



## Social Justice and Equity Task Force

April 25, 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 3:17PM.

The following members were in attendance: Kim Bruzzese (Director of Instructional Services), Lorena Chavez (Isla Vista Teacher), Lorin Cuendet (La Patera Parent), Mary Kahn (Asst. Superintendent of Instructional Services), Taylor Loria (Ellwood Teacher), Maria Larios-Horton (Brandon Principal), Kelsey Maganaris (Mtn. View Teacher), Richard Mayer (Board Member), Rosie Rodriguez (District Office Secretary), Felicia Roggero (Foothill Principal), Graciela Romero Martinez (El Camino Teacher), Gloria Sanchez Arreola (Hollister Parent), Briana Serrato (Brandon Parent), Sylvia Sifuentes (GUSD Interpreter), Cressida Silvers (El Camino Parent), David Simmons (Asst. Superintendent of Human Resources), Molly Steinberg (Hollister Teacher), Kelly Taiji (La Patera Teacher), 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. Members were asked to share what they were most looking forward to in the month of May. Everything from family birthdays to Mother's Day celebrations and student promotions or graduations were shared as highlights.

3. Minutes: March 7, 2022, minutes were approved by Graciela Romero Martinez, seconded by Stefanie Williams. The motion was carried and will be posted on the district website.
4. Task Force Objectives: Provide input on a new structure that would support GUSD's development and implementation of the equity audit findings in a department-by-department presentation.
5. Presentation: David Simmons, Asst. Superintendent of Human Resources, was the first department head to present and share what Human Resources is already doing to support DEI work and what the department will implement in the upcoming year or years to address equity audit findings and better support. He shared different demographic information of students and staff within GUSD as compared across the state.

Current Actions Being Implemented within Human Resources:

- Reduce barriers in hiring practices to increase opportunities for people of color, diverse backgrounds, and multilingual candidates to work in GUSD.
- Ensure all students have access to high-quality instruction through the hiring of fully prepared staff as reported on SARCS.
- Maintain policies and procedures that support diversity, equity, and inclusion and share progress with the community at board meetings and/or through ParentSquare posts.
- Support residency program at UCSB Credential Program.
- Sexual harassment training provided to all supervisors every two years per state law.
- Sexual harassment training provided to all non-supervisory employees every year per state law.
- Prioritize substitutes for schools with high enrollment of unduplicated students to limit impact from canceled intervention services.
- Onboarding of New Employees to include: review of harassment and complaint procedures, review of evaluation procedure.

Next Step Actions to Increase DEI Efforts in GUSD:

- Maintain policies and procedures that support diversity, equity, and inclusion and share progress with the community at board meetings and/or through ParentSquare posts.
- Create and require an annual anti-bias training module for all employees.
- Increase awareness of the complaint process by requiring sites to review the policy and process each new school year during August pre-service days.
- Educate and support supervisors to be knowledgeable and capable of implementing site procedures to make complaint procedures and harassment policies and procedures more visible and accessible to all staff.
- Establish system of communication between HR staff to share updates, information, access to resources, and to solicit feedback/input.
- Provide annual update (August welcome back) of staff demographics and teacher education programs we are in partnership with (i.e. residency program at UCSB Credential Program, CalStateTEACH)

·Provide and record exit interviews for staff that leave GUSD to better understand why employees leave.

·Support site leadership with playground training that helps facilitate behavior on the playground and how best to intervene, especially with harassment/bullying-type interactions.

6. Breakout Room Discussions and Share Out: Members were placed in rooms of 3–4 members and given time to reflect on the presentation and share out questions, request for additional information, or other areas of need. The following topics were shared: the importance of anti-bias training and need for protected time to complete it; despite greater diversity in our local teacher education programs over the past five years, the cost of living is still a barrier as GUSD continues to expand our search for candidates; disappointment that UCSB will not be having the teacher education program that provides credentialing for bilingual certification in the upcoming year; reviewing interview process to incorporate beliefs and disposition and value of diversity within the process; acknowledging the role of implicit biases through the interview process; onboarding process includes being welcomed by onsite supervisors; instructional assistants having time to complete online training during their two days prior to school starting; excitement over the addition of exit survey and making it accessible for the employee as well as determining what happens to the data to help retain current employees and keeping information transparent; streamlining procedures for reporting racist comments, especially in the case if it is by a supervisor; making the process transparent and public to the extent possible balancing restorative practice with confidentiality rights.

The meeting was adjourned at 4:47PM.

