

Una breve Historia del trabajo de Equidad y Relaciones Raciales en las Escuelas Públicas de Seattle

A fines de los 60s, durante un tiempo de revolución cultural en Seattle cómo a través de la nación, los empleados del Distrito Escolar en Seattle se involucraron en su primer entrenamiento de sensibilidad racial. Por varias razones esos esfuerzos fallaron. Los maestros blancos decían que era muy lleno de confrontación y enfocado a hacerlos sentir culpables, mientras que los maestros de color sentían que la gente blanca en el poder no deseaba escucharlos.

En ese tiempo hubo también un esfuerzo concentrado a reclutar maestros Afro-Americanos. Empleados del Distrito fueron a colegios históricamente de gente negra y animaron a los estudiantes Afro-Americanos en el área de la educación para trabajar en Seattle. Desafortunadamente, en 1974, el impuesto escolar no pasó y muchos de esos maestros abundaron.

En 1990, el Distrito contrató tres Especialistas en Plan de Estudios Multiculturales, Robert Lee, Renko Demster, y Marie Floyd. A cada escuela del distrito le fue dado dinero para invertir en materiales multiculturales. Muchas mejoraron sus bibliotecas, mientras otras compraron computadoras para eliminar la brecha tecnológica de esos sin acceso a computadora en casa.

Identificando los cuatro componentes en las escuelas como 1) Plan de Estudios 2) Desarrollo Personal de Maestros y Personal 3) Medio Ambiente 4) Comunidad, los especialistas en Plan de Estudios Multicultural crearon una lista de 3-5 cosas que las escuelas debían tener para mejorar su aptitud cultural. Ellos proveyeron desarrollo del trabajador donde a los maestros y administradores se les pidió que escogieran una o dos cosas a enfocarse. Debido a los cortes de presupuesto, este departamento fue primeramente reducido a una persona y después desaparecido totalmente en 1995.

En 1996, muchos educadores atendieron entrenamientos en *La Eficacia del Seminario*. El enfoque de esto fue para usar los recursos existentes en atraer estudiantes a "enfocarse, en esfuerzos comprometidos al aprendizaje."

Fuerzas en Tareas Desproporcionadas:

En 1986, el Grupo para Eliminar la Brecha del Éxito, un grupo voluntario de empleados del distrito y miembros de la comunidad preocupados se juntaron para discutir la desproporción en las Escuelas de Seattle. Ellos hicieron 27 recomendaciones. Diez años después, un segundo grupo fue convocado en 1996 para revisar el progreso y hacer recomendaciones a la Mesa Directiva Escolar, al Superintendente, los Directores de la Asociación de las Escuelas de Seattle (PASS), Asociación de Educación de Seattle (SEA), y padres y comunidad. Al principio de Junio de 2001, el comité de Acción para Eliminar la Brecha al Éxito se formó para nuevamente revisar el progreso. Este grupo consistió de muchos miembros comunitarios y empleados del distrito sirviendo en múltiples sub-

comités para discutir las diferentes formas de desproporción. El Superintendente y la Mesa Directiva Escolar aprobó sus recomendaciones en Junio 5, 2002. Esto fue la pauta para "Valientes Conversaciones" en todo el distrito.

Valientes Conversaciones:

En 2002, el Distrito Escolar de Seattle contrató a Glen Singleton para empezar el proceso in atraer al personal en "Conversaciones Valientes" acerca del racismo. [Lea más en...](#)

Departamento de Relaciones de Equidad y Razas:

En Septiembre, 2004, respondiendo a las recomendaciones de el Grupo de Trabajo en Desproporcionalidad, el Distrito Escolar de Seattle creó una posición titulada "Director de Relaciones de Equidad y Razas" (DOERR). Dr. Caprice Hollins fue contratada como la primer DOERR y a cargo de la responsabilidad de dirigir los temas relacionados con racismo y equidad en el Distrito Escolar de Seattle.

Historia de los Derechos Civiles en Seattle:

Seattle tiene una historia de derechos civiles única que desafía la manera como pensamos acerca de raza, derechos civiles, y el Noroeste del Pacífico. [Lea más en....](#)

Recopilando información sobre la historia de equidad en el trabajo en las Escuelas Públicas de Seattle es un proceso constante. Por favor [contacte Ilsa Govan](#) si tiene información adicional que compartir.