

ደምብ-ሥርዓት

MONTGOMERY COUNTY PUBLIC SCHOOLS

የሞንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ

ተዛማጅ ግብአቶች፦

ABA-RB፣ ACA፣ ACF፣ ACF-RA፣ ACH፣ COC-RA፣ GAA፣ GKA-RA፣ JHF፣ JHF-RA

ሃላፊነት ያለው ጽ/ቤት፦

ዋና የሥራ ኃላፊ

የስራ ቦታ ማስፈራራት-ዛቻ

I. ዓላማ

የሞንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS)ን ድርጅታዊ የመከባበር-የማክበር ባህል ቁርጠኝነትን ለማረጋገጥ።

ስለ ሞንትጎመሪ ካውንቲ የትምህርት ቦርድ ፖሊሲ-Montgomery County Board of Education Policy ACH የአፈጻጸም ሥርዓት ለመዘርጋት የሥራ ቦታ ማስፈራራት፣ ዛቻ - Workplace Bullying ስለ መከላከል፣ ጣልቃ መግባት፣ እና የሥራ ቦታ ማስፈራራትና ዛቻን በመከላከል ሒደት፣ መገንዘብ፣ ሪፖርት ማድረግ፣ ምርመራ ማካሄድ፣ እና የማስፈራራትና ዛቻ ክስተቶችን እንደአስፈላጊነቱ የአርምት እርምጃዎችን በመውሰድ የማስተካከል አሰራር ማጠቃለያ መዘርጋት።

II. የበጀት ማንነት ታሪክ - BACKGROUND

በሥራ ቦታ የሚፈጸም ዛቻ እና ማስፈራራት ተቀባይነት የሌለው እና በማንኛውም ሁኔታ የማይታለፍ፣ የማይታገስ፣ የማይፈቀድ መሆኑን ቦርዱ ይገነዘባል። ማናቸውም የዛቻና የማስፈራራት ባህርይ ከመከባበር ስምምነት ባህል- Culture of Respect Compact¹ የሚፃረር እና ድርጅታዊ አቅምን ከቦርዱ ዋነኛ የእሴት አቅጣጫ የሚያስት ይሆናል። ሠራተኞች ራሳቸውን በመገንዘብ፣ በማክበር፣ እና በሁሉም ግለሰቦች እና ቡድኖች መካከል መልካም ግንኙነት እንዲሰፍን እና እንዲዳብር አስተዋጽኦ እንዲያደርጉ ይጠበቃል።

III. ትርጉም

በሥራ ቦታ ዛቻ-ማስፈራራት ማለት የተደጋገመ፣ ሆነተብሎ የሚደረግ፣ የሚጎዳ በደል-ስቃይ፣ በቀጥታም ይሁን በተዘዋዋሪ፣ በቃላት በንግግር ቢሆን፣ በአካል ወይም በሌላ አይነት፣ በአንድ ሠራተኛ ወይም ከአንድ በላይ ሠራተኞች በሌላ ሠራተኛ ወይም ሠራተኞች ላይ፣ የሚፈጸም በደል፣ እና ይኼም

- A. በትምህርት ቦርድ ፖሊሲ-Board of Education Policy ACA፣ ላይ እንደተብራራው ግለሰቡ(ቧ) ባለበ(ባ)ት ሁኔታ ወይም በይሆናል ግምታዊ ባህርይን መሰረት በማድረግ፣ አድሎ የሌለበት- Nondiscrimination፣ ፍትሃዊነት፣ ተገቢነት- Equity፣ እና በዳቦሪ ባህል-Cultural Proficiency፣ ወይም
- B. ካልሆነም በሥራ ቦታ እና/ወይም በቅጥር ሒደት ላይ የሚከሰት መዛት ወይም ማስፈራራት።
- C. የግለሰቡ(ቧ)ን የሥራ አካባቢ በጣም የሚጎዳ፣ የሚለውጥ ወይም የሚበክል።

¹ Culture of Respect Compact among Montgomery County Public Schools, Montgomery County Education Association, Service Employees International Union Local 500, and the Montgomery County Association of Administrators and Principals (referred to hereafter as the Culture of Respect Compact)

