

Plan de Acción para la Equidad

Aprobado el 12 de junio del 2019



Escuelas Públicas de Joliet Distrito 86

Mesa Directiva de Inspectores Escolares

Tonya M. Roberts, Presidente
Anthony B. Contos, Vicepresidente
Jeffrey K. Pritz, Inspector
Deborah K. Ziech, Inspectora
Gwendolyn R. Ulmer, Inspectora
Erick Deshaun Dorris, Inspector
R. Emil Standfield, Inspector

Dra. Theresa R. Rouse, Superintendente

Plan de Acción para la Equidad en la Educación Escuelas Públicas de Joliet Distrito 86

“La brecha de logros se cerrará cuando se cierre la brecha de la equidad. Cerrar la brecha es una labor importante que requiere un liderazgo del sistema para establecer un rumbo claro, asegurar la participación de todas las personas involucradas, establecer objetivos claros y medibles, planes de implementación y expectativas. Todo esto forma parte de las medidas de responsabilidad que garantizan que la Equidad e Inclusión en la educación muestren pruebas del impacto.

Daniel R. Moirao, Dr. en Educación

Lo Mesa Directiva de las Escuelas Públicas de Joliet Distrito 86 cree y está comprometida con la premisa de que todos los estudiantes se merecen tener todas las oportunidades para alcanzar su máximo potencial y para tener éxito personal y académicamente. Para lograr este objetivo, los estudiantes tendrán acceso a experiencias de aprendizaje enriquecedoras que les proporcionen una base sólida de confianza que les durará toda la vida. Las escuelas del Distrito 86 serán lugares seguros y acogedores donde todos los estudiantes tendrán las herramientas que necesitan para lograr el éxito, incluyendo conocimientos para ser capaces social y emocionalmente de seguir el camino que elijan en la vida después de la graduación, incluyendo un trabajo, la enseñanza superior, una formación profesional o la universidad.

La Mesa Directiva también cree que garantizar la equidad es esencial para mejorar el rendimiento de los estudiantes y para promover el bienestar de los estudiantes y los empleados. Este es el motivo por el que el Plan de Acción para la Equidad de las Escuelas Públicas de Joliet Distrito 86 es fundamental para el futuro de los estudiantes a los que servimos.

El Plan de Acción para la Equidad en la Educación del Distrito 86 pretende ser un plan claro y robusto que describe cómo las escuelas individuales y las comunidades dentro del distrito escolar identificarán y eliminarán las inequidades persistentes en el sistema educativo. Como

Plan de Acción para la Equidad

comunidad de aprendizaje, con nuestro renovado enfoque en el rendimiento y el bienestar, el sistema educativo de Joliet financiado con fondos públicos será más justo y más inclusivo para todos los estudiantes, educadores y empleados independientemente del origen étnico, de la religión, edad, orientación o identidad sexual, el tamaño, el género o cualquier otro factor relacionado con la identidad individual.

Como guía para la aplicación de estas oportunidades, la Mesa Directiva de Joliet ha desarrollado las siguientes declaraciones de Visión y Misión:

Declaración de la Visión

En colaboración con la comunidad, las Escuelas Públicas de Joliet Distrito 86 se comprometen a mejorar continuamente el sistema educativo reconociendo, respetando, valorando y respondiendo a las necesidades diversas de todos.

Declaración de la Misión

Perseverar en proporcionar una base rigurosa y equitativa para el éxito de los estudiantes.

Con los estudiantes como el centro de nuestra atención, los siguientes cuatro pilares fundamentales forman la base para los esfuerzos por mejorar en áreas importantes del funcionamiento del distrito:

Una Organización que Tiene en Cuenta las Diferencias Culturales: Nuestra diversidad es una fortaleza y una ventaja. Estamos comprometidos con la equidad, un excelente servicio para todos y mejoras continuas.

Acceso Equitativo a una Instrucción Rigurosa, Basada en Estándares: Instrucción de alta calidad para todos los estudiantes.

