

Apoyando el bienestar de los trabajadores de las visitas domiciliarias: Apoyos organizacionales para experiencias de prejuicios y discriminación

Encuesta sobre el personal de visitas domiciliarias de Oregón 2023: Informe de aprendizaje 3

Antecedentes e importancia

Las visitas domiciliarias prenatales y en la primera infancia son una estrategia eficaz para promover resultados positivos en los nacimientos, mejorar el bienestar familiar y prevenir el maltrato y el abandono infantil. Una clave para el éxito es contar con un personal de visitas domiciliarias fuerte y bien respaldado. **En Oregón y en todo el país, esta mano de obra crítica enfrenta una crisis, ya que los programas luchan por contratar y retener a visitadores domiciliarios calificados, y los trabajadores se enfrentan a salarios bajos, condiciones de trabajo difíciles y un elevado estrés laboral.** Los visitadores domiciliarios de color—aque- llos cuyas experiencias vividas y antecedentes reflejan la diversidad cultural, racial y lingüística de tantas familias de Oregón—se enfrentan a factores de estrés agravados relacionados con el racismo estructural, prejuicios y desigualdades salariales documentadas.^{1,2} En aras de la brevedad, utilizamos el término



“visitadores domiciliarios de color” para referirnos al personal lingüísticamente diverso que realiza visitas domi- ciliarias en Oregón, incluidos los que se identifiquen como afroamericanos, asiáticos, negros, indígenas, latinos/as, isleños del Pacífico, rusos o mestizos.

Este Informe de aprendizaje es el tercero de una serie para compartir los resultados de una encuesta realizada en todo el estado en 2023 a más de 700 miembros del personal de visitas domiciliarias de Oregón. Este estudio ha propor- cionado gran cantidad de información sobre la fuerza laboral de las visitas domiciliarias de Oregón y lo que se podría hacer para mejorar y apoyar el bienestar y la reten- ción de los trabajadores, centrándose en las necesidades y experiencias de los visitadores domiciliarios de color y los que hablan idiomas distintos del inglés.

La encuesta fue co-creada utilizando un marco de equidad de datos por el equipo de Liderazgo de Investigación en Equidad Laboral (WERL) compuesto por 11 visitado- res domiciliarios, supervisores y gestores, la mayoría se identifican como personas de color. El WERL sigue reuniéndose con el equipo de investigación de la PSU para interpretar las principales conclusiones y elaborar reco- mendaciones de cambios organizacionales, programáticos y políticos para mejorar el bienestar y la retención de los visitadores domiciliarios en Oregón.

Informe elaborado por Beth Green, Nicole Lauzus, Yumi Lee, Ron Joseph, y Erin Gaines; Center for Improvement of Child and Family Services, Portland State University.

Este estudio sobre la fuerza laboral se realizó en colaboración con el equipo del MIECHV Program, Sección de Salud Materna e Infantil de la Autoridad de Salud de Oregón; y el equipo de Liderazgo de Investigación en Equidad Laboral: Adejoke Babatunde, Jonathan Badillo, Mariana Bonham, Christina Causey, Mae Chao, Kristen Corbin, Marisol De La Cruz Monroy, Devynne Heckman, Denise Hernández, Amy Lovelace, Evelyn Luna-Lozano, y Pam Richardson.

Sobre el Informe de Aprendizaje 3

Pocas investigaciones han examinado hasta qué punto los visitantes domiciliarios experimentan racismo o discriminación en el trabajo, cómo puede afectar esto a su bienestar profesional y personal, y qué apoyos organizacionales, de supervisión y entre iguales podrían mitigar los impactos negativos. Además, los líderes organizacionales reconocen ahora el impacto de las desigualdades raciales y de otro tipo en toda la fuerza laboral—no solo en las personas de color—y se centran cada vez más en cómo apoyar el bienestar de los trabajadores mediante cambios organizacionales que promuevan un entorno de trabajo equitativo y antirracista. Con la aportación del WERL, se incluyeron en la encuesta preguntas que nos permitieran empezar a responder a estas cuestiones. Describimos la frecuencia de las experiencias de racismo o discriminación en el trabajo, su impacto en el bienestar de los trabajadores y si trabajar en una organización caracterizada por un clima y unas prácticas antirracistas (como tener un liderazgo antirracista fuerte, apoyos para el personal que experimenta discriminación y acceso a espacios de grupos de afinidad) puede contribuir a apoyar el bienestar de los trabajadores.

Características de los participantes en la encuesta

Este Informe incluye información para todos los encuestados: gestores de programas de visitas domiciliarias, supervisores y visitantes domiciliarios. Casi una cuarta parte (n=150, 21%) de los trabajadores declararon desempeñar más de una de estas funciones.

Para el análisis, clasificamos a los encuestados como gestores de programas si declaraban desempeñar esa función, independientemente de otras funciones que declararan (n=134, 19%); como supervisores si desempeñaban esa función pero no eran gestores (n=86, 12%); y como visitantes domiciliarios si no eran ni gestores ni supervisores (n=494, 69%). En todos los análisis se comprobó si las diferencias en los resultados se basaban en las funciones; señalamos tales diferencias según fuera necesario. En promedio, los encuestados llevaban 6,2 años en sus puestos y tenían una amplia experiencia. Casi un tercio (32%) había trabajado menos de dos años en su puesto actual (Figura 1), y casi dos tercios (62%) tienen una licenciatura o un título más avanzado (Figura 2).

La Figura 3 muestra el origen racial/étnico de todos los encuestados. La Figura 4 muestra el número de personas que hablan español, otros idiomas o solo inglés en casa. (En el Apéndice A figuran todos los detalles sobre el idioma y las identidades raciales/étnicas). El nueve por ciento de los encuestados seleccionó más de una identidad racial/étnica, y el 26% habla más de un idioma en casa. Para analizar los datos, tuvimos que seleccionar una única categoría para estos encuestados. Al aprovechar las consultas y recomendaciones de la Coalition of Communities of Color, el WERL y el equipo de investigación desarrollaron un enfoque de equidad de datos para el análisis que supuso categorizar a las personas que eligieron más de una categoría racial o lingüística dentro del grupo con menor número o representación en Oregón. Por ejemplo, si alguien se identificaba tanto como latino/a, como indígena americano/a, nativo/a de Alaska, lo clasificábamos como indígena americano/a, nativo/a de Alaska. Aunque imperfecto, los miembros del WERL y los consultores de la Coalition of Communities of Color consideraron que este método era el más adecuado.

FIGURA 1. Tiempo en el puesto (todos los encuestados, n=690).

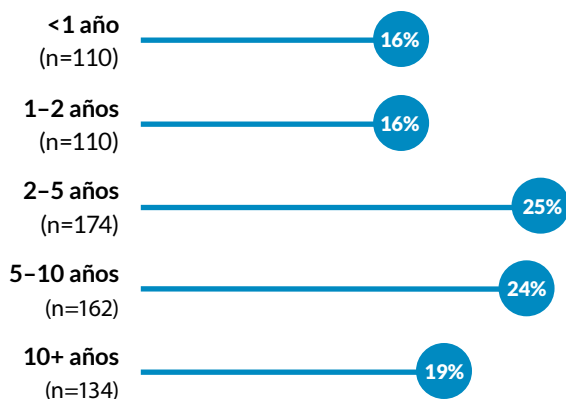
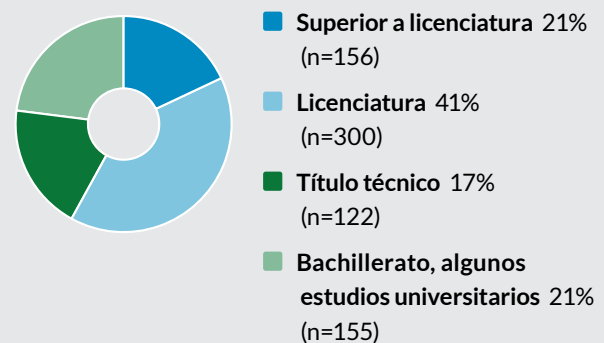


FIGURA 2. Nivel más alto de educación formal (todos los encuestados, n=733).



