

## Resumen

La misión de PTA es hacer el potencial de cada niño una realidad mediante la participación y empoderamiento de las familias y comunidades en abogar por todos los niños. Nuestra misión exige que la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) sean centrales para nuestro trabajo y se tomen en cuenta en las decisiones y acciones diarias.

Esta herramienta está diseñada para ayudar a las PTA locales a diseñar un trayecto hacia su camino de DEI. Es una herramienta que acompaña el Compromiso con la Diversidad, la Equidad y la Inclusión de [National PTA](#), el que define estos términos y explica por qué son importantes para nuestra misión.

Usando las pautas de DEI que están a continuación, su PTA puede evaluar dónde se encuentra, y adónde se dirige, en su camino de DEI:

- **En la etapa Inicial**, las PTA no distinguen los colores o la identidad, ya sea por diseño o por defecto, y no sacan temas de diversidad, equidad e inclusión de un modo frecuente o rutinario. Las PTA pueden adoptar la postura de que prestar atención a la diversidad o a las disparidades demográficas aleja la atención de las metas o inquietudes compartidas.
- **En la etapa Emergente**, las PTA se centran en construir una membresía y un liderazgo compuestos por personas de distintos orígenes y experiencias. La meta principal es la diversidad y la representación para reflejar mejor a los distritos cada vez más diversos que representa y buscar asistir PTA.
- **En la etapa Intermedia**, las PTA se centran en la cultura y en crear un entorno en el que todos se sientan cómodos compartiendo y aportando sus experiencias. La meta principal es la inclusión y los cambios internos en los comportamientos, las políticas y las prácticas.
- **En la etapa Avanzada**, las PTA se centran en sistemas para mejorar la equidad. La meta principal es la integración de la equidad en todos los aspectos del trabajo de la asociación. Esto implica hacer cambios internos y externos y evaluar periódicamente los procesos, los programas y las operaciones para entender si están cumpliendo realmente la misión y el deseo de imparcialidad de la asociación.

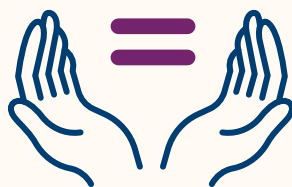
La diversidad, la equidad y la inclusión no pueden ser el trabajo aislado de un comité o de un grupo de personas. Es el trabajo de todos los miembros de PTA que deciden asistir a las familias y los niños de su comunidad. Dicho esto, esta herramienta ayuda a unir los puntos entre DEI y todos los esfuerzos de PTA en torno a:

- **La membresía**
- **Los programas**
- **La defensoría**
- **La gobernanza y el liderazgo**

Al final de cada sesión de estas pautas sobre DEI, también le dejamos unas preguntas de reflexión que los líderes de PTA pueden usar en sus esfuerzos de planificación, capacitación y participación familiar.



