



## Declaración de impacto de la equidad: Reinventar los servicios de seguridad

Título: Oficina de servicios de seguridad de BPS reinventada

Fecha: 1/12/2022

¿Se usó la [Herramienta de planificación para la equidad racial](#)?  Sí  No

Si la respuesta es "Sí", introduzca la(s) fecha(s) de las reuniones del REPT y un enlace al REPT completo aquí:

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

| Secciones de las Herramientas de planificación para la equidad racial de las BPS   | Resumen/Fundamento   |
|--|--|
| <p><b>1. Propuesta/presentación e impacto</b><br/> <i>¿Cuáles son los resultados deseados de la propuesta/esfuerzo, incluida la eliminación de disparidades? ¿Quién dirigió este trabajo/planificación? ¿En ese trabajo/planificación se reflejan las identidades grupales de los estudiantes y las familias de las BPS (los grupos clave incluyen personas negras, latinas, asiáticas, indígenas, inmigrantes, multilingües y con experiencia en educación especial)?</i></p> | <p>La función principal de los especialistas en seguridad de las Escuelas Públicas de Boston (BPS) es servir como un recurso visible, uniformado y familiar para cultivar un entorno de aprendizaje seguro en las escuelas. La Oficina de Servicios de Seguridad ha transformado el trabajo de los cuarenta Especialistas en Seguridad del distrito desde la aprobación del Proyecto de Ley de Reforma de Massachusetts S. 2963 en diciembre de 2020. Esta reinversión se centra en nuestros valores fundamentales: proporcionar un entorno de aprendizaje seguro en cada escuela y aula al trabajar de la mano con el personal de la escuela para fomentar relaciones positivas con los jóvenes, resolver conflictos a través de la justicia restaurativa y proteger a todos los estudiantes. El equipo de Servicios de Seguridad se asocia con los administradores escolares, los equipos de seguridad designados y todo el personal de la escuela para brindar un entorno seguro y acogedor para la comunidad escolar. Los especialistas en seguridad sirven como un enlace proactivo entre los estudiantes y otro personal de apoyo escolar, actúan como modelos a seguir y ejercen los procedimientos de seguridad apropiados según sea necesario.</p> <p>Los especialistas en seguridad ya no usan uniformes estilo policía; en cambio, visten un uniforme rediseñado y más accesible que consta de pantalones cargo y una camiseta polo firmada que ha recibido comentarios muy positivos de los estudiantes y el personal. De manera similar, nuestros vehículos han sido renombrados para enfocarse en la seguridad en lugar de la vigilancia.</p> <p>Los Servicios de Seguridad tienen como objetivo derribar barreras de manera intencional y diligente al establecer relaciones y facilitar la comunicación entre los estudiantes, el personal y las partes interesadas de la comunidad, incluidas las organizaciones asociadas, el Departamento de Policía de Boston (BPD) y la Oficina de Participación Comunitaria. A través de nuestro servicio, iniciativas y nuevos programas de desarrollo profesional, mitigamos, deconstruimos y revertimos cualquier desconexión estructural y cultural dentro de nuestro departamento y ayudamos a cerrar las brechas de oportunidades.</p> |
| <p><b>2. Alineación con el plan estratégico</b><br/> <i>¿Cómo se alinea la propuesta/el esfuerzo con el plan estratégico del distrito?</i></p>   | <p>El Plan Estratégico reinventado de los Servicios de Seguridad está alineado con cada compromiso en el Plan Estratégico del distrito, particularmente amplificando todas las voces. Los aportes de una amplia gama de partes interesadas reunidas en más de cien reuniones, foros y sesiones de escucha dieron como resultado una toma de decisiones transparente y</p>  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>transformaron los resultados deseados.</p> <p>Los especialistas en seguridad continuarán involucrando plenamente a los maestros, otro personal escolar, familias y estudiantes para garantizar la representación de sus voces en las decisiones a nivel escolar con respecto a nuestros roles, prioridades diarias y distribución del personal.</p> <p>Durante varias sesiones informativas, se recibieron comentarios adicionales por escrito a través de una plataforma en la que se generaron y respondieron listas de preguntas.</p>  |
| <p><b>3. Análisis de los datos</b><br/> <i>¿Qué datos se analizaron? ¿Se desglosaron por raza y otros grupos clave? ¿Qué mostraron esos datos con respecto a las disparidades?</i></p>  | <p>Historical data regarding incident reports and arrests by BPS School Police and BPD was evaluated disaggregated by race and gender. The data showed a higher number of arrests of Black students for minor criminal offenses. The sharing of student information with local and federal law enforcement agencies resulted in exposing students to the criminal justice system for minor criminal activity.</p>  |
