

# Creando colaboraciones significativas entre organizaciones culturalmente específicas y convencionales

---

Z. Ruby White Starr, Presidenta  
Latinos Unidos por la Paz y Equidad  
Caminar Latino

# Metas y objetivos

Al terminar este seminario web los participantes:

- Explorarán infraestructuras del poder y la equidad que pueden dañar o elevar a las comunidades desatendidas.
- Podrán describir maneras para contrarrestar las desigualdades.
- Reconocerán componentes de la colaboración equitativa, mutuamente benéfica y significativa.

# Visiones dañinas de la cultura

## **Destrucción cultural**

Elimina las diferencias

Representada por políticas o prácticas que destruyen las culturas; la más extrema es el genocidio. Destrucción intencional de una cultura.

## **Incapacidad cultural**

Degrada las diferencias

No busca ser culturalmente destructiva de manera intencional, pero no tiene la capacidad para ayudar a clientes de las minorías. Puede perpetuar la parcialidad, apoyar prácticas discriminatorias o enviar mensajes sutiles de que otros no son valorados o bienvenidos.

## **Ceguera cultural**

Ignora las diferencias

Proporciona servicios con una filosofía expresa de ser imparcial, funciona con la creencia de que la cultura o el color no hacen diferencia, cree que los enfoques de ayuda usados por la cultura dominante pueden ser aplicados universalmente. Fomenta la asimilación.

# Visiones favorables de la cultura

## Competencia cultural previa

Reconoce y responde a las diferencias

Acepta y respeta la diferencia, se compromete con la autoevaluación continua, pone atención en la dinámica de las diferencias, expansión del conocimiento y recursos culturales para satisfacer mejor las necesidades de las poblaciones marginadas.

Trabaja para contratar empleados imparciales, busca el consejo y la asesoría de la comunidad que atiende, y decide activamente qué puede y qué no puede proporcionar.

## Capacidad cultural

Aprende y crece debido a las diferencias

Tiene en gran estima la cultura. Compromete recursos para desarrollar una capacidad cultural. Agrega a la base de conocimientos de la práctica culturalmente competente mediante la realización de investigaciones, desarrollo de enfoques terapéuticos con bases culturales, e implementa, publica y difunde los resultados de los proyectos demográficos. Contrata personal especialista en opresión/equidad. Intercede por la equidad en los sistemas y en la sociedad.

# Racismo institucional

Se refiere a las políticas y prácticas dentro y a lo largo de instituciones que, intencionalmente o no, producen resultados que favorecen o ponen en desventaja de manera crónica a un grupo racial.

# Racismo sistémico/estructural

- Un sistema en el que las políticas públicas, prácticas institucionales, representaciones culturales y otras normas funcionan de varias maneras, a menudo reforzándolas, para perpetuar la inequidad de grupos raciales.
- El racismo estructural no es algo que algunas personas o instituciones opten por practicar. Más bien, ha sido una característica de los sistemas sociales, económicos y políticos en los que todos vivimos.

# Racismo institucional y sistémico

El poder es la capacidad para decidir qué es un problema, decidir qué se tiene que hacer acerca del problema, decidir quién estará incluido para resolverlo y con qué recursos.

# Inquietudes en las comunidades de color

- Racismo institucional y parcialidad sistémica en la entrega de servicios por parte del sistema de justicia criminal y los servicios de ayuda.
- Falta de confianza en los sistemas convencionales.
- La subrepresentación de las personas de color entre los proveedores de servicios y en posiciones de liderazgo.
- Sistemas formales que no incluyen recursos relevantes o alternativos.



# Prácticas de acceso al idioma que dañan a las familias latinas

- El uso de intérpretes no certificados basándose únicamente en la capacidad limitada de hablar español.
- Usar a oficiales de inmigración como intérpretes
- Usar intérpretes como intercesores, aún cuando carecen de formación como intercesores.
- Disuadir a las personas de buscar ayuda excepto durante horarios limitados cuando hay un hispanohablante disponible.
- No escuchar ni trabajar con los miembros y organizaciones de la comunidad.

# Valores culturales latinos

- El respeto se refiere a valores importantes del respeto hacia otros y hacia costumbres sociales.
- El familismo se refiere a la importancia de la cercanía/unidad familiar y llevarse bien, así como contribuir para el bienestar de la familia inmediata y extendida.
- El personalismo tiene influencia en las expectativas de los padres acerca de la relación padre-trabajador. Es una expectativa cultural del compromiso respetuoso mutuo y de atención como la base para crear confianza y armonía.

# Aumentar la capacidad cultural

## Incluye:

- Estar consciente de las parcialidad, conocimientos, limitaciones, etc. de uno mismo.
- Reconocer el poder profesional y evitar la imposición de esos valores.
- Recopilación de información. Escuchar y hacer preguntas.
- Negociar la aceptación de un conjunto de valores diferentes.
- Desarrollar vínculos y colaborar con grupos comunitarios culturalmente específicos.

# Tipos de colaboraciones

- Hacer contactos (**Networking**) es **intercambiar información** para beneficio mutuo.
- La **coordinación** es el **intercambio de información y alterar actividades** para beneficio mutuo y para lograr un propósito común.
- La **cooperación** incluye el **intercambio de información, alterar actividades y compartir recursos** para beneficio mutuo y para lograr un propósito común.
- La **colaboración** incluye **todo lo anterior, además de mejorar la capacidad de otra organización** para lograr un propósito común.

