

Plan de acción

para la inclusión, equidad y
diversidad para la red nacional
de los UCEDD



2019

Daniel Crimmins, Barbara Wheeler, Laura Wood,
Emily Graybill y Tawara Goode

Agradecimientos

El plan de acción para la inclusión, equidad y diversidad (ED&I) se desarrolló durante un período de más de dos años. Tiene la noble ambición de impulsar una iniciativa de importancia para la red nacional de los Centros universitarios para la excelencia en discapacidades del desarrollo (*University Centers for Excellence in Developmental Disabilities, UCEDD*). El plan de acción para la ED&I es una de varias actividades llevadas a cabo de manera cooperativa por la facultad, el personal y los estudiantes de nuestras respectivas universidades. Agradecemos el apoyo diario de nuestros numerosos colegas que contribuyeron a este trabajo.

Este plan se desarrolló con el apoyo del Centro de recursos de los UCEDD (*UCEDD Resource Center, URC*) de la Asociación de Centros universitarios de discapacidades (*Association of University Centers on Disabilities, AUCD*). Queremos agradecer a Dawn Rudolph, Jessica Drennan y Christine Liao del URC y al director ejecutivo Andy Imperato por su apoyo.

Se informó del desarrollo del plan de acción para la ED&I a través de una serie de llamadas telefónicas mensuales con el equipo de acción de diversidad e inclusión, que sirvió en calidad de asesor para varias iniciativas del URC, gracias a Hamida Jinnah, Brenda Liz Munoz, Mark Smith, Christine Vining, Jennifer Walton, Jim Warne y Derrick Willis. La orientación proporcionada por este equipo a lo largo del proceso de desarrollo garantizó que el plan de acción sea relevante y útil para la red nacional de los UCEDD. Este plan se financió conjuntamente entre la Administración de Discapacidades Intelectuales y del Desarrollo (*Administration on Intellectual and Developmental Disabilities, AIDD*), la Administración de Discapacidades (*Administration on Disability, AoD*), la Administración para la vida comunitaria (*Administration for Community Living, ACL*) y el Departamento de salud y Servicios humanos de los EE. UU. (*U.S. Department of Health and Human Services, HHS*) con la presentación del contrato del Centro de recursos de los UCEDD de la Asociación de Centros universitarios de discapacidades. Queremos agradecer a Pamela O'Brien y Shawn Callaway por ofrecer orientación federal sobre las llamadas del equipo de acción. También queremos agradecer los comentarios reflexivos de Olivia Raynor sobre el borrador anterior de este plan.

Y agradecemos por último a los autogestores, las familias, investigadores y profesionales que proporcionaron comentarios invaluableles sobre el contenido y la estructura del plan de acción para la ED&I durante el proceso Delphi. Sus ideas, sugerencias y comentarios ayudaron a dar forma al plan de acción, y nos recordaron constantemente que juntos, nuestras voces son más fuertes.

Este informe lo financió la Administración de discapacidades intelectuales y del desarrollo con la presentación del contrato de asistencia técnica N.º HHSP233201600066C. El contenido de este documento no refleja necesariamente los puntos de vista o políticas de la Administración de discapacidades intelectuales y del desarrollo, la Administración para la vida comunitaria, el Departamento de salud y Servicios humanos de los EE. UU. o el gobierno de los EE. UU.

Citación sugerida para el plan de acción para la ED&I: Crimmins, D., Wheeler, B., Wood, L., Graybill, E. y Goode, T. (2019). *Plan de acción de inclusión, equidad y diversidad para la Red nacional de los UCEDD*. Asociación de Centros universitarios sobre discapacidades: Silver Spring, MD.

CONTENIDOS

I. RESUMEN EJECUTIVO	3
II. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS.....	6
III. DEFINICIONES DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS CLAVE.....	6
IV. RESUMEN DE LAS DESIGUALDADES RACIALES, ÉTNICAS Y LINGÜÍSTICAS PARA PERSONAS CON I/DD Y SUS FAMILIAS	8
V. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA ED&I.....	10
VI. COMPONENTES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA ED&I	13
A. Funciones básicas de los UCEDD.....	13
B. Inversiones de la AIDD.....	14
C. Elaboración del plan y contribuciones de los actores involucrados.....	17
VII. PLAN DE ACCIÓN PARA LA ED&I	19
A. Áreas, objetivos y medidas	19
Área 1:Consideraciones interdisciplinarias (CC).....	19
Área 2:Diversidad de la dotación de personal (WD).....	20
Área 3:Competencia cultural y lingüística (CLC).....	21
Área 4:Impacto a nivel local y estatal (LSI)	22
B. Funciones de la AIDD, la AUCD, el URC y los UCEDD	23
ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS.....	31
REFERENCIAS	32

PLAN DE ACCIÓN para la inclusión, equidad y diversidad

PARA LA RED NACIONAL DE LOS UCEDD

I. RESUMEN EJECUTIVO

Las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (I/DD) y sus familias son miembros de grupos raciales, étnicos y lingüísticos históricamente marginados que experimentan desigualdades profundas y crónicas a lo largo de su vida. Las investigaciones recientes, entre otras, han identificado las pruebas de las desigualdades en el acceso y los resultados en áreas como la identificación e intervención tempranas, la educación, la salud, la salud mental, los servicios para personas con discapacidad y los empleos. Los resultados plantean una gran preocupación por las persistentes desigualdades para las personas en interrelación con la raza, la etnia y las discapacidades.

