tra này liên quan đến một nhân viên được đưa vào PAL đang chờ kết quả.
 - Kết quả kỷ luật đối với 27 người còn lại dao động từ đào tạo khắc phục hậu quả đến chấm dứt hợp đồng.
- Dựa trên số lượng tương đối nhỏ nhân viên 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 hoặc kết quả kỷ luật hay không và ở mức độ nào.

Xác định PAL: Điều tra hành vi sai trái

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

Điều tra công bằng theo loại hành vi sai trái bị cáo buộc

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

Điều tra OLR theo loại hành vi sai trái bị cáo buộc

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

Không tuân theo các giao thức, thủ tục hoặc chính sách

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

Quan sát chính

- BPS sử dụng các tiêu chí không chính thức, đa dạng và bất thành văn để xác định Nghị hành chính có lượng.
- OLR đã bố trí nhiều nhân viên đa màu vào PAL hơn Văn phòng công bằng nhưng cũng xử lý nhiều vấn đề hơn trong thời gian thực thực hiện đánh giá (27 - 10).
- Tất cả 5 cuộc điều tra OLR về cáo buộc vi phạm chính sách mua sắm hoặc các hành vi không phù hợp về tài chính khác đều liên quan đến POC.
- Mặc dù kết quả có khác nhau giữa các BPS nhưng Văn phòng công bằng có nhiều khả năng áp dụng biện pháp đào tạo khắc phục hậu quả như một biện pháp kỷ luật.

Quan sát chính (tiếp theo)

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

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

Khuyến nghị

- Thiết lập, thực hiện và công bố các tiêu chí để xác định PAL.
- Đưa vào thông báo của nhân viên về việc xác định PAL (các) yếu tố dựa vào đó để xác định rằng PAL là phù hợp.
- Thiết lập cơ chế theo dõi nhất quán các quy trình điều tra khiếu nại hành vi sai trái của BPS (bao gồm các quyết định về IM và PAL).
- Thiết lập quy trình kiểm tra định kỳ các quy trình điều tra và kỷ luật của BPS nhằm xác định và ứng phó với các xu hướng cũng như các mô hình có vấn đề tiềm ẩn.

