



Una exhibición en el pasillo de la Escuela Primaria Longfellow (2023)

# Equidad, Diversidad e Inclusión en el Distrito Escolar del Área de Eau Claire

2023 Reporte Anual  
18 de septiembre de 2023



500 Main Street, Eau Claire, WI | [www.ecasd.us](http://www.ecasd.us) | 715-852-1234

# Tabla de Contenido

---

Tabla de Contenido .....	2
Mensaje del Superintendente.....	3
Introducción.....	4
Explicación y Descripción de este Reporte .....	5
Datos Demográficos.....	7
Demografía Estudiantil – LGBTQ.....	10
Identificando Nuestras Desigualdades .....	12
Inscripción en Cursos STEM Preparados para la Universidad por Género .....	16
Suspensión Dentro y Fuera de la Escuela.....	20
Nuestra Fundación: Infraestructura y Sistema .....	22
Sistemas de Apoyo Multinivel Equitativos.....	22
Intervenciones y Apoyos para el Comportamiento Positivo (PBIS).....	22
Indicadores Clave de Rendimiento (KPI) .....	24
Plan de Responsividad Cultural de la ECASD (2020-2023).....	26
Paso de acción 2: Crear un Comité Directivo de Equidad a nivel de Distrito compuesto por representantes de poblaciones marginadas y defensores de la equidad para guiar el establecimiento de objetivos y la planificación de este trabajo.....	26
Qué sigue: Plan de acción estratégico de EDI 2023-24 a 2027-28.....	31
Metas .....	31
Éxitos Destacados y Trabajo en Curso .....	34
Anexo .....	38

## **Translation in Hmong & Spanish**

If you would like assistance in the translation of this report or if you have questions about this report, please call Blia Schwahn for Hmong translation at 715-852-6764 and Kresly Rodriguez Martinez at 715-225-3333.

Yog koj xav tau tus neeg Hmoob txhais tsab ntawv no ua lus Hmoob rau koj los yog koj muaj lus nug txog diam ntawv qhia no, hu rau Blia Schwahn 715-852-6850.

Si desea que una persona hispana le traduzca esta carta en español o si tiene preguntas sobre este reporte, llame a Kresly Rodriguez Martinez al 715-225-3333.

## **Declaración de no discriminación**

El Distrito Escolar del Área de Eau Claire no discrimina por motivos de sexo, raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, estado migratorio, credo, embarazo, estado civil o parental, orientación sexual, identidad de género o expresión de género, ni condición física, mental, discapacidad emocional o de aprendizaje.

# Mensaje del Superintendente

---



Michael Johnson,  
Superintendente

ECASD Estudiantes, familias, personal y miembros de la comunidad,

Estamos muy contentos de presentar nuestro segundo Informe Anual de Equidad en la ECASD. Planeamos utilizar esto como una herramienta de comunicación y un documento de aprendizaje que evolucionará con el tiempo. El ECASD está comprometido a aumentar la equidad entre los estudiantes, el personal y la comunidad a través de políticas, prácticas y procedimientos antirracistas y antisexos. Este compromiso será el lente a través del cual se verán las políticas de Resultados y Expectativas Operativas de la Junta Escolar y del Distrito.

Estamos utilizando prácticas basadas en datos para informar cómo involucramos intencionalmente nuestros sistemas educativos de apoyo para impactar las necesidades académicas, sociales y emocionales de todos los estudiantes. El trabajo por la equidad no es simplemente para beneficiar a nuestras poblaciones históricamente subrepresentadas; es algo que todos debemos hacer para darle la bienvenida a cada estudiante y familia, donde todas las experiencias son honradas y valoradas.

Nuestro modelo de desarrollo profesional está diseñado para encontrar al personal donde estén, reflexionar sobre su aprendizaje y crecer para mejorar todos los resultados para nuestros estudiantes, familias y personal. Si bien he sido educador durante treinta años, recuerdo mi propio viaje hacia la equidad: cuando sabemos mejor, obtenemos mejores resultados para cada estudiante.

En asociación,

Michael Johnson  
Superintendente

## Autor del informe

- Dang Yang, Director de Equidad, Diversidad e Inclusión y Coordinador del Título IX

## Agradecimientos (orden alfabético)

- Angela Funk, Directora
- Bliia Schwahn, Intermedaria de escuela/comunidad
- Brandon Wick, Gerente de Recursos Humanos
- Christine Watkinson, Directora de Servicios Estudiantiles
- Cynthia Syverson, Profesora AVID y 6to grado
- Danielle Graham, Coordinador de personas sin hogar o confinados en el hogar
- Diana Lesneski, Directora
- Elissa Knight, Entrenadora Instruccional
- Eric Gonya, Subdirectora
- Kay Marks, Directora Ejecutiva de Recursos Humanos
- Dr. Kaying Xiong, Directora Ejecutiva de Servicios Estudiantiles
- Mandy VanVleet, Directora Ejecutiva de Enseñanza y Aprendizaje, Servicios Estudiantiles y Educación Especial
- Megan Zich, Analista de información
- Michele Wiberg, Directora
- Michelle Johnson Teri Piper Thompson, Gerente de Comunicaciones
- Misti Trowbridge, Directora de Servicios Estudiantiles
- Samantha Behnke, Coordinadora de AODA
- Shannon McRaith, Coordinadora de salud mental



Un salón de clases en la escuela primaria Roosevelt (2023)

### Nuestra Misión

Inspira y prepara a nuestros estudiantes para vivir vidas creativas, plenas y responsables.

### Nuestra Visión

Desafiamos las mentes, construimos relaciones y fomentamos el crecimiento individual para preparar a todos los estudiantes para el éxito postsecundario.

## Introducción

*La equidad educativa significa que cada alumno tiene acceso a los recursos y el rigor que necesita en el momento adecuado de su educación, independientemente de sus antecedentes y circunstancias de vida.  
(DPI de Wisconsin, 2022)*

### **El valor y la importancia de la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI) para todos los estudiantes, familias y personal de nuestro distrito.**

El Distrito Escolar del Área de Eau Claire (ECASD) está comprometido a garantizar que todos los estudiantes reciban la educación de alta calidad que merecen. Usar el lente de Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) es una forma en la que podemos ser intencionales a la hora de satisfacer las necesidades académicas, sociales y emocionales de nuestros estudiantes. La evolución demográfica de nuestros estudiantes, familias y nuestra comunidad circundante habla de este imperativo.

Los esfuerzos de EDI que emprendemos para abordar los patrones de desigualdad de aprendizaje académico, conductual, social y emocional que hemos visto en los resultados de los estudiantes requieren intencionalidad y coraje, y las escuelas están situadas de manera única como lugares que pueden transformar vidas.

### **Propósito del Informe Anual de Equidad**

El Distrito está comprometido a aumentar la equidad entre los estudiantes, el personal y la comunidad a través de políticas, prácticas y procedimientos antirracistas. Este compromiso será el lente a través de la cual se verán las políticas de Resultados y Expectativas Operativas del Distrito (Junta Escolar de Eau Claire, 2022). Este informe anual cumple con la "Expectativa Operativa 2: Compromiso de Equidad" de la Junta Escolar de Eau Claire de publicar para la comunidad una actualización anual sobre el logro de las metas en el plan de trabajo de equidad. Además, este informe anual está alineado con la [ECASD's Equity Statement](#) (Distrito Escolar del Área de Eau Claire, 2022), adoptada en marzo de 2021.

Más importante aún, este informe anual sirve para informar a nuestras partes interesadas, incluidos los estudiantes, las familias, miembros de la comunidad y personal, sobre los esfuerzos intencionales realizados por el distrito para abordar las desigualdades sistémicas, que a menudo han impactado de manera desproporcionada a los estudiantes de poblaciones históricamente desatendidas y subrepresentadas. El propósito detrás de estos esfuerzos de EDI siempre ha sido crear el mejor ambiente de aprendizaje para todos nuestros estudiantes para que tengan éxito. Reconocemos que también hay un gran esfuerzo por parte de cada una de nuestras escuelas en todo el distrito para abordar sus poblaciones y necesidades únicas, y reconocemos y honramos la dedicación de nuestros maestros, miembros del personal y líderes escolares en estos esfuerzos.

# Explicación y Descripción de este Reporte

Este informe anual de equidad proporciona información sobre nuestros esfuerzos en todo el distrito en materia de equidad, diversidad e inclusión durante el año anterior. Los conjuntos de datos de la siguiente sección se incluyen para proporcionar contexto y justificación de la urgencia de los esfuerzos necesarios para satisfacer las necesidades educativas de **todos** nuestros estudiantes.

Datos demográficos de los estudiantes	WISEdash Secure, Departamento de Instrucción Pública de Wisconsin <a href="https://wisedash.dpi.wi.gov/">https://wisedash.dpi.wi.gov/</a> 2022-23 Informe etnia estudiantil <a href="https://www.ecasd.us/District/About/District-Information">https://www.ecasd.us/District/About/District-Information</a> Almacén de datos ECASD <a href="https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment">https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment</a>
Datos demográficos del personal	Información del personal de la Comisión de Igualdad de Oportunidades (2022). Oficina de Recursos Humanos de ECASD, <a href="https://www.ecasd.us/District/Departments/Human-Resources">https://www.ecasd.us/District/Departments/Human-Resources</a>
Resultados de los estudiantes	WISEdash Secure, Departamento de Instrucción Pública de Wisconsin <a href="https://wisedash.dpi.wi.gov/">https://wisedash.dpi.wi.gov/</a> Reporte del Distrito del Departamento de Instrucciones Públicas (DPI) de Wisconsin, <a href="https://dpi.wi.gov/accountability/report-cards">https://dpi.wi.gov/accountability/report-cards</a>
Datos sobre el ambiente	Encuesta de Ambiente Estudiantil, Departamento de Equidad, Diversidad e Inclusión de ECASD, <a href="https://www.ecasd.us/District/About/Equity">https://www.ecasd.us/District/About/Equity</a> , Primavera 2023 Encuesta de Ambiente del personal, Departamento de Equidad, Diversidad e Inclusión de ECASD, <a href="https://www.ecasd.us/District/About/Equity">https://www.ecasd.us/District/About/Equity</a> , Primavera 2023 Encuesta de Ambiente Familiar, Departamento de Equidad, Diversidad e Inclusión de ECASD, <a href="https://www.ecasd.us/District/About/Equity">https://www.ecasd.us/District/About/Equity</a> , Primavera 2023
Datos organizacionales	Tiered Fidelity Inventory-TFI, ECASD Servicio Estudiantil (Algonzzine, et. Al, 2019)

## Definición de Términos (en orden alfabético)

Explore términos y definiciones adicionales en nuestro sitio web en: <https://www.ecasd.us/District/About/Equity>

**Diversidad** – La gama de diferencias humanas, que abarca todas las características diferentes que hacen que una persona o grupo sea diferente entre sí. Hay muchos tipos de diversidad, basados en raza, género, orientación sexual, clase, edad, país de origen, educación, religión, geografía, capacidades físicas o cognitivas. Valorar la diversidad significa reconocer las diferencias entre las personas, reconocer que estas diferencias son un activo valioso y esforzarse por lograr una representación diversa como un paso fundamental hacia la equidad. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

**Equidad** – Equidad educativa significa que cada estudiante tiene acceso a los recursos y al rigor educativo que necesita en el momento adecuado de su educación, sin importar raza, género, etnia, idioma, capacidad, orientación sexual, origen familiar y/o ingreso familiar. (DPI de Wisconsin, 2022)

**Etnicidad** – Un grupo de personas construido socialmente según su cultura, tribu, idioma, herencia nacional y/o religión. A menudo se usa indistintamente con raza y/o origen nacional, pero debe considerarse como una categoría superpuesta, en lugar de idéntica. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

**Identidad** (también **Identidad Social**)– Todos los aspectos que hacen que una persona sea quien es, incluidos, entre otros: raza, origen etnia, género, identidad sexual, identidad de género, estado socioeconómico, estado de capacidad, idioma, religión y estado civil. Los aspectos de la cultura se combinan para proporcionar un sentido de identidad, una historia de cómo una persona o grupo experimenta las interacciones con la sociedad. (DPI de Wisconsin, 2022)

**Inclusión** – Estar incluido dentro de un grupo o estructura. Más que simplemente diversidad y representación cuantitativa, la inclusión implica una participación auténtica y empoderada, con un verdadero sentido de pertenencia y pleno acceso a las oportunidades. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

**Raza** – Una agrupación de personas construida socialmente basada en características físicas y variaciones. (Asociación Nacional de Educación, 2021)

# Parte 1. Demografía y Datos

# Datos Demográficos

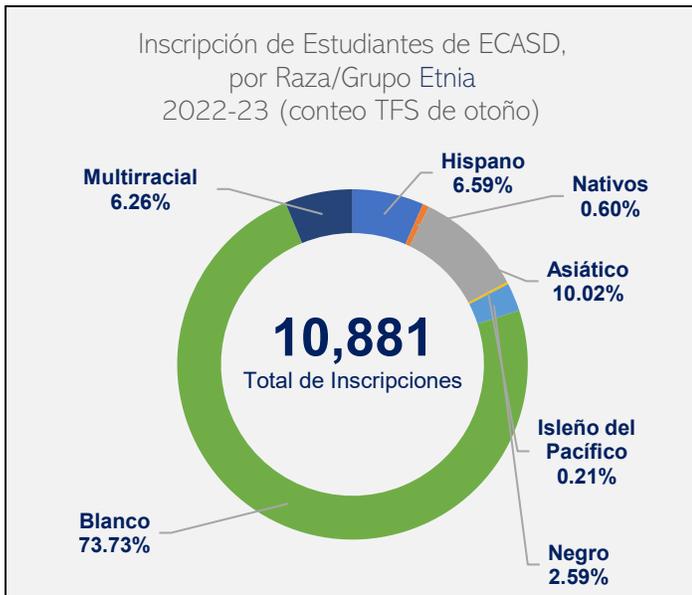
Para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes, es vital comprender la población de estudiantes atendidos en todo el Distrito. Sin datos desglosados, no sería posible realizar esfuerzos intencionales para abordar las desigualdades.

Con ese fin, las tablas de datos a continuación resaltan datos demográficos para resaltar una comprensión más completa y compleja de los estudiantes y las familias a las que servimos en todo el Distrito. En un esfuerzo por cumplir con nuestro compromiso de "...reconocer, examinar y abordar explícitamente las manifestaciones sistémicas de opresión y racismo en nuestro Distrito (énfasis agregado)" (Distrito Escolar del Área de Eau Claire, 2021), el Distrito monitoreará los resultados de los estudiantes, según sobre las siguientes identidades, cuando los datos demográficos apropiados estén disponibles. Tenga en cuenta que esta no pretende ser una lista exhaustiva de identidades que serán monitoreadas, sino que sirve como punto de partida a medida que se consideran otras identidades.

- Raza/etnicidad
- Género (masculino, femenino y no binario)
- Desventaja económica (basada en los ingresos del hogar y la elegibilidad para almuerzo gratis o a precio reducido)
- Discapacidad/Capacidad (estudiantes que reciben servicios de Educación Especial)
- Los estudiantes que estudian el idioma inglés
- El estado de las personas sin hogar
- LGBTQ

## Demografía Estudiantil: Raza y Origen Étnico

Los estudiantes y las familias dan información de ellos mismos sobre su raza/etnicidad y tienen la opción de elegir todas las identidades raciales/étnicas relevantes que se apliquen al estudiante. Las definiciones de datos se alinean con los estándares de informes del Departamento de Instrucciones Públicas de Wisconsin (DPI), que se detallan en <https://dpi.wi.gov/wise/data-elements/race>.



