

Declaração de impacto da equidade para a Proposta do Comitê Escolar

Título: Acordo coletivo de trabalho da BASAS

Data: 18 de novembro de 2020

A FERRAMENTA DE PLANEJAMENTO DE EQUIDADE RACIAL DAS BPS foi usada? (Sim ou Não): Não

Seções da ferramenta de planejamento de equidade racial das BPS	Resumo/justificativa
<p>1. Proposta/apresentação e impacto <i>Quais são os resultados desejados e o impacto da proposta/apresentação? Quem liderou este processo, ele reflete a diversidade dos alunos/das famílias das BPS?</i></p>	<p>As Escolas Públicas de Boston estão propondo um acordo com a Associação de Administradores e de Supervisores Escolares de Boston (BASAS) de estender o acordo coletivo anterior (CBA) com o Comitê Escolar de Boston de 1º de setembro de 2016 a 31 de agosto de 2020. Este acordo não deve impactar os serviços estudantis.</p>
<p>2. Alinhamento com o Plano estratégico <i>Como a proposta/apresentação se alinha ao plano estratégico do distrito?</i></p>	<p>Esta extensão está alinhada com o Compromisso 5: Cultivar a confiança. A extensão fornece aos funcionários da BASAS aumentos salariais semelhantes que outros grupos de funcionários no distrito já receberam nas extensões mais recentes do CBA.</p>
<p>3. Análise de dados <i>Quais dados você utilizou para analisar a questão/o assunto? Foi segmentada por raça? O que foi observado em relação às disparidades das populações historicamente marginalizadas?</i></p>	<p>N/A</p>
<p>4. Envolvimento das partes interessadas <i>Quem foi incluído (quantidade, dados demográficos e funções), como e quais foram os resultados gerados? O que disseram os alunos/as famílias mais impactados pela proposta/apresentação?</i></p>	<p>Durante os 4 anos de negociação com a BASAS, o Comitê Escolar se envolveu consistentemente e se manteve atualizado por meio de sessões executivas. A equipe de negociação das BPS foi composta de um grupo diversificado de funcionários de nível gerencial que defenderam os interesses do distrito e dos alunos das BPS. Devido ao caráter confidencial da negociação coletiva, os pais e os alunos das BPS não foram envolvidos diretamente no processo.</p>
<p>5. Estratégias de equidade racial <i>Como esta proposta/apresentação reduz disparidades e aumenta a equidade, especialmente a equidade racial? Quais são as consequências não intencionais? Quais estratégias adicionais promoverão ainda mais a equidade?</i></p>	<p>A incapacidade de chegar a um acordo com a BASAS poderia ter levado a uma instabilidade trabalhista e a interrupção desnecessária dos ambientes de aprendizado escolar, pois os administradores e os supervisores ficariam cada vez mais insatisfeitos com a falta de um CBA. A insatisfação da equipe acabaria impactando a educação do nosso corpo discente, que é composta predominantemente por alunos de cor.</p>

<p>6 Orçamento e implementação <i>Quais são os impactos do orçamento? Como a implementação garantirá que os objetivos de equidade sejam atingidos? Há líderes e funcionários que são negros, latinos e que trazem uma perspectiva de equidade racial?</i></p>	<p>Este acordo resultará nos seguintes custos que serão pagos por meio de uma reserva de final de ano para esta finalidade, exceto conforme indicado:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Custo anual no final do contrato de 4 anos: 8,2% a mais que no início do contrato (Ano fiscal de 2017) ● Aumento no Ano fiscal de 2017: \$375.505 ● Aumento no Ano fiscal de 2018: \$833.621 ● Aumento no Ano fiscal de 2019: \$1.300.899 ● Aumento no Ano fiscal de 2020: \$1.777.522
	<ul style="list-style-type: none"> ● Custo anual contínuo: \$1.857.220 (<i>as BPS estão solicitando um investimento adicional para o Ano fiscal de 2021</i>) <p>Devido aos aumentos salariais acordados terem ficado dentro do orçamento, este acordo não deve ter nenhum impacto negativo nos outros serviços estudantis.</p>
<p>7. Responsabilidade e comunicação <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e relatados às partes interessadas? Quem será o responsável por esta função?</i></p>	<p>N/A</p>