

DISTRITO DE ESCUELAS PREPARATORIAS DE SAN MATEO REGLAMENTO ADMINISTRATIVO AR 0415.1 EQUIDAD RACIAL

La Junta de Educación del Distrito de Escuelas Preparatorias de San Mateo busca asegurar que las políticas y prácticas produzcan resultados equitativos para los estudiantes que se identifican como Negros, Indígenas, Gente de Color (BIPOC por sus siglas en Inglés). La visión de equidad del distrito reconoce que la excelencia educativa para todos los estudiantes requiere un compromiso con la equidad racial.

Las Regulaciones Administrativas de Equidad Racial están al servicio de los tres objetivos descritos en la Política de la Junta de Equidad Racial:

1. luchar contra el racismo como institución,
2. ser un entorno inclusivo y acogedor para los estudiantes, el personal y sus familias, y de BIPOC
3. erradicar las brechas de oportunidades para los estudiantes de BIPOC.

Las siguientes acciones están destinadas a proporcionar pasos tangibles para la implementación de la Política de la Junta de Equidad Racial y la alineación de la política con el LCAP del Distrito.

1. Fomentar y mantener una cultura de inclusión y pertenencia en todo el distrito para los estudiantes, el personal y sus familias de BIPOC
 - a. Los líderes administrativos del distrito, el personal certificado y clasificado y los miembros de la Junta Escolar se comprometerán a aprender y encarnar los valores antirracistas y a defender estos valores en las interacciones diarias.
 - b. Las áreas de aprendizaje incluyen, pero no se limitan a:
 - i.Explorar la influencia de la raza y la cultura en las actitudes y el comportamiento personal y profesional de uno
 - ii.Examinar las raíces históricas y las manifestaciones contemporáneas del prejuicio racial y la discriminación, el privilegio blanco, la cultura de la supremacía blanca, anti-negritud, prejuicio implícit, racismo institucionalizado, encarcelamiento masivo y liberación
 - iii.Métodos de aprendizaje para abordar la tensión y el conflicto raciales de manera transparente y directa
 - iv.Identificar recursos antirracistas para incorporar en el plan de estudios en todas las materias
 - v.Identificar formas de actuar contra el sesgo y los estereotipos en el material de aprendizaje
 - vi.Evaluar el plan de estudios para que sea más inclusiva y reflexiva de experiencias de vida de todos los estudiantes
 - c. Encuestar a estudiantes BIPOC y sus familias para evaluar sus necesidades
 - d. Usar datos desagregados de raza para informar a la política racial equitativa, decisiones de planificación y desarrollo de recursos
 - e. Capacitar a los administradores para que tengan el conocimiento y las habilidades necesarias para implementar programas de equidad racial

- f. Adoptar prácticas restaurativas en todo el distrito como una estrategia para mejorar el clima escolar y fortalecer las habilidades sociales y emocionales y las relaciones entre los estudiantes, el personal y Administradores
- g. Proporcionar sistemas de denuncia de incidentes de racismo y administrar consecuencias claras, transparentes y oportunas, incluyendo prácticas restaurativas
- h. Enseñar, alentar y modelar el uso responsable de las redes sociales para todos los estudiantes, así como informar a los estudiantes de las consecuencias de publicaciones inapropiadas

(cf. .5137 - Ambiente Escolar Positivo)
(cf. 4131 - Desarrollo de Personal)
(cf. 4231 - Desarrollo de Personal)
(cf. 4331 - Desarrollo de Personal)
(cf. 0400 - Planes Integrales)
(cf. 0460 - Plan de Control Local y Responsabilidad)
(cf. 6162.5 - Evaluación de Estudiantes)

