



Prácticas prometedoras para las redes de cuidado infantil en el hogar de alta calidad: Prácticas de redes en torno a la equidad y la justicia social

Informe 3 | agosto de 2024

Autoras:

Jessica Miguel^a, Juliet Bromer^a, Patricia Molloy^a y Toni Porter^b
(^aErikson Institute ^b Early Care and Education Consulting)

Agradecimiento:

Esta serie de informes, dedicados a las redes de cuidado infantil en el hogar (HBCC), está financiada con el generoso apoyo de Home Grown y es parte de su iniciativa Building Comprehensive Networks.

Cita sugerida:

Miguel, J., Bromer, J., Molloy, P., & Porter, T. (2024). *Prácticas prometedoras para las redes de cuidado infantil en el hogar de alta calidad: Prácticas de redes en torno a la equidad y la justicia social, Informe 3*. The Building Comprehensive Networks Initiative. Home Grown y Erikson Institute.



Home Grown es un colectivo nacional de líderes filantrópicos comprometidos a mejorar la calidad y el acceso al cuidado infantil en el hogar. Utilizamos numerosas estrategias para comprender y apoyar mejor diversas modalidades de cuidado infantil en el hogar, incluido el cuidado infantil familiar regulado, el cuidado infantil exento de regulaciones y el cuidado infantil proporcionado por familiares, amigos y vecinos. Obtenga más información en nuestro sitio web.



Erikson Institute instruye, motiva y promueve el liderazgo para atender las necesidades de los niños y las familias. La misión de Erikson Institute, fundado en 1996, es optimizar el sano desarrollo de los niños en su primera infancia y de sus familias. Además de una escuela de posgrado, Erikson Institute ofrece una amplia variedad de programas académicos, servicios clínicos y comunitarios, iniciativas normativas y de liderazgo, y el desarrollo de conocimientos e investigaciones originales que moldean el campo.

Sinopsis de la serie

Esta serie analiza los valores y objetivos subyacentes de las redes de cuidado infantil en el hogar, los servicios de red ofrecidos a los proveedores y las prácticas de implementación de redes que, **investigaciones** sugieren posiblemente contribuyan a resultados positivos para los proveedores, niños y familias.

La iniciativa **Building Comprehensive Networks** intenta desarrollar y mejorar las redes de cuidado infantil en el hogar (las “redes”) a través del desarrollo de puntos de referencia e indicadores para la prestación de servicios y apoyo de alta calidad.

Guiando esta serie es el informe **Fortalecimiento de las redes de cuidado infantil en el hogar**, que describe un conjunto de 11 puntos de referencia e indicadores basados en evidencia para redes de alta calidad agrupados en tres categorías amplias:

- Los puntos de referencia “Por qué” desentrañan los valores y objetivos fundamentales de una red.
- Los puntos de referencia “Qué” plantean servicios de la red que cumplen con los objetivos para los proveedores, niños y familias.
- Los puntos de referencia “Cómo” reflejan estrategias de implementación comprobadas utilizadas por las redes.

Introducción

Este informe examina las formas en que las redes de cuidado infantil en el hogar (“redes”) consideran la equidad racial, económica y lingüística en el diseño e implementación de la prestación de servicios. La implementación de apoyos de red que enfocan resultados equitativos para proveedores, niños y familias es un principio fundamental articulado en los puntos de referencia e indicadores de las redes de alta calidad.

Este informe se centra en las estrategias y apoyos que las redes de cuidado infantil en el hogar (HBCC) implementan para mejorar el acceso a recursos y oportunidades para proveedores y familias históricamente minorizadas,

además de las experiencias de los proveedores en estas redes. Los hallazgos se basan en grupos focales con ocho líderes de redes¹ y 12 proveedores de cuidado infantil familiar (FCC) con licencia de cinco redes de HBCC en cinco estados. Estas redes fueron seleccionadas porque sus respuestas sobre los puntos de referencia para redes de alta calidad (ver Cuadro 2 para el criterio más pertinente de este informe) indicaron que estaban ofreciendo programas prometedores sobre equidad, justicia social y servicios lingüística o culturalmente diversos.

Punto de referencia C

La red demuestra un enfoque intencional en la equidad y la prestación de servicios fundamentada en la cultura.

C.1. Inculca una cultura de autorreflexión y alienta al personal en todos los niveles a examinar cómo sus propios prejuicios pueden influir en la forma en que interactúan con los proveedores, las familias y los niños.

C.2. Comprende y respeta los diversos antecedentes de los proveedores y familias de HBCC, incluida la cultura, el idioma, la capacidad, la composición familiar y las circunstancias.

C.3. Da prioridad a grupos de proveedores, familias y niños que han sido históricamente marginados para aumentar su acceso equitativo a recursos y oportunidades significativas y de calidad.

