

# ¿EQUIDAD SIN REPRESENTACIÓN?

## El Distrito Escolar Público de New Haven

### ! El Concilio Latino de New Haven exige un llamado a la acción Desarrollando un plan hacia la equidad

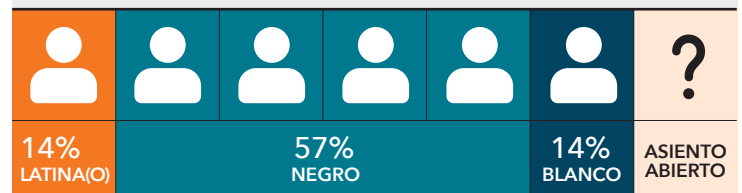
Los estudiantes latinos(a) representan el 47 por ciento de la población total del cuerpo estudiantil del Distrito de las Escuelas Públicas de New Haven, sin embargo, el personal latino(a) está significativamente sin representación en todos los niveles de la fuerza laboral del distrito. En los últimos 6 años, la población estudiantil latina (o) ha ido en aumento, mientras que el personal latina(o) del Distrito ha ido disminuyendo de forma constante. Tal subrepresentación disminuye cualquier influencia que se podría tener sobre la toma de decisiones para mejorar y satisfacer las necesidades de los estudiantes latinos. Las investigaciones han demostrado que cuando el liderazgo no es representativo del cuerpo estudiantil, los estudiantes sub-representados se ven afectados negativamente, en todas las áreas de sus logros educativos. La baja representación sistémica de la población estudiantil latina en los niveles superiores de liderazgo y gerencia han estrechado el conocimiento, la comprensión y la base de experiencia necesaria para servir a casi la mitad del cuerpo estudiantil de New Haven de manera efectiva.

Dada la agigantada desigualdad de representación latina(o), profundamente arraigada, el consejo pide al distrito que mantenga su compromiso con la diversidad y la inclusividad en todas las dimensiones de su fuerza laboral. Por tanto, la fuerza de trabajo responsable de la toma de decisiones en el distrito, deben ser equitativas. De esta forma, el consejo pide que se implementen las siguientes demandas:

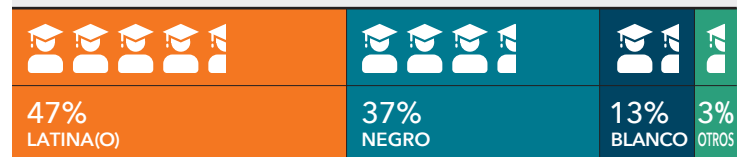
- 1 Para lograr un organismo decisional diverso e inclusivo que sea representativo de la mayor población estudiantil marginada del distrito, la alcaldesa tiene que nombrar a un líder latino(a) para ocupar el asiento vacante de la Junta en noviembre de 2019.
- 2 Para atender las necesidades de los estudiantes predominantemente latina(o), el distrito debe asegurarse de que el Equipo Ejecutivo sea representativo de la comunidad a la que sirve.
- 3 Que se establezcan políticas y acciones que aumenten significativamente el número de principales y vice principales latinas(o) el cual refleje al cuerpo estudiantil de latino mayoritario del distrito.
- 4 Aumentar la diversidad de la fuerza laboral de los maestros para reflejar de cerca la demografía del cuerpo estudiantil al que sirve.



### Junta Educativa de New Haven



### Estudiantes de NHPS



### Administradores Ejecutivos



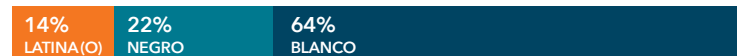
### Principales



### Vice Principales



### Supervisores



### Maestros (incluyendo Suplentes)



### Oficiales de Seguridad



### Oficiales de Suspencion Interna



### Oficiales para la Prevención de Deserción



# Una Mirada Más Cercana: Demandas y Datos

**1** Para lograr un organismo decisional diverso e inclusivo que sea representativo de la mayor población estudiantil marginada del distrito, la alcaldesa tiene que nombrar a un líder latino(a) para ocupar el asiento vacante de la Junta en noviembre de 2019.

Aunque casi la mitad del cuerpo estudiantil de las Escuelas Públicas de New Haven es latina(o), solo 1 de 7 miembros de la Junta es latina(o). La desigualdad en la representación no permite una toma de decisiones equitativa desde las altas esferas hacia abajo que pueda abordar las necesidades únicas de los estudiantes latinos- población estudiantil más grande del distrito.

**2** Para atender las necesidades de los estudiantes predominantemente latina(o), el distrito debe asegurarse de que el Equipo Ejecutivo sea representativo de la comunidad a la que sirve.