Next meeting: Fall 2022



## Grupo de Trabajo Sobre Justicia Social y Equidad

25 de abril de 2022

3:15–4:45 Virtual

2021–2022 Meeting Dates: Mondays, 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. Se les pidió a los miembros que compartieran lo que más esperaban del mes de mayo. Todo, desde cumpleaños familiares hasta celebraciones del Día de la Madre y promociones o graduaciones de estudiantes, se compartió como aspectos destacados.
3. Acta: 7 de marzo de 2022, el acta fue aprobada por Graciela Romero Martinez, apoyada por Stefanie Williams. La resolución fue aprobada y se publicará en la página web del distrito.
4. Objetivos del grupo de trabajo: proporcionar información sobre una nueva estructura que apoyaría el desarrollo y la implementación de GUSD de los hallazgos de la auditoría de equidad en una presentación de cada departamento.
5. Presentación: David Simmons, Asistente. Superintendente de Recursos Humanos, fue el primer jefe de departamento en presentar y compartir lo que Recursos Humanos ya está haciendo para apoyar el trabajo de DEI y lo que el departamento implementará en el próximo año para abordar los hallazgos de la auditoría de equidad y un mejor apoyo. Compartió información demográfica diferente de los estudiantes y el personal dentro de GUSD en comparación con todo el estado.

Acciones actuales que se están implementando dentro de Recursos Humanos:

- Reducir las barreras en las prácticas de contratación para aumentar las oportunidades para que las personas de color, con antecedentes diversos y candidatos multilingües trabajen en GUSD.
- Asegurar que todos los estudiantes tengan acceso a instrucción de alta calidad a través de la contratación de personal completamente preparado como se informa en los SARC.
- Mantener políticas y procedimientos que apoyen la diversidad, la equidad y la inclusión y compartir el progreso con la comunidad en las reuniones de la junta y/o a través de las publicaciones de ParentSquare.
- Programa de residencia de apoyo en el Programa de Credenciales de UCSB.
- Se brinda capacitación sobre acoso sexual a todos los supervisores cada dos años según la ley estatal.
- Capacitación sobre acoso sexual proporcionada a todos los empleados que no son supervisores cada año según la ley estatal.
- Dar prioridad a los sustitutos para las escuelas con una alta inscripción de estudiantes no duplicados para limitar el impacto de los servicios de intervención cancelados.
- Incorporación de nuevos empleados para incluir: revisión de los procedimientos de acoso y denuncia, revisión del procedimiento de evaluación.

Acciones del próximo paso para aumentar los esfuerzos de DEI en GUSD:

·Mantener políticas y procedimientos que apoyen la diversidad, la equidad y la inclusión y compartir el progreso con la comunidad en las reuniones de la junta y/o a través de las publicaciones de ParentSquare.

·Crear y exigir un módulo anual de capacitación anti-sesgo para todos los empleados.

·Aumentar el conocimiento del proceso de quejas al exigir que los sitios revisen la política y procesen cada nuevo año escolar durante los días previos al servicio de agosto.

·Educar y apoyar a los supervisores para que estén bien informados y sean capaces de implementar los procedimientos del sitio para hacer que los procedimientos de quejas y las políticas y procedimientos de acoso sean más visibles y accesibles para todo el personal.

·Establecer un sistema de comunicación entre el personal de recursos humanos para compartir actualizaciones, información, acceso a recursos y para solicitar comentarios/aportaciones.

·Proporcionar una actualización anual (bienvenida de regreso en agosto) de la demografía del personal y los programas de formación docente con los que estamos asociados (es decir, programa de residencia en el Programa de Credenciales de UCSB, CalStateTEACH)

·Proporcionar y registrar entrevistas de salida para el personal que deja GUSD para comprender mejor por qué los empleados se van.

·Apoyar el liderazgo del sitio con capacitación en el patio de recreo que ayude a facilitar el comportamiento en el patio de recreo y la mejor manera de intervenir, especialmente con interacciones de tipo acoso/intimidación.

6. Discusiones en la sala de grupos y participación: los miembros se ubicaron en salas de 3 a 4 miembros y se les dio tiempo para reflexionar sobre la presentación y compartir preguntas, solicitar información adicional u otras áreas de necesidad. Se compartieron los siguientes temas: la importancia de la capacitación anti-sesgo y la necesidad de proteger el tiempo para completarla; a pesar de una mayor diversidad en nuestros programas locales de formación docente durante los últimos cinco años, el costo de vida sigue siendo una barrera a medida que GUSD continúa ampliando nuestra búsqueda de candidatos; decepción de que UCSB no tendrá el programa de educación de maestros que brinda acreditación para la certificación bilingüe en el próximo año; revisar el proceso de entrevista para incorporar creencias y disposición y valor de la diversidad dentro del proceso; reconocer el papel de los sesgos implícitos a través del proceso de entrevista; el proceso de incorporación incluye ser recibido por los supervisores en el sitio; asistentes de instrucción que tienen tiempo para completar la capacitación en línea durante los dos días previos al comienzo de clases; entusiasmo por la adición de la encuesta de salida y hacerla accesible para el empleado, así como determinar qué sucede con los datos para ayudar a retener a los empleados actuales y mantener la información transparente; simplificar los procedimientos para denunciar comentarios racistas, especialmente en el caso de que sea por parte de un supervisor; hacer que el

proceso sea transparente y público en la medida de lo posible equilibrando la práctica restaurativa con los derechos de confidencialidad.

La reunión se levantó a las 4:47 p.m.

Próxima reunión: otoño de 2022