



HOJA DE RUTA PARA LA EQUIDAD 2021-2022

Introducción

El Distrito Escolar Unificado Costero de San Luis (SLCUSD por sus siglas en inglés) tiene una notable responsabilidad, así como la oportunidad, de afirmar y apoyar el potencial de cada estudiante. El realizarlo exige eliminar barreras y mantener un sistema en el que todos los estudiantes prosperen. A medida que avanzamos hacia este futuro, el SLCUSD se evaluará para asegurarse de que estamos cumpliendo nuestros compromisos con nuestros estudiantes, y trabajaremos para mejorar cuando nos quedemos en el intento. Esta Hoja de Ruta de la equidad es un recurso global para avanzar el SLCUSD. El plan de Equidad del Distrito y el Plan Único para el Logro de los Estudiantes (SPSAs por sus siglas en inglés) son recursos más específicos que detallan las metas, pasos de acción y progreso.

La Hoja de Ruta para la Equidad

El propósito de la Hoja de Ruta del SLCUSD es apoyar al Distrito en la creación de entendimiento común e identificación de soluciones basadas en la afirmación para cada estudiante. En lugar de abordar a los estudiantes a través de un lente de “riesgo”, debemos utilizar una lente basada en su valor, aprovechando su promesa y potencial. La Hoja de Ruta es una narración centrada en soluciones con datos incorporados que destacan tres áreas de gran impacto: Formación académica, bienestar estudiantil, y personal escolar. En cada área, se presentan recomendaciones de mejores prácticas, así como datos sobre los cuales se fundamenta la necesidad de dichas soluciones. La mejora en cada área puede requerir un cambio en la política de la Junta, así como acción del Distrito y Plantel.

La Hoja de Ruta complementa y apoya las prioridades de la junta directiva, el Plan para Responsabilidad de Control Local (LCAP por sus siglas en inglés), el presupuesto general del Distrito, el Plan de Equidad del Distrito, y los SPSAs de cada plantel. Es necesario poseer una manera nueva de pensar en finanzas y relaciones con la comunidad al utilizar la Hoja de Ruta.

La travesía del SLCUSD hacia la Equidad

Hace una década el SLCUSD comenzó un enfoque hacia la equidad bajo la imperativa de “Todos Significa Todos”. Hace tres años, en respuesta a una experiencia traumatizante, la cual involucraba expresión escrita amenazante y denigrante de un docente acerca de la comunidad LGBTQIA+, el SLCUSD comenzó el enfoque intencional en la equidad. El trayecto comenzó con la creación del Equipo del Distrito para Liderar la Equidad y el Grupo de Trabajo Asesor para Terreno Común, redacción del Plan para Equidad del Distrito, y la adopción por parte del Distrito de una meta para la equidad. Desde entonces, el Superintendente, Distrito escolar, y planteles han tomado ambiciosas medidas para fomentar la meta de la Junta y el Plan para Equidad. La Fundación de Educación de San Luis Obispo (SLCEF por sus siglas en inglés) ha jugado un papel clave en el éxito de cada estudiante del SLCUSD. El Equipo de Liderazgo creó la siguiente definición de trabajo para Equidad:

Eliminar barreras educativas y proporcionar igualdad de oportunidades educativas para que todo estudiante cumplan con estándares académicos rigurosos.

En todo el SLCUSD se pueden observar acciones deliberadas para abordar la equidad. Algunos ejemplos son:

- Formación del Senado Estudiantil del Superintendente y Grupo de Trabajo Asesor para Terreno Común.
- Formación profesional a través de los Institutos del Espectro de Género y Equidad y Prácticas Culturalmente Responsables
- Asignación de fondos para diversificar el catálogo de libros del SLCUSD
- Patrocinio del Desafío para 21 Días de Equidad Racial y Justicia Social
- Inclusión de capacitación contra prejuicios en el proceso de entrevistas
- Mayor atención a la contratación de personal bilingüe

- Creación de objetivos de equidad en el Plan Único para el Logro de los Estudiantes en cada plantel escolar
- Capacitación contra el hostigamiento con *Stand Up Act Out*

El Distrito también ha abordado las necesidades reales de los estudiantes. Algunos ejemplos son:

- Cualquier estudiante puede recibir dispositivo y punto de acceso wifi por parte del distrito
- Alimentos están a disposición de todos los estudiantes, independientemente de su situación económica, y el Distrito respondió rápidamente a la creciente necesidad alimenticia durante la crisis del COVID
- El transporte está subvencionado y se mantiene a bajo costo
- El cuidado de niños está subvencionado por el Distrito durante la pandemia
- El SLCEF ha creado un fondo para asistir a estudiantes con necesidades económicas y ha suministrado sets de innovación los cuales permiten la práctica manual a estudiantes de todo el distrito
- Se ha ampliado el personal de consejería, así como el aprendizaje socioemocional (SEL por sus siglas en inglés)

El Distrito tiene un Plan para Equidad y cada plantel tiene objetivos por escrito en su SPSA.

Plan para Equidad en el Distrito y Metas para Equidad en cada Plantel

El Plan para Equidad del Distrito, y el SPSA de cada plantel, son una pieza importante de nuestra labor para equidad. Los SPSAs abordan las necesidades únicas de la comunidad escolar. Algunos ejemplos del trabajo realizado en varios planteles son la eliminación de barreras causadas por cuotas, renovación de políticas para tareas, fomentar el uso de la lengua materna del estudiante, e implementación del programa *Leader in Me* (Líder en mí). En el apéndice de la Hoja de Ruta se destacan otros ejemplos de actuación en el plantel.

