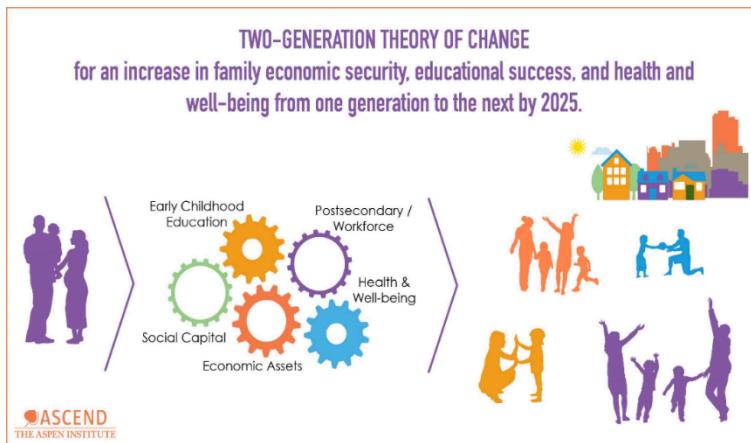


PRINCIPIOS PARA INVOLUCRAR A LOS PADRES Y CENTRAR SU VOZ



La teoría del cambio de 2Gen de Ascend afirma que la mejor forma de lograr un cambio sólido en las políticas y los sistemas es mediante una combinación de la voz y la experiencia de las familias, los datos, la investigación y las pruebas, y los mejores y prometedores métodos. Centrar las voces de los padres es clave para informar el cambio de los sistemas y para

garantizar resultados sólidos para los programas y las políticas 2Gen.

Durante la última década, Ascend ha trabajado y aprendido de más de 50 padres de todo el país. Nuestros aprendizajes han demostrado la importancia de la intencionalidad a la hora de elevar y centrar las perspectivas de los padres, así como de conectar con los propios padres para obtener su experiencia y conocimientos. A partir de este viaje, hemos desarrollado un conjunto de principios, destinados a guiar las interacciones con los padres y crear las mejores condiciones posibles para trabajar con ellos y centrar sus voces en los programas, políticas, sistemas e investigación de 2Gen.

Estos principios fueron informados por los padres a través de la retroalimentación que el equipo de Ascend ha recogido durante nuestros años de colaboración con las familias, así como el papel de liderazgo que tomaron los padres en las reuniones y los seminarios virtuales de Ascend. Esta retroalimentación se centra en cómo Ascend puede mejorar continuamente cómo colaboran con los padres, y cómo los legisladores, los especialistas y los investigadores pueden ser más deliberados en sus propios esfuerzos para involucrar a los padres. Ascend agradece a nuestros padres revisores -Amber Angel, Drayton Jackson y Janine McMahon- quienes han sido socios durante mucho tiempo en nuestro trabajo y esenciales para el éxito de muchas de nuestras iniciativas, incluyendo este esfuerzo por capturar nuestros principios. Este resumen forma parte de una caja de herramientas más completa sobre las perspectivas y la experiencia de los padres que Ascend publicará en los próximos meses.

8 principios para involucrar a los padres y centrar su voz

I. Involucrar a los padres como expertos

Los padres tienen la perspectiva más clara de lo que necesitan las familias: saben mejor que nadie cómo y por qué los programas y las políticas de apoyo a la familia se quedan cortos, y qué cambios pueden hacerse para mejorar los resultados de los programas y las políticas. Estos conocimientos derivados de su experiencia vital proporcionan a los padres una comprensión más profunda de los retos que plantean algunas políticas y prácticas, y constituyen una perspectiva esencial para cualquier programa o política que afecte a las familias. Los padres merecen un estipendio a precio de mercado por su tiempo y su experiencia única, ya sea como revisores de un informe o como participantes en una reunión. Como cualquier otro experto, también necesitan los recursos y contexto pertinentes, como orientación sobre una agenda, para poder entender el asunto que se debate y prepararse para dar respuestas meditadas a las preguntas. También es útil proporcionar tiempo y espacio para que los padres hagan preguntas y compartan sus comentarios en un espacio de apoyo, libre de juicios si no tienen una opinión o perspectiva sobre algo fuera de su área de conocimiento.

