



## Declaración de impacto de equidad para las presentaciones y propuestas del comité escolar

**Título:** Código de conducta de Boston Public Schools

**Fecha:** 9 de septiembre de 2021

¿Se utilizó la [herramienta de planificación de igualdad](#)?  Sí  No

Si la respuesta es sí, inserte aquí las fechas de las reuniones REPT y el enlace al REPT completo:

¿Algún miembro de la división de Igualdad, Estrategia y Brechas de Oportunidades revisó esta declaración?  Sí  No

Secciones de la Herramienta de planificación de igualdad racial de BPS	Resumen/Fundamentos
<p><b>Propuesta/Presentación e impacto</b>  <i>¿Cuáles son los resultados deseados de la propuesta o el esfuerzo, incluida la eliminación de disparidades? ¿Quién dirigió este trabajo o planificación? ¿Refleja las identidades grupales de los estudiantes y las familias de BPS (los grupos clave incluyen personas afroamericanas, latinas, asiáticas, indígenas, inmigrantes, multilingües y con experiencia en educación especial)?</i></p>	<p>Las actualizaciones del Código de Conducta (COC) de BPS tienen como objetivo lograr los siguientes resultados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● alinear el Código con el Plan Estratégico de BPS</li> <li>● acortar el código para que sea más fácil</li> <li>● eliminar el lenguaje legal siempre que sea posible</li> <li>● trasladar las orientaciones de procedimiento a la circular ya existente (Procedimientos de aplicación del Código de Conducta, Circular SUP-5)</li> <li>● reestructurar los niveles de apoyo para alinearlos con los apoyos del Código para construir comunidades escolares seguras, solidarias y equitativas y abordar las disparidades documentadas en las tasas de suspensión de los estudiantes afroamericanos, los estudiantes latinos y los estudiantes con discapacidades</li> <li>● implementar sesiones de capacitación en todo el distrito para líderes escolares, miembros del equipo administrativo, estudiantes y familias sobre el COC revisado</li> <li>● hacer partícipes a los jóvenes en la toma de decisiones mediante la colaboración con el BSAC y Youth on Board y ofrecer oportunidades a las partes interesadas para que aporten sus opiniones.</li> </ul> <p>El equipo del Código de Conducta fue dirigido inicialmente por el Superintendente Adjunto de Operaciones Samuel DePina y, desde la primavera de 2019, por la Superintendente Adjunta Dacia Campbell.</p> <p>El Equipo del Código de Conducta de BPS representa a numerosos departamentos de la Oficina Central, incluyendo el Académico, Educación Especial, Operaciones, Apoyo al Estudiante, Equidad, Succeed Boston @ el Centro de Asesoramiento e Intervención, Asesor Legal, Impacto Estudiantil y Comunitario, Consejo Asesor de Estudiantes de Boston (BSAC), y la División de Escuelas. Además, Youth on Board participó como socio externo. Los líderes y miembros de este equipo reflejan la demografía racial y de otro tipo de los estudiantes de BPS e incluyen a personas con experiencia en educación especial.</p>
<p><b>Alineación con el plan estratégico</b>  <i>¿Cómo se alinea la propuesta</i></p>	<p>La revisión de 2021 del Código de Conducta y los resultados deseados enumerados anteriormente se alinean con el Plan Estratégico de BPS en las siguientes áreas:</p>

<p><i>o el esfuerzo con el plan estratégico del distrito?</i></p>	<p>1.7 Eliminar la desproporcionalidad en la implementación del Código de Conducta asegurando salones de clase acogedores y afirmativos mientras se aplican prácticas restaurativas.</p> <p>2.7 Hacer de cada escuela un espacio seguro para cada estudiante de BPS, ofreciendo la protección y el apoyo necesarios para aprender, crecer y progresar.</p> <p>2.8 Implementar un plan integral de desarrollo profesional en todo el distrito para los auxiliares de maestros, maestros, consejeros, líderes escolares y centrales para desarrollar la capacidad y la experiencia para cambiar los resultados de los estudiantes como se describe en este plan.</p> <p>3.1 Involucrar la voz de los jóvenes en la toma de decisiones y el liderazgo de manera oportuna y transparente al aprovechar el BSAC, el gabinete juvenil del superintendente, grupos focales y otros foros organizados para dar voz a los estudiantes de BPS.</p>
<p><b>Análisis de datos</b>  <i>¿Qué datos se analizaron?  ¿Fueron desglosados por raza y otros grupos clave? ¿Qué mostraron con respecto a las disparidades?</i></p>	<p>Los datos revisados incluyeron un análisis de violaciones documentadas del Código de Conducta, tasas de suspensión y días perdidos debido a la suspensión. Todos los datos se desglosaron por raza, género, estado de educación especial y nivel de aprendizaje de inglés (EL), si corresponde.</p> <p>Los datos mostraron una tendencia a la baja en las suspensiones en los últimos años; sin embargo, un número desproporcionado de estudiantes afroamericanos, latinos y estudiantes con discapacidades continúa suspendido hasta un 2.7 % más que los estudiantes asiáticos y blancos.</p>
<p><b>Compromiso de las partes interesadas</b>  <i>¿Quiénes participaron (cantidad, grupos clave y funciones), cómo y qué resultados se obtuvieron?  ¿Qué dijeron los estudiantes y las familias más afectados por esta propuesta o esfuerzo?</i></p>	<p>A partir del año escolar 2018-2019, el Distrito se involucró con un amplio grupo de partes interesadas para actualizar el COC, incluidas aproximadamente 10 sesiones de retroalimentación. Los participantes en las sesiones incluyeron maestros, estudiantes (a través de BSAC), líderes escolares y miembros del equipo administrativo de la escuela que implementan el COC.</p> <p>La participación adicional de las partes interesadas incluyó debates con el Consejo Asesor del Código de Conducta (COCAC) designado por el Comité Escolar, el Consejo de Padres de la Ciudad de Boston, el Superintendente, los Superintendentes Escolares, el Equipo Ejecutivo del Superintendente, la Oficina de Promoción Comunitaria y Familiar, la Oficina de Equidad, la Oficina de Brechas de Oportunidad, la Oficina de Educación Especial, el Jefe de Operaciones, el Superintendente Adjunto de Operaciones y el Jefe de Escuelas.</p> <p>Las partes interesadas buscaron desarrollar un Código de Conducta que sea:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● claro, conciso y más accesible tanto en lenguaje como en formato, e incluye más ejemplos de medidas preventivas y progresivas</li> <li>● alineado con los objetivos estratégicos actuales de BPS</li> <li>● más equitativo en la implementación de los derechos y responsabilidades de nuestros estudiantes, administradores, maestros, comunidades y agencias de apoyo, y padres/tutores/cuidadores al garantizar la responsabilidad compartida para identificar y abordar las causas fundamentales de la conducta fuera de la pista, y para cultivar entornos de aula donde todos los estudiantes pueden prosperar</li> </ul> <p>COCAC, que incluye defensores comunitarios y proveedores de servicios, buscó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● un cambio en la filosofía y los principios rectores de BPS con respecto a cómo abordar la conducta fuera del camino</li> <li>● uso exclusivo de las prácticas de justicia restaurativa en lugar de los anteriores sistemas de apoyo de varios niveles</li> <li>● estrategias para abordar las pandemias gemelas actuales relacionadas con la justicia racial y la salud pública</li> </ul>