El trabajo de los planteles escolares es fundamental y, aunque la Hoja de Ruta y el plan para equidad del distrito deben revisarse periódicamente, también deben revisar los objetivos para equidad del plantel dentro de SPSAs. Es importante que los planteles compartan y aprendan continuamente unos de otros para que las acciones sobre la equidad puedan ser iterativas y sistémicas en todo nuestro distrito. El SLCUSD está trabajando en protocolos para apoyar a los planteles con la formación e implementación de sus metas para equidad del SPSA.

El Equipo de Liderazgo para Equidad

El Equipo de Liderazgo para Equidad creó el Plan para Equidad original del SLCUSD y llegó a la definición de trabajo para equidad del Distrito, el “eliminar barreras educativas y proporcionar igualdad de oportunidades educativas a todos los estudiantes para que sean capaces de cumplir con estándares académicos rigurosos”. El equipo inició como un grupo de personal pequeño, y se amplió para ahora abarcar estudiantes del Distrito, maestros, administradores, maestros en tareas especiales, miembros de la junta, y miembros de la comunidad. En 2018-2019, el Equipo de Liderazgo para Equidad recomendó que se buscara el desarrollo de métricas para medir el progreso de equidad dentro del SLCUSD. La Hoja de Ruta para Equidad nació de esta recomendación y es el resultado de tres años de colaboración y visión por parte del Equipo de Liderazgo para Equidad.

Durante este recorrido aprendimos que la equidad es compleja y no se puede evaluar ni abordar simplemente con datos. Aunque el análisis de datos e identificación de obstáculos son de importancia, no basta con ello: hay que actuar. Por lo tanto, la Hoja de Ruta es una guía orientada hacia soluciones y apoyo por parte del Distrito a lo largo de su trayectoria para crear sistemas que sirvan, intencionalmente, a todos los estudiantes. Es importante volver a la Hoja de Ruta como un documento vivo para que, a medida

que cambien las necesidades de los estudiantes, se tenga en cuenta la nueva información y se apliquen soluciones sistémicas.

Orientación para la Hoja de Ruta para Equidad

Para asistir al lector, un documento de orientación presenta los conceptos clave de la Hoja de Ruta. Este documento sólo pretende ayudar a resumir información y no debe utilizarse de forma aislada.

[El resumen de una página se enlazará aquí.]

Tres Áreas de Enfoque

La Hoja de Ruta para Equidad se centra en tres áreas de alto impacto:

- Formación Académica
- Bienestar Estudiantil
- Personal Escolar

Cada área es fundamental para el éxito del estudiantado, y hay espacio para el crecimiento del SLCUSD. La Hoja de Ruta para Equidad se centra en soluciones, formulando recomendaciones de alto nivel para promover la equidad en todo el distrito. Tras la introducción y recomendaciones, el lector encontrará datos que respaldan el cambio necesario; sin embargo, la atención está centrada en tomar acción, no en los datos. Al final de cada sección, se proporcionan preguntas para su posterior consideración, de modo que el SLCUSD tenga un marco para los próximos pasos a tomar.

El Plan de Equidad del Distrito y los SPSA de los planteles utilizan datos del distrito desglosados para determinar los resultados específicos para los estudiantes y el personal escolar, y planificar los próximos pasos para alcanzar dichos resultados, teniendo en cuenta cada una de estas áreas de enfoque. El Distrito y Planteles actualizarán dichos planes anualmente, evaluando el progreso hacia los datos académicos como los comentarios de los estudiantes. El informe de progreso debe incluir tanto los datos académicos como retroalimentación del estudiantado.

Formación Académica

Trasfondo

El Distrito es responsable del éxito académico de cada estudiante. SLCUSD ha comenzado a utilizar el modelo de sistema de niveles múltiples para apoyos (MTSS por sus siglas en inglés). En nuestro sistema educativo, los estudiantes deben prosperar, no sólo sobrevivir. Para mejorar nuestros resultados académicos, debemos cambiar nuestros sistemas. Esto significa que debemos eliminar barreras y, al mismo tiempo, afirmar y sustentar los trasfondos y experiencias del estudiantado, tales como raza, clase, cultura, estructura familiar, género, orientación sexual, condición de discapacidad, y lengua materna. Aunque el SLCUSD ha crecido en la práctica académica, sabemos que nuestros sistemas aún no apoyan a todos los estudiantes con la eficacia que deseamos. Por lo tanto, deben cambiar prácticas y políticas.

Este trabajo es un proceso continuo a medida que el personal escolar y estudiantes progresan y nuestra demografía cambia. A medida que continuamos aprendiendo, debemos seguir implementando políticas, sistemas, y estructuras que mejor apoyen el éxito académico. Para lograrlo, se necesita formación, prácticas, y financiación.

Recomendaciones

1. **Eliminar Barreras.** Debemos actuar para identificar y eliminar sistemas que perpetúan las inequidades para que, en lugar de crear barreras, nuestros sistemas afirmen a los estudiantes y los

apoyen para que alcancen todo su potencial. El SLCUSD debe investigar y tomar medidas para cambiar la forma en que los estudiantes son reclutados o excluidos de oportunidades. También debemos reconsiderar los requisitos de acceso a clases para asegurarnos de que la propia existencia de esos requisitos no haya creado barreras. El éxito se consigue utilizando un marco para la toma de decisiones que incluye el ciclo de creación de acceso, prestación de apoyo, análisis de resultados, adopción de medidas y, a continuación, comprobación de nuevo de los cambios necesarios en los sistemas. El Distrito tendrá que tomar medidas audaces y articular este trabajo a través del Plan para Equidad del Distrito y de los SPSA de los planteles, priorizando el cambio del sistema sobre las soluciones aisladas.

