

## EQUIDAD RACIAL

*El Distrito Escolar de Mount Vernon define la equidad como el proporcionar a cada estudiante lo que necesita para ser exitoso. Cuando los estudiantes participan en intercambios multiculturales significativos, cuando la raza ya no es un predictor del rendimiento estudiantil y cuando cada estudiante y familia logra tener un sentido de comunidad dentro de las escuelas de Mount Vernon, significa que estamos más cerca de esa meta.*

### DECLARACIÓN

El Distrito Escolar de Mount Vernon (MVSD por sus siglas en inglés) busca graduar a pensadores críticos e inspirados que honran la diversidad y están comprometidos al mejoramiento de sus propias vidas y las vidas de los demás. Cuando se combina con nuestra meta estratégica de que el 100% de nuestros estudiantes se gradúen con el conocimiento y las habilidades necesarios para tener éxito en la educación superior, las carreras profesionales y en la vida; nos hacemos responsables de lograr el máximo potencial de cada estudiante.

Creemos que cada estudiante puede lograr esta meta; y, sin embargo, las prácticas ancestrales no equitativas han impedido que los estudiantes de color<sup>1</sup> logren la igualdad académica junto con sus condiscípulos blancos, lo que lleva a resultados desproporcionados de los estudiantes. Para garantizar que la raza, el origen étnico y la cultura dejen de ser un predictor del rendimiento de los estudiantes en el MVSD, debemos eliminar los sistemas, estructuras, prácticas y comportamientos que contribuyen a las discrepancias en el aprendizaje de los estudiantes y los resultados de graduación.

Por lo tanto, el MVSD se compromete a eliminar todas las formas de discriminación<sup>2</sup> e inequidad a fin de proporcionar oportunidades de aprendizaje seguras y productivas para cada estudiante.

Con este fin, la Junta Directiva hace realidad nuestro compromiso por la justicia social y la equidad racial al indicarle al Superintendente que implemente una infraestructura de principios, acciones, comportamientos y prácticas, con medidas de responsabilidad en todo el sistema.

Creemos que todos los miembros de la comunidad del MVSD comparten la responsabilidad de:

1. Que todo el distrito participe en una reflexión para identificar y eliminar las barreras sistémicas y fundamentales para la equidad educativa;
2. Garantizar culturas de equidad que transformen las políticas y los sistemas no equitativos;
3. Proporcionar instrucción, currículo y entornos de aprendizaje que reflejan las fortalezas y las necesidades de nuestros estudiantes permitiéndoles alcanzar todo su potencial.
4. Suscitar e involucrar la voz y la defensa de los estudiantes, de las familias y de la comunidad en nuestras escuelas, en nuestras aulas y en las iniciativas de toma de decisiones.

<sup>1</sup>En el momento de la adopción de la política, "estudiantes de color" era la terminología predominante utilizada en la literatura de equidad para identificar al sector demográfico estudiantil afectado de manera negativa por la discriminación racial. Términos emergentes tales como; marginado, mayoría global, minoritizado, etc. pueden convertirse en el término utilizado en literatura futura, en nomenclatura y en definiciones de códigos legales.

<sup>2</sup> Muchos aspectos de la identidad de un individuo se cruzan y crean opresiones traslapadas. Estos incluyen raza, identidad de género, orientación sexual, estatus socioeconómico, habilidades diferentes, idioma, creencias religiosas y cultura.

## PRINCIPIOS GUIADORES

El MVSD reconoce las disparidades en el rendimiento estudiantil a lo largo de los grupos raciales que se derivan de las desigualdades en las experiencias académicas de los estudiantes y otras experiencias escolares. Estas desigualdades han limitado las oportunidades y los recursos disponibles a los estudiantes de color y sus familias, lo cual ha resultado en lo que algunos eruditos llaman “la deuda educativa.”

“La única manera de satisfacer las necesidades de nuestros estudiantes es dismantelar activamente las barreras sistémicas y reemplazarlas con políticas y prácticas que garantizan que todos los estudiantes tengan acceso a la instrucción y el apoyo que necesitan para tener éxito en nuestras escuelas.” - Oficina estatal del superintendente de las escuelas públicas.

