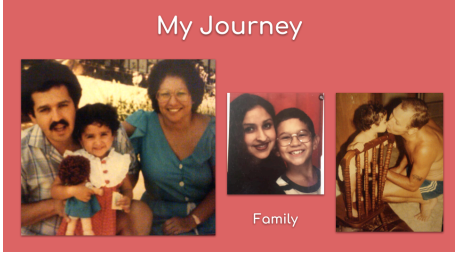
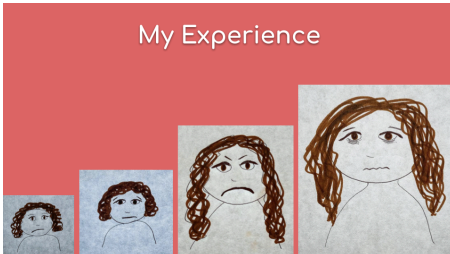


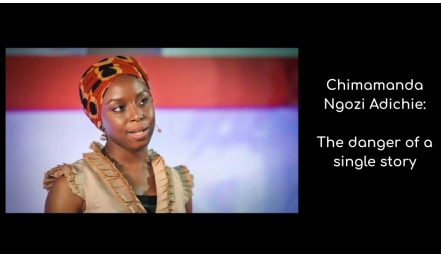
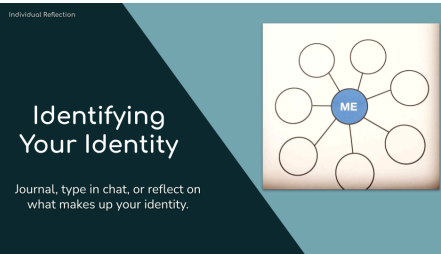
Translation of Belonging event 4/19/22 slides

[You can click here to view the full presentation in Google slides.](#)

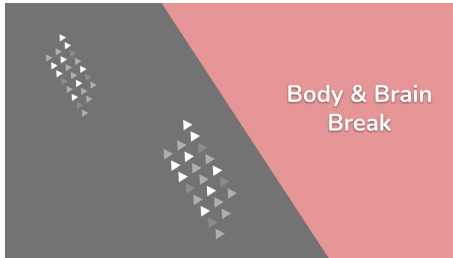
Slide	ESPAÑOL
1 	Pertenencia Cómo influyen la identidad y el apoyo en nuestro bienestar como fuerza laboral. Presentado por Michelle Murano Educadora Podcaster Consultora Instructora
2 	“Las obras más poderosas empiezan con los pasos más pequeños”. “La pertenencia es algo que uno crea para sí mismo”. Para llegar a algún lugar debemos empezar en algún lugar. Ya sea que la tarea sea grande o pequeña, individual o colectiva, primero tenemos que empezar.
3 	Mi Travesía Familia Nací en una familia Italoamericana y Mexicoamericana de clase trabajadora. Fui criada en los suburbios en los años 80 con un hermano menor y un historial familiar de enfermedad mental. Uno de mis padres padecía una enfermedad mental no diagnosticada ni tratada. Su enfermedad se detonaba todos los días y reaccionaba de forma explosiva e irracional. El otro de mis padres era evasivo, estaba agotado y tenía muy pocas opciones para mejorar la situación. No muchas personas lo sabían. No hablábamos de eso. En aquellos días hablar sobre enfermedades mentales seguía siendo un tabú, y palabras como desregulación emocional, depresión y ansiedad no se usaban tan comúnmente como en la actualidad. Debido a esta dinámica, sufrí niveles extremos de trauma emocional, psicológico y físico crónico, y diversas formas de abandono y abuso emocional y físico. Debido a esta dinámica gran parte de la atención y los cuidados estaban dirigidos a mi familiar con enfermedad mental, dejándonos a mí y a mi hermano con pocas oportunidades para sentirnos vistos o escuchados.

