

## Declaração de impacto de equidade para o Relatório anual do Departamento de Equidade

Título: Relatório anual do Departamento de Equidade

Data: 7 de dezembro de 2022

A [Ferramenta de planejamento de equidade racial](#) foi usada?  Sim  Não

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões da REPT e link da REPT concluída aqui: O Departamento de Equidade usa rotineiramente a REPT em nosso trabalho, inclusive facilitando [esta REPT](#) sobre a vacinação dos alunos durante o Ano fiscal de 2021-2022

Um membro da Divisão de Equidade, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades revisou esta declaração?  Sim  Não

Seções da Ferramenta de planejamento de equidade racial das BPS	Resumo/justificativa
<p><b>1. Proposta/apresentação e impacto</b> <i>Quais são os resultados desejados do esforço, inclusive para a eliminação de desigualdades? Quem liderou este trabalho e eles refletem as identidades dos grupos de alunos e famílias das BPS (grupos principais incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e com experiência em Educação Especial)?</i></p>	<p>O Departamento de Equidade está relatando as realizações do Ano letivo de 2021-2022, incluindo a quantidade e a natureza de nosso trabalho responsivo em relação a relatórios de possível conduta baseada em preconceito e má conduta sexual, e nosso trabalho proativo para alcançar a equidade em todas as faces do ensino e operações das Escolas Públicas de Boston. A equipe do Departamento de Equidade reflete a diversidade dos alunos e das famílias das BPS e tem conhecimento dos seguintes idiomas: espanhol, crioulo haitiano, somali, árabe e coreano.</p>
<p><b>2. Alinhamento com o Plano Estratégico</b> <i>Como a apresentação se alinha com o Plano Estratégico do Distrito?</i></p>	<p>O trabalho do Departamento de Equidade está particularmente alinhado a:</p> <p>1.1 Assegurar que as políticas, planos e orçamentos das BPS promovam a Política de eliminação de lacunas de oportunidades.</p> <p>2.7 Tornar cada escola um espaço seguro para todos os alunos das BPS ao oferecer o apoio e a proteção necessários para aprender, crescer e prosperar.</p> <p>5.1 Contratar, apoiar e reter uma força de trabalho em todos os níveis que reflita as diversas culturas e idiomas de nossos alunos; e solucionar as barreiras estruturais que afetam a equipe e educadores de cor.</p> <p>5.3 Apoiar e responsabilizar os líderes escolares pela criação de comunidades escolares inclusivas, cultural e linguisticamente sustentáveis.</p> <p>5.4 Fazer das BPS um lugar onde os funcionários queiram trabalhar porque estão focados em servir nossos alunos e se sentem valorizados e apoiados em seu trabalho.</p>
<p><b>3. Análise de dados</b> <i>Que dados você usou para analisar a questão/assunto? Eles foram desagregados por raça? O que isso mostrou em relação às desigualdades de populações historicamente</i></p>	<p>O Departamento de Equidade gera dados detalhados a cada ano, acompanhando nosso trabalho responsivo, sessões de treinamento, acomodações e outros resultados do projeto. Dividir os dados por raça é logisticamente desafiador. No entanto, a raça continua sendo a questão mais frequente de preocupação dos alunos; e grandemente, nosso trabalho é em prol de funcionários e</p>

<p><i>marginalizadas?</i></p>	<p>alunos de cor e/ou membros de outras populações historicamente marginalizadas.</p>
<p><b>4. Envolvimento das partes interessadas</b>  <i>Quem foi envolvido (quantidade, dados demográficos e funções), como e o que isso gerou? O que disseram os alunos/famílias mais impactados pela proposta/apresentação?</i></p>	<p>O trabalho do Departamento de Equidade impacta todos os alunos, famílias e funcionários, mas particularmente aqueles que são membros de grupos historicamente marginalizados, como pessoas de cor, LGBTQ+ , alunos multilíngues, imigrantes, minorias religiosas, mulheres ou meninas e /ou pessoas com deficiências.</p> <p>O Departamento busca rotineiramente informações das partes interessadas por meio de avaliações de treinamento, tíquetes de saída de Respeite 24 horas por dia, e reuniões com famílias, alunos, grupos da comunidade, representantes sindicais e outros. Aproveitamos as oportunidades para nos tornarmos continuamente mais eficazes em informar os alunos, as famílias e os funcionários sobre seus direitos e responsabilidades de acordo com as Circulares de equidade e responder prontamente e de forma abrangente a todas as preocupações que recebemos.</p>
<p><b>5. Estratégias de equidade racial</b>  <i>Como esta apresentação diminui as desigualdades e aumenta a equidade, particularmente a equidade racial? Quais são as consequências não intencionais? Que estratégias complementares promoverão ainda mais a equidade?</i></p>	<p>O Departamento de Equidade visa garantir que as BPS sejam um ambiente educacional e de trabalho livre de preconceito ou discriminação, onde indivíduos de todas as origens e experiências sejam bem-vindos, incluídos, incentivados e possam prosperar e ter êxito. Nosso trabalho proativo se concentra primeiro na equidade racial, mas aborda todas as formas de equidade, priorizando principalmente as necessidades de alunos multilíngues e alunos de Educação Especial e LGBTQ+. O Departamento de Equidade, em parceria com as outras Divisões que compõem a Divisão de Equidade, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades, está empenhado em apoiar cada Distrito e líder escolar a ter o conhecimento, as habilidades e as ferramentas de que precisam para manter todas as políticas, programas , orçamento e outras decisões importantes para promover uma lente de equidade e, acima de tudo, uma lente de equidade racial.</p> <p>Por exemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nossas sessões de treinamento de apoio aos alunos LGBTQ são centradas nas necessidades dos alunos LGBTQ+ de cor.</li> <li>● O vídeo Respeite 24 horas por dia, está disponível com áudio em espanhol, apresenta um elenco racialmente diverso e dois dos quatro cenários são sobre preconceito racial.</li> <li>● Todos os três módulos do treinamento de Equidade racial e liderança se concentram, antes de mais nada, na importância de práticas antirracistas sistêmicas, deliberadas e impactantes.</li> </ul>
<p><b>6. Orçamento e implementação</b>  <i>Quais são os impactos orçamentários? Como a implementação garantirá que os</i></p>	<p>Esta apresentação é um relatório sobre nosso trabalho no Ano letivo de 2021-2022 e, como tal, não tem implicações orçamentárias. Contudo, é importante observar que houve um</p>

<p><i>objetivos de equidade sejam atingidos? Há lideranças e funcionários que são negros, latinos e trazem uma lente de equidade racial?</i></p>	<p>aumento nas preocupações com o retorno de alunos e funcionários ao aprendizado e trabalho presenciais no outono de 2021, e um aumento nos relatórios escolares na primavera de 2022, o que levou à adição de um FTE durante o Ano letivo de 2021-2022 e um pedido de outro FTE adicional para o Ano letivo de 2022-2023.</p> <p>Nossa equipe permanente e nossos estagiários são principalmente negros, latinos e/ou asiáticos e aplicam consistentemente uma lente de equidade racial.</p>
<p><b>7. Prestação de contas e comunicação</b> <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem se responsabilizará por isso?</i></p>	<p>O relatório anual do Departamento de Equidade para o Comitê Escolar, que avalia e documenta os resultados do nosso trabalho, é um componente essencial de nossa prestação de contas e comunicação para todas as partes interessadas internas e externas.</p>