



Fondo de Equidad Salarial

Cómo funcionan

Los centros de educación temprana con licencia de la Oficina del Superintendente Estatal de Educación (OSSE) son elegibles para participar en el Fondo de Equidad Salarial. De forma trimestral, la OSSE envía asignaciones de fondos a los establecimientos de desarrollo infantil para otorgar a los maestros de educación temprana el salario mínimo requerido (según lo determine la OSSE) en función del puesto y de las credenciales, como mínimo. Estas asignaciones de fondos deben incorporarse a los cheques de pago de los maestros de educación temprana.

El monto de financiamiento que recibe trimestralmente de parte de la OSSE cada centro de educación temprana se determina en función de la cantidad de maestros y de los puestos y las credenciales correspondientes, de la participación de cada establecimiento en el programa de subsidios para educación temprana y del financiamiento con fines administrativos.

Como parte del Fondo de Equidad Salarial, los maestros y otros integrantes del personal de educación temprana (y los familiares que residen en D. C.) pueden acceder a una cobertura de seguro médico de calidad gratuita o de bajo costo a través del programa HealthCare4ChildCare.

Por qué es importante

Hace mucho tiempo que los maestros de educación temprana de D. C. —en su mayoría, mujeres afroamericanas y de color— reciben salarios bajos y son subvalorados debido al racismo y al sexismo generalizados, aunque lleven adelante la tarea esencial y crucial de cuidar y educar a los bebés y los niños pequeños del Distrito. Antes del Fondo de Equidad Salarial, los maestros de educación temprana de D. C. que tenían una licencia Bachelor's se les pagaba un 33 por ciento menos que sus colegas que trabajaban en escuelas del nivel preescolar hasta el octavo grado.³ El Fondo de Equidad Salarial constituye una oportunidad para remediar injusticias históricas y establecer a la educación temprana como un sector en el que la compensación de sus trabajadores es justa y digna.

Mientras el Distrito lucha por incrementar la calidad del cuidado y la educación para la primera infancia, gran parte de este trabajo se centra en la calidad de las interacciones entre los niños y los maestros. Por este motivo, el Distrito exige que todos los maestros asistentes obtengan, como mínimo, una credencial de Asociado en Desarrollo Infantil (CDA) y, los maestros líderes, un título de asociado en educación para la primera infancia. La compensación de los maestros de educación temprana con un salario justo es un incentivo importante para la obtención de más credenciales.

A quiénes ayuda

El Fondo de Equidad Salarial ha otorgado aumentos salariales significativos a más de 4,000 maestros de educación temprana del Distrito. Los pagos iniciales del Fondo de Equidad Salarial incrementaron en un 40 por ciento la compensación de los maestros de educación temprana que trabajaban a tiempo completo con un salario medio.⁴

El Fondo de Equidad Salarial también recompensa económicamente a los maestros por cumplir con los requisitos relativos a las credenciales establecidas por la OSSE. Antes del Fondo de Equidad Salarial, a los maestros no se les garantizaba ningún aumento de salario por obtener más credenciales.

Los niños logran mejores resultados cuando mantienen relaciones positivas, constantes y de calidad con los adultos, incluidos sus maestros de educación temprana.⁵ Suponiendo que una mayor compensación por parte del Fondo de Equidad Salarial contribuye a una menor rotación del personal y a una reducción del estrés en los maestros, los niños bajo el cuidado de estos maestros también se benefician.

Datos clave

El Fondo de Equidad Salarial para los Maestros de Educación Temprana incrementa la compensación (el salario y los beneficios) de los maestros de Washington, D. C. para equipararla con la de los maestros de las escuelas públicas en función de su nivel educativo y puesto.

El objetivo del Fondo de Equidad Salarial es remediar los siglos de racismo y sexismo sistémicos que han llevado a que el trabajo de los maestros de educación temprana —en su mayoría, mujeres afroamericanas y de color— esté mal pagado y sea subvalorado.¹

4,000+

Hasta diciembre de 2023, más de 4,000 maestros de educación temprana han participado en el Fondo de Equidad Salarial y se han beneficiado con él.²

Aprenda más

Hagamos el Distrito de Columbia una ciudad donde las oportunidades equitativas empiezan al nacer. Descubra cómo actuar en favor de nuestros más pequeños residentes y sus familias.

