

Énoncé d'impact sur l'équité : Rapport Annuel sur l'Embauche

Titre : Rapport Annuel sur l'Embauche et la Diversité de la Main-d'œuvre

Date : Mercredi 26 octobre 2022

Le lien [Racial Equity Planning Tool](#) a-t-il été utilisé ? Oui Non

Si oui, insérez la (les) date (s) des réunions REPT et le lien vers ces réunions REPT ici: _____

Un membre de la Division de l'équité, des écarts de stratégie et d'opportunité a-t-il examiné cette déclaration ? Oui Non

Le planification de l'équité raciale du BPS Sections de l'outil	Résumé/Bien-fondé
<p>1. Proposition/Présentation & Impact <i>Quels sont les résultats souhaités de la proposition/effort, y compris en ce qui concerne l'élimination des disparités ? Qui a dirigé ce travail/planification, et reflète-t-il les identités de groupe des élèves et des familles du BPS (les groupes clés comprenant les personnes Noires, Latines, Asiatiques, autochtones, immigrées, polyglottes et ayant une expérience en éducation spéciale)?</i></p>	<p>Cette présentation est la mise à jour annuelle du Bureau du Capital Humain au Comité Scolaire sur l'embauche et la diversité de la main-d'œuvre du district. La présentation porte principalement sur les enseignants et les conseillers d'orientation.</p> <p>Ce travail est mené par : Le Bureau du capital humain (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Raecia Catchings, Directrice du Capital Humain par Intérim ● Megan Reed, Directrice Adjointe du Capital Humain par Intérim ● Jania Bell, Directrice des Ressources Humaines ● Adriana Heady, Directrice des Systèmes, des Données et de l'Analyse OHC <p>Division des Ecart d'Equité, de Stratégie et d'Opportunité (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Charles Grandson IV, Directeur des Actions et de la Stratégie ● Sharra Gaston, cheffe Adjointe par Intérim des Actions et de la Stratégie ● Rashaun Martin, Directeur par Intérim du Recrutement, de la Culture et de la Diversité <p>Ce groupe est assez représentatif de la démographie étudiante. L'équipe élargie est un groupe plus représentatif, comprenant des personnes qui ont une expertise dans les apprenants multilingues et l'Education Spécialisée.</p>
<p>2. Conformité au plan stratégique <i>Comment la proposition/présentation est-elle conforme au plan stratégique du district ?</i></p>	<p>Cette proposition s'aligne sur l'Engagement n°5 : <i>Cultiver la confiance - Financement juste et équitable et environnement accueillant</i>, et Objectif d'Ancre n°5 : <i>Le personnel des écoles BPS et du bureau central reflétera les élèves que nous servons.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1 Embaucher, soutenir et retenir une main-d'œuvre à tous les niveaux qui reflète les diverses cultures et langues de nos étudiants, et éliminer les barrières structurelles qui ont un impact sur le personnel et les éducateurs de couleur. ● 5.4 Faire de BPS un milieu d'attraction pour les éducateurs et le personnel qui ont pour principale mission de s'occuper des élèves et se sentent valorisés et soutenus dans leur travail.
<p>3. Analyse des données <i>Quelles données ont été analysées ? Ont-elles été ventilées par race et autres groupes clés ? Quels en sont les résultats concernant les inégalités ?</i></p>	<p>L'équipe des Systèmes, des Données et des Analyses OHC a utilisé les données sur la diversité de la main-d'œuvre des BPS pour surveiller, évaluer et rendre compte de l'embauche et de la rétention. Ces données sont recueillies par OHC chaque année le 1er octobre et comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Des données sur l'embauche d'éducateurs selon la race et la capacité linguistique ● L'ensemble des éducateurs et des effectifs du district par race

