



Escuelas del Condado de Orange Plan de Equidad 2020-2021

El compromiso de las Escuelas del Condado de Orange:

En febrero de 2019, la Junta de las Escuelas del Condado de Orange aprobó la Política de la Junta 1030, Equidad en la Educación para demostrar el compromiso del distrito de eliminar activa y continuamente las disparidades en las oportunidades educativas en todas sus escuelas y de crear y apoyar un entorno de aprendizaje igualitario, equitativo, imparcial y culturalmente receptivo en un sistema justo y seguro.

Las Escuelas del Condado de Orange reconocen la intolerancia racial persistente, las desigualdades y las disparidades académicas en nuestro distrito. La Junta establece esta política en un esfuerzo por eliminar la intolerancia racial, otras formas de intolerancia, desigualdades de oportunidades y disparidades académicas en nuestro distrito.

La Junta de Educación de las Escuelas del Condado de Orange se compromete a eliminar activa y continuamente las disparidades en las oportunidades educativas en todas sus escuelas, creando y apoyando un ambiente de aprendizaje igualitario, equitativo, imparcial y culturalmente sensible en un sistema justo y seguro.

La equidad es fundamental para el éxito de nuestras escuelas, nuestros alumnos y nuestra comunidad. (Política 1030, Equidad en la Educación)

El contexto de las Escuelas del Condado de Orange:

Demografía de los Estudiantes:

- 51.9% Blancos
- 25.69% Hispanos
- 14.06% Afroamericanos
- 6.62% Multiracial
- 1.52% Asiáticos
- 0.17% Nativos Americanos
- 0% Islas del Pacífico
- Masculino 51.97% Femenino 48.03%

Servicios

- 10.82% identificados como English Language Learners (ELLs)
- 14.82% reciben servicios de educación especial
- 41.80% son elegibles para Comidas Gratis o a Precio Reducido en la escuela
- 17.34% Académica e Intellectualmente dotados (AIG)

Nuestro Plan de Mejoramiento Continuo:

Las Escuelas del Condado de Orange definen la equidad como una interrupción de los sistemas, estructuras, políticas y prácticas que privilegian a algunos estudiantes mientras discriminan a otros.

Equidad:

- Va más allá de la igualdad formal para fomentar un entorno sin barreras en el que todos los estudiantes tengan la oportunidad de beneficiarse por igual para tener éxito y prosperar.
- Es aplicable a la raza, la clase social, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, la tradición religiosa/confesional, la estructura familiar, el origen geográfico y la capacidad/discapacidad.

- Requiere que todos los adultos reconozcan la singularidad de cada estudiante, sus puntos fuertes y sus necesidades individuales, y que traten a cada estudiante como capaz de tener éxito
- Desestabilizar los sistemas desafiando y contrarrestando los prejuicios y las políticas y prácticas injustas e inequitativas
- Exigir una autorreflexión continua de nuestras propias prácticas y de cómo afectan a los resultados de los estudiantes.

El Marco de Equidad de OCS



Pilar: La Experiencia Educativa

Enfoque: Enseñanza culturalmente relevante y entornos seguros, inclusivos y afirmativos: La equidad en las Escuelas del Condado de Orange significa asegurar que cada estudiante tenga acceso a una instrucción de alta calidad y a planes de estudio que sean relevantes, racial, cultural y lingüísticamente inclusivos e históricamente precisos y asegurar que cada estudiante, personal y familia se sienta seguro, escuchado, afirmado y apoyado en su matriculación y permanencia en las Escuelas del Condado de Orange.

- [Los beneficios de la Enseñanza Culturalmente Receptiva](#)
- [Enseñanza Culturalmente Receptiva & El cerebro](#)
- [El por qué de las prácticas culturalmente receptivas](#)

Pilar: Liderazgo Integrado en la Equidad

Enfoque: Desarrollo Profesional y Capacidad de creación, Autorreflexión y Apoyo - La equidad en las Escuelas del Condado de Orange significa asegurar que cada miembro de la Junta Escolar, líder del distrito, administrador escolar, maestro y miembro del personal tenga las habilidades, la mentalidad y el conocimiento para crear, liderar y apoyar ambientes y experiencias de aprendizaje que sean equitativos, imparciales y que respondan y afirmen racial, cultural y lingüísticamente.

Pilar: Toma de Decisiones Guiada por la Equidad

Enfoque: Política Equitativa, Práctica y Alocación de Recursos - La equidad en las Escuelas del Condado de Orange significa asegurar que cada decisión, política, práctica y asignación de recursos sea examinada críticamente para determinar su alineación con las Metas de equidad del distrito y la definición de equidad y reasignar recursos, reimaginar prácticas y revisar políticas para asegurar resultados equitativos para todos los estudiantes, familias, escuelas y personal.

Pilar: Responsabilidad Colectiva

Enfoque: Auténtico Compromiso Familiar y Comunitario y Colaboración hacia una Cultura de Equidad - La equidad en las Escuelas del Condado de Orange significa asegurar que estamos siendo intencionales en escuchar a las familias, la comunidad, los estudiantes y el personal, que están más cerca de las desigualdades e históricamente han sido empujados a los márgenes y silenciados y asociarse como una comunidad para examinar y comprender el contexto histórico de las desigualdades raciales en OCS, para identificar y eliminar todas las desigualdades, y para crear una cultura compartida donde se realiza la definición del distrito de la equidad.