La red nacional de los Centros universitarios para la excelencia en discapacidades del desarrollo (UCEDD) proporciona una infraestructura y una plataforma que son potencialmente capaces de reducir sistemáticamente las desigualdades y promover la equidad, la diversidad y la inclusión. Un equipo de proyectos con miembros pertenecientes a la Universidad estatal de Georgia (Georgia State University, GSU), la Universidad del Sur de California (University of Southern California, USC) y los UCEDD de la Universidad de Georgetown (Georgetown University) desarrollaron este plan de acción para la inclusión, equidad y diversidad (ED&I) para abordar estas necesidades. Los informes para el desarrollo del plan se extrajeron de lo siguiente:

- Revisión extensa de la literatura sobre las desigualdades experimentadas por personas con I/DD de grupos históricamente marginados.
- Análisis de las funciones básicas de los UCEDD.
- Revisión de las inversiones anteriores y actuales de la Administración de discapacidades intelectuales y del desarrollo (AIDD) relacionadas con la promoción de la inclusión, equidad y diversidad y la competencia cultural y lingüística (*cultural and linguistic competence, CLC*).
- Entrevistas con directores de los UCEDD sobre las actividades y actitudes actuales con respecto a la CLC dentro de sus respectivos centros.
- Comunicación y colaboración con el personal de la Asociación de Centros universitarios de discapacidades, incluido el centro de recursos de los UCEDD y el equipo de acción de diversidad e inclusión (*Diversity and Inclusion, D&I*).
- Encuestas realizadas por los actores involucrados relevantes, incluidas personas con I/DD y familiares de grupos raciales, étnicos y lingüísticos históricamente marginados, investigadores y profesionales comprometidos con la promoción de la inclusión, equidad y diversidad.

Con la integración de estos componentes, se identificaron tres áreas globales esenciales para abordar en el plan de acción para la ED&I: **Diversidad de la dotación de personal, Competencia cultural y lingüística e Impacto a nivel local y estatal**, así como un área titulada **Consideraciones interdisciplinarias** que aborda los elementos pertinentes a las tres áreas globales. Las medidas dentro de cada área están destinadas a que cada una de las entidades (es decir, AIDD, AUCD, URC y UCEDD) que conforman la red nacional de DD avancen hacia una sociedad más equitativa, diversa e inclusiva para las personas con I/DD y sus familias de los grupos históricamente marginados. La Tabla 1 proporciona una breve descripción de las áreas con los objetivos para cada una.

Las medidas y las descripciones de las estrategias sugeridas para cada una de las entidades se describen en detalle al final de este documento.

Tabla 1: Resumen del plan de acción para la ED&I

<p>Área 1: Consideraciones interdisciplinarias (CC): dentro de este plan de acción para la ED&I, hay dos consideraciones que trascienden todos los esfuerzos para mejorar la diversidad de la dotación de personal, la CLC y el uso de estrategias de cambio de sistemas para lograr un impacto a nivel local y estatal. La primera de estas es reconocer la importancia de unir todos los esfuerzos de los UCEDD en alianzas con individuos con I/DD y sus familias, particularmente aquellos pertenecientes a grupos marginados. La segunda es que los UCEDD como programas universitarios tienen la obligación de fomentar el conocimiento a través de investigaciones y becas.</p>
<p><i>Objetivo CC-1:</i> Demostrar la participación de personas con I/DD y sus familias pertenecientes a grupos marginados en todos los niveles y fases del desarrollo de la dotación de personal de los UCEDD, CLC e iniciativas y actividades de cambio de sistemas, incluida la implementación de este plan de acción para la ED&I.</p>
<p><i>Objetivo CC-2:</i> Avanzar y difundir el conocimiento científico y la innovación obtenida de la evaluación de ED&I e iniciativas relacionadas para personas con I/DD y sus familias de grupos marginados en los Estados Unidos, sus territorios y naciones nativas.</p>
<p>Área 2: Diversidad de la dotación de personal (WD): la dotación de personal de la red nacional de los UCEDD reflejará la diversidad de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y culturales y las identidades de las personas con discapacidades que residen en los EE. UU., sus territorios y naciones nativas.</p>
<p><i>Objetivo WD-1:</i> Aumentar el reclutamiento, la retención y el avance de las personas de grupos marginados, incluidas aquellas con I/DD y sus familias, como empleados a tiempo completo y parcial con especial énfasis en el liderazgo, el profesorado y las funciones profesionales y clínicas.</p>
<p><i>Objetivo WD-2:</i> Aumentar la cantidad y la proporción de personas de grupos raciales, étnicos, lingüísticos, con I/DD que ingresan a profesiones relacionadas en puestos de servicio directo, políticas, defensa e investigación para reflejar una mejor diversidad de la población general de los EE. UU., sus territorios y naciones nativas.</p>
<p>Área 3: Competencia cultural y lingüística (CLC): la red de los UCEDD debe demostrar un mayor compromiso con la CLC incorporándola como un componente fundamental de las actividades en las funciones principales.</p>
<p><i>Objetivo CLC-1:</i> Aumentar la CLC de los UCEDD como programas y parte de su red nacional.</p>
<p><i>Objetivo CLC-2:</i> Aumentar la cantidad de actividades patrocinadas por los UCEDD que promueven el liderazgo de las personas con I/DD y sus familias, miembros de grupos marginados.</p>
<p>Área 4: Impacto a nivel local y estatal (LSI): los UCEDD deben incluir un enfoque específico en el uso de datos para describir la naturaleza de las desigualdades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de grupos marginados y la planificación de intervenciones para reducir estas disparidades.</p>
<p><i>Objetivo LSI-1:</i> Promover la recopilación sistemática, el análisis y la difusión de datos sobre desigualdad en todas las áreas de énfasis identificadas en la Ley DD para que sirvan como punto de referencia contra el cual se pueda medir el progreso.</p>
<p><i>Objetivo LSI-2:</i> Avanzar y difundir el conocimiento científico y la innovación relacionada con la reducción de las desigualdades que experimentan las personas con I/DD y sus familias de grupos marginados en los Estados Unidos, sus territorios y naciones nativas.</p>
<p><i>Objetivo LSI-3:</i> Promover la adopción de políticas y legislaciones enfocadas en reducir las desigualdades y las barreras para acceder a los servicios que experimentan las personas con I/DD y sus familias de grupos marginados.</p>

Además de las cuatro áreas de enfoque y sus respectivos objetivos, el plan de acción para la ED&I proporciona medidas y estrategias sugeridas para la implementación exitosa del plan por parte de AIDD, AUCD, URC y los UCEDD individuales.

