

## 平權影響聲明： 巴士監管員合同

United Steelworkers Local 2936 ( 聯合鋼鐵工人本地 2936 ) 臨  
標題: 時協議

日期: 2023 年 1 月 18 日

是否應用了[種族平等計劃工具](#) ?  是  否

如果是, 請輸入 REPT 會議的日期, 並在此處鏈接到已完成的 REPT : \_N/A ( 不適用 )

平權、策略和機會差距部門的成員是否審閱了此聲明?  是  否

BPS 種族平等規劃工具部分	摘要/理論
<p>1. <b>提案及影響</b> <i>提案的預期結果是什麼, 包括消除差距? 是誰主導這個工作/計劃, 是否反映了 BPS 學生和家庭的群組認同(關鍵群組包括了黑人, 拉丁裔, 亞裔, 原住民, 移民, 多語種使用者, 有特殊教育經歷的人)?</i></p>	<p>波士頓公立學校 (BPS) 和 United Steelworkers Local 2936 ( 校車監察員工會 ) 談判達成了兩份暫定的協議備忘錄 ( “MOA” ), 工會成員於 2022 年 12 月 17 日批准了該備忘錄。這些協議——一份兩年, 一份三年——提交給學校委員會批准中。</p> <p>BPS 交通部面臨的最大挑戰之一是校車監管員的短缺, 因為它對有特殊需要的學生接受教育產生了負面影響。隨著該協議增加薪酬、福利和獎金, 我們希望更好地留住我們現有的員工隊伍, 吸引更多的候選人, 並更有效地培訓我們的監管員。</p> <p>運輸領導團隊和勞工關係辦公室領導了這項工作。這個群體代表了 BPS 社區的種族和其他人口統計數據。</p>
<p>2. <b>與戰略計劃一致</b> <i>提議如何與學區的戰略計劃保持一致?</i></p>	<p>學區的戰略計劃以消除機會差距和促進教育公平為中心。</p> <p>通過增加對校車監督員的補償, 該提案將減少安全運送有特殊需要的學生上下學的主要障礙。</p>
<p>3. <b>數據分析</b> <i>分析了哪些數據? 它是按種族和其他關鍵群體來劃分的嗎? 關於差異, 它顯示出什麼?</i></p>	<p>根據之前的合同, 巴士監管員平均每年被支付的工資約 18,000 美元。超過 90% 的監控人員是有色人種。我們知道這是不夠生活的工資, 我們研究了幾個與我們學區相當的地區的工資等級, 並提出了當前的建議, 其中包括更高的時薪、額外的帶薪休假以及僱用和留用獎勵。</p>
<p>4. <b>利益相關者參與</b> <i>誰參與了 ( 數量, 關鍵群體和角色 ), 如何參與, 收穫了什麼? 受這項建議/ 努力影響最大的學生/ 家庭怎麼說?</i></p>	<p>有特殊需要的學生的家庭、倡導者和社區成員一直表示需要填補每個空缺的校車監控人員職位, 並留住我們的校車監控人員。</p> <p>我們相信這份擬議合同將有助於實現這一重要目標。</p>

<p>5. <b>種族平等策略</b>  <i>這項提議如何減少差距並增加種族平等和其他方面的平權？可能會出現甚麼預想之外的後果？哪些補充策略將進一步促進平等？</i></p>	<p>通過將監控器轉換為按小時計費，而不是按運行次數計費，BPS 將為他們的整個車程的時間支付費用，包括由於交通、車上的事故等造成的任何延誤。在他們的值班過程中還可能會發生意想不到的情況；但是，BPS 致力於測試並不斷改進我們的方法，以確保校車如期工作。最新的每個班次工作最低 1.4 小時的保證將保護每個班次只工作一個車程的監督員減少補償。</p>
<p>6. <b>預算與執行</b>  <i>預算的影響是？實施將如何確保達到所有目標，尤其是與平權相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們帶有平權的視角嗎？</i></p>	<p>五年合同期的總成本為 10,129,561 美元。在實施期間和實施後，運輸團隊將確保按照協議中的規定向監督員付款。           運輸和人力資本辦公室將負責實施。我們團隊的群體身份代表 BPS 社區和我們的監督員隊伍。</p>
<p>7. <b>問責制與溝通</b>  <i>如何評估、記錄和傳達影響力給利益相關者？誰來負責？</i></p>	<p>運輸團隊將繼續評估該協議的財務影響，以及它如何影響招聘和留用。           交通部致力於持續評估實施的影響，以確保最後為他們增加時薪。</p>