Las acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:

- Establecer políticas de calificación y para tareas que eliminen las barreras para todos los estudiantes y que reflejen el conocimiento por encima de la realización de tareas.
- Eliminar barreras y proporcionar el apoyo necesario para las oportunidades tempranas y avanzadas, incluyendo el replanteamiento de los requisitos de entrada, incorporación de secciones de clases avanzadas y la garantía de acceso a programas preescolares de calidad.
- Proporcionar actividades académicamente enriquecedoras en todos los niveles de educación primaria y secundaria sin costo alguno (por ejemplo, arte, música, deportes, servicios, y clubes recreativos)

2. **Aprovechar el poder de maestros, directores de planteles, y personal escolar.** Con conciencia de sí mismos, los maestros, directores de planteles, y personal escolar poseen el poder para promover el crecimiento en todos los estudiantes. Debemos invertir en formación y sistemas para que maestros, directores de planteles, y el resto del personal escolar reconozcan y controlen sus propios prejuicios inconscientes. De este modo, adultos en el plantel podrán apoyar conscientemente a cada estudiante para que alcance su máximo potencial.

Las acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:

- Proporcionar formación al profesorado, tal como Diseño Universal para el Aprendizaje, Pedagogía Culturalmente Responsable, y cómo reducir el prejuicio inconsciente al calificar tareas
- Proporcionar formación a directores de planteles en la identificación y apoyo al profesorado y personal escolar en el ejercicio de estas prácticas
- Crear sistemas de introspección y mejora continuos al nivel de planteles escolares y del distrito

3. **Formar una visión mundial inclusiva.** Tanto alumnos subrepresentados como los de la cultura dominante se benefician de currículos (libros de texto, lecciones, proyectos, actividades) que reflejan una gama de experiencias humanas. Proporcionar este tipo de currículos otorga al estudiantado el fundamento para lograr el éxito en nuestro mundo diverso.

Las acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:

- Utilizar currículos de PK-12, incluyendo las listas de lectura, a través de todo el distrito, que proporcionan ventanas más amplias al mundo diverso y espejos para que los estudiantes se vean reflejados en libros y materiales
- Añadir un requisito de estudios étnicos en la preparatoria
- Proporcionar formación continua a profesores, directores de planteles, y a la comunidad, así como debate e introspección sobre cómo mostrar con claridad la diversidad humana, tal como cultura, origen económico, género, y orientación sexual, etc.

Datos Ilustrativos

Los logros de todo grupo de estudiantes deben estar a un nivel elevado. El sistema no logra las metas del Distrito cuando los datos de resultados y acceso muestran que algunos grupos de estudiantes poseen niveles de logro mucho más bajos. Ejemplos de disparidades dentro de los sistemas actuales del Distrito son indicados por los datos desagregados de culminación a-g y cursos avanzados/acelerados. Estos ejemplos son importantes ya que impactan la graduación de la preparatoria y el ingreso a la universidad.

Acceso a clases avanzadas: Un ejemplo de los problemas de acceso puede ser visto en poblaciones dentro de clases avanzadas de inglés y matemáticas en escuelas secundarias del Distrito.

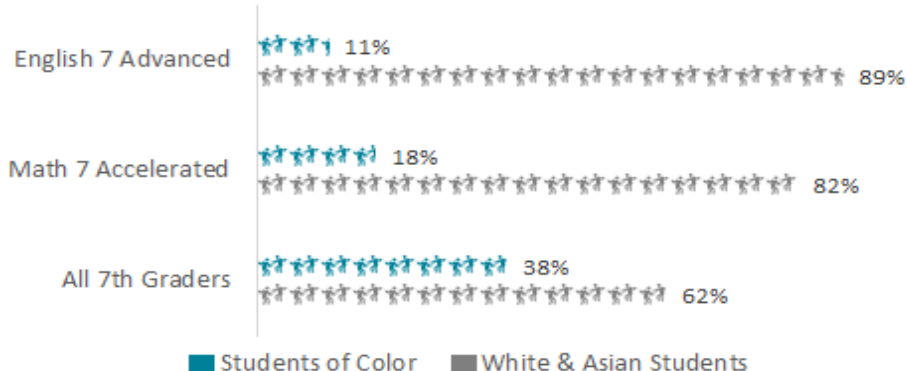
- Estudiantes en desventaja socioeconómica (SED por sus siglas en inglés) comprenden el 33% del estudiantado del 7° grado, pero forman solo 10% en la materia Matemáticas Aceleradas 7 y solo 4% del estudiantado en la materia Inglés Avanzado 7 (Datos de 2018-2019)
- Estudiantes de color comprenden el 35% del estudiantado del 7° grado, pero forman solo el 18% dentro de la materia de Matemáticas Aceleradas 7 y 11% dentro del Inglés Avanzado 7. (Nota: Para este análisis de clases avanzadas, los estudiantes de color se componen de grupos de estudiantes negros, hispanos, filipinos, y mestizos).
- Las clases avanzadas en la escuela preparatoria continúan siguiendo estos patrones demográficos, al igual que las tendencias a lo largo del tiempo.

