

Igualdad y Diversidad

Objetivo

El objetivo de esta política es establecer un marco para la eliminación de prejuicios, particularmente el racismo y el prejuicio cultural, como factores que afectan el rendimiento y las experiencias de aprendizaje de los estudiantes, en especial cuando la desproporcionalidad se ve afectada, y para la promoción de entornos de aprendizaje y trabajo que favorecen, respetan y valoran la igualdad y diversidad. Además, tiene como objetivo establecer acciones particulares que el Distrito tomará para abordar disparidades en oportunidades y rendimiento educativos.

Todos los estudiantes merecen desarrollarse en un entorno de aprendizaje respetuoso en el que se valore la diversidad cultural, racial y étnica y contribuya a resultados académicos, sociales y emocionales satisfactorios. Las Escuelas Públicas de Stamford se comprometen a identificar y corregir prácticas y políticas que perpetúen la brecha de logros, la brecha de oportunidades y el racismo institucional en todas sus formas para proporcionar a todos los estudiantes la oportunidad de triunfar. Las contribuciones, perspectivas, experiencias vividas y la mera presencia de diversos participantes amplían y mejoran los entornos de aprendizaje y trabajo. El Distrito de las Escuelas Públicas de Stamford está comprometido con el éxito de todos los estudiantes de cada una de nuestras escuelas y con nuestras declaraciones de visión y misión.

La Junta de Educación (Junta) considera que la responsabilidad para lograr el éxito de los estudiantes se comparte ampliamente con los propios esfuerzos del personal del Distrito, de las familias, de nuestra comunidad y de nuestros estudiantes. Las brechas de rendimiento y oportunidades que existen entre los estudiantes blancos y los estudiantes de color son inaceptables si queremos alcanzar nuestras declaraciones de visión y misión y nuestras obligaciones morales para nuestros estudiantes, sus familias y nuestra comunidad en general. Estas brechas son contrarias a nuestra creencia de que todos los niños pueden aprender y triunfar. Los comportamientos de los adultos no deben contribuir con las brechas de rendimiento y oportunidades o crear barreras para alcanzar el éxito. Los comportamientos de los adultos deben concentrarse en la aceptación de todos los estudiantes, independientemente de la raza o del origen étnico, y en la eliminación de las brechas, en particular aquellas que se basan en la raza, el origen étnico, la lengua materna, las características personales o la cultura del estudiante y en la garantía de igualdad educativa entre los estudiantes. La Junta, la Superintendente y el personal se comprometen a llevar a cabo una evaluación del impacto de la igualdad y diversidad en todas las prácticas y políticas futuras que tengan una repercusión significativa en el aprendizaje académico, social y emocional del estudiante, en la contratación, en el plan de estudios competente y receptivo a nivel cultural y en la asignación de recursos. Este compromiso también incluye llevar a cabo evaluaciones sobre las políticas revisadas y actualizadas periódicamente a través del proceso de desarrollo de políticas que tiene un impacto considerable en el aprendizaje del estudiante y en la asignación de recursos.

La diversidad de nuestro cuerpo estudiantil, nuestra comunidad y nuestro personal constituye una fortaleza de este Distrito que debe celebrarse y fomentarse. La igualdad educativa beneficia a todos los estudiantes y a nuestra comunidad entera.

Definiciones

A los efectos de esta política, los siguientes términos tendrán estos significados:

A. **“Diversidad”** abarca características de personas que incluyen, entre otras, raza, cultura, color credo o religión, nacionalidad, género, capacidad mental y física, edad, estado civil, estructura familiar, condición de ciudadanía, orientación sexual, expresión o identidad sexual, situación económica, condición de veterano y toda otra clase protegida de conformidad con las leyes federales, estatales y locales.

B. **“Personal del Distrito”** incluye a todos los empleados, consultores y contratistas de las Escuelas Públicas de Stamford.

C. **“Igualdad”** hace referencia a la garantía de trato justo, acceso, oportunidad y progreso y, a la vez, al esfuerzo por identificar y eliminar barreras que impidieron la plena participación de algunos grupos. El principio de igualdad reconoce que existen poblaciones históricamente desatendidas y sub representadas, y que se necesita equidad con respecto a estas condiciones asimétricas para promover la igualdad en el suministro de oportunidades efectivas para todos los grupos.

