



## Declaración de impacto sobre la equidad: Informe anual de contratación

**Título:** Informe anual sobre la contratación y la diversidad de la fuerza laboral

**Fecha:** 26 de octubre de 2022

¿Se utilizó la [herramienta de planificación de la equidad \(REPT, en inglés\)](#) racial?  Sí  No

En caso afirmativo, inserte la(s) fecha(s) de las reuniones del REPT y el enlace al REPT completado aquí:

¿Algún miembro/a de la División de Equidad, Estrategia y Desigualdad de Oportunidades revisó este documento?

Sí  No

Planificación de la equidad racial en BPS Secciones de la herramienta	Resumen/Fundamento
<p><b>1. Propuesta/presentación e impacto</b>  <i>¿Cuáles son los resultados deseados de la propuesta/esfuerzo, incluyendo la eliminación de las disparidades?            ¿Quién dirigió este trabajo/planificación, y refleja las identidades de grupo de los estudiantes y las familias de BPS (los grupos clave incluyen a personas que son afrodescendientes, latin/e/x, asiáticas, indígenas, inmigrantes, multilingües 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) para el Comité Escolar sobre la contratación y la diversidad de la fuerza de trabajo del distrito. La presentación se centra principalmente en los educadores y los orientadores escolares.</p> <p>Este trabajo está dirigido por:            Oficina de Capital Humano (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Raecia Catchings, Directora Interina de Capital Humano</li> <li>● Megan Reed, Jefa Adjunta Interina de Capital Humano</li> <li>● Jania Bell, Directora de Recursos Humanos</li> <li>● Adriana Heady, Directora de Sistemas, Datos y Análisis de OHC</li> </ul> <p>División de Equidad, Estrategia y Desigualdad de Oportunidades (ESOG, por sus siglas en inglés)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Charles Grandson IV, Director de Equidad y Oficial de Estrategia</li> <li>● Sharra Gaston, Jefa Adjunta de Equidad y Estrategia en funciones</li> <li>● Rashaun Martin, Director Interino de Contratación, Cultivo y Diversidad</li> </ul> <p>Este grupo es algo representativo de la demografía de los estudiantes. El equipo más amplio es un grupo más representativo, que incluye personas con experiencia en alumnos multilingües y educación especial.</p>
<p><b>2. En línea con el Plan Estratégico</b>  <i>¿Cómo se alinea la propuesta/esfuerzo con el plan estratégico del distrito?</i></p>	<p>Esta propuesta se alinea con el Compromiso #5: <i>Cultivar la confianza - Financiación justa y equitativa y un ambiente acogedor</i>, y Objetivo pilar #5: <i>El personal de las escuelas y de la oficina central de BPS refleja a los estudiantes a los que servimos.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● 5.1 - Contratar, apoyar y retener una fuerza de trabajo en todos los niveles que refleje las diversas culturas e idiomas de nuestros estudiantes; y abordar las barreras estructurales que afectan al personal y a los educadores de color.</li> <li>● 5.4 - Hacer de BPS un lugar en el que los educadores y el personal quieran ser contratados porque se centran en servir a nuestros estudiantes, y se sienten valorados y apoyados en su trabajo.</li> </ul>