### 2022-23 Inscripción de estudiantes por raza y origen etnia (3er viernes de septiembre: conteo TFS)

Asiático	10.02%
Negro	2.59%
Hispano	6.59%
Multirracial	6.26%
Nativo / Indio Americano	0.60%
Isleño del Pacífico	0.21%
Blanco	73.73%

### Raza/etnia estudiantil (tendencia de 5 años)

% de todos los estudiantes de ECASD que se identifican a sí mismos como una raza/etnia distinta a la blanca únicamente

2018-19:	23.70%
2019-20:	24.46%
2020-21:	24.87%
2021-22:	25.19%
2022-23:	26.27%

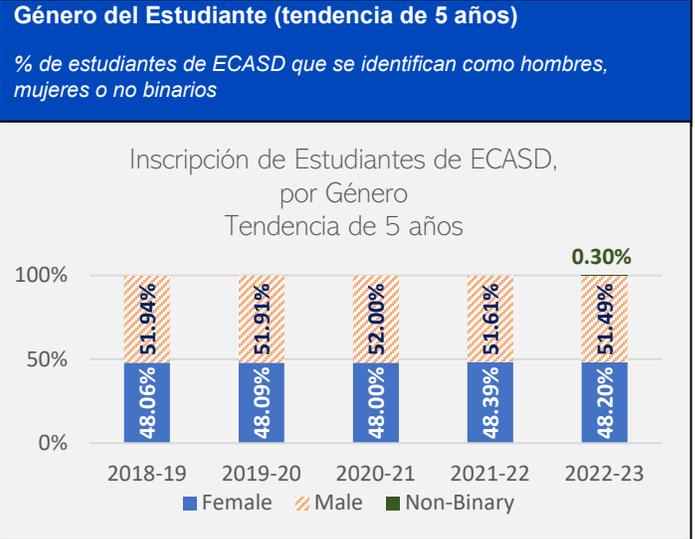
Recursos: [2022-23 Student Ethnic Report & WISEdash Secure \(DPI\)](#)



Un salón de clases en Flynn Elementary (2022)

## Demografía Estudiantil: Género

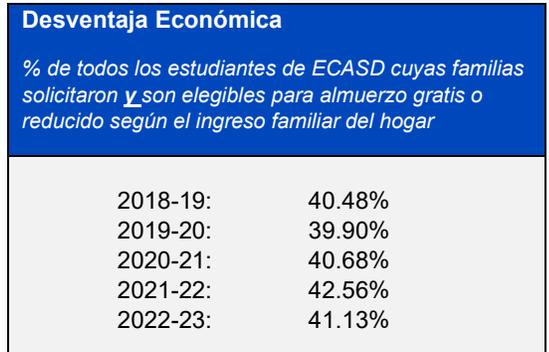
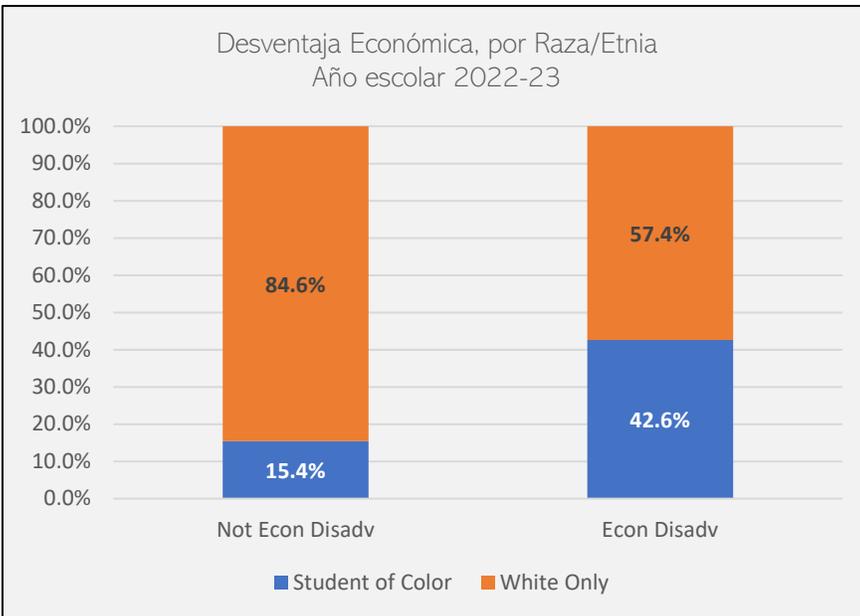
A partir del año escolar 2022-23, el Departamento de Instrucción Pública (DPI) de Wisconsin comenzó a aceptar el sistema no binario como opción de presentación de informes. ECASD también comenzó a poner esta opción a disposición de los estudiantes y las familias para que ellos mismos informen su identidad de género.



Recursos: [2022-23 Student Ethnic Report & WISEdash Secure \(DPI\)](#)

## Demografía Estudiantil: Desventaja Económica

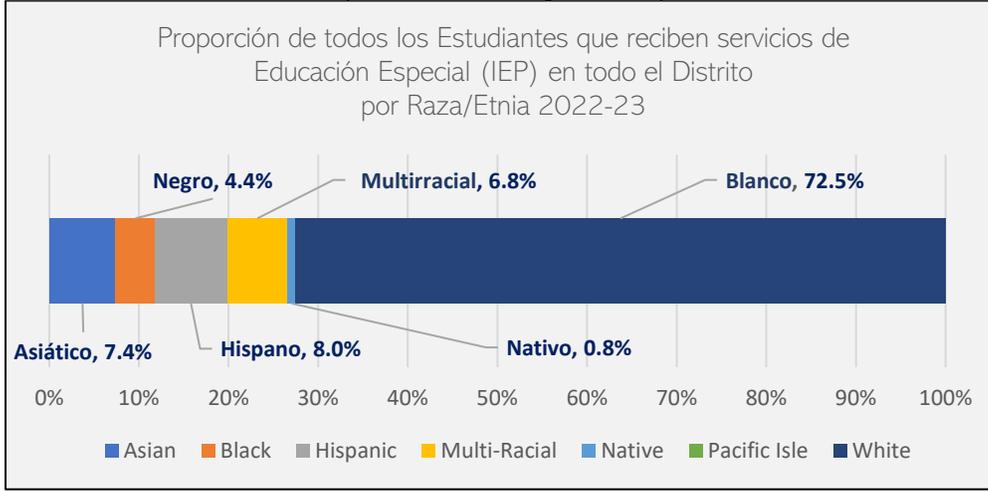
La desventaja económica se define como estudiantes de ECASD cuyas familias son elegibles para recibir almuerzo gratuito o reducido según los ingresos del hogar familiar. La elegibilidad para almuerzo gratis o a precio reducido se basa en las pautas anuales de elegibilidad de ingresos del Departamento de Agricultura de EE. UU., que se actualizan cada año ([Income Eligibility Guidelines](#)). La tabla de datos y la información que se encuentran a continuación ilustran diferentes formas interseccionales de comprender los antecedentes y experiencias únicas de esta población.



Recursos: [WISEdash Secure \(2023\)](#) & [Food and Nutrition Department \(2023\)](#)

## Demografía Estudiantil: Estudiantes con Discapacidades y Educación Especial

Reconocemos que los datos sobre estudiantes con discapacidades están incompletos. Los estándares de informes se alinean con los elementos de datos del DPI de Wisconsin con respecto a la discapacidad. Es decir, los informes sobre discapacidades se indican en el programa de educación individualizado (IEP) o plan de servicios individualizados (ISP) del estudiante. En los informes solo se identifica una discapacidad (primaria). La discapacidad reportada es la categoría que impacta más negativamente el desempeño educativo del estudiante. Las siguientes tablas a continuación intentan brindar una imagen más amplia de nuestros estudiantes con discapacidades en nuestro Distrito, con un enfoque en datos demográficos, a partir del año escolar 2022-23.



### Estudiantes con Discapacidades y Educación Especial

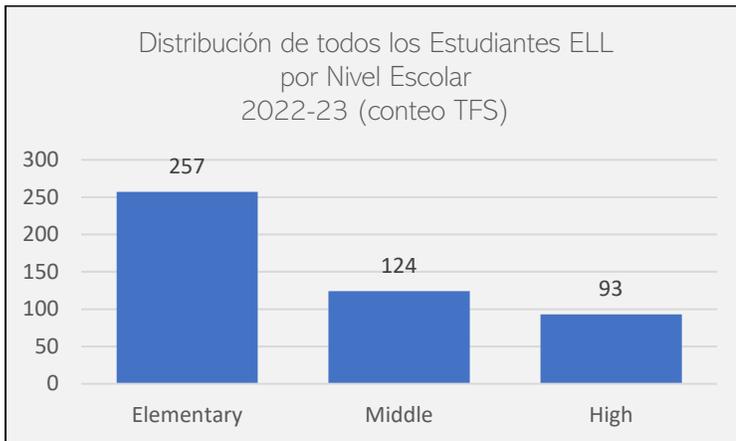
% de todos los estudiantes de ECASD elegibles para servicios de educación especial a través de un plan de programa de educación individual (IEP)

2018-19:	14.71%
2019-20:	15.38%
2020-21:	16.64%
2021-22:	17.07%
2022-23:	17.36%

Recursos: WISEdash Secure (2023, Sept)

## Demografía Estudiantil: Estudiantes con Dominio Limitado del Idioma Inglés

Los estudiantes con dominio limitado del idioma inglés (ELL) son elegibles para servicios y recursos EL, según su dominio limitado del inglés. La siguiente tabla proporciona el total de todos los estudiantes de ECASD que fueron elegibles y recibieron servicios y apoyos EL.



Recursos: WISEdash Secure (2023, Sept)

### Estudiantes con Dominio Limitado del Idioma Inglés (ELL)

% de todos los estudiantes de ECASD elegibles para servicios y recursos ELL, según su dominio limitado del inglés (LEP)

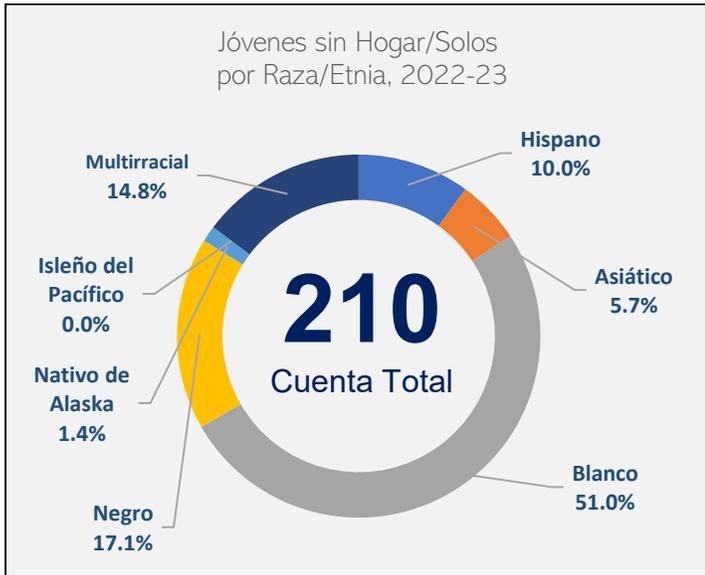
2018-19:	3.56%
2019-20:	4.09%
2020-21:	4.26%
2021-22:	4.38%
2022-23:	4.62%



Pasillo de la escuela secundaria Delong (2022)

## Demografía Estudiantil: Jóvenes sin Hogar/Solos

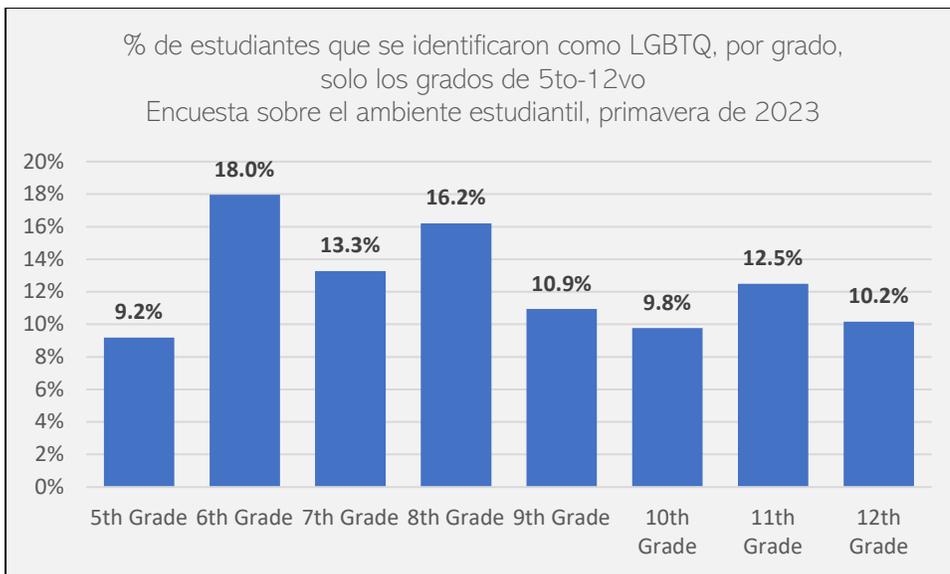
Los estudiantes que carecen de una residencia nocturna fija, regular y adecuada es la forma en que el DPI de Wisconsin define la posible situación de falta de vivienda de su familia. Se pueden encontrar detalles adicionales sobre cómo el DPI define el "estado de falta de vivienda" en este sitio web del DPI. - <https://dpi.wi.gov/wise/data-elements/homeless-status>.



WISEdash Secure (2023, Sept) & ECASD Family Services department

## Demografía Estudiantil – LGBTQ

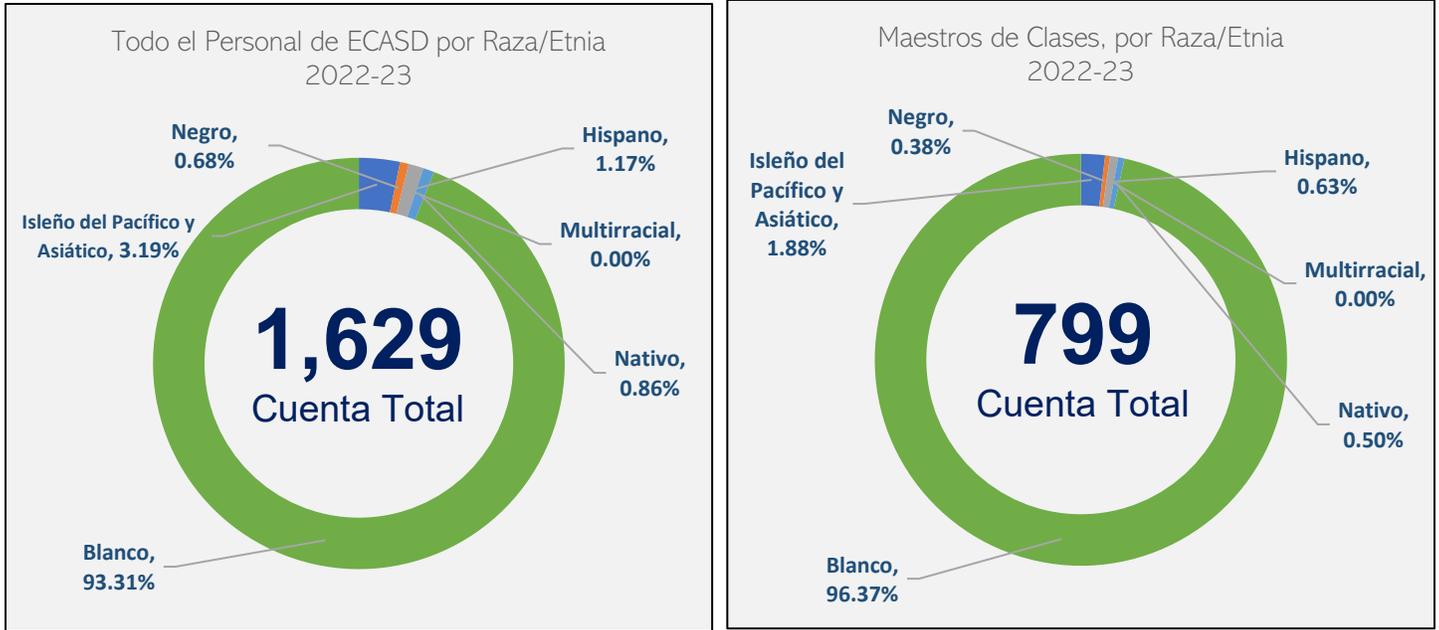
Cada año, el Distrito distribuye una encuesta sobre el ambiente anual a los estudiantes (grados 5to a 12vo), a las familias y el personal. En 2022-23, el Distrito agregó una nueva pregunta demográfica "¿Se identifica como LGBTQ?" Todas las respuestas de las encuestas sobre el ambiente son anónimas y auto informadas.



Recursos: [Student Climate Survey \(2023, June\)](#)

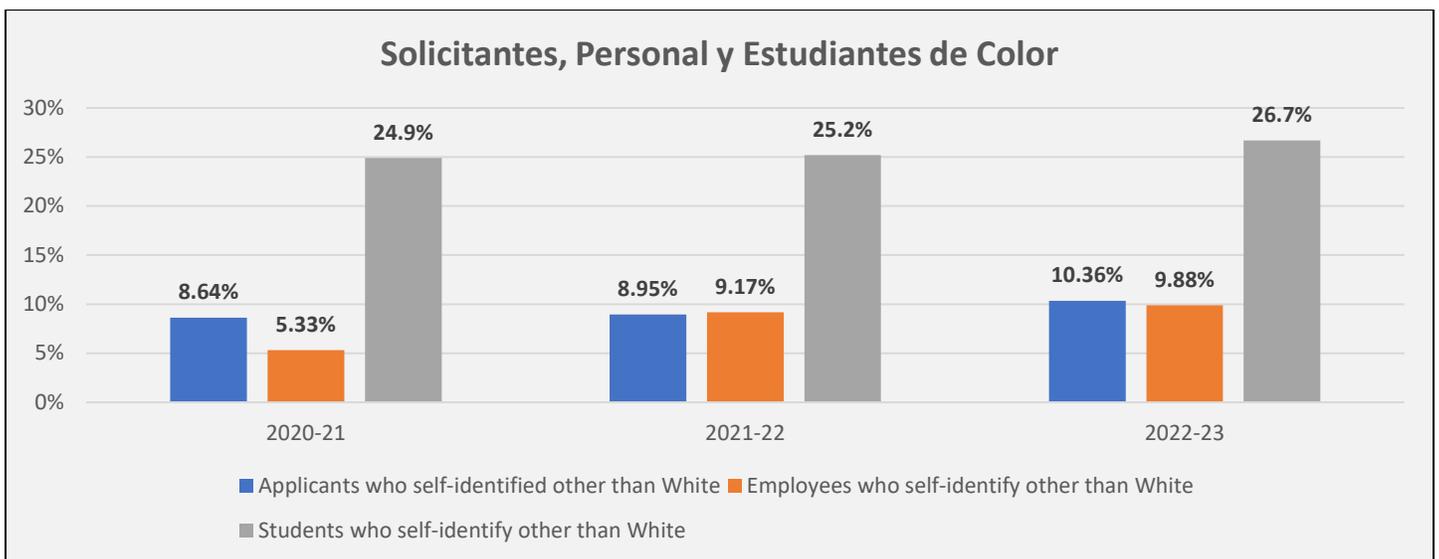
## Demografía del Personal

Las tablas de datos a continuación brindan una descripción general de alto nivel de información demográfica sobre nuestros empleados de ECASD.



