

Declaración de impacto de la equidad: Informe anual de contratación

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

Fecha: 1 de diciembre de 2021

¿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

Sección de la herramienta de planificación para la equidad racial de BPS	Resumen/Fundamento
<p>1. Propuesta/presentación e impacto <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>Esta presentación es la actualización anual que la Oficina de Capital Humano le presenta al Comité Escolar sobre la contratación y la diversidad de la fuerza de trabajo del distrito. El enfoque principal de la presentación son los maestros y los consejeros de orientación.</p> <p>Al frente de este trabajo está Oficina de Capital Humano (OHC):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Albert Taylor, Jr., director de Capital Humano ● Raecia Catchings, directora adjunta de Capital Humano ● Jon Barrows, director de Recursos Humanos <p>División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidades (ESOG)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Charles Grandson IV, director de Estrategia y Equidad ● Ceronne Daly, directora general, Oficina de Reclutamiento, Desarrollo y Programas de Diversidad (RCD) <p>División de escuelas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Corey Harris, jefe de escuelas <p>Este grupo representa de cierta forma la demografía de los estudiantes. El equipo más amplio es un grupo más representativo, que incluye personas que son multilingües y tienen experiencia en aprendices de inglés y educación especial.</p>
<p>2. Alineación con el plan estratégico <i>¿Cómo se alinea la propuesta/el esfuerzo con el plan estratégico del distrito?</i></p>	<p>Esta propuesta se alinea con el Compromiso 5: Cultivar la confianza - Financiamiento justo y equitativo y ambiente acogedor, y Objetivo ancla n.º 5: El personal de la escuela y de la oficina central de las BPS reflejará a los estudiantes a los que brindamos servicios.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 5.1 Contratar, apoyar y retener una fuerza laboral en todos los niveles que refleje las diversas culturas e idiomas de nuestros estudiantes; y abordar las barreras estructurales que afectan al personal y los educadores de color. ● 5.4 Hacer de las BPS un lugar donde los educadores y el personal quieran trabajar porque están enfocados en servir a nuestros estudiantes y se sientan valorados y apoyados en su trabajo.
<p>3. Análisis de los datos <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>El equipo de análisis y datos de OHC utilizó los datos de diversidad de la fuerza laboral de BPS para monitorear, evaluar e informar sobre la contratación y la retención. La OHC recopila estos datos el 1 de octubre de cada año e incluyen lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Datos de contratación de educadores por raza y capacidad lingüística ● Fuerza de trabajo del distrito y educadores en general por raza ● Metas de contratación de diversidad escolar basadas en la demografía actual del personal en contraste con la demografía de los estudiantes (incluida la raza y la capacidad lingüística) y la cantidad de puestos vacantes ● Salidas de educadores de BPS por raza

	<p>Nuestro análisis continuo de 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 disparidades paralelas con respecto a la capacidad lingüística. Si bien los educadores de color y los educadores multilingües se seleccionan a una tasa más alta de la que existe en el grupo de selección, y las salidas por raza no muestran disparidades, se necesitan esfuerzos continuos, deliberados e integrales para lograr las metas de contratación a nivel de escuela y distrito.</p> <p>El equipo de la Oficina del RCD ha incluido datos en la presentación con respecto a las estrategias programáticas implementadas por su equipo para producir los datos de contratación de educadores, con un énfasis específico en la diversidad racial y la capacidad lingüística:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nuevo en la cultura de candidatos del distrito: Grupo de contratación anticipada de BPS ● Impacto de los programas de retención ● Resultados de los programas de “desarrollar nuestros propios recursos” ● Impacto de los programas de apoyo a la preparación de MTEL en la retención y el desarrollo de candidatos nuevos en la enseñanza <p>Durante la temporada de contratación, un equipo multifuncional se reúne semanalmente para monitorear y responder de inmediato a los siguientes datos a nivel de escuela y puesto, desglosados por raza e idioma:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Solicitudes ● Entrevistas ● Ofertas ● Aceptaciones
<p>4. Participación de los interesados <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>Esta presentación fue compilada por un equipo interdepartamental que representa a las siguientes oficinas/divisiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Oficina de Capital Humano ● División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidades - Oficina de Cultura y Diversidad en la Contratación ● División de escuelas <p>Los miembros de estas divisiones también se reúnen regularmente con partes interesadas externas durante la temporada de contratación para participar y obtener comentarios de defensores, como líderes de la Black Educators Association of Massachusetts.</p>
<p>5. Estrategias de equidad racial <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 logros clave relacionados con la equidad lingüística y racial destacados en esta presentación incluyen los siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Un aumento en el porcentaje de educadores que se identifican como de color del 1% en el último año, con aproximadamente la mitad de este aumento compuesto por educadores negros. ● La mayor proporción de educadores de color contratados en los últimos 8 años: El 59 % de las contrataciones generales se identifican como personas de color y el 56 % de las contrataciones externas se identifican como personas de color. ● Por primera vez en la historia documentada de esta recopilación de datos, el porcentaje de empleados externos que se identificaron como negros fue superior al 25 % (umbral de Garrity) y, de hecho, fue del 27 % este año. ● El distrito continuó mostrando un crecimiento en el porcentaje de empleados que se identifican a sí mismos como hablantes de uno de los idiomas oficiales de BPS, con un 49 % de empleados que hablan con fluidez uno o más de esos

	<p>idiomas (además del inglés).</p>
<p>6 Presupuesto e implementación <i>¿Cuáles son los impactos presupuestarios? ¿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? ¿Esas identidades traerán una lente de equidad?</i></p>	<p>El equipo multifuncional que monitorea el progreso durante la temporada de contratación es un grupo diverso de personal que refleja los estudiantes y la comunidad a la que prestamos servicios, y que aplica consistentemente una lente de equidad. El equipo está comprometido a ayudar al distrito a reducir las brechas de representación para que nuestro personal refleje más de cerca la población de estudiantes a los que servimos.</p> <p>La Oficina de RCD recibió algunos fondos ESSER para respaldar las necesidades de expansión programática de la oficina.</p>
<p>7. Rendición de cuentas y comunicación <i>¿Cómo se evaluarán, documentarán y comunicarán los impactos a las partes interesadas? ¿Quiénes serán responsables?</i></p>	<p>La responsabilidad por la estrategia de diversidad de la fuerza laboral de BPS se comparte entre tres divisiones:</p> <p>La División de Escuelas, dirigida por el jefe Corey Harris, ha exigido que todos los líderes escolares establezcan metas anuales de contratación de diversidad a partir del año escolar 2020-2021. Los superintendentes escolares responsabilizan a los líderes escolares de alcanzar esas metas, y el jefe Harris responsabiliza a los superintendentes escolares a través del proceso de evaluación.</p> <p>La Oficina de Capital Humano, dirigida por el jefe Al Taylor, continuará presentando datos anuales sobre contratación y diversidad de la fuerza laboral al Comité Escolar y al público. El director de Capital Humano tiene la responsabilidad general de estos esfuerzos y esa comunicación, en estrecha colaboración con la División de Escuelas y la División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidades.</p> <p>La División de Equidad, Estrategia y Brechas de Oportunidades (ESOG), dirigida por el director de Equidad y Estrategia, Dr. Charles Grandson, coordina y facilita el trabajo interdisciplinario de contratación y retención en las tres divisiones, y supervisa la implementación rigurosa centrada en capital. La Oficina de RCD en ESOG implementa estrategias de reclutamiento, desarrollo y retención de diversidad para cumplir con las metas del distrito en asociación con líderes escolares, otros gerentes de contratación, superintendentes escolares y la Oficina de Capital Humano.</p>