



Social Justice and Equity Task Force

May 8, 2023

3:15–4:45

2022–2023 Meeting Dates: Mondays, 3:15–4:45 – ~~10/24~~, ~~12/12~~, ~~3/6~~, 5/8

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 3:23PM.

The following members were in attendance: Ethan Bertrand (Board Member), Kim Bruzzese (Director of Instructional Services), Renee Cazabat (Hollister Teacher), Lorena Chavez (El Camino Principal), Vivian Dres (Isla Vista Teacher), Ashley Griffin (Foothill Teacher), Mary Kahn (Asst. Superintendent of Instructional Services), Taylor Loria (Ellwood Teacher), Richard Mayer (Board Member), Etta Murray (Kellogg Teacher), Carolyn Sattin – Bajaj (Foothill), Cressida Silvers (El Camino Parent), Kelly Taiji (La Patera Teacher), and Stefanie Williams (Fairview Preschool Teacher).

1. Norms: Members were reminded that norms were shared with the agenda and should be reflected upon throughout the meeting. Members were also reminded to review the resources at the end of the agenda and continue to share any resources that they have with Kim Bruzzese for future agendas.
2. Minutes: March 6, 2022, minutes were approved with corrections by Stefanie Williams, seconded by Ethan Bertrand. The motion was carried and will be posted on the district website.

3. **DEI Materials Reviewed and Activity:** Kim Bruzzese reviewed materials that Dr. Kinette Richard's had shared at a training in January with GUSD leadership and school psychologists. Participants were given time to read through the "Speak Up At School" resource and learn more about the pocket guide strategies INterrupt, Question, Educate, and Echo. Copies of these materials were sent out to sites to distribute to staff members. The committee participated in a paired role-playing activity to practice responding to potential race-based situations.
4. **Task Force Objectives Discussion and Reflection:** Committee members next were divided into smaller groups to discuss, reflect upon, and brainstorm ideas on the following prompts before sharing out. 1) Fall 2020 to Now: What have we (GUSD) done?; 2) Identify School Site Needs/Next Steps.

The following items were acknowledged as actions GUSD has taken since the fall of 2020 and the inception of this task force: the need and opportunity to participate in anti-racist training (Ally to Accomplice, Equity Praxis "Mirrors and Windows", Dr. Kinette Richards), new Get Safety training DEI training module for all GUSD employees to complete annually (will be translated into Spanish for 2023-24 school year), all classified and certificated employees were invited to provide feedback and participate in the Equity Audit, Dr. Victor Rios provided professional development centered around creating welcoming campuses to all GUSD employees in August 2022, effort to increase greater diversity in GUSD's hiring practices, interpretation in Spanish provided at board meetings, racial slur reporting at board meetings, department DEI maps created and revised based on educational partner feedback, equity audit conducted by third party, increased conversations surrounding DEI.

The following ideas were shared for continuing to move DEI work on to school campuses: the ability to connect ongoing DEI work to our PLC process already happening on campuses, continue DEI training opportunities for newer staff, staff wanting to renew their knowledge, or people ready to "join in" on the DEI efforts, onboarding efforts to include site expectations/practices, especially for new playground supervisors or paraeducators who often do not attend site staff meetings, how to hold ourselves accountable to ensure training of classified, specialists, Expanded Learning staff and parents to act - respond to, disrupt, and communicate when inequities or racist situations are experienced, creating welcoming spaces at schools and within classrooms that acknowledge the varied education, contributions and cultural assets of our GUSD families and valuing diversity and multiple perspectives when getting to know our families, honoring students and their families by taking time to learning how to pronounce their names and seek ways to embrace their cultural heritage at school events and celebrations, creating intentional interactions between staff and home to create unity within the community through effective and transparent communication, improved and inclusive procedures for reporting not just racial slurs but any level of

intolerance, whole district PD at the start of the year with maintenance throughout the year on DEI topics and procedures, seek ways to embed DEI work at each campus or within the PBIS site work, define ways to work better with communities who have grievances with the district to let them know we are here to support and listen, a new social studies curriculum pilot for the upcoming year, a need for more social emotional support beyond Second Step curriculum, create student surveys to collect input.

