



Declaración del impacto sobre la equidad: Informe anual de contratación

Título: Informe anual sobre contratación y diversidad de los trabajadores **Fecha:** 1 de noviembre de 2023

¿Se utilizó la [herramienta de planificación de la equidad racial \(REPT, por sus siglas en inglés\)](#)? Sí No
 En caso afirmativo, escriba aquí la(s) fecha(s) de las reuniones de REPT y el enlace de la herramienta de planificación de la equidad racial completa aquí: _____

¿Algún miembro de la División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidades revisó esta declaración? X Sí No

Secciones de la herramienta de planificación de la equidad racial en BPS	Resumen/Razonamiento
<p>1. Propuesta/Presentación e impacto <i>¿Cuáles son los resultados deseados de la propuesta/esfuerzo, incluyendo la eliminación de disparidades? ¿Quién dirigió este trabajo o está planificación y refleja las identidades de grupo de los estudiantes y las familias de BPS (los grupos claves incluyen personas de raza afrodescendiente/negra, latina/o/e, asiática, indígena, inmigrante, multilingüe y con experiencia en educación especial)?</i></p>	<p>Esta presentación es la actualización anual de la Oficina de Capital Humano (OHC, por sus siglas en inglés) sobre la contratación del distrito y la diversidad de los trabajadores, ya que buscamos trabajadores que reflejen la diversidad racial, étnica y lingüística de nuestros estudiantes, y para satisfacer todas sus necesidades de aprendizaje. El enfoque principal de la presentación se centra en los educadores y consejeros de orientación porque estos dos grupos son el enfoque de la orden judicial "Garrity" de 1974 que sigue en vigor en relación con la diversidad del personal del distrito.</p> <p>Este trabajo está dirigido por los siguiente integrantes del personal de la Oficina de Capital Humano (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Francesse Canty, Jefa de Capital Humano ● Hannah Hall, Jefa Adjunta de Capital Humano ● Rashaun J. Martin, director interino de administración de programas de RCD (Retención, Cultivo y Diversidad). ● Sonya Dhanpat, Directora de Contratación ● Adriana Heady, Directora de Sistemas, Datos y Análisis de OHC <p>El equipo más amplio que dirige este trabajo es representativo de la demografía racial y étnica de los estudiantes y las familias de BPS, incluidos los gerentes de contratación, los especialistas en programas de canalización y el equipo de retención. Esto incluye a individuos que tienen experiencia en estudiantes multilingües y educación especial.</p>
<p>2. Alineación con el Plan Estratégico <i>¿Cómo se alinea la propuesta/esfuerzo con el plan estratégico del distrito?</i></p>	<p>Este esfuerzo está en línea con los siguientes objetivos de la superintendente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Aumentar la responsabilidad tanto de la oficina central como de nuestras escuelas ● Desarrollar prácticas auténticas de participación de la familia y la comunidad <p>Además, este esfuerzo está en línea con el compromiso #5 y el objetivo principal #5 del plan estratégico 2020-2025:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1 Contratar, apoyar y retener a un personal de todos los niveles que refleje las diversas culturas e idiomas de nuestros alumnos; y abordar las barreras estructurales que afectan al personal y a los educadores de color. ● 5.4 Hacer que BPS sea un lugar donde los educadores y el personal quieran trabajar porque están centrados en servir a nuestros estudiantes, y se sientan valorados y apoyados en su trabajo.
<p>3. Análisis de datos <i>¿Qué datos se analizaron? ¿Se dividieron por raza y otros grupos claves? ¿Qué muestran las disparidades?</i></p>	<p>El equipo de sistemas, datos y análisis de la oficina de capital humano (OHC) utilizó los datos de diversidad de los trabajadores de BPS para supervisar, evaluar e informar sobre la contratación y la retención. Estos datos son recopilados por OHC cada año el 1 de octubre, e incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Datos de contratación de educadores por raza y conocimiento de idiomas

