DISABILITY THRIVE INITIATIVE

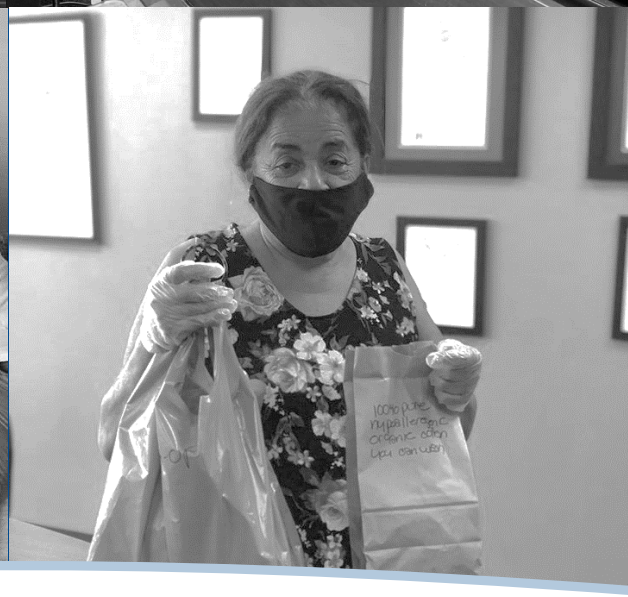
Alternative Services and Supports for the IDD Community

COMPRENSIÓN DE LOS PREJUICIOS INCONSCIENTES Y ADOPCIÓN DE LA DIVERSIDAD CULTURAL

28 DE ABRIL DE 2021

SEMINARIO DE HOY

- ¿Qué es el prejuicio inconsciente?
- Abordaje del prejuicio inconsciente y la desigualdad
- Análisis en panel
- Organización comunitaria
- Recursos



PREJUICIOS INCONSCIENTES

Elizabeth Grigsby

Consultora

The Arc of CA

The Arc™ California

CONCEPTOS BÁSICOS SOBRE EL PREJUICIO

Prejuicio explícito = prejuicio consciente

Prejuicio implícito = prejuicio inconsciente

"El prejuicio inconsciente es mucho más predominante que el prejuicio consciente, y a menudo es incompatible con los valores conscientes de las personas".

Fuente: UCSF Office of Diversity and Outreach. "Unconscious Bias", https://diversity.ucsf.edu/resources/unconscious-bias

Fotografía de Eric Welch en Unsplash

PREJUICIOS DE GRUPOS SOCIALES

- Origen racial
- Origen étnico
- Discapacidad
- Sexo
- Identidad de género
- Capacidades físicas
- Edad
- Afiliación política
- Religión
- Orientación sexual
- Peso
- Y más...

LAS INVESTIGACIONES INDICAN LO SIGUIENTE

- Los prejuicios se desarrollan a una edad temprana: surgen durante la infancia y parecen **desarrollarse durante toda la niñez** (Dore, 2014).

- Los prejuicios inconscientes tienen efectos sobre el comportamiento **en el mundo real** (Dasgupta, 2004).

- Los prejuicios inconscientes son maleables; **podemos tomar medidas para minimizar su impacto** (Dasgupta, 2013; Dasgupta & Greenwald, 2013).

Fuente: UCSF Office of Diversity and Outreach. “State of Science on Unconscious Bias”, https://diversity.ucsf.edu/resources/state-science-unconscious-bias

LAS INVESTIGACIONES INDICAN QUE LOS PREJUICIOS AFECTAN...

- Se ha publicado una gran cantidad de investigaciones que demuestran el impacto del prejuicio inconsciente en diferentes áreas, incluido **el sistema judicial y penal, la educación y la atención médica** (Kirwan Institute, 2014).

- Los prejuicios tienen un impacto sobre **la contratación y la mentoría**, y pueden contribuir a las **desigualdades en la atención médica**.

Fuente: UCSF Office of Diversity and Outreach. “State of Science on Unconscious Bias”, https://diversity.ucsf.edu/resources/state-science-unconscious-bias

IMPACTO DE LA DESIGUALDAD

¡Gracias!

Blanca Navarro

y

Amparo Ceja

ESPECIALISTAS EN DIVERSIDAD CULTURAL

Imani Pardue-Bishop

—

Golden Gate Regional Center

Ruben Colon

—

San Andreas Regional Center

Golden Gate Regional Center
Supporting Lives of Liberty and Opportunity

San Andreas Regional Center

ESPECIALISTAS EN DIVERSIDAD CULTURAL DE LOS CENTROS REGIONALES:

PREJUICIO INCONSCIENTE Y DESIGUALDAD

OBJECTIVOS:

- Explicar el rol de los especialistas en diversidad cultural (CDS) de los centros regionales
- Presentar los conceptos de competencia lingüística y servicios culturalmente receptivos
- Desigualdad de servicios en el sistema de centros regionales
- ¡Pregunte a los panelistas!