Todo el personal de ECASD, por raza/etnia (2022-23)		Maestros de clases, por raza/etnia (2022-23)	
Datos demográficos auto denominado por raza y origen étnico		Datos demográficos auto denominado por raza y origen étnico	
Isleño del Pacífico y Asiático	3.19%	Isleño del Pacífico y Asiático	1.88%
Negro / Afroamericano	0.68%	Negro / Afroamericano	0.38%
Hispano	1.17%	Hispano	0.63%
Multirracial	0.00%	Multirracial	0.00%
Nativo / Indio Americano	0.86%	Nativo / Indio Americano	0.50%
Blanco	93.31%	Blanco	96.37%

Recurso: ECASD Equal Employment Opportunity (EEO) Report 2022-23



Recurso: ECASD Human Resources Department

# Identificando Nuestras Desigualdades

Gorski & Swalwell (2015) identifica cuatro evaluaciones en el marco de Equity Literacy. Entre estas evaluaciones de Equity Literacy se encuentra la capacidad de reconocer incluso formas sutiles de prejuicio, discriminación y/o inequidad. En un esfuerzo por utilizar Equity Literacy en nuestros esfuerzos por cumplir con nuestro compromiso con el EDI, se proporcionan los siguientes conjuntos de datos para cumplir con el compromiso de nuestra Declaración de Equidad de "identificar y abordar las desigualdades sistémicas" (Distrito Escolar del Área de Eau Claire, 2021).

## Encuesta del Ambiente

El Distrito distribuye tres (3) cuestionarios de encuesta cerca del final de cada período de primavera para obtener información sobre cómo le está yendo al Distrito en una serie de áreas. Estas encuestas incluyen 1) una encuesta de estudiantes del distrito, 2) una encuesta de familias del distrito y 3) una encuesta del personal del distrito. Las siguientes tablas resumidas ilustran el cambio positivo de las respuestas de la Encuesta Ambiental de 2022 y 2023.

### Evaluación Encontrada

Las siguientes tablas proporcionan una descripción general de alto nivel de los cambios en las respuestas positivas a las preguntas de la encuesta de ambiente entre junio de 2022 y junio de 2023 para cada una de las tres encuestas del ambiente. Los cambios en las respuestas de un año a otro se cuentan como un cambio porcentual. Las respuestas positivas generalmente se definen como respuestas que indican "De acuerdo" y "Totalmente de acuerdo". En las preguntas planteadas en lenguaje deficitario, las respuestas positivas se definen como "En desacuerdo" y "Totalmente en desacuerdo". Por ejemplo, en la pregunta "Se burlan de los estudiantes de esta escuela debido a su raza u origen étnico", que se encuentra en la Encuesta sobre el ambiente estudiantil, una respuesta positiva sería que los estudiantes estén en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con esta afirmación.

Tabla 1. Encuesta sobre el ambiente estudiantil 2022 y 2023

At-a-Glance: Student Climate Survey 2022 & 2023 Year-to-Year Change, by Theme						
The climate survey questions are adopted from the Wisconsin DPI's Climate Survey. Learn more at <a href="https://dpi.wi.gov/slds/climate-survey-information">https://dpi.wi.gov/slds/climate-survey-information</a> . Themes generally refer to a set of questions that attempt to capture feedback regarding a specific topic.						
Theme	Description of Theme	# of Questions	Cumulative % Change from 2022-2023	Avg % Change per question from 2022-2023	Cumulative % Change from 2022-2023 (SOC Only)	Avg % Change per question from 2022-2023 (SOC Only)
Cultural & Linguistic Competence	Student perception of equal treatment, diverse curricular representation, & cross-cultural connectedness.	5	-9	-1.80	-24	-4.8
Student/Teacher Relationship	Student perception of student-to-adult connectedness.	6	15	2.50	-12	-2
Student Participation	Student perception of engagement & opportunity in school-sponsored programs, services, and activities.	5	-4	-0.80	-6	-1.2
Emotional Safety	Student perception of belonging and peer-to-peer connectedness.	4	-2	-0.50	-12	-3
Physical Safety	Student perception of physical safety to self and property.	2	-9	-4.50	-17	-8.5
Bullying/Cyberbullying	Student perception of inappropriate behavior based on protected class.	4	-11	-2.75	-26	-6.5
Substance Abuse	"It is easy for students to use/try alcohol or drugs at school or at school-sponsored events."	1	10	10.00	9	9
Emergency Readiness	Student perceptions on their preparation to respond to emergency protocol.	2	11	5.50	6	3
Physical Environment	Student perceptions on the quality and upkeep of classrooms, school, and facilities.	5	17	3.40	9	1.8
Instructional Environment	Student perceptions of effective practices in pedagogy and high expectations, as well as perceived value of curricular content.	5	11	2.20	1	0.2
Mental Health	Student perception of social/emotional needs addressed in school.	2	7	3.50	1	0.5
Discipline	Student perceptions on positive interventions, clear expectations, and equitable behavioral consequences.	5	10	2.00	-1	-0.2
Teaching & Learning (ECASD Custom Questions)	Assessing understanding of environmental challenges & importance of healthy lifestyle.	2	N/A	--	--	--
<b>Totals</b>		<b>48</b>	<b>46</b>	<b>0.96</b>	<b>-72</b>	<b>-1.50</b>
<b>Notes:</b>						
1 - Positive change refers to an increase in positive responses between 2022 and 2023 climate survey questions.						
2 - Negative change refers to a decrease in positive responses between 2022 and 2023 climate survey questions.						
3 - Positive responses typically refer to "agree" and "strongly agree" responses or their equivalent on a 4-point Likert scale. "Not applicable" or "I don't know" are not calculated as a positive response.						
4 - In 2023, LGBTQ and Gender was captured, but wasn't available in prior years. No growth or change data on these identities is available in this report at this time, as a result.						

Referirse a [Appendix A. Student Climate Survey](#) para ver todas las respuestas a cada pregunta de la encuesta, así como las respuestas y otros detalles.

Tabla 2. Encuesta del ambiente familiar 2022 y 2023

At-a-Glance: Family Climate Survey 2022 & 2023 Year-to-Year Change, by Theme							
The climate survey questions are adopted from the Wisconsin DPI's Climate Survey. Learn more at <a href="https://dpi.wi.gov/slds/climate-survey-information">https://dpi.wi.gov/slds/climate-survey-information</a> . Themes generally refer to a set of questions that attempt to capture feedback regarding a specific topic.							
Theme	Description of Theme	# of Questions	Cumulative % Change from 2022-2023	Avg % Change per question from 2022-2023		Cumulative % Change from 2022-2023	Avg % Change per question from 2022-2023
Cultural & Linguistic Competence	Family perceptions of equal treatment of their child, diverse curricular representation, & cross-cultural connectedness.	3	-19	-6.3333333		12	4
Relationship	Family perception of belonging and student-to-adult connection.	4	14	3.5		31	7.75
Participation & Emotional Safety	Family perception of available programs for students, open lines of communication between school and family, as well as opportunity to give family feedback to the school.	6	26	4.3333333		40	6.6666667
Physical Safety	Family perception of physical safety for their child or student.	3	-15	-5		-12	-4
Bullying & Cyberbullying	Family perception of school-based bullying & cyberbullying.	2	-4	-2		0	0
Substance Abuse	Family perception of inappropriate use of drugs and tobacco at the school or building.	4	5	1.25		16	4
Emergency Readiness	Family perception of adequate safety procedures at the school or building.	3	-8	-2.6666667		-5	-1.6666667
Physical Environment	Family perceptions on the quality and upkeep of classrooms, school, and facilities.	2	5	2.5		-5	-2.5
Instructional Environment	Family perceptions of effective practices in pedagogy and high expectations, as well as perceived value of curricular content.	5	43	8.6		46	9.2
Discipline & Communication	Family perceptions on positive interventions, clear expectations, and equitable behavioral consequences.	5	75	15		65	13
<b>Totals</b>		<b>37</b>	<b>122</b>	<b>3.30</b>		<b>188</b>	<b>5.081081081</b>
<b>Notes:</b>							
1 - Positive change refers to an increase in positive responses between 2022 and 2023 climate survey questions.							
2 - Negative change refers to a decrease in positive responses between 2022 and 2023 climate survey questions.							
3 - Positive responses typically refer to "agree" and "strongly agree" responses or their equivalent on a 4-point Likert scale. "Not applicable" or "I don't know" are not calculated as a positive response.							

Referirse a [Appendix B. Family Climate Survey](#) para ver todas las respuestas a cada pregunta de la encuesta, así como las respuestas y otros detalles.



Un estudiante en una clase en la Escuela Prairie Ridge (2022)

Tabla 3. Encuesta sobre el ambiente del personal 2022 y 2023

At-a-Glance: Staff Climate Survey 2022 & 2023						
Year-to-Year Change, by Theme						
The climate survey questions are adopted from the Wisconsin DPI's Climate Survey. Learn more at <a href="https://dpi.wi.gov/slds/climate-survey-information">https://dpi.wi.gov/slds/climate-survey-information</a> . Themes generally refer to a set of questions that attempt to capture feedback regarding a specific topic.						
Theme	Description of Theme	# of Questions	Cumulative % Change from 2022-2023	Avg % Change per question from 2022-2023	Cumulative % Change from 2022-2023 (POC Only)	Avg % Change per question from 2022-2023 (POC Only)
Cultural & Linguistic Competence	Staff perception of equal treatment, diverse curricular representation, & cross-cultural connectedness for students.	6	-40	-6.67	-43	-7.1666667
Student Support & Engagement	Staff perception of their school's ability to provide support for a student's social/emotional needs.	3	-2	-0.67	1	0.3333333
Parent & Families	Staff perception of their school's ability to engage, support, and communicate with parents & families.	4	8	2.00	-3	-0.75
Teamwork	Staff perception of connectedness and trust among colleagues in their building.	2	4	2.00	5	2.5
Communication & Agency	Staff perception of their opportunity to be involved in decision making at the school or district.	4	14	3.50	28	7
Student Empowerment & Agency	Staff perception of student opportunities to engage in activities and be part of school-wide decision making.	2	-13	-6.50	-1	-0.5
Emotional Safety	Staff perception of belonging and connectedness among colleagues at their school or building.	6	5	0.83	18	3
Physical Safety	Staff perception of physical safety for themselves and perception of criminal or significant behavior at their school/building.	8	-49	-6.13	-76	-9.5
Bullying & Cyberbullying	Staff perception of bullying and cyber bullying among students AND among colleagues at their school or building.	8	-18	-2.25	-72	-9
Substance Abuse	Staff perception of inappropriate access and use of drugs and tobacco at their school or building.	2	-22	-11.00	-45	-22.5
Emergency Readiness	Staff perception of their preparation to respond to emergency protocol at their school or building.	4	-9	-2.25	4	1
Physical Environment	Staff perception of the school's cleanliness and access to work spaces that allow them to accomplish their responsibilities.	5	-6	-1.20	-1	-0.2
Instructional Environment	Staff perception of their workplace environment and job responsibilities.	6	14	2.33	-23	-3.8333333
Instructional Review	Staff perception of the continual improvement process of the curriculum.	2	-1	-0.50	-27	-13.5
Student Physical & Mental Health	Staff perceptions on the resources available in their schools to support the physical and mental health needs of their students.	5	8	1.60	35	7
Discipline Practices	Staff perception of the quality and effectiveness of their school's discipline practices.	6	-14	-2.33	-3	-0.5
Communication	Staff perception of effective communication of information throughout the district.	2	-4	-2.00	-6	-3
<b>Totals</b>		<b>75</b>	<b>-125</b>	<b>-1.67</b>	<b>-209</b>	<b>-2.79</b>

**Notes:**

- 1 - Positive change refers to an increase in positive responses between 2022 and 2023 climate survey questions.
- 2 - Negative change refers to a decrease in positive responses between 2022 and 2023 climate survey questions.
- 3 - Positive responses typically refer to "agree" and "strongly agree" responses or the equivalent on a 4-point Likert scale. "Not applicable" or "I don't know" are not calculated as a positive response.
- 4 - "POC" is an acronym for "Person of Color." Columns indicating % change over time for POC Only, will include responses from staff who self-identify as a "person of color."

Referirse a [Appendix C. Staff Climate Survey](#) para ver todas las respuestas a cada pregunta de la encuesta, así como las respuestas y otros detalles.

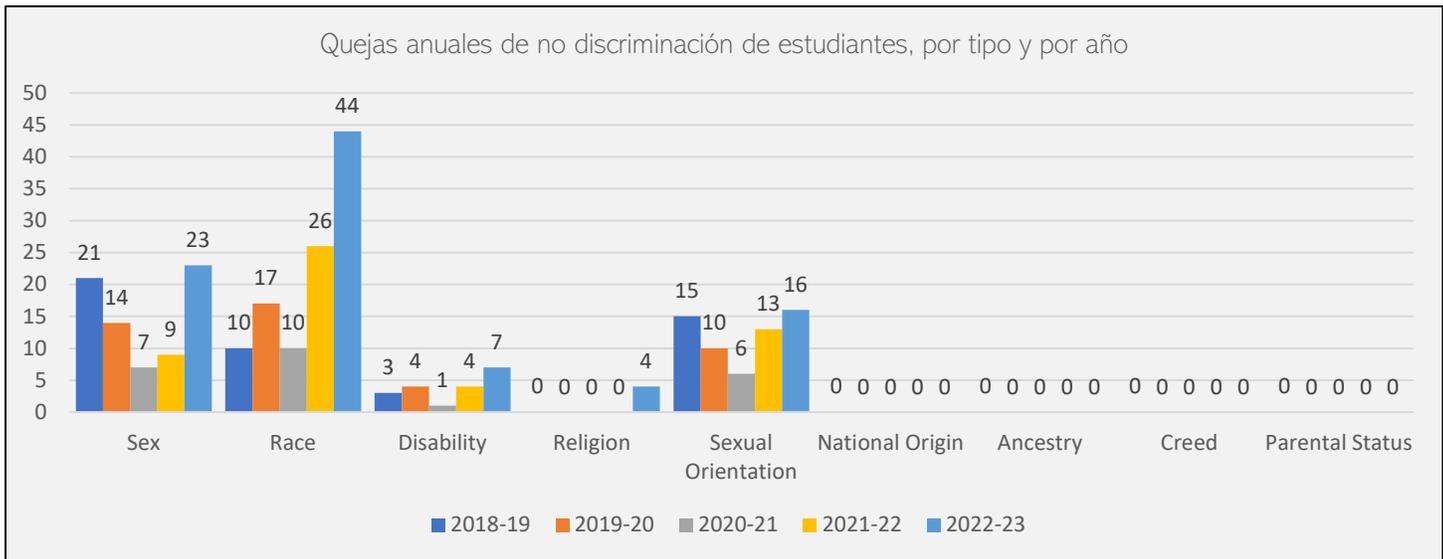
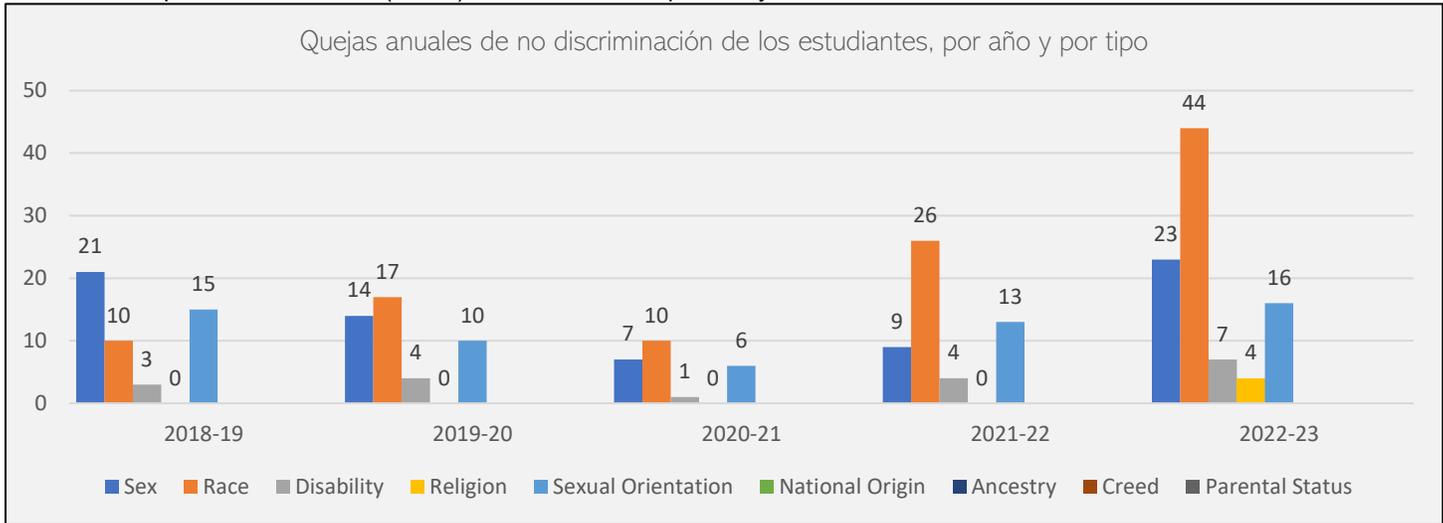
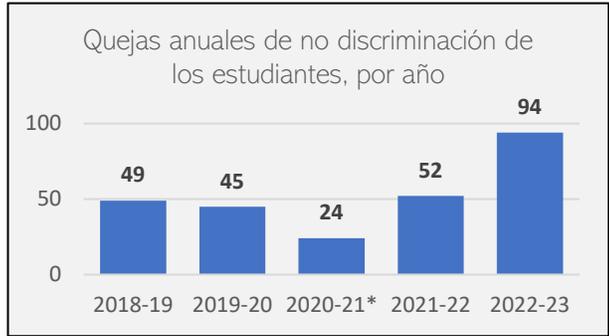
## Informes Anuales de No Discriminación de Los Estudiantes

Cada año, los distritos deben presentar un informe de cumplimiento al Departamento de Instrucción Pública (DPI) de Wisconsin que describa el número total de quejas de discriminación y acoso estudiantil recibidas cada año.