Las medidas y las descripciones detalladas de las estrategias sugeridas para las diferentes entidades se describen al final de este informe; sin embargo, las medidas principales para cada una de las entidades son las siguientes:

- **AIDD:** Durante un período de cinco años, desarrollará orientación para incluir los indicadores enumerados en las áreas del plan de acción para la ED&I (es decir, Diversidad de la dotación de personal, Competencia cultural y lingüística, Impacto a nivel local y estatal) en el Informe de rendimiento del programa (*Program Performance Report*, PPR) anual. Para hacerlo, la AIDD inicialmente desarrollará formatos para recopilar la información en el PPR y proporcionará orientación a los UCEDD según sea necesario.
- **AUCD:** Cumplir una función de convocatoria, proporcionar un foro para informar el progreso y las actualizaciones. Además, la AUCD designará funciones esenciales a los respectivos consejos para que contribuyan a las iniciativas de ED&I.
- **URC:** Continuar con su función como distribuidor de información sobre inclusión, equidad y diversidad, así como proveedor de asistencia técnica a los UCEDD sobre la presentación de la información solicitada por las iniciativas del plan de acción para la ED&I en el Sistema de información y comunicación nacional (*National Information Reporting System*, NIRS).
- **UCEDD:** Trabajar con sus Comités asesores del consumidor (*Consumer Advisory Committees*, CAC) para identificar las metas, los objetivos y las medidas específicas del plan de acción para la ED&I para incorporar en sus planes quinquenales. Los UCEDD comunicarán la información requerida en el PPR. Tenga en cuenta que no se espera que los UCEDD individuales aborden todas las áreas u objetivos del plan de ED&I, sino que deben trabajar con sus CAC para priorizar los elementos en función de los activos, recursos, necesidades e intereses de su comunidad.

II. INTRODUCCIÓN Y FUNDAMENTOS

Los resultados generalizados y crónicos de las desigualdades que experimentan las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo (I/DD)¹ a lo largo de la vida y sus familias que son miembros de grupos históricamente marginados plantean fuertes preocupaciones sobre las inequidades para las personas en interrelación con la raza, la etnia y las discapacidades. Los conocimientos y la experiencia colectiva de la red nacional de los [Centros universitarios para la excelencia en discapacidades del desarrollo](#) (UCEDD)² proporciona una infraestructura y plataforma potencialmente poderosas para reducir sistemáticamente las disparidades y promover la equidad, la diversidad y la inclusión. Como tal, en julio de 2016 la [Administración de discapacidades intelectuales y del desarrollo](#) emitió una solicitud de propuestas (*request for proposals*, RFP) para desarrollar este plan de acción que construiría la capacidad de la red nacional para promover la inclusión, equidad y diversidad de las personas con I/DD y sus familias de grupos raciales, étnicos y lingüísticos marginados.

El plan de acción para la inclusión, equidad y diversidad (ED&I) presentado aquí tiene como objetivo apoyar a la red nacional en su objetivo de sistematizar lo siguiente: (1) promoción de la equidad, mejoramiento de la competencia cultural y lingüística, apoyo de la inclusión; (2) reducción de las desigualdades en el acceso, la calidad y los resultados de los servicios experimentados por las personas con I/DD y sus familias de grupos marginados. El plan de acción para la ED&I está diseñado para construirse sobre esfuerzos previos tanto dentro como fuera de la red nacional. Específicamente, el plan de acción para la ED&I tiene como objetivo abordar tres áreas globales: la **diversidad de la dotación de personal**, la **competencia cultural y lingüística** y el **impacto a nivel local y estatal**, así como las **consideraciones interdisciplinarias** que son pertinentes a cada una de estas áreas.

El plan de acción para la ED&I está organizado para proporcionar un contexto con una serie de medidas accionables. Primero, se definen los conceptos clave. En segundo lugar, se resume la literatura profesional relacionada con las desigualdades experimentadas por personas con I/DD que son miembros de grupos raciales, étnicos y lingüísticos históricamente marginados. En tercer lugar, se describen los principios orientadores del plan de acción para la ED&I. En cuarto lugar, se exploran los componentes fundamentales en los que se basa el plan, incluidas las funciones básicas de los UCEDD, las inversiones de la AIDD y los comentarios de los actores involucrados. Por último, el plan de acción para la ED&I describe las áreas clave a abordar, con objetivos, medidas, recursos y roles para cumplir con la intención del plan de la red nacional de los UCEDD.

III. DEFINICIONES DE TÉRMINOS Y CONCEPTOS CLAVE

Se utilizan varios términos clave en todo el plan de acción para la ED&I. Es fundamental tener una comprensión común de estos conceptos para comprender el marco conceptual y el plan de acción resultante. A continuación, se incluyen los conceptos más fundamentales del plan de acción para la ED&I en la tabla 2.

¹ Tenga en cuenta que, para una mejor lectura, se proporciona una lista de siglas al final de este documento, antes de las referencias.

² En este contexto, el término "Red nacional de los UCEDD" incluye a (1) los 67 UCEDD en la nación y sus territorios, (2) a la [Asociación de Centros Universitarios de Discapacidades](#) (AUCD) como la organización miembro de la red, (3) al Centro de Recursos de los UCEDD (URC) en su función de asistencia técnica con la red, y (4) a la AIDD como el organismo administrativo federal responsable del monitoreo y supervisión de la red de los UCEDD.

