

I-10: Procedimientos Administrativos sobre Equidad y Defensa Educativa



REFERENCIAS

[Política I-10 del Consejo:](#)

DEFINICIONES

Defensa: Crear y proporcionar la estructura académica y social que ofrezca el apoyo necesario para elevar el rendimiento de los estudiantes y la autodefensa de los mismos.

Diverso/Diversidad: Incluye las características de las personas, entre otras, pero no limitado a: raza, cultura, color, credo, religión, origen nacional, género, capacidad mental y física, edad, condición de ciudadanía, orientación sexual o preferencia afectiva, identidad o expresión de género, situación económica, condición de veterano y cualquier otra clase protegida de conformidad con las leyes federales, estatales y locales.

Equidad educativa: Basado en los principios de equidad y justicia en la asignación de recursos, el enriquecimiento de las oportunidades y la garantía de un trato equitativo y el éxito de cada estudiante. Los programas de equidad educativa promueven la posibilidad real de igualdad de resultados educativos para cada estudiante y entre diversos grupos de estudiantes. Las estrategias de equidad son planificadas, sistémicas y se centran en el núcleo del proceso de enseñanza y aprendizaje.

PROCEDIMIENTOS DE IMPLEMENTACIÓN

I. Acceso Equitativo

Los administradores proporcionarán a cada estudiante un acceso equitativo a una instrucción, un plan de estudios, un apoyo, instalaciones y otros recursos educativos de alta calidad y culturalmente sostenibles.

- A. Los métodos que pueden utilizar los administradores de las escuelas incluyen, pero no se limitan a, lo siguiente:
 - 1. observar la instrucción en el aula para asegurar que se está llevando a cabo una instrucción de nivel culturalmente sostenible;
 - 2. discutir los datos desglosados en comunidades profesionales de aprendizaje (PLC, por sus siglas en inglés), reuniones de información y otros lugares de enseñanza apropiados, por ejemplo, información sobre los estudiantes de inglés, y datos desglosados por categorías étnicas/raciales, estudiantes con discapacidades, etc.; y
 - 3. revisar todas las instalaciones escolares para asegurar el acceso de cualquier individuo que manifieste cualquier identidad/expresión de género.

II. Caminos al Éxito

Los administradores crearán múltiples caminos hacia el éxito con el fin de satisfacer las necesidades de todos los estudiantes del distrito sin importar su raza, cultura, color, credo, religión, origen nacional, género, capacidad mental y física, edad, estado de ciudadanía, orientación sexual o preferencia afectiva, identidad o expresión de género, situación económica, condición de veterano y cualquier otra clase protegida de acuerdo con las leyes federales, estatales y locales. El distrito fomentará, apoyará y esperará activamente un alto rendimiento académico para todos los estudiantes, independientemente de sus grupos demográficos.

III. Fuerza Laboral Diversa

Los administradores y el departamento de servicios de recursos humanos trabajarán activamente para reclutar, emplear, apoyar y retener personal administrativo, de instrucción, de apoyo cultural y lingüísticamente diverso que sea culturalmente competente.

- A. El distrito debe realizar actividades de divulgación comunitaria a diversos grupos, incluidas las emisoras de radio y las organizaciones religiosas, en un esfuerzo por reclutar un grupo diverso y calificado de solicitantes.
- B. La divulgación debe ser comunicada en varios idiomas que deben ser determinados por la comunidad a la que se presta el servicio.
- C. El distrito también se esforzará activamente para que su personal docente y administrativo refleje la diversidad de sus estudiantes y comunidades.

IV. Desarrollo Profesional

El distrito proporcionará desarrollo profesional de manera continua para identificar y resolver los problemas asociados con las deficiencias en el rendimiento de los estudiantes y otras desigualdades que surgen de las desigualdades.

- A. El departamento de equidad, en colaboración con otros departamentos, proveerá entrenamientos al personal de la escuela en varios temas relacionados con la adquisición del lenguaje, prácticas de inclusión, prácticas restaurativas, sistema de apoyo multi-niveles (MTSS, por sus siglas en inglés)/ problemas de comportamiento, problemas de equidad, y prácticas de instrucción culturalmente sostenibles.

