



Plan de Acción para la Equidad de 2021 del Austin ISD

(Documento fuente para el Plan estratégico)

Oficina de Equidad del AISD

Sra. Evelin Ramos – Asistente administrativa ejecutiva

Sx. Shane Whalley – Excoordinador de inclusión y equidad en la comunidad

Sra. Sundal Ali - Coordinadora de inclusión y equidad de comunidad

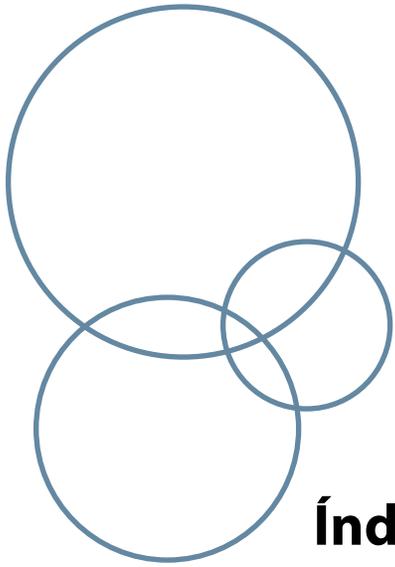
Sr. Farid Razavi – Coordinador de integración y equidad de la escuela

Dr. Tamey Williams-Hill – Especialista en integración y equidad

Dr. Joseph Allen – Director de Equidad, Liderazgo y Planificación

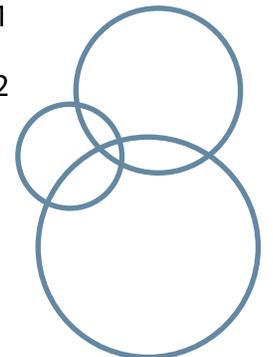
Dra. Stephanie Hawley – Funcionaria de Equidad





Índice

| | |
|--|----|
| Descripción general del Plan de Acción para la Equidad. | 3 |
| Colaboradores con la Misión de la Oficina de Equidad, Marco para la Equidad y EAP. | 5 |
| Desafíos, recomendaciones y respuesta del Distrito | |
| Definición de Equidad Educativa del Austin ISD | 4 |
| Bienestar y rendimiento académico de los estudiantes | 6 |
| Bienestar de maestros y empleados. | 9 |
| Cultura de buena atención y respeto | 10 |
| Administración financiera y prioridades | 11 |
| Referencias seleccionadas. | 12 |
| Para un debate más profundo | |



Descripción general del Plan de Acción para la Equidad (EAP)

Agradecimientos

Gracias por participar en el proceso del Plan de Acción para la Equidad para ayudar al distrito a saber qué estamos haciendo bien y dónde seguimos teniendo retos en materia de equidad.

El objetivo de este plan es proveer una vía para que se incluyan sus opiniones/inquietudes/perspectivas en el desarrollo de un plan estratégico para todo el distrito.

Personas y procesos

En el transcurso de un año (2019–20), la Oficina de Equidad del AISD (OE) se reunió con ustedes para realizar una serie de sesiones de acopio de información. Nuestra meta con estas sesiones fue oír sus inquietudes, lo que pensaban sobre la equidad en nuestras prácticas y encontrar áreas donde pudiésemos ajustarnos para ser más equitativos.

Ejemplos de esos comentarios incluyen

“Se produce mucha magia cuando tienes maestros que se ven como tú”.

“A veces solo debemos bajar un cambio y escuchar a los estudiantes”.

“El plan de estudios en todos los niveles tiene una cantidad de referencias prejuiciosas y racistas y omisiones de indígenas, africanos, asiáticos e hispanos e historia del Medio Oriente”.

Más de 1,500 de ustedes de una amplia gama de grupos se sumaron, incluso:

1. estudiantes
2. cuidadoras
3. miembros de la comunidad
4. individuos o grupos que representan a poblaciones históricamente marginadas
5. educadores
6. organizaciones civiles
7. grupos asesores
8. socios internos y externos
9. grupos de defensa

El personal de la OE escuchó sus comentarios, los analizó y creó una lista de recomendaciones de la comunidad para los dirigentes del distrito.





