

QUY ĐỊNH

CÁC TRƯỜNG CÔNG LẬP QUẬN MONTGOMERY

Mục Liên Quan:	ABA-RB, ACA, ACA-RA, ACF, ACF-RA, ACH, ACI, ACI-RA, BLB, COC-RA, GAA, GBA-RA, GKA-RA, IGT-RA, JHF, JHF-RA
Văn phòng Trách nhiệm:	Office of the Chief Operating Officer; Office of Human Resources and Development

Bắt Nạt Tại Nơi Làm Việc

I. MỤC ĐÍCH

Đề cam kết sự quyết tâm của Các Trường Công Lập Quận Montgomery (MCPS's) đối với tổ chức với nền văn hóa tôn trọng

Để thiết lập các thủ tục thực hiện Chính sách của Hội đồng Giáo dục Quận Montchomery, *Bắt Nạt tại Nơi Làm Việc*, mà thiết lập một khuôn khổ để ngăn ngừa, can thiệp và trừng phạt việc bắt nạt tại nơi làm việc với các quy trình để ngăn chặn, xác định, báo cáo, điều tra và giải quyết các trường hợp bắt nạt, với hành động trừng phạt, nếu cần thiết

II. BỐI CẢNH

Hội đồng xem việc bắt nạt ở nơi làm việc là không thể chấp nhận và sẽ không dung thứ điều này trong bất kỳ trường hợp nào. Bất kỳ sự bắt nạt nào đều là hành vi không phù hợp với *Thỏa Thuận về Văn Hóa Tôn Trọng*¹ và chuyển hướng năng lực của tổ chức ra khỏi các giá trị cốt lõi của Hội đồng. Nhân viên phải biết cư xử theo cách đóng góp cho một bầu không khí hiểu biết, tôn trọng và liên hệ tốt giữa tất cả các cá nhân và các nhóm.

III. ĐỊNH NGHĨA

A. Một người *khiếu nại* là một nhân viên khiếu nại rằng một hành động trái với điều kiện của luật hiện hành, chính sách của Hội đồng, và các quy định hoặc quy tắc của MCPS.

¹ *Thỏa Thuận Văn Hóa Tôn Trọng giữa Các Trường Công Lập Quận Montgomery, Hiệp Hội Giáo Dục Quận Montgomery, Chi Nhánh Địa Phương 500 Nghiệp Đoàn Quốc Tế Các Viên Chức, và Hiệp Hội Các Quản Trị Viên và Hiệu Trưởng Quận Montgomery* (được đề cập như *Thỏa Thuận Văn Hóa Tôn Trọng*).

- B. Một *nhóm quan tâm* là người hay nhóm người khiếu nại, bất kỳ người nào có thể phải thực hiện hành động, hay người hay nhóm người mà hành động đó có thể được thực hiện để giải quyết khiếu nại.
- C. *Việc bắt nạt tại nơi làm việc* có nghĩa là hành động ngược đãi, gây tổn thương nhiều lần, trực tiếp hoặc gián tiếp, dù bằng lời nói, thể chất hay cách khác, được thực hiện bởi một hay nhiều nhân viên chống lại một nhân viên hay nhiều nhân viên khác, và đó là –
1. được thúc đẩy bởi một đặc điểm cá nhân thực tế hay cảm nhận như được định nghĩa trong Board of Education Policy ACA, *Nondiscrimination, Equity and Cultural Proficiency*; hay
 2. dọa nạt hay hăm dọa; và xảy ra tại nơi làm việc hay trong quá trình làm việc; và
 3. là đủ nghiêm trọng hoặc phổ biến hầu như thay đổi các điều kiện trong môi trường làm việc của cá nhân.

Những hành vi này có thể xảy ra trực tiếp hoặc qua bất kỳ phương tiện truyền thông nào, bao gồm truyền thông điện tử, hành vi hay truyền thông xảy ra trong hoặc ngoài khu vực của MCPS.

Việc bắt nạt tại nơi làm việc không giới hạn ở hành vi của người giám thị và nhân viên cấp dưới và có thể bao gồm hành vi giữa nhân viên ngang hàng với một nhân viên khác hay hành vi của nhân viên cấp dưới và người giám thị. Ví dụ về việc bắt nạt tại nơi làm việc có thể bao gồm các hành vi làm nhục, hăm dọa, hoặc phá hoại công việc. Việc bắt nạt tại nơi làm việc có thể ảnh hưởng bất lợi đến sức khỏe thể chất hoặc tinh thần của một cá nhân, hoặc các cơ hội làm việc và thăng chức.