	<ul style="list-style-type: none"> • Educadores en general y distritos por raza • Objetivos de contratación para la diversidad escolar basados en la demografía actual del personal en comparación con la demografía de los alumnos (incluyendo la raza y la capacidad lingüística) y el número de puestos vacantes. • Salidas y retención de educadores de BPS por raza <p>Este análisis muestra que el distrito ha aumentado la contratación de educadores y orientadores de color. Más de la mitad de los educadores contratados este año son de color. Aunque hubo un aumento leve en el porcentaje general de educadores y consejeros que se identifican como de color, el porcentaje de educadores y consejeros afrodescendientes/negros sigue siendo aproximadamente el mismo.</p> <p>Entre los principales logros de este año relacionados con la equidad racial y lingüística incluyen los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La mayoría de los líderes escolares son personas de color, con un aumento del 4%. • Un aumento del 4% en la contratación de educadores de color bajo la orden de Garrity. • El 70% de los educadores temporales recontractados en un puesto de educador bajo la orden de Garrity son de color. • Desde 2020, las salidas de educadores de color bajo la orden de Garrity muestra una tendencia descendente. Sin embargo, seguiremos abordando los retos de la obtención de licencias, organizaremos espacios de afinidad y ofreceremos oportunidades de desarrollo profesional específicas para apoyar la retención.
<p>4. Participación de las partes interesadas <i>¿Quiénes estuvieron involucrados (cantidad, grupos claves y roles) y cómo, y qué se consiguió? ¿Qué dijeron los estudiantes y las familias más afectadas?</i></p>	<p>Esta presentación ha sido elaborada por un equipo interdepartamental que representa a las Divisiones de Oficina de Capital Humano y Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidad, en particular a la oficina de DCR. Integrantes de ambas divisiones se reúnen periódicamente con las partes interesadas externas a lo largo de la temporada de contratación para comprometerse con los defensores y obtener sus aportaciones, como los líderes del grupo de trabajo sobre las brechas de oportunidades y el grupo de trabajo sobre estudiantes de inglés como lengua extranjera.</p>
<p>5. Estrategias de equidad racial <i>¿Cómo mitiga esta propuesta/esfuerzo las disparidades y aumenta la equidad racial y de otro tipo? ¿Cuáles son las posibles consecuencias imprevistas? ¿Qué estrategias complementarias fomentarán aún más la equidad?</i></p>	<p>BPS se compromete a conseguir trabajadores que reflejen las identidades, culturas e idiomas de nuestros estudiantes, y que esté altamente capacitada para la inclusión de estudiantes con un plan de educación individualizada (IEP por sus siglas en inglés). El equipo Retención, Cultivo y Diversidad (RCD por sus siglas en inglés) implementó varios programas y servicios que tienen como objetivo aumentar la diversidad de los trabajadores, con un énfasis específico en la diversidad racial y la capacidad lingüística:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nuevos candidatos en el distrito: grupos de contratación anticipada para educadores, personal de apoyo y para profesionales. • Programas y servicios de retención • Programas de preparación “Cultivar nuestros propios [educadores]” canalización de educadores y apoyo a los paraprofesionales • Programas de preparación para los exámenes para obtener la licencia de educador en Massachusetts (MTEL, por sus siglas en inglés) • Programas para terminar carreras en colaboración con universidades locales
<p>6 Presupuesto y implementación <i>¿Cuáles son las repercusiones presupuestarias? ¿Cómo</i></p>	<p>El equipo interdepartamental que supervisa el progreso a lo largo de la temporada de contratación es un grupo diverso de personal que refleja los estudiantes y la comunidad a la que servimos, y usa sistemáticamente una lente de equidad. El equipo está comprometido a ayudar al distrito a reducir las brechas de representación para que nuestro personal refleje más fielmente la población de estudiantes a la que servimos.</p>

<p><i>garantizará la implementación de todos los objetivos, en particular los relacionados con la equidad? ¿Cuáles son las identidades de grupo del equipo de implementación y aportarán una perspectiva de equidad?</i></p>	<p>Una asignación del Fondo de Ayuda de Emergencia a las Escuelas Primarias y Secundarias (ESSER por su acrónimo en inglés) financió la contratación de otro gerente de contratación, la incorporación de dos becarios George B. Cox de Equidad en la Educación Urbana, y la ampliación de nuestros programas y servicios, incluido el apoyo a los paraprofesionales con lo exámenes, el apoyo a la preparación para el MTEL y otros programas de retención para educadores de color.</p>
<p>7. Responsabilidad y comunicación <i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán las repercusiones a las partes interesadas? ¿Quién será responsable?</i></p>	<p>Tres divisiones comparten la responsabilidad de la estrategia de diversidad de los trabajadores de BPS.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● El Director de Capital Humano es el máximo responsable de estos esfuerzos y de la comunicación de los datos de personal. ● La División de Escuelas y Rendición de Cuentas exige a todos los directores de las escuelas que fijen objetivos anuales de contratación de personal diverso. Los superintendentes exigen a los directores que cumplan esos objetivos. ● La división de equidad, estrategia y brechas de oportunidad y el grupo de trabajo de brechas de oportunidad ayudan a garantizar una implementación rigurosa basada en la política de brechas de oportunidad de BPS. La oficina de RCD ((Retención, Cultivo y Diversidad) implementa estrategias de reclutamiento, cultivo y retención de la diversidad para cumplir con los objetivos del distrito en colaboración con los líderes escolares, otros gerentes de contratación, superintendentes escolares y la OHC (oficina de capital humano)..