La falta de matrícula de estudiantes de dichos grupos en clases avanzadas significa, por ejemplo, que hay una pérdida de un aula entera de estudiantes socioeconómicamente desfavorecidos en Matemáticas Aceleradas 7. En la siguiente gráfica, estos estudiantes “faltan” porque están inscritos de manera desproporcionada en Matemáticas 7 y no en Matemáticas Aceleradas 7.



Fuente: Datos del sistema ARIES del Distrito

Estudiantes de color faltan también en clases avanzadas, como lo muestra la gráfica inferior:

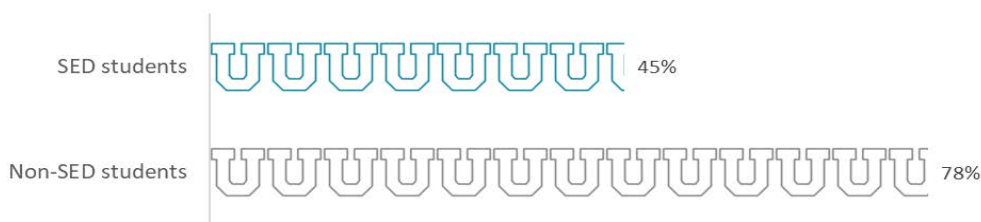


Fuente: Datos de sistema ARIES del Distrito. Nota: Para este análisis de clases avanzadas, los estudiantes de color se componen de grupos de estudiantes negros, hispanos, filipinos, nativos americanos, y mestizos.

Requisitos A-g: Un ejemplo de resultados académicos de estudiantes es si los egresados de la escuela preparatoria han completado los requisitos, denominados “requisitos a-g”, para admisión al sistema de la Universidad de California y la Universidad Estatal de California (UC/CSU por sus siglas en inglés).

- Mientras que casi 80% de los estudiantes de preparatoria que no se encuentran en desventaja socioeconómica completan los requisitos a-g, menos de la mitad (45%) de estudiantes con desventajas socioeconómicas completan dichos requisitos al graduarse (datos de 2018-2019).
- Estudiantes hispanos, filipinos, negros, y de diversas razas completan los requisitos a-g en menor proporción que sus homólogos blancos y asiáticos (59% comparado a 67%).

Menos de la mitad de los estudiantes con desventajas socioeconómicas (SED) completan los requisitos a-g



Fuente: Datos del Distrito

Cuestiones para tener en cuenta

Para que todo estudiante prospere académicamente necesitamos sistemas generen acceso y establezcan apoyo.

1. ¿Qué recursos, políticas, procedimientos, o estructuras son necesarios/necesitan cambiar?
2. ¿Qué capacitación necesitan profesores, directores, y Personal Escolar?
3. ¿Qué cambios culturales son necesarios?
4. ¿Qué vínculos comunitarios deben establecerse?
5. ¿Cómo estamos analizando las necesidades de los estudiantes y el progreso del Distrito?

Bienestar Estudiantil

Trasfondo

El bienestar estudiantil es una prioridad para el SLCUSD. Algunos de los apoyos existentes incluyen el currículo de aprendizaje social y emocional (SEL), personal de consejería en cada plantel y un mayor apoyo por parte de terapeutas en el nivel secundario. Se ha buscado cada vez más la opinión del estudiantado para fortalecer el apoyo de dicho grupo por parte del distrito y planteles. Es fundamental profundizar en esta labor, tomar medidas y garantizar que haya una atención verdaderamente sistémica al bienestar estudiantil. Para que cada estudiante prospere académicamente, el distrito necesita asegurar sistemas afirmativos y proporcionen recursos concretos. Por lo tanto, debemos mejorar los apoyos dentro y fuera del campus, al tiempo que fomentamos las relaciones sólidas y la vinculación escolar

Es importante recordar que este es un proceso continuo. Debemos continuar preguntando, y tomando acción sobre, cómo los planteles y políticas escolares pueden crear mayor vinculación entre nuestro sistema educativo en el SLCUSD y estudiantes/familias. Se necesita capacitación intencional, prácticas y financiamiento para lograr este objetivo.