Preguntas de la encuesta y medidas de los resultados

Medidas de bienestar

La encuesta midió siete dominios del bienestar de los trabajadores que se alinean con un modelo conceptual desarrollado recientemente para el bienestar de los visitantes domiciliarios.³ Este informe se centra en cuatro medidas de bienestar (satisfacción laboral, sentimientos de seguridad emocional y física en el trabajo, estrés relacionado con el trabajo y sensación de agotamiento en el trabajo) y una medida de retención (intención de continuar en sus puestos).

También incluimos dos indicadores de salud mental utilizando herramientas de evaluación basadas en investigaciones para la ansiedad y la depresión.

- **La satisfacción laboral** se midió usando el promedio de cinco ítems de la Early Childhood Job Satisfaction Survey (ECJSS)⁴— por ejemplo, “Tengo confianza para hacer mi trabajo” e “Influyo de forma importante en la vida de las familias con las que trabajo”— más un ítem (“Estoy orgulloso del trabajo que hago”) de la Utrecht Work Engagement Scale (UWES).⁵ Todos los ítems se valoraron en una escala de 5 puntos (1 = totalmente en desacuerdo, 5 = totalmente de acuerdo).
- **Seguridad en el trabajo.** Otro aspecto del bienestar de los trabajadores identificado por el WERL fue el grado de seguridad física y emocional de los visitantes domiciliarios en el trabajo. Un ítem que evalúa la seguridad física se adaptó

FIGURA 3. Origen racial/étnico de los encuestados (n=731).

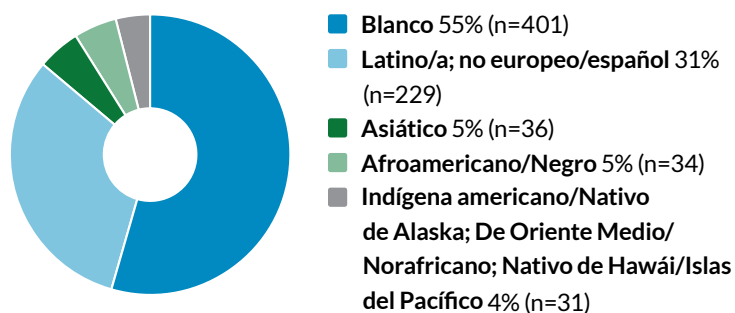
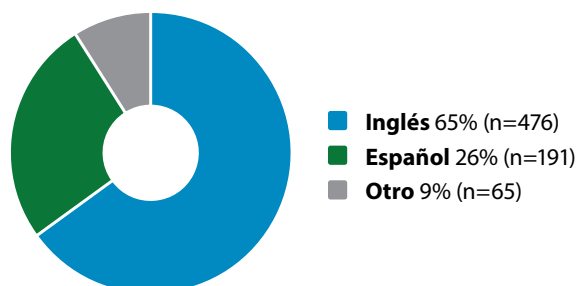


FIGURA 4. Idioma que los encuestados suelen hablar en casa (n=732).



Métodos de encuesta

El enlace de la encuesta se envió en julio de 2023 a los correos electrónicos del personal en las listas de contactos de modelos de programas y organismos y a las redes principales responsables de la primera infancia (por ejemplo, Early Learning Hubs, listas de distribución de modelos de programas y el boletín de visitas domiciliarias de la Autoridad de Salud de Oregón). La encuesta se envió a unos 1300 visitantes domiciliarios de Oregón, así como a 300 supervisores, personal de agencias y gestores de programas. La completaron 756 miembros del personal de visitas domiciliarias:

- 134 (19%) gestores de programas
- 86 supervisores (12%)
- 494 (69%) personal que solo presta servicios de visitas domiciliarias

Todos los participantes en el estudio recibieron una tarjeta regalo de \$50. Los encuestados representaron a más de 20 modelos específicos de programas de visitas domiciliarias que atienden a familias de todos los condados de Oregón:

- Babies First!
- Black Parent Initiative
- Community Education Worker Program
- CaCoon
- Early Childhood Equity Fund Home Visiting
- Early Intervention/Early Childhood Special Education Home Visiting
- Early Head Start Home Visiting
- Expectant Moms
- Family Connects Oregon
- Family Spirit
- Family Support and Connections
- Head Start Home Visiting
- Healthy Birth Initiatives
- Healthy Families Oregon
- Home Instruction for Parents and Preschool Youngsters
- In-Home Safety & Reunification Services
- Latino Network Home Visiting
- Maternity Case Management
- Nurse-Family Partnership
- Padres Educadores
- Parent Child Development Corporation
- Parent-Child Interaction Therapy
- Relief Nursery
- Todos Juntos Home Visiting

“La organización para la que trabajo ha tenido un impacto positivo en mi salud mental y en mi carrera profesional por razones como la posibilidad de trabajar a distancia, la acumulación de tiempo libre remunerado, un horario flexible, un gran equilibrio entre trabajo y vida personal, oportunidades de formación profesional, un entorno de trabajo positivo, la adecuación cultural de las familias a los visitantes domiciliarios, autonomía, etc. Sin embargo, la organización participa en la cultura de la supremacía blanca por defecto y hay supervisores dentro de la organización que han hecho comentarios/actuaciones insensibles hacia personas de color como yo, mis colegas y las familias a las que servimos.”

— Visitador domiciliario

del *Early Childhood Professional Wellness Questionnaire* (ECPWQ)⁶: “Me siento físicamente seguro haciendo mi trabajo.” Para medir la seguridad emocional, los equipos de la PSU y del WERL desarrollaron otros dos ítems que el WERL consideró que tenían una fuerte validez aparente: “Me siento emocionalmente seguro haciendo mi trabajo” y “Mi supervisor me apoya si me siento inseguro en mi trabajo.” Las respuestas se valoraron utilizando una escala de 5 puntos (1=totalmente en desacuerdo a 5=totalmente de acuerdo) y formaron una escala fiable (alfa=.758).

- **El estrés laboral** se midió usando el promedio de dos ítems adaptados de la *Escala de Opinión del Profesor*⁷: “¿Con qué frecuencia 1) se enfrenta a altos niveles de estrés en el trabajo; y 2) se siente abrumado en su trabajo?” Los participantes indicaron su respuesta en una escala de 5 ítems: una vez por semana o más (5); algunas veces al mes (4); algunas veces al año (3); menos de una vez al año (2); o nunca (1). Las puntuaciones más altas equivalen a un mayor estrés laboral.
- **Agotamiento laboral.** El agotamiento del personal se midió con un ítem de la ECJSS: “No me importa lo que pasa aquí cuando me voy” y dos ítems de la Escala de intención de rotación⁸: 1) “Aceptaría otro trabajo con el mismo nivel de remuneración si me lo ofrecieran,” y 2) “Me siento agotado por mi trabajo.” Estos ítems trabajaron juntos como escala (alfa=.70) y se ha demostrado que predicen la retención de los trabajadores.
- **Retención de los trabajadores.** Utilizamos un único ítem del ECJSS para evaluar la retención de los trabajadores: “Espero trabajar aquí al menos dos años más.” En investigaciones anteriores realizadas con personal de la primera infancia se observó que este ítem predecía la probabilidad de permanecer en el puesto de trabajo.⁹

- Se utilizaron herramientas de detección de **ansiedad y depresión** para medir la prevalencia de los síntomas típicos. El cuestionario de detección de dos ítems del Trastorno de Ansiedad Generalizada (TAG-2)¹⁰ y el Cuestionario de Salud Personal (PHQ-2)¹¹ indican la presencia de ansiedad y síntomas depresivos; las puntuaciones superiores a 3 en cualquiera de las medidas indican el riesgo de niveles clínicos de trastorno que justifican una evaluación adicional.