# Barreras del COC para las colaboraciones

- Pedirles proporcionar capacitación o participar en una reunión de asesoría porque los problemas son importantes, pero es necesario que cubran sus propios gastos.
- Pedirles revisar una herramienta o producto después de que está en sus etapas finales para “infundirle” competencia cultural.
- Pedirles “colaborar” después de que todo está decidido y con poca información, excepto una solicitud para un presupuesto que cubra XX días para contribuir con lo que “se les pueda ocurrir”.

# Resultado de las barreras

- Ser subvalorado: Organizar capacitaciones, participar en coaliciones muy tarde en el proceso sin estar incluidos en su información o en el establecimiento de prioridades, y participar en la promoción y traducciones de manera gratuita.
- Exigirles más de lo que son capaces (haciéndolos parecer ineptos o no confiables).
- Falta de conocimiento de las reglas no escritas diseñadas y utilizadas por las organizaciones convencionales.
- No son capaces de desarrollar su capacidad.

# Identificación y evaluación Dominios de la parcialidad institucional

- Valores y actitudes
- Comunicación
- Participación de la comunidad/consumidor
- El ambiente físico, materiales y recursos disponibles
- Políticas y procedimientos
- Práctica culturalmente específica
- Estándares de capacitación y competencia

# Haciendo nuestro trabajo

- Profundicen sus conocimientos sobre los impactos del racismo
- Estudien el trabajo feminista de mujeres de color para profundizar en su comprensión de las intersecciones de la opresión/liberación;
- Cuestionen los marcos de referencia que:
  - aumentan el sexismo como problemas primarios y otros como auxiliares.
  - crean calificaciones para trabajos basados en suposiciones históricas.
  - cuestionan diferentes estilos de comunicación, actitudes hacia los conflictos y enfoques para completar las tareas.
- Aprendan de sus errores con reflexión humilde y honesta.



# Haciendo el trabajo organizacional

- Trabajen con proveedores de asistencia técnica (TA) culturalmente específicos y comunidades que trabajan desde una base antirracista.
- Pongan en la mesa los problemas importantes, planteen los problemas alrededor de los más marginados, y pónganlos a trabajar en diferentes situaciones al examinar un problema, desarrollar enfoques o considerar políticas.
- Usen un Enfoque Interseccional/en varios niveles desde el principio (no como algo adicional).

# Usar un Enfoque interseccional/en varios niveles

## Acceso a la educación significativa

- recursos y apoyos para cultivar, conservar y nutrir buenos maestros y administradores;
- programas de estudio especializados; y
- aumentar los estándares

# Acceso a la educación significativa para los más marginados

- Recursos y apoyos para cultivar, conservar y nutrir a buenos maestros y administradores, programas de estudio especializados, y aumentar los estándares;
- Alimentos nutritivos, hogares estables y acceso a la atención médica;
- Enfoques curriculares y pedagógicos que enseñen la historia relevante y contrarrestan el impacto inconsciente de los estereotipos negativos generalizados; y
- Apoyos en idioma inglés, apoyos en el idioma nativo, e interpretación y alcance en el idioma nativo de los padres.

# ¿Cómo puede contrarrestar las desigualdades?

- Accedan a las estrategias actuales.
- Aprendan acerca de su comunidad.
- Documenten las actividades racistas.
- Hagan puntos de transición entre sus experiencias con el sexismo y traten de obtener una imagen del paralelismo entre el racismo, racismo étnico, etc.
- Identifiquen políticas que necesitan ser modificadas.
- Determinen objetivos a corto y largo plazo.
- Consideren recursos existentes y necesarios.

# ¿Cómo pueden contrarrestar las desigualdades? (2)

Cuenten historias acerca del racismo en sus vidas y apóyense unos a otros para liberar los sentimientos profundos que subyacen en estas historias.

Estas historias pueden incluir experiencias con el racismo, las mentiras racistas que nos han contado, las veces que actuamos debido al racismo y las actitudes racistas que tuvieron personas cercanas a nosotros, así como los éxitos que hemos tenido combatiendo el racismo.

# Estrategia organizacional para reducir el prejuicio y la opresión

**Crear un comité que represente todos los niveles en su organización. Este comité puede establecer y facilitar los siguientes pasos:**

- Desarrollar apoyos para cambiar a lo largo de la organización/comunidad.
- Identificar los grupos culturales que deben involucrarse.
- Identificar las barreras para trabajar con la comunidad.
- Evaluar el nivel de capacidad cultural actual.
- Identificar el liderazgo y los recursos necesarios para el cambio.
- Desarrollar objetivos e implementar pasos y fechas límite para lograrlos.
- Comprometerse con una evaluación continua del progreso (midiendo resultados) y estar abiertos al cambio.

# Colaboraciones significativas

- Comprometan eficazmente a diversas comunidades a través de colaboraciones intencionales, totalmente equitativas y recíprocas.
- No planteen el problema, decidan cuál es el problema y desarrollen herramientas para responder sin incluir a los más afectados.
- Busquen congruencia con los más marginados para que desarrollen modelos, enfoques e investigaciones que respondan a la violencia doméstica, la agresión sexual, etc.

# Colaboraciones significativas (2)

- Revisen sus presupuestos para una distribución equitativa de los recursos.
- Examinen la función que desempeñan para perpetuar la difusión hacia niveles inferiores.
- Identifiquen las organizaciones comunitarias sin fines de lucro culturalmente específicas que deben atacar los problemas.
- Asesórenlas a través de asociaciones estratégicas.
- Ofrezcan los recursos necesarios para que participen plenamente, para que desarrollen sus propias capacidades y diseñen estrategias desde el inicio de una idea hasta su implementación.



# Información de contacto

Ruby White Starr

Presidenta

Latinos Unidos por la Paz y Equidad

Caminar Latino

[rwhitestarr@caminarlatino.org](mailto:rwhitestarr@caminarlatino.org)