Cómo usar este documento

Este documento provee tres informaciones importantes: prácticas que identificaron como inequitativas, sus recomendaciones de soluciones y las medidas que el distrito está tomando para responder. Esta información está presentada en una serie de cuadros y se alinea con las cuatro prioridades de la junta de síndicos (bienestar y rendimiento de los estudiantes, bienestar de maestros y empleados, cultura de respeto/buena atención y administración financiera y prioridades). Este es un documento dinámico y se actualizará periódicamente a medida que compartan nuevas inquietudes y recomendaciones, y a medida que el AISD priorice resultados equitativos para los estudiantes.

Definición de Equidad Educativa del Austin ISD

Equidad educativa significa que todos los niños obtengan lo que necesitan para desarrollar su máximo potencial académico y social.

- Garantizar resultados igualmente altos para todos en nuestro sistema educativo; quitar la previsibilidad del éxito o fracaso que actualmente se relaciona con algún factor social o cultural;
- Interrumpir [Modificar] prácticas no equitativas, examinar nuestros prejuicios y crear ambientes de escuelas multiculturales e inclusivos para adultos y niños; y
- Descubrir y cultivar los dones, talentos e intereses únicos que cada ser humano posee.



Lo que todo estudiante necesita para triunfar

- Maestros y personal con experiencia y conocimientos culturales
- Reconocimiento y fomento de dones, talentos e intereses
- Altas expectativas y apoyo para alcanzar esas altas expectativas
- Relaciones positivas con maestros y compañeros
- Un sentido de pertenencia, empoderamiento, conexión y protección de la identidad
- Un plan de estudios riguroso, pertinente e inclusivo en torno a su identidad de idioma, racial y cultural
- Instalaciones bien mantenidas que apoyen la instrucción de última generación y las identidades culturales y seguridad



Colaboradores con la Misión de la Oficina de Equidad, Marco para la Equidad y EAP

Miembros de la comunidad, Organizaciones y Grupos Asesores

- Comité Asesor del Distrito
- Grupo de trabajo de LBJ-LASA UIL
- Grupo de afinidad LGBTQIA
- Comité Asesor de Educación Multilingüe
- Padres y cuidadoras
- Comité Asesor de Educación Especial
- UpClose

Miembros de la comunidad, Organizaciones y Familias

- Liga Urbana del Área de Austin
- Equipo ejecutivo del Consejo de PTA de Austin
- Austin Voices for Education & Youth
- PTA de Blanton
- Oficina de Equidad de la Ciudad de Austin
- East Austin Coalition for Qualitative Education
- Go! Austin/Vamos! Austin
- Instituto de políticas Institute of Urban Policy Research Analysis
- Maplewood Equity Group
- Dirigentes de organizaciones y activistas
- VELA
- Asociación vecinal del Windsor Park

Estudiantes

- Escuelas preparatorias de Austin y LASA; escuelas preparatorias con estudios terciarios Eastside Memorial, LBJ y Navarro
- Reunión de participación estudiantil de DCCE
- Debate en panel de SOAR

Administradores y Departamentos/ Personal

- Subdirectores
- Equipo de Liderazgo Ejecutivo
- Gabinete ministerial
- Personal de la Oficina Central
- Sistemas de estudio infantil
- Tutores legales
- Depart. de comunicaciones y participación
- Cumbre sobre subsidios para educación, innovación e investigación
- Maestros de escuelas primarias, secundarias y preparatorias
- Sesiones de capacitación de administradores en el otoño
- Administradores de escuelas preparatorias
- Personal de Educación Multilingüe
- Policía/SRO
- Directores
- Consejo para la Equidad Racial
- Equipo del Superintendente/Equipo de cambios escolares
- Equipo de diseño técnico
- Traductores



** Los grupos de colaboradores y las cifras que aparecen aquí son actuales en enero de 2021, y no reflejan contribuciones posteriores a esta fecha.*