Experiencias de racismo y discriminación de los trabajadores

Uno de los propósitos de este estudio era explorar los efectos del racismo, la discriminación y los prejuicios en los visitantes domiciliarios, una faceta del bienestar que no se ha considerado o examinado ampliamente en la investigación actual y que no se incluyó en el modelo conceptual original.¹² Los miembros del WERL identificaron este aspecto como fundamental para comprender el bienestar, compartiendo sus propias experiencias como visitantes domiciliarios y supervisores al experimentar prejuicios, racismo y discriminación en su lugar de trabajo y en la comunidad en general. Por lo tanto, incluimos medidas para captar estas experiencias, así como las prácticas organizativas que los miembros del WERL consideraron apoyos o recursos importantes para mitigar sus impactos.

A todos los encuestados se les pidió que completaran un único ítem adaptado del cuestionario *Experiencias Cotidianas de Racismo*¹³ para evaluar su experiencia de racismo en el lugar de trabajo: “¿Con qué frecuencia le hablan mal los demás o le tratan con menos respeto por su raza, etnia, color de piel o por no ser hablante nativo de inglés?” Las respuestas se valoraron con una escala de

5 puntos: una vez a la semana o más (5); algunas veces al mes (4); algunas veces al año (3); menos de una vez al año (2); o nunca (1).

Los encuestados también respondieron a cinco preguntas adaptadas de la encuesta *Race in America* 2019 del Pew Research Center¹⁴ sobre la experiencia de discriminación relacionada con el trabajo específicamente: si alguna vez 1) los despidieron injustamente; 2) no los contrataron por razones injustas; 3) se les negó injustamente un ascenso; o 4) un profesor, asesor o porque no son hablantes nativos de inglés.” Las puntuaciones se calcularon sumando el número de respuestas afirmativas. Una pregunta adicional cuestionaba si alguna vez “habían sido registrados injustamente, interrogados, amenazados físicamente o maltratados por la policía.”

También incluimos un ítem desarrollado por el WERL para el personal cuya lengua materna no es el inglés, en el que se preguntaba hasta qué punto se sentían capaces de hablar su lengua materna “con mis compañeros de trabajo sin incomodidad ni miedo a reacciones negativas.” Esta pregunta *solo* se formuló a los encuestados que indicaron que su lengua materna incluía una lengua no inglesa; las respuestas se midieron en una escala de 5 puntos, desde totalmente de acuerdo (1) a totalmente en desacuerdo (5).

Apoyos organizacionales para el bienestar

En este Informe de aprendizaje nos centramos en los apoyos organizacionales para el bienestar de los trabajadores y, en particular, en aquellos para el personal de color y aquellos cuya lengua materna no es el inglés. Todas las respuestas se valoraron en una escala de 5 puntos, desde “totalmente de acuerdo” (5) hasta “totalmente en desacuerdo” (1).

Los equipos de PSU y WERL desarrollaron una medida de tres ítems de **liderazgo organizacional antirracista**: 1) “Mi programa me apoya si una familia con la que trabajo expresa prejuicios contra mí o contra otra persona”; 2) “Los líderes del programa de visitas domiciliarias para el que trabajo reconocen el impacto del racismo sistémico en los visitantes domiciliarios de color”; y 3) “Los líderes del programa de visitas domiciliarias para el que trabajo demuestran un compromiso con la justicia racial.” Estos ítems trabajaron como una escala fiable (alfa=,796).

Preguntamos al personal que trabajaba como visitantes domiciliarios sobre los apoyos organizacionales para las experiencias de racismo/discriminación en el trabajo: “Si sufriera discriminación o prejuicios por parte de una familia con la que trabajo sabría qué hacer para obtener



ayuda de mi organización”; esta misma pregunta se formuló para la discriminación o los prejuicios “por parte de un compañero de trabajo.”

Frecuencia de las reuniones de afinidad racial/étnica. A los encuestados que se identificaron como personas de color y/o hablaban una lengua materna distinta del inglés se les preguntó “¿con qué frecuencia se reúne con otros visitantes/supervisores domiciliarios que se identificaron como pertenecientes a una comunidad racial/étnicamente marginada para compartir aprendizaje y apoyo entre iguales?” Las posibles respuestas fueron 1) rara vez o nunca; 2) 1-2 veces al año; 3) 1-2 veces al mes; 4) casi todos los días. Luego se les preguntó si esto ocurría: 1) con demasiada frecuencia; 2) con la frecuencia adecuada; o 3) no con la frecuencia suficiente. Dado que menos del 1% (n=7) de los encuestados indicaron que estas reuniones ocurrían con demasiada frecuencia, nuestro análisis codificó estas respuestas como faltantes.

Clima general de la organización

Otros estudios han demostrado que un clima organizacional favorable contribuye de forma importante al bienestar en el lugar de trabajo. Para medirlo, creamos una escala de 6 ítems que mide el clima organizacional positivo adaptando ítems de ECJSS, Region X Survey y UWES. El WERL identificó los aspectos que consideraba más importantes de un lugar de trabajo solidario y trabajó con el equipo de la PSU para desarrollar algunos ítems adicionales. La medida final de clima organizacional positivo fue fiable (alfa=,961) e incluía afirmaciones como “Mi programa valora mis contribuciones” y “Mi organización me apoya para mantener unos límites saludables entre trabajo y vida personal.”

Principales resultados del estudio

Los visitadores domiciliarios de color sufren racismo y discriminación en el lugar de trabajo

Como muestra la *Figura 5*, aproximadamente 1 de cada 10 (10%) encuestados experimentan que se les habla con desprecio en el trabajo debido a su raza, etnia o lengua algunas veces al año o más. Para quienes se identificaban como negros, indígenas o personas de color, la proporción fue casi el doble (18%).

De los que hablan una lengua distinta del inglés en casa, el 16% afirma que no se siente libre de hablar su lengua materna en el trabajo sin sentirse incómodo o temer reacciones negativas (*Figura 6*).

“Participamos en una amplia formación sobre prejuicios, acceso y accesibilidad, y justicia racial. Sin embargo, los líderes siguen marginando al personal y a las familias de color; se permite que se produzcan microagresiones y, cuando se llevan a la dirección en busca de apoyo y recursos, parece que recaen en oídos sordos mientras se permite que continúen las interacciones negativas entre el personal. Es descorazonador, como líder de una organización que se ha comprometido a parar los prejuicios, ser silenciado por alguien en una posición de poder. Mis valores, mi ética y mi moral no coinciden con los de los líderes de esta organización.”

— Visitador domiciliario

FIGURA 5. Frecuencia con la que se le habla de forma despectiva por motivos de raza, etnia o idioma: ● todo el personal (n=721) | ● personal BIPOC y/o que habla una lengua materna distinta del inglés únicamente (n=320).

