

## Declaração do impacto de equidade: Relatório de contratação anual

Relatório de contratação anual e diversidade da força de  
**Título:** trabalho

**Data:** 1º de dezembro de 2021

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

Se sim, insira a(s) data(s) das reuniões do REPT e o link do REPT preenchido aqui: \_\_\_\_\_

Um membro da Divisão de Equidade, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades analisou esta declaração?

X 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 pretendidos da proposta/esforço, incluindo a eliminação de desigualdades? Quem liderou este trabalho/planejamento, e eles refletem as identidades de grupo dos alunos e famílias das BPS (grupos principais incluem indivíduos que são negros, latinos, asiáticos, indígenas, imigrantes, multilíngues e têm experiência com Educação Especial)?</i></p>	<p>Esta apresentação representa a atualização anual do Departamento de Capital Humano para o Comitê Escolar sobre a diversidade de contratação e força de trabalho do distrito. O foco principal da apresentação são os professores e orientadores.</p> <p>Este trabalho foi liderado por:            Departamento de Capital Humano (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Albert Taylor, Jr., Diretor de Capital Humano</li> <li>• Raecia Catchings, Vice-diretora de Capital Humano</li> <li>• Jon Barrows, Diretor de Recursos Humanos</li> </ul> <p>Divisão de Equidade, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Charles Neto IV, Diretor de Ações e Estratégia</li> <li>• Ceronne B. Daly, Diretora administrativa, Departamento de Programas de Recrutamento, Promoção e Diversidade (RCD)</li> </ul> <p>Divisão das Escolas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Corey Harris, Diretor das escolas</li> </ul> <p>Este grupo é um tanto representativo da demografia dos alunos. A equipe mais ampla é um grupo mais representativo, incluindo indivíduos que são multilíngues e têm experiência com Aprendizes de Inglês e Educação Especial.</p>
<p><b>2. Alinhamento com o Plano Estratégico</b>  <i>Como a proposta/esforço se alinha ao Plano Estratégico do distrito?</i></p>	<p>Esta proposta está alinhada com o Compromisso nº 5: Cultivo da confiança - Financiamento justo e equitativo e ambiente acolhedor, e a meta principal nº 5: A escola das BPS e os funcionários da sede refletirão os alunos que atendemos.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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 abordar as barreiras estruturais que afetam a equipe e os educadores de cor.</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>Os dados foram analisados? Foram segmentados por raça e outros grupos principais? O que isso revelou em relação às desigualdades?</i></p>	<p>A equipe de dados e análises do OHC usou dados de diversidade da força de trabalho das BPS para monitorar, avaliar e relatar sobre contratação e retenção. Esses dados são coletados pelo OHC todo ano em 1º de outubro e incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dados de contratação de educadores por raça e habilidade linguística</li> <li>• Força de trabalho geral dos educadores do distrito por raça</li> <li>• Metas de contratação de diversidade escolar com base nos dados demográficos atuais da equipe em contraste com os dados demográficos dos alunos (incluindo raça e habilidade linguística) e número de vagas abertas</li> <li>• Saída de educadores das BPS por raça</li> </ul> <p>Nossa análise contínua de dados mostra como o baixo número de educadores de cor</p>

