

平權影響聲明：
年度聽證會報告：

標題： 年度聽證會與勞動力多元化報告

日期： 2022 年 10 月 26 日

是否採用 [Racial Equity Planning Tool](#) ? 是 否

若是，請在此處插入 REPT (種族平權規劃工具) 會議日期，並連結至已完成的 REPT (種族平權規劃工具)：

平權、策略及機會差距部門的成員是否已檢視此聲明? 是 否

關於 BPS 種族平權 規劃工具	總結/理由
<p>1. 提案/簡報與影響 提案/努力的預期結果是什麼，包括減少差距? 誰主導此一工作/規劃，其是否反映 BPS 學生和家庭的群組身份 (主要群組包括黑人、拉丁裔、亞裔、原住民、移民、多語言者及特殊教育經驗者)?</p>	<p>此簡報是人力資本辦公室向學校委員會提出的年度匯報，內容學區聘用與勞動力多元化有關。簡報主要重點為教師和輔導員。</p> <p>此工作的主導方為： 人力資本辦公室 (OHC)：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raecia Catchings，臨時首席人資官 ● Megan Reed，臨時副首席人資官 ● Jania Bell，人資部主任 ● Adriana Heady，資料與分析部門的 OHC (人力資本辦公室) 系統主任 <p>公平、策略和機會差距部門 (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Charles .Grandson IV，代理副首席平權與策略官 ● Sharra Gaston，代理副首席平權與策略官 ● Rashaun Martin，代理招募、培養及多元化部門主任 <p>此群體略能代表學生人口組成。更廣泛的團隊會更具代表性，包括擁有多語言學習者和特殊教育相關知識的個人。</p>
<p>2. 與策略計畫一致 提案/努力如何與學區的策略計畫保持一致?</p>	<p>此提案與承諾 #5 一致。培養信任—公平且平等的資金以及友善環境，以及設定目標 #5：BPS 學校和中央辦公室職員將反映受教學生的需求。</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1—聘僱、支援並維持各級勞動力，以便反映學生的不同文化和語言；解決影響有色人種工作人員和教育工作者的結構性障礙。 ● 5.4—使 BPS 成為教育工作者員工願意就業的地方，讓他們專注於服務我們的學生，在工作中感到受重視並獲得支援。
<p>3. 資料分析 您採用什麼資料分析? 是否按照種族和其他主要群組分類? 顯示何種差異性?</p>	<p>OHC (人力資本辦公室) 系統、資料與分析團隊使用 BPS 勞動力多元性資料監督、評估並回報聘用與留任相關事項。此資料由 OHC (人力資本辦公室) 在每年 10 月 1 日收集，並包含：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 按照種族和語言能力劃分的教育工作者聘用資料 ● 按照種族劃分的整體教育工作者與學區勞動力 ● 根據目前教職員人口統計與學生人口統計對比 (包括種族和語言能力) 的學校多元化聘用目標，以及開放職位的數量 ● 按種族劃分的 BPS 教育工作者離職人數 <p>我們持續的資料分析顯示，有色人種教育工作者人數少的情況，與 BPS 有色人種候選人與教育工作者人數少有關，且與語言能力相關差異無關。儘管選擇的有色人種教育工作者以及多語言教育工作者比率大於應徵者名單中的比率，且按等級劃分的離職人數並未顯示出差異，仍需要慎重且綜合性的努力才能達成學校與學區層級的聘用與留任目標。</p>

	<p>RCD（招募、培養及多元化）團隊在簡報中已納入關於已實施計劃與服務的資料，這些計劃與服務影響人員任用與勞動力多元化報告的結果，並特別強調種族多元性和語言能力：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 新到學區的應徵者培養 – BPS 早期聘任候選名單 ● 由離職資料描述出的留任計劃影響 ● 從「自我發展」渠道／教育工作者準備計劃得出的成果 ● 麻薩諸塞州教育工作者執照測驗影響之準備支援計劃 <p>在整個聘用季中，跨職能團隊每週開會以監督下列按種族和語言能力劃分的學校與職位層級資料並立即回應：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 申請人名單 ● 應徵者申請 ● 聘任的提交物 ● 空缺
<p>4. 利益相關者意見 誰參與（人數、主要群組和角色），如何產生以及產生什麼結果？受提案／努力影響最大的學生／家庭有什麼意見？</p>	<p>本簡報由跨部門團隊編制，該團隊代表 OHC（人力資本辦公室）與 ESOG（公平、策略和機會差距）部門，尤其是招募、培養和多元化計畫辦公室。兩個部門的成員在整個聘用季中定期與外部利益相關者開會，以與提倡者互動並獲得其意見，例如麻薩諸塞州黑人教育工作者協會與大波士頓拉丁裔協會的負責人。</p>
<p>5. 種族平權策略 這項提案／努力如何減輕差距並增加種族平權和其他平權性？預期結果可能為何？哪些補充策略可進一步促進平權？</p>	<p>本簡報所強調與種族和語言平權相關的重要成就包括：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 去年認同自己為有色人種的教師／輔導員百分比增加 1%，包括增加 1% 的黑人教育工作者。 ● 學區最具多元性的學校工作小組為輔助專業人員。 ● 學區內 Garity 教育工作者的多元性與前幾年相比持續增加。
<p>6. 預算與執行 預算影響為何？如何確保實施的作法可實現所有目標，尤其是平權相關的目標？實施團隊的成員身份是什麼，會否加入平權的角度？</p>	<p>在整個聘用季中監督進度的跨職能團隊為多元職員群體，反映出我們所服務的學生與社群，並且持續採用平權視角。團隊致力於幫助學區降低代表性差距，職員才能更準確反映出所服務學生的人口。</p> <p>本簡報與額外資金要求無關。</p>
<p>7. 責任與溝通 如何進行影響評估、記錄並傳達給利益相關者？誰將負責？</p>	<p>BPS 工作小組多元性策略的責任由三個部門共同承擔：由 Drew Echelson 主席帶領的學校與責任部，要求所有學校負責人設定年度多元聘用目標。校監讓學校負責人承擔達成目標的責任，且 Echelson 主席透過評估流程讓校監承擔責任。</p> <p>由 Rae Catchings 主席帶領的 OHC（人力資本辦公室），向學校委員會以及大眾提供年度聘用與勞動力多元性資料。首席人力資本官承擔這些工作與傳達的整體責任，並與學校與 ESOG（公平、策略和機會差距）部門密切合作。</p> <p>由首席平權與策略官 Charles Grandson 博士帶領的 ESOG（公平、策略和機會差距部門），協調並促進跨職能聘用與留任工作，並監督以確保有以平權為中心嚴謹實施。ESOG（公平、策略和機會差距）的 RCD（招募、培養及多元化）辦公室實施多元招募、培養與留任策略，以與學區負責人、其他聘用經理、校監和 OHC（人力資本辦公室）合作達成學區目標。</p>