Tabla 2: Definición y uso de los términos clave

La **competencia cultural** se define en la Ley de asistencia y declaración de derechos de discapacidades del desarrollo de 2000 (Ley DD de 2000) como lo siguiente: "servicios, apoyos u otro tipo de asistencia que se lleve a cabo o se proporcione de manera que responda a las creencias, estilos interpersonales, actitudes, lenguaje y comportamientos de las personas que reciben los servicios, y de manera que tengan la mayor probabilidad de asegurar su máxima participación en el programa". La competencia cultural es un proceso de desarrollo que evoluciona durante un período prolongado, tanto para las personas como para las organizaciones, y se expresa en un conjunto continuo de niveles de conciencia, conocimiento y habilidades. La competencia cultural requiere que las organizaciones realicen lo siguiente:

- tengan un conjunto definido de valores y principios, y demuestren los comportamientos, las actitudes, las políticas y las estructuras que les permitan trabajar eficazmente de forma intercultural.
- Tengan la capacidad de (1) valorar la diversidad, (2) realizar una autoevaluación, (3) gestionar la dinámica de las diferencias.
(4) Adquieran e institucionalicen el conocimiento cultural y (5) se adapten a la diversidad y a los contextos culturales de las comunidades a las que sirven.
- Incorporen lo anterior en todos los aspectos de la formulación de políticas, administración, práctica, prestación de servicios e involucren sistemáticamente a los consumidores, los actores involucrados y las comunidades clave.

[Del Centro nacional de competencia cultural (*National Center on Cultural Competence, NCCC*), sin fecha]

La **cultura** es el conocimiento aprendido y compartido que los grupos específicos usan para generar su comportamiento e interpretar su experiencia del mundo. (NCCC, sin fecha)

Las **desigualdades** se refieren a las diferencias entre individuos o grupos, generalmente cuando uno está mejor y el otro peor, a menudo atribuido a las diferencias en la asignación de recursos que se perciben como injustas y evitables. Las desigualdades se caracterizan por diferencias medibles en el acceso a los servicios, la calidad de los servicios recibidos o los resultados experimentados en el desarrollo, la salud, la funcionalidad y la inclusión, que a menudo se deben a factores sociales, económicos, étnicos, demográficos o geográficos. (Carter-Pokras y Baquet, 2002)

La **diversidad** es un concepto multifacético y fluido que se utiliza para describir las diferencias en la identidad étnica o racial, la afiliación tribal o del clan, la nacionalidad, el idioma, la edad, la identidad y expresión de género, la orientación sexual, el nivel socioeconómico, la educación, la religión, la espiritualidad, las capacidades físicas e intelectuales, la apariencia personal y otros factores que distinguen a un grupo o individuo de otro. (NCCC, sin fecha)

La **equidad** es la oportunidad para que todas las personas alcancen su máximo potencial mediante la eliminación de las diferencias evitables o remediabiles entre grupos sociales, económicos, demográficos o geográficos. Para este documento, la equidad para las personas con I/DD significa que tienen las mismas oportunidades para acceder y utilizar los servicios comunitarios necesarios, apoyos individualizados y otras formas de asistencia (Braveman, Arkin, Orleans, Proctor y Plough, 2017). La equidad es el principio ético de los derechos humanos que sirve como motivador para eliminar las desigualdades.

La **equidad en salud** es el principio fundamental al compromiso de reducir, y en última instancia eliminar, las desigualdades en la salud y sus determinantes. Buscar la equidad en la salud significa esforzarse por lograr el más alto nivel posible de salud para todas las personas y prestar especial atención a las necesidades de las personas con mayor riesgo de salud deficiente, en función de factores sociales, económicos, étnicos, demográficos o geográficos (Braveman, 2014). La equidad en la salud significa que todos tienen una oportunidad justa y equitativa de estar lo más saludables posible. Esto requiere eliminar los obstáculos a la salud, como la pobreza, la discriminación y sus consecuencias, incluida la impotencia y la falta de acceso a buenos trabajos con salarios justos, educación y vivienda de calidad, entornos seguros y atención médica (Braveman et al., 2017).

La **inclusión** consiste en garantizar que todas las personas tengan las mismas oportunidades para participar en todos los aspectos de la vida y alcanzar su máximo potencial. Esto incluye la representación significativa y la consideración de diversas necesidades y perspectivas (conjunto de herramientas para la diversidad y la inclusión de la AUCD, sin fecha).

La **inequidad** se refiere a las desventajas sistemáticas y producidas socialmente que experimentan los grupos de personas en áreas como el acceso a los servicios, la calidad de la atención y los resultados, asociadas con la forma en que la sociedad percibe a condición socioeconómica, el género, la educación, la identidad étnica y racial, la orientación religiosa y las habilidades físicas e intelectuales de los afectados (Dahlgren y Whitehead, 1992). Hay muy pocas soluciones con fundamento en la evidencia para las inequidades, ya que son complejas y requieren intervenciones en diversos niveles sociales. Las desigualdades ponen sistemáticamente a grupos de personas que ya están en desventaja social (por ejemplo, en virtud de ser pobres, mujeres o miembros de un grupo racial, étnico o religioso privado de sus derechos) en mayor desventaja con respecto a su educación, empleo, vivienda, salud y bienestar (Braveman y Gruskin, 2003).

La **competencia lingüística** se refiere a la capacidad de una organización y su personal para comunicarse de manera efectiva y transmitir información de una manera que sea fácil de entender por diversos grupos, incluidas las personas que usan idiomas distintos al inglés, las personas que tienen un bajo nivel de alfabetización, las personas con discapacidades y las personas sordas o con dificultades auditivas. La competencia lingüística requiere una capacidad de organización y de prestación de servicios para responder a las necesidades de las poblaciones que son atendidas en su lengua materna o con otros medios que puedan comprender fácilmente. La organización debe tener políticas, estructuras, prácticas, procedimientos y recursos dedicados para respaldar esta capacidad (modificado del NCCC, sin fecha).