Recomendaciones

1. **Profundizar relaciones entre estudiantes/familias y la escuela.** Las relaciones son importantes. Las escuelas, estudiantes, y familias trabajan en colaboración para ayudar a los estudiantes a alcanzar su máximo potencial. Relaciones solidas con adultos aumentan la resiliencia de los estudiantes, mitigando los factores estresantes y traumas y apoyando su éxito. Cada estudiante debe tener una relación positiva con al menos un adulto en el campus. Cada familia debe sentir que es una parte valiosa de la comunidad escolar. Es vital escuchar lo que nuestros estudiantes/familias nos indican que necesitan. Las acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:
 - Garantizar una comunicación directa entre el personal escolar y las familias la cual no permita que las diferencias lingüísticas, económicas o educativas entre el personal escolar y las familias disminuya dicha comunicación
 - Utilizar la retroalimentación de los estudiantes para la toma de decisiones a nivel del plantel y distrito y ampliar las formas en que los estudiantes pueden aportar dicha retroalimentación
 - Aprovechar los puntos fuertes de los estudiantes y fomentar un enfoque basado en los bienes, incluidas las prácticas restaurativas
2. **Proporcionar ventanas y espejos.** Para prosperar, los estudiantes deben ver sus identidades, experiencias, y motivaciones representadas con fidelidad en el plan de estudios, al tiempo que tienen la oportunidad de conocer las identidades, experiencias, y motivaciones de los demás. Un sistema centrado en la cultura dominante corre el riesgo de enseñar a todos los estudiantes que solo importa la cultura dominante. Afirmar y reflejar a los estudiantes en todos los entornos y experiencias de aprendizaje crea fuertes vínculos entre estudiantes y su comunidad escolar. Las acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:
 - Utilizar prácticas de instrucción culturalmente afirmativas, sustentables y receptivas
 - Eliminar barreras e involucrar a estudiantes de grupos subrepresentados en oportunidades de liderazgo y vinculación a la escuela
 - Proporcionar, valorar y financiar oportunidades extracurriculares que reflejen y atraigan la variedad de orígenes e intereses de los estudiantes
3. **Apoyar a todos los estudiantes, todos los días, para que estén preparados para aprender.** Esto incluye garantizar sistemáticamente recursos concretos como el apoyo familiar, salud mental/consejería, afirmación y mantenimiento de entornos, y el aprendizaje socioemocional. Plantear lo que el distrito y planteles pueden realizar sistemáticamente para proporcionar herramientas, estructuras, y entornos que permitan a los estudiantes mantener la preparación para el aprendizaje a través de todos los grados escolares. Las acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:
 - Aumentar el asesoramiento y proporcionar formación a todo el personal escolar sobre prácticas de afirmación cultural, aprendizaje socioemocional, practicas informadas por el trauma, practicas restaurativas, y sensibilización de los espectadores
 - Proporcionar tecnología, transporte, nutrición, y apoyos estructurales que eliminen las barreras de acceso a la escuela
 - Aprovechar asociaciones comunitarias que proporcionen apoyo a estudiantes y familias

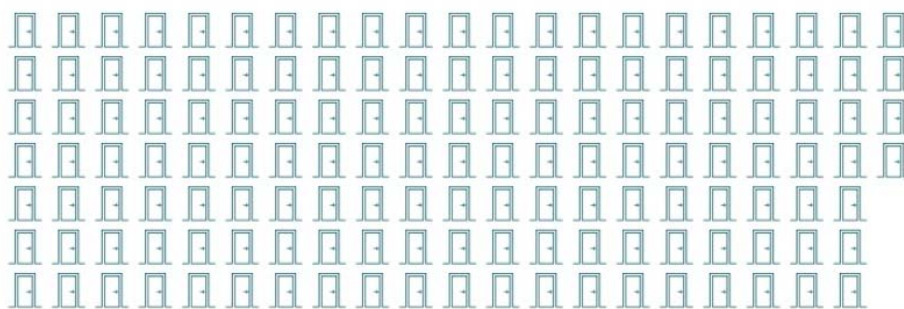
Datos Ilustrativos

Todos los grupos de estudiantes deben sentirse vinculados con la escuela y tener el apoyo que necesitan para estar preparados para un aprendizaje riguroso. Cuando los datos de resultados y acceso demuestran que algunos grupos de estudiantes se sientan menos vinculados y tiene mayores problemas de disciplina, el sistema no está logrando los objetivos del Distrito. Ejemplos de las disparidades dentro de los sistemas actuales del Distrito son indicados por las tasas de suspensión y los datos relacionados con el apego de los estudiantes a la escuela. Estos ejemplos son importantes porque los estudiantes que se suspenden, y los que no están vinculados, no se encuentran en la escuela aprendiendo.

Suspensiones: Numerosos grupos específicos de estudiantes tienen tasas de suspensión mayores a la tasa del todo el distrito. Estos incluyen jóvenes en hogares de crianza, aquellos con discapacidades, desventajas socioeconómicas, estudiantes negros e hispanos, de múltiples razas, aprendientes de inglés, y estudiantes en situación de calle. SLCUSD ha evolucionado en el uso de prácticas restaurativas; sin embargo, estos datos ejemplifican la necesidad de hacer aún más.

Si todos los grupos de estudiantes fueran suspendidos al mismo índice que el distrito en su conjunto, se habrían suspendido a 144 estudiantes menos en 2019.

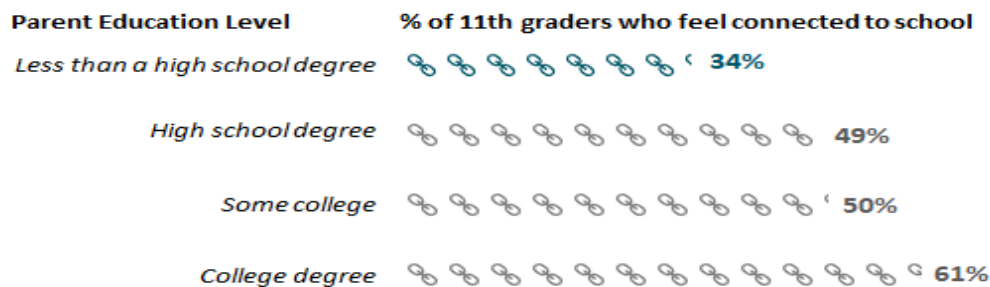
144 puertas cerradas al aprendizaje debido a la suspensión:



Fuente: DataQuest, Dpto. de Educación de Calif.