Metas de Equidad de OCS

Meta 1: Identificar y eliminar las disparidades y desigualdades académicas en el acceso y el éxito en los programas y oportunidades (Pilar 1)
Meta 2: Crear espacios y experiencias seguras, inclusivas, de afirmación racial, cultural y lingüística, pertinentes y sostenibles (pilar 1)
(Pillar 2)
Meta 4: Reclutar, contratar, apoyar y retener un personal que refleje la diversidad del distrito y refleje la demografía de la población estudiantil de OCS (Pilar 3)
Meta 5: Tomar decisiones, elaborar políticas y asignar y utilizar recursos que estén en consonancia con la Política de Equidad del distrito. Evaluar el impacto racial y de equidad de las decisiones, las políticas y la asignación de recursos e identificar estrategias para abordar las desigualdades (Pilar 3).
Meta 6: Implicar al personal, a los estudiantes, a las familias y a toda la comunidad en el desarrollo, el cultivo y el mantenimiento de una cultura de la equidad (pilar 4)

Meta de Equidad 1: Identificar y abordar las disparidades y desigualdades académicas en el acceso y el éxito en los programas y oportunidades

Para el año 2025, OCS eliminará las desigualdades en el acceso a las oportunidades, como lo demuestra que la representación de los estudiantes en los programas, oportunidades y actividades educativas sea proporcional a su representación en la población estudiantil. OCS eliminará las desigualdades y elevará el nivel de logro de todos los estudiantes proporcionando a todas las escuelas apoyo directo e individualizado en la implementación de modelos y estrategias de instrucción que tengan éxito en la eliminación de las disparidades académicas para aquellos estudiantes para los que existen las disparidades, actualmente en OCS esos estudiantes son negros/afroamericanos, latinos, estudiantes de inglés, niños excepcionales, estudiantes cuyas familias son económicamente impactadas y estudiantes que son identificados bajo McKinney-Vento y la Ley de Cada Estudiante Triunfa (ESSA).

Declaración de Resultado:

Para finales de 2020-2021, la OCS habrá identificado las disparidades académicas, las desigualdades en el acceso y el apoyo educativo, y los grupos de estudiantes para los que existen las disparidades y las desigualdades, y la OCS habrá comenzado a aplicar estrategias que eliminarán las disparidades, eliminarán las barreras y aumentarán el acceso y el apoyo para estos grupos de estudiantes.

Alineación con el Plan Estratégico y énfasis en la equidad:

Meta 1 Enseñando a los Líderes del Mañana: A través de un sistema de apoyo de varios niveles, todos los estudiantes sobresaldrán al tener acceso y beneficiarse de un plan de estudios riguroso y una instrucción que es la investigación/e para prepararlos para la universidad, la carrera y el compromiso cívico.

Énfasis de Equidad: Identificar y abordar las desigualdades en el plan de estudios y la instrucción, con el fin de cerrar las brechas de rendimiento, acceso y oportunidades.

Medidas: ¿Qué información será analizada?

- Grupos focales de Padres/Guardianes
- Grupos focales de Equidad Estudiantil
- Datos de logros
- Datos de Cursos Avanzados
- Recuentos de Estudiantes Académica e Intelectualmente Dotados AIG
- Datos de Disciplina a nivel escolar y de Distrito

Acción	Evidencia de la	Contacto/ Líder(es)	Estatus
---------------	------------------------	----------------------------	----------------

	implementación		(En proceso; Completado; No iniciado)
Identificar las disparidades y desigualdades académicas en el acceso y apoyo a la educación y los grupos de estudiantes para los que existen las disparidades y desigualdades	<ol style="list-style-type: none"> 1. Analizar los datos de rendimiento de las tendencias 2. Analizar los datos de los grupos de discusión 3. Crear y aplicar un protocolo de análisis de datos 	<ul style="list-style-type: none"> ● Superintendente ● Superintendente Gabinete Extendido 	En proceso
Llevar a cabo una sesión de aportación de los equipos de equidad estudiantil a principios de año para identificar las barreras de acceso y apoyo a los estudiantes, según la perspectiva de la experiencia estudiantil	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Grupo de Trabajo de Equidad y los Líderes de Equidad se reúnen con los miembros del Equipo de Equidad Estudiantil para escuchar sus experiencias en OCS. 2. Integrar la información recopilada en el plan de equidad 2020-2021 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jefe de Equidad ● Asesores del Equipo de Equidad Estudiantil 	<p style="color: red; text-align: center;">Completado</p> <p>Comentarios de los estudiantes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Rendición de cuentas - Hacer que el personal sea responsable de abordar y eliminar los actos de daño e intolerancia racial y exigir que el personal participe en la formación sobre equidad racial 2. Acceso - Aumentar el

			<p>acceso a los cursos avanzados (AP, IB, honores) para los estudiantes de color</p> <p>3. Plan de estudios- Proporcionar cursos y contenidos históricamente precisos, en particular cursos de estudios afroamericanos, estudios latinos y estudios indígenas</p> <p>4. Representación - Aumentar la diversidad entre los maestros y el personal, incluyendo personal diverso que enseñe cursos avanzados</p> <p>5. Entorno - Garantizar entornos seguros e inclusivos desde el punto de vista racial, cultural y lingüístico e</p>
--	--	--	--

			impartir una enseñanza culturalmente apropiada y eliminar los prejuicios raciales
<p>Desarrollar un Grupo de Trabajo de Disciplina Estudiantil para revisar y analizar los datos de disciplina, desarrollar un plan para reducir las suspensiones dentro y fuera de la escuela, y revisar el papel de los oficiales de recursos escolares (SRO) y la relación del distrito con ellos.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Crear un protocolo para la composición de la membresía y la declaración de cargos para el Grupo de Trabajo(Completado) 2. Examinar el protocolo a través de los colaboradores de la comunidad 3. (Completado) 4. Publicar la aplicación en la página web del Distrito (Completado) 5. Alcanzar a las diversas familias y a las familias afectadas por la disciplina escolar (Completado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Director Ejecutivo de Servicios de Apoyo al Estudiante y Mejoramiento Escolar • Director de Servicios de Apoyo al Estudiante 	En proceso

