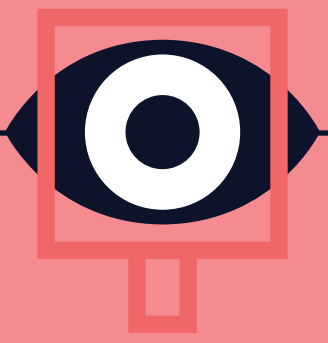
SECCIÓN 2

CUATRO DIMENSIONES DE UNA PERSPECTIVA DE EQUIDAD

2 LA PERSPECTIVA HISTÓRICA FRENTE A LA PERSPECTIVA DE EQUIDAD

PERSPECTIVA HISTÓRICA — **MANTIENE LA BRECHA DE OPORTUNIDADES**

Participa en conversaciones sobre las capacidades limitadas de los demás.	Da prioridad a las opiniones de los más fuertes y poderosos.	Asigna los recursos en función del mayor número posible de estudiantes afectados en la escuela.	Crea barreras estableciendo criterios para acceder a las oportunidades.



PERSPECTIVA DE EQUIDAD — **MITIGA LA BRECHA DE OPORTUNIDADES**

Participa en conversaciones que promueven la equidad y la liberación, sin importar el origen.	Da prioridad a los grupos menos favorecidos y con poca representación.	Asigna los recursos en función de las mayores necesidades de las escuelas y grupos de estudiantes en las escuelas.	Crea oportunidades eliminando las barreras que impiden el acceso.



Para convertirnos en un distrito escolar más equitativo, debemos implementar una nueva forma de entender el trabajo de la equidad. Pasar de una perspectiva educativa histórica, que defiende el racismo estructural a una perspectiva de equidad que genere acceso y oportunidades justas para todos, requiere una teoría del cambio para replantear cómo podría ser y qué podría hacer nuestro distrito.

Las dimensiones de la perspectiva de equidad ofrecen una comprensión descriptiva y conceptual sobre lo que el trabajo de equidad requiere de los individuos y los grupos, y sobre cómo podemos pensar y actuar al servicio de nuestros estudiantes, especialmente los más afectados por la inequidad e históricamente desfavorecidos.

La perspectiva de equidad es una herramienta importante porque nos ayuda a generar las condiciones que les permite a los estudiantes avanzar hacia el objetivo universal. **La perspectiva cuestiona y analiza la situación actual, y la replantea de una manera solidaria e inclusiva que da prioridad a quienes han tenido menos oportunidades.** Una perspectiva de equidad que utilice el universalismo dirigido ayudará a cada una de nuestras escuelas y oficinas administrativas a tener una comprensión más clara respecto a los grupos de estudiantes a los que sirven. Debemos analizar, reflexionar y fortalecer nuestras prácticas en estas áreas para servir mejor a nuestros estudiantes.

"Haz lo mejor que puedas hasta que sepas más. Cuando sepas más, hazlo mejor".
- Maya Angelou

(USAR) PENSAMIENTO LIBERADOR

"Las personas se preguntarán, ¿quién es un líder? Un líder es una persona que hace el trabajo. Es muy sencillo. Es una elección personal para las personas que deciden dedicar su tiempo y su compromiso a hacer el trabajo. Es una elección personal".
- Dolores Huerta

DEFINICIÓN

El pensamiento liberador significa replantear las suposiciones y creencias propias sobre los demás y sus capacidades; es interrumpir las creencias internas que socavan las relaciones y acciones productivas. El pensamiento liberador va más allá del simple cambio de mentalidad y crea oportunidades concretas para que otros experimenten la liberación. Las oportunidades ofrecen cobertura y se enfocan en las personas con poca representación y marginadas. Impulsa a las personas a interrogarse sobre sus propias identidades múltiples en relación con los demás y a pensar en las consecuencias de nuestras acciones, especialmente para los estudiantes con necesidades críticas. Explora cómo las mentalidades pueden impedir o fomentar el progreso en el aula de clase, la escuela y el distrito.

El pensamiento liberador plantea e institucionaliza oportunidades culturalmente relevantes y sostenibles que celebran las identidades de los estudiantes y ofrecen experiencias positivas de desarrollo.

> ***El pensamiento liberador nos impulsa a pensar en lo que queremos para los estudiantes como resultado de la equidad, más allá de trabajar solamente para detener las consecuencias negativas de la inequidad.***

El pensamiento liberador requiere trabajar hacia una visión común de equidad y justicia racial. El pensamiento liberador valora y honra las diferencias entre las personas, que incluyen, entre otras, la raza, la etnia, el género, la identidad de género, la orientación sexual, el idioma, la trayectoria de aprendizaje, las necesidades de accesibilidad, el origen familiar, los ingresos familiares, la ciudadanía y el estado tribal.

