



[en español abajo]

October 6, 2023

The Honorable Mayor Muriel Bowser
1350 Pennsylvania Avenue NW
Washington, DC 20004

Dear Mayor Bowser,

Thank you for your partnership and leadership in making the District of Columbia a national trailblazer in early childhood education. We applaud your administration and the DC Council for increasing eligibility for the child care subsidy program as we aim to ensure all District families can afford high-quality early learning experiences, and for your work to design and roll out the Early Childhood Educator Pay Equity Fund. We, the undersigned members of the Under 3 DC (U3DC) coalition, working to make high-quality early childhood education more accessible to DC's children and their families, urge you to prioritize the District's early childhood system in your Fiscal Year (FY) 2025 budget.

To meet the needs of our vital early learning system, including early educators and young children and families, we ask you to consider our recommendations below and remember that closing the gaps in access, affordability, and quality of child care and early childhood mental health and home visiting services is essential to support DC's children, their families and the District's economy as a whole.

Ensure that the Pay Equity Fund achieves its goal of raising compensation for early childhood educators

The Pay Equity Fund is a historic investment in early educator pay and the quality of early childhood education. In funding and implementing this program, DC leads the nation in strengthening its early learning system, justly compensating the Black and brown women who make up the early educator workforce, and investing in the quality of early learning programs across the District. More than 3,172 early educators have received over \$37.8 million from the Pay Equity Fund. This is a strong first step, but the District needs to meet the goal of the program: pay parity with DCPS teachers. Our recommendations for how to achieve this are:

Ensure all child development facilities receive Pay Equity Fund grants sufficient to meet OSSE's minimum required salaries

On September 7, OSSE temporarily adjusted its Pay Equity Fund funding formula to address the issue of base awards not large enough to allow child development facilities (CDFs) to meet the required minimum salaries. These changes are likely to temporarily reduce the burden on important segments of the sector, such as programs that serve children in families with low



income through the child care subsidy program, and we appreciate OSSE's swift action on this issue. However, we anticipate that some CDFs that currently pay their educators at or near minimum wage still may not be able to meet the required minimum salaries without additional funding or applying for a waiver from the requirements.

To solve the problem of too small CDF awards for FY25, we estimate that the Pay Equity Fund will require at least an additional recurring **\$5.2 million**¹. To ensure that these dollars achieve the goal outlined above, OSSE should work with the early learning community to develop a more precise funding formula (compared to what the agency will use in FY24). The goal of this updated formula should be to ensure that additional dollars primarily reach underfunded providers so that DC's lowest paid educators benefit fully from the Pay Equity Fund, alongside their peers.

Account for additional cost pressures on the Pay Equity Fund

The cost of implementing increased compensation for early childhood educators will increase beginning in FY25 and beyond. The drivers of the increase in cost are upcoming DCPS salary negotiations and increased early educator credentials.

- OSSE's current Pay Equity Fund minimum salaries reflect DCPS's most recent salary schedule. The FY25 budget should account for future increases. For example, the last two three-year negotiations between the Washington Teachers' Union and DCPS resulted in [nine percent](#) and [twelve percent](#) salary increases for DCPS teachers, respectively. The average annual salary increase across the last two negotiations was three percent. Future contract negotiations will grow the cost of the Pay Equity Fund, as it must ensure pay parity between DCPS teachers and early educators. We estimate that an additional three percent increase in compensation for early educators requires an approximately **\$6.9 million** increase in Pay Equity Fund funding².
- Increased early educator credentialing requirements will grow the cost of the Pay Equity Fund. Due to OSSE's minimum education requirements that begin in December and higher pay incentives built into the Pay Equity Fund, U3DC expects the credentialing of early educators to increase, which will translate into higher pay for educators and could increase the cost of the program by an estimated **\$30.6 million**.³

Compensate early educators by their experience in the field

As recommended by the Early Childhood Educator Equitable Compensation Task Force, OSSE should adjust its funding formula to compensate early childhood educators according to the

¹ In FY24, OSSE will use \$12.3 million to temporarily correct the Pay Equity Fund CDF funding formula to prevent budgetary deficits for participating early learning programs. According to Under 3 DC analysis, this amount will be needed on a recurring basis to continue addressing this issue in FY25 and beyond. OSSE will cover a portion of this cost in FY24 using carryover funds from FY23, which will not be available in FY25, which is why we are calling for an additional \$5.2 million to fully fund the PEF.