	6. Fijar y celebrar reuniones		
Desarrollar Laboratorios de Aprendizaje Supervisado para que estén abiertos durante los cierres del distrito debido a Covid para abordar las desigualdades en el acceso a Internet, la supervisión de los estudiantes y la asistencia académica	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar qué estudiantes se vieron más afectados por las barreras de acceso, supervisión y apoyo académico debido al cierre de Covid 2. Dar prioridad a los estudiantes identificados en el marco de McKinney-Vento y de la ley Every Student Succeeds Act (ESSA) 3. Ofrece Laboratorios de Aprendizaje Supervisado sin costo para los estudiantes 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficial de información pública y compromiso con la comunidad 	Completado
Identificar las barreras para la identificación y el apoyo en el programa de Superdotación Académica e Intelectualmente.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recoger datos sobre la representación en el programa AIG desglosados por grupo de estudiantes (Completado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Director Ejecutivo de Currículo y Enseñanza • Especialista en desarrollo de talentos 	En proceso

	<p>2. Recopilar información sobre cómo se identifican los estudiantes para el programa AIG y cómo se asignan los profesores (Completado)</p> <p>3. Presentar información a la Junta Escolar de OCS y recopilar comentarios de la Junta Escolar y las partes interesadas (Completado)</p> <p>4. Llevar a cabo una auditoría del proceso y el plan de identificación de AIG del distrito</p> <p>5. Integrar la información recopilada en el plan de equidad 2021-2022</p>		
<p>Identificar las barreras para la inscripción y el apoyo en el curso previo para los estudiantes que se ven</p>	<p>1. Reunirse con los miembros del Equipo de Equidad Estudiantil para conocer los</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Superintendent e Adjunto ● Director de Equidad ● Director 	<p>En proceso</p>

<p>afectados por estas disparidades</p>	<p>obstáculos a la inscripción y el apoyo a los estudiantes de color en los cursos avanzados (Completado)</p> <p>2. Ofrecer un curso de estudios afroamericanos de nivel superior como puerta de entrada para los estudiantes a otros cursos avanzados (Completado)</p> <p>3. Organizaciones de investigación con éxito comprobado en la identificación y tratamiento de las barreras a los cursos avanzados para los estudiantes que se ven afectados por las disparidades</p> <p>4. Ofrecer cursos de estudios latinos y estudios indígenas de nivel superior</p>	<p>Ejecutivo de Planes de Estudio e Instrucción</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Director Ejecutivo de Servicios de Apoyo al Estudiante y Mejora de la Escuela ● Directores de escuelas preparatorias ● Asesores del equipo de equidad estudiantil 	
---	---	---	--

Objetivo 2: Crear espacios y experiencias seguras, inclusivas, de afirmación racial, cultural y lingüística, pertinentes y sostenibles

Para 2025, OCS proporcionará a todos los estudiantes una instrucción y un plan de estudios de alta calidad y culturalmente relevantes en entornos inclusivos y de apoyo emocional libres de discriminación, mediante la implementación de una pedagogía culturalmente relevante y sostenible, un aprendizaje social y emocional racial y culturalmente sensible, y la utilización de prácticas inclusivas y de afirmación racial, cultural y lingüística en todas las escuelas de OCS.

Declaraciones de resultados:

Para finales de 2020-2021, OCS habrá evaluado la afirmación y la respuesta racial, cultural y lingüística del distrito y habrá implementado sistemas de apoyo para crear una cultura racial, cultural y lingüísticamente afirmativa y receptiva en todo el distrito

Alineación con el Plan Estratégico y énfasis en la equidad:

Meta 4 Cultura de empoderamiento: Cultivar asociaciones de apoyo entre las familias, las escuelas y las partes interesadas de la comunidad para apoyar el bienestar de los estudiantes y garantizar que todos los estudiantes tengan lo que necesitan para tener éxito.

Énfasis en la equidad: Identificar y eliminar las barreras y participar en prácticas culturalmente sensibles que fortalezcan las conexiones y la comunicación con las familias, los estudiantes y la comunidad.

- **Medidas:** ¿Qué datos se analizarán?
- Encuesta SEL de los estudiantes
- Datos de los grupos de discusión de la familia y la comunidad
- Datos de los grupos de discusión del personal
- Datos de los grupos de enfoque del equipo de equidad estudiantil y de la organización
- Datos del registro del administrador de la escuela
- Datos de registro de los responsables de la equidad

Acción	Evidencia de la implementación	Contacto/ Líder(es)	Estatus (En proceso;
--------	--------------------------------	---------------------	-------------------------

			Completado; No iniciado)
Llevar a cabo una sesión de aportación de los equipos de equidad estudiantil a principios de año para identificar las barreras de acceso y apoyo a los estudiantes desde el punto de vista de la experiencia estudiantil	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Grupo de Trabajo de Equidad y los Líderes de Equidad se reúnen con los miembros del Equipo de Equidad Estudiantil para escuchar sus experiencias en OCS 2. Integrar la información recogida en el plan de equidad 2020-2021 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de equidad • Asesores del Equipo de Equidad Estudiantil 	Completado
Poner en marcha un modelo de líderes de la equidad en la escuela para dirigir y garantizar los esfuerzos de equidad en la escuela	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los administradores escolares identifican a los responsables de la equidad en la escuela de cada escuela 2. El Director de Equidad se reúne mensualmente con los Responsables de Equidad en la Escuela 3. Los responsables de la equidad se reúnen mensualmente con el equipo de equidad de la escuela. 4. Reunión de fin de año con los responsables 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Equidad • Administradores Escolares 	Ongoing

	<p>de la equidad para discutir lo que está funcionando, los desafíos de la equidad, el progreso hacia el tratamiento de las desigualdades y el apoyo que se necesita.</p> <p>5. Integrar la información recogida en el plan de equidad 2021-2022</p>		
<p>Identificar formas de aumentar la voz de los estudiantes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establecer equipos y organizaciones de equidad estudiantil en cada escuela preparatoria 2. Recopilar una lista de organizaciones estudiantiles y asesores en cada escuela 3. Celebrar grupos de discusión de estudiantes 4. Incluir a los estudiantes en la revisión de las políticas y en la toma de decisiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Equidad • Administradores de la escuela preparatoria • Asesores de organizaciones estudiantiles • Estudiantes de la escuela secundaria OCS 	<p>En proceso</p>