2. Impulsar la representación de personas de raza Negra, Indígena, Gente de Color (BIPOC) en todos los niveles dentro de nuestro distrito escolar, en la medida legalmente permitida
 - a. Adoptar el uso de la contratación de las políticas y procedimientos que están dirigidos a aumentar la representación de BIPOC en todas las aplicaciones para las posiciones vacantes del distrito (certificado , clasificados, contratistas y proveedores), en la mayor medida permitida por la ley, con el objetivo de reflejar la demografía del Condado de San Mateo en el personal del distrito
 - b. Asegurar que todas las políticas y prácticas de contratación y personal sean consistentes con las metas de equidad racial
 - c. Revisar y actualizar las políticas de contratación y retención con una perspectiva de equidad para garantizar resultados justos y previstos para BIPOC
 - d. Desarrollar programas que respalden la experiencia del personal de BIPOC para que el distrito pueda mejorar la retención, satisfacción en el trabajo y su seguridad y bienestar psicológicos
3. Llevar a cabo una revisión de las políticas, procedimientos y programas de todo el distrito a través de un lente de equidad racial, revisar estas políticas para reflejar los valores antirracistas y garantizar que estas políticas resulten en normas justas y equitativas, resultados justos para los estudiantes, el personal y sus familias de BIPOC
 - a. Realizar auditorías y evaluaciones con un enfoque en la equidad racial y el antirracismo
 - b. Analizar y medir el impacto de políticas del distrito, procedimientos, y programas utilizando datos demográficos desglosados relacionados con la raza, a fin de protegerse contra impactos dispares o resultados no deseados para los estudiantes, el personal y sus familias de BIPOC
 - c. Llevar a cabo evaluaciones de políticas, procedimientos y programas por parte de un grupo diverso de partes interesadas y presentarlas a la Junta junto con recomendaciones para los próximos pasos

4. Adoptar un plan de estudios integral de educación contra el racismo en todo el distrito con énfasis en las oportunidades de aprendizaje para el personal y los estudiantes identificados como blancos y sus familias
 - a. Adoptar un plan de estudios como el Marco de Aprendizaje para la Justicia de Anti-Prejuicio y brindar capacitación continua a los maestros
 - i. Integrar el plan de estudios de los estándares de justicia social en unidades de estudio en todos los niveles y en todas las áreas de contenido.
 - ii. Proporcionar educación continua para los padres relacionada con el plan de estudios de justicia social y antirracista
 - b. Participar en un estudio profundo de las cuatro áreas para guiar enseñanza y aprendizaje en todas las aulas: instrucción, cultura del aula, participación de la familia y la comunidad, liderazgo de los maestros
 - c. Adoptar el plan de estudios y los materiales de instrucción que incluyen diversas voces y perspectivas
 - d. Completar una auditoría del plan de estudios existente y las prácticas de instrucción utilizando un recurso basado en la investigación
 - i. Capacitar a todo el personal en pedagogía culturalmente receptiva Eliminar el currículo inapropiado o obsoleto
 - ii. Suspender las prácticas de enseñanza que son dañinas para los estudiantes de BIPOC y sus familias

(cf.6141 - Desarrollo y Evaluación del Currículo)

(cf.6161.1 - Selección y Evaluación de Materiales de Instrucción)

(cf.5137 - Ambiente Escolar Positivo)

(cf.4131 - Desarrollo del Personal)

(cf.4231 - Desarrollo del Personal)

(cf. 4331 - Desarrollo del Personal)

5. Invertir y apoyar el bienestar mental y físico de los estudiantes, el personal y sus familias de BIPOC

- a. Capacitar al personal en el uso de Prácticas Restaurativas como un medio para reparar el daño causado por individuos y grupos dominantes hacia BIPOC
- b. Capacitar a los consejeros y al personal para ser profesionales competentes en antirracismo que tengan la capacidad de asesorar y enseñar a los estudiantes blancos y al personal sobre el privilegio blanco y el antirracismo
- c. Capacitar a los consejeros y al personal sobre cómo apoyar a los estudiantes y las familias de BIPOC
- d. Crear redes, incluyendo grupos de afinidad, para conectar a los estudiantes de BIPOC y personal a los recursos que buscan y necesitan

(cf.1400 - Relaciones entre otras agencias gubernamentales y las escuelas)

(cf.6164.2 - Servicios de orientación / asesoramiento)