IV. PHƯƠNG THỨC

- A. Nhận thức và Phòng ngừa
1. MCPS sẽ tăng sự nhận thức về thịnh hành, nguyên nhân, và hậu quả của việc bắt nạt, quấy rối, hay hăm dọa tại nơi làm việc. Các chiến lược phòng ngừa và các hoạt động thông tin củng cố các kỳ vọng về hạnh kiểm chuyên nghiệp và tập đoàn để hỗ trợ *Quy Tắc Hạnh Kiểm Nhân Viên* và *Thỏa Thuận Văn Hóa Tôn Trọng*.
 2. MCPS sẽ phân phát tài liệu để thông báo cho nhân viên và công chúng về việc xác định, ngăn ngừa, can thiệp và trừng phạt việc bắt nạt tại nơi làm việc.

3. Thông tin phòng ngừa bắt nạt tại nơi làm việc, phát triển chuyên môn và huấn luyện sẽ được kết hợp vào việc đào tạo toàn hệ thống về hạnh kiểm tại nơi làm việc và bao gồm xác định, ngăn ngừa, can thiệp và sửa chữa việc bắt nạt tại nơi làm việc. Các luật áp dụng và các chính sách về bắt nạt tại nơi làm việc sẽ có.
4. Hướng dẫn bổ sung sẽ được Office of Human Resources and Development (OHRD) và Development (OHRD), Department of Compliance and Investigations (DCI) cung cấp.

B. Báo cáo

1. Một nhân viên nào của MCPS tin rằng họ bị bắt nạt ở nơi làm việc hoặc bất kỳ người bên ngoài nào chứng kiến việc bắt nạt tại nơi làm việc phải báo cáo sự kiện liền tức thì cho hiệu trưởng/giám thị hoặc nhân viên điều hành thích hợp khác. DCI sẽ phát triển hướng dẫn cho nhân viên và người giám thị, nếu cần, để giải quyết các thủ tục báo cáo, điều tra và theo dõi cụ thể đối với việc bắt nạt tại nơi làm việc.
2. Nếu đối tượng của khiếu nại là người giám thị của người khiếu nại hoặc ở vị trí có thẩm quyền liên quan đến người khiếu nại, hoặc nếu khiếu nại không được giải quyết ở cấp địa phương, nhân viên hoặc người ngoài cuộc có thể gửi khiếu nại trực tiếp đến nhân viên tuân thủ nguồn nhân sự DCI trên MCPS Form 230-39, *Complaint of Discrimination or Workplace Bullying*, hoặc hộp thư email DCI tại DCI@mcpsmd.org.
3. MCPS sẽ duy trì tính bảo mật của các cuộc điều tra, bao gồm các khiếu nại của nhân viên và các nhóm thứ ba, phù hợp với luật hiện hành và trách nhiệm của MCPS là điều tra và giải quyết các khiếu nại đó.
4. Sẽ không có hành động bất lợi nào được thực hiện đối với bất kỳ cá nhân nào vì cá nhân đó, với thiện chí, thi hành hoặc tham gia vào việc lập báo cáo về bắt nạt tại nơi làm việc hoặc hợp tác với một cuộc điều tra khiếu nại về bắt nạt tại nơi làm việc.

C. Điều tra

1. Để xác định xem hành vi bị cáo buộc có cấu thành bắt nạt tại nơi làm việc hay không, việc xem xét toàn bộ hồ sơ của sự kiện và toàn phần các tình huống được thực hiện, bao gồm cả bối cảnh mà xảy ra sự kiện bị cáo buộc.

2. Ở tất cả các cấp độ của thủ tục, bất kỳ nhóm quan tâm nào có thể được kèm theo và hỗ trợ bởi bất kỳ cá nhân nào khác mà họ lựa chọn.²
3. Trong vòng 60 ngày làm việc, nguồn nhân sự sẽ–
 - a) Xem xét khiếu nại để xác định xem nó có thể được xem xét lại theo quy định này hay không và, nếu có,
 - b) điều tra cáo buộc, làm quyết định và thông báo các nhóm quan tâm.
4. Nếu sau khi xem xét, khiếu nại không đáp ứng các tiêu chuẩn để điều tra, khiếu nại sẽ được trả lại cho người khiếu nại mà không cần thông báo cho các nhóm khác có tên trong khiếu nại.
5. Nhân viên tuân thủ nguồn nhân sự có thể kéo dài thời hạn vì những lý do thuyết phục, với điều kiện là các nhóm phải được thông báo ngay về thời hạn và lý do kéo dài.