D. **“Igualdad Educativa”** hace referencia al aumento del rendimiento de todos los estudiantes mientras (1) se reducen las brechas entre los estudiantes con menor y mayor rendimiento y (2) se elimina la previsibilidad y desproporcionalidad racial o cultural en las que los grupos de estudiantes ocupan las categorías de mayor y menor rendimiento incluyendo índices de graduación.

E. **“Igualdad Racial”** significa la condición en la que la identidad racial de una persona no influye en la manera en la que uno se desempeña en la sociedad. La igualdad racial es una parte de la justicia y debe abordarse de acuerdo con las causas subyacentes y no solo con las manifestaciones. Esto incluye la eliminación de políticas, prácticas, actitudes y mensajes culturales que refuerzan los distintos resultados según la raza.

F. **“Racismo”** hace referencia a un sistema de ventajas y opresión según la raza. Es una manera de organizar la sociedad en base a la dominancia y subordinación según la raza. El racismo atraviesa todos los aspectos de la vida personal, cultural e institucional. Incluye el prejuicio en contra de las personas de color, así como también la exclusión, la discriminación, la sospecha de las personas de color y el temor y odio hacia las mismas.

G. **“Racismo Institucional”** significa la incapacidad colectiva de una organización pública o privada de proporcionarles un servicio adecuado y profesional a las personas por motivos de raza, color, cultura u origen étnico, lo cual puede observarse o

detectarse en prácticas, procesos, sistemas, actitudes y comportamientos. No se limita a los actos individuales de prejuicio ante los prejuicios sistémicos que pueden desarrollarse en las instituciones. Estos prejuicios sistémicos discriminan y perjudican a las personas de color a través de prejuicios involuntarios, ignorancia, desconsideración y estereotipos raciales.

H. **“Organización contra la Opresión”** hace referencia a una organización que reconoce y mitiga de manera activa los efectos opresores de la cultura y de las dinámicas de poder blancas dominantes, con el esfuerzo por equiparar el desequilibrio de poder a nivel interno y de las comunidades con las que trabaja.

I. **“Teoría Crítica de la Raza”** significa la teoría que indica y reconoce explícitamente que el racismo está arraigado en la estructura y el sistema de la sociedad estadounidense. Incluso sin la presencia de racistas manifiestos, el racismo institucional predomina en la cultura dominante. La Teoría crítica de la raza examina las estructuras de poder existentes e identifica estas estructuras en base al privilegio de los blancos y a la supremacía de los blancos, que perpetúan la marginalización de las personas de color.

J. **“Inclusión”** hace referencia al acto de crear entornos en los que todas las personas o grupos puedan ser y sentirse bienvenidos, respetados, apoyados y valorados para participar plenamente y desempeñarse de manera completa y auténtica en el trabajo. Un ambiente inclusivo y agradable acepta diferencias y respeta las palabras/las acciones/los pensamientos de todas las personas.

K. **“Micro Agresión”** significa todo desprecio, ofensa o insulto cotidiano verbal, no verbal y ambiental, ya sea intencional o no intencional, que comunique mensajes hostiles, peyorativos o negativos a los destinatarios solo en función de pertenecer a un grupo marginado.

L. **“Justicia Social”** significa el concepto de relaciones justas y equitativas entre las personas y la sociedad. Esto se mide en base a las condiciones explícitas y tácitas para la distribución del poder, riqueza, educación, atención médica y otras oportunidades para la actividad personal y los privilegios sociales.

M. **“Supremacía de los Blancos”** hace referencia a la existencia de poder racial que denota un sistema de racismo estructural o social que privilegia a las personas blancas en detrimento de otras personas, independientemente de la presencia o ausencia de odio racial. Las ventajas raciales de los blancos se observan a nivel colectivo e individual y tanto las personas de color como las personas blancas pueden perpetuar la cultura dominante de los blancos, lo que resulta en la privación general de derechos de las personas de color en muchos aspectos de la sociedad.

N. **“Privilegio”** hace referencia a una teoría social que indica que existen derechos o beneficios especiales disponibles solo para una persona o un grupo de personas en particular (Twine y Gardener, 2013).