**Notación y Explicación de Resultados.** Tenga en cuenta que los datos del año escolar 2020-21 deben interpretarse con cautela dado el impacto de COVID-19 y la implementación del aprendizaje virtual durante este año.

**Datos de 2022-23.** El Distrito reconoce que la discriminación y el acoso a menudo *no se denuncian* en las escuelas. Durante el transcurso del año escolar 2022-23, la capacitación EDI específica que se centró en ayudar al personal a abordar el comportamiento racista, homofóbico y de acoso (consulte el [Action Step 4](#) en el Plan de Capacidad de Respuesta Cultural de ECASD). Un componente de esta capacitación fue comunicar la importancia de denunciar y responder adecuadamente a los casos de acoso, en función de una clase protegida (es decir, raza/etnicidad, orientación sexual, género, etc.). El aumento del 80.1% (54 a 94) en el número total de quejas anuales de no discriminación de estudiantes entre el año escolar 2021-22 y 2022-23 es un resultado predecible del intento del distrito de crear una cultura de presentación de informes, que nos permitirá para comprender con mayor precisión la prevalencia de estos comportamientos para que podamos abordarlos de manera más apropiada.

Cualquier caso de discriminación y acoso es inaceptable, pero los datos también nos muestran que, si bien en este informe anual se incluyen numerosas clases protegidas, hay cuatro identidades principales que merecen nuestra atención, incluido el acoso y la discriminación por motivos de sexo (M/F/N), Raza/Etnia, Discapacidad y Orientación Sexual.



## Desproporcionalidad Racial en la Educación Especial

El DPI de Wisconsin es responsable de garantizar que los distritos sean responsables de reconocer y tomar medidas cuando los estudiantes de color sean identificados como estudiantes con discapacidades en tasas sustancialmente más altas que sus compañeros. Si bien todos los estudiantes que requieren servicios de educación especial deben ser identificados y apoyados adecuadamente, esto debe equilibrarse con garantizar que ningún estudiante sea identificado de manera inapropiada para los servicios de educación especial. Con respecto al Distrito Escolar del Área de Eau Claire, la identificación del Distrito de "Desproporcionalidad Racial en Educación Especial" significa que, durante tres años consecutivos, el distrito tiene una proporción de riesgo de 2.0 o mayor para un grupo racial/étnico para una categoría de discapacidad y cumple otro criterio ([other criteria in this definition.](#)) Los índices de riesgo se calculan dividiendo el *riesgo para un grupo racial para estudiantes con discapacidades/riesgo para el grupo de comparación para estudiantes con discapacidades* (donde un grupo de comparación son las categorías raciales/étnicas restantes).

Tabla 4. Categoría de discapacidad específica y ratio de riesgo por raza/etnia: cambio respecto de los 3 años anteriores

Categoría de Discapacidad Específica	Identidad Racial	Ratio de Riesgo (2020-21)	Ratio de Riesgo (2021-22)	Ratio de Riesgo (2022-23)
Comportamiento Emocional	Negro o Afroamericano	3.0247	3.5343	2.847
Aprendizaje Específico	Negro o Afroamericano	2.5125	2.2823	2.1447

El DPI de Wisconsin define las categorías raciales/étnicas utilizando las siguientes categorías: hispano, indio americano o nativo de Alaska, asiático, negro o afroamericano, nativo de Hawái u otra isla del Pacífico y blanco. Ver DPI [Data Elements website](#) para obtener más detalles sobre las categorías raciales/étnicas. Obtenga más información sobre la desproporcionalidad de la educación especial visitando el sitio web del DPI [Significant Disproportionality in Special Education](#).

### Respuesta a la Desproporcionalidad (2022-23)

Los datos continúan indicando una representación excesiva de estudiantes negros o afroamericanos identificados con discapacidades "emocionales/conductuales", así como de estudiantes negros o afroamericanos identificados con discapacidades de "aprendizaje específico". Un análisis de la causa y una evaluación de necesidades identificaron una serie de áreas a abordar para brindar un mejor servicio tanto a los estudiantes con discapacidades como a los estudiantes de categorías raciales/étnicas subrepresentadas para llevar esta sobrerrepresentación a la paridad. Estas estrategias incluyen:

- Establecer una estructura organizacional del distrito para coordinar y apoyar la implementación de un sistema EMLSS en cada edificio mediante la combinación de apoyo académico y conductual en todos los aspectos EMLSS de ECASD.
  - Equipos de servicios estudiantiles establecidos.
  - Mayor asignación de puestos de entrenadores de primaria; descripciones de trabajo revisadas para entrelazar intencionalmente el aprendizaje académico, social y emocional.
- Poner en funcionamiento el EMLSS del Distrito a través de la implementación del plan estratégico del Distrito.
- Establecer un entorno de aprendizaje de apoyo mediante la implementación de prácticas culturalmente receptivas.
  - Implementación del Plan de Equidad/Respuesta Cultural de ECASD
  - Aprendizaje profesional continuo del administrador sobre liderazgo escolar culturalmente receptivo y prácticas restaurativas en intervenciones disciplinarias.
  - Esfuerzos continuos en el programa de Aprendizaje Social/Emocional (SEL) del Distrito.

### Lo que nos muestran los datos

Los datos muestran una desproporcionalidad constante a lo largo de los últimos tres años, pero también brindan información importante de que las intervenciones en curso implementadas a través de estas estrategias han llevado a mejoras en nuestras tasas de desproporcionalidad.

## Inscripción en Cursos STEM Preparados para la Universidad por Género

Las tablas de datos y los gráficos a continuación brindan información sobre la representación de género en la inscripción de cursos STEM listos para la universidad en nuestras escuelas secundarias. El College Board define los cursos STEM para incluir:

- Matemáticas como cursos AP en Cálculo AB, Cálculo BC, Principios de Ciencias de la Computación, Ciencias de la Computación A y Estadística.
- Ciencias como cursos AP en Biología, Química, Ciencias Ambientales, Física 1, Física 2, Física B, Física C: Electricidad y Magnetismo y Física C: Mecánica.

### Evaluación

Durante los últimos siete años, la inscripción total en cursos STEM se ha mantenido estable. Sin embargo, hay algunas tendencias que conviene destacar. Por ejemplo, durante los últimos cuatro años escolares (2019-20 a 2022-23), ha habido una expansión general cada vez mayor entre la inscripción de estudiantes que se identifican como hombres y los estudiantes que se identifican como mujeres en cursos STEM. Específicamente, la tendencia sugiere que los estudiantes que se identifican como hombres están aumentando en la proporción de personas inscritas en cursos STEM (51,8% a 57,9%), mientras que los estudiantes que se identifican como mujeres están disminuyendo en la proporción de personas inscritas en cursos STEM (48,2% al 42,1%).

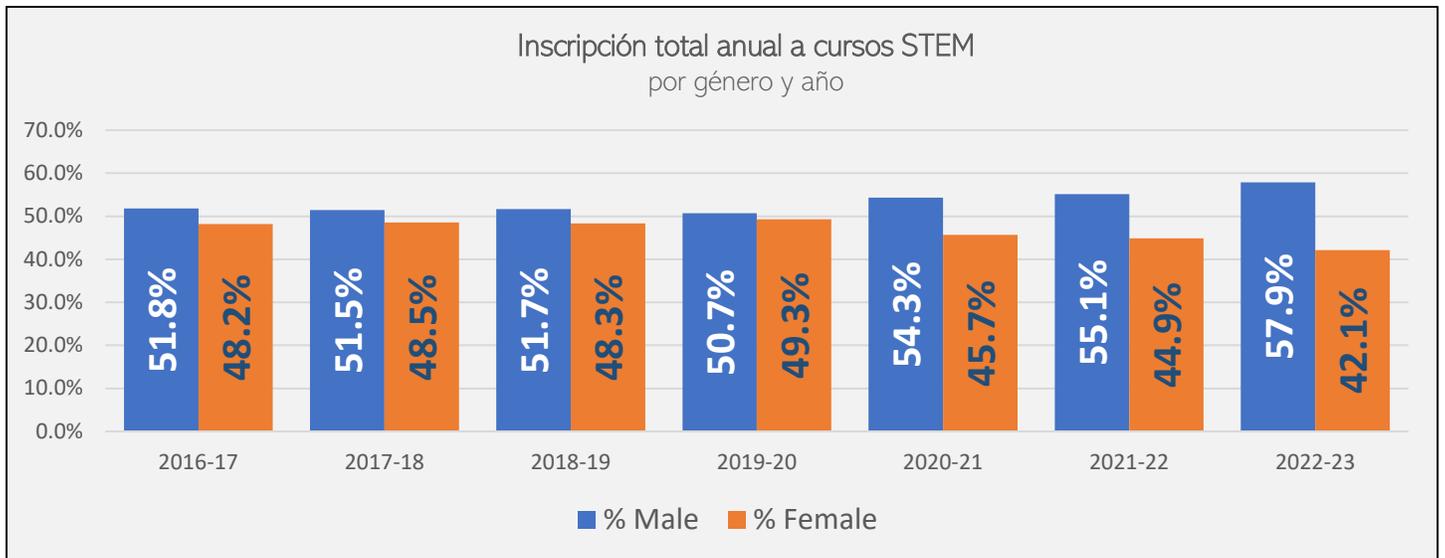
Los cambios demográficos en el estudiante no explican esta expansión cada vez mayor en las inscripciones. Al comparar las identidades de género de todos los estudiantes de secundaria inscritos durante el mismo período, hay una tendencia inversa, por la cual, en el

transcurso del período de siete años, la proporción de todos los estudiantes que se identifican como hombres está disminuyendo (49,1% a 47,4%).) mientras que la proporción de todos los estudiantes que se identifican como mujeres está aumentando (del 50,9% al 52,1%).)

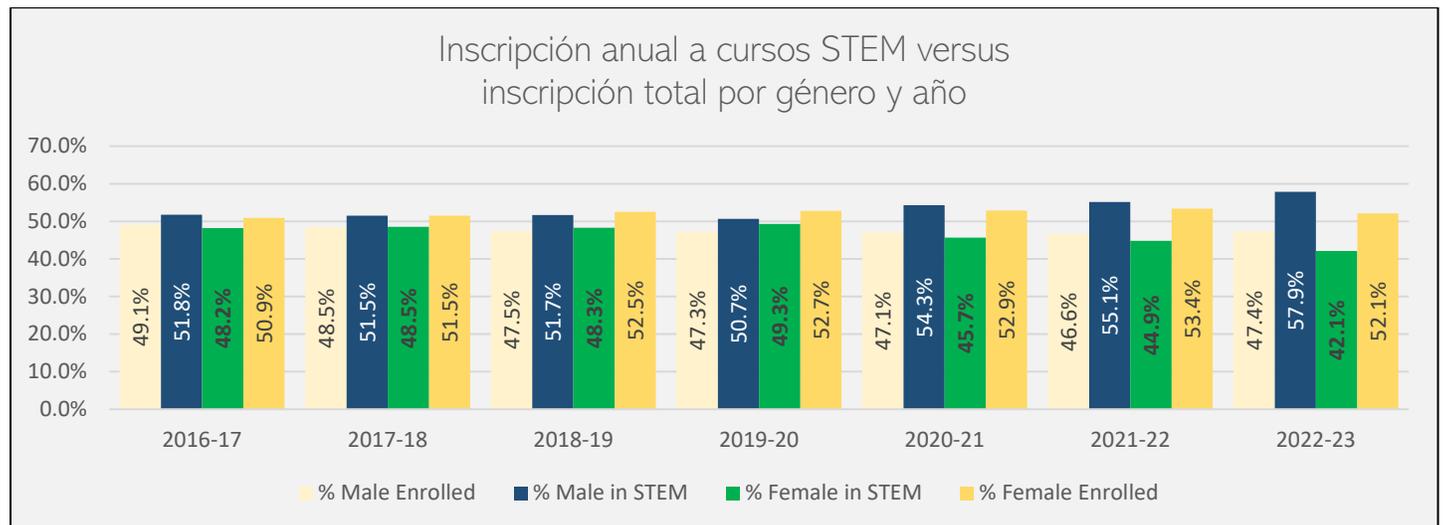
Tabla 5. Inscripción total en cursos STEM por año

Nombre del Curso	2016-17	2017-18	2018-19	2019-20	2020-21	2021-22	2022-23
AP Cálculo AB	163	166	156	142	140	151	132
AP Cálculo BC	59	57	68	66	32	46	46
Conceptos Básicos de Informática	20	21	17	--	--	35	17
AP Estadísticas	131	122	109	122	113	90	125
AP Biología	72	109	109	108	87	82	45
AP Química	59	62	53	36	28	23	19
Ciencias Ambientales A	242	349	344	415	401	403	422
Ciencias Ambientales B	229	261	203	279	351	342	303
Física 1	132	111	113	78	85	80	88
Biotecnología	35	28	34	44	33	33	58
Física C: Mecánica	63	45	37	49	34	27	30
<b>Total de Inscripción</b>	<b>1205</b>	<b>1321</b>	<b>1254</b>	<b>1328</b>	<b>1302</b>	<b>1311</b>	<b>1284</b>

Recurso: ECASD Student Information System (2023, Sept)