C.4. Toma deliberadamente medidas para apoyar a los proveedores, familias y niños que viven en comunidades negras, latinas, indígenas, inmigrantes y rurales para remediar las inequidades históricas en el acceso a los servicios.

Extraído de **Fortalecimiento de las redes de cuidado infantil en el hogar**

¹ Los líderes de red incluyeron a aquellos que se identificaron como directores ejecutivos o directores de programas específicos dentro de una organización de red.

Descripción general

Pedimos a los líderes de las redes y a los proveedores que hablaran sobre cómo sus redes promueven la “equidad y justicia social”. Se pidió a los líderes de las redes que reflexionaran sobre cómo trabajan con proveedores de diversos grupos culturales, raciales, étnicos y lingüísticos, su uso de prácticas antiprejuicio y culturalmente receptivas, y cómo abordan las disparidades sistémicas que los proveedores de HBCC pueden enfrentar. De manera similar, se pidió a los proveedores que reflexionaran sobre sus experiencias al recibir apoyo de sus redes y la medida en que estos apoyos son cultural y lingüísticamente receptivos y reconocen las inequidades sistémicas en

HBCC. En este informe, definimos las prácticas de redes equitativas como aquellos servicios y estrategias que son justos e imparciales y ayudan a los proveedores de HBCC a tener éxito y prosperar de manera que no estén determinadas o predichas por raza, etnia, idioma, estatus migratorio o ingresos.

Dado el tema de equidad en este informe, es importante reconocer la posición e identidad de los líderes y proveedores de las redes. Al citar a los líderes y proveedores, incluimos marcadores culturales como raza, etnia e idioma.

Descubrimientos: ¿Cómo facilitan las redes los esfuerzos de equidad?

Los líderes de las redes señalaron que sus redes enfocadas en la equidad buscan abordar las injusticias dentro de su organización, así como las inequidades sistémicas en el campo más amplio del cuidado y la educación temprana. Dentro de las redes, las operaciones equitativas incluyen contratar miembros del personal que representen a la población y la comunidad en la que se encuentran, ofrecer a los proveedores un acceso adecuado a los recursos, involucrar a los proveedores en la toma de decisiones e individualizar el apoyo ofrecido a los proveedores. Los líderes pudieron abogar y hablar ante representantes de sistemas más amplios sobre las inequidades que enfrenta el sector de HBCC.

“No es una definición muy científica, pero... para mí, [equidad y justicia social] significa quejarse continuamente y pedir ayuda para aquellos que no están recibiendo equidad, y al mismo tiempo, no esperar esta ayuda desde arriba, y hacer algo, por pequeño que sea, para mejorar las cosas de inmediato. Dos caminos, y uno requiere mucha resistencia y autocontrol, mientras que el otro solo requiere un poco de creatividad, y estar dispuesto a hacer algo pequeño en lugar de esperar algo grande”. —Líder de una red, hablante de inglés, latina

“A veces no tenemos el apoyo desde arriba o los recursos desde arriba. Pero como personas que trabajan directamente con estos programas y nuestros niños y nuestras familias, tenemos que encontrar una manera de hallar una solución, ya sea temporal, que tal vez no sea la mejor solución, pero al menos hacer algo para asegurarnos de que

estamos satisfaciendo las necesidades de todos los que están en nuestra red y nuestro programa”.

—Líder de una red, hablante de inglés, latina

Los proveedores de estas redes confirmaron la marginación que enfrentan en el campo más amplio de la educación infantil en comparación con sus contrapartes basadas en centros:

“Podemos servir a poblaciones desatendidas ya que nosotros mismos estamos desatendidos. ... Pero hay un límite a lo que [las redes] pueden hacer. Solo pueden sofocar los fuegos, pero hasta que el campo sea reconocido —como saben, los más pequeños necesitan, ya saben, salarios equitativos para sus trabajadores— hay un límite a lo que pueden hacer”.

—Proveedora, hablante de inglés, multirracial

Los esfuerzos para aumentar la equidad incluyen enfoques basados en relaciones para apoyar y mantener una comunicación abierta con los proveedores.

La investigación sugiere que las relaciones receptivas entre el personal de la red y los proveedores, y la receptividad cultural son componentes críticos del apoyo de alta calidad² que pueden contribuir a resultados equitativos y positivos para los proveedores de HBCC. Las redes aumentan el acceso equitativo a recursos y oportunidades para los proveedores cuando reconocen y comprenden intencionalmente las experiencias y necesidades de los proveedores. Como señaló una líder de red:

² Bromer, J. & Korfmacher, J. (2017). Providing high-quality support services to home-based child care: A conceptual model and literature review. *Early Education and Development*, 28(6), 745-772. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1080/10409289.2016.1256720>

“Creo que he aprendido que si sabemos más, lo hacemos mejor, ¿verdad? Entonces, cuanto más los conocemos, mejor estamos equipados para apoyar a aquellos a quienes servimos”. —Líder de una red, hablante de inglés, latina

PUNTO DE REFERENCIA (C3).