Vinculación Escolar: Numerosos estudiantes del SLCUSD reportan altos índices de vinculación escolar. Sin embargo, hay trabajo por hacer con aquellos estudiantes que no se sienten vinculados, así como para muchos grupos de estudiantes en el 11° grado. En este momento crítico, mientras los estudiantes se preparan para la universidad y el ingreso a alguna carrera, estudiantes socioeconómicamente desfavorecidos, reportan una enorme caída en dicha vinculación, particularmente aquellos cuyos padres no egresaron de la escuela preparatoria. Estudiantes aprendientes de inglés, hispanos, y aquellos ascendientes de varias razas indicaron sentir una menor vinculación en la escuela preparatoria.

Los estudiantes del undécimo grado cuyos padres tienen un menor nivel de estudios indican sentirse menos vinculados a la escuela:



Fuente: Encuesta Niños Sanos de Calif. 2019-20

Cuestiones para tener en cuenta

Para que todos los estudiantes se sientan vinculados y preparados para aprender necesitamos sistemas que generen acceso y establezcan apoyo.

1. ¿Qué recursos, políticas, procedimientos, o estructuras son necesarias/necesitan cambiar?
2. ¿Qué formación necesitan profesores, directores, y personal escolar?
3. ¿Qué cambios culturales son necesarios?
4. ¿Qué vínculos comunitarios deben establecerse?
5. ¿Cómo estamos analizando las necesidades de los estudiantes y el progreso del Distrito?

Personal Escolar

Trasfondo

El distrito se esfuerza por reclutar candidatos calificados que reflejen toda nuestra población estudiantil, para que se vean a sí mismos en sus maestros y aprendan a ver un liderazgo de una variedad de orígenes. El estudiantado se ha diversificado en las dos últimas décadas, el personal docente no lo ha hecho. El distrito labora en las siguientes acciones: Contratación anticipada antes del final del ciclo escolar anterior para generar un mayor grupo de solicitantes, formación sobre prejuicio implícito para todo el personal involucrado en la contratación antes de cada entrevista, y el uso de múltiples medidas tales como preguntas situacionales para evaluar calificaciones de los solicitantes. Aquellos encargados de contratar personal han indicado que el costo de vivienda en comparación a los ingresos en el condado de San Luis Obispo puede disuadir a recién empleados los cuales tendrían que trasladarse desde fuera del área para laborar en SLCUSD.

La implementación e institucionalización de los cambios en la contratación y retención de personal no es una solución singular sino un proceso continuo. Es de vital importancia que el SLCUSD utilice, continuamente, los mejores datos y prácticas, e incluir retroalimentación del personal escolar para perfeccionar y mejorar dicho proceso. Se necesita una recopilación de datos intencionada, formación, practicas, y financiación de gerentes y Recursos Humanos.

Recomendaciones

1. **Reclutar y contratar personal a todos los niveles que reflejen al cuerpo estudiantil.** Es importante que los estudiantes se vean reflejados en todo el personal escolar, incluida la dirección. Le corresponde al Distrito tomar medidas en lo que concierne. Tradicionalmente, no hemos realizado un esfuerzo centrado en el reclutamiento y contratación de profesores y administradores de orígenes diversos. Además, el alto costo de vida en el condado de San Luis Obispo dificulta la mudanza de gente a esta zona. Acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:
 - Utilizar prácticas de reclutamiento que amplíen la diversidad del grupo de solicitantes, tales como desarrollar relaciones más amplias con los programas de formación de maestros, ofrecer incentivos de contratación, y crear un plan de reclutamiento centrado en la diversificación del personal escolar del SLCUSD
 - Utilizar prácticas de entrevista para evitar prejuicios las cuales se centren en la contratación de personas que tal vez sean de un origen distinto al de los entrevistadores; incluir preguntas de entrevista de diversidad-equidad-inclusión (DEI por sus siglas en inglés); investigar, actualizar, e implementar la puntuación basada en la rúbrica más actual; y mantenerse al tanto del desarrollo de nuevas herramientas de entrevista
 - Supervisar e informar a la Junta de Educación y al público sobre la diversidad de los administradores, profesores, y personal en secundaria, primaria, y el distrito.
2. **Crear entornos de trabajo receptivos para personas de todo origen.** El clima escolar y edificación de la comunidad es una faceta importante del trabajo para eliminar barreras educativas. Cuando los adultos se sienten bienvenidos, respetados, y valorados, son más capaces de apoyar a los estudiantes. A medida que el Distrito trabaja para aumentar la contratación de personal escolar que mejor represente el estudiantado, es necesario contar con apoyos sistémicos para que el personal escolar de todo origen se sienta vinculado dentro de sus comunidades escolares y el Distrito. Las acciones potenciales para abordar esta recomendación incluyen:
 - Proporcionar fondos y apoyo estructural a los grupos afines autoorganizados y liderados por el personal escolar
 - Crear y reclutar entre el personal escolar subrepresentado cuando haya oportunidades de liderazgo.
 - Apoyar y amplificar las inquietudes y soluciones de grupos subrepresentados sin hacer recaer en ellos toda la carga de trabajo.
3. **Formar al personal escolar en materia de reclutamiento, contratación, incorporación, y retención.** El personal escolar debe tener los conocimientos y capacidades para contratar personal escolar que represente al estudiantado para el éxito de este. También debemos interactuar con todos los miembros de la comunidad escolar de forma acogedora e inclusiva. Hay que prestar atención a todos los puntos del proceso de contratación, incluido el cultivo de una reserva de profesores más diversa, el modo en que se recluta y contrata al nuevo personal escolar, y la formación que reciben para sentirse valorados a lo largo de sus carreras. Entre las posibles acciones para abordar esta recomendación se cuentan las siguientes:
 - Formar y mejorar la formación existente para todos los involucrados en el proceso de contratación para así crear un grupo de candidatos más amplio, reconocer los prejuicios implícitos, contratar ampliamente y utilizar técnicas de entrevista que revelen la experiencia, conocimientos y puntos fuertes de los candidatos.
 - Formar líderes involucrados con los maestros recién contratados para que diseñen y pongan en práctica el aprendizaje, tutoría y apoyo a los nuevos maestros, a fin de crear entornos de trabajo inclusivos para los empleados de todo origen.