II. Garantizar la equidad

Barreras estructurales como la discriminación en el mercado laboral y la falta de acceso a oportunidades educativas y económicas afectan de manera desproporcionada a las comunidades racializadas. Como resultado, mientras que las familias de una amplia gama de geografías, niveles educativos y orígenes raciales y étnicos¹ se han sufrido inseguridad económica, las comunidades de color han sido la más afectadas. Se anima a las organizaciones a mostrar la diversidad de las familias que se enfrentan a dificultades y a trabajar para abordarlas sin reforzar los estereotipos de una comunidad sobre otra en los convivios, como miembros de grupos asesores, como expertos en materiales y como rostros que se muestran en las publicaciones. Además, es vital considerar otras formas de aumentar la equidad mediante la participación de familias que representen la diversidad en la estructura familiar, el estatus, la capacidad y el origen geográfico.

III. Colaborar con los padres

El desarrollo de una colaboración con los padres es necesaria para una participación auténtica y para centrar la voz de los padres en el diseño, la aplicación y la evaluación de programas y políticas. Las colaboraciones se desarrollan cuando no sólo se pide a los padres que den su opinión, sino que también se les ofrecen oportunidades de liderazgo y poder de decisión. Las colaboraciones pueden fomentarse garantizando el liderazgo de los padres y prestándoles apoyo antes, durante y después de la participación. Las colaboraciones auténticas incluyen el desarrollo de mecanismos para obtener la opinión de los padres, así como la creación de una cultura interna preparada para realizar cambios basados en esa opinión (como cambios en los mensajes o las políticas, incluida la transparencia sobre cómo o por

«No quiero ser sólo una voz, quiero formar parte de la acción». - Ebony Beals

¹ U.S. Census Bureau – Poverty Rate and Percentage Point Change by Selected Characteristics: People (2018) <https://www.census.gov/content/dam/Census/library/visualizations/2019/demo/p60-266/Figure8.pdf>.

qué puede no producirse un cambio). Estas colaboraciones requieren inversiones dedicadas en actividades con los padres y capacidad del personal para este trabajo.

IV. Seguridad, autenticidad y autonomía de los padres temporales

Que los padres se sientan honrados, respetados y escuchados es un resultado de este trabajo que todos queremos lograr. Los padres expresan a Ascend un fuerte deseo de autonomía, que incluye el respeto por su experiencia y la provisión de espacios para ser escuchados y honrados. Apoye a los padres cuando piensen en cómo contar su historia, pero no los censure, y evite utilizar un lenguaje que pueda hacerles sentir negativamente sobre lo que han vivido o sobre cómo esas experiencias han moldeado sus vidas y las de sus familias. Por ejemplo, practique haciendo preguntas reflexivas en lugar de declaraciones sobre la experiencia de los padres. Anímeles a expresar sus opiniones, pero sea creativo a la hora de hacerlo. Identifique formas para que los padres introvertidos compartan sus pensamientos si no se sienten cómodos compartiéndolos en voz alta, como proporcionar tarjetas para notas y asignar a otra persona, aprobada por el padre, para que las lea en voz alta. Además, si en la sala hay personas que no son padres, tenga en cuenta cómo la demografía de la audiencia y la dinámica de poder existente pueden afectar a los padres. Es poco acogedor y no empodera a los padres entrar en una sala como la persona que aporta la perspectiva de las experiencias vividas en una sala llena de personas privilegiadas. Asegúrese de que los datos demográficos de los presentes en la sala reflejen la comunidad a la que sirve. Asimismo, considere la posibilidad de trabajar con varios padres para fomentar un sentimiento de seguridad y apoyo. Asegúrese de hablar en privado con ellos regularmente para que se sientan cómodos y respetados.