Bienestar y rendimiento académico de los estudiantes

| Desigualdades identificadas por interesados | Recomendaciones informadas la comunidad | Medida del Distrito/Respuesta |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Resultados dispares en materia racial en los datos sobre disciplina (principalmente para estudiantes negros y latinos) • Prácticas de vigilancia desiguales y prejuiciosas (Policía del AISD) | <ul style="list-style-type: none"> • Corregir el código de conducta estudiantil y analizar las prácticas disciplinarias • Dictar desarrollo profesional (DP) para la Policía del AISD respecto de la disparidad racial en la disciplina | <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar disparidades raciales en la disciplina y los castigos del AISD: Serie de Retiros Comunitarios (Oficina de Equidad [OE], Oficina de Liderazgo Escolar [OSL], Oficina de Capital Humano [HC], Sistemas de apoyo de niveles múltiples [MTSS], Aprendizaje socioemocional/Conocimiento cultural e inclusión [SEL/CP&I], Servicios de Apoyo a los Estudiantes [SSS])+ • Revisión del Código de Conducta Estudiantil para el año escolar 2021-22 (SSS)+ • Revisión de la duración de las colocaciones disciplinarias para 2021-22 (SSS)+ • La Policía del AISD recibió capacitación en apaciguamiento, diversidad cultural, salud mental e intervención en crisis. (AISD PD)+ |
| <ul style="list-style-type: none"> • Administración sin equidad de instalaciones para escuelas en comunidades marginadas • Nombres de escuelas y mascotas racistas o sin sensibilidad cultural respecto de estudiantes y comunidades nativos americanos e indígenas | <ul style="list-style-type: none"> • Administrar instalaciones con políticas y prácticas de equidad • DP obligatorio sobre conocimiento cultural para el departamento de Operaciones • Incluir a las comunidades en un diálogo sobre los nombres e imágenes asociados con todas las escuelas/mascotas | <ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de planificación de instalaciones a largo plazo que se concentre en la equidad (Operaciones)* • Planificación para una evaluación de equidad realizada por terceros para todo el distrito (OE)* • El distrito seguirá incorporando a las comunidades escolares para nombrar las escuelas (Departamento de Comunicación y Participación de la comunidad [DCCE])+ |

* = Pasos del plan que están actualmente en etapas de desarrollo o planificación

+ = Pasos del plan que han comenzado y se aguardan resultados

† = Pasos del plan con resultados documentados

Bienestar y rendimiento académico de los estudiantes

| Desigualdades identificadas por interesados | Recomendaciones informadas la comunidad | Medida del Distrito/Respuesta |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Mínima rendición de cuenta de todo el distrito en materia de equidad | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar medidas de rendición de cuentas para todo el distrito concentradas en la equidad que superen el sistema de puntuación | <ul style="list-style-type: none"> Centralizar las estrategias del Plan de Acción para la Equidad en el desarrollo del Plan Estratégico del distrito (Equipo de Liderazgo Ejecutivo [ELT])* |
| <ul style="list-style-type: none"> Necesidad de desarrollo de dirigencia para lograr la equidad racial y la integración | <ul style="list-style-type: none"> DP obligatorio constante sobre prácticas antirracistas e inclusivas para todos los dirigentes del distrito | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un alcance y secuencia para todo el distrito de DP Antirracismo/Conocimiento Cultural disponible para todos los empleados (OE, HC, SEL/CP&I)* Los directivos seguirán recibiendo capacitación sobre receptividad cultural (OSL)+ La Junta de Síndicos del AISD y ELT participarán en capacitación de conocimiento cultural en agosto de 2021 (OE)* |
| <ul style="list-style-type: none"> Acopio limitado y uso adecuado de datos desglosados en los procesos de toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> Volver a evaluar los métodos de acopio de datos y fomentar el uso de datos desglosados en los procesos de toma de decisión | <ul style="list-style-type: none"> Todos los pedidos de datos incluyen datos desglosados (HC)* Las decisiones están informadas por una revisión de datos desglosados (ELT)+ |
| <ul style="list-style-type: none"> Obstáculos al acceso equitativo a programas educativos rigurosos y de alta calidad (barreras en el proceso de solicitud para programas especializados/imán, barreras idiomáticas y barreras en materia de raza/etnia) | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un plan para todo el distrito para aumentar la matrícula estudiantil en todos los programas, con un énfasis en las poblaciones estudiantiles marginadas Identificar el impacto que han tenido las cifras de matrícula en los cierres escolares Crear un departamento u oficina dedicado a matrícula e incorporación Hacer que un tercero realice una auditoría formal sobre equidad | <ul style="list-style-type: none"> Análisis del proceso actual de solicitud para programas de escuela especializada/imán (con el aporte de la comunidad) (OSL, OE)+ Planificación para una evaluación de equidad realizada por terceros (OE)* El Distrito contratará a un Director Ejecutivo de Matrícula y Defensa (Director de personal)+ |

