

لجنة المدارس
في مدينة بوسطن

مذكرة اتفاقية
شروط التحقق من التلقيح للموظفين في مدينة بوسطن

اتحاد المعلمين في بوسطن

15 فبراير 2022

أبرز النقاط

- سُنِّبَت المديرية التعليمية "BPS" مزايا الإجازة المرضية كما هي دون تغيير الممنوحة بموجب اتفاقية الصحة والسلامة للعام الدراسي 2021-2022.
- اتفق الطرفان على وجوب تلقيح جميع الموظفين الجدد.
- سيسحب الاتحاد "BTU" اعتراض المُقَدَّم لدى دائرة علاقات العمل.
- اتفق الطرفان على الشروط المُطبَّقة على الموظفين غير المتحقق منهم في كل مستوى من مستويات الارتفاع المفاجئ في الإصابة بفيروس كوفيد الواردة في الشريحة رقم 4.
- توافق المديرية التعليمية "BPS" على عدم اتخاذ إجراءات تأديبية بحق الموظفين بناءً على حالة التلقيح.
- توافق المديرية التعليمية "BPS" على السماح لأعضاء الاتحاد "BTU" الذي استقالوا من عملهم أو تقاعدوا منه بسبب حالة التلقيح بالعودة إلى مناصبهم في موعد أقصاه 15 مارس 2022 إذا ظل المنصب شاغراً.
- توافق المديرية التعليمية "BPS" على عدم تطبيق شروط الاتفاقية "MOA" طالما ظل الوضع جامداً في القضية المرفوعة ضد مدينة بوسطن أمام محكمة الاستئناف. (حافطة رقم "2022-j-0031")
- صوّت أعضاء الاتحاد "BTU" الذين حضروا اجتماع الأعضاء المنعقد في 10 فبراير 2022 بأغلبية ساحقة بدعم الاتفاقية المؤقتة.

عوامل تحديد حالة الارتفاع المفاجئ

ثلاثة عوامل (تعتمد على مقياس المتوسط المتحرك لـ 7 أيام):

- القدرة الاستيعابية لمستشفياتنا على رعاية الأفراد المُصابين بمرض شديد أيًا كان نوعه. المقياس المُستخدم في هذا العامل هو "معدل إشغال وحدة الرعاية المركزة"، وهو النسبة المئوية لعدد الأسرّة المشغولة في وحدات العناية المركزة في المستشفيات بمدينة بوسطن.
- مستوى خطورة فيروس كوفيد-19. المقياس المُستخدم في هذا العامل هو "معدل الاستشفاء في اليوم الواحد"، وهو متوسط عدد الحالات اليومية للمرضى البالغين المُصابين بفيروس كوفيد-19 في المستشفيات بمدينة بوسطن.
- تقدير معدل انتشار المرض داخل مدينة بوسطن. المقياس المُستخدم في هذا العامل هو "معدل نتائج الفحص الإيجابية"، وهو عدد الأفراد ذوو الفحص الإيجابي لفيروس كوفيد-19 مُقسّمًا على إجمالي عدد الأفراد الذين أُجروا الفحص في المجتمع.

مستويات الارتفاع المفاجئ

المنطقة الحمراء

- معدل إشغال وحدة الرعاية المركزة $\leq 95\%$
- معدل الاستشفاء في اليوم الواحد ≤ 200
- معدل نتائج الفحص الإيجابية في المجتمع $\leq 5\%$

- يجب على الموظفين غير المتحقق منهم إما تقديم إثبات على التلقيح أو سيتقرر وضعهم في إجازة غير مدفوعة الأجر.

- يجوز للموظفين غير المتحقق منهم اختيار استخدام أيام الإجازة المرضية المتراكمة المدفوعة الأجر بواقع 40% أثناء تلك الفترة.

المنطقة الصفراء

- انخفاض المقاييس الثلاثة إلى ما دون مستويات المنطقة الحمراء.

- يجب على الموظفين غير المتحقق منهم تقديم إثبات على إجرائهم فحص فيروس كوفيد-19 وظهور نتيجة سلبية مرتين في الأسبوع.