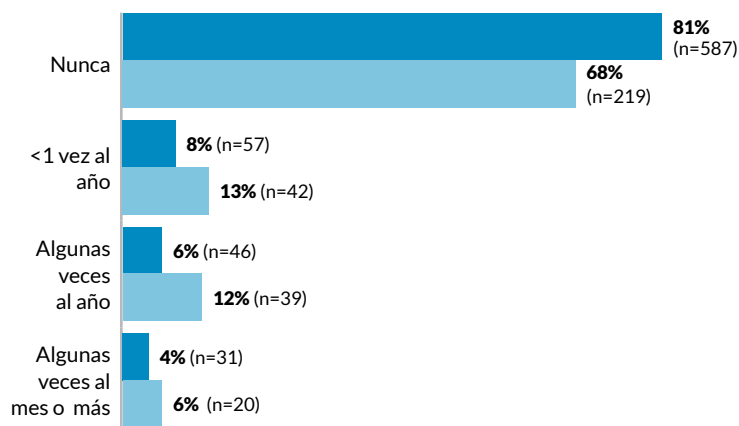


FIGURA 6. Comodidad de hablar la lengua materna en el trabajo (personal que habla una lengua materna distinta del inglés únicamente, n=232).

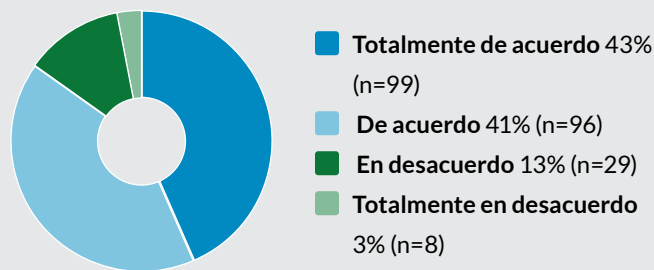
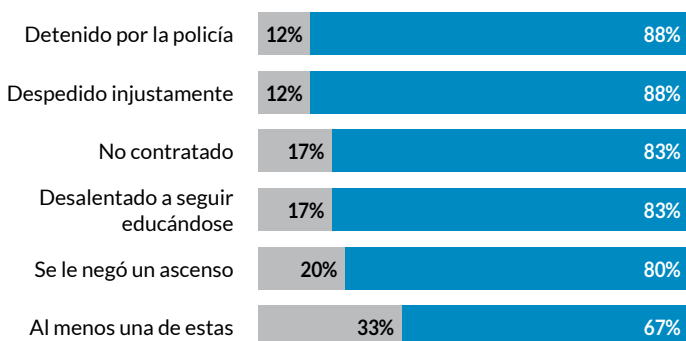


FIGURA 7. Principales experiencias de discriminación desde que vive en su comunidad (personal BIPOC y/o que habla una lengua materna distinta del inglés únicamente, n=292): ● Sí | ● No



Además, un tercio (33%) de los encuestados BIPOC había experimentado uno o más casos de prejuicios o discriminación por motivos de raza o idioma (véase la *Figura 7*). Casi 1 de cada 5 (20%) afirma que se le ha negado un ascenso, mientras que casi el mismo porcentaje (17%) afirma que se le ha disuadido de buscar oportunidades de educación superior.

Apoyos organizacionales antirracistas

Muchos miembros del personal consideran que sus organizaciones demuestran valores antirracistas a través del liderazgo y el apoyo. Casi tres cuartas partes (73%) de los encuestados se mostraron de acuerdo o totalmente de acuerdo con los puntos que indicaban un fuerte liderazgo antirracista en su organización. Sin embargo, solo dos tercios (67%) del personal de color estaba de acuerdo con estas afirmaciones. Además, hubo diferencias significativas por grupo racial/étnico (véase la *Figura 8*). Los que se identifican como asiáticos o blancos declararon niveles más altos de liderazgo organizacional antirracista en comparación con otros miembros del personal de color.

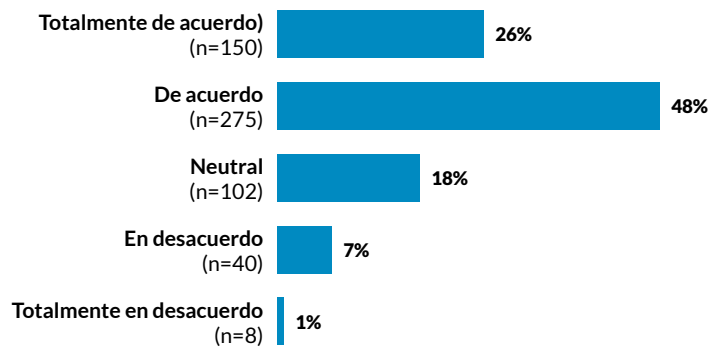
Como se muestra en la *Figura 9*, casi tres cuartas partes (74%) del personal declararon saber cómo obtener apoyo si sufrían prejuicios o discriminación por parte de una familia o compañero de trabajo. Sin embargo, 1 de cada 4 (26%) de los visitantes domiciliarios afirmaron que no sabrían cómo conseguir esta ayuda.

La *Figura 10* muestra la frecuencia con la que el personal de color puede reunirse con otro personal de color, o que habla idiomas distintos del inglés para compartir aprendizaje y apoyo entre iguales.

FIGURA 8. El personal que se identifica con diferentes grupos raciales/étnicos informa de niveles variables de apoyo organizacional antirracista (todo el personal, n=668).



FIGURA 9. Personal que indica que sabe dónde acudir en busca de apoyo si sufre racismo/discriminación por parte de familias o compañeros de trabajo (todos los encuestados, n=575).



“Los líderes de nuestro programa siempre están informando al personal sobre el racismo u otras cuestiones. Mi organización tiene una reunión mensual sobre diversidad abierta a todo el personal y RRHH siempre está disponible para tratar estos temas.”

— Visitador domiciliario



“Que mi organización me anime a asistir a grupos de afinidad ha sido un gran apoyo para el bienestar mental y el desarrollo profesional.”
 — Visitador domiciliario

Casi dos tercios (63%) declararon tener estas oportunidades una vez al mes o más. Sin embargo, casi la mitad (49%) informaron no tener suficientes oportunidades de reunirse con otros compañeros de trabajo que comparten estos aspectos de su identidad. El resto indicó que estas oportunidades se presentan con la frecuencia adecuada.

Clima organizacional general

Las investigaciones realizadas con el personal de la primera infancia revelan que el personal que siente que su organización valora y reconoce su trabajo y apoya un equilibrio saludable entre trabajo y vida personal está más satisfecho con su trabajo y es más probable que permanezca en su puesto.¹⁵ En el caso del personal de visitas domiciliarias de Oregón, descubrimos que aproximadamente dos tercios (64%) del personal informó de niveles bastante altos de clima organizacional positivo general (véase la *Figura 11*). Sin embargo, se observaron diferencias significativas entre el personal que se identificó con distintos grupos raciales o étnicos (véase la *Figura 12*); específicamente, el personal asiático declaró trabajar en organizaciones con un entorno laboral más positivo que el resto del personal.

¿Cómo contribuyen estos factores de estrés y de apoyo al bienestar de los trabajadores?

