

بيان تأثير المساواة: إعادة تصور خدمات السلامة

العنوان

التاريخ:

2022/1/12

: إعادة تصور مكتب خدمات السلامة في مدارس بوسطن العامة

هل تم استخدام أداة تخطيط المساواة بين الأعراق [Racial Equity Planning Tool](#)؟ نعم لا X

إذا كانت الإجابة بنعم، أدخل تاريخ (تواريخ) اجتماعات أدوات التخطيط للمساواة العرقية REPT والرابط إلى أداة التخطيط للمساواة بين الأعراق REPT المعبأة هنا:

هل قام أحد أعضاء قسم المساواة والاستراتيجية والفجوات في الفرص بمراجعة هذا البيان؟ نعم لا X

ملخص/الأساس المنطقي	أقسام أداة تخطيط المساواة بين الأعراق في مدارس بوسطن العامة
<p>يتمثل الدور الأساسي لإحصائيي السلامة في مدارس بوسطن العامة (BPS) في العمل كمصدر واضح للجميع وموحد ومألوف لتحقيق بيئة تعلم آمنة في المدارس. قام مكتب خدمات السلامة بتغيير عمل إحصائيي السلامة الأربعة في المنطقة منذ تم إقرار قانون إصلاح ماساتشوستس S. 2963 في ديسمبر من العام 2020. تتمحور إعادة التصور هذه في قيمنا الأساسية: توفير بيئة تعليمية آمنة في كل مدرسة وغرفة صف من خلال العمل يداً بيد مع موظفي المدارس لتعزيز العلاقات الإيجابية مع الشباب، وحل النزاعات من خلال المساواة التصالحية، وحماية جميع الطلاب. يتعاون فريق خدمات السلامة مع مديري المدارس وفرق السلامة المعينة وجميع موظفي المدارس لتوفير بيئة آمنة ومرحبة لمجتمع المدارس. يعمل إحصائيو السلامة كحلقة وصل استباقية بين الطلاب وموظفي الدعم الآخرين في المدارس، ويعملون كقدوة، ويطبقون إجراءات السلامة والأمن المناسبة حسب الضرورة.</p> <p>لم يعد إحصائيو السلامة يرتدون زيًا رسميًا على نمط زي الشرطة؛ بدلاً من ذلك، يرتدون زيًا أعيد تصميمه وهو أكثر قبولاً يتكون من سروال فضفاض وقميص بولو مميز كان موضع تعليقات إيجابية للغاية من جانب الطلاب والموظفين. وعلى نحو مماثل، تم إعادة تهيئة سيارتنا للتركيز على السلامة بدلاً من حفظ الأمن.</p> <p>يهدف مكتب خدمات السلامة إلى كسر الحواجز عن قصد وبجدية وبناء علاقات وتسهيل التواصل بين الطلاب والموظفين والأطراف المعنية في المجتمع، بما في ذلك المنظمات الشريكة وإدارة شرطة بوسطن (BPD) ومكتب المشاركة المجتمعية. من خلال خدمتنا ومبادراتنا وبرامج التطوير المهني الجديدة، فإننا نخفف ونفكك ونعكس أي انفصال هيكلية وثقافي داخل إدارتنا ونساعد في سد الفجوات في الفرص.</p>	<p>1. الاقتراح/العرض التقديمي والتأثير</p> <p>ما هي المخرجات المرجوة لمقترح/لجهود، بما في ذلك إزالة التفاوتات؟ من قاد هذا العمل/التخطيط، وهل هو يعكس الهويات الجماعية لطلاب وأسر مدارس بوسطن العامة (تشمل المجموعات الرئيسية الأفراد من السود واللاتينيين والأسويين والسكان الأصليين والمهاجرين ومتعددي اللغات الذين لديهم تجربة مع التربية الخاصة)؟</p>
<p>تتوافق الخطة الإستراتيجية المعاد تصورها لخدمات السلامة مع كل التزام في الخطة الإستراتيجية للمنطقة، لا سيما "تضخيم جميع الأصوات". أدت المدخلات التي وردت من مجموعة واسعة من الأطراف المعنية التي تم جمعها من أكثر من مائة اجتماع ومنتدى وجلسة استماع إلى اتخاذ قرارات شفافة وتغيير النتائج المرجوة.</p>	<p>2. التوافق مع الخطة الإستراتيجية</p> <p>كيف يتوافق الاقتراح /</p>