4 	Mi Experiencia La pequeña Michelle creció creyendo que el mundo era un lugar inseguro, impredecible, incontrolable y muy estresante.
5 	Mi Travesía Equipos, Grupos, Comunidades y Amistades Durante mi infancia y juventud, me sentía cómoda en comunidades y grupos donde podían conocerme, verme y responderme como a uno más, pero mi voz individual seguía huyendo de ser el foco de atención, queriendo pertenecer por pertenecer. Cuando tenía la oportunidad, solo usaba mi voz para estar de acuerdo con las voces de aquellos que me rodeaban. La mayor parte del tiempo, esto funcionaba a mi favor, ya que tuve la suerte de pertenecer a grupos que, en su mayoría, valoraban y disfrutaban las cosas que yo valoraba y disfrutaba. Pero no conocía tanto sobre mí como persona. Talvez esto sea común en la juventud. Pero cuando llegó la hora de ingresar a la fuerza laboral, tuve que trabajar muy duro para encontrar mi propia voz. Siempre me ha gustado cantar, hablar y entretener a las multitudes, pero cuando me pedían una opinión ¿Qué creía? ¿Qué necesitaba? ¿A favor o en contra de qué estaba? Realmente no tenía experiencia considerando nada de esas cosas. Siempre se esperaba que obedeciera y dejara de lado mis preferencias personales por lo que me decían o me dejaban después de que los demás satisficieran sus necesidades. Gran parte de mi juventud fue una lección sobre encontrar mis propios valores, a través de prueba y error (muchos, muchos errores) para tener un lugar desde el cual hablar cuando fuera necesario, en lugar de quedarme quieta y asumir que mis necesidades o ideas no tenían prioridad, como cuando era una niña.
6 	Mi Experiencia No fue sino hasta mucho después que me distancié de la dinámica en la que me crié y realmente tomé en serio lo de atender mi propia salud mental, el complejo Trastorno de Estrés Postraumático, y buscar activamente formas de descifrar mis respuestas al estrés anterior y actual. Estaba lista para cultivar una pertenencia que estuviera separada de mi crianza. Para crear mi propio sentido de lugar y valor en el mundo.

	Cuando me asenté en mi carrera como profesora, aprendí más y más sobre la forma en que mi perspectiva y mi voz podían influir en las cosas. Inspiraba, daba energía, educaba y reconfortaba los niños bajo mi cuidado. Eso complacía, honraba y motivaba a mis colegas, pero me encontré trabajando en una organización que, a pesar de sus excelentes servicios para las familias y los niños, hacía un mal trabajo al escuchar y satisfacer las necesidades de sus profesores. Me sentía silenciada cuando intentaba explicar lo que mis compañeros profesores y yo necesitábamos para tener éxito en nuestros trabajos. Me sentía menospreciada por hacer preguntas o dar ideas en las reuniones. Me sentía ignorada cuando, una y otra vez, ponía sobre la mesa temas que nunca parecían resolverse. Por lo que, después de casi 7 años, dejé de trabajar para esa organización. Bueno, no recomiendo que renuncien a su trabajo. También desaconsejo que se queden donde no los escuchan o no los tratan bien, pero recomiendo que vean qué sucede cuando tienen una idea, una pregunta o una queja sobre sus condiciones laborales. ¿Se sienten escuchados? ¿Sienten que le importa a alguien más que a ustedes? Si la respuesta es no, entonces pregúntense por qué y qué pequeño paso pueden dar para encontrar a alguien a quién le importe.
7	My Journey  Mi Trayectoria Me alegra decir que busqué y me ofrecieron un trabajo con mi empleador actual: una escuela que comparte mis valores, me escucha, aprecia mis ideas y realmente le da seguimiento a las cosas que me importan. Un lugar al que realmente siento que pertenezco.
8	My Journey  Mi Trayectoria Aulas, Equipos, Comunidades y Organizaciones A través de la creación de redes y la participación en diversos grupos, he conocido a educadores maravillosos con ideas afines aquí en San Francisco. Algunos de nosotros creímos tan firmemente que nuestras voces, perspectivas e historias importaban que comenzamos un podcast. Encontré pertenencia y estoy usando mi voz en talleres y presentaciones de desarrollo profesional como esta para compartir mi historia y, con suerte, inspirarlos a romper las barreras de las relaciones laborales unilaterales para que se escuchen las cosas que les importan. Para que, de alguna manera, puedan percibir un sentido de pertenencia más profundo en su trabajo y en su vida.