O. **“Brecha de Rendimiento”** significa toda disparidad considerable y persistente en el rendimiento académico, en los resultados socioemocionales o en el éxito educativo entre

diferentes grupos de estudiantes, como por ejemplo estudiantes blancos y minorías o estudiantes de familias con mayores ingresos y estudiantes de familias con menores ingresos.

P. **“Brecha de Oportunidades”** significa la disparidad de acceso a escuelas de calidad y a los recursos necesarios para que todos los niños puedan tener éxito académico. Las brechas de oportunidades significan la existencia de una disparidad considerable en el desempeño académico de los estudiantes entre (A) grupos raciales, (B) grupos étnicos, (C) grupos socioeconómicos, (D) géneros y (E) Estudiantes del Idioma Inglés (ELL) y estudiantes cuyo idioma principal es el inglés.

Q. **“Prejuicio”** hace referencia al sesgo a favor o en contra de una cosa, persona o grupo en comparación con otro, generalmente de una manera que se considera injusta.

R. **“Prácticas Culturalmente Relevantes/Pedagogía Culturalmente Relevante”** “permite una comprensión fluida de la cultura y la enseñanza de una práctica que involucre de manera explícita cuestiones de igualdad y justicia” (Ladson-Billings, 2014).

S. **“Enseñanza Culturalmente Receptiva”** puede definirse como la utilización del conocimiento cultural, experiencias previas, marcos de referencia y estilos de rendimiento de estudiantes de diferentes orígenes étnicos para hacer que los encuentros de aprendizaje sean más relevantes y efectivos para ellos. “Enseña a través de las fortalezas de estos estudiantes. Valida y afirma a nivel cultural”. (Gay, 2010).

T. **“Conciencia Racial o Sensibilización Racial”** es la comprensión del carácter único de una raza en comparación con otras razas. Una persona con sensibilidad racial tiene en cuenta las características físicas, la historia, la cultura, las tradiciones y las costumbres de su propia raza y cómo estos aspectos difieren de otras razas.

Declaración General de Política

A. El Distrito fomenta, respeta y valora la diversidad de sus estudiantes, padres, tutores, personal y comunidad en general.

B. Los siguientes se establecen como los valores del Distrito:

1. Todos los estudiantes y sus familias merecen y recibirán tratamiento, oportunidades y educación óptimos.
2. Todos los estudiantes y sus familias tienen dignidad y valor y el personal los tratará debidamente.
3. Todos los estudiantes son talentosos por igual, de manera diferente.
4. Los resultados académicos, sociales y emocionales por participar, no las intenciones, serán la medida de si somos exitosos.

5. La inclusión de todos los estudiantes y familias respalda los objetivos del Distrito para aumentar el rendimiento académico y la participación de los estudiantes (social y emocional).

6. Aceptar nuestra diversidad a través de la inclusión crea un entorno que aprovecha esa diversidad y genera escuelas donde los estudiantes, sus familias, los miembros de la comunidad y los empleados se sienten bienvenidos, valorados, apoyados y en las que los estudiantes y el personal pueden hacer su mejor esfuerzo.

C. El Distrito se compromete a fomentar la participación, la contribución, los beneficios y el goce óptimos de experiencias de aprendizaje y trabajo por parte de diversos estudiantes, padres, tutores, del personal y de la comunidad.

D. El Distrito se compromete a promover y proporcionar una distribución equitativa de recursos, oportunidades, servicios y apoyos, seleccionando planes de estudios y materiales instructivos culturalmente diversos, incluso cuando esto signifique diferenciar asignaciones de recursos en base a las necesidades de los estudiantes. La asignación de recursos respaldará la definición de igualdad educativa en esta política mientras que cumplirá con los mandatos de financiación estatales y federales.

E. El Distrito empleará procesos de selección de personal que promuevan y generen diversidad racial, lingüística y de género en el personal a través de contratación, empleo, capacitación y retención de empleados. Es importante que a los niños de todas las razas, culturas y procedencias se les proporcionen modelos a seguir familiares en las escuelas. La contratación de diversos profesores y personal ofrece a los estudiantes una mejor oportunidad para considerarse parte del sistema educativo. La diversidad en la educación les brinda a todos los niños la oportunidad de aprender de otras personas con diferentes procedencias y reconoce el valor de la diversidad en todos los entornos de aprendizaje. El Distrito se compromete a aumentar la contratación y retención de personal diverso altamente calificado. El Distrito se compromete a promover un entorno de aprendizaje donde se fomente la diversidad y a contratar y retener una fuerza laboral que refleje la diversidad de nuestros estudiantes y comunidad. La Junta se compromete a contratar a los mejores empleados de todas las procedencias raciales y étnicas que aportarán sus talentos y habilidades únicos al sistema escolar.