Da prioridad a grupos de proveedores, familias y niños que han sido históricamente marginados para aumentar su acceso equitativo a recursos y oportunidades significativas y de calidad.

Una proveedora en otra red sugirió la importancia de que las redes recojan comentarios de los proveedores para informar decisiones sobre la prestación de servicios:

“Creo que nuestro programa se beneficiaría si al final de nuestra capacitación dijeran: —Por favor, no se vayan sin dejar sus comentarios, sus decisiones o todos sus pensamientos en esta caja—. Y luego tomaran esa caja, se sentaran en sus mesas y revisaran esas notas porque habrá información importante que no deben pasar por alto, porque solo ayudará a que nuestros programas crezcan y nos ayuden a convertirnos en una pirámide de unidad”. —Proveedora, hablante de inglés, negra

Los proveedores informaron que la afiliación a la red creó oportunidades y espacios para interactuar de manera significativa con otros proveedores y personal de la red sobre sus experiencias y perspectivas. Una red facilita conversaciones mensuales para proveedores, tanto en persona como a través de grupos de texto, durante las cuales se apoyan mutuamente y hacen preguntas. Los proveedores señalaron que los miembros del personal de la red les hicieron sentir que su *“opinión importaba”*.

Las redes también adaptan su apoyo a proveedores de maneras que aseguran que tengan éxito en acceder a lo que necesitan para sostener su trabajo de cuidado infantil. Por ejemplo, los proveedores describieron a los miembros del personal de la red que les envían mensajes para hablar sobre eventos próximos, participar en chequeos frecuentes, ofrecer apoyo a través de visitas domiciliarias y ofrecer flexibilidad con el papeleo de la red o el acceso a recursos (p. ej., plazos extendidos para el papeleo, apoyo individualizado o en grupo, opciones en persona o por Zoom para capacitaciones).

Los malentendidos entre el personal de la red y los proveedores pueden llevar a que los proveedores se sientan desatendidos y pueden inhibir su capacidad para compartir inquietudes. Los sentimientos negativos sobre la comunicación con el personal afectan los esfuerzos más amplios para entablar conversaciones sobre equidad porque estos temas requieren autorreflexión. Como señaló una líder de red blanca: *“Tienes que ser introspectivo; tienes que sentirte seguro para hacerlo”*.

Los proveedores en dos redes describieron la importancia de una comunicación abierta y recíproca dentro de la red:

“Y odio sentir que, ya sabes, no puedo expresar mi opinión en este momento. Igual que mis pensamientos. Si no puedo expresarlos y tengo que callarme, entonces algo no está bien aquí... así que, ya sabes, arreglémoslo... no todos vamos a estar de acuerdo en todo... pero al menos lleguemos a un punto donde todos podamos comunicarnos”. —Proveedora, hablante de inglés, negra

“Mis esperanzas... ¿tenemos una buena relación, directa, nos comprendemos mutuamente, nos comunicamos mutuamente? Y que ellos me ayuden así como yo los ayudo a ellos”. —Proveedora, hablante de inglés, negra

Las redes promueven la justicia lingüística a través de apoyos de traducción e interpretación para los proveedores.

Las redes que trabajan principalmente con poblaciones de proveedores y familias de diversos grupos lingüísticos reconocieron la importancia de la comunicación en el mismo idioma con proveedores y familias. Las cinco redes ofrecieron papeleo y programación en los principales idiomas hablados por los proveedores y las familias. Una red también trabajó para crear un grupo de enfoque sobre equidad lingüística que analizaba las necesidades de los diferentes grupos lingüísticos y los diferentes niveles de alfabetización de los proveedores para integrar mejor a los nuevos proveedores que no eran hablantes nativos de inglés. Estos esfuerzos les permitieron asegurar que los servicios e información de la red fueran accesibles para todos.

Los proveedores en estas redes confirmaron que estos apoyos lingüísticos les ayudaron a tener éxito en el servicio a familias y niños:

“Yo me siento muy apoyado con ellos [la red] porque cualquier cosa o papel que ellos tienen en inglés, lo andan traduciendo para entregárnoslo. Yo me siento más seguro de darle la información tanto a los niños como a los papás. No quiero traducirles porque yo sé que no lo sé hacer y no quiero dar una mala información. Entonces siempre que tengo que dar una información, yo me aseguro con ellas [el personal de la red] en español... para yo informar bien a los niños y a los papás”.