<p><b>Estrategias de igualdad racial</b>  <i>¿Cómo esta propuesta o esfuerzo mitiga las desigualdades e incrementa la igualdad racial y de otro tipo?  ¿Cuáles son las posibles consecuencias accidentales?  ¿Qué estrategias complementarias fomentarán más la igualdad?</i></p>	<p>El COC revisado proporciona más supervisión por parte de los líderes operativos (OL) sobre las suspensiones, específicamente para los estudiantes en los grados 3-5 y los estudiantes que están sujetos a retiros de emergencia. Los OL revisan todos los datos de suspensión y exclusión mensualmente y trabajan con el personal en las escuelas con altas tasas de suspensión y/o suspenden desproporcionadamente a los estudiantes afroamericanos, latinos y / o estudiantes con discapacidades para evaluar las prácticas y brindar capacitación.</p> <p>Las consecuencias no deseadas pueden incluir: 1) administradores escolares y otro personal que experimentan mayores cargas de trabajo debido a que las expectativas en el nuevo COC pueden requerir una planificación, capacitación e intervenciones que consumen más tiempo, y 2) implementación inicial inconsistente del nuevo modelo.</p>
<p><b>Presupuesto e implementación</b>  <i>¿Cuáles son los impactos del presupuesto? ¿Cómo hará la implementación para garantizar el cumplimiento de todos los objetivos, especialmente los relacionados con la igualdad?  ¿Cuáles son las identidades grupales del equipo de implementación? ¿Traerán un objetivo de igualdad?</i></p>	<p>No hay impacto en el presupuesto de BPS. Los líderes escolares continuarán asegurándose de que ellos y el personal que implementa el COC sigan las pautas revisadas, incluidos maestros, subdirectores, subdirectores de escuela, decanos de estudiantes, coordinadores de campo de la comunidad, auxiliares de maestros y miembros del equipo de apoyo estudiantil.</p> <p>La capacitación, el entrenamiento y la implementación del COC se centrarán en la equidad, la revisión continua de los datos de suspensión desglosados, las prácticas antirracistas y (siempre que sea posible) la identificación de las causas fundamentales y el uso de medidas progresivas y prácticas restaurativas antes de la exclusión.</p> <p>El equipo del Código de Conducta de BPS es multifuncional y los miembros reflejan la demografía de los estudiantes con respecto a la raza, el origen étnico y otros factores. La diversidad de este grupo es esencial para brindar voces y experiencias que representen a nuestro Distrito en su totalidad.</p>
<p><b>Rendición de cuentas y comunicación</b>  <i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán los impactos a las partes interesadas? ¿Quién será el responsable?</i></p>	<p>Los OL revisarán de forma independiente todos los datos de suspensión y exclusión mensualmente y trabajarán con los líderes escolares y los miembros del equipo administrativo de las escuelas identificadas para evaluar las prácticas y brindar capacitación. Generalmente, la capacitación sobre COC se ofrece anualmente a los líderes escolares y está disponible de manera regular para todos los miembros del equipo administrativo. Este año, ofreceremos varias fechas para la capacitación de todo el distrito para que los líderes escolares y los miembros del equipo administrativo asistan y conozcan los cambios. La División de Escuelas requerirá la participación de las escuelas donde se documenten los desafíos de implementación.</p> <p>La División de Escuelas se asegurará de que los líderes escolares o sus designados revisen periódicamente los datos de conducta con sus equipos. Los datos se desglosarán por raza/etnia, género, estatus socioeconómico, estatus de aprendiz de inglés y estatus como estudiante con una discapacidad para informar su promoción, apoyo preventivo e intervención y reducir el uso de suspensión.</p>