² Source: U3DC analysis based on a three percent increase to Pay Equity Fund funding to facilities.

³ Source: U3DC analysis based on the Pay Equity Fund payroll funding formula and recent educator credentialing status.



amount of experience they have in the field, as outlined in its [Recommended Salary Schedule](#) (in addition to current considerations such as role, credentials, etc.). We recommend that OSSE establish standardized systems to manage educator experience verification and, when developing these plans, we encourage OSSE to substantively and meaningfully include early learning program directors and educators in initial and continued conversations.

Without this change, OSSE is shortchanging educators between, on average, \$3,900 and \$6,700 annually, with the most experienced educators losing the most. This policy design perpetuates longstanding inequities that early educators continue to face through undervaluing their work and underpayment relative to their peers.

Relatedly, ensure that educators who receive 10-year continuous service waivers from OSSE's new [minimum education requirements](#), remain eligible for salary increases through the Pay Equity Fund based on the role and credential for which they receive the waiver⁴. For example, a Lead Teacher with a Child Development Associate (CDA) with 16 years of experience can receive a waiver for the minimum education requirement of an Associate degree (AA). This educator should remain eligible for a salary increase from the Pay Equity Fund as a Lead Teacher with an AA since the implication of the waiver is that the educator would have acquired the knowledge and skills comparable to those an AA would have conferred through years of practice.

The continuous service waiver and subsequent aligned Pay Equity Fund salary boost places value on years of experience to ensure that educators with expertise in the field are compensated for their decades of work in early education. This is necessary to ensure that our most experienced educators and the resulting knowledge they bring to their roles are not pushed out of the field by entry-level pay or by an influx of new educators with degrees and no experience. Both new and experienced educators are essential to the sector. Child care licensing requirements should reflect the value of both. According to OSSE's estimates, compensating educators based on their experience will require approximately a **\$25 million investment**⁵.

⁴ Child development facilities that employ early childhood educators who have continuously served in the same (or comparable) role/position for the past 10 years as of December 2, 2016, without a significant gap in service may apply for a 10-year continuous service [waiver](#) on behalf of the employee. Educators who have achieved 10-years of continuous service after December 2, 2016 are not eligible for the waiver. Given this restriction, the population of waiver-eligible educators is finite and will necessarily decline over time.

⁵ On June 13, 2023 at a [Committee of the Whole Round Table](#), OSSE estimated it would cost between \$22 million and \$25 million to fully realize pay for early childhood educators according to OSSE's [salary schedule](#), which includes salary increases for years of experience. Currently, the Pay Equity Fund only requires child development facilities to pay educators minimum salaries according to role and credential.



Maintain all funding for the Pay Equity Fund

Given our analysis of forthcoming cost pressures and the need for additional funding to fully realize the goals of the Pay Equity Fund, as described above, we call on you to preserve the current allocation of \$69.5 million. These funds not only support compensation for early educators, but also include funding for their health benefits. This is critical because the definition of pay parity includes both salary and fringe benefits, of which healthcare is a critical component. Note, the cost of healthcare has increased around four percent annually since the 2010s⁶.

Once Pay Equity Fund educator implementation issues are solved, the District must provide compensation for early learning program directors. Because educator compensation increases through the Pay Equity Fund create cost pressures within child development facilities and OSSE has increased education requirements for directors in its licensing regulations, continued leadership in early learning programs could be threatened without future director compensation boosts.

Increase funding for DC LEAD scholarships to support quality in early childhood education programs

The DC LEAD Scholarship program provides scholarships and incentives to early childhood educators to pursue their associate's and bachelor's degrees in early childhood education. As credentialing requirements for early childhood educators come into effect in December as part of the District's efforts to increase early childhood workforce quality, retention, and compensation, this program is necessary to ensure credentialing is affordable and accessible.

In FY23, the DC LEAD program was funded at \$4.9 million, partly due to federal Covid relief dollars. For FY25, we are calling on you to add **\$3 million** to restore the DC LEAD program to FY23 levels. These funds are necessary to allow more early educators to take advantage of the DC LEAD scholarship program to grow their knowledge and earn their credentials per OSSE's regulations and to ensure early educators do not face burdens such as transportation costs, language access issues, etc. when pursuing their degrees.

Increase investment in home visiting in the District

Home Visiting services provide essential support to DC families. FY24 presents an exciting opportunity to provide increased investment in the District's home visiting programs in two ways.