La toma de decisiones a nivel ejecutivo tiene un efecto de goteo que afecta a todos los niveles de la fuerza laboral del distrito. Mientras que el 47 por ciento de la población del cuerpo estudiantil es latina(o), solo 1 miembro (Director) del equipo ejecutivo actualmente ampliado es latina(o). Las acciones hacia esta meta asegurarán que el distrito aumente la representación latina(o) a nivel ejecutivo para reflejar mejor la población estudiantil a la que sirve. Además, para mitigar y revertir las altas tendencias de desaparición de los latinos a nivel ejecutivo, el distrito debe establecer políticas de contratación y retención que pongan la transparencia y la equidad como prioridad.

**3** Que se establezcan políticas y acciones que aumenten significativamente el número de principales y vice principales latinas(o) el cual refleje al cuerpo estudiantil de latino mayoritario del distrito.

La falta de representación en la fuerza laboral latina a nivel de asistentes de principales y principales niega la equidad y limita la calidad de la educación para los estudiantes. Para lograr este objetivo deben asegurar que se implemente un banco de contratación más grande de principales y asistentes de principal Latinos(as). El Distrito debe establecer un plan para que los maestros de las minorías se conviertan en administradores y que sea representativo de la demografía de los estudiantes y la comunidad, este sera, un paso bien importante para mantener su compromiso con la equidad y la inclusión.

**4** Aumentar la diversidad de la fuerza laboral de los maestros para reflejar de cerca la demografía del cuerpo estudiantil al que sirve.

Mientras que los estudiantes latinos conforman la mayoría de la población estudiantil del distrito, menos de 1 de cada 10 maestros son latinas(o). Las investigaciones demuestran que los estudiantes educados por profesores de color tienen mejores resultados de rendimiento, tanto académica como socialmente. Basados en sus perspectivas culturales únicas, los maestros de color pueden enriquecer la experiencia en el aula de una manera significativa. Específicamente, los

profesores con dominio nativo del idioma español pueden ayudar a eliminar las barreras del idioma o culturales que pueden impedir el logro educativo. De acuerdo con el Proyecto de Ley del Senado de CT 1022 de 2019 (Ley Pública. PA 19-74), *Acta para el Reclutamiento y Retención de Maestros de Minorías*, las acciones dirigidas hacia este objetivo asegurarán que el distrito establezca un plan de acción estratégico que implemente la divulgación, reclutamiento y contratación efectiva de maestros latinos. Para asegurar que los esfuerzos de reclutamiento resulten en retención a largo plazo, el Distrito debe asignar recursos y proporcionar servicios que fomenten un ambiente de apoyo donde los maestros latinos puedan prosperar.

En resumen, el consejo hace al distrito responsable de sus fracasos para con sus estudiantes. Al avanzar en las acciones antes mencionadas, los estudiantes son los mayores benefactores. Después de todo, un sistema escolar con un cuerpo diverso de liderazgo y enseñanza; sea representativo de su cuerpo estudiantil en mayoría latina(o); alineado con los valores y experiencias culturales únicos del estudiante; fomentara un ambiente de aprendizaje que coloca la equidad en la vanguardia.

## Referencias

Kamenetz, Anya, "Study Finds Students Of All Races Prefer Teachers Of Color," [https://www.npr.org/sections/ed/2016/10/07/496717541/study-finds-students-of-all-races-prefer-teachers-of-color?fbclid=IwAR3lpfQbsjrGJdqfXiMLOZqx-SR EmFXnzGKG0g6Oc6FVqWik\\_vlqziybmo](https://www.npr.org/sections/ed/2016/10/07/496717541/study-finds-students-of-all-races-prefer-teachers-of-color?fbclid=IwAR3lpfQbsjrGJdqfXiMLOZqx-SR EmFXnzGKG0g6Oc6FVqWik_vlqziybmo)

Moule, J. (2012). *Cultural Competence: A primer for educators*. Belmont, CA: Wadsworth, Cengage Learning

<https://www.cga.ct.gov/2019/ACT/pa/pdf/2019PA-00074-R00SB-01022-PA.pdf>

TABLA 1: Datos demográficos de los estudiantes del distrito escolar público de New Haven 2019

Raza/Etnia	Totales de Estudiantes
Latina(o)	9,733
Negro	7,430
Blanco	2,549
Otros	948
<b>Total</b>	<b>20,874</b>

TABLA 2: Datos demográficos de los trabajadores del distrito escolar público de New Haven 2019

Posición	Latina(o)	Negro	Blanco	Otros	Totales
Administradores Ejecutivos *	1	11	6	0	18
Principales	6	15	19	0	40
Vice Principales	5	17	26	1	49
Supervisores	2	3	9	0	14
Maestros (incluyendo Suplentes)	176	362	1482	83	2103
Oficiales de Seguridad	11	43	7	1	62
Oficiales de Suspensión Interna	0	16	0	0	16
Oficiales para la Prevención de Deserción	5	11	0	0	16
<b>Totales por Raza</b>	<b>206</b>	<b>478</b>	<b>1549</b>	<b>22</b>	<b>2318</b>

\* El orden jerárquico es el siguiente: Superintendente, Diputado, Asistentes de Superintendentes, Jefes, Directores y Supervisores