ይህ አይነት ባህርይ በአካል ወይም በማንኛውም ሌላ የመገናኛ መሣሪያ አማካይነት፣ በኤሌክትሮኒክ መገናኛዎች ጭምር፣ ድርጊቱ የተፈጸመው በ MCPS ንብረት ውስጥ ቢሆን ወይም ከ MCPS ንብረት ውጪ የሚደረግ ሊሆን ይችላል።

የሥራ ቦታ ዛቻ-ማስፈራራት በሱፐርቫይዘር እና በቦታችን ሠራተኛ መካከል ብቻ የሚወሰን ባህርይ ሳይሆን በሥራ ባልደረቦች መካከል ወይም ከቦታችን ሠራተኛ-ለ-ሱፐርቫይዘር የሚደረግ ባህርይን ጭምር ያካትታል። የሥራ ቦታ ማገገጠር፣ ዛቻ፣ ማስፈራራት ምሳሌዎች፡- ማዋረድ፣ ማሳፈር፣ ማስፈራራት፣ ወይም በሥራ ላይ አሻጥር መፈጸምን ሊያካትት ይችላል። የሥራ ቦታ ማገገጠር፣ ዛቻ፣ ማስፈራራት በተቃራኒው የግለሰብን አካላዊ ወይም ስነልቦናዊ ደህንነት፣ ወይም የሥራ አፈጻጸም እና የእድገት እድሎችን ከፋኛ ሊጎዳ ይችላል።

IV. ቅደም-ተከተሎች/ሂደቶች

A. ግንዛቤ እና መከላከል

1. በሥራ ቦታ ስለሚፈጸም ማገገጠር፣ ዛቻ፣ ማስፈራራት፣ በስፋት መስፋፋት፣ ምክንያቶቹ፣ እና ስለሚያስከትሏቸው ዉጤቶች የሞንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) ግንዛቤን ያሳድጋል/ይጨምራል። የመከላከል ስልቶች እና የመረጃ ስርጭት እንቅስቃሴዎች በ MCPS የሚደገፍ ስለ ሚጠበቅባቸው ሙያዊ ሥነምግባር እና የሥራ ባልደረባነት ምግባር ያጠነክራል የሠራተኛ ስነምግባር ኮድ-Employee Code of Conduct እና የዳቦረ የመከባበር ባህል-Culture of Respect Compact።
2. የሞንትጎመሪ ካውንቲ ፐብሊክ ስኩልስ (MCPS) የሥራ ቦታ ማገገጠር፣ ማስፈራራትና ዛቻን ለይቶ ማወቅ፣ መከላከል፣ ጣልቃ ገብነት፣ እና እርምጃ ስለማድረግ ግንዛቤ ለመስጠት ለሠራተኞች እና ለህብረተሰብ ቁሳቁሶችን-ማቴሪያሎችን ያሠራጫል።
3. የሥራ ቦታ ዛቻና ማስፈራራትን የመከላከል መረጃ፣ ሙያዊ እድገት እና ስለ ሥራ ቦታ ስነምግባር፣ በሲስተም አቀፍ ስልጠና በማካተት ግንዛቤን፣ መከላከል፣ ጣልቃ ገብነት፣ እና ስለ ሥራ ቦታ ዛቻ እና ማስፈራራትን ማረምን ያካትታል። ስለ ሥራ ቦታ ማገገጠር፣ ዛቻና ማስፈራራት በሚመለከት ተግባራዊ ህጎችና ፖሊሲዎች ተዘጋጅተው ይገኛሉ።
4. በሰብአዊ ሪሶርሶች እና እድገት ጽ/ቤት - Office of Human Resources and Development (OHRD) እና በሠራተኛ ስምሪት እና የሥራ ግንኙነቶች ጽ/ቤት - Office of Employee Engagement and Labor Relations (OEELR) አማካይነት እንደአስፈላጊነቱ ተጨማሪ መመሪያ ይሰጣል።
5. ሠራተኞች ከሥራ ቦታ ጋር ስለሚገናኝ ዛቻና ማስፈራራት በ OEELR አማካይነት መመሪያ፣ እርዳታ-ድጋፍ፣ መሻት እንዳለባቸው እናደፋፍራለን።