First, under Council consideration is Bill 25-321, The Home Visiting Services Reimbursement Act, if passed there is an opportunity to draw down federal Medicaid dollars to support local evidence-based home visiting programs. Medicaid reimbursement still requires an investment of local dollars to meet the federal match. Medicaid reimbursement when paired with other federal

⁶ [KFF analysis of National Health Expenditure \(NHE\) data](#)



funding like MIECHV and local dollars provides a financially sustainable path forward for home visiting.

Second, the District should increase current investments in home visiting programs by **\$1.5 million** to increase compensation for the 55 home visitors in locally funded programs who support 740 District families through pregnancy and the earliest years of their child's life. All locally funded programs reported low salaries as a barrier to retaining or recruiting home visitors. Home visiting salaries cannot compete with related fields of social work, nursing, or early childhood education. When home visitors leave the workforce due to low pay, families face disruptions in the trusting relationships they have built with home visitors and in the services their home visitors provide. Specifically, DC Health should invest an additional **\$1.35 million**, and the Child and Family Services Agency should invest an additional **\$150,000** so that programs can raise wages and retain the workforce.

Finally, the District should maintain current funding, adjusted for inflation, while continuing to invest in the industry. Home visiting funds are currently distributed amongst three agencies: (1) Child and Family Services Agency; (2) Department of Health; and (3) Department of Health Care Finance.

Current local dollars for home visiting:

- CFSA: \$660,000
- DC Health: \$1.7 million⁷
- DHCF: \$250,000

Maintain funding levels, including adjusting for inflation for HealthySteps and Healthy Futures

- HealthySteps: \$1.35 million
- Healthy Futures: \$3.64 million (local dollars)
- HealthySteps and Healthy Futures are essential programs that provide accessible, expert, and comprehensive support to improve the health and well-being of DC children and families facing the most significant barriers in their child care program or pediatrician's office.

Maintain all existing funding for early childhood programs, including adjusting for inflation:

- Local Child Care Subsidy (\$64.72 million) and TANF transfer (\$24.28 million)

⁷ Note: Last year, CFSA and DHCF received increased and new funding to support home visiting. DC Health received no new investment despite providing funding to the greatest share of home visiting programs in the District.



- The child care subsidy program makes child care more affordable and accessible for over 5,000 DC families⁸. On average, District families with children pay 25 percent of their income on infant child care, even more for low-income families. In this context, child care assistance remains necessary to ensure children can access high-quality early learning. To best use these funds, OSSE should increase outreach to families and use the Child Care Development Fund (CCDF) state planning process to reduce further child care costs and administrative burdens for families and CDFs participating in the subsidy program. OSSE should also ensure that reimbursement rates are equitable for all facility types, including child development homes, and minimize the administrative burden for participating programs. These changes would support maximum participation in the subsidy program and increase choice for families facing economic barriers.
- Strong Start Early Intervention (\$6.35 million)
 - Early intervention services are an integral part of the DC early childhood system. This funding is necessary to ensure infants and toddlers under age three with developmental delays or disabilities have the strongest foundation to meet their full potential, with access to high-quality early intervention services.
- Early Stages
 - Early Stages is a DCPS program that serves as an evaluation center for children ages 2.8 to 5.10 with developmental delays and disabilities. This is an essential piece of the continuum of services that support young children in the early identification of developmental delays and disabilities.
- Quality Improvement Network (\$3.76 million)
 - The Quality Improvement Network (QIN) strengthens child development programs for children in Wards 7 and 8 and dual language learners living in communities with concentrated poverty. The QIN supports programs to meet Early Head Start performance standards and ensures children access to high-quality early learning opportunities.
- Healthy Tots
 - Healthy Tots supports child care facilities' ability to serve nutritious meals and to offer high-quality wellness programming to the children and families in their care so that they can grow and learn.
- Pre-kindergarten Enhancement and Expansion Program (PKEEP) (\$13.96 million)
 - DC's historic free high-quality, pre-kindergarten program is an essential part of the early childhood system that builds on the foundation set by infant and toddler programs and continues to drive healthy child development.

⁸ The Annie E. Casey Foundation, Kids Count Data Center, "[Subsidized Child Care Enrollment By Ward in District of Columbia](#)," 2022



Thank you for your consideration of this request. Investing in our early childhood system is an investment in our city and our future. We welcome your questions and request a meeting to discuss this further.