5. **Next Steps for Committee Members:** Although the three-year task force has come to an end, GUSD's DEI journey still continues on. As members of the Social Justice and Equity Task Force, the work moves to meet individual site needs. The voices of this committee's members will continue to present the DEI lens through site and other district committee work. At the district level, items cited in our Equity Audit will still remain to be at the forefront of our work, including the review and revisions of the individual department DEI maps, our board meeting standing item, racial slur reporting as well as ongoing recruitment, hiring, and retention of BIPOC employees. Transparency of this work will remain to be a focus of our district's continued work. Appreciation and acknowledgement of committee members' work and commitment to DEI was recognized.

The meeting was adjourned at 4:43PM.



Grupo de Trabajo sobre Justicia Social y Equidad

8 de Mayo, 2023

3:15–4:45 Virtual

2022–2023 Fechas de las juntas: lunes, 3:15–4:45 – ~~10/24~~, ~~12/12~~, ~~3/6~~, 5/8

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 3:23 p.m.

Los siguientes miembros estuvieron presentes: Ethan Bertrand (Miembro de la Mesa Directiva), Kim Bruzzese (Directora de Servicios de Instrucción), Renee Cazabat (Maestra de Hollister), Lorena Chavez (Directora de El Camino), Vivian Dres (Maestra de Isla Vista), Ashley Griffin (Maestra de Foothill), Mary Kahn (Asistente de la Superintendente de Servicios de Instrucción), Taylor Loria (Maestra de Ellwood), Richard Mayer (Miembro de la Mesa Directiva), Etta Murray (Maestra de Kellogg), Carolyn Sattin - Bajaj (Foothill), Cressida Silvers (Madre de El Camino), Kelly Taiji (Maestra de La Patera), and Stefanie Williams (Maestra de Preescolar de Fairview).

1. Normas: Se recordó a los miembros que las normas se compartieron con el orden del día y que se debería reflexionar sobre ellas durante toda la reunión. También se les recordó a los miembros revisar los recursos al final de la agenda y continuar compartiendo cualquier recurso que tengan con Kim Bruzzese para futuras agendas.
 2. Actas: El acta del 6 de marzo de 2022 fue aprobada con correcciones por Stefanie Williams, secundada por Ethan Bertrand. La moción fue aprobada y se publicará en la página web del distrito.
 3. Materiales revisados y actividad de DEI: Kim Bruzzese revisó los materiales que el Dr. Kinette Richard había compartido en una formación en enero con el liderazgo GUSD y psicólogos escolares. Los participantes se les dio tiempo para leer a través de la "Hablar en la Escuela (en inglés Speak Up At School)" de recursos y aprender más acerca de la guía de bolsillo estrategias Interrumpir, Preguntar, Educar, y Echo. Se enviaron copias de estos materiales a los centros para que las distribuyeran entre los miembros del personal. El comité participó en un juego de roles por parejas para practicar la respuesta a posibles situaciones raciales.
 4. Debate y reflexión sobre los objetivos del grupo de trabajo: A continuación, los miembros del Comité se dividieron en grupos más pequeños para debatir, reflexionar y aportar ideas sobre los siguientes temas antes de su puesta en común. 1) Otoño de 2020 hasta ahora: ¿Qué hemos hecho (GUSD)?; 2) Identificar las Necesidades del Sitio Escolar/Próximos Pasos.
- Los siguientes puntos fueron reconocidos como acciones que GUSD ha tomado desde el otoño de 2020 y el inicio de este grupo de trabajo: la necesidad y la oportunidad de participar en la capacitación antirracista (Aliado a Cómplice, Equidad Praxis "Espejos y Ventanas", Dra. Kinette Richards), nuevo módulo de capacitación Get Safety DEI para que todos los empleados de GUSD completen anualmente (se traducirá al español para el año escolar 2023-24), todos los empleados clasificados y certificados fueron invitados a proporcionar comentarios y participar en la Auditoría de Equidad, /...