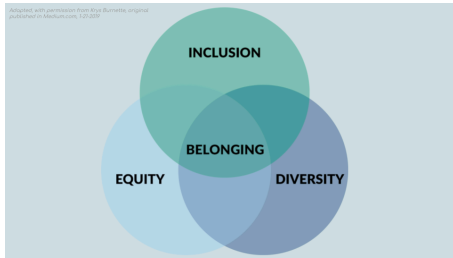
9 	VIDEO: “El Peligro de Una Sola Historia” Ted Talk (solo en Inglés)
10 	Identificar Su Identidad Anote en un diario, escriba en el chat o reflexione sobre lo que constituye su identidad.
11 	¿En dónde ha sentido que pertenecía? ¿En dónde ha sentido que no pertenecía? ¿Cómo se ve o se siente la pertenencia para usted? Reflexione y hable sobre su verdad con los demás.
12 	¿Por qué es importante la pertenencia? ...para usted? ...en su aula? ...en su personal? ...en su organización?
13 	“El vínculo y la relación son los pilares fundamentales del comportamiento humano”. “Los seres humanos necesitan ser parte de una comunidad, motivados a relacionarse y experimentar el apoyo de los demás”.

14



Descanso Corporal y Mental

15



Definiciones:

Equidad - Un entorno que garantiza a todos los miembros de la comunidad un trato justo y acceso imparcial a las oportunidades, reconociendo y redistribuyendo el poder para alentar a cada persona a alcanzar su potencial único.

Diversidad - Un lugar de trabajo representativo de múltiples contextos, identidades, habilidades y capacidades en los miembros de la comunidad.

Inclusión - Una cultura en donde todos los miembros de la comunidad seamos bienvenidos, celebrados, apoyados y valorados activamente debido a nuestras diferencias.

Con una mayor pertenencia viene:

- Un mundo donde los niños, familias y personas sean celebradas, apoyadas e incluidas (Inclusión).
- Redes de personas que se apoyan mutuamente para ser más conscientes y estar en armonía con quienes son, cómo hacen las cosas y lo que les importa (Diversidad).
- Comunidades donde la ayuda, sanación y esperanza son accesibles para todos (Equidad).

Con la pertenencia, se honra a las personas como seres humanos plenos, que son valorados simplemente por el hecho de estar en este mundo y son valiosos para el mundo por algo más que su tiempo o su trabajo.

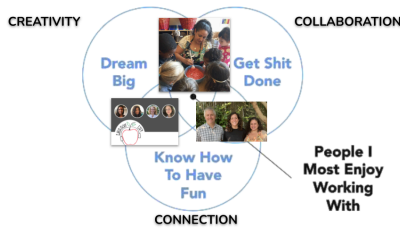
16



¿Cómo llegamos ahí?

Anote en un diario, escriba en el chat, reflexione o diga su verdad.

17



Creatividad Colaboración Conexión

Una de las formas en que decidí llegar a ese punto fue decidiendo por mí misma lo que necesitaba y quería en mi trabajo diario y en la dinámica de mi carrera a largo plazo.

¿Con qué tipo de personas trabajo bien? ¿Cuáles de mis habilidades laborales están verdaderamente en armonía con mi valores personales? ¿Qué aporte que no solo me ayude a sentir que estoy eligiendo pertenencia/ armonía / trascendencia tan a menudo como sea posible?

Estas son cosas sobre las que reflexiono repetidamente, no solo una vez al año, sino tan a menudo como puedo. ¿Estoy alcanzando mis propios estándares sobre cómo prospero? Sí, en ocasiones, como vimos con la pandemia, simplemente tenemos que seguir el curso de lo que está sucediendo. Ser flexibles y resilientes son excelentes habilidades, pero nos debemos a nosotros mismos saber lo que está contribuyendo o no a nuestro propio éxito, y para fines de esta presentación, por “éxito” me refiero totalmente a “lo que me hace sentir que pertenezco y vivo en armonía con mis valores”.

18

What teachers would like teachers to know.

- Teachers rely on relationships made with other teachers and need peer-to-peer support.
- They enjoy a lead teacher and teaching team that encourages the things that each teacher is passionate about to have space in the classroom with openness and care for each individual's interests.
- Teachers would like to learn from each other through mentorship, shadowing, coaching, and other forms of peer support.



La primavera pasada, mis colegas y yo participamos en un grupo focal docente. En otoño, organicé mi propio grupo focal. En ambas situaciones, aprendí más sobre mis similitudes y diferencias con los demás en el mundo de los Educadores de Atención Temprana.

A medida que escuchan o lean cada afirmación, decidan hasta qué punto pueden identificarse con lo que determinamos como cierto para los profesores que formaron parte de los grupos focales.

Lo que a los profesores les gustaría que los profesores supieran

- Los profesores confían en las relaciones que forman con otros profesores y necesitan apoyo entre pares.
- Disfrutan de un profesor líder y un equipo docente que fomente las cosas que le apasionan a cada profesor para que en el aula haya espacio con abertura y atención a los intereses de cada persona.
- A los profesores les gustaría aprender unos de otros a través de tutoría, observación, entrenamiento y otras formas de apoyo entre pares.