Sincerely,
Under 3 DC

Advocates for Justice and Education
Bread for the City
Bright Beginnings
CentroNia
Children's Law Center
Children's National Hospital
Community Educational Research Group
Common Future
Community of Hope
DC Action
DC American Academy of Pediatrics
DC Appleseed
DC Association for the Education of Young Children
DC Directors Exchange
DC Early Learning Collaborative
DC Family Child Care Association, DC FCCA
DC Fiscal Policy Institute
DC for Democracy
DC Head Start Association
DC Hunger Solutions
DC Jobs With Justice
DC Next
DC Primary Care Association
Easterseals DC MD VA
Educare DC
EmpowerED
Fair Budget Coalition
Greater DC Diaper Bank
Howard University - Nursing Research
Jews United for Justice
Jubilee Housing
Kiddie University
Lia's Rainbow
Low Income Investment Fund



Martha's Table
Mary's Center
MD/DC Hands & Voices
MLOV (Many Languages One Voice)
MomsRising/MamásConPoder
Mothers Outreach Network
Multicultural Spanish Speaking Providers Association, MSSPA
National Children's Center
National Women's Law Center
NOVA Birth Partners
Nurse-Family Partnership National Service Office
Parents Amplifying Voices in Education (PAVE)
Petit Scholars
Petit Scholars Rhode Island
Point of Care Childcare
Ramsey Decision Theoretics & Civic Participation
Safe Shores
SPACEs in Action
St. Mary's Center
United Planning Organization
Washington Association of Child Care Centers
Washington Area Women's Foundation



5 Octubre, 2023

La Honorable Alcaldesa Muriel Bowser
1350 Avenida Pensilvania NO
Washington, DC 20004

Estimada alcaldesa Bowser,

Gracias por su apoyo y liderazgo para hacer del Distrito de Columbia un líder nacional en educación temprana. Aplaudimos a su administración y al Consejo de DC por aumentar la elegibilidad para el programa de subsidio de cuidado infantil, ya que nuestro objetivo es garantizar que todas las familias del Distrito puedan acceder programas de educación temprana de alta calidad, y por su trabajo para diseñar e implementar el Fondo de Equidad Salarial para maestros de educación temprana. Nosotros, los miembros abajo firmantes de la coalición Under 3 DC (U3DC), que trabajamos para hacer que la educación temprana de alta calidad sea más accesible para los niños de DC y sus familias, le instamos a priorizar en el presupuesto del año fiscal del Distrito a la educación temprana.

Para satisfacer las necesidades de nuestro vital sistema de educación temprana, incluidos los maestros de la educación temprana, los niños pequeños y las familias, le pedimos que considere nuestras recomendaciones a continuación y recuerde que cerrar las brechas en el acceso, la asequibilidad y la calidad del cuidado infantil y la salud mental y la atención de la educación temprana son sumamente importantes. Los servicios de visitas domiciliarias son esenciales para apoyar a los niños de DC, sus familias y la economía del Distrito en su conjunto.

Garantizar que el Fondo de Equidad Salarial logre su objetivo de aumentar los salarios de los maestros de la educación temprana

El Fondo de Equidad Salarial es una inversión histórica en la remuneración de los maestros de la educación temprana. Al financiar e implementar este programa, DC lidera a la nación en el fortalecimiento de su sistema de educación temprana, compensando justamente a las mujeres negras y de color que conforman la fuerza laboral de maestros tempranos e invirtiendo en la calidad de los programas de educación temprana en todo el Distrito. Más de 3172 maestros de la educación temprana han recibido más de \$37,8 millones del Fondo de Equidad Salarial. Este es un primer paso sólido, pero el Distrito necesita alcanzar el objetivo del programa: paridad salarial con los maestros de DCPS. Nuestras recomendaciones sobre cómo lograrlo son:



Garantizar que todas las instalaciones de desarrollo infantil reciban subvenciones del Fondo de Equidad Salarial suficientes para cumplir con los salarios mínimos requeridos por la OSSE

El 7 de septiembre, OSSE ajustó temporalmente su fórmula de financiación del Fondo de Equidad Salarial para abordar el problema de que las asignaciones base no eran lo suficientemente grandes como para permitir que las instalaciones de desarrollo infantil cumplieran con los salarios mínimos requeridos. Es probable que estos cambios reduzcan temporalmente la carga sobre segmentos importantes del sector, como los programas que atienden a niños de familias con bajos ingresos a través del programa de subsidio de cuidado infantil, y apreciamos la rápida acción de OSSE en este tema. Sin embargo, anticipamos que algunas instalaciones que actualmente pagan a sus maestros el salario mínimo o cerca de él aún no podrán cumplir con los salarios mínimos requeridos sin fondos adicionales o sin solicitar una exención de los requisitos.