—Proveedora, hablante de español, latina

PUNTO DE REFERENCIA (C2).

Comprende y respeta las variadas características de los proveedores y familias de HBCC, incluida la cultura, el idioma, la habilidad, la composición familiar y las circunstancias.

Las redes dependen del personal existente para traducir documentos, priorizando la traducción de materiales y folletos que se usan con mayor frecuencia. Dos redes también utilizaron personal de la red para realizar capacitación para proveedores en idiomas distintos al inglés, cuando se requería. Los materiales adicionales o folletos que requieren traducción a menudo se pagan con subvenciones externas. Sin embargo, una preocupación clave para las redes es conseguir fondos para traducciones y apoyo lingüístico. La falta de fondos dificulta que las redes apoyen a poblaciones de proveedores que recién llegan a los EE. UU., tanto por la falta de materiales en múltiples idiomas como por la falta de miembros del personal que hablen esos idiomas.

“Podemos proporcionar servicios en los idiomas que hablan nuestros especialistas en aprendizaje temprano. Además del francés, tenemos otro especialista en aprendizaje temprano que habla swahili, pero hasta ahora, no hemos encontrado un programa de apoyo a la atención en la primera infancia donde ese sea el idioma. Pero estamos limitados en términos de fondos. Actualmente, no tenemos fondos adicionales para contratar a otro especialista en aprendizaje temprano que hable otro idioma. Así que tenemos que buscar eso porque realmente no creemos que podríamos ser sostenibles usando un [servicio de interpretación y traducción telefónica bajo demanda] o algo así. Debido a la duración e intensidad del programa, realmente pierde ese elemento basado en la relación”. —Líder de red, hablante de inglés, blanca

Las redes promueven la equidad para los proveedores empleando miembros del personal que representan las culturas e idiomas de los proveedores y las familias servidas.

Los líderes de red enfatizaron la importancia de contratar y retener miembros del personal de la red que comprendan y respeten las diversas características de los proveedores y las familias de HBCC. Estos líderes indicaron que contratan miembros del personal que provienen de las mismas comunidades que los proveedores y las familias servidas, así como miembros del personal que tienen experiencia previa en HBCC. Como señaló una líder de red blanca: *“Otro gran valor de la [red] es la compaginación cultural y lingüística”.* Las redes también dependen del personal de la red para abordar las necesidades lingüísticas de las familias de los niños inscritos en los entornos de HBCC afiliados. Una líder dio un ejemplo de cómo la red examina internamente el acceso al idioma para apoyar mejor a las familias:

“Una familia vino a la oficina hace unas semanas. No recuerdo qué idioma hablaba ella. Pero no teníamos a nadie en el sitio que hablara el idioma. Pero eso nos llevó a, más o menos, ir y hablar con el personal: —¿Qué idiomas hablas?— para que pudiéramos armar este grupo. Si alguien viene, —Ah, ya sé, puedo recurrir a esta persona si es polaco, o puedo recurrir a esta persona si es criollo haitiano, portugués—”.
—Líder de red, hablante de inglés, blanca

En redes que no tienen personal que concuerde con los proveedores, las capacitaciones del personal se centran en temas de diversidad, equidad e inclusión de manera general. Por ejemplo, una líder describió capacitaciones para todos los miembros del personal sobre el privilegio de ser blanco y convertirse en *“agentes de equidad”* y de antirracismo. Otra líder habló sobre la realización de talleres para el personal sobre el reconocimiento de prejuicios. Todas las redes utilizaron libros infantiles para facilitar charlas sobre estereotipos y hablaron con el personal y los proveedores sobre cómo elegir materiales antiprejuicio para los niños:

“Estuvimos usando este libro durante, ya sabes, tres años. Pero luego, bajo la perspectiva del antiprejuicio, nos dimos cuenta de que había algunos estereotipos. En las imágenes, la mayoría de las imágenes —las palabras eran agradables, todas eran muy buenas— pero las imágenes. Así que, como parte de nuestras actividades, hicimos una lectura en voz alta, mostramos un video, como alguien leyendo este libro con las imágenes, y luego les pedimos que reflexionaran sobre la lista de elementos

antiprejuicio. Y muchos de nuestros miembros del personal se dieron cuenta de que identificaron los estereotipos en el libro, y fue realmente bastante poderoso”.

—Líder de red, hablante de inglés, blanca

Los proveedores informaron que aprecian cuando los miembros del personal de la red han vivido experiencias similares. Sin embargo, algunos proveedores mencionaron que quizás el personal de la red a veces no entienda la singularidad de los entornos de HBCC, como señaló el siguiente proveedor:

“Bueno, teníamos, ya sabes, a una persona que trabajaba en una agencia. Ella fue proveedora durante muchos años, así que definitivamente entiende. Pero también tenemos, ya sabes, a un miembro del personal que era proveedor que venía de un entorno de centro. Y el entorno de centro es muy, muy diferente al entorno de cuidado en el hogar. Así que eso hizo la situación un poco difícil”.