¿POR QUÉ EXISTE EL ROL DE DIVERSIDAD CULTURAL?

- En el 2016, el Department of Developmental Services (DDS) de California encontró desigualdades en la compra de servicios (POS) según el origen racial en los 21 centros regionales.

- Como respuesta, el DDS otorgó fondos a cada centro regional para que contraten a un especialista en diversidad cultural.

- EL DDS distribuye $11 millones cada año a los centros regionales y otras organizaciones comunitarias para que desarrollen proyectos de cultura y diversidad.

Programa de fondos de disparidad https://www.dds.ca.gov/rc/disparities/disparity-funds-program/

LOS ESPECIALISTAS EN DIVERSIDAD CULTURAL (CDS) SON RESPONSABLES DE... (1 DE 2)

- Asistir con la propuesta, el desarrollo y la realización de proyectos sobre desigualdad de servicios.
- Completar la documentación para el DDS, gestionar el presupuesto y formar comités para apoyar los proyectos.
- Llevar a cabo tareas de comunicación y establecer asociaciones con organizaciones comunitarias.
- Gestionar capacitaciones de competencia cultural para el personal y los miembros de la junta.

LOS ESPECIALISTAS EN DIVERSIDAD CULTURAL (CDS) SON RESPONSABLES DE... (2 DE 2)

- Llevar a cabo una reunión pública anual para analizar los datos más recientes sobre la compra de servicios.

- Consultar al personal de la agencia y los proveedores de su centro regional sobre cómo implementar servicios que sean más sensibles culturalmente.

**Esta lista de responsabilidades de este rol no es exhaustiva, sino que se basa en las experiencias de los especialistas de GGRC y SARC. Los roles pueden variar en cada centro regional.*

DESIGUALDAD EN EL SISTEMA DE CENTROS REGIONALES

Desigualdad: diferencias en la calidad de servicios que no se debe a diferencias en las necesidades o las preferencias.

- En el contexto de la compra de servicios (POS), la desigualdad se refiere a **diferencias en la recepción y el uso de servicios entre personas blancas y personas de otro origen racial o étnico**.

Goode T.D., Carter-Pokras O.D., Horner-Johnson W., Yee S. Parallel tracks: Reflections on the need for collaborative health disparities research on race/ethnicity and disability. Med. Care. 2014;52:3–8. doi: 10.1097/MLR.0000000000000201.

RECEPTIVIDAD CULTURAL

Receptividad cultural: *La capacidad para comprender y brindar servicios a las personas mientras se toma en consideración su origen lingüístico y cultural.*

- El análisis de la desigualdad en la POS aborda los desafíos que enfrentan las personas y las familias a la hora de acceder a servicios que cumplan verdaderamente sus necesidades y apoyen sus metas.

Goode T.D., Carter-Pokras O.D., Horner-Johnson W., Yee S. Parallel tracks: Reflections on the need for collaborative health disparities research on race/ethnicity and disability. Med. Care. 2014;52:3–8. doi: 10.1097/MLR.0000000000000201.

¿CÓMO DEFINIMOS LA CULTURA?

Son ideas, pensamientos, costumbres y comportamientos sociales relacionados con un grupo específico.

- La cultura influye en diferentes áreas, incluidas, entre otras:
  - Idioma y comunicación
  - Buena educación
  - Creencias
  - Roles y relaciones
  - Rituales y costumbres
  - Valores
  - Comportamientos

Fuente de la diapositiva: Georgetown University National Center for Cultural Competence

COMPETENCIA LINGÜÍSTICA (1 DE 2)

Competencia lingüística: es la capacidad de una organización y de su personal de comunicar información de forma tal que sea comprensible para diferentes grupos.

** Se incluyen políticas, estructuras, prácticas, procedimientos y recursos especializados para apoyar esta capacidad.*

Fuente de la diapositiva: Georgetown University National Center for Linguistic Competence

COMPETENCIA LINGÜÍSTICA (2 DE 2)

Entre estos grupos se incluyen, entre otras, personas con las siguientes características:

- Hablan un idioma diferente del inglés (dominio limitado del idioma inglés).
- No saben leer o tienen dificultades para hacerlo (personas analfabetas o con capacidades limitadas para leer).
- Prefieren un lenguaje simple y de fácil comprensión.
- Usan el lenguaje de señas.
- Leen en braille.