* = Pasos del plan que están actualmente en etapas de desarrollo o planificación

+ = Pasos del plan que han comenzado y se aguardan resultados

† = Pasos del plan con resultados documentados

Bienestar y rendimiento académico de los estudiantes

| Desigualdades identificadas por interesados | Recomendaciones informadas la comunidad | Medida del Distrito/Respuesta |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Falta de oportunidades para representación estudiantil (defensa propia) y opiniones de los estudiantes en los procesos de toma de decisiones Poco apoyo para estudiantes en función de sus identidades: raza/etnia, orientación sexual/ identificación de género, idiomas dominantes, código postal y capacidad Apoyo poco constante del aprendizaje socioemocional (SEL) para los estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> Dictar DP concentrado en la equidad para la Oficina de Liderazgo Escolar, Académicos, SEL, Servicios para estudiantes Hacer que un tercero realice una auditoría formal sobre equidad | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un alcance y secuencia para todo el distrito de DP Antirracismo/Conocimiento Cultural disponible para todos los empleados (OE, HC, SEL/CP&I)* Planificación para una evaluación de equidad realizada por terceros para todo el distrito (OE)* Liderazgo Escolar dictó desarrollo profesional a los directores sobre Creación de receptividad cultural (OSL)+ La Junta de Síndicos y ELT asistirán a desarrollo profesional en agosto de 2021 (OE)* En 2021-22, el Superintendente creará una Junta Juvenil (Superintendente)* |
| <ul style="list-style-type: none"> Necesidad de maestros y personal más diversos/especializados para apoyar a grupos estudiantiles marginados | <ul style="list-style-type: none"> Contratar y retener personal diverso y con conocimiento cultural | <ul style="list-style-type: none"> Evaluación de las prácticas de contratación del distrito (HC)* DP para la Oficina de Capital Humano respecto de prácticas de contratación equitativas (OE)* |
| <ul style="list-style-type: none"> Aprendizaje profesional con poca constancia para apoyar prácticas con sustento/relevancia cultural para maestros y personal | <ul style="list-style-type: none"> Implementar un plan de DP para todo el distrito que se concentre en la equidad racial, el conocimiento cultural y la integración, pedagogía con sustento/relevancia cultural y prácticas educativas antirracistas | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un alcance y secuencia para todo el distrito de DP Antirracismo/Conocimiento Cultural disponible para todos los empleados (OE, HC, SEL/CP&I)* |
| <ul style="list-style-type: none"> Falta de plan de estudios con sustento/relevancia cultural Pocas opciones curriculares alternativas (es decir, programas de intercambio) Inquietudes respecto de enseñanza para rendir pruebas en contraste con dominio de contenidos | <ul style="list-style-type: none"> Implementar estrategias para el desarrollo de un plan de estudios con sustento/relevancia cultural y antirracista Desarrollar la capacidad dentro de los Académicos para incluir y pedir comentarios a comunidades marginadas en el proceso de desarrollo del plan de estudios | |