—Proveedor, hablante de inglés, multirracial

En tres redes, los líderes y proveedores identificaron fondos limitados y escasez de personal como obstáculos para su capacidad de participar en el trabajo de equidad debido a las altas proporciones entre personal y proveedores. Como explicó una proveedora latina, la escasez de personal puede llevar a que *“una persona haga todos los trabajos”* y tenga menos capacidad para apoyar a los proveedores. Un problema relacionado es la rotación de personal. Dos líderes de la red señalaron que capacitar y orientar a nuevo personal en la cultura organizacional de la red en torno a la equidad puede ser un desafío.

“Hemos encontrado que la organización ha crecido; hemos tenido rotación de personal. Y así es que hicimos mucho trabajo intensivo en varios momentos. Y luego, como otras personas, tenemos otro personal que se ha unido. La gente está en diferentes lugares. Y eso es realmente difícil”. —Líder de red, hablante de inglés, blanca

Las redes aumentan la equidad para las familias y los niños en HBCC al facilitar el acceso a recursos comunitarios relevantes.

Las redes también extienden su enfoque en equidad a cómo interactúan con las familias de los niños en entornos de HBCC. Como cuidadores diarios, los proveedores a veces están mejor posicionados para notar retrasos en el desarrollo o desafíos de comportamiento en los niños bajo su cuidado. Esto puede requerir que los proveedores aborden temas delicados con las familias. Sin embargo,

debido a la marginación histórica y la desinversión en vecindarios de bajos ingresos y racialmente diversos donde muchos proveedores pueden vivir y ofrecer cuidado infantil, pueden carecer de los recursos y la comprensión necesarios para apoyar a los niños y las familias. Es aquí donde las redes pueden proporcionar un apoyo crucial a los proveedores y garantizar resultados equitativos para las familias y los niños. La siguiente historia de una proveedora muestra cómo la red apoyó tanto a la proveedora como a su nieto en su cuidado infantil:

“Tuve un caso que puedo dar como ejemplo... mi nieto. Queríamos que sus padres lo evaluaran, y la madre simplemente no me escuchaba a mí ni a mi personal. Y donde [la red], una de sus personas vino y habló con ella, y la semana siguiente [ella] aceptó que evaluaran a su bebé. Así que fue una experiencia excelente para mí, ese apoyo está ahí”. —Proveedora, hablante de inglés, negra

Todas las redes conectan a los proveedores y las familias con recursos externos pertinentes en la comunidad que pueden aumentar su acceso a conocimientos y servicios. Dos redes colaboraron con organizaciones de refugiados para ayudar con las traducciones para proveedores y familias que eran inmigrantes recientes. Una red se asoció con una organización para ofrecer capacitación sobre “conozca sus derechos” a familias con estatus de documentación incierto.

Las redes apoyan a los proveedores utilizando prácticas antiprejuicio con los niños y las familias.

Las redes promueven equidad al ofrecer a los proveedores capacitación e información relacionada con la implementación de prácticas antiprejuicio con los niños y las familias. Una líder habló sobre la incorporación de principios antiprejuicio en todas las oportunidades de desarrollo profesional de la red. Por ejemplo, durante las fiestas, los proveedores reciben educación sobre cómo crear celebraciones inclusivas para los niños y las familias. Una red utilizó listas de verificación antiprejuicio, y todas las redes trajeron oportunidades de capacitación externa para los proveedores.

PUNTO DE REFERENCIA (C4).

Toma deliberadamente medidas para apoyar a los proveedores, familias y niños que viven en comunidades negras, latinas, indígenas, inmigrantes y rurales para remediar las desigualdades históricas en el acceso a los servicios.

Todos los líderes de las redes mencionaron talleres enfocados en la selección de libros para niños que representen diversas experiencias, culturas e idiomas. Las redes utilizan fondos de subvenciones para proporcionar a los proveedores libros en idiomas distintos al inglés y libros enfocados en la representación diversa. Los líderes también describieron la importancia de tener libros que representen a familias LGBTQ, familias que no hablan inglés y familias que tienen niños con discapacidades del desarrollo o intelectuales. Para complementar los libros, las redes también invitan a oradores y autores a hablar sobre sus experiencias personales con respecto a estos temas. Los proveedores señalaron que estos libros, junto con la capacitación sobre apoyar a entornos inclusivos, son útiles *“para ayudar a los niños a apreciar nuestras similitudes y diferencias”*.