	<ul style="list-style-type: none"> • Les objectifs d'embauche en matière de diversité scolaire basés sur la démographie actuelle du personnel par opposition à la démographie des élèves (y compris la race et la capacité linguistique) et le nombre de postes vacants • Départs d'éducateurs BPS par race <p>Notre analyse continue des données montre comment le faible nombre d'Educateurs de Couleur à l'échelle de l'État est en corrélation avec le faible nombre de candidats et d'Educateurs de Couleur aux BPS, et les disparités parallèles concernant les compétences linguistiques. Alors que les Educateurs de Couleur et les éducateurs multilingues sont sélectionnés à un taux plus élevé qu'ils n'existent dans le bassin de sélection, et que les départs par race ne montrent pas de disparités, des efforts continus délibérés et complets sont nécessaires pour atteindre les objectifs d'embauche et de rétention au niveau de l'école et du district.</p> <p>L'équipe du RCD a inclus des données dans la présentation concernant les programmes et services mis en œuvre qui ont un impact sur les résultats du rapport sur la dotation et la diversité de la main-d'œuvre, avec un accent particulier sur la diversité raciale et la capacité linguistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nouveau dans la culture des candidats du district - Bassin de recrutement précoce BPS • Impact des programmes de rétention tel que défini par les données de départ • Résultats «développons nos propres» programmes de préparation des pipelines / éducateurs • Impact des tests du Massachusetts pour les programmes de soutien à la préparation aux Tests de la Licence d'Enseignant <p>Tout au long de la saison d'embauche, une équipe interfonctionnelle se réunit chaque semaine pour surveiller et répondre immédiatement aux données suivantes au niveau de l'école et du poste, ventilées par race et capacité linguistique :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bassins de candidats • Candidatures • Soumissions pour l'embauche • Postes Vacants
<p>4. Engagement des parties prenantes <i>Qui a fait preuve d'engagement (quantité, démographie et rôles), comment et qu'est-ce que cela a produit ? Quelle a été la réaction des étudiants/familles les plus touchés par la proposition/présentation ?</i></p>	<p>Cette présentation a été compilée par une équipe interdépartementale représentant les divisions OHC et ESOG, en particulier le Bureau des Programmes de Recrutement, de Culture et de Diversité. Les membres des deux divisions rencontrent régulièrement des parties prenantes externes tout au long de la saison d'embauche pour dialoguer avec des défenseurs et obtenir leur avis, tels que des dirigeants de Black Educators Association of Massachusetts (Association des Educateurs Noirs du Massachusetts) et de Greater Boston Latino Association. (Association Latino du Grand Boston)</p>
<p>5. Stratégies d'équité raciale <i>Comment cette proposition/présentation réduit-elle les inégalités et promeut-elle l'équité, en particulier l'équité raciale ? Quelles sont les conséquences involontaires ? Quelles sont les stratégies complémentaires qui</i></p>	<p>Les principales réalisations liées à l'équité raciale et linguistique soulignées dans cette présentation comprennent :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une augmentation de 1 % du pourcentage d'enseignants/conseillers qui s'identifient comme une personne de Couleur au cours de la dernière année, y compris une augmentation de 1 % des éducateurs Noirs. • Le groupe de travail scolaire le plus diversifié du district est celui des

<p><i>feront davantage progresser l'équité ?</i></p>	<p>para-professionnels.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La diversité des éducateurs de Garrity dans le district continue d'augmenter par rapport aux années précédentes.
<p>6 Budget et exécution <i>Quels sont les impacts budgétaires ? Comment la mise en œuvre garantira-t-elle que tous les objectifs, notamment ceux axés sur l'équité, sont pris en compte ? Quelles sont les identités de groupe de l'équipe de mise en œuvre et impulseront-elles une dynamique d'équité ?</i></p>	<p>L'équipe interfonctionnelle qui surveille les progrès tout au long de la saison d'embauche est un groupe diversifié d'employés reflétant les élèves et la communauté que nous servons, et appliquant systématiquement une optique d'équité. L'équipe s'engage à aider le district à réduire les écarts de représentation afin que notre personnel reflète plus étroitement la population d'élèves que nous desservons.</p> <p>Cette présentation n'est pas associée à une demande de fonds supplémentaires.</p>
<p>7. Responsabilité et communication <i>Comment les impacts seront-ils évalués, documentés et communiqués aux parties prenantes ? Qui sera responsable ?</i></p>	<p>La responsabilité de la stratégie de diversité de la main-d'œuvre BPS est partagée entre trois divisions : la Division des Ecoles et de la Responsabilité, dirigée par le Chef Drew Echelson, exige que tous les chefs d'établissements fixent des objectifs annuels d'embauche en matière de diversité. Les surintendants scolaires tiennent les chefs d'établissements responsables d'atteindre ces objectifs, et le Chef Echelson tient les surintendants scolaires responsables tout au long du processus d'évaluation.</p> <p>OHC, dirigé par le chef Rae Catchings, présente des données annuelles sur l'embauche et la diversité de la main-d'œuvre au Comité Scolaire et au public. Le Directeur du Capital Humain assume la responsabilité globale de ces efforts et de cette communication, en étroite collaboration avec la Division des Ecoles et ESOG.</p> <p>ESOG, dirigé par le Directeur de l'Equité et de la Stratégie, Dr Charles Grandson, assure la coordination et la facilitation du travail interfonctionnel d'embauche et de rétention, et surveille pour assurer une mise en œuvre rigoureuse centrée sur l'équité. Le Bureau de RCD de ESOG met en œuvre des stratégies de recrutement, de culture et de rétention de la diversité pour atteindre les objectifs du district en partenariat avec les chefs d'établissements, d'autres responsables du recrutement, les surintendants d'écoles et OHC.</p>