Las **instituciones que sirven a las minorías (MSI)** incluyen a los colegios y universidades históricamente para personas afroamericanas, las instituciones que sirven a los hispanos, los colegios y universidades tribales, las instituciones que sirven a los nativos de Alaska o las instituciones que sirven a los nativos hawaianos, las instituciones de personas predominantemente afroamericanas, las instituciones que sirven a los asiáticos americanos y los nativos americanos de las islas del Pacífico, e instituciones no tribales que sirven a los nativos americanos (Ley de educación superior, 2008).

IV. RESUMEN DE LAS DESIGUALDADES RACIALES, ÉTNICAS Y LINGÜÍSTICAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDADES INTELECTUALES Y DEL DESARROLLO (I/DD) Y SUS FAMILIAS

El propósito de la Ley DD de 2000 es "asegurar que las personas con discapacidades del desarrollo y sus familias participen en el diseño y tengan acceso a los servicios comunitarios necesarios, apoyos individualizados y otras formas de asistencia que promuevan la autodeterminación, la independencia y la productividad, integración e inclusión en todas las facetas de la vida comunitaria, a través de programas culturalmente competentes" (pág. 1680). Inherente a la declaración de propósito y reiterada en toda la ley es la importancia de garantizar que los servicios y apoyos incluyan a personas de diversos orígenes culturales.

Gran parte de la literatura relacionada con las desigualdades ha considerado la experiencia de personas de diversos orígenes raciales, étnicos y lingüísticos o la de personas con discapacidades. En ambos casos, estas poblaciones se enfrentan constantemente a desigualdades. Los esfuerzos más recientes se han centrado específicamente en la experiencia de las personas y las familias que tienen *interrelación* con la raza, la etnia y la discapacidad (Blick, Franklin, Ellsworth, Havercamp y Kornblau, 2015). Las desigualdades identificadas para las personas con discapacidades parecen exacerbarse si las personas también son miembros de grupos raciales y étnicos históricamente marginados, aunque hay muy pocos datos disponibles sobre la magnitud del efecto.

A pesar de los esfuerzos para promover la diversidad y la inclusión, siguen existiendo desigualdades crónicas y generalizadas que experimentan las personas con I/DD y sus familias de grupos raciales, étnicos y lingüísticos

marginadas en áreas como la salud (por ejemplo, Flores, 2010; Horner-Johnson, Fujiura, y Goode, 2014; Magaña, Parish, Morales, Li, y Fujiura, 2016), la salud mental (por ejemplo, Brown y Turner, 2010), los servicios de discapacidad del desarrollo (por ejemplo, Harrington y Kang, 2008), el empleo (por ejemplo, Arango-Lasprilla et al., 2009; Bureau of Labor Statistics, 2017; Shogren y Shaw, 2017), la educación (por ejemplo, APA, 2012; Morgan et al., 2015), y la identificación e intervención tempranas (Feinberg, Silverstein, Donahue y Bliss, 2011; Mandell et al., 2009), entre otras áreas. Si bien está más allá del alcance de este documento proporcionar una revisión profunda de cada una de estas áreas, a continuación, se ofrece una breve descripción de las desigualdades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias que son miembros de grupos históricamente marginados.

Desigualdades en el sector salud

Estas son generalizadas e incluyen áreas como el acceso, la utilización y la calidad de los servicios, los resultados en materia de salud y los esfuerzos de prevención (Horner-Johnson et al., 2014). El Comité de investigación pediátrica realizó una revisión sistemática integral y concluyó que existen desigualdades "extensas, generalizadas y persistentes" en todos los ámbitos de la salud (Flores, 2010, p. E1014). Estas disparidades se agravan para las personas con discapacidades (Scott y Havercamp, 2014). Por ejemplo, los datos de la encuesta nacional de entrevistas de salud de 2000-2010 y la encuesta del panel de gastos médicos de 2002-2011, sugirieron que las desigualdades raciales y étnicas en materia de salud entre los adultos con I/DD reflejan las encontradas entre los adultos sin discapacidades, y que las personas latinas y afroamericanas adultas con I/DD tienen peores resultados en materia de salud que las personas caucásicas adultas con I/DD y las personas latinas y afroamericanas adultas sin I/DD, incluso después de haber hecho un control de los ingresos y otros factores sociodemográficos (Magaña et al., 2016). Este mismo patrón de desigualdad se documentó en familias de niños con I/DD (Magaña, Parish, Rose, Timberlake y Swaine, 2012).

Desigualdades en el sector salud mental

Existe bibliografía de investigación emergente que muestra un aumento de las desigualdades en el acceso a la atención de la salud mental de las personas latinas y afroamericanas adultas en comparación con las personas caucásicas adultas en el último decenio (Lê Cook et al., 2017). Esto es particularmente preocupante, ya que los individuos de grupos minoritarios raciales y étnicos tienen un mayor riesgo en cuanto a ciertas preocupaciones de salud mental, como intentar suicidarse (Nestor, Cheek y Liu, 2016), depresión prenatal (Mukherjee, Trepka, Pierre-Victor, Bahelah y Avent, 2016) y depresión comórbida con discapacidad física (Brown y Turner, 2010). Hay una escasez de investigaciones relacionadas con las posibles desigualdades en materia de salud mental entre las personas con enfermedades mentales de diversos orígenes raciales, étnicos y lingüísticos.

La investigación adicional puede ayudar a desarrollar estrategias para abordar las desigualdades en el sector salud mental de manera efectiva.

