



Social Justice and Equity Task Force

March 7, 2022

3:15–4:45 Virtual

2021–2022 Meeting Dates: Mondays, 3:15–4:45 – 8/30, 11/8, 3/7, 4/25

Task Force Objectives

- ❖ Develop a three-year plan to ensure equitable learning opportunities for all students.
- ❖ Identify existing barriers within GUSD that could be contributing to lack of student access or success.
- ❖ Participate in critical conversations that will help move the task force and ultimately our district in addressing equity and social justice challenges.
- ❖ Establish trust and acknowledge well-intended actions within our task force as we move to grow our district in acknowledging differences in race, socioeconomics, gender, abilities, and language and the impact it has on the learning experiences of our students.
- ❖ The role of task force members is to provide input to the district plan, as a representative of your school community and to facilitate communication around social justice and equity initiatives.

Minutes

The meeting was called to order at 3:16PM.

The following members were in attendance: Kim Bruzzese (Director of Instructional Services), Lorena Chavez (Isla Vista Teacher), Nathalie Confiac (Mtn. View Parent), Lorin Cuendet (La Paterna Parent), Taylor Loria (Ellwood Teacher), Maria Larios–Horton (Brandon Principal), Kelsey Maganaris (Mtn. View Teacher), Richard Mayer (Board Member), Sean Montgomery (Foothill Teacher), Luz Reyes–Martin (Board Member), Rosie Rodriguez (District Office Secretary), Felicia Roggero (Foothill Principal), Graciela Romero Martinez (El Camino Teacher), Briana Serrato (Brandon Parent), Prathana Sherchan (Kellogg Parent), Sylvia Sifuentes (GUSD Interpreter), Cressida Silvers (El Camino Parent), Molly Steinberg (Hollister Teacher), Abby Vasquez (Hollister Principal), and Stefanie Williams (Learning Tree Teacher).

1. **Norms:** Members were reminded that norms were shared with the agenda and should be reflected upon throughout the meeting.
2. **Minutes:** November 8, 2021, minutes were approved by Sean Montgomery, seconded by Graciela Romero Martinez. and will be posted on the district website.
3. **Task Force Objectives:** Review and discuss thoughts on the equity audit.

4. **Breakout Room Discussion #1:** Members were placed into parent and staff breakout rooms and asked to share surprises and disappointments about the equity audit. Responses were:

Ahas/Surprises:

Student-Related:

- majority of teachers would refer racist incidents to the principal;
- majority of consequences recommended were reprimanding and taking privileges away as consequences;

Training:

- Staff unsure what to do if faced with student accused of racist behavior (2);
- majority of teachers would refer racist incidents to the principal;
- staff would like training to better handle this type of situation
- 30–40% of teachers are uncomfortable with conversations about race;

Community Communication:

No responses fell into this category.

Process:

- majority of consequences recommended were reprimanding and taking privileges away as consequences;
- staff more probable to react to a colleague than a student; staff reported that they had been victims of racist actions;
- staff reported that they had been victims of racist actions;
- pleased with number of respondents
- difference in perceived support from principals versus district office
- pleased with information gathered;

Human Resources (Hiring, employees)

- many respondents responded with “I don’t know” to questions regarding policy
- is there a cultural problem as to why we are not retaining people of color?

Disappointments:

Student-related:

- no data reporting discipline or academics disaggregated by student groups
- next step recommendations place student climate last
- need for education and restorative justice as a consequence for students

Training:

- need for more practical guidance
- teachers don’t feel safe;
- lack of racial literacy for students and staff;
- a feeling that principals are too busy to handle situations effectively;
- playground supervisors are needing the skill and education to address incidents when they happen on the playground.

Community Communication:

- how does audit lead to direct action?

Process:

- Zero transgender staff members reported
- length of audit may have been barrier for people;
- how does audit lead to direct action?
- information not disaggregated by respondents;
- desire to see DEI practices embedded;
- need for education and restorative justice as a consequence for students
- a feeling that principals are too busy to handle situations effectively;
- need for policy and procedures;

Human Resources (Hiring, employees)

- teachers don't feel safe;
- hiring practices are disappointing and not transparent
- a feeling that principals are too busy to handle situations effectively;
- need for policy and procedures;

5. **Breakout Room Discussion #2:** Members were placed in new breakout rooms with parents, staff and board members mixed and asked to consider any questions they have as a result of the equity audit and/or continue on with a previous conversation.