V. Representación Excesiva o Insuficiente en los Programas

Los administradores trabajarán para corregir cualquier práctica escolar que lleve a la sobrerrepresentación de diversos grupos de estudiantes en áreas como la educación especial y la disciplina, y la subrepresentación de esos mismos grupos en programas como los de dotados y talentosos, Bachillerato Internacional y colocación avanzada.

- A. La colocación en tales programas debe basarse siempre en las calificaciones y la elegibilidad de un estudiante para estos programas, y no en características como la raza, o la etnia, o el dominio del idioma inglés del estudiante.
- B. Los administradores de las escuelas y los maestros deberían revisar regularmente los datos desagregados para asegurarse que los estudiantes de color no estén excesivamente representados en las remisiones disciplinarias.
 1. Si los datos muestran que los estudiantes de color están sobrerrepresentados en las remisiones disciplinarias, se debería convocar un equipo de intervención para supervisar los datos, identificar las tendencias y aplicar las estrategias del MTSS [Sistema de apoyo multi-niveles], incluidas las prácticas de recuperación, a fin de disminuir las remisiones de estudiantes, establecer relaciones y mejorar el clima escolar.
 - a. Un equipo de intervención debe incluir administradores, consejeros escolares, un maestro de educación especial, un maestro de aula y, si es apropiado, un coordinador de Desarrollo del Lenguaje Inglés (ELD, por sus siglas en inglés) o de Servicios de Lenguaje Alternativo (ALS, por sus siglas en inglés), un trabajador de extensión para refugiados y un defensor del estudiante.

VI. Asuntos de Identidad

Los administradores crearán un clima en el que todo el personal y los estudiantes tendrán la oportunidad de comprender las cuestiones de identidad, y el impacto de la propia identidad racial, cultural y lingüística de cada individuo en ellos mismos y en los demás.

- A. Los maestros y administradores deben crear un entorno seguro y apoyar a los estudiantes para que puedan expresarse sobre cuestiones como la identidad de género, situación socioeconómica, raza, cultura, etnia y religión.

VII. Prácticas de Inclusión

- A. El distrito y los administradores escolares acogerán y potenciarán a los diversos estudiantes y familias del distrito, incluyendo a las familias subrepresentadas (incluyendo aquellas cuyo primer idioma puede no ser el inglés) como colaboradores esenciales en las experiencias educativas de sus estudiantes, en el gobierno compartido y en los procesos apropiados de toma de decisiones.
- B. Las escuelas deben esforzarse por incluir a los padres de color en sus consejos comunitarios escolares (SCC, por sus siglas en inglés) y en las asociaciones de padres y maestros (PTA, por sus siglas en inglés), y fomentar su participación en la escuela como voluntarios.
- C. Los administradores también involucrarán a otros socios que hayan demostrado una experiencia culturalmente específica, tales como agencias gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro, empresas y miembros de la comunidad, con el fin de ayudar a lograr los objetivos educativos de los estudiantes.

VIII. Servicios de Traducción/Interpretación

Para información relacionada a la traducción e interpretación, por favor diríjase a la Política del Consejo G26: Servicios de Interpretación y Traducción y sus procedimientos administrativos.

IX. Eliminar Deficiencias

Los administradores de la escuela identificarán las deficiencias en los servicios para los estudiantes. Los administradores proporcionarán programas de defensa, apoyos u otras intervenciones para los estudiantes con objetivos de resultados específicos y objetivos de progreso basados en los logros del estudiante y los datos de comportamiento del estudiante.

- A. Los administradores deben trabajar con los maestros en la revisión de los datos para identificar las deficiencias (académicas, de comportamiento, disciplinarias, de oportunidad, socioeconómicas, etc.).
 1. Si se identifican deficiencias, los administradores y los maestros deben trabajar para identificar y obtener recursos que ayuden a eliminarlas.
 2. El distrito y/o la Salt Lake Education Foundation pueden proporcionar asistencia y/o varios recursos que ayudarán a los administradores a eliminar estas deficiencias.