F. El distrito proporcionará capacitación profesional constante para el personal y los miembros de la Junta específicamente diseñado para fortalecer el conocimiento y las habilidades con el objetivo de eliminar el racismo, el racismo institucional, el prejuicio implícito y la desproporcionalidad en las brechas de rendimiento y oportunidades entre grupos de estudiantes. El Distrito ofrecerá a todo el personal oportunidades para mejorar sus competencias culturales y brindar mejores servicios a un cuerpo estudiantil y una comunidad diversos. El personal del Distrito trabajará de manera conjunta para aumentar su capacidad individual y colectiva con el objetivo de educar de manera efectiva a una población estudiantil diversa a nivel cultural, racial y étnico y con el objetivo de satisfacer a familias y comunidades a nivel cultural, racial y étnico. El

Distrito le ofrecerá oportunidades a todo el personal para mejorar las prácticas instructivas, los planes de estudio y las aptitudes de evaluación a nivel cultural con el objetivo de satisfacer a nuestro diverso cuerpo estudiantil y comunidad para aumentar la capacidad individual y colectiva de enseñar efectivamente a nuestra población estudiantil diversa y servir a familias variadas. Las prácticas, los procedimientos y los programas que den lugar a una representación excesiva o insuficiente de cualquier grupo de estudiantes en comparación con sus compañeros estarán sujetos a una revisión minuciosa para garantizar que dichos resultados se deban a la satisfacción de las necesidades educativas, sociales o emocionales legítimas de los estudiantes. Se eliminarán las prácticas que no cumplan con esta revisión minuciosa. Los profesores, los administradores y el personal del distrito colaborarán para establecer e implementar prácticas de instrucción, planes de estudio y evaluaciones culturalmente sensibles.

G. El Distrito promoverá la diversificación de sus cuerpos de proveedores y distribuidores de conformidad con la ley, los estatutos de la ciudad y la política del distrito.

I. El Distrito buscará establecer asociaciones con organismos, organizaciones y personas externas que hayan demostrado tener experiencia culturalmente específica para ayudar al Distrito a cumplir con los objetivos educativos y comerciales equitativos, que incluyen, entre otros, los siguientes: (1) organismos gubernamentales, (2) organizaciones sin fines de lucro, (3) negocios y (4) otros grupos comunitarios que respaldan la igualdad educativa y las competencias culturales.

Responsabilidad

A. La Junta considerará los valores que se indican en la presente política para la realización de sus negocios y para el ejercicio de sus responsabilidades con las personas de esta comunidad.

B. La Superintendente establecerá, de conformidad con esta política, tales planes y procedimientos que sean necesarios y apropiados para cumplir con la finalidad y el propósito. Los planes y procedimientos establecidos incluirán la clara responsabilidad de las acciones y la supervisión.

C. La Superintendente, en asociación con los estudiantes, puede promulgar regulaciones, programas y actividades para la implementación de esta política según se considere necesario.

D. La Junta y la Superintendente pueden establecer objetivos específicos para implementar esta política según lo permita la ley y se considere necesario.

E. La Superintendente les informará anualmente a la Junta y a la comunidad sobre los objetivos de rendimiento del Distrito sobre el logro y progreso académico para cumplir con estas metas y cerrar las brechas de rendimiento y oportunidades. El informe también resaltaré las discrepancias entre los objetivos fijados y el rendimiento real

cuando corresponda. Este informe público anual incluirá una evaluación del impacto de la igualdad y diversidad que demuestre que el Distrito adoptó políticas con el menor impacto desigual.