Questions:

Students-related:

- Incidents of harassment being addressed consistently across the district? Restorative practices for both victim and perpetrator?
- Immediate: SBUSD situation emphasizes URGENCY of knowing what is going on with/for our students. How are situations being dealt with in ways that are proactive rather than reactive and how are we ensuring how situations are dealt with equitably between students and school sites?
- How is GUSD learning from the recent incidents at SBUSD and whether we're partnering with them on developing policies?

Training:

- How do we support and train playground staff and after school staff who will most likely witness incidents?
- How do we support staff?
- Required "DEI Lessons" provided by district (possibly from TOSA) + Training
- Teachers and Grade Teams can collaborate and reflect
- More opportunities for "ongoing" conversations about DEI topics – voluntary
- Also have a system that allows people to do personal reflection/ personal growth
- Need to emphasize Student Climate
- ACTION – DEI has to be in culture from day 1, come from top
- Can training be made mandatory?
- How can we get started on the policies that respond to the behaviors?
- Could options for professional learning extend beyond what is mentioned in the recommendations (A2A)?
- How can we make it to where teachers are comfortable with teaching about anti-racism without fear of community backlash?
- What common language can be shared for staff/teachers to use as we start this work?

- Remembering that SEL is at the core of antiracism work – continue with that work
 - **Community Communication:**
 - How do we communicate with the community as we move forward with instruction and building capacity and not center “whiteness” as the focus for that communication?
 - Transparent with families, everyone has to do it, so possibly less push-back
 - **Process:**
 - So many ideas and lots of interest in moving forward, but how? Where do we get the resources, support, confidence, or training? Possibly get expert to come in and help create the resources and do the trainings? TOSA for DEI?
 - How are we going to implement these next steps when it is so difficult to have these conversations? How do we have these conversations so that everyone is comfortable and safe?
 - How can we get started with making changes to the proactive side of things such as teaching and learning?
 - Based on the equity audit, it seems that leadership clarity and perceptions of leadership accountability appear to be areas in need of improvement. What is the plan on addressing and monitoring these areas moving forward? Leadership sets the tone for the rest of the site/district so it should be a priority to increase leadership competency in DEI.
 - **Human Resources (Hiring, employees)**
 - Exit interviews for students and staff exiting GUSD?
 - Reporting practices for employees experiencing discriminatory practice or racist behavior?
 - How can we retain folks of diverse backgrounds, given the challenges related to housing?
 - In what ways can we address the stratification of Classified and Certificated?
 - Recruitment of staff with diverse backgrounds and races?
6. **Communication:** Members were reminded that the equity audit is available for all to review. Although we will be looking at possible social studies curriculum next year, we are reminded that DEI is meant to be the umbrella or lens encompassing all subjects being taught. This is the first of many conversations to be had with district leadership discussing the audit later this week. Recommendations for prioritizing next steps will be discussed at our next meeting.

The meeting was adjourned at 4:48PM.

Next meeting: Monday, April 25, 2022.



Grupo de Trabajo Sobre Justicia Social y Equidad

8 de noviembre de 2021

3: 15–4: 45 Virtual

2021-2022 Fechas de reunión: Lunes, 3:15-4:45 - 8/30, 11/8, 3/7, 4/25

Metas del Grupo de Trabajo

- ❖ Desarrollar un plan de tres años para asegurar oportunidades de aprendizaje equitativas para todos los estudiantes.
- ❖ Identificar las barreras existentes dentro de GUSD que podrían estar contribuyendo a la falta de acceso o éxito de los estudiantes.
- ❖ Participar en conversaciones críticas que ayudarán a mover el grupo de trabajo y, en última instancia, a nuestro distrito para abordar los desafíos de equidad y justicia social
- ❖ Establecer confianza y reconocer acciones bien intencionadas dentro de nuestro grupo de trabajo a medida que avanzamos para hacer crecer nuestro distrito al reconocer las diferencias en raza, socioeconomía, género, habilidades e idioma y el impacto que tiene en las experiencias de aprendizaje de nuestros estudiantes.
- ❖ El papel de los miembros del grupo de trabajo es proporcionar información al plan del distrito, como representante de su comunidad escolar y facilitar la comunicación en torno a las iniciativas de justicia social y equidad.

Acta

La reunión comenzó a las 3:16 p.m.