Para resolver el problema de las asignaciones de las instalaciones con fondos insuficientes para el año fiscal 25, estimamos que el Fondo de Equidad Salarial requerirá al menos **\$5,2 millones** recurrentes adicionales⁹. Para garantizar que estos dólares logren el objetivo descrito anteriormente, OSSE debería trabajar con la comunidad de educación temprana para desarrollar una fórmula de financiación más precisa (en comparación con lo que utilizará la agencia en el año fiscal 24). El objetivo de esta fórmula actualizada debería ser garantizar que los dólares adicionales lleguen principalmente a los proveedores con fondos insuficientes para que los maestros peor pagados de DC se beneficien plenamente del Fondo de Equidad Salarial, junto con sus colegas.

Compensar a los maestros infantiles por su experiencia en el campo

Según lo recomendado por el Grupo de Trabajo de Compensación Equitativa para maestros de la educación temprana, OSSE debería ajustar su fórmula de financiamiento para compensar a los maestros de la educación temprana de acuerdo con la cantidad de experiencia que tengan en el campo, como se describe en su [Programa de Salarios Recomendado](#) (además de las consideraciones actuales como rol, credenciales, etc.). Recomendamos que OSSE establezca sistemas estandarizados para gestionar la verificación de la experiencia de los educadores y, al desarrollar estos planes, alentamos a OSSE a incluir de manera sustancial y significativa a los directores y educadores de programas de aprendizaje temprano en las conversaciones iniciales y continuas.

⁹ En el año fiscal 24, OSSE utilizará \$12,3 millones para corregir temporalmente la fórmula de financiación del CDF del Fondo de Equidad Salarial para evitar déficits presupuestarios para los programas de aprendizaje temprano participantes. Según el análisis de Under 3 DC, esta cantidad será necesaria de forma recurrente para continuar abordando este problema en el año fiscal 25 y en adelante. OSSE cubrirá una parte de este costo en el año fiscal 24 utilizando fondos remanentes del año fiscal 23, que no estarán disponibles en el año fiscal 25, razón por la cual solicitamos \$5,2 millones adicionales para financiar completamente el PEF.



Sin este cambio, OSSE está defraudando a los maestros entre, en promedio, \$3,900 y \$6,700 al año, siendo los maestros con mas experiencia los que más pierden. Este diseño de políticas perpetúa desigualdades de larga data que los maestros de la educación temprana continúan enfrentando al infravalorar su trabajo y pagar menos en comparación con sus pares.

En relación con esto, garantizar que los maestros que reciben exenciones de servicio continuo de 10 años de los nuevos [requisitos de educación mínima](#) de OSSE sigan siendo elegibles para aumentos salariales a través del Fondo de Equidad Salarial según el rol y la credencial para los cuales reciben la exención¹⁰. Por ejemplo, un maestro principal con un asociado en desarrollo infantil (CDA) con 16 años de experiencia puede recibir una exención del requisito mínimo de educación de un título asociado (AA). Este educador debe seguir siendo elegible para un aumento salarial del Fondo de Equidad Salarial como maestro líder con un AA, ya que la implicación de la exención es que el educador habría adquirido el conocimiento y las habilidades comparables a los que un AA le habría conferido a través de años de práctica.

La exención de servicio continuo y el posterior aumento salarial alineado del Fondo de Equidad Salarial valoran los años de experiencia para garantizar que los maestros con experiencia en el campo sean compensados por sus décadas de trabajo en la educación temprana. Esto es necesario para garantizar que nuestros maestros con mas experiencia y conocimiento resultante que aportan a sus funciones no sean expulsados del campo por un salario inicial o por una afluencia de nuevos maestros con títulos y sin experiencia. Tanto los maestros nuevos como los experimentados son esenciales para el sector. Los requisitos de licencia de cuidado infantil deben reflejar el valor de ambos. Según estimaciones de OSSE, compensar a los maestros en función de su experiencia requerirá aproximadamente una inversión de **25 millones de dólares**¹¹.

Tener en cuenta las presiones de costos adicionales sobre el Fondo de Equidad Salarial

El costo de implementar una mayor compensación para los maestros de la educación temprana aumentará a partir del año fiscal 25 y en adelante. Los impulsores del aumento en los costos son las próximas negociaciones salariales de las DCPS y el aumento de las credenciales de los maestros de la educación temprana.

