RAZA Y EQUIDAD

El superintendente no dejará de interrumpir los factores que perpetúen las inequidades y / o prácticas sistémicas que contribuyen a la representación excesiva e insuficiente de cualquier grupo de estudiantes en comparación con sus compañeros. El superintendente deberá confrontar el prejuicio institucional que resulta en la previsibilidad del éxito del estudiante o la falta del mismo, que incluye, entre otros, la raza y el origen étnico, la identidad de género y la orientación sexual, el nivel socioeconómico, la capacidad, el idioma y la cultura.

1. El superintendente no dejará de tomar todas las medidas razonables y prudentes con respecto a la notificación, el procesamiento y el seguimiento de incidentes de prejuicio que son típicos de organizaciones similares y altamente efectivas.

2. El superintendente no dejará de:
    a. Reclutar, emplear, apoyar, retener y desarrollar continuamente una fuerza laboral de personal culturalmente receptiva;
    b. Aumentar la diversidad de la fuerza laboral que refleja a nuestros estudiantes;
    c. Buscar e incorporar la voz de los estudiantes para desarrollar y mantener un ambiente seguro e inclusivo para todos y cada uno de los estudiantes;
    d. Involucrar a las familias y a los socios de la comunidad en formas culturalmente apropiadas para garantizar que las diversas perspectivas culturales sean elevadas y valoradas;
    e. Proporcionar un ambiente que apoye la creación e implementación de prácticas y currículum instructivos culturalmente receptivos;
    f. Brindar oportunidades de desarrollo profesional, capacitación y participación para informar y practicar la competencia cultural y aumentar la conciencia de los prejuicios e inequidades personales en las prácticas de liderazgo, enseñanza, consejería, asesoramiento y coaching; y
    g. Reconozca y valore los fondos de conocimiento que los estudiantes y las familias aportan a cada aula, escuela y nuestro sistema en general.

Aprobado: 8/14/2019