Aprendizaje y Colaboración Profesional Centrados en los Resultados: Invertir en nuestros empleados para que perfeccionen su oficio continuamente y crezcan en su profesión.

Colaboración Sólida con las Familias y la Comunidad: Las escuelas no pueden hacerlo todo solas. Somos mejores cuando los estudiantes, las familias, la comunidad y los educadores trabajan conjuntamente.

Plan de Acción para la Equidad

Para llevar estos pilares a la práctica, la finalidad de los siguientes objetivos estratégicos es guiar el desarrollo de los planes de equidad de las escuelas:

Objetivos Estratégicos

Competencia cultural: Todos los miembros del Distrito 86 participarán en la formación y refuerzo en el desarrollo y la implementación de un marco de equidad dando apoyo al aumento de la competencia cultural para asegurar que todos los estudiantes tengan éxito.

Alfabetización temprana: Se proporcionará a todos los estudiantes de las escuelas primarias del Distrito 86 la formación y el apoyo necesarios para conseguir buenos resultados académicos dominando al menos un 90% de las metas de nivel para cada grado.

Maestría en el tercer grado: Se proporcionará a todos los estudiantes del Distrito 86 la formación, el apoyo y el perfeccionamiento necesarios para asegurar que al menos el 95% de los estudiantes dominen el contenido del grado antes de que acabe el año escolar.

Maestría en el octavo grado: Se proporcionará a todos los estudiantes del Distrito 86 la formación, el apoyo y el perfeccionamiento necesarios para asegurar que al menos el 95% de los estudiantes dominen el contenido del grado antes de que acabe el año escolar en preparación para tener éxito en la escuela preparatoria (*high school*).

Ciudadanía digital: Se proporcionará a todos los empleados y estudiantes del Distrito 86 la formación, el apoyo y el perfeccionamiento necesarios para aumentar sus conocimientos y competencias en el uso de las herramientas y recursos digitales.

Aunque es importante por sí misma, la equidad también es necesaria para llevar a cabo todos los otros elementos de nuestra renovada visión, misión y objetivos desde lograr la excelencia hasta promover el bienestar y mejorar la confianza del público en nuestro sistema educativo. El Plan de Acción para la Equidad en la Educación del Distrito 86 es la hoja de ruta del distrito para identificar y eliminar las prácticas discriminatorias, las barreras sistemáticas y los prejuicios de las escuelas y los salones de clases para apoyar el potencial para tener éxito de todos los estudiantes. Esto significa trabajar juntos con los estudiantes, los padres, los educadores, los directores, los miembros de la mesa directiva y los líderes de la comunidad para hacer realidad el plan de acción. Como sistema escolar público, crearemos un entorno de aprendizaje que inspire a todos los niños y estudiantes a alcanzar su máximo potencial y a tener

Plan de Acción para la Equidad

éxito a nivel personal, a ser productivos económicamente y a ser ciudadanos que participan activamente.

Aunque muchos indicadores del éxito de los estudiantes han mejorado durante los últimos años y los empleados profesionales reconocen la intencionalidad para tener éxito, estas mejoras no han proporcionado resultados equitativos para todos los estudiantes. No solamente siguen existiendo brechas de rendimiento persistentes, sino que incluso los estudiantes con éxito académico no siempre se sienten incluidos en su comunidad escolar u orgullosos de sí mismos a título individual. Los resultados pueden tener un impacto negativo a largo plazo en otras áreas tales como la salud, el bienestar, la autosuficiencia económica y la participación en la sociedad. Las consecuencias son de carácter muy diverso y afectan a las familias de manera individual y también a las comunidades y se pueden detectar a través de distintas generaciones.

Las Escuelas de Joliet deben ser lugares en los que los estudiantes no solo aprenden sobre la diversidad sino también la experimentan. Los estudiantes deberían verse a sí mismos y a sus compañeros de clase reflejados en sus estudios. Los estudiantes y las familias deberían esperar que las interacciones con su comunidad escolar les hagan sentirse aceptados por ser ellos mismos. Todos los estudiantes deberían creer en su potencial y saber que recibirán apoyo a lo largo de todo el camino de prekínder a 8º grado y más allá, sin importar el camino que elijan. La visión de equidad e inclusión para todos debe extenderse a nuestros maestros, directores y trabajadores educativos quienes, juntos, sostienen a la comunidad escolar más amplia.