F. El personal del Distrito, dentro de los parámetros de diversas obligaciones y responsabilidades, cumplirá con tales planes como se designan y los ejecutará con el objetivo de abordar los valores y las instrucciones que se incluyen en la presente política. El personal del Distrito también es responsable de hacer esas sugerencias a la autoridad correspondiente para mejorar la capacidad del Distrito de reducir las brechas de rendimiento y oportunidades que existen.

G. Las familias están asociadas con el Distrito en sus esfuerzos por abordar las brechas de rendimiento y oportunidades.

H. Los estudiantes son colaboradores en su rendimiento académico. La asistencia a la escuela y la participación son esenciales para reducir las diferencias de rendimiento y de oportunidades que existen.

I. La Junta, la Superintendente y el personal trabajarán con los estudiantes, los padres y los tutores para identificar las barreras al rendimiento y las oportunidades para el éxito académico.

J. La Junta revisará esta política como mínimo cada tres años, pero no más de 5 años.

(cf. [1100.1](#): Comunicación entre los Padres y Profesores)
(cf. [1330](#): Uso de Establecimientos, Terrenos y Equipos Escolares)
(cf. [4001](#): Capacitación del Personal)
(cf. [4111](#): Contratación y Selección)
(cf. [4111.1](#): Acción Afirmativa/No Discriminación)
(cf. [4118.112](#): Acoso Sexual)
(cf. [5001](#): No Discriminación/Discriminación Sexual/Acoso Sexual)
(cf. [5005](#): Comportamiento Intimidante en las Escuelas)
(cf. [5009](#): Consejos para la Gobernación Escolar)
(cf. [5131](#): Comportamiento de los Estudiantes)
(cf. [6121](#): Plan de Estudios Basado en Estándares)
(cf. [9133](#): Comités Especiales/Comités Temporales/Comités *ad hoc*)

Referencia legal: Estatutos generales de Connecticut

46a-60 Se prohíben las prácticas de empleo discriminatorias.

10-15c Se prohíbe la discriminación en las escuelas públicas. La asistencia escolar comienza a los cinco años de edad.

(Modificado por Ley pública 97-247 para incluir “orientación sexual” y Ley pública 11-55 para incluir “identidad o expresión de género”)

10-153 Discriminación por causa del estado civil.

17a-101 Protección de menores frente al abuso.

Referencias legales: Connecticut State Board of Education “Position Statement on Culturally Responsive Education,” adopted May 4, 2011

Title VII, Civil Rights Act, 42 U.S.C. 2000e, et seq.

29 CFR 1604.11, EEOC Guidelines on Sex Discrimination.

Title IX of the Educational Amendments of 1972, 20 U.S.C. 1681 et seq.

34 CFR Section 106.8(b), OCR Guidelines for Title IX.

Definitions, OCR Guidelines on Sexual Harassment, Fed. Reg. Vol 62, #49, 29 CFR Sec.1606.8 (a0 62 Fed Reg. 12033 (March 13, 1997) and 66 Fed. Reg. 5512 (January 19, 2001)

Section 8525, ESEA as amended by the Every Student Succeeds Act

Meritor Savings Bank. FSB v. Vinson, 477 U.S. 57 (1986)

Faragher v. City of Boca Raton, No. 97-282 (U.S. Supreme Court, June 26, 1998)

Gebbs v. Lago Vista Indiana School District, No. 99-1866, (U.S. Supreme Court, June 26, 1998)

Davis v. Monro County Board of Education, No. 97-843, (U.S. Supreme Court, May 24, 1999.)

The Vietnam Era Veterans' Readjustment Act of 1974, as amended, 38 U.S.C. §4212

Title II of the Genetic Information Nondiscrimination Act of 2008

The Americans with Disabilities Act as amended by the ADA Amendments Act of 2008

Public Law 111-256

Meacham v. Knolls Atomic Power Laboratory 128 S.Ct. 2395, 76 U.S.L.W. 4488 (2008)

Federal Express Corporation v. Holowecki 128 S.Ct. 1147, 76 U.S.L.W. 4110 (2008)

Kentucky Retirement Systems v. EEOC 128 S.Ct. 2361, 76 U.S.L.W. 4503 (2008)

Sprint/United Management Co. v. Mendelsohn 128 S.Ct. 1140, 76 U.S.L.W. 4107 (2008)

Política Adoptada:

4 de mayo de 2021 (validez inmediata bajo la suspensión de reglas)