19

What teachers would like administrators to know.

- Teachers benefit from administrators promoting work and home balance for staff, leading by example, and promoting self-care for teachers by reducing events and/or obligations outside of regular work hours.
- Administrators should acknowledge, validate, and appreciate teachers' work by visiting classrooms regularly.
- Teachers need opportunities for real dialogue in their programs about policies, schedule, or anything that affects their classroom.
- It can be challenging to include co-workers as teammates due to hierarchy of teacher levels—teaching teams work best when everyone feels seen, heard, and valued.
- Teachers of different generations have different kinds of knowledge and expertise. Administrators should respect, and address the generational differences in schools—not value "seniority" or higher degrees over other important qualities.



Lo que a los profesores les gustaría que los administradores supieran

- A los profesores les beneficia que los administradores promuevan el equilibrio entre el trabajo y el hogar para el personal, predicando con el ejemplo y promoviendo el autocuidado de los profesores a través de la reducción de eventos y/u obligaciones fuera del horario laboral regular.
- Los administradores deben reconocer, validar y apreciar el trabajo de los profesores visitando las aulas regularmente.
- Los profesores necesitan tener en sus programas oportunidades de diálogo real sobre políticas, horarios o cualquier cosa que afecte a sus aulas.
- Puede ser difícil incluir a los colegas como compañeros de equipo debido a la jerarquía de los niveles docentes, los equipos docentes trabajan mejor cuando todos se sienten vistos, escuchados y valorados.
- Los profesores de diferentes generaciones tienen diferentes tipos de conocimientos y experiencia. Los administradores deben respetar y abordar las diferencias generacionales en las escuelas, no valorar la "antigüedad" o los títulos superiores sobre otras cualidades importantes.

20

What teachers would like policymakers to know.

- Teachers need policymakers to move away from a single narrative about child care education and what childhood looks like to avoid standardization or "one size fits all" approach.
- When teachers are forced to bring work home, it feels like their roles outside of being an educator (i.e. being a parent, a student, and more) are not affirmed or valued—"teacher" is expected to be their sole identity.
- Policymakers need to recognize the current skills and knowledge in the profession because if teachers are not valued as professionals—that is, respected for their current work, they are less motivated to remain, or become, teachers.
- Many teachers want to be more involved in advocacy and policy, however, they lack the outreach and information about policy actions and meetings, or how to prepare for these engagements.



Lo que a los profesores les gustaría que los legisladores supieran

- Los profesores necesitan que los legisladores dejen de pensar en una sola narrativa en torno a la educación infantil y cómo es la infancia, a fin de evitar la estandarización o el enfoque de "una talla les queda a todos".
- Cuando los profesores se ven obligados a llevar el trabajo a casa, se siente como si sus roles más allá de ser educadores (es decir, ser padres, estudiantes y más) no fueran afirmados ni valorados, se espera que "profesor" sea su única identidad.
- Los legisladores necesitan reconocer las habilidades y conocimientos actuales de la profesión, ya que si los profesores no son valorados como profesionales, esto es, respetados por su trabajo actual, estarán menos motivados para seguir siendo o convertirse en profesores.
- Muchos profesores quieren estar más involucrados en la defensa y las políticas, sin embargo, carecen de la difusión e información sobre las acciones y reuniones de políticas o cómo prepararse para estos compromisos.

21

Individual Reflection
Group Discussion #4

Where are you starting from?



Who do I most enjoy working with?

What do I value about myself?

What are my best strengths or qualities?

What keeps me coming back to this work?

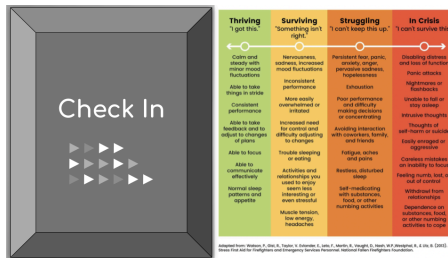
How do I feel about my future?

¿Desde dónde está partiendo?

- ¿Con quién me gusta trabajar más?
- ¿Qué valoro sobre mí?
- ¿Cuáles son mis mayores fortalezas o cualidades?
- ¿Qué me hace volver a este trabajo?
- ¿Cómo me siento respecto a mi futuro?

