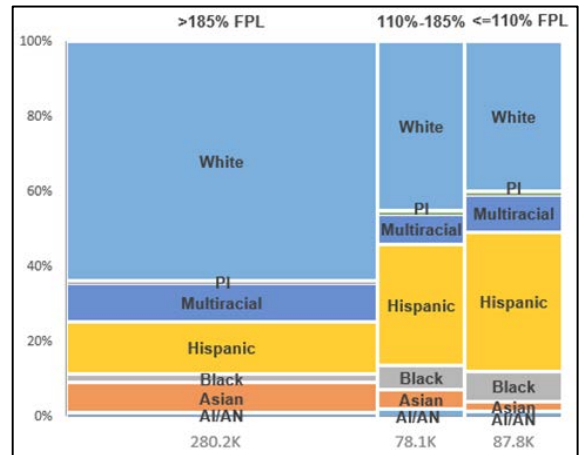


Iniciativa de equidad racial del DEL

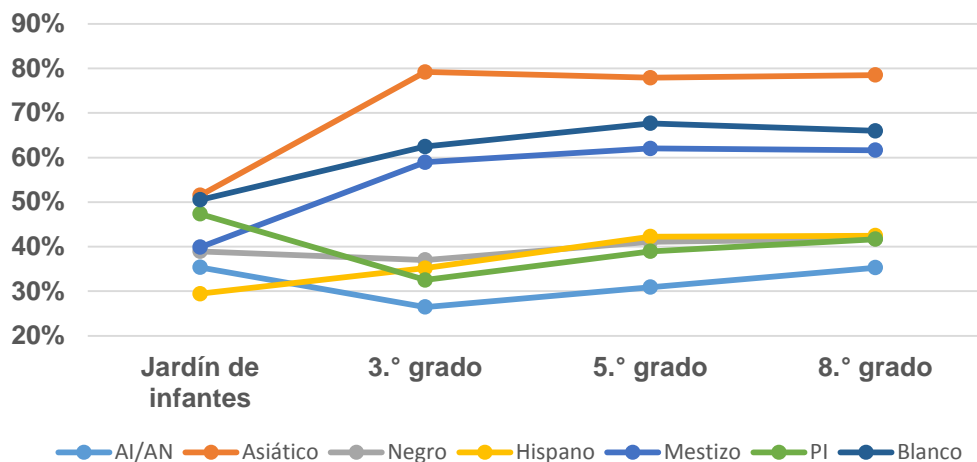
Los asuntos raciales son importantes. Durante mi mandato en la legislatura, vi cómo las políticas gubernamentales pueden impactar de manera desproporcionada en las personas de color. La manera en que los organismos toman decisiones e implementan programas tiene consecuencias profundas en las personas para las cuales se legisla. ¿Por qué esto es importante para un organismo como el Department of Early Learning (DEL, Departamento de Aprendizaje Temprano)? Porque Washington se está volviendo un lugar muy diverso; el 44 % de los 446 000 niños menores de 5 años tienen raíces raciales y étnicas diferentes: son indígenas estadounidenses (AI), nativos de Alaska (AN), asiáticos, negros, hispanos o latinos, mestizos o de las islas del Pacífico (PI). **Los niños de piel de color son el subgrupo que más rápido crece entre los menores de 5 años y, en la actualidad, representan al 60 % de los niños menores de 5 años que viven en los hogares con ingresos más bajos.**¹

Si bien los niños de piel de color representan hoy el 46 % de la población que asiste a jardines de infantes, solo el 38,6 % de los niños que entran al jardín de infantes están listos para continuar con la educación formal.² Y sabemos que esta brecha de oportunidades no se reduce durante el recorrido de un niño desde el jardín de infantes hasta la secundaria.³ Cuando propuse como meta para el DEL lograr que el 90 % de los niños estén preparados para el ingresar al jardín de infantes para el año 2020, incluí explícitamente en dicha meta que la raza y los ingresos de una familia no debían ser más un factor determinante en la preparación de los niños. Con esta idea en mente, fundé la Racial Equity Initiative (Iniciativa de equidad racial) dentro del organismo.

Raza/etnia de niños menores de 5 años de edad de WA por ingreso por hogar,



Brechas de oportunidades y logros de Washington por raza/etnia, ciclo lectivo 2015-2016



Nuestro foco para el 2017 es sentar bases sólidas para procesos en desarrollo. Esta medida no es una solución rápida con resultados favorables instantáneos. Los cambios en el sistema requieren de tiempo y fortaleza. Si bien espero algunos resultados de mi equipo a corto plazo, tengo un compromiso y una estrategia a largo plazo desarrollados e implementados en alianza con las familias, las comunidades de personas de color y aliados clave.