<p>Llevar a cabo grupos de discusión con profesores, líderes de distrito, administradores escolares y personal de diversidad racial y lingüística para escuchar sus experiencias en OCS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar, publicitar y llevar a cabo grupos de discusión con el personal de color para escuchar sus experiencias con la OCS 2. Integrar la información recopilada en el plan de equidad 2021-2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Chief Equity Oficial • Coordinador de la ayuda a las familias • Director de Personal y Licencias 	<p>Completado</p>
<p>Garantizar el acceso y la utilización de textos culturalmente relevantes que representen, adopten y afirmen diversas perspectivas y experiencias en todos los niveles escolares.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La guía CKLA (K-5) está siendo revisada por los Equipos de Equidad Escolar y el Especialista en Medios de Comunicación. (Completado) 2. Auditoría de libros culturalmente relevantes en las librerías y retirar de la circulación textos culturalmente destructivos e inexactos 	<ul style="list-style-type: none"> • Director Ejecutivo de Currículo e Instrucción • Especialista en Literatura Secundaria • Jefe de Equidad 	<p>En proceso</p>
<p>Administrar la encuesta sobre el aprendizaje socio-emocional a los estudiantes</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Desarrollar una encuesta panorámica 2. Administrar la encuesta a los estudiantes de los 	<ul style="list-style-type: none"> • Director Ejecutivo de Servicios de Apoyo al Estudiante y Escuela 	<p>Completado</p>

	<p>grados 3 a 12 en el otoño</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Administrar la encuesta a los estudiantes de los grados 3 a 12 en la primavera 4. Las escuelas analizarán los datos de SEL 5. Integrar la información recogida en el plan de equidad 2021-2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Servicios de Apoyo al Estudiante • Jefe de Equidad • Consejeros escolares 	
Llevar a cabo las revisiones de equidad con los administradores al final del año.	<ol style="list-style-type: none"> 1. El Jefe de Equidad se reúne con cada administrador de las escuelas para discutir lo que está funcionando, los desafíos de equidad, el progreso hacia el tratamiento de las desigualdades y qué apoyo se necesita 2. Integrar la información recogida en el plan de equidad 2021-2022 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficial Principal de Equidad 	Completado
Identificar el apoyo al personal y los estudiantes LGBTQ+	<ol style="list-style-type: none"> 1. Implementar un protocolo para que los estudiantes y el 	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Servicios de Apoyo al 	En proceso

	<p>personal utilicen los nombres y pronombres preferidos (Completado)</p> <p>2. Crear un proceso para desarrollar un plan de apoyo a la igualdad de género (Completado)</p> <p>3. Entrenar a los consejeros escolares y a los trabajadores sociales en el trabajo con los estudiantes para crear el plan (Completado)</p> <p>4. Informar a los administradores, al personal y a las familias sobre la opción de cambio de nombre y el apoyo al género (Completado)</p> <p>5. Capacitar al personal sobre cómo apoyar a los estudiantes LGBTQ+</p> <p>6. Crear un enlace en el sitio web del distrito para que los</p>	<p>Estudiante</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Consejero escolar principal ● Trabajador social principal de la escuelas ● Jefe de Equidad 	
--	---	--	--

	estudiantes y las familias puedan solicitar el cambio de nombre y/o el apoyo al género		
--	--	--	--

Meta 3: Desarrollar la capacidad de liderazgo en materia de equidad de los líderes del distrito, los administradores, los profesores, el personal y el Consejo Escolar de OCS mediante el desarrollo de habilidades, la mentalidad y los conocimientos de liderazgo centrados en la equidad

Para 2025, OCS capacitará y apoyará activamente a todos los administradores, maestros y personal en la creación de aulas y escuelas culturalmente afirmativas y relevantes, y desarrollará y promoverá una cultura de altas expectativas para todos los estudiantes, como la evidencia presentada a todos los líderes del distrito de OCS, los administradores, el personal y los maestros que adquieran las habilidades, la capacidad y el conocimiento para liderar con equidad, según lo definido por el [Competencias de Liderazgo de Equidad TDSB](#), dentro de los tres años de su empleo con OCS.

Declaraciones de resultados:

Para finales de 2020-2021, todos los líderes del distrito de OCS, los administradores, los profesores y el Consejo Escolar de OCS habrán recibido recursos y formación para aumentar la concienciación sobre la raza y la equidad y habrán tenido la oportunidad de reflexionar sobre los prejuicios implantados, y OCS habrá creado sistemas de reconocimiento y apoyo para la aplicación de la Política 1030 de Equidad en la Educación y el crecimiento del personal como líderes de la equidad.

Alineación con el Plan Estratégico y énfasis en la equidad:

Meta 3 Personal ejemplar: Reclutar, contratar, apoyar y retener al personal culturalmente competente y de alta calidad, comprometido a proporcionar a todos los estudiantes una educación excelente en un entorno acogedor.

Énfasis en la equidad: Contratar y retener personal que refleje la diversidad del distrito y refleje la población demográfica de los estudiantes de OCS y que se comprometa a ser culturalmente competente.

Medidas: ¿Qué datos se analizarán?

