MBK BOSTON - GUARDIAN DE MI HERMANO: RECOMENDACIONES PARA ACCION

El Alcalde Martin J. Walsh encargó al Comité Asesor de *My Brother's Keeper* (MBK), lo cual se traduce a "Guardián de Mi Hermano," para desarrollar recomendaciones de pólizas y programas que tengan un impacto positivo, duradero y sostenible en la juventud de Boston, especialmente en los varones afroamericanos y Latinos. A a través de la participación de la comunidad y del trabajo de los subcomités, el Comité Asesor desarrolló recomendaciones basadas en mejores prácticas basadas en evidencia, y prácticas prometedoras de las políticas públicas existentes y programas eficaces a nivel local como a nivel nacional. Cada recomendación está apoyada por planes de acción e indicadores de datos para medir el progreso y el éxito.

HITO 1: Graduarse de la Escuela Secundaria Listo para la Universidad y Carrera:

1. Ampliación de Asociaciones Escuela-Comunidad

    a. Las Escuelas Publicas de Boston (BPS) continuará los esfuerzos para desarrollar un registro de colaboradores que le permita a BPS desarrollar un mejor inventario y gestionar sus asociaciones. El registro también requerirá la adhesión a un conjunto de métricas de calidad y rendimiento para los programas, lo cual le permitirá, tanto a BPS como a sus colaboradores, medir la efectividad de los esfuerzos de los colaboradores al implementar estrategias para eliminar la brecha de rendimiento académico entre estudiantes afroamericanos y Latinos..

    b. En colaboración con colaboradores externos, BPS y la Cuidad facilitarán la identificación y el seguimiento de las métricas de calidad y rendimiento para los programas después de clases y de verano. Las medidas comunes y estrategias de intercambio de datos le permitirá a todos los interesados ver quién es (o no es) servido, y evaluar el impacto de los programas para el aprendizaje de los jóvenes.

    c. En colaboración con *Boston Afterschool and Beyond* y su Consejo de 70 miembros (compuesta por organizaciones locales sin fines de lucros, proveedores de fondos, y BPS), la Ciudad busca desarrollar aún más la iniciativa *Boston Learns Together* (En Boston Aprendemos Juntos).

2. Aumentar el Acceso a Currículo e Instrucción Riguroso

    a. Repensar el diseño del modelo de educación de la Ciudad.

    b. Explorar las oportunidades para implementar estrategias como: "rigor para todos," que proporcionen a todos los estudiantes un mayor acceso a cursos avanzados en todos los niveles de aprendizaje.

    c. Promover el mejoramiento de currículo y la integración de la enseñanza culturalmente relevante a través de asociaciones entre las escuelas y comunidades, y explorar maneras de utilizar la tecnología para ayudar a los estudiantes a ser más directivo en su aprendizaje.

3. Aumentar la Diversidad y Competencia Cultural de la Administración y Personal

    a. Publicar Oportunidades de Empleos/Contratar Temprano: Esta iniciativa se basa en la teoría de acción que si los directores y principales de escuelas tienen la oportunidad de contratar el personal de su elección, van a contratar a un personal de alta calidad y diverso.

    b. La Oficina de Equidad supervisará de manera activa la solicitudes de empleo para ayudar a asegurar que el distrito es responsable de reclutar, desarrollar y retener una fuerza laboral diversa. La Oficina de Equidad fortalecerá este esfuerzo mediante su sistema de evaluación para mantener los gerentes responsables de contrataciones, el desarrollo y la retención de un personal diverso.

    c. Las Oficinas de Recursos Humano y Equidad de BPS están reformulando las estrategias de desarrollo docente y están priorizando la necesidad de que los educadores centrales y de las escuelas demuestren competencia cultural en sus prácticas. Las reformas de formación previstas se centrarán en la enseñanza culturalmente sensible y relevante, y pedirán a los educadores demostrar una comprensión y uso de estrategias basadas en la investigación para involucrar a los estudiantes que se encuentran en desventaja de manera desproporcionada.

HITO 2: Entrando con Éxito la Fuerza Laboral

Empleo Juvenil

1. Desarrollar iniciativas de mentoría entre supervisores y empleados juveniles para trabajos de verano, y así fomentar las relaciones de mentoría entre jóvenes de Boston con adultos de la comunidad de negocios. El objetivo a largo plazo de esta iniciativa de mentoría será de aumentar la mentoría como práctica formal de empleo de los jóvenes.

2. Ampliar las prácticas y entrenamiento que consideran las experiencias con trauma para que beneficie a todos los supervisores que trabajan con empleados jóvenes participes del programa de empleo del departamento de *Youth Engagement and Employment* (Participación y Empleo de Jóvenes), una estrategia única de empleo significativo que integra la prevención de la violencia juvenil.

3. Identificar nuevas fuentes de fondos y aumentar la participación del sector privado con el objetivo de asegurar que todo joven que quiera trabajar tenga un trabajo.

Desarrollo de la Fuerza Laboral y de Negocios

1. Aumentar los recursos y el apoyo político para el desarrollo de la formación profesional y técnica en las escuelas secundarias públicas de Boston, para apoyar a una fuente de jóvenes afroamericanos y latinos talentosos, y demás.

2. Dar el ejemplo y examinar las políticas de contratación de la Ciudad de Boston para construir una estrategia enfocada en invertir y contratar residentes latinos y afroamericanos para posiciones en construcción y empleos permanentes.