¹ Datos de 1 año de la PUMS (Muestra de Microdatos para Uso Público) de la American Community Survey (Encuesta sobre la Comunidad Estadounidense) para el año 2015.

² Tasas de preparación e inscripción en el jardín en las seis áreas de desarrollo del WaKIDS (Inventario de las Habilidades de Desarrollo para el Jardín de Washington).

³ Los porcentajes de las seis áreas de desarrollo del WaKIDS y la SBA (Evaluación de Smarter Balanced) de Lengua y Literatura Inglesa cumplieron con las expectativas.

El plan consta de lo siguiente:

1. Desarrollar e implementar una estrategia de equidad racial integral. La estrategia incluye lo siguiente:
 - Un *marco de equidad racial* o un enfoque compartido para lograr la equidad. Esta marco incluirá una perspectiva para el sistema de aprendizaje temprano, sus principios y una comprensión compartida del contexto histórico y actual, el lenguaje/las definiciones y los conceptos clave.
 - Un *plan de equidad racial* con metas, datos, referencias y prioridades específicos que generarán el mayor impacto en la reducción de la brecha de oportunidades y en la eliminación de barreras para niños, familias y profesionales de color. Este plan tendrá como base la [Racial Equity Theory of Change for Early Learning \(Teoría de equidad racial del cambio para el aprendizaje temprano\)](#). Incluirá estrategias de abordaje interno y externo para los programas, las políticas y las prácticas del DEL con acciones y mecanismos de rendición de cuentas claros.
2. Desarrollar y ajustar constantemente las herramientas y los procesos (dedicando tiempo a la recolección de aportes y considerando los impactos en las instancias de planificación y decisión) necesarios para implementar la estrategia de equidad racial, que incluye lo siguiente:
 - *Herramientas de análisis de impacto de la equidad racial* diseñados a medida para programas, políticas, solicitud de subvenciones, iniciativas y elaboración de presupuestos.
 - Un protocolo para las familias, la comunidad y la participación de actores en todo el organismo para garantizar políticas y decisiones que sean realmente informadas y que surjan de las partes que más se ven afectadas y marginadas.
 - *Datos y métricas* desagregados para rastrear resultados y medir el impacto de las acciones del DEL en los niños, la familia y la comunidad, y los resultados del programa y el organismo.
3. Capacitar y apoyar al personal del DEL para que tenga más conocimiento, consciencia y capacidad de llevar adelante la iniciativa de equidad. El primer paso es crear y apoyar un *equipo de equidad racial* que aporte liderazgo en el desarrollo de una estrategia, de herramientas, de capacitación y procesos relativos a la equidad racial. Los miembros del equipo diseñarán prácticas que consideren las cuestiones lingüísticas y culturales. Tendrán un papel fundamental en la creación de condiciones y entornos necesarios para hacer participar a otros en los diálogos y esfuerzos por lograr la equidad racial.

A pesar de que el DEL está a la vanguardia en muchos aspectos, sin dudas, no fuimos los primeros en ocuparnos de este tema. La Ciudad de Seattle, el Condado de King y el ESD (distrito de servicios educativos) del Estrecho de Puget y otras cuantas instituciones gubernamentales han estado implementando programas de equidad racial durante varios años. Los legisladores y burócratas estamos lentamente tomando consciencia de que no podemos lograr el cambio que buscamos si no lo hacemos internamente y con la guía y el liderazgo de las comunidades.

Participaré personalmente en las capacitaciones y contaré con el asesoramiento del equipo de equidad racial y su coordinadora, Evette Jasper, en el momento de tomar decisiones. Como un hombre blanco de Microsoft y el Poder Legislativo, estoy dando lo mejor de mí para conducir el DEL como un aliado de los prestadores, las familias y los niños. Mi meta es aprovechar las increíbles posibilidades que tenemos para reducir la persistente y perjudicial brecha de oportunidades. Espero que me acompañe en este trabajo vital y apasionante.



Ross Hunter

Director, Washington State Department of Early Learning (Departamento de Aprendizaje Temprano del Estado de Washington)

[Lea mi declaración](#) sobre el apoyo del DEL en pos de la inclusión y la tolerancia.

¿Desea conocer más acerca de la iniciativa y la evolución del DEL en la eliminación de la raza como factor determinante en la preparación para el jardín de infantes? Visite [esta página](#).