“La educación inclusiva es fundamental para lograr una educación de alta calidad para todos los estudiantes y para el desarrollo de sociedades más inclusivas. La inclusión todavía se considera en algunos países como un método para atender a los niños con discapacidades dentro de entornos de educación general. Sin embargo, a nivel internacional se considera cada vez más de una manera más amplia como una reforma que da apoyo y celebra la diversidad entre todos los estudiantes.”

UNESCO, 2008, pág. 5

Como resultado hay tres prioridades básicas:

1. Altos niveles de rendimiento de los estudiantes en todos los subgrupos
2. Brechas reducidas en el rendimiento de los estudiantes
3. Incremento de la confianza pública en la educación financiada con fondos públicos

Las prioridades básicas se tratarán mediante:

1. Prácticas en la escuela y en los salones de clases
2. Prácticas de liderazgo, gobernanza y recursos humanos
3. Recopilación e integración de datos y presentación de informes
4. Cambio cultural organizativo

Prácticas en la Escuela y en los Salones de Clases

Un aspecto clave para eliminar las barreras sistemáticas es asegurar que las prácticas en la escuela y en los salones de clases reflejen y respondan a la diversidad de los estudiantes y empleados.

Las estructuras, políticas, programas y prácticas existentes pueden perjudicar involuntariamente a ciertas poblaciones estudiantiles incluyendo: estudiantes racializados, estudiantes en situación de pobreza, estudiantes indígenas, recién llegados, estudiantes que se identifican con géneros similares o distintos al suyo, jóvenes en hogares de acogida, sin hogar, estudiantes que pertenecen a religiones minoritarias, estudiantes con discapacidades y estudiantes con necesidades educativas especiales. El objetivo de las Escuelas Públicas de Joliet Distrito 86 es identificar y eliminar las barreras sistémicas existentes y evitar estas barreras cuando se desarrollen nuevas políticas y programas.

Los estudiantes también deben experimentar una enseñanza y aprendizaje que sea un reflejo de sus necesidades y de su identidad. Para garantizar que todos los estudiantes se sientan seguros, aceptados e inspirados para tener éxito, las escuelas y los salones de clases deben responder a la cultura con una definición amplia. La pedagogía que tiene en cuenta las diferencias culturales reconoce que todos los estudiantes aprenden de una manera que está vinculada a su entorno, idioma, estructura familiar e identidad social o cultural. Va más allá de reconocer la singularidad para fomentarla de manera intencionada para crear y facilitar

condiciones eficaces para el aprendizaje. Las prácticas en la escuela y en los salones de clases deben ser un reflejo de y responder a la diversidad de los estudiantes y empleados.

También es una necesidad fundamental adoptar una postura crítica con la disciplina de los estudiantes porque los estudiantes racializados, los estudiantes con discapacidades, y los estudiantes con necesidades educativas especiales están sobrerrepresentados en la información sobre suspensiones y expulsiones. Se espera que los administradores y empleados trabajen junto con los estudiantes, los padres y las otras personas involucradas en la educación para elaborar intervenciones, métodos preventivos y programas que aborden esta cuestión y evalúen los resultados de estos esfuerzos por instituir mejores prácticas en todo el distrito.

Prácticas de Liderazgo, Gobernanza y Recursos Humanos

El liderazgo desempeña un papel fundamental en la configuración del entorno tanto de los estudiantes como de los empleados en el sistema educativo. La diversidad de estudiantes en el distrito escolar debe verse reflejada en la diversidad de los proveedores de servicios educativos, maestros, los líderes de la escuela y del sistema. Fortalecer la diversidad, en el liderazgo y en el salón de clases, ayuda no solo a promover el sentimiento de pertenencia de los estudiantes, sino que también ayuda a impulsar la innovación y la creatividad en el entorno escolar.