Como resultado, el MVSD trae urgencia a nuestros esfuerzos de equidad y justicia social. Para eliminar las inequidades y las injusticias sociales y poder crear culturas de equidad, el MVSD afirma lo siguiente:

1. Creemos que el trabajo de equidad racial implica reestructurar los procesos y prácticas relacionados con la instrucción, la disciplina estudiantil, la distribución de recursos, la adopción de currículo, la contratación y todos los demás sistemas que han impedido de manera histórica el éxito de los estudiantes de color.
2. Creemos que los adultos perpetúan la deuda educativa cuando estos operan a partir de una infraestructura histórica de discriminación y preferencias implícitas y/o explícitas.
3. Creemos que todos los estudiantes merecen una pedagogía humanizante que se base en las experiencias vividas de los estudiantes y desarrolle la conciencia analítica (a saber, la capacidad de reconocer sistemas de desigualdad y un compromiso para desafiar estos sistemas) y la conciencia multicultural. También creemos que los maestros y otros adultos en las escuelas pueden desarrollar las capacidades de los estudiantes para que usen su conciencia analítica y multicultural para actuar de una manera que conduzca a un cambio social productivo.

Esto requiere que nuestros educadores:

- a. Desarrollen una comprensión profunda del contexto histórico, la cultura y las fortalezas de todos nuestros estudiantes y reconocer que la diversidad y las diferencias culturales son de gran valor para todos los miembros de nuestra comunidad;
  - b. Aumenten su conocimiento y comprensión de las comunicaciones interculturales y multiculturales para conectarse y asociarse de una manera natural con las familias y los estudiantes;
  - c. Integren el lenguaje, las habilidades culturales y el conocimiento de los estudiantes y las familias para crear un sentido de pertenencia y fomentar una identidad académica en todos los estudiantes;
  - d. Creen entornos de aprendizaje que sean relevantes y que reflejan las experiencias vividas de nuestros estudiantes, así como las culturas escolares y del distrito que valoran todos los antecedentes y contribuciones únicas de nuestros estudiantes en nuestra sociedad;
  - e. Faciliten diálogos analíticos en los estudiantes para mejorar la comprensión cultural, la voluntad de actuar y la defensa por la justicia social.
  - f. Desarrollen las capacidades de los estudiantes para utilizar su conciencia analítica y su conciencia multicultural para actuar de una manera que conduzca a un cambio social productivo.
4. Creemos que al asociarnos con familias y organizaciones comunitarias que apoyan a nuestros estudiantes, se fortalecerá el apoyo necesario para que los estudiantes tengan éxito y, finalmente, mejorará la gran comunidad de Mount Vernon.

## **METAS Y PRINCIPIOS PARA LA EQUIDAD**

El MVSD hace realidad su compromiso para la equidad racial al comprometerse a las siguientes metas y principios asociados:

**Meta para la Equidad 1: que todo el distrito participe en una reflexión para identificar y eliminar las barreras sistémicas para la equidad educativa.**

**Principio 1:** creemos que el trabajo para la equidad racial implica reestructurar los procesos y prácticas relacionados con la instrucción, la disciplina estudiantil, la distribución de recursos, la adopción de currículo, la contratación y todos los demás sistemas que, históricamente, han tenido un efecto negativo en los estudiantes de color, impidiendo su éxito.

**Meta para la Equidad 2: garantizar culturas que transformen las políticas y los sistemas no equitativos.**

**Principio 2:** creemos que los adultos perpetúan la deuda educativa cuando estos operan a partir de una infraestructura histórica de discriminación y preferencias implícitas y/o explícitas.

**Meta para la Equidad 3: proporcionar instrucción, currículo y entornos de aprendizaje que reflejen las fortalezas y las necesidades de nuestros estudiantes permitiéndoles alcanzar su potencial académico y socioemocional.**

**Principio 3:** creemos que todos los estudiantes merecen una pedagogía humanizante que se base en las experiencias vividas de los estudiantes y desarrolle la conciencia analítica, a saber, la capacidad de reconocer sistemas de desigualdad y su compromiso para desafiar estos sistemas y la conciencia multicultural. También creemos que los maestros y otros adultos en las escuelas pueden desarrollar las capacidades de los estudiantes para que estos usen su conciencia analítica y multicultural para actuar de una manera que conduzca a un cambio social productivo.

**Meta para la Equidad 4: suscitar e involucrar la voz y la defensa de los estudiantes, de las familias y de la comunidad en nuestras escuelas, en nuestras aulas y en las iniciativas de toma de decisiones.**

**Principio 4:** creemos que al asociarnos con familias y organizaciones comunitarias que apoyan a nuestros estudiantes, se fortalecerá el apoyo necesario para que los estudiantes tengan éxito y, finalmente, mejorará la gran comunidad de Mount Vernon.

A fin de hacer realidad las metas y los principios para la equidad racial del MVSD, la Junta Directiva le informa al superintendente que dirija el desarrollo de un plan de acción anual que identifique las acciones prioritarias específicas, las estrategias y la medida de resultados para cada meta. El progreso de este plan de acción se incorporará en el informe de progreso del Distrito que se programa regularmente ante la Junta.