(cf.6164.5 - Equipos de éxito estudiantil)

(cf.6179 - Instrucción suplementaria)

6. Desarrollo Del Distrito LCAP para incluir las directivas en esta Política de Equidad Racial

- a. Reclutar personal, estudiantes y miembros de la comunidad de BIPOC para que sean parte del desarrollo de la LCAP Plan
 - b. Identificar acciones y servicios en el LCAP del Distrito que apoyan la ejecución de las políticas, procedimientos y estrategias identificadas en la Regulación Administrativa y Política de la Junta de Equidad Racial
 - c. Financiar de las acciones identificadas en el LCAP del Distrito para apoyar la ejecución, cumplimiento y mantenimiento de la Política de la Junta de Equidad Racial y el Reglamento Administrativo
 - d. Identificar métricas en el LCAP del Distrito para evaluar las acciones y servicios descritos alineados en el Reglamento Administrativo de Equidad Racial
 - e. Evaluar la efectividad de los planes de acción en el LCAP del Distrito para la implementación de la Política de la Junta de Equidad Racial y el Reglamento Administrativo
7. Priorizar la asignación de los recursos humanos y financieros del distrito de una manera que resulte en resultados racialmente equitativos para todos los estudiantes, el personal y sus familias de BIPOC a través de los programas y servicios de apoyo del distrito

(cf. 0440 - Plan de Tecnología del Distrito)

(cf.3100 - Presupuesto)

(cf.4113 - Asignación)

(cf.7110 - Plan Maestro de Instalaciones)

8. Asegurar la ejecución y mantenimiento de la Política de la Junta de Equidad Racial y el Reglamento Administrativo, y todas las políticas relacionadas con la diversidad, equidad, inclusión y justicia social, mediante la creación de una infraestructura con roles definidos que respaldarán el trabajo de equidad racial en curso
- a. Contrato con expertos externos para ayudar con acciones que incluyen, entre otras:
 - i. Crear una cultura de inclusión y pertenencia para BIPOC
 - ii. Desarrollar políticas de contratación que promuevan la representación de BIPOC
 - iii. Revisar políticas, procedimientos y programas en todo el distrito
 - iv. Adoptar un plan de estudios contra el racismo, brindar capacitación al personal, monitorear la implementación y evaluar su efectividad
 - b. Mantener el Comité Asesor de Equidad del distrito compuesto por personal del distrito, estudiantes, padres y comunidad miembros de la organización que trabajarán en asociación con el personal del distrito proporcionando las múltiples perspectivas necesarias para la implementación exitosa de acciones relacionadas con la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia social descritas en las políticas de la junta, los reglamentos administrativos y el LCAP del Distrito.

Glosario de Términos

Anti-Negros - El Consejo para la Democratización de la Educación define anti-Negrura como una formación de dos partes que anula la negritud de valor, mientras que sistemáticamente

margina a los Negros y sus problemas. La primera forma de anti-negritud es el racismo manifiesto. Debajo de este racismo anti-negro está el racismo estructural y sistémico encubierto que predetermina categóricamente el estatus socioeconómico de los negros en este país. La estructura se mantiene en su lugar por políticas, instituciones e ideologías anti-negras. La segunda forma de anti-negritud es el desprecio poco ético por las instituciones y políticas anti-negras. Esta indiferencia es producto de privilegios de clase, raza y/o género que ciertos individuos experimentan debido a instituciones o políticas anti-negras. Esta forma de anti-negritud está protegida por la primera forma de racismo manifiesto.

Anti-Racista: ser consciente de la raza y el racismo y tomar medidas para acabar con las desigualdades raciales a diario. Ser antirracista es creer que abordar el racismo es responsabilidad de todos, y todos tenemos un papel que desempeñar para detenerlo.

Educación Anti-Racista: una teoría del aprendizaje y la acción que ayuda a los educadores a dismantlar el racismo en las escuelas. Destaca, critica y desafía explícitamente el racismo institucional. Aborda cómo las creencias e ideologías racistas estructuran las interacciones uno a uno y las relaciones personales. También examina y cuestiona cómo las instituciones apoyan y mantienen las desventajas y ventajas a lo largo de las líneas raciales.