Para crear un entorno de aprendizaje y de trabajo seguro, inclusivo y motivador los líderes educativos deben estar comprometidos con la equidad y la inclusión para todos los estudiantes y con respetar y fomentar los derechos humanos. Un paso necesario y fundamental para crear tales entornos de aprendizaje y trabajo es exigir responsabilidades a todos los niveles para la equidad, la inclusión y los derechos humanos.

Recopilación e Integración de Datos y Presentación de Informes

Una parte esencial del camino para garantizar la equidad es comprender mejor quiénes son nuestros estudiantes y cuál es su experiencia escolar. Mejorar la recopilación de datos y la medición de los resultados respaldará la toma de decisiones basadas en pruebas a nivel local. La recopilación de datos se adaptará a las necesidades de la comunidad escolar.

Plan de Acción para la Equidad

Se implementará un proceso consistente para recopilar, analizar y presentar públicamente datos desglosados basados en la identidad. Este análisis ayudará a cambiar la selección de personal, la contratación, la promoción y las estrategias de desarrollo profesional. Cómo se usan estos datos y cómo se movilizan para cerrar las brechas de equidad variará en todo el distrito. Sin embargo, un enfoque coherente para recopilar y analizar los datos ayudará a todo el distrito a identificar dónde hay barreras sistémicas y ayudará a determinar cómo eliminar los prejuicios discriminatorios para poder apoyar la equidad, el rendimiento de los estudiantes y el bienestar mediante la formación y los programas y apoyos específicos.

Cambio Cultural Organizativo

Al mirar las estructuras, políticas, programas y prácticas internos desde la óptica de la equidad, trabajaremos para asegurar una cultura organizativa auténtica y dinámica. El cambio cultural será un ejemplo de diversidad, equidad, inclusión y compromiso para respetar y fomentar los derechos humanos.

La eliminación de barreras sistémicas requiere un cambio cultural sistémico impulsado por nuestros valores fundamentales y el respeto por los principios de la equidad y la inclusión. Un sistema educativo equitativo e inclusivo es una condición necesaria para permitir que todos los estudiantes se sientan incluidos, respetados y capacitados para tener éxito.

Aplicar una perspectiva de equidad, inclusión y derechos humanos a las estructuras, políticas, programas y prácticas internos de una organización ayudarán a identificar, modelar y formular conversaciones sobre el trabajo necesario para mantener un sector educativo inclusivo y diverso. Este plan de acción facilitará el cambio organizativo y dará apoyo al cambio de cultura.

Plan de Acción

Como resultado de este Plan, cada escuela desarrollará su propio plan de acción para llevar a la práctica estas ideas y objetivos. El plan de acción está basado en el Marco de Equidad e inspirado en el trabajo de Curtis Linton y Bonnie M. Davis en su publicación “Equity 101:

Plan de Acción para la Equidad

Culture.” El objetivo final es que las escuelas y el distrito escolar sean competentes culturalmente.

“La Equidad Educativa tiene lugar cuando los educadores proporcionan a todos los estudiantes el apoyo individual que necesitan para alcanzar y superar un estándar común. Cuando tiene lugar la equidad, todos y cada uno de los estudiantes recibe una enseñanza individualizada y un apoyo específico basado en la disposición del propio estudiante y en sus necesidades de aprendizaje.”

Linton y Davis (pág. 19)

Marco de Equidad

Crear una cultura académica equitativa es tanto complejo como delicado ya que las creencias personales, los prejuicios y las interpretaciones se examinan para garantizar una educación inclusiva y equitativa para todos los estudiantes y para la comunidad a la que servimos. La realización de una cultura académica inclusiva y equitativa requiere la exitosa confluencia de muchos factores: el optimismo personal y la confianza en los estudiantes que tengan los educadores y los proveedores de servicios; el estándar de excelencia que tenga la institución académica; y los conocimientos profesionales que muestren diariamente los adultos que sirven a los estudiantes, que muestren los adultos a los estudiantes y que muestren los estudiantes a los adultos. Crear esta cultura equitativa requiere la ejecución deliberada de un entorno de aprendizaje positivo junto con la competencia cultural de todos los miembros de la comunidad y en especial la de los educadores.