Anote en un diario, escriba en el chat, reflexione o diga su verdad.

22



Revisión

23



Empiece donde está.
Use lo que tiene.
Haga lo que pueda.

24

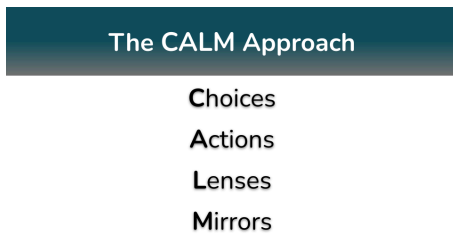


¿A dónde puedo ir desde aquí?

- Qué opciones están disponibles para mí en este momento
- ¿Cuáles de mis acciones llevan a percibir un sentido de pertenencia?
- ¿Desde qué lente miro principalmente?
- ¿Qué veo cuando me miro en el espejo?

Anote en un diario, escriba en el chat, reflexione o diga su verdad.

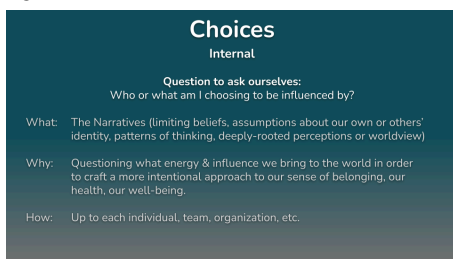
25



El Enfoque CALM

Choices (Opciones), Actions (Acciones), Lenses (Lentes), Mirrors (Espejos)

26



Opciones Internas

La pregunta que debemos hacernos:

¿Quién o qué estoy eligiendo que tenga influencia sobre mí?

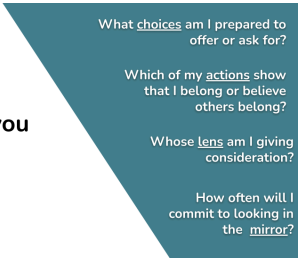
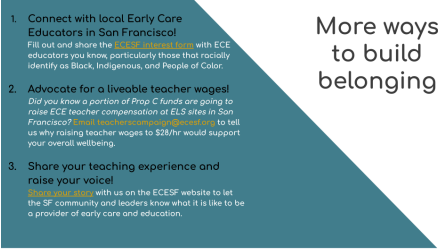
Qué: Las Narrativas (creencias limitantes, suposiciones sobre nuestra propia identidad o la de los demás, patrones de pensamiento, percepciones profundamente arraigadas o visión del mundo)

	Por qué: Cuestionar qué energía e influencia aportamos al mundo a fin de elaborar un enfoque más intencional de nuestro sentido de pertenencia, nuestra salud, nuestro bienestar. Cómo: Depende de cada persona, equipo, organización, etc.
27 Choices External Question to ask ourselves: How or where can I be more selective and intentional about how & where I absorb energy and invest energy? What: The Influencers (Social circles, social media, news media, entertainment, environments in which we work, rest, find recreation) Why: Carefully considering what we are consuming or participating in that is increasing or decreasing our quality of life, sense of belonging, sense of purpose. How: Up to each individual, team, organization, etc.	Opciones Externas La pregunta que debemos hacernos: ¿Cómo o dónde puedo ser más selectivo y deliberado sobre cómo y dónde absorbo energía e invierto energía? Qué: Los Influenciadores (Círculos sociales, redes sociales, medios de comunicación, entretenimiento, entornos en los que trabajamos, descansamos, nos recreamos) Por qué: Considerar cuidadosamente qué consumimos y en qué participamos que esté aumentando o disminuyendo nuestra calidad de vida, sentido de pertenencia, sentido de propósito. Cómo: Depende de cada persona, equipo, organización, etc.
28 Action Time for Being Questions to ask ourselves: What activities are taking up the bulk of my time? Am I spending most of my time doing, being, waiting, thinking, planning, moving, etc.? What: Presence in everyday life Why: To develop purposeful being as an alternative to filling time with productive doing. To increase appreciation for the simple act of living. How: Notice & pause the productivity loop.	Acción Tiempo de Ser La pregunta que debemos hacernos: ¿Qué actividades están consumiendo la mayor parte de mi tiempo? ¿Paso la mayoría de mi tiempo haciendo, siendo, esperando, pensando, planeando, moviéndome, etc.? Qué: Presencia en la vida cotidiana Por qué: Para desarrollar un ser con propósito como alternativa para llenar el tiempo con actividades productivas. Para aumentar la apreciación por el simple acto de vivir. Cómo: Notar y pausar el ciclo de productividad
29 Action Time for Moving or Aligning Question to ask ourselves: In what ways are we isolated in our work? How can I become more connected to other educators, to administration, to other schools, to the community, to policy-makers? What: Working toward common goals or visions. Sharing our stories. Why: To make progress on purposeful work as an alternative to clocking in and clocking out. To increase likelihood of reaching desired outcomes. How: Check In and Check Things Out.	Acción Tiempo de Mover o Armonizar La pregunta que debemos hacernos: ¿De qué manera estamos aislados en nuestro trabajo? ¿Cómo puedo estar más conectado con otros educadores, la administración, otras escuelas, la comunidad, los legisladores? Qué: Trabajar en dirección a las metas o visiones comunes. Compartir nuestras historias.