(USAR) PENSAMIENTO LIBERADOR

EN LA PRÁCTICA

Quienes usan el pensamiento liberador:

Amplían la forma de interpretar la información para incluir las experiencias de los estudiantes en lugar de crear prácticas excluyentes.

Se involucran en un trabajo de reflexión profundo para comprender sus prejuicios, sus múltiples identidades cruzadas y sus historias personales.

Analizan cómo se han visto afectados por el racismo estructural o la opresión sistemática al tiempo que consideran cómo podrían estar perpetuando involuntariamente estas condiciones.

Desafían las formas históricas de utilizar la información sobre los resultados de la evaluación para comparar a los estudiantes con los grupos dominantes.

Elaboran afirmaciones de propósitos de equidad individual y sistémica para guiar la toma de decisiones.

Construyen relaciones de afinidad y a través de la diferencia para liderar el cambio hacia una mayor equidad.

Defienden el trato justo y las oportunidades para los demás.

Participan en conversaciones valientes sobre la equidad racial, los prejuicios internos, las desigualdades sistémicas y el rediseño del sistema, incluyendo el replanteamiento del uso de la información y el impacto de esta en las experiencias de los estudiantes[7].

Gestionan los privilegios* y los prejuicios reconociendo y mitigando sus propios prejuicios.

Establecen las condiciones para crear espacios seguros y valientes en los que puede producirse tanto la recuperación como la interrupción.

Promueven la inclusión de diversas tradiciones afirmativas (positivas), experiencias culturales vividas y planes de estudio culturalmente relevantes en la vida escolar.

La Herramienta de Pensamiento Liberador está disponible en: https://equity.cps.edu/tools/cps-equity-framework-liberatory-thinking-tool

(CATALIZAR) ASOCIACIONES INCLUSIVAS

"No podemos buscar logros para nosotros mismos y olvidarnos del progreso y la prosperidad de nuestra comunidad. Nuestras ambiciones deben ser lo suficientemente amplias como para incluir las aspiraciones y necesidades de los demás, por su bien y por el nuestro".
- Cesar Chavez

DEFINICIÓN

Las asociaciones inclusivas valoran y dan prioridad a las diversas opiniones de los estudiantes, las familias, los cuidadores y las comunidades a la hora de tomar decisiones que afectan a sus experiencias vividas. Esta relación requiere que las personas e instituciones que ejercen el poder rindan cuentas de las desigualdades pasadas y creen las condiciones para recuperarse y diseñar conjuntamente* un futuro equitativo. En el proceso de creación de asociaciones inclusivas, un líder de equidad siempre reconocerá y hará público el reconocimiento a las comunidades y culturas, y sus soluciones e ideas se aprovecharán para el beneficio compartido. El resultado será un auténtico compromiso y diversidad*, así como la toma de decisiones más equitativas como consecuencia del proceso de compromiso. Damos prioridad a tres partes interesadas clave:

- las personas con memoria institucional o histórica,
- las personas más afectadas por la inequidad, y
- las personas responsables de implementar e impulsar el cambio.

Dar prioridad a las voces de quienes tienen las necesidades más críticas proporcionando experiencias auténticas y colaborativas accesibles en las escuelas, las comunidades, en línea y en otros ámbitos, promueve la transparencia y el poder compartido. Las asociaciones inclusivas reúnen a un conjunto diverso de partes interesadas para participar en experiencias auténticas y colaborativas y diseñar de forma conjunta* soluciones centradas en la comunidad para problemas complejos y difíciles causados y mantenidos por la opresión sistémica. Los aliados internos son los estudiantes, los cuidadores, la escuela, el personal del distrito y los voluntarios. Los aliados externos son las organizaciones comunitarias, las organizaciones de investigación y los patrocinadores, entre otros. Todos los aliados deben mantener su compromiso de compartir el poder y la responsabilidad a medida que avanzan hacia una mayor equidad.

Esto requiere invitar y permitirles a los estudiantes[8], familias[9], cuidadores y grupos de empleados con poca representación a que hablen de sus necesidades para informar sobre los esfuerzos de mejora.

