



## Declaración de Impacto de Equidad para el informe anual de la Oficina de Equidad

**Título:** Informe anual de la Oficina de Equidad

**Fecha:** 7 de diciembre de 2022

¿Se usó la [Herramienta de Planificación para la Equidad Racial](#)?  Sí  No

En caso afirmativo, introduzca la(s) fecha(s) de la(s) reunión(es) de la REPT (Herramienta de planificación para la equidad racial) y un enlace a la REPT completa aquí: La Oficina de Equidad utiliza rutinariamente la REPT en nuestro trabajo, lo que incluye proporcionar [esta REPT](#) con respecto a la vacunación de los/las estudiantes durante el año fiscal 2021-2022

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

Secciones de la Herramienta de Planificación para la Equidad Racial de BPS	Resumen/Fundamento
<p><b>1. Propuesta/Presentación e impacto</b>  <i>¿Cuáles son los resultados deseados del esfuerzo, incluyendo la eliminación de disparidades? ¿Quién dirigió este trabajo? ¿En este trabajo se reflejan las identidades grupales de los/las estudiantes y las familias de BPS (los grupos clave incluyen personas negras, latinxs, asiáticas, indígenas, inmigrantes, multilingües y con experiencia en educación especial)?</i></p>	<p>La Oficina de Equidad informa sobre los logros del año escolar 2021-2022, incluida la cantidad y la naturaleza de nuestro trabajo sensible respecto a los reportes de posible conducta basada en prejuicios y conducta sexual inapropiada, y nuestro trabajo proactivo para lograr la equidad en todas las facetas de la instrucción y las operaciones de Escuelas Públicas de Boston (BPS). El personal de la Oficina de Equidad refleja la diversidad de los/las estudiantes y las familias de BPS, y tiene capacidad lingüística en español, criollo haitiano, somalí, árabe y coreano.</p>
<p><b>2. Alineación con el plan estratégico</b>  <i>¿Cómo se alinea la presentación con el plan estratégico del distrito?</i></p>	<p>El trabajo de la Oficina de Equidad se alinea particularmente con lo siguiente:</p> <p>1.1 Asegurar que las políticas, planes y presupuestos de BPS promuevan la Política sobre Brechas de Oportunidad y Logro.</p> <p>2.7 Lograr que cada escuela sea un espacio seguro para todos(as) los/las estudiantes de BPS, ofreciendo el apoyo y la protección necesarios para aprender, crecer y prosperar.</p> <p>5.1 Contratar, apoyar y mantener una fuerza laboral en todos los niveles que reflejen las diversas culturas e idiomas de nuestros(as) estudiantes; y abordar las barreras estructurales que afectan al personal y los educadores de color.</p> <p>5.3 Apoyar y responsabilizar a los líderes escolares por crear comunidades escolares inclusivas, cultural y lingüísticamente sostenibles.</p> <p>5.4 Hacer de BPS un lugar donde el personal quiera trabajar porque se enfocan en servir a nuestros(as) estudiantes y se sienten valorados y apoyados en su trabajo.</p>
<p><b>3. Análisis de los datos</b>  <i>¿Qué datos utilizó para analizar el tema/problema? ¿Fue desglosado por raza? ¿Qué mostró con respecto a las disparidades de las poblaciones históricamente marginadas?</i></p>	<p>La Oficina de Equidad genera datos detallados cada año para dar seguimiento a nuestro trabajo receptivo, sesiones de capacitación, adaptaciones y otros resultados de proyectos. Desglosar nuestros datos por raza es logísticamente difícil. Sin embargo, la raza sigue siendo la base más frecuente de inquietudes recibidas de los/las estudiantes; y de manera incansable, nuestro trabajo es en nombre</p>