	Por qué: Para progresar en el trabajo con propósito como una alternativa a checar tarjeta a la entrada y la salida. Para aumentar la probabilidad de alcanzar los resultados deseados. Cómo: Ponerse en Contacto y Verificar las Cosas.
30 Lenses Looking (Perspective Shifting, Switching, Embodying, & Evolving) Questions to ask ourselves: Whose experience are we not considering or seeing? Who or what can we look at to build upon my empathy, compassion, & understanding of others. What: Noticing from which viewpoint or vantage points we are most often including or excluding. Why: To prevent "single story" narratives. To appreciate the scope and diversity of life, not just focus on individual events. To enter a space of validating and understanding those whose reality or experience we haven't yet considered or unknowingly exclude. How: Invite everyone to share their voice. Allow differences / disagreements.	Lentes Mirar (Cambiar de Perspectiva, Intercambiar, Personificar y Evolucionar) La pregunta que debemos hacernos: ¿La experiencia de quién no estamos considerando o viendo? Quién o qué podemos tomar en cuenta para desarrollar nuestra empatía, compasión y comprensión por los demás. Qué: Notar desde qué puntos de vista o perspectivas privilegiadas estamos incluyendo o excluyendo más a menudo. Por qué: Para evitar narrativas de “una sola historia”. Para apreciar el alcance y la diversidad de la vida, no solo enfocarse en eventos individuales. Para entrar a un espacio de validación y comprensión de aquellos cuya realidad o experiencia aún no hemos considerado o excluimos sin saberlo. Cómo: Invitar a todos a compartir su opinión. Permitir diferencias / desacuerdos.
31  Chimamanda Ngozi Adichie: The Problem of Stereotypes	VIDEO: “El Peligro de Una Sola Historia” Ted Talk (solo en Inglés) El problema de los estereotipos
32 Lenses Learning & Growing (Getting comfortable with the discomfort of not knowing) Questions to ask ourselves: What do we do just because we have always done it? Are we allowing ourselves to be surprised or shown a new way? Why or why not? What: Reducing how much knowledge, expertise, & familiarity cloud or prevent opportunities for growth. Why: Getting out of your usual/familiar environment or routine to experience. Adding novelty & variety to our routines. Seeing something as a first-timer and not being expected to know anything or help anyone, but rather to learn & grow in a small enjoyable way. How: Change the scenery. Meet others where they are.	Lentes Aprender y Crecer (Sentirse cómodo con la incomodidad de no saber) La pregunta que debemos hacernos: ¿Qué hacemos simplemente porque siempre lo hemos hecho? ¿Estamos permitiendo que nos sorprendan o nos muestren un nuevo camino? ¿Por qué o por qué no? Qué: Reducir la cantidad de conocimientos, experiencia y familiaridad que nublan o impiden las oportunidades de crecimiento.