<p>سيستمر إخصائيو السلامة في إشراك المعلمين وموظفين آخرين من المدارس والأسر والطلاب بشكل كامل لضمان تمثيل أصواتهم في القرارات على مستوى المدرسة فيما يتعلق بأدوارنا وأولوياتنا اليومية وتوزيع الموظفين.</p> <p>خلال العديد من الجلسات الإعلامية، تم تلقي المزيد من التغذية الراجعة الخطية من خلال منصة تم من خلالها نشر قوائم أسئلة والإجابة عنها.</p>	<p>الجهد مع الخطة الإستراتيجية للمنطقة؟</p>
<p>تم تقييم البيانات التاريخية المتعلقة بتقارير الحوادث والاعتقالات من قبل شرطة مدارس بوسطن العامة وإدارة شرطة بوسطن (BPD) مصنفة حسب العرق والجنس. أظهرت البيانات ارتفاع عدد اعتقالات الطلاب السود بسبب جرائم جنائية بسيطة. أدى تبادل معلومات الطلاب مع وكالات إنفاذ القانون المحلية والاتحادية إلى تعريض الطلاب لنظام العدالة الجنائية بسبب نشاط إجرامي بسيط.</p>	<p>3. تحليل البيانات</p> <p>ما هي البيانات التي تم تحليلها؟ هل تم تصنيفها حسب العرق والمجموعات الرئيسية الأخرى؟ ماذا أظهرت بخصوص التفاتوات؟</p>
<p>لوضع تصور جديد لخدمات السلامة، سعينا للحصول على مدخلات وتغذية راجعة من الأطراف المعنية التالي بيانهم:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● مائدة مستديرة حول المساواة المجتمعية ● أسر مدارس بوسطن العامة (مجلس الآباء في المدينة، والمجلس الاستشاري لمتعلمي اللغة الإنجليزية في المنطقة، والمجلس الاستشاري لأولياء الأمور للتربية الخاصة) ● المجلس الاستشاري لطلاب بوسطن ● المشرفون العامون للمدارس والقادة التنفيذيون ومديرو المدارس ● المجموعة الاستشارية المجتمعية لخدمات السلامة ● اتحاد دوريات شرطة مدارس بوسطن والاتحاد الأعلى لشرطة بوسطن ● مجلس تدريب شرطة ماساتشوستس وإدارة شرطة بوسطن ● المنظمات الشريكة مثل 3Point Foundation و Girls L.E.A.P. و Big Sisters <p>أعرب الطلاب والأسر والموظفون عن مطالبهم للتغيير وأعربوا عن مخاوفهم بشأن سياسات وممارسات خدمات السلامة. تحمّل مكتب خدمات السلامة المسؤولية للاستماع ودمج هذه المخاوف والمطالب أثناء إعادة وضع تصور لخدمتنا.</p>	<p>4. إشراك الأطراف المعنية</p> <p>من شارك (الكمية، المجموعات الرئيسية، الأدوار) وكيف، وعن ماذا اسفر ذلك؟ ما الذي قاله الطلاب/الأسر الأكثر تأثراً بهذا الاقتراح / الجهد؟</p>
<p>دمج مكتب خدمات السلامة ما سمعناه لإعادة تصور عملنا، بما في ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● إنشاء مجموعة استشارية للمشرفين العامين لتحديث تبادل المعلومات وسياسات كتابة التقارير؛ ● تعديل صلاحيات الإخصائيين للإنفاذ و/صلاحيات بروتوكولات التفاعل بما يتفق مع مشروع قانون إصلاح الشرطة؛ و ● إعادة تصميم الأزياء والمركبات. <p>كانت إحدى النتائج غير المقصودة للتغييرات هي التحدي الحالي المتمثل في ضرورة وجود عدد كافٍ من الموظفين لدى مكتب خدمات السلامة لتعبئة طلبات الموظفين الخاصة بإخصائيو السلامة في المدارس. نتيجة لمشروع قانون إصلاح الشرطة - Bill S.2963 191st (2019)</p>	<p>5. استراتيجيات المساواة العرقية</p> <p>كيف يخفف هذا الاقتراح / الجهد من حالات التفاوت ويزيد من المساواة بين الأعراق وغير ذلك؟ ما هي العواقب المحتملة غير المقصودة؟ ما هي الاستراتيجيات التكميلية التي من شأنها تعزيز</p>

<p><u>2020</u> الذي تم إقراره مؤخرًا وما تبعه من فقدان صلاحيات الشرطة كما هي مجازة من قبل إدارة شرطة بوسطن بموجب القاعدة 400A، فقد اختار عدد من الموظفين الاستقالة، تاركين عدد الموظفين عند نصف سعة الاستيعاب الأصلية للإدارة.</p> <p>أثناء تنفيذنا لكل هذه التغييرات، سنراقب التأثيرات باستمرار وننظر في استراتيجيات إضافية لتعزيز المساواة العرقية.</p>	<p>المساواة؟</p>
<p>لم تتغير الميزانية المخصصة لخدمات السلامة خلال العام الماضي (العام الدراسي 2020-21، 2021-22).</p> <p>تقود رئيسة خدمات السلامة/الرئيسة المؤقتة لدعم الطلاب Neva Coakley Grice (أمريكية من أصل أفريقي) بالإضافة إلى فريق خدمات السلامة تنفيذ الخطة الجديدة بالكامل.</p> <p>حاليًا، يتكون إحصائيو السلامة من 53% من السود، 27% من اللاتينيين، 20% من البيض، 72% من الذكور، 28% من الإناث. 90% منهم من سكان بوسطن، والأغلبية هم من خريجي مدارس بوسطن العامة. سنزيد التعيينات الجديدة التي بدأت مؤخرًا من النسبة المئوية لإحصائيات السلامة الإناث، وسواصل الجهود الإيجابية لزيادة تمثيل المتخصصين من الملونين، وخاصة الأمريكيين الآسيويين.</p>	<p>6 . الميزانية والتنفيذ</p> <p>ما هي التأثيرات على الميزانية؟ كيف سيضمن التنفيذ تحقيق جميع الأهداف، ولا سيما الأهداف المتعلقة بالمساواة؟ ما هي هويات المجموعات لفريق التنفيذ، وهل سيقدمون منظورًا للمساواة؟</p>
<p>سنشارك علنًا التقدم المحرز من خلال جلسات معلومات مجدولة بانتظام واجتماعات للأطراف المعنية، وزيارات مدرسية، وتواصل مع القادة التشغيليين، والتقارير السنوية التي تقدم إلى لجنة مدارس بوسطن وإلى الجمهور.</p>	<p>7 . المساءلة والتواصل</p> <p>كيف سيتم تقييم الآثار وتوثيقها ونقلها إلى الأطراف المعنية؟ من سيكون المسؤول؟</p>