Desigualdades en la identificación e intervención tempranas

Los niños con I/DD de grupos raciales, étnicos y lingüísticos marginados experimentan más dificultades para acceder a los servicios de intervención temprana, por ende son diagnosticados más tarde que sus contrapartes principales o no reciben ningún diagnóstico, y obtienen una prestación combinada de servicios (Alegria, Vallas y Pumariega, 2010; Durkin, Maenner, Baio, Christensen, Daniels, Fitzgerald, et al., 2017; Feinberg et al., 2011; Mandell et al., 2009; Morgan, Farkas, Hillemeier y Maczuga, 2012; Thomas, Ellis, McLaurin, Daniels y Morrissey, 2007; Shenkman, Vogel, Brookes, Wegener y Naff, 2001; Zuckerman, Mattox, Sinche, Blaschke y Bethell, 2014). Estas tendencias parecen ser más evidentes en las categorías de discapacidad que se fundamentan en la observación del comportamiento, el juicio clínico y el informe de los padres. Por ejemplo, a los 24 meses, los niños afroamericanos con retrasos en el desarrollo tuvieron cinco veces menos probabilidades de recibir servicios en comparación con los niños caucásicos, pero esta tendencia no se observó en los niños con afecciones médicas establecidas. Los niños afroamericanos también tuvieron menos probabilidades de ser diagnosticados con autismo a los ocho años en comparación con los niños caucásicos con una sintomatología similar (Mandell et al., 2009).

Desigualdades en la educación

Según la Asociación Estadounidense de Psicología (*American Psychological Association, APA, 2012*), las desigualdades raciales, étnicas y lingüísticas son evidentes en todas las medidas de rendimiento educativo, como las tasas de abandono y graduación, retención de grado, rendimiento académico y resultados de disciplina escolar. Estas disparidades se exacerban para las personas con discapacidades. La representación excesiva de estudiantes minoritarios en las clases de educación especial para estudiantes con discapacidades intelectuales se documentó a fines de la década de 1960 (Dunn, 1968) y ha persistido durante décadas (Artiles y Trent, 1994; Goode, Jones y Christopher, 2017). Al mismo tiempo, las minorías raciales y étnicas tienen menos probabilidades de recibir los servicios de educación especial que necesitan (Morgan et al., 2015). En términos de disciplina escolar, los estudiantes afroamericanos con I/DD tienen tasas de suspensión más altas en comparación con otros grupos raciales con discapacidades comparables o estudiantes afroamericanos sin discapacidades (Krezmien et al., 2006). Los nativos de los Estados Unidos que reciben servicios de educación especial para discapacidades de aprendizaje enfrentan patrones de suspensión similares. Estas desigualdades continúan más allá de la escuela primaria y se observan en áreas como el desarrollo profesional, los resultados de la transición y el rendimiento académico posterior al secundario y la utilización de servicios (Kugelmass y Ready, 2011; Pellegrino, Sermons y Shaver, 2011; Trainor, Lindstrom, Simon-Burroughs, Martin y Sorrells, 2008) en los jóvenes con discapacidades culturalmente diversas.

Desigualdades en los empleos

Existen disparidades significativas en el empleo en los Estados Unidos entre grupos raciales y étnicos, con tasas de desempleo más altas para los grupos de personas afroamericanas y latinas en comparación con los asiáticos y caucásicos (Bureau of Labor Statistics, 2017; Kessler Foundation, 2017). Como en otras áreas, la desigualdad en el empleo se agrava aún más para las personas con discapacidad. Por ejemplo, los latinos con discapacidades físicas en el inicio en la edad adulta (p. ej., lesiones de la médula espinal), tienen menos probabilidades de ser empleados un año después de las lesiones en comparación con las personas caucásicas con discapacidades similares después de controlar otras variables determinantes (Arango-Lasprilla et al., 2009) Se informa una menor independencia financiera (Shogren y Shaw, 2017) y empleos (Wagner, Newman, Cameto, Garza y Levine, 2005) para los jóvenes afroamericanos con I/DD y otras discapacidades en transición a la edad adulta en comparación con sus pares caucásicos. Cuando están empleados, los tipos de trabajos también difieren, ya que las personas caucásicas en rehabilitación vocacional tienen más probabilidades de tener un empleo competitivo en comparación con las personas afroamericanas y latinas (Olney y Kennedy, 2002).

V. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA ED&I

El plan de acción para la ED&I se basa en varios principios orientadores que reflejan conceptos y valores críticos que deberían impulsar a los UCEDD como organizaciones (normas de política y práctica) y el comportamiento de las personas dentro de la UCEDD para garantizar la equidad, la equidad y la justicia para las personas interrelacionadas con la raza, la etnia y las discapacidades. La Ley DD de 2000 es la que nuclea a estos principios orientadores, que como se señaló anteriormente, destaca la importancia de garantizar que los servicios y apoyos sean inclusivos para las personas con I/DD de diversos orígenes culturales, específicamente haciendo referencia y definiendo la competencia cultural.

Otras leyes y pautas federales relevantes incluyen el *Título VI de la Ley de Derechos Civiles de 1964*, que prohíbe la discriminación intencional o no intencional por motivos de raza, color u origen nacional para cualquier programa que reciba fondos federales. La ley hace referencia específica a las protecciones para las personas con dominio limitado del inglés de que deberían tener el mismo acceso a los servicios y programas. *Orden ejecutiva 13166*:

El mejoramiento del acceso a los servicios para personas con dominio limitado del inglés requiere que las agencias federales creen e implementen planes para garantizar que los programas y servicios que se ofrecen sean accesibles para las personas con dominio limitado del inglés.