BIPOC - Negro, indígena, gente de color - El acrónimo BIPOC se originó a partir del término "gente de color", que a su vez surgió como una forma de "primer persona" para recuperar la frase "gente de color" de su historia racista. El acrónimo BIPOC se basa en eso, al tiempo que reconoce que no todas las personas de color tienen las mismas experiencias o lidian con los mismos tipos de injusticia. Negro se refiere a personas que a menudo tienen ascendencia africana o caribeña. Indígena se refiere a grupos nativos de las Américas que estaban aquí antes de la colonización por parte de los europeos. Esto incluye a los nativos americanos, así como a los pueblos indígenas de las Américas que luego inmigraron a los Estados Unidos. La gente de color se refiere a personas que no son de raza blanca, incluidas aquellas que tienen herencia asiática, del Medio Oriente, de la India y de las islas del Pacífico, entre otras.

Pedagogía Culturalmente Receptiva : enseñanza que cruza disciplinas y culturas para involucrar a los alumnos respetando su integridad cultural. Se adapta a la combinación dinámica de raza, etnia, clase, género, región, religión y familia que contribuye a la identidad cultural de cada estudiante. Sesgo implícito: también conocido como sesgo inconsciente u oculto, los sesgos implícitos son asociaciones negativas que las personas sostienen sin saberlo. Se expresan automáticamente, sin conciencia. Muchos estudios han indicado que los prejuicios implícitos afectan las actitudes y acciones de los individuos, creando así implicaciones en el mundo real, aunque los individuos pueden ni siquiera ser conscientes de que esos prejuicios existen dentro de sí mismos.

Racismo Institucionalizado: ocurre en una organización. Estos son tratamientos discriminatorios, políticas injustas o prácticas sesgadas basadas en la raza que dan como resultado resultados desiguales para los blancos sobre las personas de color y se extienden considerablemente más allá de los prejuicios. Estas políticas institucionales a menudo nunca mencionan a ningún grupo racial, pero la intención es crear ventajas para los blancos y opresión y desventaja para las personas de grupos clasificados como personas de color.

Justicia Restaurativa / Prácticas Restaurativas: la justicia restaurativa es una teoría de la justicia que enfatiza la reparación del daño causado por el crimen y el conflicto. Coloca las decisiones en manos de aquellos que se han visto más afectados por las irregularidades y da igual preocupación a la víctima, al delincuente y a la comunidad circundante. Las prácticas

restaurativas están destinadas a reparar daños, sanar relaciones rotas y abordar las razones subyacentes de la ofensa.

Racismo Estructural: el sistema general de prejuicios raciales en las instituciones y la sociedad que otorga privilegios a los blancos, lo que resulta en desventajas para los negros, indígenas y de color.

Privilegio Blanco: dado que los blancos en Estados Unidos tienen la mayor parte del poder político, institucional y económico, reciben ventajas que no reciben los grupos que no son de raza blanca. Estos beneficios y ventajas, en diversos grados, se conocen como privilegio blanco. Para muchas personas blancas, esto puede ser difícil de escuchar, entender o aceptar, pero si es blanco en Estados Unidos, se han beneficiado del color de su piel.

Supremacía Blanca: un sistema político o socioeconómico en el que las personas blancas disfrutaban de ventajas y derechos estructurales que otros grupos raciales y étnicos no disfrutaban, tanto a nivel colectivo como individual.

Referencias Asociación de Supervisión y Desarrollo Curricular

<http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/sept95/vol53/num01/A-Framework-for-Culturally-Responsive-Teaching.aspx>

Elena Aguilar, 2020. Coaching for Equity: Conversaciones que cambian la práctica, Jossey Bass.

Museo Nacional de Historia y Cultura Afroamericana <https://nmaahc.si.edu/learn/educators>

Herramientas de equidad racial <https://www.racialequitytools.org/glossary#>