D. Khiếu nại về Quyết định Bất nạt tại Nơi Làm việc

1. Quyết định của giám đốc tuân thủ nguồn nhân sự có thể được khiếu nại lên giám đốc điều hành theo các thủ tục được quy định trong Regulation ACA-RA, *Nondiscrimination, Equity, and Cultural Proficiency*, section IV.B.4.
2. Các cáo buộc về bất nạt tại nơi việc làm không phải tuân theo quy trình khiếu nại hành chính được mô tả trong MCPS Regulation GKA-RA, *Administrative Complaint*.

E. Hành động Sửa đổi

1. Kỷ luật sửa đổi và cải tiến sẽ được xác định phù hợp với *Quy Tắc Hạnh Kiêm Nhân Viên* MCPS và các thỏa thuận thương lượng tập thể thích hợp hoặc các quy định MCPS.
2. Hậu quả đối với nhân viên có hành vi bất nạt tại nơi làm việc hay tham gia việc trả thù hoặc trả thù; và/hoặc nhân viên bị tìm thấy đã cố ý buộc tội sai sẽ bị xử lý kỷ luật. Hành động kỷ luật có thể bao gồm, nhưng không giới hạn với lời khiển trách bằng văn bản, cố vấn chuyên nghiệp, thuyên chuyển, hạ chức, tạm ngưng việc, hay sa thải.

²“Bất kỳ cá nhân nào khác do họ lựa chọn” bao gồm đại diện từ đơn vị thương lượng tập thể của nhân viên, người có thể phụ tùng và hỗ trợ nhân viên.

F. Bất nạt cá nhân không phải là nhân viên

1. Các nhân viên phải hành động một cách chuyên nghiệp và hữu ích với các thành viên công chúng. Tuy nhiên, tất cả nhân viên đều phải lịch thiệp trong tất cả các hành vi tương tác của họ tại nơi làm việc.
2. Nhân viên được khuyến khích thông báo cho người giám thị khi sự tiếp xúc với các thành viên công chúng tăng đến mức bất nạt tại nơi làm việc. Người giám thị phải hỗ trợ nhân viên và giúp đỡ trong việc giải quyết các vấn đề tăng lên mức độ bất nạt tại nơi làm việc với những người không phải là nhân viên của MCPS. Người giám thị có thể liên lạc với DCI và/hay Office of School Support and Well-being để được hỗ trợ thêm trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến đối phó với những người không phải là nhân viên.
3. MCPS thông báo cho nhân viên về luật pháp Maryland liên quan đến việc bất nạt tại nơi làm việc, và MCPS cũng cung cấp hướng dẫn và nguồn lực cho các sự việc liên quan đến những người không phải là nhân viên, mà có thể xảy ra trực tiếp hoặc thông qua bất kỳ phương tiện truyền thông nào, bao gồm truyền thông điện tử, dù hành vi hay truyền thông xảy ra tại hay ngoài khu vực MCPS.
4. Các thủ tục được tìm thấy trong luật của Maryland, MCPS Regulation ABA-RB, *School Visitors*, và MCPS Regulation COC-RA, *Trespassing or Willful Disturbance on MCPS Property*, có thể được sử dụng nếu cần để giải quyết vấn đề bất nạt tại nơi làm việc với những người không phải là nhân viên MCPS.

G. Biện pháp Khác

Không có nội dung nào trong đây sẽ ngăn cản hay giới hạn bất kỳ quyền nào, giải pháp, hay nguyên nhân của một hành động cung cấp dưới bất cứ chính sách Hội đồng; quy định MCPS; hay bất cứ luật địa phương, tiểu bang, hay liên bang hay quy định. Cũng không làm thay đổi hoặc giới hạn Hội đồng và giám đốc các trường về quyền, quyền hạn và quyền hạn của trường trong việc thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm kiểm soát, giám sát và quản lý MCPS theo luật, quy tắc và thủ tục áp dụng.

Mục Liên quan:

Culture of Respect Compact; Montgomery County Public Schools Employee Code of Conduct; Annotated Code of Maryland, Education Article, §6-901 through §6-906, và §26-101

Lịch sử Quy định: Quy luật mới, Ngày 29 Tháng 6, 2016; những sửa đổi không trọng yếu Ngày 24 Tháng 7, 2017; được sửa đổi Ngày 14 Tháng 3, 2023.