* = Pasos del plan que están actualmente en etapas de desarrollo o planificación

+ = Pasos del plan que han comenzado y se aguardan resultados

† = Pasos del plan con resultados documentados

Bienestar de maestros y empleados

| Desigualdades identificadas por interesados | Recomendaciones informadas la comunidad | Medida del Distrito/Respuesta |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> Oportunidades mínimas para representación de los maestros (defensa propia) y opinión de los maestros en los procesos de toma de decisiones | <ul style="list-style-type: none"> Mejorar y mantener una cultura y un clima laborales inclusivos para los empleados con una concentración específica en aquellos con identidades marginadas Evaluar y corregir sistemas vigentes de apoyo que provean espacios seguros para que el personal del distrito exprese sus opiniones. Desarrollar y apoyar alternativas para que los administradores de la escuela incorporen campañas de difusión/comunicación con el personal | <ul style="list-style-type: none"> Durante el año escolar 2020-21, el Superintendente llevó a cabo mensualmente mesas redondas con maestros y grupos de enfoque con directores. Esto seguirá en el año escolar 2021-22 (Superintendente)+ Para el año escolar 2021-22, los Directores Ejecutivos de cada patrón de remisión llevarán a cabo grupos de enfoque mensuales con maestros (OSL)* |
| <ul style="list-style-type: none"> Métodos sin equidad de incentivo y reclutamiento Prácticas de contratación desiguales y excluyentes que excluyen el aporte comunitario | <ul style="list-style-type: none"> Aumentar la contratación y retención de maestros/personal con identidades marginadas Proveer DP a dirigentes de contratación para apoyar prácticas de contratación equitativas Evaluar y corregir protocolos para los comités de entrevistas de contratación de la escuela | <ul style="list-style-type: none"> El departamento de Recursos Humanos cambió prácticas de incorporación de personal (HC)+ El departamento de Recursos Humanos creará grupos de afinidad comunitarios para los empleados (HC)* El departamento de Recursos Humanos cuenta con una persona dedicada a canalizar el desarrollo para maestros y administradores desde las HBCU y HSI (HC)+ Se han corregido las preguntas de las entrevistas (HC)+ Se han corregido las rúbricas de evaluación (HC)+ |
| <ul style="list-style-type: none"> Desarrollo profesional (DP) poco constante que fomenta y apoya prácticas de equidad | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un plan de DP para todo el distrito que se concentre en la equidad racial, el conocimiento cultural y la integración, y prácticas educativas antirracistas | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un alcance y secuencia para todo el distrito de DP Antirracismo/Conocimiento Cultural disponible para todos los empleados (OE, HC, SEL/CP&I)* |

* = Pasos del plan que están actualmente en etapas de desarrollo o planificación

+ = Pasos del plan que han comenzado y se aguardan resultados

† = Pasos del plan con resultados documentados

Cultura de buena atención y respeto

| Desigualdades identificadas por interesados | Recomendaciones informadas la comunidad | Medida del Distrito/Respuesta |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> Falta de comunicación de medidas de rendición de cuentas en materia de equidad con comunidades marginadas | <ul style="list-style-type: none"> Crear y comunicar medidas de rendición de cuentas para todo el distrito que se concentren en eliminar desigualdades en el acceso y los resultados Desarrollar un protocolo para compartir los procesos de toma de decisiones del distrito con interesados de la comunidad | <ul style="list-style-type: none"> Eliminar disparidades raciales en la disciplina y los castigos del AISD: Serie de Retiros Comunitarios (OE, OSL, HC, MTSS, SEL/CP&I, SSS)+ Conversaciones comunitarias del superintendente y Diálogos en el Distrito (Superintendente)+ Planificación para una evaluación de equidad realizada por terceros para todo el distrito (OE)* |
| <ul style="list-style-type: none"> Accesibilidad y participación directa limitadas de cuidadoras y familias en comunidades marginadas Pocas oportunidades para representación de cuidadoras/familias (defensa propia) y opiniones de cuidadoras/familias en los procesos de toma de decisiones del distrito | <ul style="list-style-type: none"> Desarrollar un plan para todo el distrito para aumentar la participación de la comunidad, con un énfasis en las poblaciones marginadas Contratar y retener personal con dominio cultural que pueda ayudar a los interesados de la comunidad a navegar el sistema del AISD | <ul style="list-style-type: none"> Creación de un Comité Asesor para la Equidad (Superintendente)+ |
| <ul style="list-style-type: none"> Prácticas de comunicación poco transparentes y no inclusivas respecto de las principales decisiones | <ul style="list-style-type: none"> Comunicarse con la comunidad en todos los idiomas y varias modalidades y en una manera oportuna Preparar a los dirigentes del distrito para incorporar y escuchar a los interesados de la comunidad, y obrar en base a las necesidades expresas de comunidades marginadas | <ul style="list-style-type: none"> Conversaciones comunitarias del superintendente y Diálogos en el Distrito (Superintendente)+ A fin de aumentar la transparencia, todos los documentos de la agenda de la junta se publican 2 semanas antes de la medida de la junta. (Relaciones gubernamentales y servicios de la junta)+ |
| <ul style="list-style-type: none"> Necesidades identificadas para desarrollar relaciones auténticas/de confianza con comunidades marginadas | <ul style="list-style-type: none"> Aumentar la creación de capacidad para dirigentes del distrito para que aprendan a desarrollar relaciones de confianza con miembros de la comunidad marginada y estudiantes | <ul style="list-style-type: none"> Eliminar disparidades raciales en la disciplina y los castigos del AISD: Serie de Retiros Comunitarios (OE, OSL, HC, MTSS, SEL/CP&I, SSS)+ Conversaciones comunitarias del superintendente y Diálogos en el Distrito (Superintendente)+ Operación: Reconnect (2021)(OSL)+ |