Diversidad



Equidad



Inclusión

	<b>Inicial: No distinguir colores/identidad</b>	<b>Emergent: Centrada en la diversidad</b>	<b>Intermedia: Centrada en la inclusión</b>	<b>Avanzada: Centrada en la equidad</b>
<b>MEMBRESÍA</b>	<p>No son conscientes de que los grupos predominantes (p.ej., blancos, hablantes de inglés únicamente, clase media, heterosexuales, cristianos, etc.). tienen poder en la PTA.</p> <p>La membresía no es representativa de las comunidades que asiste.</p> <p>No han definido qué grupo/s demográfico/s faltan en la membresía y cuáles son los obstáculos que impiden que participen.</p> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La suposición de que todas las personas que quieren ser miembros de PTA saben de qué se trata PTA.</li> <li>Las comunicaciones y actividades de PTA se centran en el voluntariado y/o la recaudación de fondos.</li> </ul>	<p>Son conscientes de que los grupos predominantes (p.ej., blancos, hablantes de inglés únicamente, clase media, heterosexuales, cristianos, etc.). existen en la cultura de PTA, pero esperan que las personas adhieran a las normas institucionales predominantes.</p> <p>La membresía todavía no es representativa de las comunidades a las que asiste, pero se ha progresado un poco.</p> <p>Han identificado los grupos demográficos faltantes y tienen un plan para abordar los obstáculos que les impiden participar.</p> <p>Han adaptado las tácticas de difusión e invitado a miembros más diversos a PTA.</p> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los esfuerzos para promover la membresía de PTA en general</li> <li>Las metas específicas para incrementar la diversidad</li> <li>Adaptar los horarios y/o los lugares de encuentro.</li> <li>Los materiales traducidos</li> <li>Hacer alianzas con organizaciones y líderes para captar a los grupos insuficientemente representados.</li> </ul>	<p>Esperar que los miembros de grupos predominantes (p.ej., blancos, hablantes de inglés únicamente, clase media, heterosexuales, cristianos, etc.). reconozcan y trabajen para reducir los obstáculos que impiden el éxito de los grupos insuficientemente representados en la PTA.</p> <p>La demografía de la membresía refleja la diversidad de las comunidades asistidas (en raza/etnia, idioma, ingresos, religión, identidad de género, orientación sexual, etc.).</p> <p>Han adaptado normas y comportamientos internos para crear un entorno inclusivo en el que se respeta la diversidad de voces.</p> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Los esfuerzos para promover la membresía de PTA se basan en los aportes de la comunidad.</li> <li>Las comunicaciones y actividades de PTA se centran en una variedad de maneras en que los miembros pueden participar.</li> <li>Tener metas específicas para incrementar la inclusión.</li> <li>Tener capacitaciones y diálogos con los miembros sobre diversidad, equidad e inclusión.</li> <li>Tiene datos para informar el progreso de DEI (p.ej., encuestas, demografía de la membresía, índices de los programas de participación, etc.).</li> </ul>	<p><b>Intermedia plus:</b></p> <p>Conduce prácticas de procesos y cultura internos para eliminar los sesgos y los tratos dispares sin imponer una responsabilidad excesiva a los miembros de grupos insuficientemente representados para explicar o defenderse a ellos mismos o sus comunidades.</p> <p>Los esfuerzos centrados en DEI para la membresía son continuos y evolutivos en función de los cambios demográficos y las comunidades asistidas.</p> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tener metas específicas para incrementar la equidad.</li> <li>Los estatutos y/o políticas están revisados para maximizar los miembros nuevos de grupos insuficientemente representados.</li> <li>Tener patrocinios de la membresía para eliminar las barreras financieras de los miembros de grupos de bajos recursos.</li> <li>Tener comentarios formales de miembros y posibles miembros que se publican para que estos los vean.</li> </ul>

## Algunas preguntas para reflexionar

- > ¿En qué etapa se encuentra su PTA en lo que respecta a la diversidad, la equidad y la inclusión en la membresía?
- > ¿En qué le gustaría enfocarse para mejorar la diversidad, la equidad y/o la inclusión en sus esfuerzos para la membresía?

	<b>Inicial: No distinguir colores/identidad</b>	<b>Emergent: Centrada en la diversidad</b>	<b>Intermedia: Centrada en la inclusión</b>	<b>Avanzada: Centrada en la equidad</b>
<b>PROGRAMAS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propone programas "universales" que se supone son adecuados para todas las personas.</li> <li>• La participación en los programas no refleja la demografía de la comunidad.</li> <li>• Los programas cambian muy poco o nada de un año al otro.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• No hay comentarios de las familias sobre qué programas quieren y/o necesitan.</li> <li>• Los programas y la difusión casi no han cambiado a lo largo del tiempo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entender que una PTA próspera necesita nuevos enfoques programáticos.</li> <li>• Los miembros diseñan programas nuevos o cambian los existentes para satisfacer las necesidades e intereses diversos de la comunidad.</li> <li>• La participación en los programas refleja mejor la demografía de la comunidad, pero todavía puede crecer más.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener eventos para ayudar y/o celebrar a las familias y los estudiantes insuficientemente representados (p.ej., la noche internacional, la charla sobre el mes de la historia Negra, etc.).</li> <li>• Tener esfuerzos deliberados para invitar a los grupos insuficientemente representados a participar (p.ej., textos individuales, invitaciones traducidas, etc.)</li> <li>• Tener comentarios de los administradores escolares y líderes de PTA sobre programas relevantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adaptan los programas para seguir el ritmo a las necesidades cambiantes de las comunidades asistidas.</li> <li>• Los miembros diseñan programas nuevos o cambian los existentes para satisfacer las necesidades e intereses diversos de la comunidad sumando comentarios de los miembros de dichas comunidades.</li> <li>• La participación en los programas refleja la demografía de la comunidad.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los programas abarcan temas y áreas de interés de la comunidad.</li> <li>• Los programas son interactivos e incluyen aportes para los participantes.</li> <li>• Tener encuestas sobre la demografía de la participación y temas de alta prioridad para programas o eventos</li> <li>• Tener esfuerzos deliberados para adaptar los programas en base a los comentarios.</li> </ul>	<p><b>Intermedia plus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los miembros de los grupos insuficientemente representados encabezan el diseño, la implementación y la mejora de los programas para satisfacer las necesidades e intereses diversos de la comunidad.</li> <li>• Los modelos y enfoques de los programas reducen las disparidades y alcanzan resultados equitativos.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener eventos planificados junto con socios confiables de la comunidad.</li> <li>• El Comité del Programa es diverso y está bien conectado con la comunidad.</li> <li>• Tener encuestas sobre la demografía de la participación, temas de alta prioridad e impacto (p.ej., utilidad, nuevos conocimientos/herramientas, etc.) de programas o eventos.</li> </ul>