	<p>de los empleados y estudiantes de color, y/o miembros de otras poblaciones históricamente marginadas.</p>
<p><b>4. Participación de las partes interesadas</b>  <i>¿Quiénes participaron (cantidad, datos demográficos y roles) y cómo? ¿Qué resultados se obtuvieron? ¿Qué dijeron los/las estudiantes y las familias más impactados(as) por la propuesta/presentación?</i></p>	<p>El trabajo de la Oficina de Equidad impacta a todos(as) los/las estudiantes, familias y empleados, pero particularmente a aquellos que son miembros de grupos históricamente marginados, como personas de color, LGBTQ, estudiantes multilingües, inmigrantes, minorías religiosas, mujeres o niñas, y/o personas con discapacidades.</p> <p>La Oficina busca de manera rutinaria la opinión de nuestros interesados a través de evaluaciones de capacitación, actividades de cierre sobre “Respeto 24/7” , y reuniones con familias, estudiantes, grupos comunitarios, representantes sindicales y otros. Aprovechamos las oportunidades para ser cada vez más efectivos al informar a los/las estudiantes, las familias y el personal sobre sus derechos y responsabilidades en virtud de las circulares de equidad, y responder de manera rápida y completa a todas las inquietudes que recibimos.</p>
<p><b>5. Estrategias de Equidad Racial</b>  <i>¿De qué forma esta presentación mitiga las disparidades y aumenta la equidad, particularmente la equidad racial? ¿Cuáles son las posibles consecuencias no deseadas? ¿Qué estrategias complementarias promoverán aún más la equidad?</i></p>	<p>La Oficina de Equidad tiene como objetivo garantizar que BPS sea un entorno educativo y laboral libre de prejuicios o discriminación, donde las personas de todos los orígenes y experiencias sean bienvenidas, incluidas, alentadas y puedan tener éxito y prosperar. Nuestro trabajo proactivo se centra primero en la equidad racial, pero aborda todas las formas de equidad, priorizando particularmente las necesidades de los/las aprendices multilingües, de Educación Especial y LGBTQ. La Oficina de Equidad, en asociación con las otras Oficinas que componen la División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidades, se compromete a apoyar a todos los líderes escolares y distritales para que tengan el conocimiento, las habilidades y las herramientas que necesitan para llevar a cabo todas las políticas, programas, presupuestos y otras decisiones clave desde una perspectiva de equidad y, ante todo, una perspectiva de equidad racial.</p> <p>Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nuestras sesiones de capacitación de apoyo para estudiantes LGBTQ+ se centran en las necesidades de estudiantes de color LGBTQ+.</li> <li>● El video Respeto 24/7 está disponible en español hablado, presenta un elenco racialmente diverso y dos de los cuatro escenarios son sobre prejuicios raciales.</li> <li>● Los tres módulos de la capacitación en Equidad Racial y Liderazgo se enfocan ante todo en el imperativo de prácticas antirracistas deliberadas, impactantes y sistémicas.</li> </ul>

<p><b>6 Presupuesto e implementación</b>  <i>¿Cuáles son los impactos presupuestarios? ¿De qué forma la implementación garantizará que se cumplan los objetivos relacionados con la equidad? ¿Hay liderazgo y personal que sea negro, latinx y traiga una perspectiva de equidad racial?</i></p>	<p>Esta presentación es un informe sobre nuestro trabajo del año escolar 2021-2022 y, como tal, no tiene implicaciones presupuestarias. Sin embargo, es importante tener en cuenta que un aumento en las preocupaciones a medida que los/las estudiantes y el personal regresaron al aprendizaje y al trabajo presencial en el otoño de 2021, seguido de un aumento en los informes escolares en la primavera de 2022, lograron como resultado la adición de un FTE durante el año escolar 2021-2022, y una solicitud de otro FTE adicional para el año escolar 2022-2023.</p> <p>Nuestro equipo permanente y nuestros pasantes son principalmente negros, latinxs y/o asiáticos, y aplican constantemente una perspectiva de equidad racial.</p>
<p><b>7. Rendición de cuentas y comunicación</b>  <i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán los impactos a las partes interesadas? ¿Quién será responsable de esto?</i></p>	<p>El informe anual de la Oficina de Equidad al Comité Escolar, que evalúa y documenta los resultados de nuestro trabajo, es un componente clave de nuestra responsabilidad y comunicación con todas las partes interesadas internas y externas.</p>