(CATALIZAR) ASOCIACIONES INCLUSIVAS

EN LA PRÁCTICA

Quienes catalizan asociaciones inclusivas:

Dan prioridad a las perspectivas y voces de las partes interesadas con memoria institucional y/o histórica, a los más afectados por las decisiones inequitativas y a los responsables de implementar e impulsar el cambio.

Cambian la mentalidad de competencia por la de cooperación para abordar de manera productiva los conflictos, promover la recuperación y reconstruir la confianza, utilizando herramientas como las pautas de reunión y la CURVA de equidad, con una transparencia mucho mayor al servicio de los estudiantes.

Escuchan a las diversas partes interesadas para comprender cómo la cultura, las diferencias y las experiencias vividas pueden aprovecharse como ventajas.

Participan en asociaciones permanentes e inclusivas con los más afectados por la inequidad estructural para diseñar e implementar un sistema educativo más equitativo que empodere a los estudiantes y adultos con poca representación.

Potencian la información y las oportunidades provenientes de la voz de los estudiantes para que puedan dar su opinión en todo el distrito y en la ciudad para entender las experiencias vividas por los estudiantes con el fin de tomar decisiones con los estudiantes y para los estudiantes.

Acogen a las familias de todas las áreas de la comunidad de Chicago como aliadas que se comprometen e informan sobre las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes, incluyendo un diálogo continuo sobre el compañerismo y la lucha contra los prejuicios y cómo aprovechar las fortalezas y los activos de la comunidad dentro y fuera de la escuela.

Establecen expectativas altas y claras para todas las partes a fin de promover la confianza y la transparencia.

Encuentran formas de incluir voces e ideas que pueden haber sido ignoradas anteriormente.

La Herramienta del Espectro de Asociaciones Inclusivas está disponible en: https://equity.cps.edu/tools/cps-equity-spectrum-of-inclusive-partnerships

(DIRIGIR) EQUIDAD DE RECURSOS

"El conocimiento y las habilidades para educar a todos los niños ya existen. No hay barreras pedagógicas para la enseñanza y el aprendizaje cuando las personas dispuestas están preparadas y se ponen a disposición de los niños".
- Asa G. Hilliard

DEFINICIÓN

El objetivo de la equidad de recursos es generar experiencias equitativas para los estudiantes en entornos preparados para el aprendizaje[10]. La equidad de recursos significa priorizar y asignar sistemáticamente las personas, el tiempo y el dinero para que se ajusten a los niveles de necesidad y oportunidad.

> ***La equidad de recursos reconoce que proporcionar la misma cantidad de recursos a estudiantes y escuelas con diferentes experiencias vividas, activos y desafíos mantendrá el statu quo de los logros desiguales.***

Los recursos que las personas necesitan varían en función de su calidad de vida. La equidad de recursos genera oportunidades para compartir recursos dentro de una escuela o institución o entre escuelas para satisfacer las diversas necesidades de todos los estudiantes.[11] Promover la equidad de recursos implica hacer un seguimiento del nivel de oportunidades en relación con el rendimiento o el impacto y crear patrones de gasto progresivos.

Los mecanismos que influyen en las experiencias de los estudiantes se dan en todos los niveles del distrito, incluyendo las aulas de clase, las escuelas y los departamentos y oficinas del distrito. Los líderes del distrito, los administradores de las escuelas, los docentes y el personal de apoyo emprenden un aprendizaje continuo para identificar formas de alterar y diseñar sus propias políticas y prácticas para promover una equidad de recursos oportuna y receptiva para los estudiantes de todo el distrito. La equidad de recursos equilibra las soluciones inmediatas con la distribución sostenible y a largo plazo de los recursos para cerrar las brechas de oportunidades para los estudiantes.

(DIRIGIR) EQUIDAD DE RECURSOS

EN LA PRÁCTICA

Quienes dirigen la equidad de recursos:

Toman decisiones de asignación en todas las escuelas y dentro de ellas, basándose en información que presenta las necesidades y los recursos de cada comunidad, escuela y/o grupo de estudiantes, y dónde se sitúan actualmente dentro de los resultados, para apoyar el logro de los objetivos universales.

Utilizan una amplia gama de información, incluyendo datos cualitativos y multisectoriales, para evaluar el impacto actual y futuro de la distribución de recursos en relación con la distribución de oportunidades y cómo cada una de ellas se corresponde con los resultados.

Promueven la asignación equitativa de recursos en su contexto o función.

Participan en un diálogo amplio y sensible con una variedad de partes interesadas, construyendo la voluntad moral, económica y política del público para proporcionar los recursos y el apoyo para construir conjuntamente la oportunidad y dar a todos los estudiantes el acceso a los recursos, las oportunidades y el rigor educativo que necesitan para tener éxito.