### Algunas preguntas para reflexionar

- > ¿En qué etapa se encuentra su PTA en lo que respecta a la diversidad, la equidad y la inclusión en los programas?
- > ¿En qué le gustaría enfocarse para mejorar la diversidad, la equidad y/o la inclusión en sus esfuerzos programáticos?

	<b>Inicial:</b> No distinguir colores/identidad	<b>Emergent:</b> Centrada en la diversidad	<b>Intermedia:</b> Centrada en la inclusión	<b>Avanzada:</b> Centrada en la equidad
<b>DEFENSORÍA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Temer que levantar y priorizar los temas de inequidad genere conflictos.</li> <li>• No tener miembros de poblaciones insuficientemente representadas en la mesa para debatir políticas y defensoría.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Una PTA que no se centra en la defensoría o se centra lo mínimo en temas que beneficien a "todos".</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creer que es importante tener una representación diversa y dejar de lado la incomodidad para tratar temas de diferencia y diversidad en las políticas y los asuntos de defensoría.</li> <li>• Entender que existen las disparidades en el éxito educativo, la salud y el bienestar de los niños y trabajar para aumentar los conocimientos de la membresía con respecto a estos temas.</li> <li>• Obtener comentarios una sola vez de familias y comunidades insuficientemente representadas para informar planes de políticas y defensoría.</li> <li>• Tener relaciones intermitentemente forjadas con miembros de la comunidad de identidades/orígenes que actual o tradicionalmente están insuficientemente representados; interactuar con estos socios en iniciativas transaccionales.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener despensas alimentarias u otros servicios.</li> <li>• Tener estadísticas sobre el estado de los problemas de la comunidad o demografía compartidas con los miembros.</li> <li>• Tener planes de políticas y defensoría para incluir a los grupos insuficientemente representados.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear y mantener comportamientos y prácticas (p.ej., normas, visión, valores compartidos) para fomentar un entorno inclusivo que aliente y valore los distintos puntos de vista en la toma de decisiones con respecto a las prioridades de defensoría y políticas.</li> <li>• Tener una comprensión sólida de las disparidades demográficas que existen en el éxito educativo, la salud y el bienestar de los niños y sus causas de origen.</li> <li>• Tener relaciones sólidas con miembros de la comunidad de identidades/orígenes que actual o tradicionalmente están insuficientemente representados; interactuar con estos socios como asesores confiables.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitar a los miembros sobre temas relacionados con los sistemas y políticas desiguales (p.ej., inseguridad alimentaria, prácticas disciplinarias, etc.).</li> <li>• Tener foros y mesas redondas sobre políticas centrados en los temas de DEI.</li> <li>• Los temas relacionados con las políticas de DEI se elevan y comunican claramente con los interesados.</li> </ul>	<p><b>Intermedia plus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Actuar en función de las oportunidades para hablar sobre diversidad, diferencia, cultura predominantes y sesgos sistémicos dentro y fuera de la PTA.</li> <li>• Esperar que los miembros trabajen con comunidades insuficientemente representadas y respaldarlos para diseñar en conjunto enfoques de defensoría y políticas para abordar los problemas.</li> <li>• El progreso de las iniciativas de defensoría relacionadas con DEI se registra y se comparte con los miembros para que PTA sea responsable de sus esfuerzos.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hacer un testimonio o movilización para cambiar los modelos de comidas gratuitas/reducidas para incrementar el acceso.</li> <li>• Tener procesos transparentes para vetar, escribir o votar problemas de defensoría y políticas relacionados con DEI.</li> <li>• El Comité Legislativo es diverso y está bien conectado con la comunidad.</li> <li>• Las principales prioridades de los planes de defensoría son definidas por personas de las comunidades insuficientemente representadas.</li> </ul>

### Algunas preguntas para reflexionar

> ¿En qué etapa se encuentra su PTA en lo que respecta a la diversidad, la equidad y la inclusión en la defensoría?