- Formar a todo el personal escolar para que mantenga los valores de inclusión del distrito en las interacciones con los colegas, estudiantes, padres de familia y miembros de la comunidad, incluyendo una formación sustantiva contra los prejuicios.

Datos Ilustrativos

Los estudiantes deben verse reflejados en personal escolar de todos los niveles del Distrito. El sistema no está logrando las metas del Distrito cuando los datos relacionados al personal escolar muestran disparidades. La composición actual del personal escolar muestra desproporción a través del SLCUSD. Los estudiantes de color no ven personal escolar que los refleje y estudiantes blancos no ven ejemplos de profesionales escolares de todos los orígenes. Los niños y las niñas no ven a todos los géneros representados equitativamente en puestos de enseñanza y dirección. Esto es importante porque sabemos que los estudiantes aprenden sobre los caminos que tiene disponibles de los adultos que ven a sus vidas.

Género del Personal Escolar: Las mujeres están subrepresentadas en los puestos de dirección secundaria, en una proporción de dos a uno, y no hay directoras en nivel secundario; los varones están subrepresentados como maestros de primaria en una proporción de siete a uno. El personal escolar clasificado es mayoritariamente femenino. Los datos de denominación no binaria del personal escolar se basan en la información auto reportada a Recursos Humanos y, por el momento, dicho dato no se recopila de los estudiantes.

	Estudiantes	Empleados						
	Estudiantes del SLCUSD	Administradores del SLCUSD - Primaria	Docentes del SLCUSD - Primaria	Administradores del SLCUSD - Secundaria y Preparatoria	Docentes del SLCUSD - Secundaria y Preparatoria	Administradores del SLCUSD - Fuera de los Planteles	Docentes del SLCUSD - Fuera de los Planteles	Personal Clasificado del SLCUSD
Masculino	52%	41.7%	12.3%	67.7%	42.8%	41.2%	4.2%	25.2%
Femenino	48%	58.3%	88.7%	33.3%	57.1%	58.8%	95.8%	74.8%
Género No Binario	*	0%	0%	0%	.5%	0%	0%	0%

Fuente: Recursos Humanos del SLCUSD, datos del personal escolar de enero 2021. Dataquest Calif. Dpto. De Educación Estado de California 2019 datos para estudiantes.

* El estado de California no recopila datos relacionados a estudiantes de género no binario

Administrador = directores de planteles, directores, supervisores/administradores (empleados exentos)

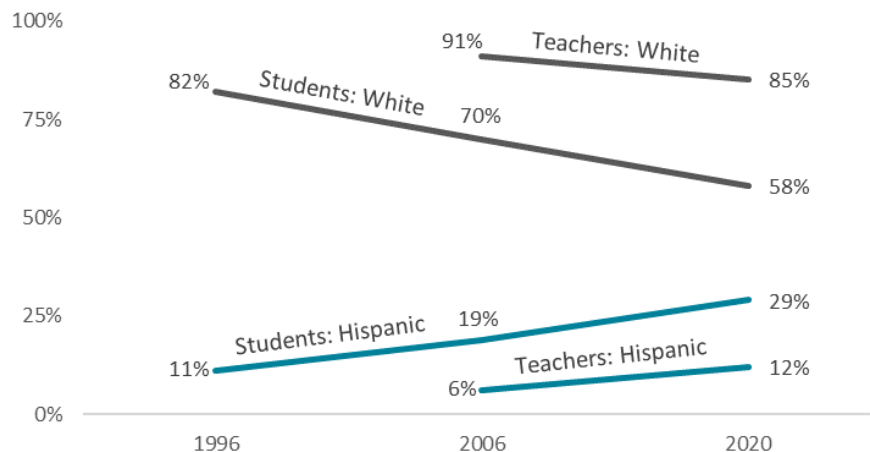
Docentes del distrito= Especialistas del programa de Educación Especial, itinerante, Docente en Asignación Especial (TOSA por sus siglas en inglés), psicólogas, enfermeras (forma parte de la unidad negociadora de maestros)

Docentes de primaria y secundaria= docentes, consejeros escolares

Clasificado= personal de apoyo, por ejemplo: secretariado, conserjería, choferes de autobús, auxiliares, servicios de alimentación

Raza/Etnia del personal escolar: Mientras que el estudiantado ha cambiado en las últimas dos décadas, con más estudiantes hispanos en el Distrito, el personal docente se ha mantenido en su mayoría blanco/no hispanos. En 2020, 85% de los profesores son blancos, pero solo el 58% de los estudiantes son blancos. Por el contrario, 12% de los profesores son hispanos, mientras que 28% de estudiantado son hispanos.