Asistieron los siguientes miembros: Kim Bruzzese (Directora de Servicios de Instrucción), Lorena Chavez (Maestra de Isla Vista), Nathalie Confiac (Madre de Mtn. View), Lorin Cuendet (Madre de La Patera), Taylor Loria (Maestra de Ellwood), Maria Larios–Horton (Directora de Brandon), Kelsey Maganaris (maestra de Mtn. View), Richard Mayer (miembro de la Mesa Directiva), Sean Montgomery (maestro de Foothill), Luz Reyes–Martin (miembro de la Mesa Directiva), Rosie Rodriguez (secretaria de la oficina del distrito), Felicia Roggero (Directora de Foothill) , Graciela Romero Martinez (Maestra de El Camino), Briana Serrato (Madre de Brandon), Prathana

Sherchan (Madre de Kellogg), Sylvia Sifuentes (Intérprete de GUSD), Cressida Silvers (Madre de El Camino), Molly Steinberg (Maestra de Hollister), Abby Vasquez (directora de Hollister) y Stefanie Williams (Maestra del Learning Tree).

1. **Normas:** Se recordó a los miembros que las normas se compartieron con la agenda y deben reflexionarse durante la reunión.
2. **Actas:** 8 de noviembre de 2021, las actas fueron aprobadas por Sean Montgomery, apoyadas por Graciana Romero Martinez. y se publicará en la página web del distrito.
3. **Metas del Grupo de Trabajo:** Revisar y discutir ideas sobre la auditoría de equidad.
4. **Discusión de la sala de trabajo #1:** Los miembros fueron colocados en salas de trabajo para padres y personal y se les pidió que compartieran sorpresas y decepciones sobre la auditoría de equidad. Las respuestas fueron:

Ahas/Sorpresas:

Relacionado con los estudiantes:

- La mayoría de los maestr@s referirán los incidentes racistas a la directora.
- la mayoría de las consecuencias recomendadas fueron reprimendas y quitar privilegios como consecuencia;

Capacitación:

- El personal no está seguro de qué hacer si se enfrenta a un estudiante acusado de comportamiento racista (2);
- La mayoría de los maestros referirán los incidentes racistas a la directora;
- Al personal le gustaría recibir capacitación para manejar mejor este tipo de situaciones
- El 30–40 % de los maestros se sienten incómodos con las conversaciones sobre la raza;

Comunicación con la comunidad:

Ninguna respuesta cayó en esta categoría.

Proceso:

- La mayoría de las consecuencias recomendadas fueron reprimendas y privaciones de privilegios como consecuencia;
- el personal es más probable que reaccione ante un colega que ante un estudiante;
- el personal informó que había sido víctima de acciones racistas;
- satisfecho con el número de encuestados
- diferencia en el apoyo percibido de los directores frente a la oficina del distrito
- satisfecho con la información recopilada;

Recursos humanos (contratación, empleados)

- Muchos de los encuestados respondieron "No sé" a las preguntas relacionadas con la política.
- ¿Existe un problema cultural en cuanto a por qué no retenemos a las personas de color?

Decepciones:

Relacionadas con los estudiantes:

- no hay informes de datos sobre disciplina o académicos desglosados por grupos de estudiantes

- recomendaciones del siguiente paso ubican el clima estudiantil en último lugar
- necesidad de educación y justicia restaurativa como consecuencia para los estudiantes

Capacitación:

- Necesidad de orientación más práctica
- .
- falta de alfabetización racial para los estudiantes y el personal;
- una sensación de que los/las directores(as) están demasiado ocupados para manejar las situaciones de manera efectiva;
- Los supervisores del patio de recreo necesitan la habilidad y la educación para abordar los incidentes cuando ocurren en el patio de recreo.

Comunicación comunitaria:

- ¿cómo lleva la auditoría a la acción directa?

Proceso:

- Cero miembros del personal transgénero informaron que la duración de la auditoría puede haber sido una barrera para las personas;
- ¿Cómo lleva la auditoría a la acción directa?
- información no desagregada por encuestados;
- deseo de ver prácticas DEI integradas;
- necesidad de educación y justicia restaurativa como consecuencia de que los estudiantes
- sientan que las directoras están demasiado ocupados para manejar las situaciones de manera efectiva;
- necesidad de políticas y procedimientos;
- **recursos humanos contratan a los maestros (contratación, empleados)**
- no se sienten seguros;
- las prácticas de contratación son decepcionantes y poco transparentes
- una sensación de que los directores están demasiado ocupados para manejar las situaciones de manera efectiva;
- necesidad de políticas y procedimientos;

5. **Discusión de la sala de trabajo #2:** Los miembros fueron ubicados en salas de trabajo nuevas con padres, personal y miembros de la junta mezclados y se les pidió que consideraran cualquier pregunta que tuvieran como resultado de la auditoría de equidad y/o continuarán con una conversación anterior.