¹⁰ Las instalaciones de desarrollo infantil que emplean a educadores de la primera infancia que han trabajado continuamente en el mismo rol/puesto (o comparable) durante los últimos 10 años al 2 de diciembre de 2016, sin una brecha significativa en el servicio, pueden solicitar una [exención](#) de servicio continuo de 10 años. en nombre del empleado. Los educadores que hayan alcanzado 10 años de servicio continuo después del 2 de diciembre de 2016 no son elegibles para la exención. Dada esta restricción, la población de educadores elegibles para la exención es finita y necesariamente disminuirá con el tiempo.

¹¹ El 13 de junio de 2023, en una [Mesa Redonda Plenaria del Comité](#), la OSSE estimó que costaría entre 22 y 25 millones de dólares pagar por completo a los educadores de la primera infancia de acuerdo con el [calendario salarial](#) de la OSSE, que incluye aumentos salariales por años de experiencia. Actualmente, el Fondo de Equidad Salarial solo exige que los centros de desarrollo infantil paguen a los educadores salarios mínimos según su función y credencial.



Los salarios mínimos actuales del Fondo de Equidad Salarial de OSSE reflejan el calendario salarial más reciente de DCPS. El presupuesto para el año fiscal 25 debería tener en cuenta aumentos futuros.

- Por ejemplo, las dos últimas negociaciones de tres años entre el Sindicato de Maestros de Washington y las DCPS resultaron en aumentos salariales del [nueve](#) y el [doce por ciento](#) para los maestros de las DCPS, respectivamente. El aumento salarial anual promedio en las dos últimas negociaciones fue del tres por ciento. Las negociaciones contractuales futuras aumentarán el costo del Fondo de Equidad Salarial, ya que debe garantizar la paridad salarial entre los maestros de las DCPS y los maestros de la educación temprana. Estimamos que un aumento adicional del tres por ciento en la compensación para los maestros de la educación temprana requiere un aumento de aproximadamente \$6,9 millones en la financiación del Fondo de Equidad Salarial¹².
- El aumento de los requisitos de acreditación de maestros de la educación temprana aumentará el costo del Fondo de Equidad Salarial. Debido a los requisitos mínimos de educación de OSSE que comienzan en diciembre y a los incentivos salariales más altos incorporados en el Fondo de Equidad Salarial, U3DC espera que aumente la credencialización de los maestros tempranos, lo que se traducirá en un salario más alto para los maestros y podría aumentar el costo del programa en un estimado **30,6 millones de dólares**¹³.

Mantener y restaurar todos los fondos para el Fondo de Equidad Salarial, incluido el ajuste por inflación

Dado nuestro análisis de las próximas presiones de costos y la necesidad de fondos adicionales para lograr plenamente los objetivos del Fondo de Equidad Salarial, como se describe anteriormente, le pedimos que preserve la asignación actual de \$69,5 millones. Estos fondos no sólo respaldan la compensación de los maestros de la educación temprana, sino que también incluyen financiación para sus beneficios de salud. Esto es fundamental porque la definición de paridad salarial incluye tanto el salario como los beneficios complementarios, de los cuales la atención médica es un componente fundamental. Tenga en cuenta que el costo de la atención médica ha aumentado alrededor del cuatro por ciento anualmente desde la década de 2010¹⁴.

Una vez que se resuelvan los problemas de implementación de los educadores del Fondo de Equidad Salarial, el siguiente paso debe ser proporcionar compensación a los directores. Debido a que los aumentos en la remuneración de los educadores a través del Fondo de Equidad Salarial crean presiones de costos dentro de las instalaciones de desarrollo infantil y OSSE ha aumentado los requisitos educativos para los directores en sus regulaciones de

¹² Fuente: Análisis de U3DC un aumento del tres por ciento a la financiación del Fondo de Equidad Salarial para las instalaciones.

¹³ Fuente: Análisis de U3DC basado en la fórmula de financiación de nómina del Pay Equity Fund y el estado reciente de la acreditación de educadores.

¹⁴ [Análisis del KFF de los datos del gasto nacional en salud \(NHE\)](#)



licencia, el liderazgo continuo en los programas de aprendizaje temprano podría verse amenazado sin futuros aumentos en la remuneración de los directores.