<p><b>3. Análisis de datos</b>  <i>¿Qué datos se analizaron? ¿Estaban desglosados por raza y otros grupos clave? ¿Qué se ha demostrado con respecto a las disparidades?</i></p>	<p>El sistemas de OCH, el equipo de datos y análisis utilizó los datos de diversidad laboral de BPS para supervisar, evaluar e informar sobre la contratación y la retención. Estos datos son recogidos por OHC cada año el 1 de octubre, e incluyen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Datos de contratación de educadores por raza y capacidad lingüística</li> <li>● Educadores en general y trabajadores del los distritos por raza</li> <li>● Objetivos de contratación de la diversidad escolar basados en la demografía actual del personal en contraste con la demografía de los estudiantes (incluyendo la raza y la capacidad lingüística), y el número de puestos vacantes</li> <li>● Educadores que han salido de BPS por raza</li> </ul> <p>Nuestro análisis continuo de los datos muestra cómo el bajo número de educadores de color en todo el estado se correlaciona con el bajo número de candidatos y educadores de color en BPS, y las disparidades paralelas con respecto a la capacidad lingüística. Mientras que los educadores de color y los educadores multilingües son seleccionados en una tasa más alta de lo que existe en el grupo de selección, y las salidas por raza no muestran disparidades, se necesitan esfuerzos deliberados e integrales continuos para lograr las metas de contratación y retención a nivel de escuela y distrito.</p> <p>El equipo del programas de Contratación cultivo y diversidad (RCD, por sus siglas en inglés) ha incluido en la presentación datos relativos a los programas y servicios aplicados que repercuten en los resultados del informe sobre la diversidad de la fuerza laboral y del personal, haciendo especial hincapié en la diversidad racial y la capacidad lingüística:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Nuevo en el cultivo de candidatos del distrito - grupos de contratación temprano de BPS</li> <li>● Impacto de los programas de retención según los datos de salida</li> <li>● Resultados de los programas "Cultivar Educadores Propios" canalizar/programas de preparación de educadores</li> <li>● Impacto de los programas de apoyo a la preparación de los Exámenes para la Licencia de Educador de Massachusetts</li> </ul> <p>A lo largo de la temporada de contratación, un equipo interfuncional se reúne semanalmente para supervisar y responder inmediatamente a los siguientes datos a nivel de escuela y de puesto, desglosados por raza y capacidad lingüística:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Grupos de solicitantes</li> <li>● Solicitudes de candidatos</li> <li>● Solicitudes para contratación</li> <li>● Vacantes</li> </ul>
<p><b>4. Stakeholder Engagement</b>  <i>Who was engaged (quantity, key groups, and roles) and how, and what did that yield? What did students/families most impacted by this proposal/effort say?</i></p>	<p>This presentation was compiled by a cross-departmental team representing the Divisions of OHC and ESOG, particularly the Office of Recruitment, Cultivation and Diversity Programs. Members from both divisions meet regularly with external stakeholders throughout the hiring season to engage with and get input from advocates, such as leaders from the Black Educators Association of Massachusetts and the Greater Boston Latino Association.</p>

<p><b>5. Racial Equity Strategies</b>  <i>How does this proposal/effort mitigate disparities and increase racial and other equity? What are possible unintended consequences? What complementary strategies will further advance equity?</i></p>	<p>Key accomplishments related to racial and linguistic equity highlighted in this presentation include:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• A 1% increase in the percentage of teachers/counselors who identify as a person of Color within the last year, including a 1% increase of Black educators.</li> <li>• The district’s most diverse school-based workgroup is paraprofessionals.</li> <li>• The diversity of Garrity educators in the district continues to increase compared to prior years.</li> </ul>
<p><b>6 Budget &amp; Implementation</b>  <i>What are the budget impacts? How will implementation ensure all objectives, particularly equity-related objectives, are met? What are the group identities of the implementation team, and will they bring an equity lens?</i></p>	<p>The cross-functional team that monitors progress throughout the hiring season is a diverse group of staff reflective of the students and community we serve, and consistently applying an equity lens. The team is committed to helping the district reduce representation gaps so that our staff more closely reflects the population of students that we serve.</p> <p>This presentation is not associated with a request for additional funds.</p>
<p><b>7. Accountability &amp; Communication</b>  <i>How will impacts be assessed, documented and communicated to stakeholders? Who will be responsible?</i></p>	<p>Accountability for the BPS workforce diversity strategy is shared across three divisions: the Division of Schools &amp; Accountability, led by Chief Drew Echelson, requires all school leaders to set annual diversity hiring goals. School superintendents hold school leaders accountable to meet those goals, and Chief Echelson holds the school superintendents accountable through the evaluation process.</p> <p>OHC, led by Chief Rae Catchings, presents annual hiring and workforce diversity data to the School Committee and public. The Chief Human Capital Officer holds overall responsibility for these efforts and that communication, in close collaboration with the Division of Schools and ESOG.</p> <p>ESOG, led by Chief Equity and Strategy Officer Dr. Charles Grandson, provides coordination and facilitation of the cross-functional hiring and retention work, and monitors to ensure rigorous implementation centered in equity. The Office of RCD in ESOG implements diversity recruitment, cultivation, and retention strategies to meet district goals in partnership with school leaders, other hiring managers, school superintendents, and OHC.</p>