Para lograr el éxito académico para todos los estudiantes, una *cultura* equitativa sienta las bases para la participación y el aprendizaje a la vez que se trabaja en la trifecta con un *liderazgo* centrado en la instrucción y en *prácticas* de enseñanza eficaces (*enseñanza y aprendizaje*). Combinando el liderazgo, la cultura y la práctica (enseñanza y aprendizaje) equitativos pueden crear un entorno educativo poderoso centrado en el alto rendimiento de todos los estudiantes. (Linton, pág. 18).

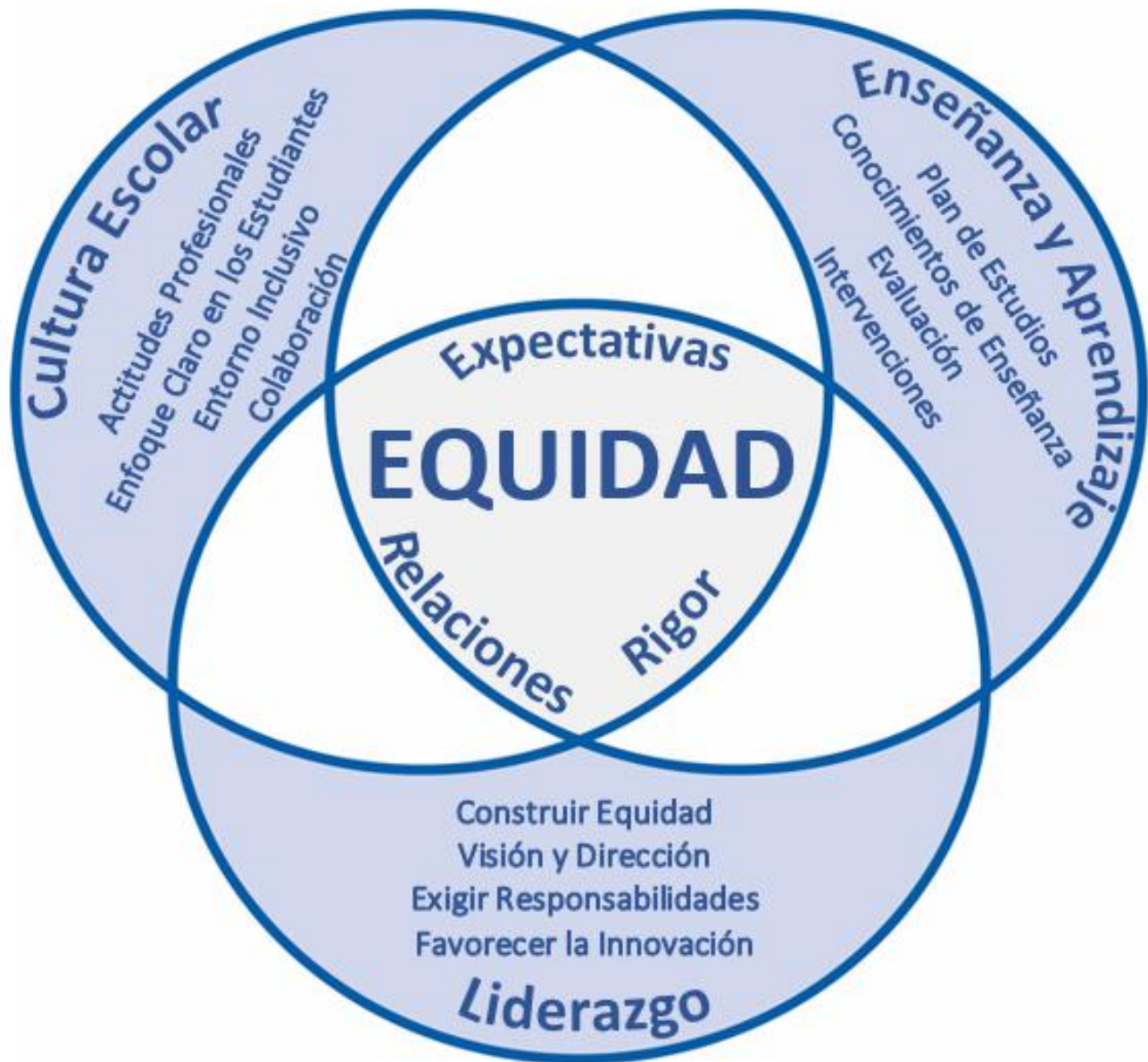
La base del Marco de Equidad son las cuatro características comunes de la equidad:

- *expectativas*,
- *rigor (vigor)*,
- *relevancia*,
- *relaciones*.

Como características equitativas abarcan la equidad, simbolizando que sin estas cuatro características presentes para *todos* los estudiantes, sin importar su diversidad, otros esfuerzos para mejorar la escuela pueden tener dificultades para lograr ser exitosos. Estas cuatro características son fundamentales para lograr la equidad y todas definen el impacto que tendrá en los estudiantes una cultura escolar equitativa.

- Las *expectativas* establecen un alto nivel de rendimiento.
- El *rigor* proporciona las competencias y el aprendizaje que el estudiante necesita para tener éxito.
- La *relevancia* guía al maestro/a para proporcionar instrucción y planes de estudios que estén relacionados y conecten con el estudiante.
- Las *relaciones* ayudan al estudiante a creer en las altas expectativas del maestro/a, tomar parte del riguroso (vigoroso) plan de estudios y responder a la relevancia del aprendizaje.

Cuando estos cuatro elementos primordiales se encuentran en una cultura escolar equitativa, inclusiva y culturalmente competente, entonces los adultos y los estudiantes se sienten socialmente aceptados y valorados. Abordar la cultura escolar se centra en crear espacios en los que la voz de cada persona sea valorada y respetada y en que el equipo colectivo formado por empleados, estudiantes y familias trabaje conjuntamente hacia una visión común.



Cultura Escolar:

Estrategias Personales

- ¿Qué significa ser una persona de color en esta sociedad?
- Analizarse a uno mismo en términos de la diversidad que nos rodea como profesionales.

Estrategias Institucionales

- Crear un entorno colaborativo donde se valoren y se dé apoyo a todas las voces.
- Desarrollar una seguridad institucionalizada y respeto hacia todas nuestras diferencias.

Estrategias Profesionales

- Mantener conversaciones frecuentemente con personas distintas a mí para fomentar el entendimiento.
- Representar la diversidad en todo nuestro trabajo.

Enseñanza y Aprendizaje

Estrategias Personales

- Cuestionar los privilegios que se proporcionan a algunas personas, pero no a otras personas.
- Minimizar los mitos de la cultura dominante.

Estrategias Institucionales

- Incorporar estándares y prácticas que valoren la diversidad.
- Apoyar el desarrollo de la excelencia en toda la organización.

Estrategias Personales

- Distinguir el apoyo basándose en las necesidades y talentos de las personas de toda la organización.
- Medir el impacto de los esfuerzos por la equidad tan diligentemente como se analizan otros datos.

Liderazgo

Estrategias Personales

- Colaborar con mentores y aliados para guiar mi trabajo hacia la equidad.
- Estudiar el trabajo y los escritos de educadores y otros líderes que han trabajado para construir equidad en la educación y en la sociedad.

Estrategias Institucionales

- Liderar para que haya equidad en el entorno de trabajo para todos los empleados.
- Diversificar a los trabajadores y proporcionar oportunidades para el crecimiento y el éxito.

Estrategias Profesionales

- Alinear todos los esfuerzos profesionales para que apoyen la construcción de la equidad en nuestras escuelas.
- Participar en todas las oportunidades que ofrezcan un foro para difundir los principios de la equidad.

