



## Declaração de impacto de igualdade: Relatório anual de contratação

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

Data: 26 de outubro de 2022

A [Racial Equity Planning Tool](#) 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><b>1. Proposta/apresentação e impacto</b> <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 de alunos e famílias das BPS (grupos-chave incluem indivíduos negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e que têm experiência em educação especial)?</i></p>	<p>Esta apresentação é a atualização anual do Gabinete de Capital Humano ao Comitê Escolar sobre a contratação do distrito e a diversidade da força de trabalho. O foco principal da apresentação é nos professores e conselheiros de orientação.</p> <p>Este trabalho é liderado por: Gabinete de Capital Humano (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Raecia Catchings, Diretora Interina de Capital Humano</li><li>● Megan Reed, Vice-Diretora Interina de Capital Humano</li><li>● Jania Bell, Diretora de Recursos Humanos</li><li>● Adriana Heady, Diretora de Sistemas, Dados e Análise do OHC</li></ul> <p>Divisão de Igualdade, Estratégia e Lacunas de Oportunidade (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Charles Grandson IV, Diretor de Igualdade e Estratégia</li><li>● Sharra Gaston, Vice-Diretora Interina de Igualdade e Estratégia</li><li>● Rashaun Martin, Diretor Interino de Recrutamento, Cultivo e Diversidade</li></ul> <p>Este grupo é um pouco representativo da demografia dos alunos. A equipe mais ampla é um grupo mais representativo, incluindo indivíduos com experiência em alunos multilíngues e educação especial.</p>
<p><b>2. Alinhamento ao plano estratégico</b> <i>Como a proposta/iniciativa está alinhada ao plano estratégico do distrito?</i></p>	<p>Esta proposta está alinhada com o compromisso nº 5: <i>Cultivar a confiança – financiamento justo e igualitário e ambiente acolhedor</i>, e Objetivo âncora nº 5: <i>Os funcionários das escolas e do gabinete central das BPS refletirão os alunos que atendemos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 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.</li><li>● 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 em seu trabalho.</li></ul>
<p><b>3. Análise dos dados</b> <i>Quais dados foram analisados? Eles foram desagregados por raça e outros grupos-chave? O que isso mostrou em relação às disparidades?</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 1º de outubro e incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● Dados de contratação de educadores por raça e habilidade em idiomas</li><li>● Educadores gerais e força de trabalho distrital por raça</li><li>● 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</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Saída de educador das BPS por raça</li> </ul> <p>Nossa análise contínua de dados mostra como o baixo número de educadores de cor em todo o estado se correlaciona com o baixo número de candidatos e educadores de cor nas BPS e disparidades paralelas em relação às habilidades em idiomas. Enquanto educadores de cor e educadores multilíngues são selecionados em uma taxa mais alta do que existem no grupo de seleção, e as saídas por raça não mostram disparidades, esforços contínuos deliberados e abrangentes são necessários para atingir as metas de contratação e retenção nas escolas e no distrito.</p> <p>A equipe do RCD incluiu dados na apresentação sobre os programas e serviços implementados que impactam os resultados do relatório de diversidade de pessoal e força de trabalho, com ênfase específica na diversidade racial e habilidade em idiomas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Novo no cultivo de candidatos distritais – grupo de contratação antecipada das BPS</li> <li>● Impacto dos programas de retenção conforme delineado pelos dados de saída</li> <li>● Resultados dos programas de preparação de pipeline/educador “cultivar nossos próprios”</li> <li>● Impacto dos testes de Massachusetts em programas de suporte na preparação para licenciatura de educadores</li> </ul> <p>Ao longo da temporada de contratação, uma equipe multifuncional se reúne semanalmente para monitorar e responder imediatamente aos seguintes dados a nível de escolas e cargos, desagregados por raça e habilidade em idiomas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grupos de candidatos</li> <li>● Candidaturas de candidatos</li> <li>● Envios para contratação</li> <li>● Vagas</li> </ul>
<p><b>4. Compromisso das partes interessadas</b> <i>Quem se engajou (quantidade, grupos-chave e funções), como e no que isso resultou? O que os alunos/famílias mais impactados pela proposta/iniciativa disseram?</i></p>	<p>Esta apresentação foi compilada por uma equipe interdepartamental representando as divisões do OHC e ESOG, particularmente o Gabinete de Programas de Recrutamento, Cultivo e Diversidade. Os membros de ambas as divisões se reúnem regularmente com partes interessadas externas durante a temporada de contratação para engajar e obter informações de defensores, como líderes da Associação de Educadores Negros de Massachusetts e da Associação Latina da Grande Boston.</p>
<p><b>5. Estratégias de igualdade racial</b> <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 principais conquistas relacionadas à igualdade racial e linguística destacadas nesta apresentação incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Um aumento de 1% na porcentagem de professores/conselheiros que se identificam como pessoas de cor no último ano, incluindo um aumento de 1% de educadores negros.</li> <li>● O grupo de trabalho escolar mais diversificado do distrito são os paraprofissionais.</li> <li>● A diversidade de educadores Garrity no distrito continua a aumentar em comparação com os anos anteriores.</li> </ul>
<p><b>6 Orçamento e implementação</b> <i>Quais são os impactos do orçamento? Como a implementação garantirá que todos os objetivos, principalmente os relacionados à igualdade, sejam</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</p>

<p><i>atendidos? Quais são as identidades de grupo da equipe de implementação e elas promoverão uma visão de igualdade?</i></p>	<p>população de alunos que atendemos.</p> <p>Esta apresentação não está associada a um pedido de fundos adicionais.</p>
<p><b>7. Responsabilidade e comunicação</b>  <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: a Divisão de Escolas e Responsabilidade, liderada pelo Chefe Drew Echelson, exige que todos os líderes escolares estabeleçam metas anuais de contratação de diversidade. Os superintendentes escolares responsabilizam os líderes escolares pelo cumprimento dessas metas, e o Chefe Echelson responsabiliza os superintendentes escolares durante o processo de avaliação.</p> <p>O OHC, liderado pela Diretora Rae Catchings, apresenta dados anuais de contratação e diversidade da força de trabalho ao Comitê Escolar e ao público. A Diretora de Capital Humano detém a responsabilidade geral por esses esforços e por essa comunicação, em estreita colaboração com a Divisão de Escolas e o ESOG.</p> <p>O ESOG, liderado pelo Diretor de Igualdade e Estratégia, o Dr. Charles Grandson, fornece coordenação e facilitação do trabalho multifuncional de contratação e retenção e monitora para garantir uma implementação rigorosa centrada na igualdade. O Gabinete de RCD no ESOG 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.</p>