Nuestra primera pregunta de investigación fue explorar cómo se relacionan los estresores raciales y los apoyos organizacionales relacionados con el bienestar de los trabajadores y la intención de permanecer en el campo. En primer lugar, analizamos cuáles de las siete medidas de bienestar de los trabajadores de la encuesta estaban asociadas con las experiencias de racismo/discriminación del personal y los apoyos y el clima organizacionales, utilizando correlaciones para mostrar la fuerza de estas asociaciones (véase el *Apéndice B*). Los resultados indicaron que los trabajadores BIPOC que experimentaron más prejuicios raciales y discriminación también declararon sentirse menos seguros física y emocionalmente, más

FIGURA 10. Frecuencia de las reuniones y oportunidades de los grupos de afinidad (solo personal BIPOC, n=242).

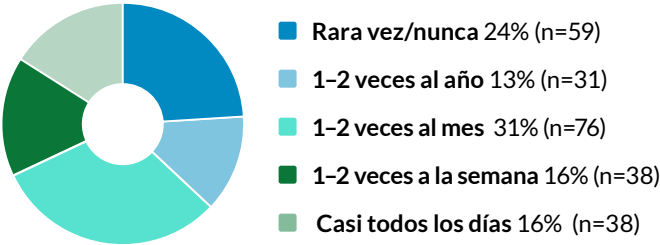
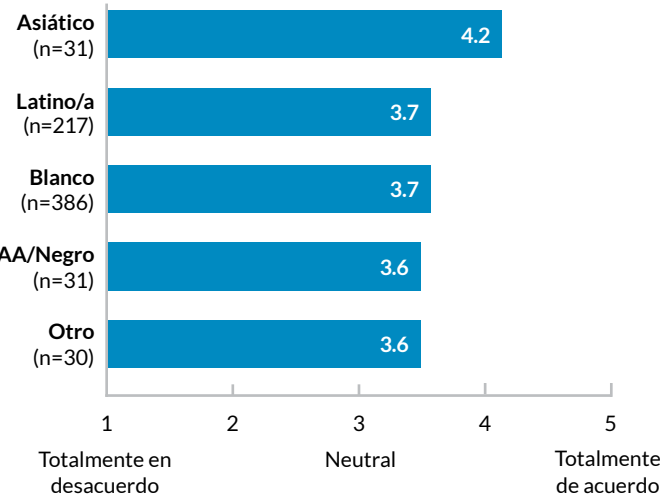


FIGURA 12. Diferencias en los niveles de clima organizacional positivo para distintos grupos raciales/étnicos (todo el personal, n=695).



estrés laboral y más síntomas de ansiedad y depresión. Sin embargo, estas experiencias estresantes no estaban significativamente relacionadas con la satisfacción laboral, el agotamiento o la intención de permanecer en su puesto de trabajo.

Entre todos los miembros del personal de visitas domiciliarias, aquellos que informaron de un clima organizacional más positivo, que sintieron que sus líderes organizacionales tenían objetivos antirracistas y (para los visitantes domiciliarios) que recibieron más apoyo para las experiencias de prejuicio/discriminación tuvieron resultados más positivos en todas las medidas de bienestar y también tuvieron más probabilidades de tener la intención de permanecer en su puesto. Esto sugiere que tanto el apoyo organizacional general y un fuerte liderazgo antirracista se relacionan de manera importante con múltiples aspectos del bienestar. Las correlaciones sugieren además que quienes asistían con más frecuencia a los grupos de afinidad declaraban una mayor satisfacción laboral y una mayor sensación de seguridad en el trabajo, pero también (en contra de lo esperado) niveles algo más elevados de ansiedad y depresión.

Para mejorar nuestra comprensión de los factores del bienestar, planteamos esta pregunta: Teniendo en cuenta el efecto positivo de tener un clima organizacional

saludable en general, ¿hasta qué punto es importante también reforzar intencionadamente el clima y los apoyos organizacionales antirracistas? Para responder a esta pregunta, realizamos análisis de regresión que controlaban el nivel de apoyo organizacional y el tiempo que el encuestado llevaba trabajando para la organización; esto nos permitió examinar cuánto valor adicional tenía el hecho de tener un liderazgo antirracista, apoyo a los visitantes domiciliarios que sufren discriminación o una mayor frecuencia de grupos de afinidad para contribuir al bienestar. Las respuestas variaron algo en función de los distintos aspectos del bienestar y tipos de apoyo. (Para más información estadística y detalles, póngase en contacto con el primer autor).

En primer lugar, para todos los encuestados –incluidos los visitantes domiciliarios, los supervisores y los gestores de programas– era importante contar con un liderazgo antirracista sólido, así como con un clima organizacional positivo. Los miembros del personal de visitas domiciliarias que habían experimentado estos apoyos estaban significativamente más satisfechos con su trabajo, menos agotados por su trabajo y menos propensos a indicar que tenían intención de dejar sus puestos (véase la *Figura 13*).

En segundo lugar, solo en el caso de los visitantes domiciliarios, saber dónde acudir en busca de apoyo si sufrían

FIGURA 13. Los apoyos organizacionales contribuyen al bienestar de gestores, supervisores y visitantes domiciliarios.



FIGURA 14. Los visitantes domiciliarios que sufren prejuicios o discriminación se benefician del apoyo de la organización.





racismo o prejuicios por parte de un familiar o compañero de trabajo también **añadió valor** a su bienestar. Los que declararon que el clima organizacional era positivo y que se sentían apoyados cuando sufrían prejuicios o racismo estaban más satisfechos con su trabajo, menos agotados y menos propensos a decir que tenían intención de dejarlo. Estos visitantes domiciliarios también declararon sentirse más seguros emocional y físicamente en el trabajo (véase la *Figura 14*).

Las correlaciones entre la frecuencia con la que el personal BIPOC asistía a los grupos de afinidad y estos resultados de bienestar indicaron que los que tenían más de estas oportunidades también tenían una mayor satisfacción laboral y se sentían más seguros emocional/físicamente en el trabajo. Sin embargo, en contra de lo esperado, también parecía que los que declararon haber asistido a más de estas reuniones tendían a presentar niveles más elevados de síntomas de ansiedad y depresión. En cuanto a los niveles de clima organizacional positivo, la asistencia a grupos de afinidad no se asoció con ningún resultado, excepto la ansiedad y la depresión; en ambos casos, asistir a más reuniones de grupos de afinidad se asoció con más síntomas.

Al debatir estos resultados con los miembros del WERL, surgieron dos posibles explicaciones. En primer lugar, parece plausible que el personal que sufre más ansiedad y depresión busque estos grupos con más frecuencia. Si

este es el caso, sugiere que los visitantes domiciliarios de color que sienten ansiedad y depresión pueden estar utilizando estos espacios para ayudarles a hacer frente a estos síntomas. Algunos miembros del WERL postularon alternativamente que en los espacios de grupos de afinidad que carecen de una facilitación adecuada, el trauma vicario que a menudo experimentan los visitantes domiciliarios se comparte con los compañeros, lo que agrava o contribuye a aumentar el estrés y la ansiedad en lugar de ayudar a disminuirlos. Los miembros del WERL destacaron el riesgo de que los espacios de afinidad u otros espacios de intercambio entre iguales sin una facilitación calificada resulten estresantes en lugar de útiles para los asistentes.

Una última pregunta que abordamos fue “**¿Alguno de estos aspectos del apoyo organizacional marca una mayor diferencia en el bienestar del personal de color en comparación con el personal de raza blanca?**” Por ejemplo, ¿sería el liderazgo antirracista un factor de bienestar más importante para el personal BIPOC que para el personal de raza blanca? La respuesta a esta pregunta fue claramente “no”; ninguno de estos análisis demostró un impacto significativamente mayor del liderazgo antirracista, el apoyo a las experiencias de discriminación/prejuicios o la frecuencia de grupos de afinidad para trabajadores de color. Esto sugiere que estos apoyos contribuyen de manera importante al bienestar y la retención de todo el personal, no solo de los trabajadores de color.