> ¿En qué le gustaría enfocarse para mejorar la diversidad, la equidad y/o la inclusión en sus esfuerzos para la defensoría?

	<b>Inicial:</b> No distinguir colores/identidad	<b>Emergent:</b> Centrada en la diversidad	<b>Intermedia:</b> Centrada en la inclusión	<b>Avanzada:</b> Centrada en la equidad
<b>GOBERNANZA Y LIDERAZGO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>No han definido qué grupo/s demográfico/s no está/n representado/s en la gobernanza y el liderazgo de PTA o han decidido que estos grupos exigen demasiado esfuerzo y/o cambios para reclutarlos en el liderazgo.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>La rotación de los mismos líderes de PTA año tras año</li> <li>El Comité Nominativo suele pedir a las personas que conoce que sean candidatas.</li> <li>Hay quejas de que las elecciones son injustas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Han empezado a recopilar o analizar datos por grupo demográfico (p.ej., raza/etnia, género, idioma principal hablado, etc.) con respecto a la gobernanza y el liderazgo, pero todavía no son representativos de las escuelas y comunidades asistidas.</li> <li>Han invitado a unas pocas personas para que ayuden a evaluar y orientar el trabajo de DEI en la PTA.</li> <li>El liderazgo ha tomado la decisión consciente de aumentar los conocimientos sobre DEI buscando y exigiendo capacitaciones.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comité de Diversidad y Difusión</li> <li>El plan de trabajo sobre Diversidad y Difusión incluye unas pocas iniciativas centradas en la diversidad.</li> <li>La gobernanza recibe una capacitación sobre diversidad una o dos veces por año.</li> <li>Hay capacitaciones y herramientas centradas en la difusión, la comunicación intercultural y las estadísticas de los grupos insuficientemente representados, y el sesgo inconsciente.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tienen una cantidad importante de personas de color y/o de grupos insuficientemente representados tradicionalmente en puestos de gobernanza y liderazgo.</li> <li>Se cambian las normas y prácticas de PTA para recibir con gusto experiencias de vida diversas para que puedan sumar sus aportes.</li> <li>Se brindan capacitaciones y asesorías a los miembros para mejorar sus habilidades de modo que trabajen a través de la diferencia e inspiren mejores ideas y soluciones.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Comité Nominativo tiene criterios para la competencia cultural.</li> <li>Hay programas de asesoría para el liderazgo nuevo de comunidades insuficientemente representadas.</li> <li>Hay esfuerzos intencionales para motivar a los líderes diversos de PTA a ser candidatos, incluso si es "contra la pizarra".</li> <li>Hay capacitaciones sobre DEI durante todo el año.</li> <li>Hay capacitaciones y herramientas centradas en el conflicto constructivo, la escucha activa, el liderazgo inclusivo y cómo cortar el sesgo.</li> <li>Hay datos de referencia para evaluar el plan de trabajo de Diversidad y Difusión.</li> </ul>	<p><b>Intermedia plus:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las personas en puestos de liderazgo reflejan la diversidad de las comunidades asistidas (en raza/etnia, idiomas hablados, capacidades, ingresos, religión, identidad de género, orientación sexual, etc.)</li> <li>El liderazgo cuenta con la participación de todos los miembros en el trabajo relacionado con DEI; mediante capacitaciones continuas, se asegura que todos comprendan su papel en la creación de una cultura equitativa.</li> <li>Se evalúan y eliminan las barreras estructurales que impiden que los grupos insuficientemente representados se postulen o consigan el liderazgo de PTA.</li> </ul> <p><i>Algunas cosas de las que estar pendientes:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El Comité Nominativo es deliberado en su intento por reflejar a las comunidades asistidas en la gobernanza y el liderazgo.</li> <li>Se eliminan los procesos de delegación y/o nombramientos en las elecciones.</li> <li>Se revisan los procedimientos electorales para maximizar la participación (p.ej., por correo o voto electrónico, etc.).</li> <li>Los proveedores y los ocios se seleccionan teniendo presente DEI.</li> </ul>

### Algunas preguntas para reflexionar

- > ¿En qué etapa se encuentra su PTA en lo que respecta a la diversidad, la equidad y la inclusión en la gobernanza y el liderazgo?
- > ¿En qué le gustaría enfocarse para mejorar la diversidad, la equidad y/o la inclusión en sus esfuerzos para la gobernanza y el liderazgo?