** Se incluyen políticas, estructuras, prácticas, procedimientos y recursos especializados para apoyar esta capacidad.*

Fuente de la diapositiva: Georgetown University National Center for Linguistic Competence

Fotografía de JACQUELINE BRANDWAYN en Unsplash

DESARROLLO DE LA COMPETENCIA CULTURAL (1 DE 2)

Receptividad cultural:

Actuar y responder con humildad y sensibilidad

- Practicar la empatía
- Escuchar y observar
- No hacer suposiciones
- Controlar los prejuicios
- Ser flexible al brindar e identificar apoyos

Sensibilidad cultural:

Ser consciente de la cultura de las demás personas y obtener una mayor comprensión de cómo las experiencias afectan sus necesidades.

- Conocer la comunidad
- Hacer preguntas
- Escuchar
- Ser empático

Humildad cultural:

Es una actitud, no un conjunto de habilidades

- Disposición a evaluarse a uno mismo abiertamente
- Aceptar los límites
- Reconocer las brechas de conocimientos
- Abrirse a nuevas ideas (incluso las contradictorias)

Fuente de la diapositiva: The Social Work Practioner, (http://www.thesocialworkpractioner.com/); Georgetown University, (http://www.nccc.georgetown.edu)

HUMILDAD CULTURAL:

Es una actitud, no un conjunto de habilidades

- Disposición a evaluarse a uno mismo abiertamente
- Aceptar los límites
- Reconocer las brechas de conocimientos
- Abrirse a nuevas ideas (incluso las contradictorias)

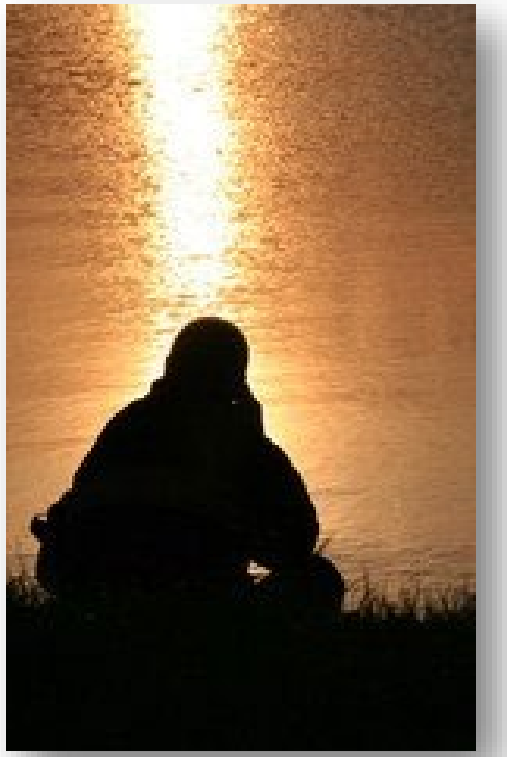
Fotografía de Brittani Burns en Unsplash

SENSIBILIDAD CULTURAL:

Ser consciente de la cultura de las demás personas y obtener una mayor comprensión de cómo las experiencias afectan sus necesidades.

- Conocer la comunidad
- Hacer preguntas
- Escuchar
- Ser empático

RECEPTIVIDAD CULTURAL:



Actuar y responder con humildad y sensibilidad

- Practicar la empatía
- Escuchar y observar
- No hacer suposiciones
- Controlar los prejuicios
- Ser flexible al brindar e identificar apoyos

PANELISTS

Elizabeth Grigsby

Consultora

—

The Arc of CA

Emily Barbar

Alumna

—

Colegio Comunitario de Glendale

The Arc California

GLENDALE COMMUNITY COLLEGE

DEFENSORÍA

¡Gracias!

Imara Ampie

LÍDER DE LA COMUNIDAD

Patricia Albeno

Directora de Proyectos y Comunicación

The Arc CA

Congreso Familiar

EDUCACIÓN Y LIDERAZGO

The Arc™ California

SOMOS PROMOTORAS

- Las personas respetadas son vistas en la comunidad como personas de confianza.
- Pueden crear relaciones de confianza con las familias brindando su experiencia compartida de tener un hijo con necesidades especiales y comprendiendo su idioma y su cultura.
- Ayudan a crear conexiones entre el centro regional y las familias.
- Centran los recursos en las familias desatendidas para garantizar que más familias sepan cómo acceder y cómo utilizar los servicios del centro regional para sus hijos.