LỜI KHÔNG PHÂN BIỆT MCPS

Các Trường Công Lập Quận Montgomery (MCPS) cấm chỉ việc kỳ thị bất hợp pháp dựa theo chủng tộc, sắc tộc, màu da, tổ tiên, nguồn gốc quốc gia, quốc tịch, tôn giáo, tình trạng nhập cư, giới tính, thể hiện giới tính, biểu lộ giới tính, định hướng giới tính, tình trạng gia đình/cha mẹ, tình trạng hôn nhân, tuổi, khả năng (trí tuệ, tình cảm/xã hội, và thể chất), tình trạng nghèo khó và tình trạng kinh tế xã hội, hay ngôn ngữ, hay các thuộc tính khác hợp pháp hay được bảo vệ theo hiến pháp hay nhập đoàn. Kỳ thị làm suy yếu nỗ lực lâu dài của cộng đồng trong việc sáng tạo, nuôi dưỡng, và thúc đẩy sự công bằng, bao gồm và chấp nhận tất cả. Hội đồng nghiêm cấm việc sử dụng ngôn ngữ và/trung bày các hình ảnh và biểu tượng kích động sự thù hận và có thể được xem là gây sự gián đoạn đáng kể cho các hoạt động hay điều hành của trường học hay địa hạt. Để biết thêm thông tin, yêu cầu xem lại Chính Sách ACA của Hội Đồng Giáo Dục Quận Montgomery, Không Kỳ Thị, Sự Công Bằng và Thành Thạo Văn Hoá. Chính sách này xác nhận niềm tin của Hội Đồng là mỗi học sinh đều là quan trọng, và đặc biệt là những thành quả giáo dục không bao giờ có thể dự đoán được qua những đặc điểm thật sự hay chủ quan của bất cứ cá nhân nào. Chính sách cũng thừa nhận rằng sự bình đẳng đòi hỏi các bước chủ động để xác định và sửa lại những thiên lệch tiềm ẩn, các thực tập có ảnh hưởng không chính đáng, và các cản trở về cơ cấu và tổ chức ngăn cản sự công bằng trong các cơ hội giáo dục hay việc làm. MCPS cũng cung cấp sự tiếp cận công bằng với Hướng Đạo Trai/Gái hay các nhóm trẻ được chỉ định khác.**

Về các yêu cầu hay khiếu nại về kỳ thị đối với các học sinh MCPS*	Về các yêu cầu hay khiếu nại về kỳ thị đối với nhân viên MCPS*
Director of Student Welfare and Compliance Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 SWC@mcpsmd.org	Human Resource Compliance Officer Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Đối với các yêu cầu của học sinh về các thích nghi dưới Section 504 of the Rehabilitation Act of 1973	Đối với các yêu cầu của nhân viên về các thích nghi dưới Americans with Disabilities Act
Section 504 Coordinator Office of Academic Officer Resolution and Compliance Unit 850 Hungerford Drive, Room 208, Rockville, MD 20850 240-740-3230 RACU@mcpsmd.org	ADA Compliance Coordinator Office of Human Resources and Development Department of Compliance and Investigations 45 West Gude Drive, Suite 2500, Rockville, MD 20850 240-740-2888 DCI@mcpsmd.org
Đối với các câu hỏi hoặc khiếu nại về phân biệt giới tính theo Title IX, bao gồm quấy rối tình dục đối với học sinh hoặc nhân viên*	
Title IX Coordinator Office of District Operations Student Welfare and Compliance 850 Hungerford Drive, Room 55, Rockville, MD 20850 240-740-3215 TitleIX@mcpsmd.org	

*Các khiếu nại về kỳ thị có thể được gửi đến các cơ quan khác, chẳng hạn như sau: U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), Baltimore Field Office, GH Fallon Federal Building, 31 Hopkins Plaza, Suite 1432, Baltimore, MD 21201, 1-800-669-4000, 1-800-669-6820 (TTY); Maryland Commission on Civil Rights (MCCR), William Donald Schaefer Tower, 6 Saint Paul Street, Suite 900, Baltimore, MD 21202, 410-767-8600, 1-800-637-6247, mccr@maryland.gov; or U.S. Department of Education, Office for Civil Rights (OCR), The Wanamaker Building, 100 Penn Square East, Suite 515, Philadelphia, PA 19107, 1-800-421-3481, 1-800-877-8339 (TDD), OCR@ed.gov, or www2.ed.gov/about/offices/list/ocr/complaintintro.html.

**Thông báo này tuân thủ Elementary and Secondary Education Act, của liên bang, đã được sửa đổi.

Tài liệu này cũng có trong những ngôn ngữ khác ngoài Anh ngữ và trong hình dạng khác khi được yêu cầu, thể theo đạo luật Americans with Disabilities Act, bằng cách liên lạc với MCPS Office of Communications, tại 240-740-2837, 1-800-735-2258 (Maryland Relay), hay PIO@mcpsmd.org. Cá nhân nào cần thông dịch bằng dấu hiệu tay hay nhép miệng có thể tiếp xúc với MCPS Office of Interpreting Services tại 240-740-1800, 301-637-2958 (VP) hay mcpsinterpretingservices@mcpsmd.org, hay MCPSInterpretingServices@mcpsmd.org.