Cada plan tratará los Elementos Esenciales de una comunidad Culturalmente Competente.

Elementos Esenciales
<p>Determinar la Cultura <i>Nombrar las Diferencias</i> Preguntas orientativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuáles son las normas no escritas en su escuela? • ¿Cómo describiría su propia cultura? • ¿Qué recursos proporciona su escuela para los diferentes estilos de aprendizaje?
<p>Valorar la Diversidad <i>Reivindicar las Diferencias</i> Preguntas orientativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo describiría la diversidad en su entorno profesional actual? • ¿Cuál es su reacción ante el concepto <i>valorar la diversidad</i>? • ¿Cómo formulan usted y sus compañeros de trabajo las conversaciones sobre los estudiantes?
<p>Gestionar las Dinámicas de las Diferencias <i>Reformular las Diferencias</i> Preguntas orientativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo resuelve los conflictos en su salón de clases? • ¿Qué aptitudes posee para resolver conflictos? • Describa situaciones de conflictos interculturales que puedan estar causados por una desconfianza histórica.
<p>Adaptarse a la Diversidad <i>Cambiar para las Diferencias</i> Preguntas orientativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se ha adaptado recientemente a las necesidades de un nuevo miembro? • ¿Cómo se ha adaptado recientemente su organización a las necesidades de nuevos miembros? • Describa ejemplos de lenguaje inclusivo y de materiales inclusivos. • ¿Cómo enseña a sus clientes sobre la necesidad de que la organización se adapte a las culturas?
<p>Institucionalizar los Conocimientos Culturales <i>Formación sobre las Diferencias</i> Preguntas orientativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué sabe actualmente sobre los grupos culturales en su organización o entre sus clientes? • ¿Qué más cosas le gustaría saber sobre estas culturas? • ¿Cómo aprenden usted y sus compañeros de trabajo sobre estos grupos culturales?

Traducido con permiso.

Translated with permission. Copyright © by Randall B. Lindsey, Kikanza Nuri Robins, and Raymond D. Terrell. All rights reserved. Reprinted from *Cultural Proficiency: A Manual for School Leaders* (3rd ed.), by Randall B. Lindsey, Kikanza Nuri Robbins, and Raymond D. Terrell. Thousand Oaks, CA. Corwin, www.corwinpress.com.

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

COMPETENCIA CULTURAL: Son los valores, creencias, comportamientos, políticas y prácticas que permiten a una persona o a una organización interactuar eficazmente en un entorno culturalmente diverso. Es apreciar las culturas similares y diferentes de la de uno mismo/a y saber cómo aprender cosas sobre otras culturas.

ESCUELA CULTURALMENTE COMPETENTE: Es una escuela que acepta su diversidad mediante los cinco elementos esenciales de la competencia cultural abriendo las puertas a todos sus estudiantes, cerrando las puertas al tokenismo (inclusión simbólica), la represión y la opresión de las culturas no dominantes y a la vez suministrando con confianza programas y servicios para maximizar las oportunidades para todos los estudiantes.

DIVERSIDAD: La presencia de una amplia gama de cualidades y atributos humanos dentro de un grupo, organización o sociedad. Los aspectos de la diversidad incluyen, entre otras cosas, la ascendencia, cultura, etnicidad, género, identidad de género, lenguaje, habilidad física e intelectual, raza, religión, sexo, orientación sexual y estatus socioeconómico.

CULTURA DOMINANTE: Es el grupo establecido y más aceptado cuyos miembros comparten un mismo idioma, religión, comportamiento, valores, rituales y/o costumbres sociales. Estos rasgos a menudo son la norma a seguir para la organización, comunidad y/o sociedad en su conjunto. La cultura dominante normalmente, pero no siempre, es la cultura mayoritaria y logra ser dominante controlando las instituciones sociales como la comunicación, las instituciones educativas, la expresión artística, las leyes, los procesos políticos y los negocios.