- Ofertas de desarrollo profesional

- Revisión con el director de la escuela
- Datos recopilados del group de enfoque del personal

Acción	Evidencia de la implementación	Contacto/ Líder(es)	Estatus (En proceso; Completado; No iniciado)
El Consejo Escolar de OCS participa en la formación anual sobre equidad racial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discusión con el Presidente del Consejo Escolar para determinar el enfoque de el entrenamiento (Completado) 2. Obtener un consenso sobre la fecha del entrenamiento. (Completado) 3. Investigación de Organizaciones para impartir cursos de capacitación (Completado) 4. Firmar el contrato y realizar el entrenamiento 	<ul style="list-style-type: none"> ● Consejo Escolar de OCS ● Jefe de Equidad 	En proceso
Desarrollar una biblioteca de recursos de equidad con libros, artículos y recursos sobre el	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recoger y recopilar títulos de libros, artículos y recursos sobre temas 	<ul style="list-style-type: none"> ● Director de Equidad 	En proceso

<p>liderazgo de la equidad, el aumento de la competencia cultural y la aplicación de prácticas culturalmente y lingüísticamente relevantes</p>	<p>relacionados con la equidad, incluyendo el liderazgo de la equidad, el aumento de la competencia cultural y la aplicación de prácticas culturalmente y lingüísticamente relevantes, en una carpeta digital que se comparta con todo el personal de OCS.</p> <p>2. Desarrollar una colección de libros sobre temas relacionados con la equidad y libros de autoría de "Voz propia" y ponerlos a disposición de todo el personal de OCS</p>		
<p>Asociarse con la Asociación de Investigación del Desarrollo Intercultural (IDRA por sus siglas en inglés) para ofrecer formación sobre equidad en las escuelas en relación con los prejuicios implícitos, las estrategias de enseñanza culturalmente receptivas y</p>	<p>1. Identificar los temas de entrenamiento de todo el distrito</p> <p>2. Informar a los administradores y al personal de las fechas y temas de los entrenamientos.</p> <p>3. Supervisar el número de personal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Jefe de Equidad ● Asociación de Investigación del Desarrollo Intercultural (IDRA por sus siglas en inglés) ● Administradores escolares 	<p>Completado</p>

<p>la comunicación eficaz y la participación de las familias.</p>	<p>entrenado.</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Proporcionar materiales de entrenamiento al personal 5. Evaluar las sesiones 6. Desarrollar un plan para el año 2021-2022 de desarrollo profesional del personal 		
<p>Proporcionar a los profesores, a los administradores escolares, a la dirección del distrito y a la Junta Escolar de OCS recursos y reflexiones semanales para el desarrollo de la capacidad de liderazgo en materia de equidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar actualizaciones del Departamento de Equidad y recursos sobre el liderazgo en materia de equidad y la aplicación de prácticas culturalmente y lingüísticamente relevantes en el Boletín Semanal de Profesores, Directores y Junta Directiva 2. Encuesta a los administradores, a los líderes del distrito y al Consejo Escolar de la OCS sobre los 	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Equidad 	<p>En proceso</p>

	recursos y los temas que deben añadirse		
Proporcionar al Consejo Escolar de la OCS la equidad de micro-entrenamiento y apoyo	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tiempo de reflexión sobre la equidad añadido al inicio de las reuniones del Comité de Compromiso Comunitario de la Junta Directiva de OCS 2. Reunirse mensualmente con el Presidente del Comité de Participación Comunitaria de la Junta Directiva para planificar los temas 3. Proporcionar a la Junta un trabajo previo para preparar las sesiones 4. Presentación en las reuniones del Comité de Participación Comunitaria de la Junta Directiva de OCS 	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Escolar de OCS • Jefe de Equidad 	En proceso
Colaborar con la Asociación de Investigación del	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar los temas y las fechas de las sesiones 	<ul style="list-style-type: none"> • Superintendent e • Jefe de 	En proceso

<p>Desarrollo Intercultural (IDRA con las siglas en inglés) para impartir formación sobre liderazgo culturalmente responsable a los líderes de los distritos.</p>	<p>(Completado)</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Impartir entrenamiento al Gabinete Extendido 3. Evaluar las sesiones 	<p>Equidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Asociación de Investigación del Desarrollo Intercultural (IDRA) 	
<p>Resaltar a los profesores, al personal, a los estudiantes, a las familias y a los socios de la comunidad que lideran el avance de la equidad en OCS</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Publicize the nomination of “Equity Warriors” 2. Equity Warriors write ups posted on OCS social media 3. Recognition of Equity Warriors at OCS School Board meetings 	<ul style="list-style-type: none"> ● Director de Equidad ● Jefe de Equidad ● Información pública y comunidad ● Especialista en comunicación 	<p>En proceso</p>
<p>Proporcionar salarios al personal basado en la equidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los responsables de la equidad asisten a reuniones mensuales con el responsable de la equidad para debatir cuestiones relacionadas con la equidad, recibir información y formación y hacer aportaciones a las iniciativas de equidad del distrito. 2. Los líderes de equidad presentan los 	<ul style="list-style-type: none"> ● Director de equidad ● Director de Finanzas 	<p>Completado</p>

	informes del equipo de equidad basado en la escuela y las notas de las reuniones		
--	--	--	--

Meta 4: Recruit, hire, support, and retain teacher and staff that reflect the racial and language diversity of the student population

By 2025, OCS will actively recruit, support, and retain a diverse workforce, as evidenced by staff demographics that reflects the diversity of the district and mirrors the demographics of the OCS student population, and by OCS retaining racially and linguistically diverse staff for at least five years.

Result Statements:

By the end of 2020-2021 school year, OCS will have identified the institutional barriers to recruitment and employment for racially and linguistically diverse staff and begun to implement strategies that will eliminate those barriers and increase access and support for racially and language diverse staff

Alineación con el Plan Estratégico y el énfasis en la equidad:

Meta 3 Personal ejemplar: Reclutar, contratar, apoyar y retener al personal culturalmente competente y de alta calidad, comprometido a proporcionar a todos los estudiantes una educación excelente en un entorno acogedor.

Énfasis en la equidad: Contratar y retener personal que refleje la diversidad del distrito y refleje la demografía de la población estudiantil de OCS y que esté comprometido a ser culturalmente competente.