el Dr. Víctor Ríos proporcionó desarrollo profesional centrado en la creación de campus acogedores para todos los empleados de GUSD en agosto de 2022. Víctor Ríos proporcionó desarrollo profesional enfocado en la creación de campus hospitalarios a todos los empleados de GUSD en agosto de 2022, esfuerzo para aumentar la diversidad en las prácticas de contratación de GUSD, interpretación en español proporcionada en las reuniones de la Mesa Directiva, informe de insultos raciales en las reuniones de la Mesa Directiva, mapas departamentales de DEI creados y revisados basados en la retroalimentación de los socios educativos, auditoría de equidad realizada por terceros, aumento de conversaciones en torno a DEI.

- Se compartieron las siguientes ideas para seguir trasladando el trabajo de DEI a los campus escolares: la capacidad de conectar el trabajo en curso DEI a nuestro proceso PLC que ya está sucediendo en los planteles, continuar las oportunidades de capacitación DEI para el personal más nuevo, el personal que desea renovar sus conocimientos, o personas listas para "unirse" a los esfuerzos DEI, los esfuerzos de incorporación para incluir las expectativas del sitio / prácticas, especialmente para los nuevos supervisores de patio de recreo o paraeducadores que con frecuencia no asisten a las reuniones del personal del sitio, como hacernos responsables para asegurar el entrenamiento de los clasificados, especialistas, personal de Aprendizaje Expandido y padres para actuar - responder a, interrumpir, y comunicar cuando se experimentan desigualdades o situaciones racistas, creando espacios acogedores en las escuelas y dentro de los salones de clase que reconozcan la educación variada, contribuciones y bienes culturales de nuestras familias de GUSD y valorando la diversidad y perspectivas múltiples al conocer a nuestras familias, honrar a los estudiantes y sus familias tomando tiempo para aprender a pronunciar sus nombres y buscar maneras de abrazar su herencia cultural en eventos y celebraciones escolares, crear interacciones intencionales entre el personal y el hogar para crear unidad dentro de la comunidad a través de una comunicación efectiva y transparente, procedimientos mejorados e inclusivos para reportar no solo insultos raciales sino cualquier nivel de intolerancia, PD de todo el distrito al comienzo del año con mantenimiento durante todo el año sobre temas y procedimientos de DEI, buscar formas de integrar el trabajo de DEI en cada campus o dentro del trabajo del sitio PBIS, definir formas de trabajar mejor con las comunidades que tienen quejas con el distrito para hacerles saber que estamos aquí para apoyar y escuchar, un nuevo plan de estudios piloto de estudios sociales para el próximo año, una necesidad de más apoyo emocional social más allá del plan de estudios de Segundo Paso, crear encuestas de estudiantes para recoger opiniones.
5. Próximos pasos para los miembros del Comité: Aunque el grupo de trabajo de tres años ha llegado a su fin, el viaje DEI de GUSD todavía continúa. Como miembros del Grupo de Trabajo de Justicia Social y Equidad, el trabajo se mueve para satisfacer las necesidades individuales del sitio. Las voces de los miembros de este comité continuarán presentando el lente de DEI a través del trabajo del sitio y de otros comités del distrito. A nivel de distrito, los temas citados en nuestra Auditoría de Equidad seguirán estando a la vanguardia de nuestro trabajo, incluyendo la revisión y las revisiones de los mapas de DEI de cada departamento, nuestro tema permanente de la Mesa Directiva, la denuncia de insultos raciales, así como el reclutamiento, la

contratación y la retención de empleados BIPOC. La transparencia de este trabajo seguirá siendo un enfoque del trabajo continuo de nuestro distrito. Se reconoció y agradeció el trabajo de los miembros del comité y su compromiso con la DEI.

Se levanta la sesión a las 4:43 p.m.