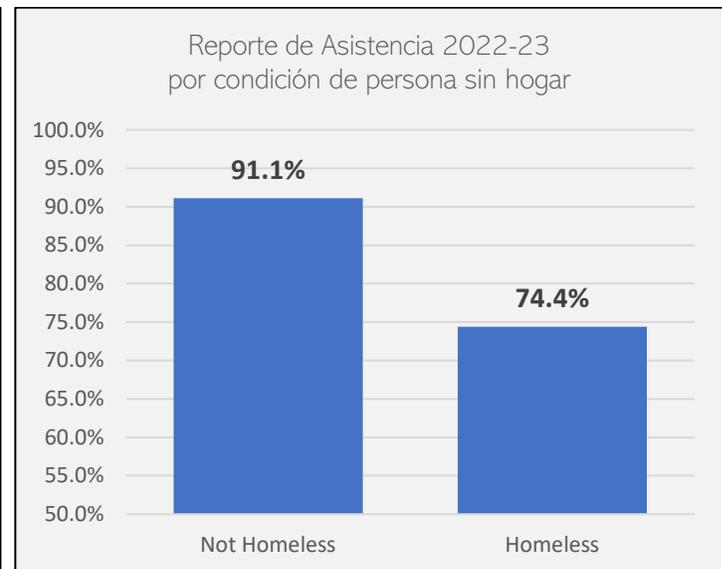
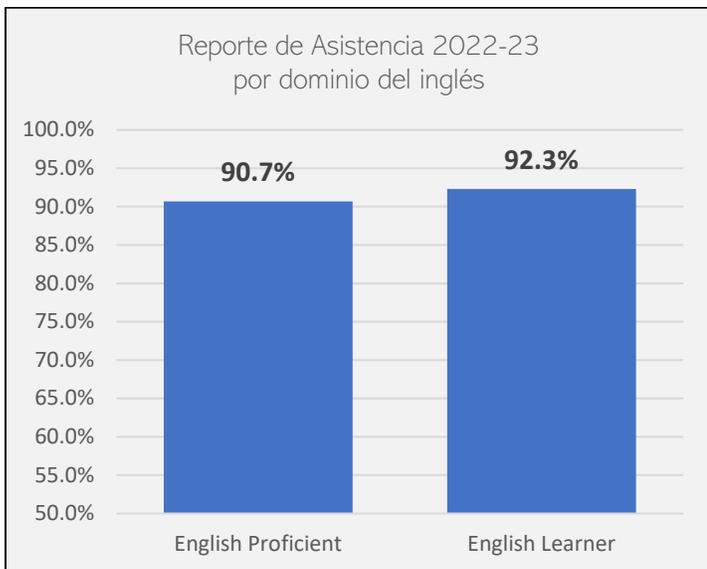
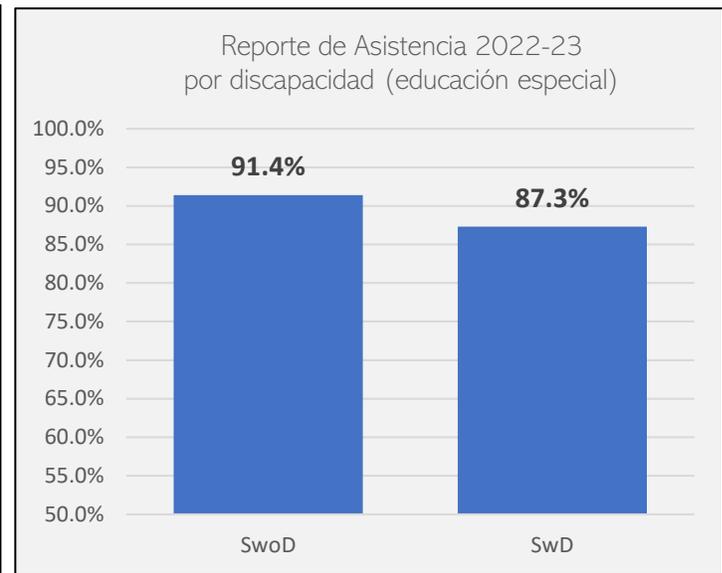
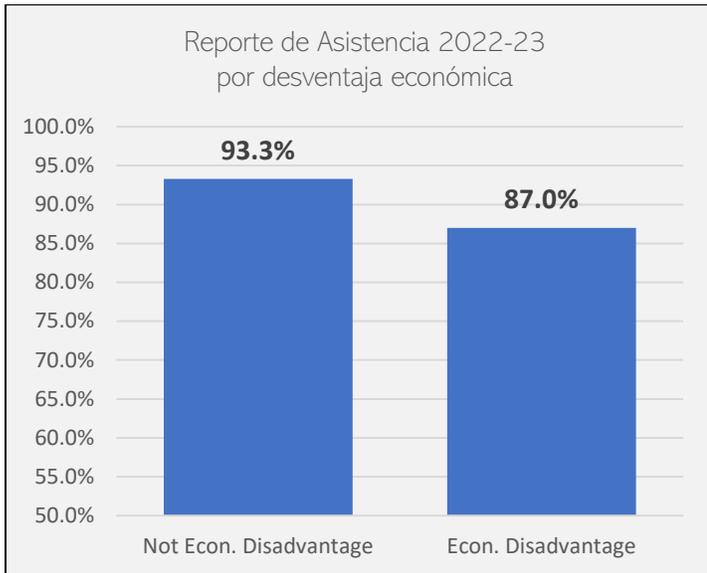
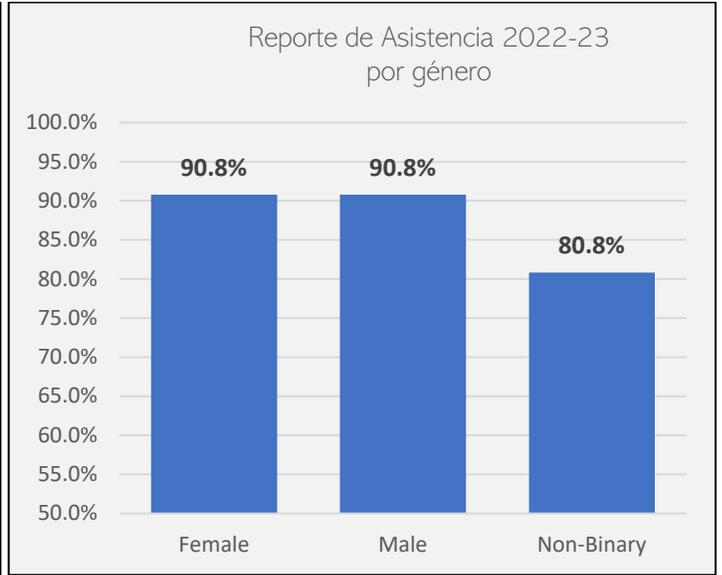
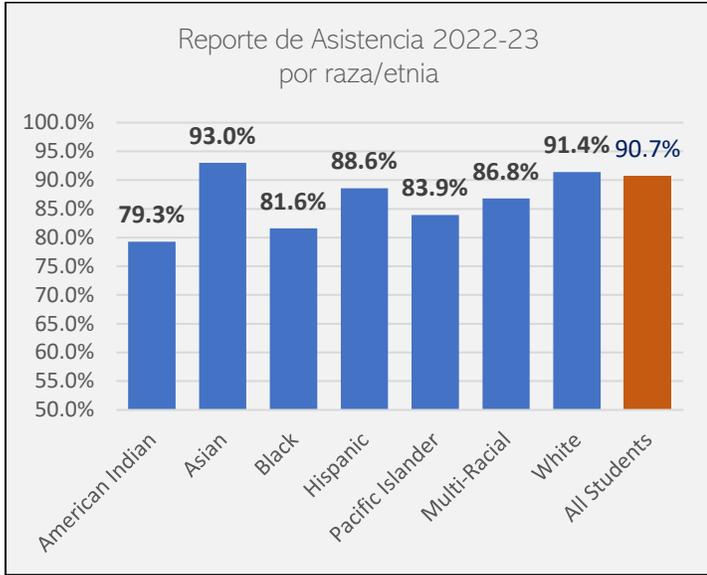
Recursos: ECASD Student Information System & WISEdash Secure (2023, Sept)



Recursos: ECASD Student Information System & WISEdash Secure (2023, Sept)

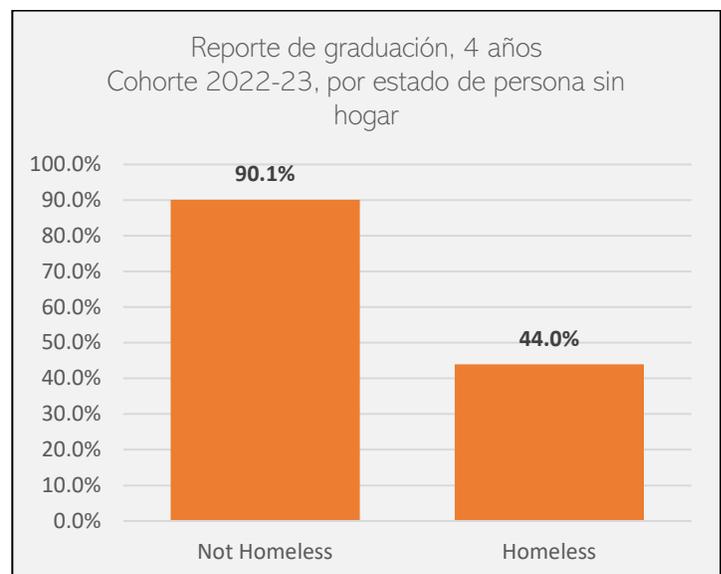
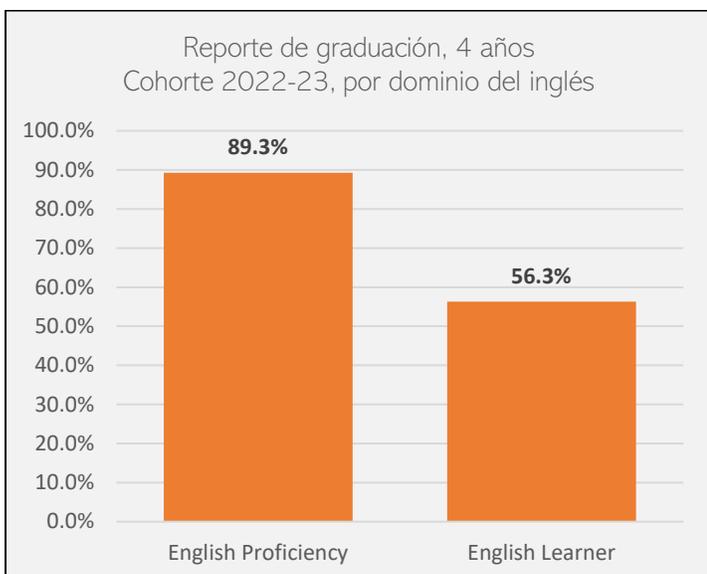
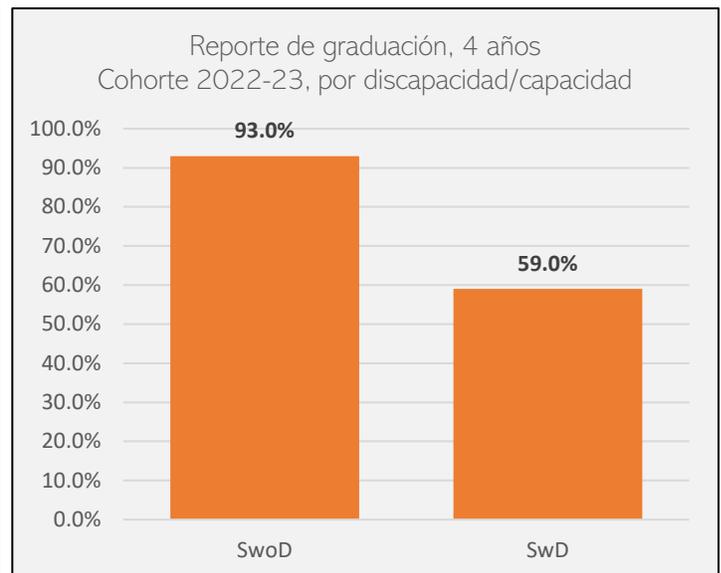
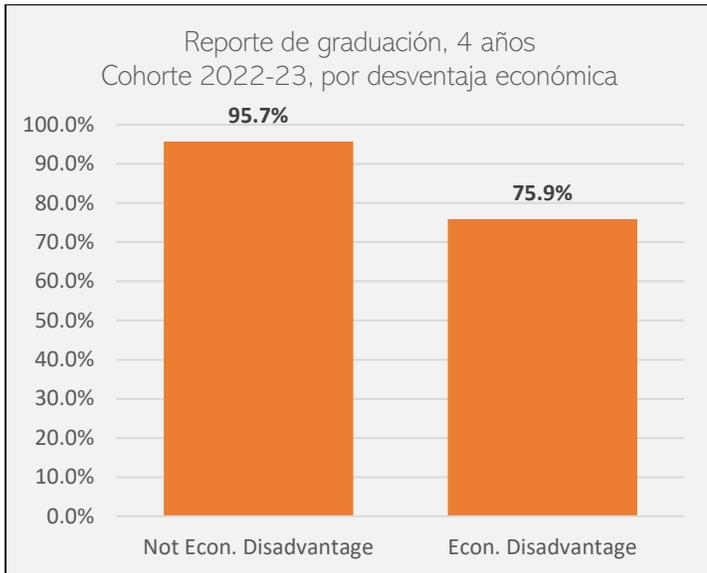
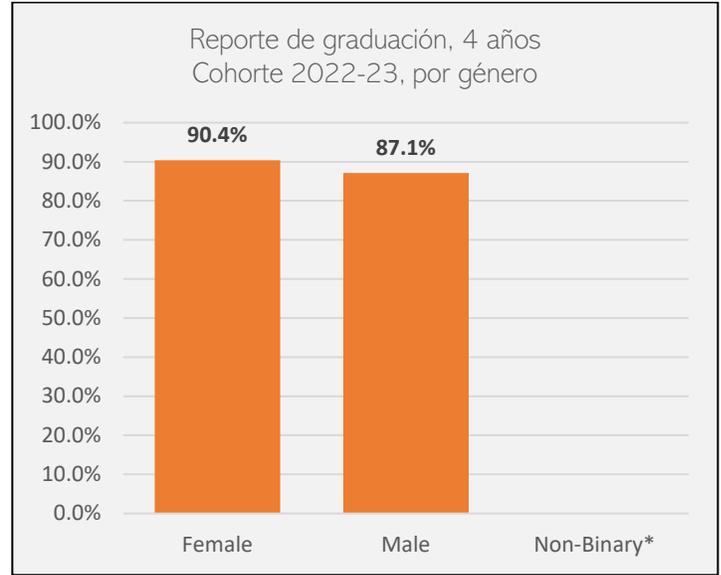
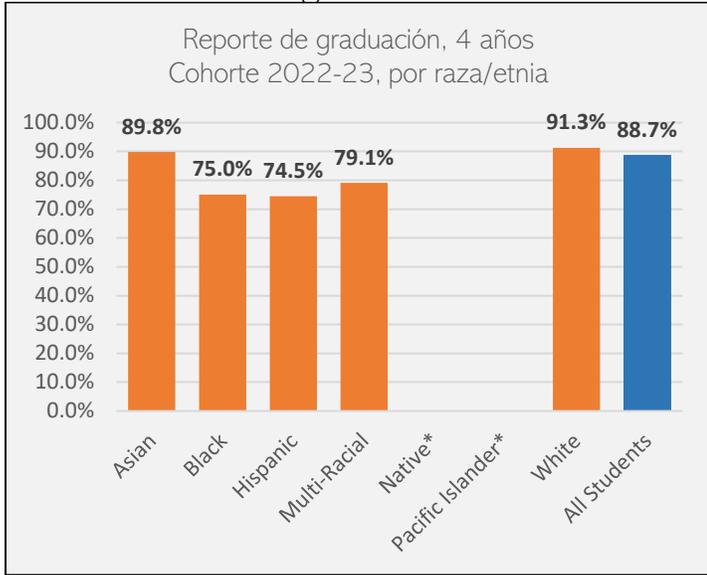
## Reporte de Asistencia

Los reportes de asistencia se calculan tomando los “días reales de asistencia” divididos por los “Días posibles de asistencia”. Las tablas de datos a continuación desglosan las tasas de asistencia a través de varias identidades sociales para comparar.



## Reporte de Graduación

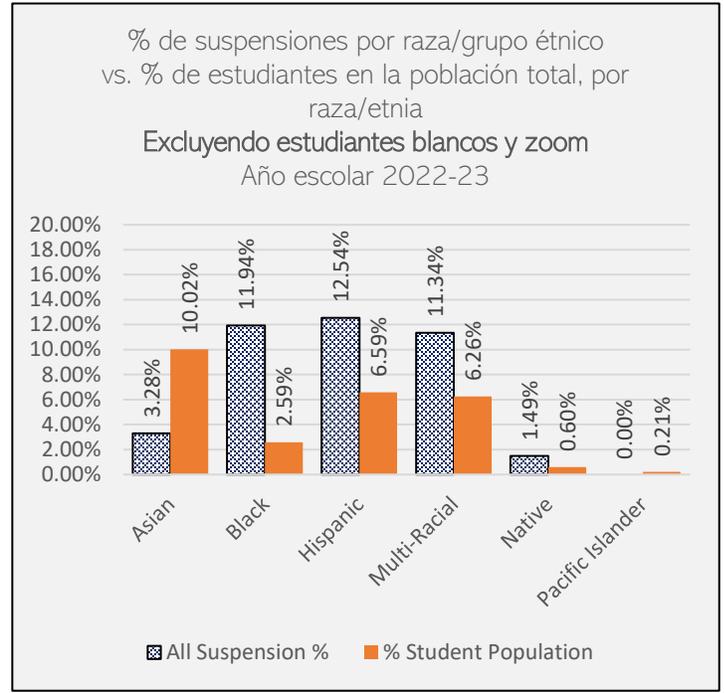
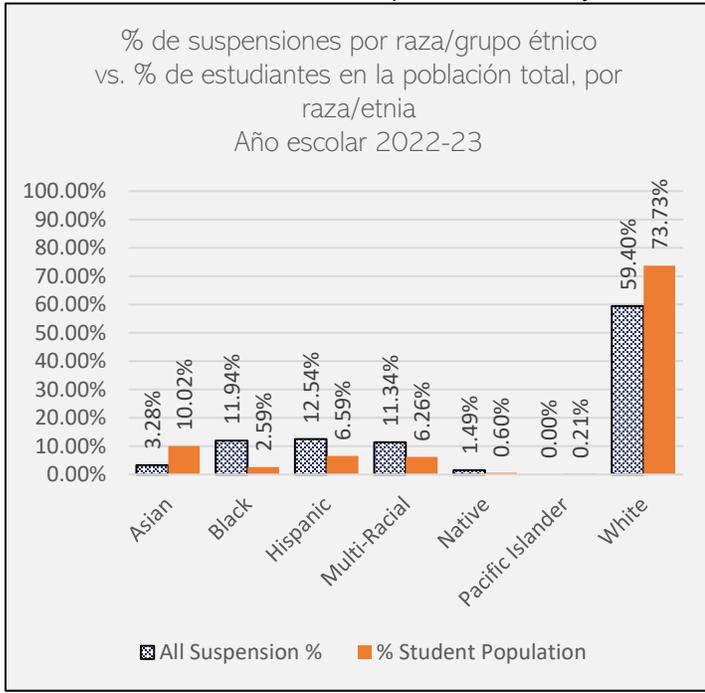
Para los fines de este informe, se presentan las tasas de graduación de 4 años. Sin embargo, se está realizando un seguimiento continuo de la tasa de graduación de 5 a 7 años. Las categorías demográficas con tamaño pequeño N-size no se incluyen y están marcadas con un asterisco (\*).