Under3DC.org

Unase a la conversación

  Under3DC

Además, con los aumentos en la compensación listos para elevar la oferta de maestros de educación temprana en D. C., es más probable que los centros de cuidado infantil puedan evitar las interrupciones en los servicios que pasan a consecuencia de la escasez de mano de obra y la rotación del personal. Los primeros datos indican que el Fondo de Equidad Salarial ya ha logrado aumentar la cantidad de trabajadores de la educación temprana en un 3 por ciento.⁶ Para los padres que trabajan, una mayor oferta de educación temprana significa menos interrupciones laborales debido a un servicio de educación temprana poco confiable.

Próximos pasos

Mientras la OSSE aborda los problemas relativos a la implementación inicial del Fondo de Equidad Salarial, hay numerosas consideraciones para tener en cuenta sobre las políticas y el financiamiento. La coalición de Under 3 DC recomienda estos cambios a la política:

- Fortalecer la fórmula de financiamiento:** La fórmula de financiamiento para la nómina de los establecimientos de desarrollo infantil del Fondo de Equidad Salarial de la OSSE requiere mejoras para garantizar que todos los programas de aprendizaje temprano con licencia puedan participar en el programa. Mientras se define una fórmula de financiamiento permanente para el año próximo, la OSSE debería trabajar con la comunidad del aprendizaje temprano para desarrollar una fórmula más precisa que distribuya los fondos de manera más equitativa y garantice que los educadores que menos cobran en D. C. —y los niños con los que trabajan— se beneficien al máximo con el Fondo de Equidad Salarial.
- Pagar a los educadores por su experiencia:** Si bien la ley Birth-to-Three for All DC exige que los maestros de educación temprana cobren en función de la cantidad de años de experiencia laboral que tengan en el campo (además de tener en cuenta el puesto y las credenciales), actualmente, el Fondo de Equidad Salarial solo exige que los programas paguen a los educadores salarios de nivel inicial mínimos. Las futuras ediciones del Fondo de Equidad Salarial deben compensar a los maestros de educación temprana conforme a su nivel de experiencia.
- Considerar la posibilidad de incluir a otros integrantes del personal de los establecimientos de desarrollo infantil:** Actualmente, los directores de los establecimientos de desarrollo infantil y otros integrantes del personal de los programas de aprendizaje temprano no son elegibles para el Fondo de Equidad Salarial. Si bien el incremento salarial para los maestros de educación temprana es un primer paso esencial, es necesario compensar a los trabajadores que se desempeñan en todos los puestos en los programas de aprendizaje temprano, porque cada persona tiene un rol importante en la calidad y en la experiencia de las familias y los niños pequeños, y porque, de no hacerlo, podrían generarse tensiones y haber consecuencias no deseadas dentro de los establecimientos.

Los pagos iniciales del Fondo de Equidad Salarial ascendieron a un total de \$70 millones.⁷ Para alcanzar las metas descritas arriba y para mantener la paridad salarial con los maestros de las escuelas públicas de D. C. tal como lo exige la ley (ya que sus salarios aumentan por las negociaciones del contrato que realiza el sindicato), es necesario un aumento del financiamiento para el Fondo de Equidad Salarial. Además, a medida que los maestros de educación temprana obtengan credenciales más avanzadas, tendrán derecho a percibir una compensación superior, lo cual necesariamente elevará los costos del Fondo de Equidad Salarial.

¹ DC Action. (2020). [The Status of DC Child Care During COVID19](#).

² Distrito de Columbia, Oficina del Superintendente Estatal de Educación (OSSE). (2023). Boletín informativo de octubre de la División de Aprendizaje Temprano.

³ Berkeley Center for the Study of Child Care Employment. (2020). [State Profiles: District of Columbia](#).

⁴ DC Fiscal Policy Institute (DCFPI). (2022). [DC Makes Bold Progress on Fair Pay for Early Educators](#).

⁵ Harvard Center on the Developing Child. (2021). [Three Principles to Improve Outcomes for Children and Families](#).

⁶ Mathematica. (2023). [Jobs in the Balance: The Early Employment Impacts of Washington, DC's Early Childhood Educator Pay Equity Fund](#).

⁷ Distrito de Columbia, OSSE. (2023). Division of Early Learning December Newsletter.

Acerca de Under 3 DC

Under 3 DC, una amplia coalición del Distrito de Columbia, emplea las voces y el poder de padres con niños pequeños, maestros de educación temprana, portavoces y profesionales de la salud para crear un cambio social transformador. Las iniciativas de la coalición se centran en las personas que sufren injusticias raciales y económicas todos los días. Ponen el foco en la necesidad de que haya más inversiones públicas que apoyen a las familias con bebés y niños pequeños. Juntos, podemos encaminar a la ciudad hacia la creación y el mantenimiento de un sistema para la primera infancia equitativo y de alta calidad.