V. Priorizar el capital social

Ascend considera que el capital social es la «salsa secreta» del enfoque 2Gen. Se manifiesta como un mayor apoyo entre los compañeros y un sentido de comunidad; conexiones con la familia, amigos y vecinos; participación en organizaciones comunitarias y religiosas; acercamiento en la escuela y el lugar de trabajo; programas de liderazgo y desarrollo profesional; compromiso con trabajadores sociales asesores profesionales; y otras redes sociales como modelos de cohortes y comunidades de aprendizaje. Este apoyo parece ser un poderoso factor de éxito en los programas que ayudan a las familias a avanzar hacia la seguridad económica. Cuando participan en Ascend o en otras organizaciones, los padres tienen la oportunidad de establecer contactos con otras personas de la sala, participar en conversaciones y hacer preguntas. Además de fomentar el capital social mientras se trabaja con los padres, es útil que las organizaciones se mantengan en contacto con los padres con los que trabajan para ponerlos en contacto con futuros trabajos, recursos, redes y otras oportunidades.

VI. Compensar adecuadamente a los padres

Al igual que un experto en economía o salud pública, los padres son «expertos contextuales» sobre cómo los programas y las políticas afectan a su familia y a su comunidad. Es importante que los especialistas, los legisladores, los investigadores y los financiadores compensen a los padres por su experiencia. Los padres faltan al trabajo y reorganizan su tiempo familiar para participar en la colaboración para desarrollar nuevas ideas; su tiempo y su experiencia merecen

una compensación adecuada. A la hora de ofrecer un estipendio, las organizaciones deben tener en cuenta en primer lugar el tiempo real (horas y/o días) que los padres dedicarán a aportar su experiencia. Además, la cantidad del estipendio debe compensar a los padres por cualquier gasto que tengan que sufragar y determinarse mediante un análisis de los costes del mercado local para el cuidado de los niños y el salario mínimo local. Se anima a las organizaciones a que sean transparentes con los padres sobre su modelo de remuneración y consulten a su departamento financiero para estudiar la mejor disposición del estipendio a fin de garantizar el cumplimiento de la legislación fiscal. Con este enfoque, los padres reciben una compensación económica adecuada por su tiempo y sus recomendaciones, y las organizaciones se aseguran de que están dando ejemplo de cómo valorar la voz de los padres y su experiencia.

VII. Cultivar el aprendizaje y la evaluación

Para involucrar y centrar a los padres, las organizaciones necesitan una capacidad sólida para llevar a cabo actividades de acercamiento, identificar a los padres participantes y líderes, ajustar la cultura organizativa para apoyar y centrar a los padres, y evaluar estas iniciativas y esfuerzos. Las organizaciones pueden documentar sus esfuerzos con los padres para crear una base de conocimientos que pueda transferirse de un miembro del equipo a otro que trabaje con padres. También pueden dedicar recursos a formar al personal sobre la mejor manera de apoyar a los padres dando prioridad a su desarrollo y sin caer en patrones paternalistas. La organización también puede evaluar sus esfuerzos solicitando la opinión de las familias, documentando esta opinión y ajustando la programación en consecuencia. En este viaje de aprendizaje, también es importante desarrollar circuitos de retroalimentación sólidos e informar a los padres sobre estos esfuerzos de evaluación y las medidas adoptadas como resultado de sus contribuciones.

VIII. Agradecer y reconocer a los padres

Exprese gratitud y reconocimiento a los padres por su trabajo y reconozca públicamente sus contribuciones. Los padres aportan una gran experiencia al campo de la 2Gen. Considere la posibilidad de destacar los procesos en los que participan los padres en los boletines informativos o en el sitio web de la organización a través de una sección de padres colaboradores que destaque la información sobre los padres y las formas en que han contribuido. Si han aportado comentarios a una publicación, asegúrese de mencionarlos en la propia publicación, y si han intervenido en una reunión, incluya su foto y biografía en el programa, como haría con cualquier otro ponente. Este reconocimiento demuestra la inclusión equitativa de los padres como expertos y establece un historial público de su liderazgo, que pueden utilizar para futuras oportunidades profesionales.

Los principios para involucrar a los padres y centrar su voz forman parte de la Caja de herramientas de la voz de los padres de Ascend, que se publicará antes de finales de 2020. En esta caja de herramientas, los lectores encontrarán los principios que guían nuestro trabajo con los padres; orientación sobre cómo involucrar a los padres como auténticos colaboradores; y perspectivas de los propios padres. Si desea más información sobre esta guía, póngase en contacto con Eddy Encinales en eddy.encinales@aspeninstitute.org.