Además, los *Estándares nacionales de servicios culturales y lingüísticamente adecuados en salud y atención de la salud*, generalmente conocidos como los Estándares CLAS, incluyen 15 estándares destinados a fomentar el progreso en la equidad en la salud y reducir las disparidades mediante la promoción de los servicios de cuidado de la salud que sean respetuosos y receptivos a personas de diversos orígenes culturales y lingüísticos. Estos estándares se lanzaron por primera vez en 2000, con un lanzamiento posterior de una versión "mejorada" en 2013, que ofrecía estrategias que abordaban lo siguiente: 1) aumentar la diversidad y la competencia cultural en la fuerza laboral, la gobernanza y el liderazgo; 2) mejorar la asistencia en comunicación y lenguaje, y 3) compromiso, mejora continua y responsabilidad, todo lo cual sirve como consideraciones importantes en la implementación de este plan de acción para la ED&I.

Los principios orientadores del plan de acción para la ED&I están organizados por las tres áreas globales abordadas en el plan: **diversidad de la dotación de personal, competencia cultural y lingüística** y actividades de cambio de sistemas diseñadas para lograr un **impacto a nivel local y estatal**.

Principios orientadores de la diversidad de la dotación de personal

Los *Principios orientadores de la diversidad de la dotación de personal* para el plan de acción para la ED&I se desarrollaron a partir de las mejores prácticas utilizadas en las iniciativas de diversidad a nivel universitario en general y específicamente en la red nacional de los UCEDD.

- *Valoración de la diversidad*: Las organizaciones reconocen que una dotación de personal diverso contribuye a la creatividad, la innovación, las perspectivas y la base de conocimientos.
- *Proporcionalidad*: La diversidad de la dotación de personal debe reflejar la demografía local y estatal.
- *Diversidad en todos los niveles*: Se debe considerar la diversidad de la dotación de personal dentro de cada nivel de empleo (por ejemplo, desde puestos de nivel inicial y de supervisión hasta roles de liderazgo).
- *Una visión superior a los métodos de reclutamiento habituales*: Al reclutar para puestos, las organizaciones deben reconocer las limitaciones de la publicidad tradicional y apuntar a llegar a una base más amplia de solicitantes conectándose con organizaciones comunitarias.
- *Después del reclutamiento: retención y avance*: La retención y el avance de los empleados deben centrarse en los intereses, los talentos y las habilidades de la fuerza laboral, y abordar la dinámica estructural que puede interferir con la igualdad de las oportunidades de ascenso.

Principios orientadores de la competencia cultural y lingüística

Los principios orientadores relacionados con la competencia cultural y lingüística se adaptaron de las definiciones fundamentales y el marco conceptual desarrollado por el NCCC, basado en el trabajo de Cross et al. (1989). Para obtener más información, consulte <https://nccc.georgetown.edu/>.

- *Organizativo*: El conocimiento y las competencias culturales, la práctica no discriminatoria y la igualdad de acceso deben ser ordenadas y asignadas a las políticas, la infraestructura y la práctica de los sistemas y las organizaciones.
- *Diseño de las prácticas y los servicios*: Los servicios deben estar diseñados para satisfacer las necesidades exclusivas de las personas, familias y comunidades a las que sirven.
- *Participación de la comunidad*: La autodeterminación debe extenderse al nivel de la comunidad asociándose con redes y apoyos espontáneos e informales dentro de comunidades con diversidad cultural.

Las comunidades y sus miembros deben participar plenamente en el proceso de adopción de decisiones, beneficiarse económicamente y participar en la transferencia recíproca de los conocimientos y las aptitudes.

- *Familia y consumidores:* Por lo general, las familias y las personas deben ser reconocidas como el principal sistema de apoyo y son quienes toman las decisiones finales para los servicios y apoyos.
- *Acceso al idioma:* Los servicios y apoyos deben otorgarse en el idioma o el modo de preferencia de la población beneficiaria. Para los materiales escritos, la información debe traducirse, adaptarse o proporcionarse en formatos alternativos en función de las necesidades y preferencias de las poblaciones beneficiarias. Los servicios de interpretación y traducción deben cumplir con todos los mandatos federales, estatales y locales que rigen el acceso al idioma. Los consumidores participan en una evaluación del acceso al idioma y otros servicios de comunicación para garantizar la calidad y la satisfacción.

Principios orientadores con impacto local y estatal

Los principios relacionados con el impacto a nivel local y estatal se adaptaron a partir de los principios orientadores del *Marco de equidad de servicios*, publicado por el Departamento de Servicios de Salud de Oregón (Oregon Department of Health Services).

- *Comunidades comprometidas:* Se debe dar prioridad a la creación y al mantenimiento de las relaciones y asociaciones con los miembros de la comunidad, los defensores y familiares y las organizaciones locales comprometidas con la promoción de la equidad, la diversidad y la inclusión. Esto incluye escuchar a los miembros de las comunidades con humildad y respeto, obtener conocimiento sobre los entornos sociales, políticos y económicos que afectan a la comunidad e integrar a los miembros de la comunidad en el trabajo de los UCEDD y las decisiones que se tomen.
- *Prácticas avaladas por datos y evidencia:* Las prioridades, políticas y programas de los UCEDD deben basarse en datos que: (a) identifiquen necesidades (por ejemplo, desigualdades en el acceso y la utilización de servicios, brechas en la prestación de servicios), (b) delinee resultados del desempeño y las medidas de cambio, (c) identifiquen lo que funciona mejor para diferentes comunidades, (d) involucren a miembros de diversas comunidades para asegurar que la identificación, recopilación, análisis e interpretación de datos sea cultural y lingüísticamente apropiada, y (e) refleje las prioridades locales y estatales.
- *Líderes en desarrollo:* Los UCEDD deben apoyar el desarrollo de individuos con I/DD y familiares que son miembros de grupos raciales, étnicos y lingüísticos históricamente marginados como defensores y líderes fuertes que dan forma a las políticas, desarrollan e implementan innovaciones y transforman comunidades. Esto requerirá inversiones guiadas, intencionales y estratégicas y esfuerzos del desarrollo de las capacidades dentro de la UCEDD, algunas de las cuales pueden ser mejoradas por inversiones existentes de la AIDD, como las Becas de diversidad y el Instituto de Liderazgo para la Diversidad Cultural y la Competencia cultural y lingüística.
- *La personalización de los servicios para personas y comunidades marginadas:* Los servicios deben coincidir con los intereses, necesidades y objetivos del individuo o comunidad de referencia.
- *La dirección de las inversiones y los recursos:* El liderazgo debe tomar decisiones presupuestarias (incluida la asignación continua o la reasignación de fondos y personal existentes), participar en el desarrollo de fondos (incluida la redacción de subvenciones o el desarrollo de contratos) y maximizar las inversiones actuales para abordar las desigualdades raciales y étnicas y promover la inclusión, equidad y diversidad.