Recomendaciones y conclusiones

Nuestros hallazgos tienen claras implicaciones sobre cómo entendemos el bienestar de los visitantes domiciliarios de color y de los que hablan idiomas distintos al inglés, así como sobre lo que las organizaciones pueden hacer para satisfacer mejor sus necesidades. También transmiten el importante mensaje de que las organizaciones que comunican y aplican clara e intencionadamente prácticas antirracistas y crean un clima organizacional antirracista son **importantes para todos los miembros de la fuerza laboral, no solo para el personal de color.**

Este Informe de aprendizaje destaca la necesidad de reconocer que el personal de color que trabaja como visitantes domiciliarios, supervisores y directivos se enfrentan a tensiones laborales adicionales debido a que experimentan un racismo sistémico y estructural constante. Una proporción bastante elevada afirma haber sufrido experiencias directas de racismo, prejuicios o discriminación en el lugar de trabajo, a veces directamente por parte de compañeros y familias. Aunque probablemente esto no sorprenda a la gente de color, es un recordatorio importante—especialmente para los responsables de programas y organismos en los que predominan los blancos—de que hay que seguir trabajando para garantizar la seguridad y el apoyo al personal de color y crear un entorno de trabajo antirracista y equitativo.

En las conversaciones con el WERL surgieron una serie de recomendaciones clave para crear estos entornos. Específicamente, este grupo destacó la importancia de:

- **Integrar expectativas antirracistas a la incorporación.** Garantizar que las políticas y procedimientos antirracistas y anti prejuicios se comuniquen explícitamente a los nuevos empleados y transmitan un mensaje claro desde el primer día de trabajo: la organización es antirracista.
- **Una política accesible y bien entendida.** Garantizar que todo el personal—pero los supervisores en particular—conozca, revise periódicamente, pueda acceder y consultar fácilmente las directrices políticas en cualquier caso de discriminación, prejuicio o racismo.
- **Supervisores bien formados.** Los supervisores en general se consideraron un apoyo clave para el personal de visitas domiciliarias. El WERL subrayó que es



importante garantizar que los supervisores reciban la formación adecuada para identificar y satisfacer las necesidades sensibles a los visitantes domiciliarios que sufren racismo en el trabajo. Los encuestados proporcionaron múltiples ejemplos de formación centrada en la equidad y/o antirracista; hemos incluido esta lista en el *Apéndice C*.

- **Personal especializado en diversidad, equidad e inclusión (DEI).** Podría tratarse de un miembro del personal designado que actúe como recurso o persona de contacto (por ejemplo, un coordinador de DEI) y que disponga de tiempo y recursos para identificar y facilitar el acceso del personal a la formación y a otros recursos de la organización.
- **Crear un tiempo y un espacio dedicado a las conversaciones sobre raza y racismo.** Los miembros del WERL consideraron que la creación de estructuras y sistemas intencionados que proporcionen tiempo y espacio a todo el personal para hablar sobre cuestiones relacionadas con el racismo en el trabajo, así como oportunidades de espacios de afinidad para el personal de color, es una pieza fundamental del trabajo organizacional. También compartieron varias consideraciones importantes para construir estos espacios de forma más eficaz, entre ellas:
 - *Flexibilidad en los planteamientos.* Los miembros del WERL subrayaron la importancia de garantizar que los sistemas y estructuras de apoyo no sean una solución única para todos. En su lugar, las

“Trabajamos intencionadamente para seguir aprendiendo, debatiendo y procesando los prejuicios, tanto internos como sociales. Creamos intencionadamente un espacio seguro en el que el personal ha sacado a relucir temas delicados y compartido experiencias personales que refuerzan nuestro equipo y nuestra comprensión de las perspectivas de los demás. Esto se fomenta formal e informalmente a través de los esfuerzos de team building que incorporamos continuamente a nuestras reuniones de equipo.”

— Visitador domiciliario

organizaciones deben ofrecer diferentes maneras para satisfacer las necesidades de cada miembro del personal. Por ejemplo, disponer de un tiempo de reunión dedicado a compartir experiencias y preocupaciones individuales, y a expresar apoyo, puede ser útil y servir de apoyo para algunos miembros del personal. Sin embargo, los miembros del WERL también señalaron que es importante reconocer la dinámica de poder inherente a una organización jerárquica, especialmente cuando el personal de color no constituye la mayoría de los empleados. En estos casos, el personal puede sentirse más cómodo hablando uno a uno que en grupo.

- *Creatividad en los planteamientos.* Algunos programas de visitas domiciliarias de mayoría blanca podrían tener que ser creativos a la hora de ofrecer espacios de afinidad asociándose con otros programas o recursos. Una vez más, la flexibilidad para satisfacer las necesidades individuales es importante, y que los líderes de la organización busquen múltiples maneras de crear espacios que garanticen que las personas puedan entablar un diálogo abierto y aprender unas de otras.
- *Grupos de afinidad bien respaldados.* Para los grupos de afinidad, el WERL hizo hincapié en la importancia de la estructura y de una fuerte facilitación. Compartieron sus propias experiencias con estos grupos

y sugirieron que es importante dedicar tiempo a compartir y al apoyo entre iguales, así como al aprendizaje compartido en torno al autocuidado, las prácticas antirracistas y otros temas. Destacaron la importancia de que los grupos de afinidad estén dirigidos por un facilitador experimentado, idealmente con formación clínica. Los consultores de salud mental para la primera infancia, por ejemplo, se identificaron como un posible recurso para estos grupos.

- *Asegurarse de que el personal tiene capacidad para participar.* Aunque hacer obligatoria la participación en la formación contra el racismo y/o en los grupos de afinidad comunica el valor que tiene para la organización otorga a estos apoyos, es importante considerar la capacidad del personal que puede estar abrumado con las exigencias laborales. El valor de la formación y los grupos de afinidad puede verse reducido si el personal no tiene capacidad para participar. Identificar los medios para crear un tiempo dedicado a la participación, así como formas individualizadas de participar, puede ayudar a resolver este problema.

Abordar el racismo, los prejuicios y la discriminación en el lugar de trabajo, y construir una cultura organizativa en la que el personal se sienta apoyado, reconocido y valorado como persona, requiere un trabajo intencionado a largo plazo por parte de organismos y organizaciones. Aunque a menudo existen programas individuales de visitas domiciliarias en el contexto de organizaciones mucho más grandes, -en las que es más difícil cambiar la política y los procedimientos, - este Informe de aprendizaje habla de la importancia del trabajo organizacional a nivel de supervisión (por ejemplo, supervisores formados en prácticas de supervisión antirracista) y a nivel de programa (por ejemplo, formación, espacios dedicados al aprendizaje compartido entre iguales). Los gestores de programas y otras personas con más poder en la organización pueden garantizar que su propio liderazgo comunique explícitamente un valor fundamental para la creación de un lugar de trabajo antirracista asignando recursos para dar prioridad a la formación antirracista, proporcionando tiempo para participar en el aprendizaje y el apoyo compartidos entre iguales, y trabajando con el liderazgo de mayor nivel de la agencia para aplicar políticas y procedimientos antirracistas eficaces.