المنطقة الخضراء

- إلغاء الأمر الصادر عن لجنة الصحة العامة في بوسطن "BPHC" القائل بوجود ارتداء أقنعة الوجه في مساحات داخلية مُعيّنة.

- لن يتخذ الموظفون غير المتحقق منهم أي إجراء.

تقرير التأثير على الإنصاف

- المقترح/العرض وتأثيره
 - تهدف سياسة التحقق من التلقيح في مدينة بوسطن إلى تلقيح جميع أفراد القوة العاملة تلقيحًا كاملاً من أجل ضمان سلامة موظفي المديرية التعليمية وطلابها وأسرهم على الوجه الأكمل أثناء انتشار الجائحة.
 - الاحتفاظ بالتنوع العرقي في فريق المعلمين والمربين في المديرية التعليمية "BPS" نظرًا لأن غالبية الموظفين غير الملحقين من الأفراد الملونين.
- التوافق مع الخطة الإستراتيجية
 - تعيين قوة عاملة تعبر عن التنوع العرقي والإثني واللغوي للطلاب والأسر الذين نخدمهم واستبقائها.
 - تطوير القدرات لمعالجة العوامل الصحية والاجتماعية المساهمة في وجود فجوات الفرص.
 - جعل كل مدرسة مكانًا آمنًا لكل طالب في المديرية التعليمية "BPS" وتقديم الدعم والحماية اللازمين للتعلم والنمو والازدهار.
 - زيادة الشفافية والمساءلة من خلال توفير أدوات جديدة لمعالجة البيانات ولوحات المعلومات والتقارير العامة.
- تحليل البيانات
 - تحلل مدينة بوسطن باستمرار البيانات المتعلقة بمعدل إشغال وحدة العناية المركزة ومعدلات الاستشفاء ومعدل حالات الإصابة بالفيروس في المجتمع. أدت هذه البيانات إلى وضع مقاييس ستؤجّه عملية صنع القرار في المدينة فيما يتعلق بمناطق الارتفاع المفاجئ.
- مشاركة أصحاب المصلحة
 - نتج هذا المقترح المفاوضات التي أجريت بين فريق عمدة المدينة السيدة/ وو وقادة الاتحاد "BTU" وأيضًا اتحادات السلامة العامة في المدينة.

تقرير التأثير على الإنصاف

- إستراتيجيات الإنصاف العرقي
 - سيقلل هذا الاقتراح حالات المغادرة غير المتكافئة لموظفي المديرية التعليمية "BPS" من الملونين، وسيستمر في حماية موظفينا وطلابنا وأسرنا من الاحتمالية الأعلى للإصابة من الموظفين غير المُلقَّحين خلال فترات الارتفاع المفاجئ.
- الموازنة والتنفيذ
 - من المرجح أن تتأثر الموازنة بسبب الحاجة إلى توفير بدلاء عن أعضاء اتحاد "BTU" الموضوعين على إجازة إدارية بسبب حالة التفريح.
 - يتكون فريق التنفيذ الأساسي من لجنة الصحة العامة في بوسطن (متابعة حالات الارتفاع المفاجئ) ومكتب رأس المال البشري (متابعة الامتثال وتأمين البدلاء) وقادة المدارس (فرض الامتثال وتلبية احتياجات تعلم الطلاب وغيرها).
 - ستعمل هذه الدوائر على إضافة منظور الإنصاف إلى جهودهم.
- المساءلة والتواصل
 - بينما تنفذ المديرية التعليمية مذكرة الاتفاقية (MOA) سيتولى مكتب رأس المال البشري مسؤولية المقاييس الرئيسية التالية:
 - الجائحة.
 - الآثار على التوظيف.
 - الآثار على المجتمعات المدرسية.

خيارات لجنة المدارس

1. التصويت بنعم واعتماد مذكرة الاتفاقية (MOA)، ومضي مديرية مدارس بوسطن العامة التعليمية قدمًا في تنفيذ بنودها. كما ستبدأ المديرية التعليمية "BPS" في استكشاف الرغبة في إبرام اتفاقية مماثلة مع باقي وحداتنا للمفاوضة الجماعية.

1. التصويت بلا ورفض مذكرة الاتفاقية (MOA)، وعودة الأطراف إلى طاولة التفاوض.