Preguntas:

Relacionadas con los estudiantes

- ¿Los incidentes de acoso se abordan de manera consistente en todo el distrito?
- ¿Prácticas restaurativas tanto para la víctima como para el perpetrador?
- Inmediato: La situación del SBUSD enfatiza la URGENCIA de saber qué está pasando con/para nuestros estudiantes. ¿Cómo se manejan las situaciones de manera proactiva en lugar de reactiva y cómo nos aseguramos de que las situaciones se manejen de manera equitativa entre los estudiantes y las escuelas?
- ¿Cómo está aprendiendo GUSD de los incidentes recientes en SBUSD y si nos estamos asociando con ellos en el desarrollo de políticas?

Capacitación:

- ¿Cómo apoyamos y capacitamos al personal del patio de recreo y al personal extracurricular que probablemente será testigo de incidentes?
- ¿Cómo apoyamos al personal?
- "Lecciones de DEI" requeridas proporcionadas por el distrito (posiblemente de TOSA) + Capacitación
- Los maestros y los equipos de grado pueden colaborar y reflexionar
- Más oportunidades para conversaciones "continuas" sobre temas de DEI – voluntario
- También tener un sistema que permita a las personas hacer reflexión personal/crecimiento personal
- Necesidad para enfatizar Clima Estudiantil
- ACCIÓN – DEI tiene que estar en cultura desde el día 1, venir desde arriba
- ¿Se puede hacer obligatoria la capacitación?
- ¿Cómo podemos iniciar las políticas que respondan a los comportamientos?
- ¿Podrían las opciones de aprendizaje profesional extenderse más allá de lo mencionado en las recomendaciones (A2A)?
- ¿Cómo podemos lograr que los maestros se sientan cómodos enseñando sobre el antirracismo sin temor a la reacción negativa de la comunidad?
- ¿Qué lenguaje común se puede compartir para que lo usen el personal/los maestros cuando comencemos este trabajo?
- Recordando que SEL está en el centro del trabajo contra el racismo, continúe con ese trabajo

Comunicación comunitaria:

- ¿Cómo nos comunicamos con la comunidad a medida que avanzamos con la instrucción y el desarrollo de capacidades y no centramos la “blancura” como el enfoque de esa comunicación?
- Transparente con las familias, todo el mundo tiene que hacerlo, por lo que posiblemente haya menos retrocesos
- **Proceso:**
- Tantas ideas y mucho interés en seguir adelante, pero ¿cómo? ¿De dónde obtenemos los recursos, el apoyo, la confianza o la capacitación? ¿Posiblemente hacer que un experto venga y ayude a crear los recursos y hacer las capacitaciones? TOSA para DEI?
- ¿Cómo vamos a implementar estos próximos pasos cuando es tan difícil tener estas conversaciones? ¿Cómo tenemos estas conversaciones para que todos estén cómodos y seguros?
- ¿Cómo podemos comenzar a hacer cambios en el lado proactivo de cosas como la enseñanza y el aprendizaje?
- Con base en la auditoría de equidad, parece que la claridad del liderazgo y las percepciones de la responsabilidad del liderazgo parecen ser áreas que necesitan mejorar. ¿Cuál es el plan para abordar y monitorear estas áreas en el futuro? El liderazgo establece el tono para el resto del sitio/distrito, por lo que debería ser una prioridad aumentar la competencia de liderazgo en DEI.

Recursos humanos (contratación, empleados)

- ¿Entrevistas de salida para estudiantes y personal que salen de GUSD?
- ¿Denunciar prácticas para empleados que experimentan prácticas discriminatorias o comportamiento racista?
- ¿Cómo podemos retener a personas de diversos orígenes, dados los desafíos

- relacionados con la vivienda?
- ¿De qué manera podemos abordar la estratificación de Clasificados y Certificados?
 - ¿Contratación de personal con antecedentes y razas diversas?
6. **Comunicación:** Se recordó a los miembros que la auditoría de equidad está disponible para que todos la revisen. Aunque estaremos buscando un posible plan de estudios de estudios sociales el próximo año, se nos recuerda que DEI está destinado a ser el paraguas o lente que abarque todas las materias que se enseñan. Esta es la primera de muchas conversaciones que se tendrán con los líderes del distrito para discutir la auditoría más adelante esta semana. Las recomendaciones para priorizar los próximos pasos se discutirán en nuestra próxima reunión.

La reunión se levantó a las 4:48 p.m.

Próxima reunión: lunes 25 de abril de 2022.

