



**波士頓
公立學校**
公平影響聲明：
公平辦公室年度報告

標題： 公平辦公室年度報告

日期： 2022 年 12 月 7 日

有使用種族公平規劃工具嗎？ 有 沒有

如果是，請在此處插入 REPT 會議的日期並鏈接至已完成的 REPT：公平辦公室在我們的工作中經常開 REPT 會議，包括召開了本次有關於在 2021-22 財年期間促進有關學生疫苗接種的 REPT 會議

是否有平等、策略和機會缺口部的成員是否對此聲明進行了審查？ 是 否

BPS 種族公平規劃工具部分	摘要/理由
<p>1. 提案/陳述和影響 提案/展示會所期望的（包括消除差異在內）達到的結果是什麼？誰負責這項工作/計劃，且他們是否映射了 BPS 學生和家庭的群體身份（主要群體包括黑人、拉丁裔、亞洲人、土著、移民、多語種並具有特殊教育經驗的個體）？</p>	<p>公平辦公室正在報告在 2021-22 學年所取得的成就，包括我們針對可能的基於偏見的行為和不當性行為的報告所做的響應工作的數量和性質，以及我們為在波士頓公立學校的各個方面實現公平而開展的積極工作 (BPS) 指導和操作。公平辦公室的工作人員反映了 BPS 學生和家庭的多樣性，該辦公室有人可以說西班牙語、海地克裡奧爾語、索馬裡語、阿拉伯語和韓語。</p>
<p>2. 與戰略計劃保持一致 提案/展示會如何與地區的戰略計劃保持一致？</p>	<p>公平辦公室的工作特別與以下相一致：</p> <ul style="list-style-type: none"> 1.1 確保 BPS 政策、計劃和預算推進機會和成就差距政策。 2.7 讓每所學校成為每位 BPS 學生的安全空間，為他們提供學習、成長和茁壯成長所需的支持和保護。 5.1 僱用、支持和保留反映我們學生多元文化和語言的各個級別的員工隊伍；解決影響有色人種工作人員和教育工作者的結構性障礙。 5.3 支持並讓學校領導負責創建具有包容性、文化和語言可持續性的學校社區。 5.4 使 BPS 成為員工希望受僱的地方，因為他們能夠專注於為我們的學生服務，並在工作中感到受到重視和支援。
<p>3. 數據分析 對哪些數據進行了分析？是按種族以及其他關鍵群體分類的嗎？有關差距主要顯示了哪些？</p>	<p>公平辦公室每年都會生成詳細數據，對我們的響應工作、培訓課程、通融條件和其他項目成果進行跟進。按種族對我們的數據進行分類在邏輯上很困難。然而，種族仍然是學生最常見的擔憂；絕大多數情況下，我們的工作代表有色人種的員工和學生，和/或其他歷史上被邊緣化的人群的成員。</p>

<p>4. 利益相關者的參與 參與方有哪些人？（數量、關鍵群體以及角色）它將造成什麼結果？受提案/展示會影響最大的學生/家庭怎麼說？</p>	<p>公平辦公室的工作影響所有學生、家庭和員工，尤其是那些歷史上被邊緣化的群體，例如有色人種、LGBTQ+、多語言學習者、移民、宗教少數群體、婦女或女孩，以及/或身有殘疾的。</p> <p>該辦公室經常通過培訓評估、24/7 Respect 退出選票以及與家庭、學生、社區團體、工會代表和其他人的會面來徵求利益相關者的意見。我們抓住機會不斷更有效地告知學生、家庭和員工他們在公平通知中所有的權利和責任，並對我們收到的每一個問題做出迅速和全面的回應。</p>
<p>5. 種族公平戰略 這一提議/展示會將如何減少差距、增加公平，特別是種族公平？有什麼後果是意想不到的嗎？將對哪些補充性戰略進一步推進公平？</p>	<p>公平辦公室旨在確保 BPS 是一個不受偏見或歧視阻礙的教育和工作環境，在該環境中歡迎、包容、鼓勵所有背景和經驗的個人，並讓其能夠成功和繁榮。我們最積極主動開展的工作首先以種族平等為中心，但也涉及所有形式的平等，特別是優先考慮多語言學習者、特殊教育和 LGBTQ+學生的需求。公平辦公室與構成公平、戰略和機會差距部的其他辦公室合作，致力於為每個地區和學校領導提供支援讓他們擁有其掌握所有政策、計劃所需的知識、技能和工具、預算和其他關鍵決策的公平視角，首先是種族公平視角。</p> <p>例如：</p> <ul style="list-style-type: none"> • 我們的 LGBTQ+學生支援培訓課程以有色人種 LGBTQ+學生的需求為中心。 • 24/7 Respect 視頻有西班牙語口語版本可提供，具有不同種族的演員陣容，四個場景中有兩個是關於種族偏見的。 • 種族平等和領導力培訓的所有三個模塊都首先關注深思熟慮的、有影響力的、系統的反種族主義實踐的必要性。
<p>6 預算與執行 預算與執行預算影響是什麼？如何確保實現公平目標？實施將如何確保滿足所有目標，尤其是與公平相關的目標？實施團隊的團隊身份是什麼，他們會帶來平等的視角嗎？</p>	<p>本演示文稿是關於我們 2021-22 學年工作的報告，因此不會產生預算影響。然而，有一件重要的事就是要注意，隨著學生和教職員工在 2021 年秋季返回面對面的學習和工作，隨之而來的是 2022 年春季校本報告工作量的增加，導致在 2021-22 學年期間增加了一名全職員工，以及 2022-23 學年有要求增加另一個額外全職員工。</p> <p>我們的正式人員團隊和實習生主要是黑人、拉丁裔和/或亞裔，並且始終採用種族平等的視角。</p>

7. 問責制與溝通

有關影響將如何進行評估、
記錄和傳達給利益相關者？
誰將負責這個？

公平辦公室向學校委員會提交的年度報告評估和記錄了我們的工作成果，
是我們對所有內部和外部利益相關者進行問責和溝通的重要組成部分