La raza/etnia de estudiantes y maestros cambia con el tiempo



Fuente: Recursos Humanos del Distrito. Nota: Datos relacionados a los docentes solo disponibles al principio de 2006.

Raza/etnia de estudiantes y maestros a través de los años de grupos con una representación menor al 5%:

	Estudiantes 1996	Estudiantes 2006	Maestros 2006	Estudiantes 2020	Maestros 2020
Asiáticos	3%	3%	2%	3%	1%
Negros	2%	2%	0%	0.7%	0%
Indígenas Norte Americanos	0.4%	0.5%	0%	0.3%	0.6%
Filipino	1%	2%	*	0.4%	*
Isleño del Pacífico	0.2%	0.2%	2%	0.2%	0%
Multirracial	*	*	*	6%	0.6%

Fuente: Departamento de Recursos Humanos del SLCUSD.

*Algunas categorías no fueron medidas en algunos años. La categoría filipina no es una categoría que se mide en los maestros. La categoría Multirracial solo se ha empezado a recopilar recientemente.

Preguntas a tener en cuenta

Para que los estudiantes se vean reflejados en el personal y el liderazgo escolar y en el distrito, necesitamos sistemas que aborden la contratación, incorporación, y retención del nuevo personal.

1. ¿Qué recursos, políticas, procedimientos, o estructuras son necesarias/necesitan cambiar?
2. ¿Qué formación necesitan profesores, directores, y personal escolar?
3. ¿Qué cambios culturales son necesarios?
4. ¿Qué vínculos comunitarios deben establecerse?
5. ¿Cómo estamos analizando las necesidades de los estudiantes y el progreso del Distrito?

Conclusión

El SLCUSD tiene como objetivo crear y mantener un sistema en el que todos los estudiantes prosperen. Con este fin, la Hoja de Ruta para equidad se centra en soluciones para el distrito entero, utilizando datos ilustrativos para resaltar el estado actual del Distrito. Se trata de documento de alto nivel, centrado en recomendaciones y ejemplos de acciones específicas que se ajustan a las necesidades específicas de los sistemas del Distrito en el momento de su redacción/actualización. Además, el apéndice sirve como depósito de investigaciones y mejores prácticas relacionadas con las recomendaciones.

El presente documento pretende ser un documento vivo, revisado anualmente por el Equipo de Liderazgo para la Equidad. Es vital que nos preguntemos continuamente qué sistemas están funcionando, cómo podemos mejorar, a quien se está dejando de lado y cuál es la mejor manera de apoyar la promesa y el pleno potencial de cada estudiante. Dicha revisión debe incluir el perfeccionamiento de cada una de las tres áreas clave: Formación Académica, Bienestar estudiantil, y Personal escolar. El progreso debe ser supervisado regularmente, y la revisión debe incorporar las nuevas necesidades de los estudiantes, las nuevas necesidades de los sistemas y el nuevo aprendizaje.

Para que el distrito avance en la mejora del acceso y los resultados del estudiantado, debemos tener una predisposición a la acción. Aunque los datos y el debate son importantes, no podemos quedarnos estancados en esas áreas. Debemos seguir avanzando para crear cambios reales. Esto puede suceder a través de la aplicación de las recomendaciones a través de los objetivos de equidad de cada SPSA del plantel y a través del Plan para la Equidad. El énfasis de la Junta Escolar en la equidad ha sido y seguirá siendo crítico para el éxito del SLCUSD.

Apéndice

Plan para Equidad del SLCUSD

Ejemplos de las Recomendaciones Académicas

Recomendación 1: Eliminar barreras.

- [Política de Tareas de la escuela primaria Pacheco](#)
- [Calificación basada en estándares en la escuela preparatoria: Donde las calificaciones son de mayor importancia](#)
- [5 elementos para promover la equidad en el acceso y el éxito en los cursos avanzados](#)
- [Desenredando la evidencia sobre la eficacia de la educación preescolar: Reflexiones para los legisladores](#)

Recomendación 2: Aprovechar el poder del profesorado, directores de planteles, y personal escolar.

- [5 Ejemplos de Diseño Universal para el Aprendizaje en el aula](#)
- [¿Que es la pedagogía culturalmente responsable? \(CRP por sus siglas en inglés\)](#)
- [Cómo Reducir el Sesgo Racial en las Calificaciones](#)

Recomendación 3: Formar una visión precisa del mundo.

- [Presentación de Ventanas y Espejos](#)
- [Personas Representadas en Libros](#)
- [Estudios Étnicos en California - Educación Siguiente](#)

Ejemplos de Recomendaciones para el Bienestar Estudiantil

Recomendación 1: Profundizar el vínculo alumno/familia y escuela.

- [Asistencia a estudiantes ignorados por el sistema educativo](#)

Recomendación 2: Proporcionar ventanas y espejos.

- [¿Que es la pedagogía culturalmente responsable? \(CRP por sus siglas en inglés\)](#)
- [Por Que la Clase de Inglés Silencia a Estudiantes de Color](#)
- [Programa Líder en Mi K-12](#)

Ejemplos de Recomendaciones sobre el Personal Escolar

Recomendación 1: Contratar personal escolar que refleje al estudiantado.

- [9 Estrategias para Reclutar, Contratar, y Retener Maestros de Orígenes Diversos](#)
- [Índice de Oportunidad de Vivienda \(HOI por sus siglas en inglés\) - NAHB](#)