

Declaração de impacto de igualdade: Relatório anual de contratação

Título: Relatório de contratação anual e diversidade de mão de obra

Data: quarta-feira, 1 de novembro de 2023

A [Ferramenta de Planejamento de Igualdade Racial](#) foi usada? Sim Não

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões do REPT e link para REPT concluído aqui: _____

Um membro da Divisão de Igualdade, Estratégia e Lacunas de Oportunidade revisou esta declaração? Sim Não

Seções da Ferramenta de Planejamento de Igualdade Racial das BPS	Resumo/justificativa
<p>1. Proposta/apresentação e impacto <i>Quais são os resultados desejados da proposta/iniciativa, incluindo a mitigação de disparidades? Quem liderou este trabalho/planejamento e eles refletem as identidades de grupo dos alunos e das famílias das BPS (os principais grupos incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e com experiência em educação especial)?</i></p>	<p>Esta apresentação é a atualização anual do Gabinete de Capital Humano sobre a contratação e a diversidade da força de trabalho do distrito, à medida que buscamos uma força de trabalho que reflita a diversidade racial, étnica e linguística de nossos alunos e que atenda a todas as suas necessidades de aprendizagem. O foco principal da apresentação são os professores e orientadores, pois estes dois grupos são o foco da ordem judicial "Garrity" de 1974 que permanece em vigor em relação à diversidade do pessoal distrital.</p> <p>Este trabalho é liderado pela seguinte equipe do Gabinete de Capital Humano (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Francesse Canty, Chefe de Capital Humano ● Hannah Hall, Vice-Chefe de Capital Humano ● Rashaun J. Martin, Diretor Administrativo Interino de Programas de Retenção, Cultivo e Diversidade (RCD) ● Sonya Dhanpat, Diretora de Recrutamento ● Adriana Heady, Diretora de Sistemas, Dados e Análise do OHC <p>A equipe mais ampla que lidera este trabalho é representativa da demografia racial e étnica dos alunos e famílias das BPS, incluindo os gerentes de recrutamento, especialistas em programas de pipeline e a equipe de retenção. Isso inclui indivíduos com experiência em alunos multilíngues e em educação especial.</p>
<p>2. Alinhamento ao plano estratégico <i>Como a proposta/iniciativa está alinhada ao plano estratégico do distrito?</i></p>	<p>Esse esforço está alinhado aos seguintes objetivos da Superintendência:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar a responsabilidade tanto para o Gabinete Central quanto para nossas escolas ● Desenvolver práticas autênticas de engajamento familiar e comunitário <p>Além disso, este esforço está alinhado com o Compromisso nº 5 e a Meta Âncora nº 5 do Plano Estratégico 2020-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1 Contratar, apoiar e reter funcionários em todos os níveis que reflitam as diversas culturas e idiomas de nossos alunos; e lidar com as barreiras estruturais que afetam a equipe e os educadores negros. ● 5.4 Fazer das BPS um lugar onde educadores e funcionários queiram trabalhar, porque estão focados em servir nossos alunos e se sentem valorizados e apoiados no seu trabalho.
<p>3. Análise dos dados <i>Quais dados foram analisados? Eles foram desagregados por raça e outros grupos-chave? O que isso mostrou em relação às desigualdades?</i></p>	<p>A equipe de sistemas, dados e análise do OHC usou os dados de diversidade da força de trabalho das BPS para monitorar, avaliar e relatar sobre contratação e retenção. Esses dados são coletados pelo OHC todos os anos no dia 1 de outubro e incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Dados de contratação de educadores por raça e habilidade em idiomas ● Educadores gerais e força de trabalho distrital por raça ● Objetivos de contratação de diversidade escolar com base na demografia atual da equipe em contraste com a demografia dos alunos (incluindo raça e habilidade em idiomas) e número de vagas abertas ● Saídas e retenção de educadores da BPS por raça

