



Declaração de impacto de equidade: Contrato dos monitores de ônibus

Título: Acordo provisório com o Sindicato United Steelworkers, local 2936

Data: 18 de janeiro de 2023

A [Ferramenta de planejamento de equidade racial](#) foi usada? Sim Não

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões da REPT e link da REPT concluída aqui: N/A

Um membro da Divisão de Equidade, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades revisou esta declaração?

Sim Não

Seções da Ferramenta de planejamento de equidade racial das BPS	Resumo/justificativa
<p>1. Proposta e impacto <i>Quais são os resultados desejados do esforço, inclusive para a eliminação de desigualdades? Quem liderou este trabalho e eles refletem as identidades dos grupos de alunos e famílias das BPS (grupos principais incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e com experiência em Educação Especial)?</i></p>	<p>As Escolas Públicas de Boston (BPS) e o United Steelworkers, local 2936 (Sindicato dos Monitores de ônibus) negociaram e chegaram a dois Memorandos de acordo (“MOAs”) acordados provisoriamente, que foram ratificados pelos membros do sindicato em 17 de dezembro de 2022. Os Acordos – um de dois anos e outro de três anos – serão enviados ao Comitê Escolar para aprovação.</p> <p>Um dos maiores desafios do Departamento de Transporte das BPS é a falta de monitores de ônibus, pois isso impacta negativamente no acesso à educação de alunos com necessidades especiais. Com o aumento de salários, benefícios e bônus deste Acordo, esperamos reter mais nossa força de trabalho atual, atrair mais candidatos e treinar nossos monitores de maneira mais eficaz.</p> <p>A liderança do Departamento de Transporte e do Departamento de Relações Trabalhistas lideraram esse trabalho. Este grupo é representativo de raça e outros dados demográficos da comunidade das BPS.</p>
<p>2. Alinhamento com o Plano Estratégico <i>Como a proposta se alinha com o Plano Estratégico do Distrito?</i></p>	<p>O Plano Estratégico do Distrito está centrado na eliminação das lacunas de oportunidades e no avanço da equidade educacional. Ao aumentar a remuneração dos monitores de ônibus, esta proposta mitigará uma grande barreira para o transporte seguro de alunos com necessidades especiais ao irem e voltarem a/da escola.</p>
<p>3. Análise de dados <i>Quais dados foram analisados? Eles foram desagregados por raça e outros grupos principais? O que isso mostrou em relação às desigualdades?</i></p>	<p>Os monitores de ônibus recebiam em média aproximadamente \$18.000 por ano no contrato anterior. Mais de 90% da força de trabalho de monitores são pessoas de cor. Tendo ciência de que este não é um salário adequado, pesquisamos escalas salariais em vários distritos comparáveis ao nosso e apresentamos a proposta atual que inclui um pagamento melhor por hora, folga adicional remunerada e bônus de contratação e retenção.</p>
<p>4. Envolvimento das partes interessadas <i>Quem foi envolvido (quantidade, dados demográficos e funções), como e o que isso gerou? O que disseram os alunos/famílias mais impactados por esta proposta/esforço?</i></p>	<p>Famílias de alunos com necessidades especiais, defensores e membros da comunidade expressaram consistentemente a necessidade de preencher todas as vagas de monitores de ônibus e de manter a nossa força de trabalho. Acreditamos que este contrato proposto ajudará a viabilizar esse objetivo fundamental.</p>

<p>5. Estratégias de equidade racial <i>Como esta proposta diminui as desigualdades e aumenta a equidade racial e outras? Quais são as consequências não intencionais? Que estratégias complementares promoverão ainda mais a equidade?</i></p>	<p>Ao converter o pagamento dos monitores para uma tarifa horária, em vez de por corrida, as BPS os compensarão por todo o tempo em que estiverem no ônibus, incluindo atrasos devido ao tráfego, incidentes no ônibus etc. Pode haver consequências não intencionais dessa mudança; no entanto, as BPS estão empenhada em testar e melhorar continuamente nossa abordagem para assegurar que ela funcione conforme o esperado. Uma nova garantia mínima de 1,4 horas para cada turno trabalhado protegerá contra a redução da remuneração dos monitores que realizarem apenas um trajeto por turno.</p>
<p>6. Orçamento e implementação <i>Quais são os impactos orçamentários? Como a implementação garantirá que todos os objetivos, especialmente os relacionados à equidade, sejam atingidos? Quais são as identidades de grupo da equipe de implementação e elas trarão uma lente de equidade?</i></p>	<p>O custo total do contrato de cinco anos é de \$10.129.561. Durante e após a implementação, a Equipe de Transporte garantirá que os monitores sejam pagos conforme descrito no contrato.</p> <p>O Departamento de Transporte e o Departamento de Capital Humano serão responsáveis pela implementação. As identidades de grupo de nossas equipes são representativas da comunidade das BPS e de nossa força de trabalho de monitores.</p>
<p>7. Prestação de contas e comunicação <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem se responsabilizará por isso?</i></p>	<p>A Equipe de Transporte continuará a avaliar o impacto financeiro do Acordo e como isso afetará os esforços de contratação e retenção.</p> <p>O Departamento de Transporte está comprometido com a avaliação contínua do impacto da implementação para garantir que resulte em um aumento no pagamento por hora.</p>