* = Pasos del plan que están actualmente en etapas de desarrollo o planificación
 + = Pasos del plan que han comenzado y se aguardan resultados
 † = Pasos del plan con resultados documentados

Administración financiera y prioridades

| Desigualdades identificadas por interesados | Recomendaciones informadas la comunidad | Medida del Distrito/Respuesta |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> • Poca concentración en la equidad en las asignaciones presupuestarias • Concentración mínima en la equidad en la distribución de recursos generales • Falta de equidad en el apoyo financiero al personal/la dotación de personal | <ul style="list-style-type: none"> • Los departamentos de Finanzas, Presupuesto y de Normativa y Rendición de Cuentas estatales y federales deberían priorizar la revisión de procesos y fórmulas con los que se toman las decisiones de asignaciones financieras locales, estatales y federales y se distribuyen los fondos • Cada departamento y escuela debería utilizar el Kit de herramientas de Planificación concentrada en la equidad, Evaluación y Presupuesto: Herramientas para reinventar la experiencia urbana para lograr resultados equitativos de forma habitual • Cada departamento y escuela debería incluir a socios de comunidades marginadas o comités de toma de decisión de la escuela en el proceso presupuestario • Cada departamento y campus debería realizar los ajustes adecuados al presupuesto según las necesidades y los intereses de estudiantes marginados • Proveer desarrollo profesional para el personal de finanzas, presupuesto y operaciones sobre elaboración de presupuestos y toma de decisiones basadas en la equidad | <ul style="list-style-type: none"> • Kit de herramientas sobre equidad en la elaboración de presupuestos del AISD (proceso de adopción temprana) (OE)+ |

* = Pasos del plan que están actualmente en etapas de desarrollo o planificación

+ = Pasos del plan que han comenzado y se aguardan resultados

† = Pasos del plan con resultados documentados

Referencias seleccionadas

Chardin, M. y Novak, K. (2021). *Equity by design: Delivering on the power and promise of UDL*. Corwin.

Definición de Equidad Educativa del Austin ISD adaptada de <https://nationalequityproject.org/>

Government Alliance on Race and Equity. (2021). *Herramientas y recursos*. <https://www.racialequityalliance.org/tools-resources/>

Johnson, J. (2019). *Teaching practices from America's best urban schools*. Routledge.

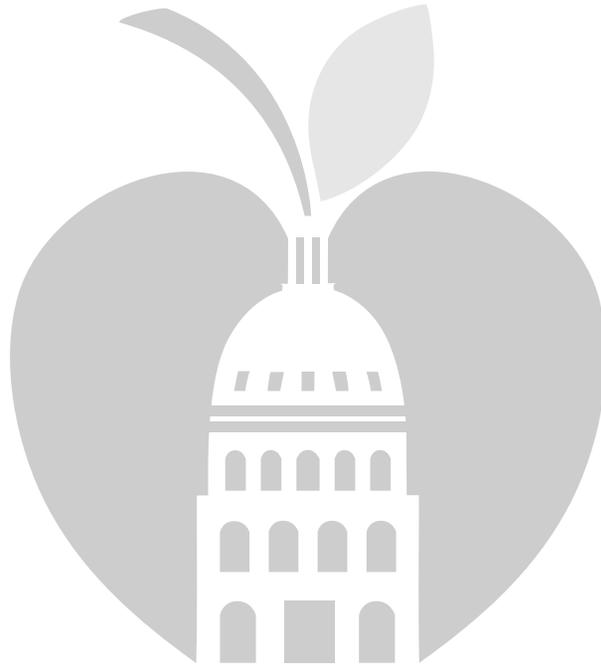
Love, B. (2019). *We want to do more than survive: Abolitionist teaching and the pursuit of educational freedom*. Beacon Press.

Marco para lograr la Equidad del Austin ISD: <https://www.austinisd.org/sites/default/files/dept/equity-office/docs/Equity-Framework-%26-Key-Questions.pdf>

Muhammad, G. (2020). *Cultivating genius: An equity framework for culturally and historically responsive literacy*. Scholastic Inc



Plan de Acción para la Equidad de 2021 del Austin ISD



**Plan de Acción para la Equidad de 2021
del Austin ISD**