Aumentar los fondos para las becas DC LEAD para satisfacer las necesidades de los maestros de la educación temprana.

El programa de becas DC LEAD ofrece becas e incentivos a maestros de la educación temprana para que obtengan sus títulos de asociado y licenciatura en educación de la educación temprana.

Dado que los requisitos de acreditación para maestros de la educación temprana entrarán en vigencia en diciembre como parte de los esfuerzos del Distrito para aumentar la calidad, la retención y la compensación de la fuerza laboral de la educación temprana, este programa es necesario para garantizar que la acreditación sea accesible y de bajo costo.

En el año fiscal 23, el programa DC LEAD recibió \$ 4,9 millones, en parte debido a los dólares federales de ayuda de Covid. Para el año fiscal 25, le pedimos que agregue **\$3 millones** para restaurar el programa DC LEAD a los niveles del año fiscal 23. Estos fondos son necesarios para permitir que más maestros de la educación temprana aprovechen el programa de becas DC LEAD para aumentar sus conocimientos y obtener sus credenciales según las regulaciones de OSSE y para garantizar que los maestros de la educación temprana no enfrenten cargas como costos de transporte, problemas de acceso al idioma, etc. cursando sus títulos.

Incrementar la inversión en visitas domiciliarias en el Distrito

Los servicios de visitas domiciliarias brindan apoyo esencial a las familias de DC. El Distrito debe mantener los fondos actuales mientras continúa invirtiendo en la industria. Los fondos para visitas domiciliarias se distribuyen actualmente entre tres agencias: (1) Agencia de Servicios para Niños y Familias; (2) Departamento de Salud; y (3) Departamento de Finanzas de Atención Médica.

Dólares locales actuales para visitas domiciliarias:

- CFSA: \$660,000
- Salud de DC: \$1,7 millones
- DHCF: \$250,000

El año pasado, CFSA y DHCF recibieron fondos nuevos y aumentados para apoyar las visitas domiciliarias. DC Health no recibió ninguna nueva inversión a pesar de proporcionar fondos para la mayor parte de los programas de visitas domiciliarias en el Distrito. El año fiscal 2024 presenta una oportunidad emocionante para brindar una mayor inversión en los programas de visitas domiciliarias del Distrito de dos maneras.

Primero, bajo consideración del Consejo está el Proyecto de Ley 25-321, Ley de Reembolso de Servicios de Visitas Domiciliarias, si se aprueba, existe la oportunidad de retirar dólares



federales de Medicaid para apoyar programas locales de visitas domiciliarias basados en evidencia. El reembolso de Medicaid todavía requiere una inversión de dólares locales para cubrir la aportación federal. El reembolso de Medicaid, cuando se combina con otros fondos federales como MIECHV y dólares locales, proporciona un camino financieramente sostenible para las visitas domiciliarias.

En segundo lugar, el Distrito debería aumentar las inversiones actuales en programas de visitas domiciliarias en **\$1,5 millones** para aumentar la compensación para los 55 visitadores domiciliarios en programas financiados localmente que apoyan a 740 familias del Distrito durante el embarazo y los primeros años de la vida de sus hijos. Todos los programas financiados localmente informaron que los bajos salarios eran una barrera para retener o reclutar visitadores domiciliarios. Los salarios de las visitas domiciliarias no pueden competir con campos relacionados de trabajo social, enfermería o educación infantil. Cuando los visitadores del hogar abandonan la fuerza laboral debido a los bajos salarios, las familias enfrentan interrupciones en las relaciones de confianza que han construido con los visitadores del hogar y en los servicios que estos brindan. Específicamente, DC Health debería invertir **\$1,35 millones** adicionales, y la Agencia de Servicios para Niños y Familias debería invertir **\$150,000** adicionales para que los programas puedan aumentar los salarios y retener la fuerza laboral.

Mantener los niveles de financiación, incluido el ajuste por inflación para HealthySteps y Healthy Futures

- Pasos Saludables: \$1,35 millones
- Futuros Saludables: \$3,64 millones (dólares locales)
- HealthySteps y Healthy Futures son programas esenciales que brindan apoyo accesible, experto e integral para mejorar la salud y el bienestar de los niños y las familias de DC que enfrentan las barreras más importantes en su programa de cuidado infantil, el consultorio del pediatra y en su hogar u otro lugar cómodo configuración.