POR QUÉ LAS PROMOTORAS SON IMPORTANTES

- Las promotoras trabajan con las familias de forma individual para priorizar las necesidades y asistir a las familias a la hora de acceder a los servicios y apoyos.
- Los padres han indicado que tienen una mejor comprensión de la discapacidad de sus hijos.
- Se mejora la comprensión de cómo superar las barreras.
- Se mejoran las habilidades de los padres para abogar por sus hijos y las capacidades para comunicarse con los profesionales.
- Los servicios se brindan mediante llamadas telefónicas, citas en la oficina y visitas al hogar.

CONGRESO FAMILIAR (1 DE 2)

- Una conferencia para familias que hablan español con hijos o parientes con discapacidades del desarrollo de todas las edades.

- Un largo historial de apoyo a una comunidad con recursos limitados.

CONGRESO FAMILIAR (2 DE 2)

- ¿Qué hace que el Congreso familiar sea único?
- Presentaciones virtuales este año

COSAS QUE SE DEBEN CONSIDERAR

- Intérpretes
- Contestar el teléfono en su idioma
- Devolver las llamadas a tiempo
- Celebraciones culturales

LÍDER DE LA COMUNIDAD (2 DE 2)

Angel Picon

Director de Organización Comunitaria

—

The Arc CA

The Arc™ California

RESOURCES

Angel Picon, Director de Organización Comunitaria
The Arc of California
Angel@thearcca.org
916 400-4960 celular | 916 306-5657 oficina

Aprovechar la tecnología como clave para la conexión y los servicios alternativos
Seminario web de Disability Thrive Initiative, 27 de enero

Grabación en inglés (https://youtu.be/rvC6fddeByQ)

Grabación en español (https://youtu.be/SeThx1KItzU)

Diapositivas en inglés; https://scdd.ca.gov/wp-content/uploads/sites/33/2021/02/English-Unlocking-Technology.pdf)

Diapositivas en español; https://scdd.ca.gov/wp-content/uploads/sites/33/2021/02/Spanish-Unlocking-Technology.pdf)

RECURSOS MENCIONADOS EN EL SEMINARIO WEB

Información sobre la conferencia y el sitio web de Congreso familiar

Sitio web de Congreso familiar

(congresofamiliar.org)

Información sobre el Programa de fondos para igualdad por centro regional

Proyectos aprobados del Programa de fondos para igualdad

(https://www.dds.ca.gov/wp-content/uploads/2020/05/RC_FY2019-20_ApprovedProjects.pdf)

Investigación amplia sobre prejuicio inconsciente y capacitaciones

UCSF Office of Diversity and Outreach

(https://diversity.ucsf.edu/programs-services/overview)

RECURSOS Y CAPACITACIONES ADICIONALES

"Beyond Colorblindness: Addressing Racial Trauma and Racial Bias in Social Work"- Alexandra Pajak, LCSW

https://www.socialworker.com/feature-articles/practice/beyond-colorblindness-addressing-racial-trauma-and-racial-bi/

"Stockton University: A Booklet of Interactive Exercises to Explore Our Differences" - Creado por el University Committee for Diversity, Equity and Affirmative Action:

https://intraweb.stockton.edu/eyos/affirmative_action/content/docs/Interactive%20Diversity%20Booklet%2010-14-2011%20Rev%203_1_16.pdf

Herramientas de Training for Change: https://www.trainingforchange.org/tools/

PRÓXIMO SEMINARIO WEB

Planificación de la participación de la comunidad en la próxima fase de los servicios para discapacitados

miércoles, 12 de mayo

3:00 – 4:15 pm

Webinar.DisabilityThriveInitiative.org

RECURSOS DE LA INICIATIVA DISABILITY THRIVE

Almuerzo y aprendizaje

- Continúe esta conversación en vivo en una sesión alternativa.
- Viernes 30 de abril
- De 12:00 p. m. a 1:00 p. m.
- Regístrese en el sitio web de la Iniciativa Disability Thrive

Registro a Almuerzo y aprendizaje

Sitio web de la biblioteca de recursos de DTI

- Sitio web de DTI

Inscríbase para recibir actualizaciones y recursos

- Inscríbase aquí

Solicitud de asistencia técnica

- Envíe la solicitud aquí

¡GRACIAS!

DISABILITY THRIVE INITIATIVE

Alternative Services and Supports for the IDD Community

Esperamos verlo en futuros seminarios web.

Busque este seminario web y otros recursos en:

DisabilityThriveInitiative.org

Info@DisabilityThriveInitiative.org | (916) 238-8811