	<p>em todo o estado se correlaciona com o baixo número de candidatos e educadores de cor nas BPS, além de disparidades paralelas em relação à habilidade linguística. Embora os educadores de cor e multilingues sejam selecionados com um índice mais alto do que existe no grupo de seleção e as saídas por raça não mostrem disparidades, esforços contínuos deliberados e abrangentes são necessários para atingir as metas de contratação em nível escolar e distrital.</p> <p>A equipe do Departamento de RCD incluiu dados na apresentação sobre as estratégias programáticas implementadas por sua equipe para produzir os dados de contratação de educadores, com ênfase específica na diversidade racial e habilidade linguística:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Novo na geração de candidatos do distrito: Grupo de contratação antecipada das BPS</li> <li>● Impacto dos programas de retenção</li> <li>● Resultados de programas de canais de "aumentar o nosso"</li> <li>● Impacto dos programas de apoio de preparação de MTEL na retenção e promoção de novos candidatos ao ensino</li> </ul> <p>Ao longo do período de contratação, uma equipe multifuncional se reúne semanalmente para monitorar e responder imediatamente aos seguintes dados de nível de escola e cargo, desagregados por raça e habilidade linguística:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Candidaturas</li> <li>● Entrevistas</li> <li>● Ofertas</li> <li>● Aceitações</li> </ul>
<p><b>4. Envolvimento das partes interessadas</b> <i>Quem foi envolvido (quantidade, grupos principais e funções) e como e o que isso resultou? O que os alunos/famílias mais impactados por esta proposta/esforço disseram?</i></p>	<p>Esta apresentação foi compilada por uma equipe interdepartamental que representou os seguintes departamentos/divisões:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Departamento de Capital Humano</li> <li>● Divisão de Equidade, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades - Departamento de Promoção de Recrutamento e Diversidade</li> <li>● Divisão das Escolas</li> </ul> <p>Os membros dessas divisões também se reúnem regularmente com as partes interessadas externas durante o período de contratações para se envolver e obter informações de defensores, como líderes da Associação de Educadores Negros de Massachusetts.</p>
<p><b>5. Estratégias de equidade racial</b> <i>Como esta proposta/esforço mitiga as desigualdades e aumenta a equidade racial e outras? Quais são as possíveis consequências não intencionais? Quais estratégias adicionais promoverão ainda mais a equidade?</i></p>	<p>As principais realizações relacionadas à igualdade racial e linguística destacadas nesta apresentação incluem:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Um aumento no percentual de educadores que se identificaram como de cor de 1% no último ano, sendo cerca de metade desse aumento composta por educadores negros.</li> <li>● A maior proporção de educadores de cor contratados nos últimos 8 anos: 59% das contratações gerais se identificaram como uma pessoa de cor e 56% das contratações externas se identificaram como uma pessoa de cor.</li> <li>● Pela primeira vez no histórico documentado desta coleta de dados, o percentual de contratações externas que se identificou como Negro foi superior a 25% (limite de Garrity), e na verdade, foi de 27% este ano.</li> <li>● O distrito continuou a apresentar crescimento na porcentagem de contratações que se identificaram como falantes de um dos idiomas oficiais das BPS, com 49% das contratações fluentes em um ou mais desses idiomas (além do inglês).</li> </ul>

<p><b>6 Orçamento e implementação</b>  <i>Quais serão os impactos do orçamento? Como a implementação garantirá que todos os objetivos, especialmente os relacionados à equidade, sejam atendidos? Quais são as identidades de grupo da Equipe de implementação e elas trarão uma lente de equidade?</i></p>	<p>A equipe multifuncional que monitora o progresso ao longo do período de contratações é um grupo diversificado de funcionários que reflete os alunos e a comunidade que servimos, algo que aplica consistentemente uma lente de equidade. A equipe está empenhada em ajudar o distrito a reduzir as lacunas de representação para que nossa equipe reflita mais a população de alunos que atendemos.</p> <p>O Departamento de RCD recebeu alguns fundos de ESSER para apoiar as necessidades de expansão programática do Departamento.</p>
<p><b>7. Responsabilidade e comunicação</b>  <i>Como os impactos serão avaliados, documentados e comunicados às partes interessadas? Quem será responsável por isso?</i></p>	<p>A responsabilidade pela estratégia de diversidade da força de trabalho das BPS é compartilhada por três divisões:</p> <p>A Divisão das Escolas, liderada pelo Diretor Corey Harris, exigiu que todos os líderes escolares estabeleçam metas anuais de contratação de diversidade a partir do Ano letivo de 2020-2021. Os superintendentes escolares responsabilizaram os líderes escolares pelo cumprimento dessas metas, e o Diretor Harris responsabilizou os superintendentes escolares durante o processo de avaliação.</p> <p>O Departamento de Capital Humano, liderado pelo Diretor Al Taylor, continuará a apresentar dados anuais de contratação e diversidade da força de trabalho ao Comitê Escolar e ao público. O Diretor de Capital Humano detém a responsabilidade geral por esses esforços e por essa comunicação, em estreita colaboração com a Divisão de Escolas e a Divisão de Equidade, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades.</p> <p>A Divisão de Ações, Estratégia e Eliminação de Lacunas de Oportunidades (ESOG), liderada pelo Diretor de Ações e Estratégia, Dr. Charles Grandson, fornece coordenação e facilitação do trabalho multifuncional de contratação e retenção nas três divisões e monitoramento para implementação exigente centrada na equidade. O Departamento de RCD no ESOG implementa estratégias de recrutamento, promoção e retenção de diversidade para atender às metas do distrito em parceria com líderes escolares, outros gerentes de contratação, superintendentes escolares e o Departamento de Capital Humano.</p>