



## Declaración del Impacto de la Equidad: Contrato de los Supervisores de Autobús

**Título:** Acuerdo tentativo de United Steelworkers Local 2936

**Date:** 18 de enero de 2023

Se utilizó la [Herramienta de Planificación de la Equidad Racial \(REPT, por sus siglas en inglés\)](#)?  Sí  No

En caso afirmativo, inserte la(s) fecha(s) de las reuniones REPT y el enlace del REPT completado aquí:   N/A  

¿Revisó esta declaración un miembro de la División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidad?  Sí  No

Secciones de la Herramienta de Planificación de la Equidad Racial de BPS	Resumen/Razón
<p><b>1. Propuesta e impacto</b> <i>¿Cuáles son los resultados deseados de la propuesta, incluso en la eliminación de las disparidades? ¿Quién dirigió este trabajo/planificación y reflejaron las identidades de grupo de los estudiantes y las familias de BPS (los grupos clave incluyen a las personas que son negras, latinas, asiáticas, indígenas, inmigrantes, multilingües y con experiencia en educación especial)?</i></p>	<p>Las Escuelas Públicas de Boston y United Steelworkers Local 2936 (Sindicato de Supervisores de Autobús) negociaron y alcanzaron dos Memorandos de Acuerdo (MOA) tentativamente acordados, que fueron ratificados por los miembros del sindicato el 17 de diciembre de 2022. Los Acuerdos, uno por dos años y el otro por tres años, están siendo entregados al Comité Escolar para su aprobación.</p> <p>Uno de los mayores retos del Departamento de Transporte de BPS es la escasez de supervisores de autobús, ya que afecta de manera negativa el acceso a la educación de los estudiantes con necesidades especiales. Con este acuerdo de aumento de salario, beneficios y bonificaciones, esperamos obtener mayor retención de nuestra fuerza de trabajo actual, atraer a más candidatos y capacitar a nuestros supervisores de manera más eficaz.</p> <p>El equipo de liderazgo de Transporte y la Oficina de Relaciones Laborales han dirigido esta labor. Este grupo es representativo de la demografía racial y de otro tipo de la comunidad de BPS.</p>
<p><b>2. Alineamiento con el plan estratégico</b> <i>¿Cómo se alinea la propuesta con el plan estratégico del distrito?</i></p>	<p>El plan estratégico del distrito está centrado en la eliminación de las brechas de oportunidad y el avance de la equidad en la educación. Al incrementar la compensación de los supervisores de autobús, esta propuesta mitigará una barrera importante para el transporte de estudiantes con necesidades especiales.</p>
<p><b>3. Análisis de los datos</b> <i>¿Qué datos se analizaron? ¿Se han clasificado por raza y otros grupos clave? ¿Qué mostró con respecto a las disparidades?</i></p>	<p>Los supervisores de autobús perciben un promedio aproximado de \$18,000 por año bajo el contrato anterior. Más del 90% de la plantilla de supervisores de autobús son personas de color. Sabiendo que esto no es un salario que permita vivir adecuadamente, investigamos las escalas salariales en varios distritos comparables al nuestro y presentamos la propuesta actual que incluye un salario más alto por hora, días libres pagados adicionales y bonificaciones por retención y contratación.</p>
<p><b>4. Participación de las partes interesadas</b> <i>¿A quién se involucró (cantidad, grupos clave y roles) y cómo, y qué produjo eso? ¿Qué dijeron los estudiantes/familias más afectadas por esta propuesta/esfuerzo?</i></p>	<p>Las familias de los estudiantes con necesidades especiales, los que abogan por ellos y los miembros de la comunidad han expresado de manera consistente la necesidad de cubrir todas las vacantes y retener a nuestro personal de supervisores de autobús. Creemos que este contrato propuesto ayudará a lograr ese objetivo vital.</p>

<p>5. <b>Estrategias de equidad racial</b>  <i>¿Cómo mitiga esta propuesta las disparidades y aumenta la equidad racial y de otro tipo?  ¿Cuáles son las posibles consecuencias no deseadas?  ¿Qué estrategias complementarias harán avanzar la equidad?</i></p>	<p>Al convertir el pago de los supervisores de autobús a una tarifa de pago por hora, en lugar de pago por trayecto, BPS les compensará por todo el tiempo que estén viajando en el autobús, incluyendo cualquier retraso debido al tráfico, incidentes en el autobús, etc. Este cambio puede tener consecuencias imprevistas; sin embargo, BPS se compromete a poner a prueba y mejorar continuamente nuestro enfoque para garantizar que funcione según lo planeado. Una nueva garantía mínima de 1.4 horas por cada turno trabajado protegerá contra la posibilidad de una compensación reducida para los monitores que sólo trabajen un trayecto por turno.</p>
<p>6 <b>Presupuesto e implementación</b>  <i>¿Cuáles son los impactos presupuestarios? ¿Cómo se garantizará la implementación de todos los objetivos, en particular los relacionados con la equidad?  ¿Cuáles son las identidades de grupo del equipo de implementación y aportarán una perspectiva de equidad?</i></p>	<p>El costo total de los cinco años de duración del contrato es de \$10,129,561. Tanto durante como después de la implementación, el equipo de Transporte se asegurará de que los supervisores de autobús reciban el pago previsto en el acuerdo.</p> <p>Transporte y la Oficina de Capital Humano se encargarán de la implementación. Las identidades del grupo de nuestros equipos son representativas de la comunidad de BPS y de nuestra fuerza laboral de supervisores de autobús.</p>
<p>7. <b>Rendición de cuentas y comunicación</b>  <i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán los impactos a las partes interesadas? ¿Quién será el responsable?</i></p>	<p>El equipo de Transporte continuará evaluando el impacto financiero del acuerdo y cómo afecta a los esfuerzos de contratación y retención.</p> <p>Transporte se compromete a evaluar continuamente el impacto de la implementación para garantizar que se traduzca en un aumento del salario por hora.</p>