“Tenemos las hermosas colecciones de libros infantiles en español, todos en español y con niños latinos y familias latinas, pero me di cuenta de que no teníamos ningún niño afroamericano o negro. Todos eran de piel morena. Entonces, comencé a buscar libros que mostraran a niños mexicanos o latinos jugando con niños afroamericanos, pero hay muy, muy pocos que tengan esa combinación. Y eso es lo que queríamos. No queríamos [interacciones entre] negro y blanco o moreno y blanco. Queríamos la interacción entre negro y moreno. Ese fue mi proyecto el año pasado, y tengo una colección, y los compré para todos los proveedores y ... al final, entregarlos a los padres”. —Líder de una red, hablante de inglés, latina

Las redes realizan auditorías de equidad para examinar las prácticas organizacionales.

Los líderes de tres de las cinco redes en nuestros grupos de enfoque informaron que habían realizado una auditoría de equidad de las operaciones de su red (ver Tabla 1). Estas tres redes sirven principalmente a proveedores de HBCC de color (80-100 %); dos redes sirven a proveedores y familias que viven en áreas urbanas. Dos de las redes tenían liderazgo blanco, y una tenía una líder blanca y una líder latina. Para una red, la auditoría de equidad fue una respuesta a la falta de representación comunitaria entre el liderazgo de la red y el reconocimiento de que se necesitaban cambios para participar en una prestación de servicios más efectiva y equitativa con los proveedores de HBCC.

“Nuestra alta gerencia ... somos cinco, uno es hombre, pero todos son blancos, excepto una persona, pero eso no representa a nuestra comunidad. Lo mismo ocurre con nuestra junta directiva. Tenemos una junta directiva que no representa a nuestra comunidad. Es importante tener representación comunitaria en los diversos niveles de la agencia”. —Líder de red, hablante de inglés, blanca

PUNTO DE REFERENCIA (C1).

Inculca una cultura de autorreflexión y alienta al personal en todos los niveles a examinar cómo sus propios prejuicios pueden influir en la forma en que interactúan con los proveedores, las familias y los niños.

Tabla 1. Procesos, métodos, participantes y resultados de las auditorías de equidad

	Organización A	Organización B	Organización C
Proceso	Parte de una evaluación externa de la iniciativa nacional de la cual la red es un componente.	Auditoría realizada de todas las prácticas, que incluye contratación, financiamiento, reclutamiento y retroalimentación. La auditoría incluyó a todos los grupos que participan en la red.	Contrato con una agencia externa para llevar a cabo una auditoría de equidad en múltiples fases durante un período de 1 1/2 años. La auditoría se centró principalmente en el personal y el liderazgo, no en los proveedores. Se incluyó capacitación para el personal sobre la importancia de la equidad y la justicia social.
Métodos y Participantes	Grupos focales con familias y miembros del personal que implementan el programa de la red; entrevistas con los financiadores y el equipo de liderazgo (Ejemplos de preguntas: ¿Cuáles son sus necesidades? ¿Cuáles son algunas brechas en los servicios?).	Grupos focales con proveedores, incluyendo un grupo con proveedores negros en la red. Entrevistas con el liderazgo ejecutivo. Encuesta de salud organizacional de todo el personal y proveedores en la red. Análisis centrado en la equidad del presupuesto y fuentes de financiamiento y procedimientos de toma de decisiones.	Fase 1: Proceso exploratorio de preparación para la auditoría que incluye capacitación para todo el personal sobre qué significa y por qué es importante la equidad. Fase 2: Grupos focales y entrevistas con la alta gerencia, directores de programa e implementadores. Fase 3: Implementación de cambios y recopilación de comentarios del personal sobre los cambios (p. ej., ¿Qué hemos cambiado? ¿Qué hemos abordado? ¿Qué aún necesita ser abordado?).
Resultados	Proceso de planificación estratégica para integrar una toma de decisiones más colaborativa en la red (p. ej., involucrar a proveedores y familias de hogares en la toma de decisiones). Uso de una lista de elementos antiprejuicio para realizar una evaluación anual de los materiales distribuidos a los proveedores y niños (p. ej., libros infantiles que representan a las comunidades servidas).	Comprensión del desalineamiento de la misión entre los financiadores y la red. Comprensión de la falta de transparencia en el desarrollo del presupuesto; la exclusión de educadores en este proceso. Comprensión de la falta de claridad sobre cómo se toman las decisiones en la red y los procedimientos de responsabilidad. Identificación de la necesidad de contratar más personal que represente a las comunidades atendidas por la red. Identificación de la necesidad de contratar educadores con previa experiencia de HBCC como personal en la red y crear una trayectoria profesional intencional para educadores.	Reconocimiento de la desalineación entre la alta dirección y el personal (es decir, diferencias en las prioridades). Necesidad de diversificación de la junta directiva para reflejar mejor a las comunidades atendidas. Comprensión de que las ofertas del programa frecuentemente no son equitativas porque no fueron desarrolladas para HBCC y no siempre son pertinentes o apropiadas para el contexto de HBCC. El desarrollo de planes para adaptar y modificar todas las ofertas para reflejar las necesidades y fortalezas de HBCC.