B. ሪፖርት ስለማድረግ

1. በ "MCPS Regulation GKA-RA" ደንብ ላይ እንደተገለጸው ኢመደብኛ ሒደት አስተዳደራዊ አቤቱታ-Administrative Complaint፣ በሥራ ቦታ ላዛቻ፣ ለማስፈራራት ተዳርጎአለሁ ብሎ የሚያምን ማንኛውም የ MCPS ሠራተኛ ወይም ስለ ሥራ ቦታ ዛቻ-ማስፈራራት ዳር ቁሞ ተመልካች መስካሪ ማንኛውም ሌላ ተመልካች ክስተቱን በፍጥነት ለሱፐርቫይዘር ወይም ሌላ አግባብነት ላለው የሥራ ጣቢያ ሃላፊ ሪፖርት ማድረግ አለበት(ባ)ት። በ OEELR ደንብ የማክበር እና የምርመራ ዲፓርትመንት - "OEELR Department of Compliance and Investigations (DCI)" በሥራ ቦታ ስለሚከሰት ዛቻ-ማስፈራራት እንደአስፈላጊነቱ ስለ ሪፖርት አቀራረብ፣ ምርመራ፣ እና ክትትል ስለማድረግ ሒደቶች ለሠራተኞች እና ለሱፐርቫይዘሮች መመሪያ ያዘጋጃል።

2. የቀረበው አቤቱታ የአቅራቢው(ዋ)ን ሱፐርቫይዘር የሚመለከት ከሆነ ወይም የቀረበውን አቤቱታ በሚዳኝበት ሃላፊነት ላይ ከሆነ(ች)፣ ሠራተኛው(ዋ) አቤቱታው(ዋ)ን ለ DCI ማቅረብ ይችላል/ትችላሉ። ሪፖርቱ መሠራት ያለበት በ "MCPS Regulation GKA-RA" ላይ የተገለጸውን የአስተዳደራዊ አቤቱታ አቀራረብ ሒደት በመጠቀም ይሆናል አስተዳደራዊ አቤቱታ - Administrative Complaint።
3. በአካባቢ ደረጃ መፍትሔ ለማግኘት ያልተቻለበት ማንኛውም አቤቱታ "MCPS Regulation GKA-RA" ላይ በተገለጸው አስተዳደራዊ የአቤቱታ አቀራረብ ሒደት በመጠቀም ለ "DCI" ሪፖርት መደረግ አለበት አስተዳደራዊ አቤቱታ-Administrative Complaint።
4. የሥራ ቦታ ማስፈራራት፣ ዛቻ፣ ተግባርን ሪፖርት በሚያደርግ-በምታደርግ እና/ወይም በምርመራ ላይ በሚሳተፍ/በምትሳተፍ የ MCPS ሠራተኛ ላይ የሥራ ቦታ ማስፈራራት፣ ዛቻ፣ ወይም የብቀላ ተግባር መፈጸም የተከለከለ ነው።
5. በ MCPS Employee Code of Conduct-የሠራተኛ ስነምግባር ኮድ መሠረት፣ አፃፋ በመመለስ ወይም የመበቀል እርምጃ በመውሰድ፣ እና/ወይም ሆነ ብለው የሀሰት ክስ በሚመሰርቱ ሠራተኞች ላይ ድርጊታቸው የሚያስከትለው ውጤት ተግባራዊ ይደረጋል።

C. የእርምጃ እርምጃ

የእርምጃ እና ደረጃን ጠብቆ የሚወሰድ የዲስፕሊን እርምጃ በ MCPS የሠራተኛ ስነምግባር ኮድ- Employee Code of Conduct እና በጋራ የድርድር ስምምነቶች ወይም የ MCPS ደምቦችን መሰረት በማድረግ ይወሰናል።