	<p>Esta análise mostra que o distrito aumentou a contratação de professores e conselheiros negros. Mais da metade das contratações de educadores deste ano são de pessoas negras. Embora tenha havido um ligeiro aumento na porcentagem global de professores e conselheiros que se identificam como negros, a porcentagem de professores e conselheiros negros permanece aproximadamente a mesma.</p> <p>As principais realizações deste ano relacionadas à igualdade racial e linguística incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A maioria dos dirigentes escolares são pessoas negras, com um aumento de 4%. • Um aumento de 4% na contratação de educadores negros da Garrity. • 70% dos professores provisórios recontratados para o cargo de educador da Garrity são negros. • Desde 2020, as saídas de educadores negros da Garrity apresentam uma tendência de queda. No entanto, continuaremos a enfrentar os desafios do licenciamento, a manter espaços de afinidade e a oferecer oportunidades de desenvolvimento profissional direcionadas para apoiar a retenção.
<p>4. Compromisso das partes interessadas <i>Quem se engajou (quantidade, grupos-chave e funções), como e no que isso resultou? O que os alunos/famílias mais impactados disseram?</i></p>	<p>Esta apresentação foi compilada por uma equipe interdepartamental representando as Divisões de OHC e Igualdade, Estratégia e Lacunas de Oportunidades, particularmente o Gabinete de RCD. Os membros de ambas as divisões reúnem-se regularmente com partes interessadas externas durante a temporada de contratações para interagir e obter sugestões de defensores, como líderes da Força-Tarefa para Lacunas de Oportunidades e da Força-Tarefa para Aprendizes de Língua Inglesa.</p>
<p>5. Estratégias de igualdade racial <i>Como esta proposta/iniciativa reduz divergências e aumenta a igualdade racial, entre outras? Quais são as possíveis consequências não intencionadas? Quais estratégias complementares avançarão a igualdade ainda mais?</i></p>	<p>As BPS estão comprometidas em alcançar uma força de trabalho que reflita as identidades, culturas e idiomas dos nossos alunos, e seja altamente qualificada na inclusão de alunos com IEPs. A equipe de RCD implementa diversos programas e serviços que visam aumentar a diversidade da força de trabalho, com ênfase específica na diversidade racial e na capacidade linguística:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Novo no cultivo de candidatos distritais - grupos de contratação antecipada para professores, pessoal de apoio e paraprofissionais • Programas e serviços de retenção • Programas de preparação de educadores e pipeline “Crescer nossos próprios” e suporte paraprofissional • Programas de preparação para testes de Massachusetts para licenciamento de educadores (MTEL) • Programas de conclusão de curso em parceria com universidades locais
<p>6 Orçamento e implementação <i>Quais são os impactos do orçamento? Como a implementação garantirá que todos os objetivos, principalmente os relacionados à igualdade, sejam atendidos? Quais são as identidades de grupo da equipe de implementação e elas promoverão uma visão de igualdade?</i></p>	<p>A equipe multifuncional que monitora o progresso ao longo da temporada de contratação é um grupo diversificado de funcionários que reflete os alunos e a comunidade que atendemos e aplica consistentemente uma visão de igualdade. A equipe está comprometida em ajudar o distrito a reduzir as lacunas de representação para que nossa equipe reflita mais de perto a população de alunos que atendemos.</p> <p>Uma alocação do Fundo de Auxílio para a Educação Elementar (ESSER) apoiou a contratação de outro gerente de recrutamento, a adição de dois bolsistas da George B. Cox Equity in Urban Education e a expansão de nossos programas e serviços, incluindo suporte para exames paraprofissionais, suporte preparatório de MTEL e outros programas de retenção para educadores negros.</p>

<p>7. Responsabilidade e comunicação <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem será responsável?</i></p>	<p>A responsabilidade pela estratégia de diversidade da força de trabalho das BPS é compartilhada por três divisões.</p> <ul style="list-style-type: none">• O Diretor de Capital Humano detém a responsabilidade geral por esses esforços e pela comunicação dos dados de pessoal.• A Divisão de Escolas e Responsabilidade exige que todos os líderes escolares estabeleçam metas anuais de contratação de diversidade. Os superintendentes escolares responsabilizam os líderes escolares pelo cumprimento desses objetivos.• A Divisão de Igualdade, Estratégia e Lacunas de Oportunidades e a Força-Tarefa para Lacunas de Oportunidades ajudam a garantir uma implementação rigorosa com base na Política de Lacunas de Oportunidades das BPS. O Gabinete de RCD implementa estratégias de recrutamento, cultivo e retenção de diversidade para atingir as metas do distrito em parceria com líderes escolares, outros gerentes de contratação, superintendentes escolares e OHC.
--	---