	Por qué: Salir de su entorno o rutina usual/familiar para experimentar. Añadir novedad y variedad a nuestras rutinas. Ver algo por primera vez y no esperar saber todo ni ayudar a nadie, sino aprender y crecer de una manera pequeña y agradable. Cómo: Cambiar el escenario. Conocer a otros donde están.
33  Mirrors Reflection Question to ask ourselves: What are the things I do on a regular basis that return me to my foundation? What: Regularly returning to our values & making mental or tangible notes of the ways we are living in alignment with our own standards for success. Why: Keeping ourselves accountable and having reliable sources for discerning what is beneficial to our wellbeing, where to put our time & energy, and what to exclude or limit. How: Up to each individual, team, organization, etc.	Espejos Reflejo La pregunta que debemos hacernos: ¿Qué cosas suelo hacer que me devuelven a mis cimientos? Qué: Regresar regularmente a nuestros valores y hacer notas mentales o tangibles de las formas en que estamos viviendo en armonía con nuestros propios estándares de éxito. Por qué: Hacernos responsables y contar con recursos fuentes confiables para discernir qué beneficia a nuestro bienestar, dónde invertir nuestro tiempo y energía y qué excluir o limitar. Cómo: Depende de cada persona, equipo, organización, etc.
34  Mirrors Replenishment & Restoration Question to ask ourselves: Under what circumstances do we operate at our very best? What: Replenishing & Restorative rituals for grounding. Small daily habits that provide opportunities for presence, wellbeing, & stability. Why: To ease the effects of stress, anxiety, or isolation. How: Up to each individual, team, organization, etc.	Espejos Reposición y Restauración La pregunta que debemos hacernos: ¿Bajo qué circunstancias operamos de la mejor manera? Qué: Rituales de reposición y restauración para enraizamiento. Pequeños hábitos diarios que brinden oportunidades para la presencia, el bienestar y la estabilidad. Por qué: Para aliviar los efectos del estrés, la ansiedad o el aislamiento. Cómo: Depende de cada persona, equipo, organización, etc.
35 Create a Caring, Equitable Community of Engaged Community Members Uphold the unique value and dignity of each <i>person</i>. Ensure that all people see themselves and their daily experiences, as well as the daily lives of others within and beyond their community, positively reflected in the design and implementation of pedagogy, curriculum, learning environment, interactions, and materials. Celebrate diversity by acknowledging similarities and differences and provide perspectives that recognize beauty and value across differences. Recognize each <i>person's</i> unique strengths. Support the full inclusion of all people—given differences in culture, family structure, language, racial identity, gender, abilities and disabilities, religious beliefs, or economic class. Take care that no one feels bullied, invisible, or unnoticed. https://www.oec.org/resources/position-statements/equity/recommendations-ECE	Crear una Comunidad Atenta Y Equitativa con Miembros Comprometidos Defender el valor único y la dignidad de cada persona. Garantizar que todas las personas se vean a sí mismas y sus experiencias cotidianas, así como las vidas cotidianas de los demás dentro y fuera de su comunidad, reflejadas positivamente en el diseño y la implementación de la pedagogía, el plan de estudios, el entorno de aprendizaje, las interacciones y los materiales. Celebrar la diversidad reconociendo las similitudes y diferencias y ofrecer perspectivas que reconozcan la belleza y el valor de las diferencias. Reconocer las fortalezas únicas de cada persona.