NOTAS

- 1 Powell, J.A., Manendian, S., & Ake, W. (2019, May). *Targeted universalism: Policy and practice*. Haas Institute for a Fair and Inclusive Society at University of California, Berkeley. <https://belonging.berkeley.edu/sites/default/files/2022-12/Targeted%20Universalism%20Primer.pdf>
- 2 Farmer, T.W. (2023). Centering the margins: Dynamic systems, targeted universalism, and special education. *Review of Research in Education*, 47(1), 213–217. <https://doi.org/10.3102/0091732X231218883>
- 3 Sparr, M., Morrison, C., Joraanstad, A., Cachat, P., & West, A. (2022). *Home visitor professional well-being: What it is and why it matters* [OPRE Report No. 2022-102]. Oficina de Planificación, Investigación y Evaluación; Administración para Niños y Familias; Departamento de Salud y Servicios. <https://www.acf.hhs.gov/sites/default/files/documents/opre/home-visitor-prof-well-being.pdf>
- 4 Bloom, P.J. (2010). *Measuring work attitudes in the early childhood setting: Technical manual for the Early Childhood Job Satisfaction Survey and the Early Childhood Work Environment Survey*. McCormick Center for Early Childhood Leadership, National Louis University.
- 5 Schaufeli, W.B., Bakker, A.B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- 6 McMullen, M.B., Lee, M.S.C., McCormick, K.I., & Choi, J. (2020). Early childhood professional well-being as a predictor of the risk of turnover in child care: A matter of quality. *Journal of Research in Childhood Education*, 34, 1–15. <https://doi.org/10.1080/02568543.2019.1705446>
- 7 Geller, S., & Lynch, K. (2000). *Teacher opinion survey—revised*. Commonwealth University Intellectual Property Foundation and Wingspan, LLC.
- 8 Bothma, C., & Roodt, G. (2013, April 15). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management*, 11(1). <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- 9 Franko, M., Schaack, D., Roberts, A., Molieri, A., Wacker, A., Estrada, M., & Gann, H. (2019). *Region X home visiting workforce study*. Butler Institute for Families Graduate School of Social Work, University of Denver. <https://www.dcyf.wa.gov/sites/default/files/pdf/RegXWorkforceStudyIntro.pdf>
- 10 Kroenke, K., Spitzer, R.L., Williams, J.B., Monahan, P.O., & Löwe, B. (2007, March 6). Anxiety disorders in primary care: Prevalence, impairment, comorbidity, and detection. *Annals of Internal Medicine*, 146(5), 317–325. <https://doi.org/10.7326/0003-4819-146-5-200703060-00004>
- 11 Kroenke, K., Spitzer, R.L., & Williams, J.B. (2003, November). The Patient Health Questionnaire–2: Validity of a two-item depression screener. *Medical Care*, 41(11), 1284–1292. <https://doi.org/10.1097/01.mlr.0000093487.78664.3c>
- 12 Véase la Referencia 1.
- 13 Krieger, N., Smith, K., Naishadham, D., et al. (2005, October). Experiences of discrimination: Validity and reliability of a self-report measure for population health research on racism and health. *Social Science & Medicine*, 61(7), 1576–1596. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2005.03.006>
- 14 Pew Research Center. (2019). *Race in American 2019: TOPLINE survey*. <https://www.pewresearch.org/wp-content/uploads/sites/20/2019/04/Race-report-updated-4.29.19.pdf>
- 15 Véase la Referencia 1.

APÉNDICE A

TABLA 1. Información descriptiva detallada sobre las identidades raciales/étnicas.

	n	%		n	%
Indígena americano/nativo de Alaska	22	3.0	Hispano/latino/a	237	32.2
Indígena americano	20	2.6	Centroamericano	27	3.6
Nativo de Alaska	*	*	Mexicano	197	26.1
Inuit, Metis o Primeras Naciones canadienses	*	*	Suramericano	13	1.7
Indígena mexicano, centroamericano o sudamericano	*	*	Hispano o latino/a no listado	12	1.6
Indígena americano/nativo de Alaska no listado	*	*	Medio Oriente o Norte de África	10	1.4
Asiático	42	5.7	Medio Oriente	10	1.3
Indio asiático	*	*	Medio Oriente o Norte de África no listado	*	*
Chino	6	0.8	Nativo de Hawái/Islas del Pacífico	10	1.4
Comunidades de Myanmar	*	*	Comunidades de la región de Micronesia	*	*
Filipino/a	6	0.8	Hawaiano nativo	*	*
Hmong	*	*	Samoano	*	*
Japonés	8	1.1	Ileño del Pacífico no listado	*	*
Karen	6	0.8	Blanco	441	60
Coreano	*	*	Europa del Este	107	14.2
Mien	*	*	Eslavo	34	4.5
Vietnamita	7	0.9	Europa Occidental	288	38.1
Indígena asiático no listado	*	*	Blanco no listado o Desconocido	41	5.4
Asiático meridional no listado	*	*	Caucásico	*	*
Del sudeste asiático no listado	*	*	Categorías no listadas /No seguro		1.1
Negro/afroamericano	38	5.2	No estoy seguro		*
Afroamericano	26	3.4	Prefiero no contestar		*
Afrocaribeño	*	*	No listado		*
Somali	5	0.7			
Africano no listado	7	0.9			
Negro no listado	*	*			

**Menos de cinco encuestados eligieron esta respuesta, por lo que los datos están enmascarados para proteger la confidencialidad.*

TABLA 2. Información detallada sobre el idioma.

Idioma hablado en casa	n	%
Árabe	5	0.7%
Cantonés	*	*
Inglés	652	89.1%
Karen	7	1.0%
Mandarin	*	*
No listado	37	5.1%
Ruso	7	1.0%
Español	200	27.3%
Vietnamita	7	1.0%

APÉNDICE B

TABLA 1. Correlaciones de los apoyos organizacionales, los estresores racializados y el bienestar en el lugar de trabajo.

	Correlación (r de Pearson) & n	Satisfacción laboral	Seguridad en el trabajo	Estrés laboral	Agotamiento laboral	Plan de quedarse 2 años	Síntomas de ansiedad	Síntomas de depresión
Todo el personal								
En el trabajo me menosprecian por mi raza, etnia y/o idioma.	Correlación	-0.018	-.300**	.120**	.237**	-.113**	0.048	.136**
	n	720	674	721	720	719	716	717
Solo el personal BIPOC								
En el trabajo me menosprecian por mi raza, etnia y/o idioma.	Correlación	-0.094	-.390**	.276**	.253**	-.180**	.188**	.239**
	n	320	303	320	320	320	316	316
Todo el personal								
Puntuación total: Experiencias de discriminación	Correlación	0.006	-.146**	0.066	0.059	-0.071	0.062	.097**
	n	721	675	722	721	719	718	719
Clima organizacional positivo	Correlación	.326**	.593**	-.377**	-.472**	.348**	-.207**	-.225**
	n	699	653	700	699	697	697	698
Liderazgo antirracista	Correlación	.280**	.440**	-.230**	-.332**	.289**	-.133**	-.160**
	n	671	625	672	671	670	669	670
Solo el personal BIPOC								
Puntuación total: Experiencias de discriminación	Correlación	-0.043	-.210**	.123*	0.018	-0.095	.164**	.154**
	n	320	303	320	320	320	317	317
Cultura organizativa positiva	Correlación	.388**	.637**	-.395**	-.422**	.320**	-.252**	-.238**
	n	309	292	309	309	309	307	307
Liderazgo antirracista	Correlación	.301**	.514**	-.273**	-.355**	.337**	-.213**	-.203**
	n	299	282	299	299	299	297	297
Frecuencia de encuentro con otros compañeros de trabajo de color y/o cuya lengua materna no es el inglés	Correlación	.161*	.240**	-0.043	-0.031	0.062	.147*	0.097
	n	234	226	234	234	234	233	233
Solo visitantes domiciliarios								
Apoyo al personal que sufre prejuicios o discriminación en el trabajo	Correlación	.278**	.453**	-.259**	-.289**	.244**	-.171**	-.185**
	n	573	574	574	570	571	570	570
Solo visitantes domiciliarios BIPOC								
Apoyo al personal en casos de parcialidad/discriminación en el trabajo	Correlación	.291**	.460**	-.278**	-.286**	.242**	-.220**	-.202**
	n	252	236	252	252	252	251	251
Visitadores cuya lengua materna no es el inglés								
Puedo hablar mi lengua materna en el trabajo sin molestias ni reacciones negativas.	Correlación	.159*	.347**	-.163*	-.239**	.138*	-.165*	-.198**
	n	232	218	232	232	232	231	231