- **Medidas: ¿Qué datos se analizarán?**
- **Datos del grupo de discusión del personal**
- **Datos demográficos del personal de OCS desglosados**
- **Datos desglosados de la deserción del personal de OCS**
- **Listas del comité de entrevistas**
- **Listas de licencias alternativas**
- **Listas de asistencia de la feria de empleo en línea de OCS**

Acción	Evidencia de la implementación	Contacto/ Líder(es)	Estatus (En proceso; Completado; No iniciado)
Desarrollar un plan para aumentar la diversidad del personal	<ol style="list-style-type: none"> 1. Examinar los datos del personal 2. Identificar las prácticas actuales de reclutamiento y contratación que están mejorando la diversidad del personal 3. Identificar las estrategias que eliminarán las barreras en la contratación de la diversidad del personal 4. Presentar un plan al Consejo Escolar de OCS y a las partes interesadas para que den su opinión y aporten sus ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Superintendente ● Director de Recursos Humanos ● Director de Personal y Licencias ● Jefe de Equidad 	Completado
Llevar a cabo grupos de discusión con maestros, líderes de distrito, administradores escolares y personal de	<ol style="list-style-type: none"> 1. Organizar, anunciar y realizar grupos de enfoque con el personal de color para escuchar sus 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jefe de Equidad ● Coordinador de alcance familiar ● Director de Personal y 	Completado

<p>diversidad racial y lingüística para escuchar sus experiencias en OCS</p>	<p>experiencias en OCS</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Integrar la información recolectada dentro del plan de equidad 2021-2022 	<p>Licencias</p>	
<p>Desarrollar un grupo de personal de OCS con diversidad racial y lingüística que esté dispuesto a formar parte de los comités de entrevistas para garantizar la diversidad del personal en el proceso de contratación</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Llevar a cabo grupos de discusión con personal de diversidad racial y lingüística 2. Debatir la creación de un grupo de personal en reserva de OCS con diversidad racial y lingüística para formar parte de los comités de selección de candidatos y de entrevistas 3. Crear un formulario para que el personal interesado lo pueda llenar. 4. Dar a conocer a los directores la existencia del grupo de reserva y darles acceso a el grupo 	<ul style="list-style-type: none"> • Director de Personal y Licencias 	<p>Completado</p>

<p>Impartir capacitación en relación con la contratación de la diversidad a los administradores y líderes de la escuela</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacitación mensual sobre temas relacionados con la contratación de diversidad 2. Crear una carpeta en línea para los directores con recursos sobre la contratación de diversidad 3. Desarrollar una lista de preguntas para las entrevistas sobre la equidad para que los administradores escolares las utilicen para medir el conocimiento y la experiencia del solicitante con la equidad y las prácticas relevantes desde el punto de vista racial, cultural y lingüístico (Completado) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jefe de Equidad ● Director de Recursos Humanos ● Director de Personal y Licencias 	<p>En proceso</p>
<p>Participar en el reclutamiento basado en las relaciones</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer una sesión sobre el esfuerzo de equidad del distrito en la Feria de Empleo Virtual de OCS 	<ul style="list-style-type: none"> ● Jefe de Equidad ● Director de Recursos Humanos ● Director de Personal y 	<p>Completado</p>

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Colaborar con los líderes de la comunidad latina y los enlaces familiares del distrito para aumentar el conocimiento y la participación en la Feria de Licencias Alternativas para los miembros de la comunidad latina. 	Licencias	
<p>Elevar el conocimiento y la experiencia en el liderazgo de la equidad y la implementación de prácticas racial, cultural y lingüísticamente relevantes como experiencia valorada para los candidatos al trabajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Incluir preguntas relacionadas con la equidad en todas las entrevistas a nivel de distrito y de director de escuela (Completado) 2. Desarrollar un grupo de preguntas para entrevistas sobre la equidad que evalúen el conocimiento y la experiencia del candidato con la equidad y las prácticas racial, cultural y lingüísticamente relevantes (Completado) 		En proceso

	<p>3. Incluir preguntas relacionadas con la equidad en todas las entrevistas al personal</p> <p>4. Añadir conocimientos sobre la equidad a las descripciones de los puestos de trabajo</p>		
--	--	--	--

Meta 5: Tomar decisiones, elaborar políticas y asignar y utilizar recursos que estén en consonancia con la Política 1030 de Equidad en la Educación. Evaluar el impacto racial y de equidad de las decisiones, las políticas y la asignación de recursos e identificar estrategias para abordar las desigualdades.

Para el 2025, OCS contrarrestará las políticas, programas y prácticas injustas que consistentemente resultan en resultados negativos para los grupos que están en desventaja por estas Acciones, como se evidencia al utilizar rutinariamente la Evaluación del Impacto de la Equidad Racial para evaluar, revisar y crear políticas, procedimientos y prácticas, con el fin de mejorar el análisis de equidad y los resultados. OCS asignará los recursos de manera equitativa, como lo demuestra el hecho de que todas las decisiones de asignación de recursos se someten a un análisis de equidad para garantizar que los recursos se asignan de manera equitativa y se aprovechan para apoyar directamente a los grupos de estudiantes que se ven afectados por las disparidades educativas.

Declaraciones de resultados:

Para finales de 2020-2021, OCS habrá evaluado y revisado las políticas, procedimientos y prácticas existentes y habrá desarrollado nuevas políticas y procedimientos que se alineen con la Política 1030 de Equidad en la Educación y promuevan las metas de equidad del distrito

Alineación con el Plan Estratégico y énfasis en la equidad:

Meta 2 Excelencia y eficiencia: El distrito proporcionará un apoyo operativo ejemplar a las escuelas, al personal y a la comunidad para garantizar un enfoque en el aprendizaje de los estudiantes.