	Apoyar la inclusión completa de todas las personas, dadas las diferencias de cultura, estructura familiar, idioma identidad racial, género, capacidades y discapacidades, creencias religiosas o clase económica. Cuidar que nadie se sienta acosado, invisible o desapercibido.
36 Create a Caring, Equitable Community of Engaged Community Members Develop trusting relationships with each person Nurture relationships while building on their knowledge and skills. Embrace each person's cultural experiences and the languages and customs that shape their lives. Treat each person with respect. Eliminate language or behavior that is stereotypical, demeaning, exclusionary, or judgmental. Consider the learning environment. Offer meaningful, relevant, and appropriately challenging opportunities across all interests and abilities. People of all genders, with and without disabilities, should see themselves regularly and meaningfully reflected in the environment. Remember that the learning environment and its materials reflect what you do and do not value by what is present and what is omitted. https://www.noeyc.org/resources/position-statements/equity/recommendations-ECE	Crear una Comunidad Atenta Y Equitativa con Miembros Comprometidos Desarrollar relaciones de confianza con cada persona Fomentar las relaciones y basarlas en sus conocimientos y habilidades. Aceptar las experiencias culturales de cada persona y los idiomas y costumbres que conforman su vida. Tratar a cada persona con respeto. Eliminar el lenguaje o comportamiento estereotipado, degradante, excluyente o sentencioso. Considerar el entorno de aprendizaje. Ofrecer oportunidades significativas, relevantes y apropiadamente desafiantes para todos los intereses y capacidades. Las personas de todos los géneros, con y sin discapacidades, deben verse reflejadas en el entorno de manera regular y significativa. Recordar que el entorno de aprendizaje y los materiales reflejan lo que usted valora y no valora a través de lo que está presente y lo que se omite.
37 Create a Caring, Equitable Community of Engaged Community Members Actively promote each person's agency. Provide each person with opportunities for rich, engaging challenges and opportunities to make choices in planning and carrying out activities. Encourage people to work together and solve problems to support growth across all areas of their work. Recognize and be prepared to provide different levels of support depending on what each person needs. For example, some people may need more attention at certain times or more support for particular concepts or tasks. Differentiating support in a strengths-based way is the most equitable approach because it helps to meet each person's needs. https://www.noeyc.org/resources/position-statements/equity/recommendations-ECE	Crear una Comunidad Atenta Y Equitativa con Miembros Comprometidos Promover activamente la voluntad de cada persona. Brindarle a cada persona oportunidades para enfrentar desafíos valiosos e interesantes y oportunidades para tomar decisiones de planeación y realización de actividades. Alentar a las personas a trabajar juntas y resolver problemas para apoyar el crecimiento en todas las áreas de su trabajo. Reconocer y estar preparados para brindar diferentes niveles de apoyo dependiendo de las necesidades de cada persona. Por ejemplo, algunas personas pueden necesitar más atención en ciertos momentos o más apoyo en conceptos o tareas particulares. Diferenciar el apoyo con base en las fortalezas es el enfoque más equitativo porque ayuda a satisfacer las necesidades de cada persona.
38 Create a Caring, Equitable Community of Engaged Community Members Consider how your own biases (implicit and explicit) may be contributing to your interactions and the messages you are sending to others. Also reflect on whether biases may contribute to your understanding of a situation. How might they be affecting your judgment of a person's behavior, especially a behavior you find negative or challenging? What messages do people take from your verbal and nonverbal cues about themselves and other people? Recognize that all relationships are reciprocal, and thus that your behavior impacts that of others. Use multi-tiered systems of support. Collaborate with other education and health professionals as needed. Facilitate each person establishing professional and personal relationships and resources to foster success and maximize potential. https://www.noeyc.org/resources/position-statements/equity/recommendations-ECE	Crear una Comunidad Atenta Y Equitativa con Miembros Comprometidos Considerar la forma en que sus propios sesgos (implícitos y explícitos) pueden estar contribuyendo en sus interacciones y los mensajes que está enviando a los demás. Además, reflexionar si los sesgos pueden contribuir en su comprensión de una situación. ¿Cómo podrían estar afectando su juicio sobre el comportamiento de una persona, especialmente un comportamiento que considere negativo o desafiante? ¿Qué mensajes reciben las personas a partir de sus señales verbales y no verbales sobre ellas mismas y otras personas? Reconocer que todas nuestras relaciones

	son recíprocas y que, por lo tanto, su comportamiento afecta el de los demás. Usar sistemas de apoyo multinivel. Colaborar con otros profesionales de educación y salud según sea necesario. Facilitar a cada persona el establecimiento de relaciones profesionales y personales y los recursos para fomentar el éxito y maximizar el potencial.
39 How will you start?  What <u>choices</u> am I prepared to offer or ask for? Which of my <u>actions</u> show that I belong or believe others belong? Whose <u>lens</u> am I giving consideration? How often will I commit to looking in the <u>mirror</u>?	¿Cómo comenzará? • ¿Qué opciones estoy dispuesto a ofrecer o pedir? • ¿Cuáles de mis acciones muestran que pertenezco o creo que otros pertenecen? • ¿Qué lente estoy considerando? • ¿Con que frecuencia me comprometeré a mirarme en el espejo?
40  Chimamanda Ngozi Adichie: Why Our Stories Matter	VIDEO: “El Peligro de Una Sola Historia” Ted Talk (solo en Inglés) Por qué nuestras historias importan
41  1. Connect with local Early Care Educators in San Francisco! Fill out and share the Early Care Educator Survey with ECE educators you know, particularly those that racially identify as Black, Indigenous, and People of Color. 2. Advocate for a liveable teacher wages! Did you know a portion of Prop C funds are going to raise ECE teacher compensation at ELS sites in San Francisco? Email teacherwages@sfeduplanet.org to tell us why raising teacher wages to \$28/hr would support your overall wellbeing. 3. Share your teaching experience and raise your voice! Submit a story with us on the ECE SF website to let the SF community and leaders know what it is like to be a provider of early care and education. More ways to build belonging	Más formas de generar pertenencia
42  Thank You Forget limits... Imagine possibilities. Feel free to contact me! michelle.murano@gmail.com	Gracias Olvida los límites... Imagina las posibilidades. ¡No duden en contactarme! michelle.murano@gmail.com