Dos redes realizaron auditorías de equidad que involucraron retroalimentación y participación de todas las personas involucradas en la red, incluido el personal, los líderes y los proveedores de HBCC. Ninguno de los proveedores en los grupos focales, de esas dos redes, compartió sus experiencias con el proceso de auditoría. Una red llevó a cabo su auditoría de equidad exclusivamente con el personal y los líderes y no con los proveedores de HBCC. Para esta red, la auditoría se centró en los procedimientos para el establecimiento de normas a nivel de la red y, por lo tanto, estuvo principalmente enfocada en los directores de alta gerencia.

Los tres líderes de red describieron la auditoría como una oportunidad para examinar la responsabilidad y la capacidad de respuesta hacia la comunidad de HBCC. Una líder de red enfatizó que para que una auditoría de equidad sea exitosa, los participantes necesitaban estar dispuestos a *“mantener una postura de aprendizaje y estar dispuestos a ser vulnerables”*. Otra líder de red describió el proceso de auditoría de equidad como una oportunidad para examinar todos los aspectos de las operaciones de la red:

“Es una auditoría de todas nuestras prácticas, desde nuestra contratación hasta de dónde provienen nuestros fondos, a quiénes estamos alcanzando y cómo los estamos alcanzando y la obtención de opiniones y comentarios de los educadores en nuestra red, nuestro personal y nuestros colaboradores”. —Líder de red, hablante de inglés, blanca

Los líderes de red encontraron que la auditoría de equidad les ayudó a comprender algunas de las inequidades incrustadas en las estructuras de sus redes. Estas reflexiones llevaron a cambios en cómo se toman decisiones en la red y esfuerzos para involucrar a los proveedores en estos procesos:

“Así que reflexionamos juntos, y usamos esa información para diseñar un enfoque adicional y diferente sobre cómo nos relacionamos con aquellos a quienes servimos en términos de ser colaborativos, y tener la misma voz. Así que creo que, desde que participamos, simplemente tenemos

una manera diferente de pensar sobre cómo hacer cualquier tipo de cambio o tomar decisiones sin involucrar a los participantes, ya sean nuestros proveedores basados en el hogar o familias”.

—Líder de red, hablante de inglés, blanca

Las auditorías de equidad no están exentas de desafíos. Dos líderes de la misma red señalaron desafíos para encontrar el tiempo necesario para participar en la recopilación de comentarios y opiniones, así como encontrar tiempo y espacio para la reflexión:

“Creo que uno de los grandes desafíos fue el tiempo, porque hubo muchos grupos diferentes. Lo que quiero decir es que tenemos varios cientos de personal que queríamos incluir en esto. Y estamos todos nosotros. Quiero decir, es la comprensión... este trabajo es enorme”. —Líder de red, hablante de inglés, blanca

Además, enfatizaron la importancia de crear espacios cómodos y *“seguros”* para que todos los participantes se involucren en la reflexión, reconociendo que *“sí... para mantener una introspección, tienes que sentirte seguro para hacerlo”*, según una líder de red (hablante de inglés, blanca).

No todos los líderes revelaron la procedencia de los fondos para las auditorías de equidad, pero una red llevó a cabo este trabajo con una subvención de una organización comunitaria centrada en la equidad en salud y el empoderamiento de mujeres de color. Una líder de otra red señaló que la auditoría de equidad reveló una tensión entre los objetivos de equidad de la red y sus socios financieros:

“Pensando realmente en los financiadores que no están alineados con los valores y que realmente no comprenden las necesidades de los educadores de cuidado infantil familiar o que están imponiendo restricciones tanto a nosotros como a los educadores que realmente nos impiden hacer el trabajo”.

—Líder de red, hablante de inglés, blanca

Recomendaciones para que las redes implementen apoyos equitativos para los proveedores de HBCC

- Ofrecer amplias y variadas oportunidades para que los proveedores compartan sus experiencias, sus prioridades y sus necesidades de apoyo con el personal de la red. Preguntar a los proveedores cómo desean ser apoyados y qué estrategias y enfoques prefieren.
- Ofrecer oportunidades para que los proveedores compartan y se apoyen mutuamente a través de grupos de apoyo entre pares facilitados.
- Ofrecer capacitación al personal de la red sobre enfoques basados en relaciones para el apoyo. Las capacitaciones del personal enfocadas en equidad

incluyen oportunidades de autorreflexión, enfoques antiprejuicios y antirracistas en la prestación de servicios, y formas cultural y lingüísticamente afirmativas de interactuar con los proveedores.