EQUIDAD: Proporcionar a todos los estudiantes el apoyo individual necesario para alcanzar y superar los estándares comunes en colaboración con unas sólidas alianzas comunitarias que

reconozcan, respeten y respondan a las diversas necesidades de todas las personas implicadas. *(Esta definición de Equidad fue creada por los Inspectores Escolares de la Mesa Directiva de las Escuelas Públicas de Joliet Distrito 86 el 18 de enero del 2018).*

PREJUICIOS IMPLÍCITOS: Es cualquier conjunto de asociaciones hechas de manera inconsciente sobre un grupo social que pueden resultar en la atribución de determinadas características a todos los individuos de ese grupo, llamado también estereotipar. Los prejuicios implícitos son producto de asociaciones aprendidas y condicionamiento social y la mayoría de las veces las personas que tienen estos prejuicios no son conscientes de que los tienen.

EDUCACIÓN INCLUSIVA: La educación que se basa en los principios de aceptación e inclusión de todos los estudiantes. Los estudiantes se ven reflejados en su plan de estudios, su entorno físico y el entorno más amplio, en el que la diversidad se honra y se respeta a todas las personas.

INSTITUCIONALIZAR LA SEGURIDAD Y EL RESPETO: Una organización o entorno donde el respeto implique una actitud cortés, decorosa, cívica o deferente donde las personas y los grupos sientan la experiencia de *ser tomados en serio*. Las escuelas respetuosas son, por definición, entornos de aprendizaje informados democráticamente donde las personas se sienten seguras, apoyadas, motivadas y se enfrenten a retos útiles.

PRIVILEGIOS: Ventajas y/o beneficios que son inmerecidos y concedidos a personas de los grupos dominantes étnicos, sociales, religiosos, de género o económicos independientemente de si las personas que pertenecen a estos grupos quieren o no estos privilegios y sin importar su intención declarada. Los privilegios funcionan a nivel personal, interpersonal, cultural e institucional y conceden ventajas, favores y beneficios a los miembros de los grupos dominantes en perjuicio de los miembros de los grupos menos dominantes. En los Estados Unidos los privilegios se conceden a personas que pertenecen a uno o más de uno de estos grupos sociales identitarios:

Plan de Acción para la Equidad

- Personas de raza blanca
- Personas sin discapacidades
- Heterosexuales
- Varones
- Cristianos
- Personas de clase media o media-alta
- Personas de mediana edad
- Personas que hablan inglés

El privilegio es típicamente invisible para las personas que son privilegiadas. Las personas que pertenecen a los grupos dominantes a menudo creen que se han ganado los privilegios que disfrutan o que todos podrían tener acceso a estos privilegios si trabajasen para conseguirlos.

“Ninguna escuela puede garantizar que todos los estudiantes tendrán éxito en la vida, pero todas las escuelas pueden garantizar que cada estudiante esté preparado para la graduación de la escuela preparatoria con las competencias y conocimientos necesarios para acceder a la universidad o la capacitación profesional avanzada, preparados para tener éxito. Un objetivo académico institucionalizado de preparación para la universidad y una carrera profesional facilita a todos los estudiantes la opción de hacer lo que ellos quieran en su vida; el estudiante puede elegir por sí mismo/a y no tiene que enfrentarse a opciones limitadas debido a una preparación inadecuada por parte de la institución académica.”

Curtis Linton y Bonnie M. Davis (pág. 19)

Referencias

Lindsey, Randall B., Nuri Robins, Kikanza, y Terrell, Raymond D. (2009) *Cultural Proficiency: A Manual for School Leaders* (3ª edición.), Thousand Oaks, CA. Corwin, www.corwinpress.com

Linton, Curtis, Davis, Bonnie M., (2013) *Equity 101; Culture*. Thousand Oaks, CA. Corwin, www.corwinpress.com

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, por sus siglas en inglés). (2008) *Inclusive education: The way of the future*. Conferencia Internacional sobre la Educación, 25-28 de noviembre. Ginebra: Aut