Énfasis en la equidad:Garantizar la distribución equitativa de los recursos humanos, fiscales y de capital en todo OCS.

Medidas: ¿Qué datos se analizarán?

- Revisiones del Manual de Políticas de OCS
- Implementación de la Evaluación del Impacto de la Equidad Racial

Acción	Evidencia de implementación	Contacto/ Líder(es)	Estatus (En proceso; Completado; No iniciado)
Cambiar las políticas de la Junta para que incluyan la identidad de género y la diversidad lingüística	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisar la Política 7100 del Consejo: Reclutamiento y selección de personal 2. Revisar la Política 4100: Igualdad de Oportunidades Educativas 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Política del Consejo Escolar de OCS • Consejo Escolar de OCS 	<p>Completado</p> <p>Política del Consejo 7100: Reclutamiento y selección de personal</p> <p>Política del Consejo 4001: Igualdad de oportunidades educativas</p>
Desarrollar y adoptar directivas de apoyo en materia de género	<ol style="list-style-type: none"> 1. Borrador de las guías de apoyo al género 2. Comentarios sobre el borrador de la política por parte de las GSA; los equipos de equidad de los estudiantes; los líderes de 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Política del Consejo Escolar de OCS • Consejo Escolar de OCS • Jefe de Equidad 	<p>Completado</p> <p>Código del Reglamento: 1710/4021/7230-R Directrices de apoyo al género</p>

	<p>equidad; los equipos de equidad de las escuelas y el grupo de trabajo de equidad de OCS</p> <p>3. Presentación de los comentarios al Comité de Políticas de la Junta de OCS y a la Junta Escolar de OCS</p>		
<p>Adoptar la Resolución de la Junta de Educación del Condado de Orange hacia la equidad en la educación en OCS</p>	<p>1. El Consejo Escolar de OCS redacta una Resolución hacia la Equidad en la Educación en OCS</p> <p>2. El Consejo Escolar de OCS adopta la Resolución de la Junta de Educación del Condado de Orange en favor de la equidad en la educación en OCS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Escolar de OCS 	<p>Completado</p> <p>Resolución de la Junta de Educación del Condado de Orange hacia la Equidad en OCS</p>
<p>Contratación de un consultor externo para realizar una auditoría de equidad en todo el distrito</p>	<p>1. Equipos de Equidad de Base, Equipo y Organizaciones de</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Consejo Escolar de OCS • Superintenden 	<p>En proceso</p>

	<p>Equidad Estudiantil, personal de OCS y grupos de interés</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Presentación de la auditoría de equidad Recomendaciones al Consejo Escolar de la OCS 3. Establecimiento de un calendario para la aplicación de las Recomendaciones de la Auditoría de Equidad añadidas al Plan de Equidad de OCS 	<p>te</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Equidad 	
<p>Revisar todas las políticas del Consejo utilizando una herramienta de evaluación del impacto de la equidad racial</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducir la Evaluación del Impacto de la Equidad Racial (REIA) y el Lente de Equidad de la Asociación de Consejos de Educación de Maryland (MABE) a los líderes de los distritos (Completado) 2. Utilizar el REIA y el MABE para tomar 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Equidad 	<p>En proceso</p>

	decisiones		
<p>En la apertura de cada reunión del Consejo Escolar de OCS se lee una declaración de equidad extraída de la Política 1030 de Equidad en la Educación, como recordatorio para que los miembros del Consejo se centren en la equidad y como medio para enmarcar el trabajo posterior.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Discusión con el Presidente del Comité de Compromiso Comunitario de la Junta de OCS sobre la creación y adición de la Declaración de Equidad al inicio del Comité de Compromiso Comunitario de la Junta de OCS (Completado) 2. Discusión con el Presidente del Consejo Escolar de OCS sobre la creación y adición de la Declaración de Equidad al comienzo de las reuniones del Consejo 	<ul style="list-style-type: none"> • Presidente del Consejo Escolar de OCS • Presidentes de los Comités del Consejo Escolar de OCS • Superintendente • Jefe de Equidad 	En proceso
<p>Realizar una auditoría de equidad en la asignación de recursos del distrito</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seleccionar un contratista independiente para llevar a cabo la auditoría (Completado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Comité de Finanzas del Consejo Escolar de OCS • Consejo Escolar de 	En proceso

	<ol style="list-style-type: none"> 2. Puesta en común de los datos con los consultores independientes y calendario de los próximos pasos 3. Recibir la auditoría completa con las recomendaciones 4. Aplicar las recomendaciones 	<p>OCS</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Superintendente ● Jefe de Finanzas ● Jefe de Equidad 	
--	---	---	--

Objetivo 6: Comprometer al personal, a los estudiantes, a las familias y a toda la comunidad en el desarrollo, cultivo y mantenimiento de una cultura de la equidad

Para finales de 2024-2025, OCS se comprometerá con el personal, los estudiantes, los padres/guardianes y toda la comunidad para construir y mantener una cultura emblemática de los ideales de la Política 1030 Equidad en la Educación como evidencia de cada año, de 2020 a 2025, aumentando el número de oportunidades para participar en una conversación honesta y la toma de decisiones compartidas con las familias y los miembros de la comunidad sobre las preocupaciones y los problemas que afectan a diversas poblaciones y sobre cuestiones de raza y áreas de mejora de la equidad y para proporcionar medios para la participación de los padres/tutores y la voz en la educación de sus estudiantes.

Declaraciones de Resultados:

Para finales de 2020-2021, OCS habrá identificado las deficiencias y las barreras en la comunicación y el compromiso y los grupos familiares para los que existen esas deficiencias y barreras, y OCS habrá comenzado a eliminar las deficiencias y barreras mediante el aumento de la comunicación y el compromiso con los grupos familiares que tienen esas deficiencias y barreras

Alineación con el Plan Estratégico y Énfasis en la Equidad:

Objetivo 4 Potenciar la Cultura: Cultivar asociaciones de apoyo entre las familias, las escuelas y las partes interesadas de la comunidad para apoyar el bienestar de los estudiantes y garantizar que todos los estudiantes tengan lo que necesitan para tener éxito.