3. Administrar un nuevo Estudio de Disparidad para evaluar el récord y la práctica formal de involucrar a negocios de minorías y mujeres (MWBE / WBE y MBE) en sus contratos y adquisiciones. Los resultados del estudio servirán de guía estratégica oficial de la Ciudad para invertir su poder adquisitivo en los empresarios y negociantes en desventaja económica.

4. Educar y entrenar a líderes de la industria y oficiales electos para que sean aliados en desarrollar una fuente de jóvenes afroamericanos y latinos talentosos.

    a. Desarrollar vínculos con las facultades de gerencia de las universidades privadas de renombre y las comunitarias para enseñar destrezas y estrategias empresariales para jóvenes de color.

    b. Fomentar una asociación entre los líderes de la cámara de comercios y la comunidad empresarial para fomentar la mentoría, liderazgo, y el apoyo de las empresas en Boston de personas de color e inmigrantes.

    c. Destacar y apoyar a los empresarios latinos y afroamericanos a través de eventos y reuniones, para conectar a empresarios aspirantes y expertos con inversores, mentores y proveedores de servicios para que se reúnan, formen redes de apoyo, y colaboren con la meta de crear comunidades vibrantes e innovadoras.

5. Mejorar la coordinación de los recursos y la captación de datos dentro de la comunidad empresarial para apoyar la construcción de una fuente de jóvenes afroamericanos y latinos talentosos.

    a. Diseñar un proceso, informado por los datos, para clasificara las empresas a base de su empleo de jóvenes latinos y afroamericanos, incluyendo el seguimiento basado en el empleo, la salud, y los logros educativos, con el objetivo de proporcionar el criterio para la determinación de las industrias y empresas que participan en los esfuerzos de la ciudad pare el empleo juvenil.

    b. Crear un directorio, disponible por internet, de todos los programas locales de desarrollo de negocios gubernamentales y no gubernamentales y los recursos accesibles a todos los jóvenes para aumentar el acceso y comprensión negociantes aspirantes.

HITO 3: Reduciendo la Violencia Juvenil, y Ofreciendo Otra Oportunidad

1. Mejorar la participación de los padres para apoyar a los adolescentes a través de un programa de prevención dirigido a niños entre 10 y 14 años de edad y sus padres en vecindariosde alto riesgo, basado en el modelo comprobado del programa *Strengthening Families* (Fortaleciendo a Familias).

2. Desarrollar un plan estratégico para los centros para jóvenes y familias de Boston (*Boston Centers for Youth & Families*- BCYF), trazando objetivos a corto y largo plazo para aumentar la participación y el uso de los centros, para apoyar a jóvenes y familias de bajos ingresos.

3. A través de la Iniciativa de Seguridad Publica de la Alcaldía, crear un sistema de garantía de calidad para agilizar la coordinación y comunicación para mejorar la capacidad de responder a eventos traumáticos en la comunidad y tomar la responsabilidad por la seguridad en las calles y vecindarios. A la par, este sistema de garantía de calidad debe incluir programas para alcanzar e informar a la comunidad sobre recursos y servicios.
4. Ampliar los programas de reintegración exitosos, como *Operation Exit* (Operación Salida) de la Ciudad de Boston, , y utilizar y promover políticas de empleo que proporcionan acceso y oportunidad para personas con CORI e involucración con la corte.

5. Identificar a grupos comunitarios claves para crear y lanzar una campaña de publicidad para reconocer a individuos de la comunidad que contribuyen positivamente a Boston y a la sociedad, para fomentar imágenes positivas para los hombres jóvenes de color.

6. Colaborar a través de las agencias de seguridad pública, vivienda y servicios humanos, para evaluar y mejorar las políticas de vivienda que apoyen la estabilidad en las vidas de individuos reingresándose a la vida civil y así reducir las tasas de reincidencia.

7. Crear un grupo de trabajo con centros de salud locales y los centros comunitarios BCYF con el objetivo de formalizar una alianza entre las dos redes para aumentar los servicios de salud mental en las comunidades de Boston. La Comisión de Salud Pública de Boston (*Boston Public Health Commission*- BPHC) estima que de las 120 escuelas en el distrito, al menos 25 de ellos no tienen los recursos necesarios para proporcionar servicios a sus estudiantes. Una asociación entre los centros de salud y centros comunitarios llenaría este vacío.

MBK BOSTON COMITÉ ASESOR
Reuniones De Subcomité Próximos

Sub-Comité	Fecha	Hora	Lugar
Cultura & Artes	29 de junio, 2015	6:00p – 7:30p	Boston Public Library-Copley Commonwealth Room 700 Boylston St, Boston
Participación Cívica	3 de junio, 2015	6:00p – 7:30p	La Alianza Hispana 409 Dudley Street, Roxbury
Educación	16 de junio, 2015	4:00p – 6:00p	Bruce Bolling Building 2300 Washington St., Boston
Servicios Humanos y de Salud (incluye empleo juvenil)	1 de junio, 2015	4:00p – 6:00p	BCYF Tobin Community Center 1481 Tremont Street, Roxbury Crossing
Seguridad Publica	3 de junio, 2015	5:00p – 6:30p	BCYF Tobin Community Center 1481 Tremont Street Roxbury Crossing
Desarrollo de la Fuerza Laboral & Negocios	9 de junio, 2015	6:00p-7:30p	BUILD Suite 415 6 Beacon Street, Boston