## Suspensión Dentro y Fuera de la Escuela

Los siguientes cuadros proporcionan una comparación entre la proporción de estudiantes suspendidos desglosados por raza/etnicidad en comparación con su proporción respectiva en la población estudiantil de ECASD (usando cifras del tercer viernes de septiembre). Por ejemplo, los estudiantes que se identifican como multirraciales representan el 11,34 % de todas las suspensiones durante el año escolar 2022-23, mientras que representan solo el 6,26 % de la población estudiantil total de ECASD ese mismo año. Tenga en cuenta que, para facilitar la lectura y visualización, el segundo gráfico elimina el "blanco" y amplía los datos. Tenga en cuenta que el eje vertical utiliza diferentes unidades entre los dos gráficos.

En estas tablas se combinan las suspensiones dentro y fuera de la escuela.



## **Parte 2. Nuestro Infraestructura y Sistemas de Equidad**

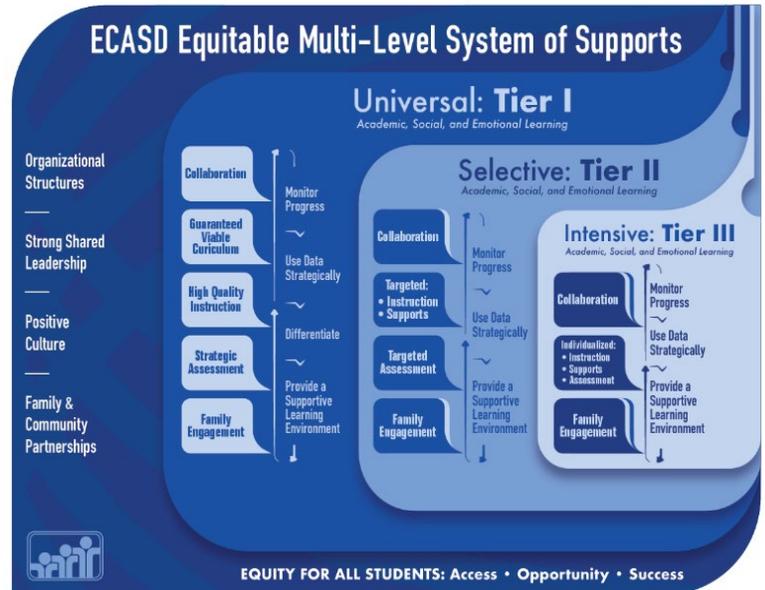
# Nuestra Fundación: Infraestructura y Sistema

El compromiso de nuestro distrito con la equidad, la diversidad y la inclusión reconoce, examina y aborda explícitamente las manifestaciones sistémicas de opresión y racismo en nuestro distrito, así como en todos los aspectos de nuestras políticas, procesos, prácticas y resultados de gobernanza. Reconocemos que el éxito de los esfuerzos de EDI de nuestro Distrito depende del grado en que el EDI esté formalmente integrado en todo nuestro Distrito. Con ese fin, hemos buscado intencionalmente formas de diseñar equidad en nuestros sistemas y práctica diaria. Estos son los insumos que impulsan nuestros resultados (indicadores clave de desempeño). Las siguientes prácticas sistémicas, que incluyen el diseño y la implementación de nuestros Sistemas de Apoyo Equitativos de Niveles Múltiples (E-MLSS), nuestro Marco de Instrucción e Intervenciones y Apoyos de Comportamiento Positivo (PBIS).

## Sistemas de Apoyo Multinivel Equitativos

El marco de Sistemas Equitativo de Apoyo Multinivel (E-MLSS) de ECASD sirve como un marco integral que informa el trabajo de todos los maestros y miembros del personal de ECASD, y establece una visión holística de un sistema integrado y coherente de apoyo académico, conductual, apoyo social y emocional para garantizar el éxito equitativo de **cada** estudiante. En resumen, E-MLSS es un marco de equidad sistémica (Wisconsin DPI, 2023).

En el centro de E-MLSS, **la equidad** para todos los estudiantes sirve como base del marco para satisfacer las necesidades académicas diversas y únicas de nuestros estudiantes. Con elementos como un fuerte nivel universal de apoyo en el uso de un plan de estudios viable garantizado, instrucción de alta calidad, uso estratégico de datos, colaboración entre las partes interesadas y compromiso con nuestras familias, podemos garantizar que **la inclusión** sea alcanzable para todos los estudiantes. tener éxito en nuestras escuelas. Si bien el Distrito ha estado trabajando en la implementación inicial del marco de Sistemas de Apoyo Equitativos de Niveles Múltiples desde 2018, el año escolar anterior 2022-23 sirve como el primer año de implementación intencional de este marco en todo el distrito.



Infraestructura de sistemas de apoyo multinivel equitativos de ECASD (2022)

## Infraestructura de Instrucción

**La forma** en que enseñamos en el Distrito Escolar del Área de Eau Claire es tan importante **como** lo que enseñamos. Informado por el Plan Estratégico de Enseñanza y Aprendizaje de ECASD y completado en agosto de 2022 y su implementación se llevó a cabo en todo el distrito durante el período de otoño de 2022, el marco de instrucción sirve como un conjunto interrelacionado de sistemas que, cuando se implementa con fidelidad, proporciona instrucción de alta calidad dentro de un entorno de apoyo del ambiente de aprendizaje en todas las clases y escuelas.

En alineación con el E-MLSS, el marco de instrucción se diseñó con equidad, diversidad e inclusión desde el principio y estos sistemas incluyen expectativas para:

- lo que los estudiantes aprenderán
- estrategias y prácticas de instrucción para guiar el aprendizaje y la evaluación de los estudiantes, y
- aprendizaje profesional para abordar las necesidades identificadas

## Intervenciones y Apoyos para el Comportamiento Positivo (PBIS)



Estudiantes de la escuela primaria Robbins (2023)

Crear entornos de aprendizaje seguros, predecibles y equitativos es la base del éxito académico de nuestros estudiantes. PBIS sirve como un marco sistémico que informa prácticas de intervención conductual que son culturalmente receptivas y apropiadas para todos nuestros estudiantes.

Implementar el PBIS es realmente importante y lleva tiempo hacerlo bien. Nuestro Distrito utiliza una herramienta llamada Tiered Fidelity Inventory-TFI (Algozzine, et. Al, 2019), que utiliza una serie de rúbricas para medir cómo las escuelas están implementando las características principales de este marco. El TFI se divide en tres secciones (Nivel 1: Funciones SWPBIS universales; Nivel 2: Funciones SWPBIS específicas; y Nivel 3: Funciones SWPBIS intensivas). Generalmente, cualquier nivel con una puntuación del 70% o más comenzará a producir resultados positivos para los estudiantes. Cuando una escuela alcanza el 70% o más en un nivel determinado, se la considera "fidel". Las tablas a continuación brindan nuestros puntajes auto informados más recientes de cada escuela de ECASD con respecto a su progreso actual hacia la implementación total en los tres niveles de PBIS.

A partir del año escolar 2023-24, el distrito adoptará una versión actualizada del TFI, que es el TFI 3.0. El distrito actualmente utiliza TFI 2.1. Esta actualización tendrá un "mayor enfoque en la equidad, la salud mental y la implementación de PBIS en el aula", así como una "escala ampliada de 5 puntos con indicadores, lo que permitirá a los equipos informar con mayor precisión sobre su implementación y tener más orientación para apoyar la acción de planificación." (NEPBIS, 2023)

Escuela(s) Primaria(s) de ECASD Puntaje de Escala TFI Nivel I y Nivel II (2022-23)

Nombre de Escuela	Porcentaje Implementado de Nivel 1	Porcentaje Implementado de Nivel 2	Porcentaje Implementado de Nivel 3
CV Montessori Charter	67%	85%	N/A
Flynn Elementary	87%	77%	N/A
Lakeshore Elementary	83%	88%	N/A
Locust Lane Elementary	80%	92%	41%
Longfellow Elementary	73%	81%	N/A
Manz Elementary	63%	77%	N/A
Meadowview Elementary	90%	62%	N/A
Northwoods Elementary	93%	85%	N/A
Putnam Heights Elementary	87%	88%	N/A
Robbins Elementary	70%	73%	76%
Roosevelt Elementary	100%	96%	N/A
Sam Davey Elementary	80%	96%	N/A
Sherman Elementary	100%	100%	N/A

Escuela(s) Secundaria(s) de 6to a 8vo grado de ECASD Puntaje de Escala TFI Nivel I y Nivel II (2022-23)

Nombre de Escuela	Porcentaje Implementado de Nivel 1	Porcentaje Implementado de Nivel 2	Porcentaje Implementado de Nivel 3
DeLong Middle School	57%	20%	N/A
NorthStar Middle School	73%	65%	N/A
South Middle School	77%	58%	N/A

Escuela(s) Secundaria(s) de 9no a 12vo grado de ECASD Puntaje de Escala TFI Nivel I y Nivel II (2022-23)

Nombre de Escuela	Porcentaje Implementado de Nivel 1	Porcentaje Implementado de Nivel 2	Porcentaje Implementado de Nivel 3
McKinley Charter School	47%	N/A	N/A
Memorial High School	87%	62%	N/A
North High School	93%	N/A	N/A

# Indicadores Clave de Rendimiento (KPI)

Con base en los conjuntos de datos anteriores a lo largo de este informe, en el futuro, los Indicadores Clave de Desempeño (KPI) utilizados para evaluar nuestro progreso de equidad se alinearán con las métricas de enseñanza y aprendizaje para monitorear la mejora continua de los niveles universales de apoyo del distrito. Se incluirán métricas adicionales para medir y monitorear el acceso equitativo, el éxito y las oportunidades. Estos KPI incluyen:

- Forward ELA
- Forward Matemáticas
- Forward – Lectura de 3er grado
- Forward – Matemáticas de 8vo grado
- PreACT Grados 9-10
- ACT – Grado 11
- Puntuación de crecimiento de calificaciones
- Metas de preparación postsecundaria
- Asistencia
- GPA – Secundaria
- Graduación
- Encuestas del ambiente (familiar, personal y estudiantil)
- Tiered Fidelity Inventory (TFI)
- Inscripción en cursos STEM de secundaria (por género)
- Implementación del Apoyo Multinivel Equitativo



*Una clase de orquesta en Northstar Middle School (2023)*

# **Parte 3.**

## **Plan de Respuesta Cultural**

**Año escolar 2020-21**  
**Año escolar 2022-23**

# Plan de Responsividad Cultural de la ECASD (2020-2023)

En el otoño de 2020, el ECASD creó el “Plan de Equidad/Responsabilidad Cultural del ECASD”, que identificó siete (7) pasos de acción prioritarios para guiar nuestros esfuerzos de equidad en todo el Distrito durante los próximos tres años. Según este plan, el año escolar 2020-21 serviría como Año 1 y concluiría al final del año escolar 2022-23.

En este plan, el **Paso de Acción 1** identifica la necesidad de contar con personal dedicado que apoye la implementación del marco y las prioridades de equidad del Distrito. El **Paso de Acción 2** busca garantizar que las voces representativas de todo el Distrito y la comunidad guíen nuestras iniciativas de EDI. El **Paso de Acción 3** reconoce la necesidad de construir estructuras en todo nuestro distrito que sostengan nuestros esfuerzos de EDI. El **Paso de Acción 4** habla de nuestra conciencia de que los esfuerzos de EDI requerían aprendizaje y reaprendizaje continuo. El **Paso de Acción 5** reconoce que los mayores partidarios de nuestros estudiantes son sus familias y que su participación será la piedra angular de nuestro éxito. El Paso de Acción 6 reconoce que son necesarios sistemas de apoyo académico y social/emocional consistentes y culturalmente relevantes para alcanzar nuestros objetivos de EDI. El **Paso de Acción 7** aborda cómo nuestro distrito continúa encontrando formas intencionales de incorporar la equidad, la diversidad y la inclusión como estándar de práctica dentro y fuera del aula.

## [Paso de acción 1: Crear un departamento de Sistemas de apoyo multinivel equitativos \(E-MLSS\) dotado de personal dentro de la estructura organizativa del Distrito.](#)

### Logros Destacados

El propósito original de este paso de acción era reconocer que las prácticas equitativas deben integrarse en nuestras prácticas, servicios y recursos universales de Nivel I, así como reconocer que el personal y la experiencia adecuados estaban alineados para alcanzar este objetivo.

- Verano 2020
  - El Administrador y Coordinador de Sistemas de Apoyo de Equidad-Multinivel (E-MLSS) son designados para el distrito para comenzar a trabajar en el desarrollo de sistemas de apoyo en todo el distrito y las escuelas.
- Año Escolar 2022-23
  - Se inicia la implementación intencional en todo el distrito del marco E-MLSS de ECASD.
  - La implementación de E-MLSS se traslada a Enseñanza y Aprendizaje y se contrata al Director de Equidad, Diversidad e Inclusión para satisfacer las necesidades cambiantes del distrito.
- En curso
  - Progreso de la alineación del E-MLSS en todo el sistema PK-12 para cumplir con las Expectativas Operativas (OE) y los Resultados (R1-R4)

## [Paso de acción 2: Crear un Comité Directivo de Equidad a nivel de Distrito compuesto por representantes de poblaciones marginadas y defensores de la equidad para guiar el establecimiento de objetivos y la planificación de este trabajo.](#)

### Logros Destacados

- Verano 2021
  - Se llevó a cabo una reunión comunitaria ([community meeting](#)) para discutir los esfuerzos del distrito hacia la equidad, la diversidad y la inclusión para apoyar el éxito de todos los estudiantes. Esta reunión fue dirigida por el Superintendente Michael Johnson y compartió estadísticas del distrito sobre los resultados desiguales de nuestros estudiantes desglosados por Raza/Etnia. En esta reunión comunitaria, se recogieron solicitudes de personas interesadas para formar parte de un Comité Directivo de Equidad.
- Año escolar 2021-22
  - Se desarrolló un grupo de personas compuesto por poblaciones marginadas, defensores de la equidad, múltiples puestos de personal, estudiantes, familias y miembros de la comunidad para apoyar los esfuerzos de equidad del Distrito. Este grupo se reunió mensualmente y estuvo presidido por el Superintendente Johnson.
  - El Comité Directivo de Equidad ([Equity Steering Committee](#)) se reunió mensualmente durante el año escolar 2021-22. En su capacidad, el comité revisó las políticas de la junta, discutió los esfuerzos de desarrollo profesional y comenzó sus esfuerzos para identificar prioridades para el Distrito.
- Año escolar 2022-23
  - Con el liderazgo del Director de EDI, el Comité Directivo de Equidad se centró en identificar prioridades y elementos de acción a nivel de todo el distrito para apoyar a los estudiantes, las familias y el personal escolar.
  - Las agendas que describen los temas de discusión entre las reuniones del Comité Directivo de Equidad se pueden encontrar en la página [ECASD Equity website](#).
  - El Comité Directivo de Equidad lideró un esfuerzo para recopilar comentarios de los estudiantes, el personal y los padres para actualizar el Plan de Apoyo de Género.

## [Paso de acción 3: Todos los directores, administradores del distrito y un equipo de maestros líderes en equidad de cada edificio capacitados en prácticas culturalmente receptivas que crean acceso equitativo, oportunidades y éxito para todos los estudiantes.](#)

## Logros Destacados

- Primavera 2021 y Verano 2021
  - Los líderes del sistema y de los edificios participaron en una serie de cuatro sesiones de desarrollo profesional de EDI de dos horas de duración para aumentar su capacidad de liderar este trabajo en su edificio, junto con un grupo de maestros líderes el siguiente año escolar. Estas sesiones de capacitación cubrieron microagresiones, identidades sociales, espacios seguros y desarrollo de identidad racial.
  - Los líderes del distrito asistieron a la capacitación sobre construcción de sistemas culturalmente receptivos ([Building Culturally Responsive Systems](#)) proporcionada por el Wisconsin Rtl Center. *Financiado a través de la subvención DPI Homeless.*
  - Los líderes del distrito sirvieron como socios de planificación en la exhibición del Centro Pablo de la exhibición “The Bias Inside Us” en el Museo de Ciencias de Minnesota en preparación para llevar esta exhibición a la comunidad de Eau Claire en la primavera de 2022. Esta colaboración comunitaria incluyó al Instituto Smithsonian, Pablo Center, UW-Eau Claire y ECASD)
- Año escolar 2021-22
  - Maestros, personal y líderes del distrito asistieron a la exhibición “[The Bias Inside Us](#)” y al orador principal, Dr. Calvin Lai, en el Centro Pablo.
- Año escolar 2022-23
  - A lo largo del año, los líderes del sistema participaron en una sesión de desarrollo profesional de lectura compartida, cofacilitada por el Director de Equidad, Diversidad e Inclusión y el Superintendente. Esta sesión de desarrollo profesional de lectura compartida utilizó dos libros: 1) *Culturally Responsive School Leadership* (2021) de Muhammad Khalifa y 2) *Hacking School Leadership* (2020) de Nathan Maynard

## Paso de acción 4: Todo el personal capacitado en prácticas culturalmente responsables que creen acceso, oportunidades y éxito equitativos para todos los estudiantes.