| <p><b>4. Participación de los interesados</b><br/> <i>¿Quiénes participaron (cantidad, grupos clave y roles) y cómo? ¿Qué resultados se obtuvieron? ¿Qué dijeron los estudiantes/las familias más impactados por la propuesta/el esfuerzo?</i></p>  | <p>Para reinventar los servicios de seguridad, buscamos aportes y comentarios de las siguientes partes interesadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Mesa Redonda de Equidad Comunitaria</li> <li>● Familias de BPS (Consejo de padres de toda la ciudad, Consejo Asesor de Estudiantes de Inglés del Distrito y Consejo Asesor de Padres de Educación Especial)</li> <li>● Consejo Asesor de Estudiantes de Boston</li> <li>● Superintendentes escolares, líderes operativos y directores de escuela</li> <li>● Grupo Asesor Comunitario de Servicios de Seguridad</li> <li>● Asociación de Patrulleros de la Policía Escolar de Boston y Federación Superior de Policía de Boston</li> <li>● BPD y el Consejo de Capacitación de la Policía de Massachusetts</li> <li>● Organizaciones asociadas como 3Point Foundation, Girls L.E.A.P. y Big Sisters.</li> </ul> <p>Los estudiantes, las familias y el personal expresaron sus demandas de cambio y expresaron preocupaciones válidas con respecto a las políticas y prácticas de los Servicios de Seguridad. Los Servicios de seguridad asumieron la responsabilidad de escuchar e incorporar estas inquietudes y demandas a medida que reinventamos nuestro servicio.</p> |
| <p><b>5. Estrategias de equidad racial</b><br/> <i>¿De qué forma esta propuesta/este esfuerzo mitiga las disparidades y aumenta la equidad racial y de otro tipo? ¿Cuáles son las posibles consecuencias no deseadas? ¿Qué estrategias complementarias promoverán aún más la equidad?</i></p> | <p>Los servicios de seguridad incorporaron lo que escuchamos para reinventar nuestro trabajo, que incluye:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Crear un grupo asesor de superintendente para actualizar las políticas de intercambio de información y redacción de informes;</li> <li>● Modificar los poderes de aplicación de los Especialistas y/los poderes de los protocolos de interacción de conformidad con el Proyecto de Ley de Reforma de la Policía; y</li> <li>● Rediseño de uniformes y vehículos.</li> </ul> <p>Una consecuencia no deseada de los cambios ha sido el desafío actual de que la Oficina de Servicios de Seguridad tenga suficientes empleados para satisfacer las solicitudes de personal de especialistas en seguridad de las escuelas. Como resultado del proyecto de ley de reforma policial <a href="#">Bill S.2963 191st (2019 - 2020)</a> recientemente promulgado y la posterior pérdida de poderes policiales autorizados por el BPD en virtud de la Regla 400A, varios</p>  |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>miembros del personal optaron por renunciar, dejando la plantilla en la mitad de la plantilla original del departamento.</p> <p>A medida que implementemos todos estos cambios, monitorearemos continuamente los impactos y consideraremos estrategias adicionales para promover aún más la equidad racial.</p>   |
| <p><b>6 Presupuesto e implementación</b></p> <p><i>¿Cuáles son los impactos presupuestarios?</i></p> <p><i>¿De qué forma la implementación garantizará que se cumplan los objetivos, especialmente los relacionados con la equidad? ¿Cuáles son las identidades grupales del equipo de implementación?</i></p> <p><i>¿Esas identidades traerán una lente de equidad?</i></p> | <p>El presupuesto designado para los Servicios de seguridad no ha cambiado en los últimos dos años (años escolares 2020-2021, 2021-2022).</p> <p>La jefa de Servicios de Seguridad/jefa interina de Apoyo Estudiantil, Neva Coakley Grice (afroamericana), así como todo el equipo de Servicios de Seguridad, lideran la implementación del nuevo plan.</p> <p>Actualmente, los especialistas en seguridad son 53 % negros, 27 % latinos, 20 % blancos, 72 % hombres y 28 % mujeres. El 90 % son residentes de Boston y la mayoría son graduados de BPS. Las nuevas contrataciones recientes pronto aumentarán el porcentaje de mujeres especialistas en seguridad, y continuaremos con los esfuerzos afirmativos para aumentar la representación de especialistas de color, en particular asiático-estadounidenses.</p> |
| <p><b>7. Rendición de cuentas y comunicación</b></p> <p><i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán los impactos a las partes interesadas? ¿Quiénes serán responsables?</i></p>  | <p>Compartiremos públicamente el progreso a través de sesiones informativas programadas regularmente y reuniones de partes interesadas, visitas escolares, comunicación con los líderes operativos e informes anuales para el Comité Escolar de Boston y el público.</p>   |