Mantener todos los fondos existentes para programas de educación temprana, incluido el ajuste por inflación:

- Subsidio Local para Cuidado Infantil (\$64,72 millones) y transferencia TANF (\$24,28 millones)
 - El programa de subsidio para el cuidado infantil hace que el cuidado infantil sea más asequible y accesible para más de 5000 familias del Distrito de Columbia. En promedio, las familias del distrito con niños pagan el 25 por ciento de sus ingresos en cuidado infantil, incluso más para las familias de bajos ingresos. En este contexto, la asistencia para el cuidado infantil sigue siendo necesaria para garantizar que los niños puedan acceder a un educación temprana de alta calidad. Para utilizar mejor estos fondos, OSSE debe aumentar el alcance a las familias y utilizar el proceso de planificación estatal del Fondo de Desarrollo del



Cuidado Infantil (CCDF) para reducir aún más los costos del cuidado infantil y las cargas administrativas para las familias y los CDF del programa de subsidio.

- Intervención Temprana Strong Start (\$6,35 millones)
 - Los servicios de intervención temprana son una parte integral del sistema de educación temprana del DC. Este financiamiento es necesario para garantizar que los bebés y niños pequeños menores de tres años con retrasos en el desarrollo o discapacidades tengan la base más sólida para alcanzar su máximo potencial, con acceso a servicios de intervención temprana de alta calidad.
- Primeras Etapas
 - Early Stages es un programa de DCPS que sirve como centro de evaluación para niños de 2,8 a 5,10 años con retrasos en el desarrollo y discapacidades. Esta es una pieza esencial del conjunto de servicios que apoyan a los niños pequeños en la identificación temprana de retrasos y discapacidades en el desarrollo.
- Red de mejora de la calidad (3,76 millones de dólares)
 - La Red de Mejora de la Calidad (QIN) fortalece los programas de desarrollo infantil para niños de los distritos 7 y 8 y estudiantes de dos idiomas que viven en comunidades con pobreza concentrada. El QIN apoya programas para cumplir con los estándares de desempeño de Early Head Start y garantiza que los niños tengan acceso a oportunidades de educación temprana de alta calidad.
- Niños sanos
 - Healthy Tots apoya la capacidad de las instalaciones de cuidado infantil para servir comidas nutritivas y ofrecer programas de bienestar de alta calidad a los niños y las familias bajo su cuidado para que puedan crecer y aprender.
- Programa de mejora y expansión del jardín de infantes (PKEEP) (\$13,96 millones)
 - El histórico programa de pre-jardín de infantes gratuito y de alta calidad de DC es una parte esencial del sistema de la educación temprana que se basa en las bases establecidas por los programas para bebés y niños pequeños y continúa impulsando el desarrollo infantil saludable.

Gracias por considerar esta solicitud. Invertir en nuestro sistema de educación temprana es una inversión en nuestra ciudad y nuestro futuro. Agradecemos sus preguntas y solicitamos una reunión para discutir esto más a fondo.

Atentamente,
Menos de 3 CC

Advocates for Justice and Education
Bread for the City
Bright Beginnings
Centro Nia
Children's Law Center



Children's National Hospital
Community Educational Research Group
Common Future
Community of Hope
DC Action
DC American Academy of Pediatrics
DC Appleseed
DC Association for the Education of Young Children
DC Directors Exchange
DC Early Learning Collaborative
DC Family Child Care Association, DC FCCA
DC Fiscal Policy Institute
DC for Democracy
DC Head Start Association
DC Hunger Solutions
DC Jobs With Justice
DC Next
DC Primary Care Association
Easterseals DC MD VA
Educare DC
EmpowerED
Fair Budget Coalition
Greater DC Diaper Bank
Howard University - Nursing Research
Jews United for Justice
Jubilee Housing
Kiddie University
Lia's Rainbow
Low Income Investment Fund
Martha's Table
Mary's Center
MD/DC Hands & Voices
MLOV (Many Languages One Voice)
MomsRising/MamásConPoder
Mothers Outreach Network
Multicultural Spanish Speaking Providers Association , MSSPA
National Children's Center
National Women's Law Center
NOVA Birth Partners
Nurse-Family Partnership National Service Office
Parents Amplifying Voices in Education (PAVE)
Petit Scholars



Petit Scholars Rhode Island
Point of Care Childcare
Ramsey Decision Theoretics & Civic Participation
Safe Shores
SPACeS in Action
St. Mary's Center
United Planning Organization
Washington Association of Child Care Centers
Washington Area Women's Foundation