## DEFINICIONES

**Voluntad de actuar:** en las ciencias sociales, la voluntad de actuar se define como la capacidad que tienen los individuos de actuar independientemente y de ejercer su libre albedrío. En contraste, la estructura es aquellos factores que influyen (tales como la clase social, religión, género, etnia, habilidad, costumbres, etc.) y determinan o limitan a un agente y sus decisiones.

**Conocimiento de las diferencias culturales:** se refiere a la comprensión de la variedad única de las experiencias vividas que aportan nuestros estudiantes, el personal y la comunidad en general, y que consideran como una cultura, a aquellos con experiencias vividas similares y que a menudo se agrupan.

**Conciencia analítica:** una capacidad de reconocer sistemas de inequidad y un compromiso para desafiar estos sistemas.

**Diálogo analítico:** una conversación que inspira perspicacia y sabiduría sobre un tema en particular, tanto para las personas que participan en la discusión como para el pensamiento colectivo del grupo.

**Equidad cultural:** encarna los valores, las políticas y las prácticas que aseguran que todas las personas sean tratadas equitativamente, incluso, pero no se limitan a aquellas que históricamente han carecido de representación por motivos de raza o etnia, edad, discapacidad, orientación sexual, género, identidad de género, nivel socioeconómico, geografía, estado de ciudadanía o religión.

**Enseñanza culturalmente sensible (CRT por sus siglas en inglés):** “El proceso de utilizar información cultural familiar y procesos que sirvan como andamiaje de aprendizaje. Destaca la orientación comunitaria. Se enfoca en las relaciones, el andamiaje cognitivo y la conciencia social analítica.” (Hammond, Z. 2015)

**Datos desagregados:** resultados que provienen de revisar cuidadosamente los grupos más pequeños de datos de todo el sistema para descubrir patrones y tendencias que pueden ser ciertos para un subconjunto de estudiantes, pero no para todos los estudiantes en todo el sistema. Por ejemplo, el examinar los datos de estudiantes varones de una raza o etnia determinada, que están en desventaja económica, para determinar si sus puntajes de evaluación están por debajo de los puntajes de sus condiscípulos blancos con ventajas económicas.

**Diversidad:** si bien esta política se centra principalmente en la equidad racial, el Distrito reconoce que la equidad debe aplicarse a todas las clases protegidas, incluso:

Edad	Origen nacional
Estatus de ciudadanía	Embarazo
Color	Raza
Credo de religión	Sexo
Estatus cultural y económico	Orientación sexual
Estructura familiar	Uso de animales de servicio
Identidad o expresión de género	Condición de veterano
Accesibilidad del idioma	Habilidad mental o física
Estado civil	

**Deuda educativa:** Término acuñado por la erudita Gloria Ladson-Billings en el 2006 que describe las oportunidades y los recursos retenidos de los estudiantes a lo largo de las décadas. Cambia el enfoque a las influencias estructurales y del sistema y los fundamentos históricos, económicos, sociopolíticos y morales de los resultados educativos dispares entre los estudiantes blancos y los estudiantes de color.

**Trabajo incorporado:** se refiere al aprendizaje profesional que se basa en el trabajo diario de los maestros. Se caracteriza por aprender por la práctica y anima a los maestros a participar de manera activa y reflexionar sobre sus prácticas a través de la colaboración profesional y participar en preparación educativa.

**Aprendizaje o capacitación relacionado con la equidad:** se trata de una referencia a las oportunidades de desarrollo profesional y personal para aprender sobre las diversas experiencias culturales presentes a través de toda la comunidad, junto con los prejuicios implícitos y las barreras a la equidad.

**Equitativo:** Las oportunidades que están disponibles a todos los estudiantes, lo que resulta en eliminar brechas significativas en los resultados. Las prácticas equitativas buscan aumentar el acceso a las oportunidades de logro entre los estudiantes que no rinden a su máximo potencial.

**Equidad educativa:** Se refiere a elevar el rendimiento de todos los estudiantes, primero, reduciendo las brechas entre los estudiantes con el más alto y más bajo rendimiento y, segundo, eliminando la predictibilidad racial y la desproporcionalidad que ocupan los grupos de estudiantes con la brecha de logros más alta y más baja.