## Logros Destacados

- Año escolar 2021-22
  - De 1 a 3 voluntarios de cada escuela que sirvieron como “Líderes de construcción de EDI” participaron en la serie de cuatro sesiones de desarrollo profesional de EDI de 2 horas cada mes para aumentar su capacidad para liderar este trabajo en sus respectivas escuelas, junto con su director. el próximo año. Financiado a través de la subvención DPI Homeless.
  - Los líderes del edificio EDI dirigieron una serie de cuatro sesiones de desarrollo profesional de EDI de dos horas de duración en sus respectivas escuelas para todos los maestros y el personal durante todo el año.
- Año escolar 2022-23
  - Todo el personal de los departamentos de Construcción y Terrenos y Alimentación y Nutrición recibe desarrollo profesional EDI en microagresiones, identidades sociales, espacio seguro y desarrollo de identidad racial.
  - A partir de enero de 2023, el Distrito desarrolló e impartió una nueva capacitación de “Introducción al EDI en el ECASD” para todos los nuevos empleados durante la incorporación de nuevos empleados. Esta capacitación cubrió los siguientes temas: tres políticas clave del Distrito ([411](#), [511](#), y [512](#)), así como microagresiones, espacio seguro, identidades sociales y el uso apropiado de pronombres.
  - A partir de enero de 2023, el departamento de Recursos Humanos del Distrito se asoció con EDUstaff para implementar un nuevo módulo de capacitación requerido titulado “Conciencia sobre transgénero y disconformidad de género en las escuelas” para todos los empleados de EDUstaff (maestros suplentes y personal), que se centró en garantizar la adecuada uso de pronombres, nombres afirmados y otras prácticas equitativas que garanticen un ambiente seguro y acogedor para los estudiantes transgénero y de género no conforme.
  - La capacitación EDI se impartió durante los Días de Planificación de Instrucción/Aprendizaje Profesional en toda la escuela. Durante el año escolar 2022-23, se realizaron las siguientes presentaciones de capacitación de EDI en 4 departamentos, 16 escuelas primarias, 3 escuelas intermedias y 2 escuelas secundarias. Estas presentaciones de capacitación de EDI sirvieron a aproximadamente 1348 miembros del personal de ECASD en el transcurso de un total de 34,5 horas de desarrollo profesional. Estos temas de capacitación en EDI incluyeron (en orden alfabético):
    - Abordar la homofobia, el racismo y los prejuicios en el atletismo en las escuelas secundarias
    - Abordar el uso de la palabra N: estrategias e intervenciones
    - Abordar el uso de la palabra N: estrategias e intervenciones (Parte 2)
    - Estrategias basadas en activos
    - Estrategias basadas en activos y revisión de datos a través de una lente de equidad
    - Intimidación, acoso y discriminación
    - Intimidación, acoso y discriminación: estudiantes y personal
    - Diferenciación culturalmente receptiva
    - Celebraciones escolares culturalmente receptivas
    - Participación en PLC's
    - Participación familiar a través de una lente EDI
    - Fundamentos de equidad, diversidad e inclusión: introducción a la terminología
    - Intersecciones entre PLC y Equity
    - Intersecciones de SEL y EDI
    - Introducción a las Auditorías de Patrimonio

- Implicaciones legales y políticas para los planes de apoyo de género: servicios estudiantiles
- Microagresiones 2.0., Acoso y Discriminación
- Responder a la desproporcionalidad a través de una lente EDI
- Demografía estudiantil y el impacto del sesgo
- Uso de una lente de equidad en las PLC escolares

## Paso de acción 5: La voz de las familias y los estudiantes incorporada en todo nuestro trabajo, con un enfoque en buscar las voces de las poblaciones marginadas.

### Logros Destacados

- Año escolar 2021-22
  - Desarrolló un plan para llegar a poblaciones marginadas (invitaciones personales para brindar comentarios y asistir a grupos focales)
  - Se lanza la Asociación de Padres y Maestros Hmong de ECASD
  - Una serie de sesiones de escucha comunitaria para recopilar comentarios sobre la participación de las partes interesadas subrepresentadas en ESSER III en los aportes presupuestarios
  - Se realizaron grupos con poblaciones marginadas
  - Se redactó un plan para continuar solicitando opiniones y comentarios
  - Enfoque continuo y presencia administrativa en estructuras de reuniones de partes interesadas subrepresentadas
  - El departamento de Servicios Familiares aumenta los servicios y recursos para las familias de ECASD
    - Los recursos familiares de educación especial aumentan los recursos y el apoyo de traducción
    - El departamento de Servicios Familiares lanza el "Podcast Family First de ECASD" que se transmite en tres idiomas (inglés, español y hmong)
    - El departamento de Servicios Familiares lanza servicios vespertinos para las familias durante las noches de reuniones de la Junta Escolar durante todo el año
- Año escolar 2022-23
  - Se forma el Comité Asesor Juvenil del Superintendente (grados 5 a 12) para brindar voz a los estudiantes.
  - A partir de enero de 2023, el departamento de Servicios Familiares inició el programa "Fuera de horario" para permitir que las familias acudan a la oficina de [Family Services](#), ubicada en la Oficina del Distrito, para recibir servicios y apoyo. Estos programas "fuera de horario" se programaron todos los lunes por la noche de 4:00 a 6:00 p. m. antes de cada reunión de la Junta programada regularmente.
  - Durante el año escolar 2022-23, Servicios Familiares comenzó a poner a prueba el uso de un programa de terceros para permitir que los mensajes de texto por teléfono celular aumenten la comunicación con las familias en varios idiomas. Estos mensajes se centraron en mensajes y anuncios de todo el distrito.
  - En el transcurso del semestre de primavera de 2023, un subcomité del Comité Directivo de Equidad buscó comentarios sobre el actual Plan de Apoyo de Género en un esfuerzo por presentar recomendaciones sobre las revisiones del documento. Los siguientes grupos de familias y estudiantes participaron en las sesiones de retroalimentación.
    - Escuela North High Club de estudiantes de la Alianza de Género y Sexualidad (GSA) (sesiones del 14 de marzo de 2023).
    - Escuela Memorial High Club de estudiantes de la Alianza de Género y Sexualidad (GSA) (sesiones del 16 de marzo de 2023)
    - Padres de estudiantes LGBTQ en el ECASD (12 de mayo de 2023)
    - Presidentes del Departamento de Servicios Estudiantiles (notificación por correo electrónico y comentarios enviados el 23 de mayo de 2023)
  - Desarrollo profesional con escuelas sobre participación familiar

## Paso de acción 6: Sistemas claramente identificados de apoyo académico y conductual para todos los estudiantes en cada edificio escolar con monitoreo regular de datos/resultados.

### Logros Destacados

- Año escolar 2020-21 y año escolar 2021-22
  - Se ofrece capacitación y apoyo continuos a los edificios para respaldar la implementación de los Sistemas de apoyo multinivel equitativos del distrito.
  - El equipo del distrito (administradores del distrito y del edificio) continúa desarrollando los recursos de los sistemas de apoyo multinivel equitativos de ECASD para los equipos. A medida que se finalizan los recursos, el equipo los comparte con los líderes del edificio.
  - Implementación continua de PBIS
- Año escolar 2022-23
  - Mayor dotación de personal para apoyar a las escuelas y estudiantes en áreas que respaldarán la implementación completa del marco E-MLSS y aumentarán las estructuras sistémicas para apoyar prácticas culturalmente receptivas en todo el Distrito.
    - Contratación de 1,5 FTE Intervencionistas de Aprendizaje Académico y Social/Emocional para apoyar a los estudiantes en escuelas que no pertenecen al Título I
    - Personal, apoyo y recursos adicionales para los servicios de educación especial

- 2do Director de Educación Especial contratado
- Aumento de psicólogos escolares en todo el Distrito de 12 a 16 con funciones revisadas en el procedimiento de evaluación de Educación Especial para aumentar la capacidad y minimizar el sesgo en el proceso de evaluación.
- Cuando tenga todo el personal, cada escuela primaria también tendrá lo siguiente
  - Instructor de aprendizaje social y emocional
  - Entrenador de aprendizaje social y emocional de alfabetización
  - Intervencionista de instrucción
  - Dotación de personal de consejeros escolares en consonancia con la proporción nacional de 1:250
  - Trabajador social a tiempo parcial
  - Psicóloga Escolar de medio tiempo

## Paso de acción 7: Trabajo continuo en todos los departamentos que impacta los sistemas a nivel del edificio.

### Logros Destacados

- En curso (año escolar 2020-21 y año escolar 2021-22)
  - Se brindó apoyo a las aulas y bibliotecas para comprar materiales y planes de estudios teniendo en cuenta la capacidad de respuesta cultural (rúbricas/criterios) con un enfoque en textos culturalmente auténticos que coincidan con las identidades de los estudiantes y las familias de toda la comunidad.
  - A lo largo del proceso de mejora continua del Distrito, las escuelas comenzaron a explorar cómo los elementos culturales podrían informar nuestras prácticas al abordar las necesidades sociales/emocionales de nuestros estudiantes.
  - Se han explorado prácticas de evaluación para utilizar medidas antisegadas y no discriminatorias.
  - Prácticas de reclutamiento, contratación y retención para todos los puestos con un enfoque en contratar personal diverso y representativo que coincida con la demografía de los estudiantes de ECASD.
  - Todas las revisiones de políticas en curso destacan la equidad y el impacto como medio para determinar las revisiones necesarias.
  - Las decisiones presupuestarias se toman a través de la lente de la equidad con prioridades centradas en un sistema equitativo de apoyo para todos los estudiantes.
  - A partir del año escolar 2021-22, todas las escuelas incluyeron un enfoque y componente de equidad en sus respectivos Planes de Mejoramiento Escolar (SIP).
  - El Plan Estratégico de Enseñanza y Aprendizaje se desarrolló a lo largo del año escolar 2021-22 con un enfoque central en que la equidad sea un elemento fundamental de su implementación.



Una clase en North High School (2023)

# Parte 4. EDI Plan de Acción Estratégico

Año escolar 2023-24 –  
Año escolar 2027-28

# Qué sigue: Plan de acción estratégico de EDI 2023-24 a 2027-28

Este plan de tres años cerró en junio de 2023 y se llevará a cabo un proceso para desarrollar un nuevo Plan Estratégico de EDI a lo largo del año escolar 2023-24. El proceso para hacerlo incluirá utilizar el semestre de otoño de 2023 para revisar el progreso sumativo durante el transcurso del plan de 3 años y recopilar comentarios de los estudiantes, las familias, el personal y otras partes interesadas sobre cómo este progreso informa nuestros nuevos elementos de acción de EDI. avanzando durante los próximos cinco años (2023-24 a 2027-28). Se prevé que el semestre de primavera de 2024 se utilice para finalizar el Plan de acción estratégico de EDI actualizado.

**Consideración 1.** La primera consideración al desarrollar un nuevo Plan de Acción Estratégico de EDI será aprovechar los planes estratégicos existentes. Es decir, el Plan Estratégico de Enseñanza y Aprendizaje ya pone en marcha una variedad de esfuerzos que se alinean con la Declaración de Equidad y, basándose en este plan, minimizará la confusión y maximizará la implementación de las acciones descritas en el Plan de Acción Estratégico de EDI revisado. Además, esta coordinación de planes estratégicos garantizará que se asignen y alineen los recursos adecuados para cumplir con la dirección estratégica del Distrito.

**Consideración 2.** El Plan de Acción Estratégico de EDI se centrará en gran medida en normalizar e incorporar prácticas equitativas y culturalmente receptivas en las prácticas normativas en todo el Distrito y las escuelas.

**Consideración 3.** Existe una masa crítica de personal, estudiantes, familias y miembros de la comunidad que están comprometidos a apoyar la Declaración de Equidad de la Junta. Como tal, desarrollar sistemas que garanticen que estas personas comprometidas tengan oportunidades de participar y comprometerse en la planificación e implementación de estas prácticas equitativas es una alta prioridad.

Con base en los resultados preliminares y las métricas clave de desempeño que se destacaron en este informe, el proceso de planificación comenzará con la articulación de las siguientes Prioridades Estratégicas de EDI. Tenga en cuenta que, durante todo el proceso de planificación, estas Prioridades estratégicas pueden estar sujetas a revisiones para mayor claridad.

Prioridades Estratégicas de Enseñanza y Aprendizaje	Prioridades Estratégicas del EDI	<b>Colaboración</b>	Establecer equipos colaborativos en los que los miembros trabajen de forma interdependiente para lograr objetivos comunes que impacten directamente el rendimiento estudiantil.
		<b>Plan de Estudios Garantizado y Viable</b>	Desarrollar prácticas de enseñanza de alto apalancamiento y basadas en evidencia, impartidas a través de un marco de instrucción acordado para entornos de aprendizaje de apoyo inclusivos y bien administrados.
		<b>Instrucción de Alta Calidad</b>	Crear un plan de estudios garantizado y viable que brinde a los estudiantes acceso al mismo aprendizaje esencial independientemente de quién imparta la clase y que pueda impartirse en el tiempo asignado.
		<b>Evaluación Estratégica</b>	Utilice datos para determinar si los estudiantes han cumplido con los estándares y puntos de referencia. Monitorear el progreso hacia la preparación postsecundaria, incluida la preparación académica, social y emocional demostrada a través de conocimientos, habilidades y hábitos.
		<b>Participación Familiar y Comunitaria</b>	Aceptar, involucrar y empoderar a las familias a través de relaciones respetuosas, información y recursos, y construyendo puentes culturales.
		<b>Cultura y Ambiente positivos</b>	Garantizar que los estudiantes, las familias, el personal y los visitantes reciban apoyo, conexión, respeto e inclusión (ambiente) y garantizar que nuestras prácticas y acciones diarias (cultura) reflejen eso.
		<b>Preparación del Personal</b>	Reclutar, retener, apoyar y preparar un personal altamente calificado que no solo sea representativo de los estudiantes y las familias a las que servimos, sino que también esté preparado para participar en prácticas equitativas y culturalmente receptivas a través de sus respectivos roles y responsabilidades.
		<b>Preparación Organizacional</b>	Garantizar que nuestros recursos, políticas, prácticas y sistemas estén alineados para cumplir con nuestra Declaración de Equidad y nuestro Plan de Acción Estratégico de Equidad.

## Metas

En alineación con nuestra Enseñanza y Aprendizaje y nuestras Prioridades Estratégicas de EDI, los siguientes se identifican como objetivos específicos que guiarán nuestro proceso de mejora continua hacia el cumplimiento de nuestro compromiso de EDI. Los comentarios continuos de los estudiantes, las familias, los líderes escolares, los empleados y otras partes interesadas informarán metas y objetivos adicionales a medida que este plan evolucione.

**Metas de 1 año.** Para el 30 de junio de 2024, el Distrito...

- Comunicarse activamente con nuestras familias, estudiantes y personal para organizar sesiones de opiniones sobre cómo el distrito puede cumplir con nuestro compromiso de EDI, que informarán los elementos de acción dentro de nuestras Prioridades Estratégicas de EDI.
- Desarrollar recursos para ayudar a nuestras familias, estudiantes y comunidad a comprender y apoyar los esfuerzos de EDI de nuestro distrito y nuestro compromiso.

- Actualizar e implementar una herramienta de encuesta climática y actualizar nuestros procedimientos para ayudar a nuestros estudiantes, familias y escuelas a comprender cómo utilizar estos datos.
- Mostrar un aumento **general** en las tasas de respuesta positiva, así como en cualquier tasa de respuesta **dividida** disponible en nuestras tres encuestas sobre el clima entre nuestros estudiantes, personal y familias.
- Revisar e implementar una versión actualizada del plan y kit de herramientas de apoyo de género, basándose en los comentarios que se recopilarán de los estudiantes, las familias, los directores, el personal de servicios estudiantiles y otras partes interesadas.

### **Metas de 5 años.** Para el 30 de junio de 2029, el Distrito...

- Actualizar nuestros procedimientos, documentación y prácticas de planificación escolar para mejorar nuestro uso de prácticas equitativas y culturalmente receptivas en la reflexión y la acción.
- Abordar la desproporcionalidad racial en la educación especial y la sobrerrepresentación de estudiantes negros identificados en las categorías de discapacidad tanto “emocional/conductual” como de “aprendizaje específico” y, como resultado, ya no será notificado formalmente por el DPI de Wisconsin.
- Establecer un sistema de aprendizaje profesional que utilice una combinación de instrucción entre pares, instrucción virtual y aprendizaje profesional para enriquecer nuestras prácticas equitativas y garantizar que estas prácticas sean visibles e integradas en nuestras escuelas, aulas y edificios del distrito.
- Establecer un proceso de evaluación que monitoree más de cerca las medidas tanto formativas como sumativas sobre el clima y la cultura del distrito, con el fin de brindar oportunidades para tomar acciones estratégicas para abordar y corregir los patrones negativos del clima escolar.
- Aumentar las métricas positivas de pertenencia entre los estudiantes LGBTQ, negros y afroamericanos e hispanos.
- Incrementar las métricas positivas de prácticas de seguridad y disciplina entre el personal.
- Implementar un plan sistémico para apoyar estrategias que aborden el acoso, el acoso cibernético, el acoso y la discriminación entre los estudiantes.
- Desarrollar un proceso y protocolo que filtrará los procesos clave de toma de decisiones para incluir más intencionalmente prácticas de equidad y culturalmente receptivas.
- Desarrollar un sistema en el que se desarrollarán herramientas y procedimientos de seguimiento del progreso desglosados para que los líderes y los equipos escolares evalúen y supervisen más de cerca el progreso en métricas de comportamiento y equidad.