Se reorganizan para asignar el tiempo y los recursos dentro de su lugar de control para centrarse en los estudiantes y las escuelas de las zonas con desventajas concentradas.

Facilitan oportunidades para que las escuelas y las redes compartan recursos dentro de las escuelas y entre ellas, incluido el capital humano, los materiales y las prácticas prometedoras para abordar problemas comunes.

Se consideran a sí mismos como recursos con capacidad de acción y dan prioridad a los estudiantes con más factores de riesgo en su contra en sus esfuerzos y acciones para apoyar a las escuelas y comunidades.

La Herramienta de Equidad de Recursos está disponible en:

https://equity.cps.edu/tools/cps-equity-framework-resource-equity-tool

(DISEÑAR) POLÍTICAS Y SISTEMAS JUSTOS

"No se comprenden las estructuras o los sistemas mirando la intención. En cambio, tenemos que examinar lo que realmente hacen, cómo funcionan y cuáles son los resultados. Ciertamente, un sistema o estructura puede establecerse con el propósito de excluir o discriminar. Sin embargo, la mayoría de las estructuras producen resultados racializados sin intención".
- John Powell

DEFINICIÓN

Las políticas y los sistemas justos promueven oportunidades equitativas para alcanzar resultados académicos y socioemocionales positivos iguales para todos los estudiantes y partes interesadas, con énfasis en aquellos que se ven más afectados por la desigualdad e inequidad estructural. Las políticas y los sistemas justos se producen después de examinar el impacto de las políticas, las prácticas y los presupuestos clave para los estudiantes y las comunidades[13], seguido de la recomendación e implementación de acciones para el cambio. Todas las políticas requieren sistemas dentro de los cuales operar; no todos los sistemas requieren políticas. Un sistema puede funcionar de manera equitativa con o sin políticas, y las políticas pueden utilizarse para influir de forma positiva en los sistemas para que funcionen de manera equitativa para los estudiantes.

> ***Para analizar las políticas y los sistemas, debemos preguntarnos a quiénes perjudican y benefician las políticas y prácticas del pasado y el presente, de manera que podamos trazar un plan futuro para abordar el impacto de la desigualdad y promover el acceso y las oportunidades.***

El impacto de la inequidad puede incluir, entre otros, la predictibilidad racial del éxito de los estudiantes y la expulsión y el desplazamiento de la comunidad y la escuela. Debido a que las políticas y los sistemas existen en el aula de clases, la escuela, el distrito y la ciudad, el análisis de las conexiones entre las políticas y los sistemas es fundamental para la transformación.

> ***Todas las políticas y los sistemas deben mejorarse continuamente con un enfoque de equidad y justicia social.***

(DISEÑAR) POLÍTICAS Y SISTEMAS JUSTOS

EN LA PRÁCTICA

Quienes diseñan políticas y sistemas justos:

Analizan el impacto de las cosas que están bajo su control y exploran posibles soluciones basadas en la equidad.

Crean condiciones que fomenten la confianza y el entendimiento mutuos, y que ayuden a las partes interesadas en todos los niveles a ser responsables de la equidad.

Comprueban si sus esfuerzos marginan a un grupo de personas o provocan una carga innecesaria*.

Garantizan la inclusión y el trato equitativo de los grupos con mayores necesidades* en su contexto escolar.

Encuentran las causas fundamentales y elaboran un plan para rediseñar una política o un sistema.

Enfocan las decisiones políticas en las experiencias vividas por los estudiantes.

Comunican a las personas que actualmente tienen el poder y la responsabilidad de influir en los casos de equidad que sean evidentes.

Reformulan las políticas y los sistemas para abordar la necesidad apremiante de equidad racial y para satisfacer las necesidades de los más afectados por la inequidad.

Formulan una serie de preguntas acordadas al evaluar cualquier política o sistema para reducir el sesgo.

Supervisan el impacto de las políticas y los sistemas para garantizar el éxito de todos los grupos de estudiantes.

Recurren a las fortalezas de la diversidad de Chicago para incorporar el capital social y cultural de sus comunidades en toda la toma de decisiones.

Fortalecen los vínculos entre la escuela, el aula de clases y el hogar para aumentar el acceso y las oportunidades de los padres.

Herramienta marco disponible en: https://equity.cps.edu/tools/chicago-public-schools-racial-equity-impact-assessment