**Enfoque de equidad:** una herramienta para el análisis, la planificación, la toma de decisiones y la evaluación. Se puede utilizar para diagnosticar o analizar el impacto que tienen el diseño y la implementación de las políticas o los programas sobre los individuos y los grupos desatendidos, marginados y diversos; así como para identificar las adaptaciones apropiadas para eliminar barreras. (Vea el ejemplo bajo la *herramienta del lente para la equidad*.)

**Herramienta con enfoque de equidad:** tiene como objetivo proporcionar protocolos y preguntas de responsabilidad para la distribución estratégica de recursos para la equidad y la toma de decisiones. (Siguiendo el ejemplo adaptado por el estado de Oregon).

1. ¿Quiénes son los grupos raciales o étnicos y marginados que han sido afectados? ¿Cuál es el impacto potencial a estos grupos por la distribución de recursos y la inversión estratégica?
2. ¿La decisión que se está tomando ignora o empeora las disparidades existentes o produce otras consecuencias imprevistas? ¿Qué impacto tiene en cuanto a eliminar la brecha de oportunidades?
3. ¿De qué manera la inversión o la distribución de recursos promueven nuestra visión y nuestros planes estratégicos para la Equidad?
4. ¿Cuáles son las barreras para alcanzar resultados más equitativos? (p. ej. ordenadas, políticas, emocionales, financieras, programáticas o directivas)
5. ¿Hemos involucrado intencionalmente a las partes interesadas que también son miembros de las comunidades afectadas por la inversión estratégica o la distribución de recursos? ¿Cómo validamos la evaluación de los protocolos 1 a 3?
6. ¿Cómo modificaremos o mejoraremos las estrategias para garantizar las necesidades culturales e individuales de cada aprendiz?

**Inequidad:** la falta de imparcialidad y de justicia.

**Sesgo institucional:** se define en la literatura como la incapacidad de proporcionar servicios adecuados o acceso a un grupo de personas debido a su raza, color o cultura. Esto se puede ver en las prácticas, los sistemas, las actitudes, los comportamientos o al observar los resultados de una organización. Esto va más allá de los actos de prejuicio y probablemente esté integrado en los sistemas de la organización. Puede que esto no sea el resultado de ningún prejuicio o discriminación consciente, sino de que la mayoría simplemente sigue las reglas o normas existentes.

**Sesgo implícito:** las actitudes o estereotipos que afectan nuestra comprensión, acciones y decisiones de una manera inconsciente.

**Sesgo explícito:** se refiere a las actitudes y creencias que tenemos en cuanto a una persona o un grupo de una manera consciente.

**Lazos de discriminación interseccional:** La forma acumulativa en la que los efectos de múltiples formas de discriminación (como el racismo, el sexismo y el clasismo) se combinan o se traslapan en las experiencias de individuos o grupos marginados.

**La brecha de oportunidades:** reconoce que aún hay cuestiones estructurales con el racismo institucionalizado, las oportunidades educativas dispares y el trato diferente que experimentan los estudiantes de color. Concretamente, la brecha de oportunidades se refiere a las entradas - la distribución desigual o no equitativa de recursos y oportunidades.

**Pedagogía:** métodos y prácticas de la enseñanza. Se enfoca particularmente en la Equidad y las prácticas CRT (enseñanza culturalmente sensible).

**La brecha de rendimiento:** disparidad observada y persistente en una serie de medidas educativas entre el rendimiento de grupos de estudiantes, especialmente grupos definidos por el género, la raza o etnia y el estatus socioeconómico.

**Raza:** con respecto a esta política, “raza” se define como “Una construcción social que divide artificialmente a las personas en grupos distintos en función de características como la apariencia física (en particular el color), el patrimonio ancestral, las afiliaciones culturales, la historia cultural, la clasificación étnica y las necesidades sociales, económicas y políticas de una sociedad en un período de tiempo determinado. Las categorías raciales subsumen los grupos étnicos”. Marianne Adams, Lee Anne Bell, y Pat Griffin, editores de la obra *Teaching for Diversity and Social Justice: A Sourcebook. (2007) (Enseñando por la diversidad y la justicia social: un libro de consulta)*

**Equidad racial:** La condición que se lograría si la identidad **racial** de uno ya no predijera, en un sentido estadístico, cómo le va a uno.

**Justicia social:** La eliminación de las desigualdades sociales, políticas y económicas entre las personas.

**Cambio sistémico:** (Raza y Equidad) cambios en todo el sistema, en las aulas, en las escuelas, en los departamentos y en la oficina del distrito. Se trata de cambios a las políticas, los procedimientos y las prácticas que impiden que los estudiantes accedan a poderosas oportunidades educativas y/o que impiden que las familias participen en nuestras escuelas como socios plenos en la educación de sus hijos.