APÉNDICE C

Temas de formación antirracista y sobre DEI enumerados por los encuestados

FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE LGBTQ+ O GÉNERO

- Ir más allá de lo básico para crear aliados familiares y comunitarios para los clientes LGBTQ+
- Creando espacios de afirmación de género en la atención médica
- Juego con perspectiva de género
- InQueery
- Salud LGBTQ+ 101 y 201
- Formación sobre diversidad LGBTQ+ a través de The Next Door, Inc.
- RN Aliado transgénero
- Apoyando la diversidad de género en la educación infantil
- Apoyando a los padres LGBTQ en las visitas domiciliarias

FORMACIÓN ESPECÍFICA SOBRE RAZA Y ETNIA

- Una conversación sobre el antirracismo (EdWeb)
- Responsabilidad contra el racismo
- Beneficios y consecuencias de la segregación racial en la primera infancia (seminario web sobre investigaciones en la primera infancia)
- Haciendo el trabajo DEIB: Nuestras funciones y responsabilidades en materia de equidad y antirracismo
- Early Learning Inspired: Creación de capacidad para las conversaciones sobre raza y racismo en la primera infancia
- DEL RACISMO A LA EQUIDAD RACIAL
- Honrando la cultura nativa americana en las aulas
- de educación infantil
- Instituto para la Equidad y la Excelencia Racial
- Inclínate: Del racismo a la equidad racial
- Educación multicultural en espacios predominantemente blancos
- Conferencia Nacional NCORE (Conferencia Nacional sobre Raza y Etnia)
- Serie de seminarios web de PACES Connection sobre racismo y trauma histórico en Estados Unidos
- Ser padres siendo negros
- Humildad racial
- Racismo: Formas, microagresiones, qué se puede hacer y recursos
- Racismo en las visitas domiciliarias (Nurturely)
- Racismo en la salud perinatal y pediátrica (Nurturely)
- Reduciendo los prejuicios raciales en el lugar de trabajo
- Estrés y trauma en la diáspora africana
- Racismo sistémico y cómo aprender de él
- Hablando con los niños sobre raza y racismo
- Enseñar y aprender sobre la raza: prácticas fantásticas en la primera infancia
- Fragilidad blanca

FORMACIÓN GENERAL DEI O ANTI PREJUICIOS

- Anti prejuicios en el aula (curso universitario)
- Participación auténtica de las familias: Un modelo para la diversidad, la equidad y la inclusión
- Microcredencial Bias Buster presentada por la National Head Start Association
- Asociación para el desarrollo de capacidades: Fundaciones DEIJ
- Centro para la Diversidad y la Equidad y el Medio Ambiente
- Coaching de educadores de educación infantil para la diversidad, la equidad, la inclusión, la accesibilidad y la integración
- Co-crear para liberar
- Creando una visión de la equidad
- Creando una comunidad escolar y familiar integradora
- Conciencia cultural
- Sensibilidad cultural
- Enfoques culturalmente centrados en la curación del trauma
- Formación en atención informada al trauma culturalmente sensible
- Instituto de inclusión y equidad de DEC y todos los seminarios web de DEC
- DEIB: El lenguaje que utilizamos
- Fijación del nivel DEIJ con asociaciones para el desarrollo de capacidades
- Diversidad y equidad en el trabajo
- Diversidad, Equidad e Inclusión—Construyendo el presente
- Diversidad de la mano de obra
- Equidad e inclusión en la CE a nivel estatal
- Cumbre de la Equidad

FORMACIÓN GENERAL DEI O ANTI PREJUICIOS – CONTINUACIÓN

- ESPERE adaptado para EE. UU. como Promoting Healthy Interaction por Leocadia Consulting
- Todos pertenecen: Cultivando las prácticas inclusivas y la equidad en la educación de los padres (OPEC)
- Equidad médica
- Cómo ser imparcial en las visitas domiciliarias
- Cómo empezar con la enseñanza culturalmente responsable para la vuelta al colegio
- Prejuicios implícitos 101
- Prejuicios implícitos en el apoyo y la promoción de la lactancia natural y materna
- Prácticas inclusivas que funcionan
- Inequidad y contexto familiar
- Integrando la ABE en nuestro pensamiento y nuestra práctica
- Formación en Justicia, Equidad, Diversidad e Inclusión (JEDI)
- Serie de seminarios web sobre equidad y bienestar en la salud materna
- NAEYC y NAEYC Fomento de la Equidad en la educación infantil
- Conciencia cultural de NFP
- Estado de Oregón Essentials of Parenting Módulo práctico de educación profesional 2: Equidad, inclusión y diversidad
- Equidad médica perinatal en Visitas domiciliarias
- Actualizar la práctica PBIS para promover la equidad
- Planificación de actividades multiculturales y anti prejuicios para apoyar a todas las familias
- Spring Diversity Day
- Apoyando la educación infantil contra los prejuicios a través de la literatura
- ¿Qué es la Marcha Privilegio/Equidad?
- Perteneces: Construir la equidad, el amor y la oportunidad en la gran obra
- Tu diversidad puede no ser mi diversidad (EdWeb)

OTROS TEMAS DE FORMACIÓN

Dis/capacidad

- Introducción a la formación sobre el capacitismo
- OCCYSHN

Inmigrantes/refugiados

- Humildad cultural, primera parte: Apoyo a las familias inmigrantes: Un enfoque culturalmente humilde
- Encontrar la audacia de la equidad en las historias de inmigrantes y refugiados
- Apoyo a las familias inmigrantes

Interseccionalidad

- Humildad cultural, primera parte: Apoyo a las familias inmigrantes: Un enfoque culturalmente humilde
- Encontrar la audacia de la equidad en las historias de inmigrantes y refugiados
- Apoyo a las familias inmigrantes

Contacto

Para más información sobre este estudio, póngase en contacto con Beth Green: beth.green@pdx.edu

Financiación

Este informe ha sido financiado por la Administración de Recursos y Servicios Médicos en el marco del programa de visitas domiciliarias a la madre, el lactante y la primera infancia (MIECHV) (número de concesión 1 X10MC50324-01-00).

Agradecimientos

Queremos dar las gracias a Susan Halverson y Reema Mendoza por su importante contribución a la planificación del estudio, la realización de la encuesta y el análisis, así como por su apoyo en la aplicación de una perspectiva de equidad racial en todas las etapas de este proceso.



Portland
State
UNIVERSITY

Oregon
Health
Authority