Énfasis en la equidad: Identificar y eliminar las barreras y participar en prácticas culturalmente sensibles que fortalezcan las conexiones y la comunicación con las familias, los estudiantes y la comunidad.

Medidas: ¿Qué datos se analizarán?

- Grupos de discusión y datos de encuestas de los padres/guardianes
- Datos de asistencia y participación de estudiantes, personal, familias y comunidad
- Calendario de eventos

Acción	Evidencia de la implementación	Contacto/ Líder(es)	Estatus (En proceso; Completado; No iniciado)
<p>Colaborar con el Grupo de Trabajo de Equidad de OCS y recibir sus comentarios y aportaciones para identificar las deficiencias y los obstáculos y las recomendaciones para eliminar esas deficiencias y obstáculos para los estudiantes y las familias de OCS.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mantener reuniones periódicas 2. Identificar las desigualdades a nivel del sistema (desigualdades de la Junta Escolar de OCS y del liderazgo del distrito en políticas, prácticas y procedimientos) y desarrollar recomendaciones para la Junta Escolar de OCS sobre cómo comenzar a eliminar esas desigualdades 3. Mantener una reunión 	<ul style="list-style-type: none"> • Jefe de Equidad • Grupo de Trabajo de Equidad de OCS 	<p style="color: red;">Completado</p>

	<p>conjunta del Grupo de Trabajo de Equidad de OCS y la Junta de Participación Comunitaria y presentar las recomendaciones</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. Incorporar las recomendaciones en el Plan de Equidad 2021-2022 5. Asistir en el desarrollo del Plan de Equidad de OCS 2020-2021 6. Finalizar el proceso para la incorporación de nuevos miembros 7. Proporcionar información sobre el apoyo en materia de género 8. Directrices 9. Aporte de información sobre el cambio de nombre de las escuelas 		
<p>Analizar el contexto histórico y actual de la participación de las familias en las Escuelas del Condado de</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Solicitar y aceptar la invitación para formar parte del Beca de Compromiso Familiar 	<ul style="list-style-type: none"> ● Superintendent e Adjunto ● Jefe de Equidad 	<p>Completado</p>

<p>Orange para identificar las deficiencias y los obstáculos en la comunicación y la participación y los grupos familiares para los que existen esas deficiencias y obstáculos</p>	<p>Flamboyán</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Asistir a la sesión mensual de coaching con los entrenadores de Flamboyán 3. Evaluar la información de las sesiones de escucha y aprendizaje de la Superintendencia e identificar los grupos familiares subrepresentados 4. Llevar a cabo grupos de enfoque con líderes religiosos y comunitarios para identificar las barreras de comunicación y relación entre OCS y los miembros de la comunidad Afroamericana y Latina 5. 6. Organizar, publicitar y realizar grupos de discusión con familias Latinas, Afroamericanas y Asiáticas para escuchar sus experiencias con OCS 	<ul style="list-style-type: none"> ● Oficial de Información Pública y Participación de la Comunidad ● Coordinadora de Participación Familiar ● Director de la escuela secundaria 	
--	---	---	--

	<ol style="list-style-type: none"> 7. Examinar los datos históricos y actuales del distrito y de la comunidad 8. Recopilar la investigación de los datos históricos y actuales del distrito y de la comunidad y de los grupos de discusión en un análisis del panorama 9. Incorporar los comentarios de los grupos de discusión y el análisis del panorama en el plan de equidad 2021-2022 		
<p>Contratar Enlaces Familiares Bilingües para atender y apoyar a las familias latinas y con diversidad lingüística</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proporcionar a las familias de la OCS acceso a servicios de traducción/interpretación en 7 idiomas 2. Formar a los enlaces familiares en la realización de grupos de discusión de familias (Completado) 3. Aumentar los lugares en los que se prestan servicios de 	<ul style="list-style-type: none"> • Oficial de Información Pública y Coordinadora del Compromiso con la Comunidad • Enlaces de Familias 	<p>En proceso/ En marcha</p>

	interpretación, incluidas las reuniones del Consejo de Administración y la graduación		
Establecer una Academia de Padres para las familias con diversidad lingüística sobre temas académicos, de preparación para la universidad y la carrera, y de carácter social y emocional.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Celebrar una sesión inicial con los padres para presentar a los Enlaces Familiares y determinar las necesidades de las familias 2. Crear un calendario de temas para las sesiones basado en los comentarios de las familias 3. Celebrar sesiones mensuales 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordinadora de la Participación Familiar • Enlaces familiares 	En proceso/ En marcha
Involucrar a la comunidad de OCS en una serie sobre la representación de los Nativos Americanos: Exactitud y Autenticidad	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar un presentador para la sesión - Kara Stewart, que es Sappony y especialista en alfabetización en Efland Cheeks (Completado) 2. Establecer el tiempo con el Comité de Participación de la 	<ul style="list-style-type: none"> • Junta Directiva de OCS Presidente de Compromiso con la Comunidad • Jefe de Equidad • Kara Stewart 	En proceso Representación de los Nativos Americanos: Precisión y Autenticidad Sesión I Representación de los Nativos Americanos:

	<p>Comunidad de la Junta y las reuniones del Consejo Escolar de OCS para participar en las sesiones (Completado)</p> <p>3. Identificar las recomendaciones y los próximos pasos para abordar las lagunas y las barreras en la comunicación y el compromiso con los estudiantes y las familias Nativas Americanas</p>		<p>Precisión y Autenticidad Sesión 2</p> <p>Representación de los Nativos Americanos: Precisión y Autenticidad Sesión 3</p>
--	---	--	---