## Cómo Empezar

En este punto, tal vez no sepa dónde se encuentra su PTA con respecto al trabajo sobre la diversidad, la equidad y la inclusión (DEI) o el camino preciso que tomará hacia la equidad. Sepa que es predecible que exista cierta incertidumbre en este trayecto de DEI. Estas son algunas acciones que puede adoptar para fomentar DEI en su PTA:

- 1. Nombre a DEI como la prioridad estratégica de su PTA.** Defina y comunique cómo ayudan la diversidad, la inclusión y la equidad a que PTA cumpla su misión. Cuanto más conecte los motivos –el porqué– para hacer esta tarea con su misión, visión, valores y estrategias, las personas de su PTA y comunidad los percibirán como más importantes. Observe la naturaleza de los problemas locales y piense cómo se verán afectados convirtiendo a DEI en el pilar estratégico de sus esfuerzos.
- 2. Establezca un vocabulario compartido.** Use las [definiciones](#) de National PTA para entablar el diálogo en su PTA. ¿Dónde están los puntos de concordancia? ¿La divergencia? ¿Qué capacitaciones y asistencias podrían ser útiles para que sus voluntarios comprendan un contexto más amplio de estas definiciones?
- 3. Identifique defensores de diversidad, inclusión y equidad en el nivel del liderazgo.** Sus voluntarios locales son esenciales para el trayecto hacia DEI de su PTA. Estos pueden elegirse formalmente o ser designados por líderes o aquellas personas que lideran a través de

la influencia en su PTA. Los defensores de DEI motivan a otros miembros de PTA a participar hablando con ellos y ejemplificando su importancia mediante anécdotas eficaces o forjando relaciones establecidas.

- 4. Entable un diálogo auténtico y continuo sobre el trabajo de DEI.** Existen muchas maneras de participar de conversaciones eficaces sobre diversidad, equidad e inclusión. Organice un almuerzo en el que cada uno lleva su comida para hablar sobre los esfuerzos de DEI con los interesados de la comunidad de sus escuelas locales y reclute un facilitador externo que tenga experiencia con estas conversaciones para asegurarse de que el debate sea manejado de manera objetiva y eficaz. Conecte con los ganadores del [Premio a la Diversidad y la Inclusión Jan Harp Domene](#) y use sus historias para empezar un diálogo sobre DEI en su PTA. Compartan ideas nuevas y debatan sobre cómo podrían aplicar los enfoques de otras PTA a sus esfuerzos.
- 5. Desglosen sus datos. Empiecen por mirar los números.** El único modo de obtener una imagen clara de las desigualdades y las brechas y los éxitos de los resultados es revisando las actividades, los programas y las políticas de la membresía y recopilando, examinando y reportando los datos relevantes. Usted, la membresía y el liderazgo de su PTA tienen que hacerse responsables de DEI.





## AGRADECIMIENTOS

National PTA quiere agradecer a AchieveMission por su liderazgo en la creación de esta guía. También queremos agradecer a decenas de líderes de PTA que participaron en entrevistas y grupos focales con el equipo de AchieveMission para diseñar esta herramienta.

### Fuentes:

1. Equity in the Center. Awake to Woke to Work: Building a Race Equity Culture. 2019. 15 de mayo de 2020. <https://www.equityinthecenter.org/wp-content/uploads/2019/04/Equity-in-Center-Awake-Woke-Work-2019-final-1.pdf>.
2. JustPartners, Inc. Advancing the Mission: Tools for Equity, Diversity, and Inclusion. Baltimore: The Annie E. Casey Foundation, 2009. 15 de mayo de 2020. <https://www.aecf.org/m/resourcedoc/aecf-AdvancingtheMissionRESPECT-2009.pdf>.
3. Promise54. "Diversity, Equity, and Inclusion Staff Experience Participant Report for National PTA Volunteers" (sin publicar), mayo de 2019.