- Contratar personal que hable los idiomas preferidos por los proveedores y las familias en la red.
- Contratar personal de las comunidades donde viven los proveedores y las familias y que tenga experiencia previa en HBCC.
- Contratar con organizaciones comunitarias locales que puedan cubrir necesidades de idioma, como traducción e interpretación para idiomas no representados entre el personal de la red. Considerar contratar proveedores para realizar interpretación y traducción.
- Colaborar con organizaciones comunitarias locales que ofrecen apoyos para proveedores y familias en torno a temas no relacionados con el cuidado infantil que

son importantes para ellos, como organizaciones de derechos de los inmigrantes y organizaciones de salud mental y consejería.

- Realizar auditorías de equidad de manera regular. Las redes deben decidir intencionalmente quién estará involucrado (p. ej., liderazgo, junta directiva, personal, proveedores y miembros de la comunidad) y su papel en la auditoría. Considerar el uso de múltiples métodos para recopilar datos, incluidos grupos focales, entrevistas individuales y encuestas.
- Crear manuales y guías sobre el trabajo de equidad y exactamente qué es, para que los nuevos empleados puedan aprender sobre los objetivos organizacionales de la red relacionados con la equidad.
- Asegurarse de que los proveedores tengan acceso a materiales, información y capacitación sobre prácticas equitativas con niños y familias que puedan implementar en su cuidado. Esto puede incluir currículos antiprejuicios, listas de verificación, y libros y juguetes que representen a niños con diferentes identidades.

Metodología

Los hallazgos se basan en datos recopilados a través de grupos focales y encuestas de octubre a diciembre de 2023. Se seleccionaron cinco redes de cinco estados de entre las 51 redes que completaron una encuesta sobre prácticas de red y valores fundamentales basados en los puntos de referencia e indicadores para redes de HBCC descritos en **Fortalecimiento de las redes de cuidado infantil en el hogar**. Estas cinco redes fueron seleccionadas porque indicaron en sus respuestas a la encuesta que estaban más enfocadas en la equidad y la justicia social que otras redes que respondieron a la encuesta.

Las cinco redes sirven principalmente a proveedores de cuidado infantil familiar (FCC) regulados, y dos también sirven a proveedores de familiares, amigos y vecinos. Estas redes varían en tamaño, con una que sirve solo a cuatro proveedores, tres que sirven de 25 a 70 proveedores y una que sirve a más de 1,000 proveedores. Tres de las cinco redes apoyan a proveedores que viven en áreas urbanas, una red apoya a proveedores que viven en áreas suburbanas y una red no recopila información sobre las ubicaciones geográficas atendidas. Los líderes de tres de las cinco redes informaron que todos los proveedores atendidos son latinos, afroamericanos/negros o multirraciales. Para las otras dos redes, los líderes informaron que el 80 a 85 % de los proveedores atendidos son proveedores de color, incluidos latines, afroamericanos/negros, multirraciales, indígenas, asiáticos e isleños del Pacífico. Las cinco redes ofrecen apoyos para los proveedores en español, y una red también ofrece apoyos en francés.

Se contactó por correo electrónico a los líderes de las redes seleccionadas para participar en un grupo focal único de 90 minutos. Un total de ocho líderes de cinco redes participaron en dos grupos focales. Todos los líderes eran mujeres; dos redes tenían líderes latinas, dos redes tenían líderes blancas y una red tenía tanto a una líder latina como a una líder blanca. Ninguna de las cinco redes tenía líderes negras que participaran en nuestros grupos focales.

Los proveedores de las redes seleccionadas fueron reclutados a través de correos electrónicos distribuidos por las líderes de las redes participantes. Se realizaron cuatro grupos focales de 75 minutos, tres en inglés y uno en español. Doce proveedores (todas mujeres) de cinco redes diferentes participaron. Los proveedores se identificaron como afroamericanos/negros (50 %), latines (33 %), blancos (8 %) y multirraciales (8 %). La experiencia de los proveedores en el cuidado infantil variaron de nueve a 34 años. Los proveedores cuidaban de uno a 12 niños, incluyendo una variedad de edades desde bebés hasta niños en edad escolar. Tres cuartos reportaron cuidar a un niño con una discapacidad diagnosticada o un retraso en el desarrollo. Todos los proveedores tenían licencia o estaban registrados/certificados por su estado para operar un programa de HBCC; el 92 % recibía pago del programa de asistencia para el cuidado infantil de su estado.

Limitaciones

Los hallazgos presentados en este documento se basan en un número limitado de redes que participaron en nuestros grupos focales y, por lo tanto, no pueden generalizarse a redes en todo Estados Unidos.