D. ተቀጣሪ ካልሆነ(ች) ሰው የሚደርስ ዛቻ/ማስፈራራት

1. ሠራተኞች ከማህበረሰብ አባላት ጋር በሙያዊ ስነምግባር እና በመርዳት ዘይቤ ራሳቸውን ማነጽ አለባቸው። ሆኖም ግን፣ ሁሉም ሠራተኞች በሥራ ቦታዎቻቸው በሚያደርጉት ግንኙነት ሁሉ ስልጡን የግንኙነት ስነምግባር እንዲኖራቸው ይጠበቃል።
2. ከማህበረሰብ የሚደረገው ግንኙነት ወደ ሥራ ቦታ ዛቻ-ማስፈራራት ደረጃ የሚደርስበት ወቅት ሠራተኞች ለሱፐርቫይዘሮቻቸው እንዲያሳውቁ ይበረታታሉ። ሱፐርቫይዘሮች ሠራተኞቻቸውን እንዲደግፉ እና ሠራተኞች በሥራ ቦታቸው ላይ የ MCPS ተቀጣሪ ባልሆኑ ሰዎች አማካይነት ስለሚደርስባቸው ዛቻ-ማስፈራራት መፍትሔ በመፈለግ መርዳት እንዳለባቸው ይጠበቃል። ተቀጣሪ ሠራተኞች ካልሆኑ ሰዎች ጋር ለሚያጋጥም የግንኙነት ሁኔታ ተጨማሪ ድጋፍ ለማግኘት ሱፐርቫይዘሮች "Office of School Support and Improvement or Office of the Chief Operating Officer" መጠየቅ ይችላሉ።
3. MCPS ከሥራ ቦታ ዛቻ-ማስፈራራት ጋር የተያያዘ የሜሪላንድን ሕግ ለሠራተኞች ይገልጻል፣ እንዲሁም የሥራ ባልደረቦች ባልሆኑ ሰዎች አማካይነት በአካል ወይም በሌላ የኮሙኒኬሽን መጠቀሚያ፣ የኤሌክትሮኒክ ኮሙኒኬሽን ጭምር፣ ድርጊቱ በ MCPS ንብረት ውስጥ ወይም ከ MCPS ንብረት ውጪም ቢሆን ስለሚሆኑ ክስተቶች MCPS መመሪያ እና ሪሶርሶችን ይሰጣል።
4. በሜሪላንድ ህግ ያሉትን የአሠራር ስልቶች፡- MCPS Regulation ABA-RB፣ School Visitors- ስለ ትምህርት ቤት ጎብኚዎች MCPS Regulation COC-RA፣ Trespassing or Willful Disturbance on MCPS Property-በምንትጎመሪ ካውንቲ ፕብሊክ ስኩልስ ንብረት ላይ ህግ የመጣስ ወይም ሆንብሎ መረበሽ የ MCPS ሠራተኞች ባልሆኑ ሰዎች አማካይነት ስለሚፈጸም የሥራ ቦታ ዛቻ-ማስፈራራት እንደአስፈላጊነቱ መጠቀም ይቻላል።

E. ሌሎች መፍትሔዎች

በዚህ ላይ የተገለጸው በሌላ የቦርድ ፖሊሲ፣ የ MCPS ደንብ፣ ወይም የአካባቢ፣ የስቴት ወይም የፌዴራል ህግ ወይም ደምብ ላይ ያሉትን መብቶች፣ መፍትሔዎችን፣ ማሻሻያዎችን ወይም የሚወስዱ እርምጃዎችን ድንጋጌዎች ማገድ፣ መከላከል፣ መገደብ ወይም ውስን ለማድረግ አይችልም። ወይም የቦርድን ወይም የትምህርት ቤቶች ሱፐርኢንተንደንት ሥራቸውን በማከናወን ረገድ ለመቆጣጠር፣ ክትትል ለማድረግ፣ እና በ MCPS ህጋዊ አሠራር፣ ደምቦች እና ሥርዓቶችን ለማስፈጸም ያላቸውን ሙሉ መብቶች፣ ሥልጣን አያሻሽልም ወይም አይገድብም።

ተዛማጅ ምንጮች፡-

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

የደምቡ ታሪክ፡- New regulation June 29, 2016, non-substantive revisions July 24, 2017