### **Metas de 10 años.** Para el 30 de junio de 2034, el Distrito...

- Las métricas académicas (Forward, ACT, ACT ASPIRE) reflejarán que el 80% de todos los estudiantes alcanzarán el nivel competente o avanzado, debido a la fidelidad del Plan Estratégico de Enseñanza y Aprendizaje y las Prioridades Estratégicas de EDI.
- Revisar e implementar servicios de Nivel 3 con recursos y apoyos para estudiantes que califican para EL, Educación Especial y Educación Alternativa.

### **Metas de 15 años.** Para el 30 de junio de 2039, el Distrito...

- Aumentará la cantidad de instalaciones para todos los géneros disponibles para estudiantes y personal en todos los edificios del distrito.

### **Metas de 20 años.** Para el 30 de junio de 2043, el Distrito...

- Mostrará paridad en las métricas de KPI según género, raza, sexo y orientación sexual, donde la identidad ya no es un predictor del rendimiento estudiantil.
- Reflejará tasas de fidelidad de más del 95% de implementación en nuestros sistemas (es decir, E-MLSS, PBIS, marco de instrucción, etc.).

## **Parte 5. Éxitos Destacados y Próximos Pasos**

# Éxitos Destacados y Trabajo en Curso

Reconocemos que, si bien los esfuerzos liderados por el distrito para infundir EDI en nuestros sistemas y prácticas son una forma vital y poderosa de infundir un cambio transformacional que sea sistémico, estructural y sostenible, también sabemos que cada escuela es única en su personal y población estudiantil. Teniendo esto en cuenta, reconocemos y honramos los esfuerzos realizados por muchos de nuestros maestros, personal y familias para liderar una variedad de esfuerzos de equidad, diversidad e inclusión que apoyan a nuestros estudiantes en sus respectivas escuelas. La siguiente tabla destaca algunos de los éxitos y esfuerzos continuos que nuestras escuelas individuales, maestros, padres y familias están haciendo juntos para iniciar esfuerzos de equidad, diversidad e inclusión. Reconocemos que esta lista de éxitos destacados no incluye todos los esfuerzos que se están llevando a cabo en todo el distrito.



*Graduados de Memorial High School (2023)*

<p><b>Capacitación EDI e Incorporación de Nuevos Empleados</b></p>	<p>En 2022-23, el Departamento de Recursos Humanos agregó un módulo adicional sobre Equidad, Diversidad e Inclusión a nuestra Incorporación de Empleados en colaboración con Dang Yang, Director de Equidad, Diversidad e Inclusión. La presentación de capacitación de EDI tiene como objetivo incorporar nuevos empleados al Distrito y prepararlos para el próximo aprendizaje profesional y las expectativas de Equidad, Diversidad e Inclusión dentro del sistema ECASD.</p>
<p><b>Entrenamiento EDI para Maestros Sustitutos y EDUstaff</b></p>	<p>En 2022-23, el Departamento de Recursos Humanos, en consulta con el Director de Equidad, Diversidad e Inclusión, revisó e implementó un módulo de capacitación EDI requerido para todos los sustitutos de EDUStaff dentro del Distrito Escolar del Área de Eau Claire. El director Yang revisó los materiales de presentación y sugirió que el Distrito implementara el módulo de capacitación “Conciencia sobre personas transgénero y no conformes con el género en las escuelas”. Este módulo incluye estrategias que los sustitutos pueden utilizar para crear un ambiente de aula inclusivo para todos los estudiantes. Además, el módulo analiza la identidad de género dentro de los entornos escolares y, en última instancia, aumentará la conciencia sobre los desafíos que enfrentan nuestros estudiantes.</p>
<p><b>Servicios Familiares Fuera del Horario de Atención</b></p>	<p>A partir de enero de 2023, Servicios Familiares comenzó a ofrecer eventos “fuera de horario”, programados de 4:00 a 6:00 p. m. en las noches que coinciden con las reuniones de la Junta Escolar de ECASD. Esta iniciativa se implementó en un esfuerzo por satisfacer las necesidades de todas las familias, pero específicamente para las familias de hogares de bajos recursos cuyos horarios no les permitían buscar servicios del departamento de Servicios Familiares durante el horario de oficina habitual (8:00 a. m. a 4:00 a. m.). 30 h).</p>
<p><b>Poder de percepción (Chapter de la Escuela Secundaria DeLong)</b></p>	<p>Power of Perception es un programa de tutoría que proporciona recursos para estudiantes afroamericanos y birraciales de 6.º a 12.º grado en el distrito escolar del área de Eau Claire. En 2018, a medida que DeLong Middle School (DMS) se volvía más diversa, mantuvimos conversaciones de grupos focales con nuestros estudiantes negros y birraciales para determinar las formas en que nuestra escuela necesitaba mejoras para convertirse en un entorno más inclusivo. A través de esta información, nos dimos cuenta de la necesidad de un grupo específico para estos estudiantes, un lugar donde pudieran reunirse para aprender sobre la historia y los líderes negros, así como trabajar con líderes negros en nuestra propia comunidad. Comenzamos nuestro primer grupo de estudiantes negros en el otoño de 2019 y en 2022 comenzamos nuestra asociación con Dennis Beale, fundador</p>

	<p>de Power of Perception, para brindarles a nuestros estudiantes Power of Perception: DeLong Middle School Chapter. Este grupo está abierto a todos los estudiantes afroamericanos y birraciales y es una maravillosa oportunidad para formar una comunidad, aprender y aumentar las habilidades de liderazgo. Nuestra misión para este grupo es apoyar, empoderar y educar a nuestros estudiantes negros y birraciales para que sepan que son miembros valiosos de nuestra comunidad escolar. Queremos que desarrollen metas para su futuro y que exploren oportunidades de liderazgo en nuestra escuela y el área de Eau Claire. A través de su participación en Power of Perception, fomentarán las relaciones dentro del grupo, que incluye a otros estudiantes negros y birraciales y miembros del personal de DMS, y con mentores de la comunidad. Nuestro objetivo es continuar con las reuniones mensuales en la escuela secundaria DeLong dirigidas por Dennis Beale, con oportunidades ocasionales fuera del campus para realizar recorridos por colegios, universidades y empresas para inspirar aún más a nuestros estudiantes.</p>
Explorando Identidades	<p>Los estudiantes de la <b>Escuela Primaria Manz</b> participaron en dos proyectos a nivel escolar. El primer proyecto fue un proyecto de identidad. Un proyecto de identidad es una representación visual o escrita de las diferentes partes de la identidad de un estudiante, como su familia, personalidad, raza, origen étnico, cultura, concepto de sí mismo, pertenencia a un grupo, ADN/genes y su identidad religiosa o espiritual. ¡Muchos proyectos de inicio de año ya cumplen con el requisito de un proyecto de identidad! El propósito del proyecto de identidad fue abrir líneas de comunicación entre estudiantes, docentes y familias. Les brinda a los estudiantes la oportunidad de conocer a sus compañeros a un nivel más profundo. Permite a los profesores comprender mejor quiénes son sus alumnos. También permite a los padres contar sus historias. Para ayudar a contar sus historias, la mayoría de los grados enviarán a casa un Cuestionario de Identidad que las familias pueden completar juntas.</p>
Proyecto Artefacto	<p>En la <b>Escuela Primaria Manz</b>, un segundo proyecto fue un proyecto de artefactos. Hay dos partes, que incluyen: 1) Definición del artefacto: Un artefacto personal es cualquier objeto que sea significativo para el estudiante, como una prenda de vestir, un utensilio de cocina, una reliquia familiar, una fotografía o incluso un dibujo del objeto. 2) Exhibir una imagen de su objeto en el pasillo la noche multicultural del martes 14 de marzo de 2023. Los estudiantes responden preguntas como ¿Qué es el artefacto? ¿De dónde vino? ¿A quién le pertenece? ¿Por qué elegiste esto? ¿Puedes compartir una historia relacionada con este artefacto? Este proyecto ofreció a los estudiantes y al personal construir relaciones mediante el desarrollo de la empatía.</p>
Proyecto Voces Auténticas	<p>El Programa Voces Auténticas brinda experiencias auténticas y genuinas de un individuo de un grupo marginado. El enfoque de este programa es brindar información general y conocimiento a través de historias personales y su identidad a todo el personal de Manz para apoyar el aprendizaje y la comprensión de los estudiantes, las familias y la comunidad. Los resultados esperados del programa eran generar nuevos conocimientos y comprensiones, aprovechar nuevos conocimientos y comprensiones existentes y crear conversaciones productivas sobre prácticas equitativas. Nuestro personal ahora comprende que las personas y familias identificadas como grupos marginados y desfavorecidos enfrentan desafíos para acceder al aprendizaje en comparación con la mayoría de nuestros estudiantes. Esto nos ha ayudado a comprender mejor cómo construir conexiones con las familias y la comunidad para eliminar las barreras al aprendizaje académico y socioemocional de todos los estudiantes. Este programa será continuo para garantizar que se compartan y discutan nuevos conocimientos, experiencias, historias y conversaciones.</p>
Apoyo al Personal de Color	<p>A finales del año escolar 2022-23 se inició un esfuerzo de comienzo para abordar el trauma racializado. La sesión “Curación del trauma racial en el lugar de trabajo” fue dirigida por un médico profesional que se especializa en estas necesidades únicas. Como resultado de este esfuerzo, se implementarán sesiones grupales trimestrales durante el próximo año escolar 2023-24 para continuar estos esfuerzos de apoyo a nuestros empleados de ECASD.</p>
Clínicos REALiving	<p>A lo largo del año, Recursos Humanos colaboró con REALiving, el Programa de Asistencia a Empleados del Distrito para garantizar que la agencia priorizara la inclusión de terapeutas conductuales con capacitación y especialización en el apoyo a empleados que experimentan trauma racial. A partir del inicio del año escolar 2023-24, esta especialización única se agregó como un área de apoyo para los empleados de ECASD a través de REALiving.</p>

<p><b>Año Nuevo Hmong</b></p>	<p>En <b>North High School</b>, el Club Hmong Peem Tsheej organizó un Año Nuevo Hmong anual. Más de 300 familias y miembros de la comunidad asistieron y participaron para celebrar la cultura Hmong. Este esfuerzo liderado por los estudiantes fue posible en colaboración con agencias comunitarias, personal del distrito y múltiples asociaciones con partes interesadas.</p>
<p><b>Club EDI en la Escuela Secundaria</b></p>	<p><b>South Middle School</b> tenía el objetivo de garantizar una comunidad donde los estudiantes que se identifican como negros, multirraciales y aliados de estas poblaciones estudiantiles tuvieran el poder de usar sus habilidades, talentos y voces mientras se esforzaban por lograr la excelencia académica y personal.</p> <p>La idea de tener un capítulo de Excelencia Estudiantil Negra (BSE) en <b>South Middle School</b> surgió durante una de las primeras reuniones del equipo de Equidad, Diversidad e Inclusión de South en 2019. El equipo vio la necesidad de crear un espacio seguro para los estudiantes que Negros, multirraciales y aliados para construir una comunidad y compartir sus voces sobre una variedad de temas. Un padre de familia de South Middle School aceptó amablemente el papel de facilitador y ha seguido utilizando su experiencia como desarrollador profesional de currículo para elaborar lecciones interesantes para cada reunión.</p> <p>BSE en South ha evolucionado cada año porque está impulsado por los comentarios y la voz de los estudiantes. Al comienzo del año escolar 2021-22, se encuestó a los estudiantes de BSE de cada nivel de grado para ver si estaban interesados en incluir aliados en las reuniones. Los estudiantes de BSE de séptimo grado estuvieron de acuerdo abrumadoramente en que querían invitar a aliados a las reuniones, mientras que los otros grados aún no se sentían tan cómodos con la idea. Al final del año, se volvió a encuestar a los mismos estudiantes y la mayoría estaba interesada en que la BSE estuviera abierta a todos los estudiantes del Sur. Como resultado, a partir de este año escolar (2022-23), Black Student Excellence se está transformando en el Club EDI (Equidad, Diversidad e Inclusión) basándose en los comentarios de los estudiantes. Durante los últimos 3 años que el capítulo de BSE del Sur ha estado disponible para los estudiantes, ha crecido significativamente con aproximadamente 45 estudiantes que asistieron a la mayoría de las reuniones quincenales durante el año anterior.</p>
<p><b>Auditoría de Equidad</b></p>	<p>Hace varios años, el Equipo de Equidad de la Escuela Primaria Putnam Heights completó una auditoría de equidad de nuestra escuela y se centró en tres áreas de enfoque. Uno al que decidimos darle máxima prioridad fue la cultura y el clima. En un esfuerzo por garantizar que todos los estudiantes y familias se sientan vistos, escuchados y valorados, la escuela tomó varias medidas el año pasado (2022-23):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proporcionó oportunidades de aprendizaje profesional a todo el personal sobre los prejuicios.</li> <li>• Datos desglosados periódicamente</li> <li>• Realicé observaciones aleatorias de la interacción entre el personal y los estudiantes e informé sobre los resultados.</li> <li>• Estudiantes asociados con mentores</li> <li>• Escribí y recibí una subvención "Un libro, una escuela" destinada a involucrar a toda la escuela en conversaciones sobre inclusión.</li> <li>• Se puso a prueba un chat familiar, que planeamos continuar en el año escolar 2023-2024.</li> </ul> <p>Un paso importante que dimos fue utilizar datos para medir el impacto de nuestros esfuerzos. El año pasado, la escuela vio reducirse las disparidades en nuestros datos de crecimiento (porcentaje de estudiantes que lograron un crecimiento típico o alto en el STAR). Las disparidades en cuanto a raza, etnia, género y dominio del idioma inglés también desaparecieron.</p> <p>Reconocemos que este trabajo está en curso. Por lo tanto, continuamos aprendiendo, interactuando con nuestras partes interesadas y monitoreando las señales de que todos los estudiantes están prosperando.</p>

# Referencias y Recursos

---

## Referencias

- Algozzine, B., Barrett, S., Eber, L., George, H., Horner, R., Lewis, T., Putnam, B., Swain-Bradway, J., McIntosh, K., & Sugai, G. (2019). *School-wide PBIS Tiered Fidelity Inventory*. OSEP Technical Assistance Center on Positive Behavioral Interventions and Supports. [www.pbis.org](http://www.pbis.org)
- Eau Claire Area School District. (2023, August 22). *About us: Equity*. <https://www.ecasd.us/District/About/Equity>
- Eau Claire Area School District. (2023, August 22). *Assessment Office*. <https://www.ecasd.us/District/Departments/Assessment>.
- Eau Claire Area School District. (2023, September). *District Information & Reports*. <https://www.ecasd.us/District/About/District-Information>.
- Eau Claire Area School District. (2021, March). *Eau claire school board – Equity statement*. <https://ecasd.us/ECASD/media/District-Site/PDFs/School-Board-Equity-Statement-Final-signed.pdf>.
- Eau Claire Area School District. (2023, September). *Food & Nutrition*. <https://www.ecasd.us/District/Departments/Food-and-Nutrition>
- Eau Claire School Board. (2023, September). *School Board*. <https://go.boarddocs.com/wi/ecasd/Board.nsf/Public#>
- Gorski, P. & Swalwell, K. (2015). Equity literacy for all. *Educational Leadership*, 72(6), 34-40.
- National Education Association. (2021, January) *Racial justice in education: Key terms and definitions*. <https://www.nea.org/professional-excellence/student-engagement/tools-tips/racial-justice-education-key-terms-and>
- NEPBIS-Northeast Positive Behavior Interventions and Supports (2023, September 05). *TFI 3.0 validation study*. TFI 3.0 Validation Study FAQs. <https://nepbis.org/tfi-3-0-validation-study/>
- Wisconsin Department of Public Instructions. (2023, July 25). *Equity*. <https://dpi.wi.gov/rti/resources/equity>
- Wisconsin Department of Public Instructions. (2023, August 22). *Families & Students: Individualized Education Programs*. <https://dpi.wi.gov/families-students/student-success/ccr-iep>.
- Wisconsin Department of Public Instruction. (2023, July 19). *Wisconsin’s Framework for Equitable Multi-Level Systems of Supports*. <https://dpi.wi.gov/rti>
- Wisconsin Department of Public Instructions. (2023, August 23). *WISEdash Secure*. <https://wisedash.dpi.wi.gov/>.
- Wisconsin Rtl Center. (2017). *Wisconsin’s framework for equitable multi-level systems of supports*. Wisconsin Department of Public Instructions.

## Recursos

- Equity Website, Eau Claire Area School District. <https://www.ecasd.us/District/About/Equity>
- Positive Behavioral Intervention & Supports (PBIS). [www.pbis.org](http://www.pbis.org)
- Wisconsin’s Equitable Multi-Level Systems of Support. <https://dpi.wi.gov/rti>

# Anexo

---