VI. COMPONENTES FUNDAMENTALES DEL PLAN DE ACCIÓN PARA LA ED&I

Para comprender mejor el marco conceptual del plan de acción para la ED&I, primero es necesario revisar los componentes fundamentales en los que se basa el plan, incluidas las funciones básicas de los UCEDD; (b) las inversiones anteriores y actuales de la AIDD; y (c) las contribuciones y los comentarios de los actores involucrados. El marco conceptual para el plan de acción resultó de la integración de cada uno de estos componentes.

A. Funciones básicas de los UCEDD

Dado que el plan de acción para la ED&I está dirigido específicamente a desarrollar la capacidad de la red nacional de los UCEDD, es importante crear un plan que utilice la estructura establecida de la red. Específicamente, se requiere que los UCEDD por estatuto utilicen cuatro funciones básicas para promover la promoción, desarrollar capacidades y crear un cambio sistémico al abordar las necesidades locales y estatales. Se proporciona una breve descripción de cada función principal junto con la forma en que el plan de acción para la ED&I propone utilizar cada una para promover el cambio.

Preparación interdisciplinaria previa al servicio y educación continua

Los UCEDD preparan a los estudiantes graduados y becarios de una variedad de disciplinas para servir a las personas con I/DD y a sus familias a lo largo de la vida a través de la prestación de servicios directos (clínicos o comunitarios), la realización de investigaciones, la formulación de políticas, el desarrollo y la administración de servicios y programas innovadores, trabajando en el gobierno o uniéndose a facultades académicas en universidades. Algunos UCEDD cumplen con este requisito de función básica a través de sus programas de capacitación interdisciplinarios de Educación en Liderazgo en Neurodesarrollo y Discapacidades Relacionadas (*Leadership Education in Neurodevelopmental and Related Disabilities, LEND*), financiados por la Oficina de Salud Materno Infantil, la Administración de Recursos y Servicios de Salud y el HHS, muchos de los cuales comparten el mismo edificio con los UCEDD. Los dos aspectos de las actividades de los UCEDD en esta área de funciones básicas relacionadas con el plan de acción para la ED&I son (a) CLC es un enfoque principal de los cursos y las experiencias de campo, y (b) la mayoría de los UCEDD tienen compromisos genuinos para reclutar estudiantes de grupos raciales, étnicos, y grupos lingüísticos para ingresar I/DD y campos relacionados. Además, los UCEDD también ofrecen educación continua para profesionales en la práctica para mantenerse actualizados sobre nuevos conocimientos, habilidades, estándares de práctica y descubrimientos. Un tema importante para la educación continua es aumentar el conocimiento de las desigualdades raciales, étnicas y lingüísticas en el acceso y la utilización de los servicios, las causas subyacentes de las disparidades, las soluciones basadas en la evidencia para las desigualdades crónicas experimentadas por los grupos marginados y la promoción para abordar las causas sociales fundamentales de las desigualdades persistentes. Además, los programas de capacitación previa al servicio de los UCEDD pueden aumentar la diversidad de los estudiantes de estos programas interesados en realizar investigaciones que informen sobre los métodos para reducir las desigualdades a lo largo del tiempo. Ese último enfoque de capacitación coincide con la función central de investigación de los UCEDD.

Servicios comunitarios, proyectos de demostración y asistencia técnica

Los UCEDD contribuyen a los sistemas de servicio para personas con I/DD mediante el desarrollo, las pruebas de campo y la demostración de servicios y apoyos innovadores. Los UCEDD ofrecen capacitación y asistencia técnica a los proveedores dentro y con una variedad de sistemas de servicios (es decir, educación, empleo, justicia penal, intervención temprana, transporte, vivienda, etc.) para utilizar prácticas respaldadas por evidencia para el apoyo de las personas con I/DD y sus familias. Además, los UCEDD sirven como coordinadores y unen grupos para presentar agendas compartidas. Esta función central está entrelazada con muchos elementos del plan de acción para la ED&I debido a las diversas poblaciones y comunidades a las que los UCEDD deben servir. Estas actividades tienen el potencial de tener un impacto de gran alcance para cambiar los sistemas a medida que los UCEDD se vuelven más intencionales para garantizar la representación de individuos y familias de orígenes raciales, étnicos y lingüísticos marginados.

Investigación

Los UCEDD realizan una investigación básica y aplicada, la evaluación de programas y el análisis de políticas para beneficiar a las personas con I/DD y sus familias a lo largo de la vida. Un aspecto importante de este trabajo es lograr una comprensión más clara y profunda de los factores modificables que contribuyen a las desigualdades. Los UCEDD enfrentan tres desafíos en esta área. Primero, deben expandir su capacidad para realizar investigaciones con participación de la comunidad. Este tipo de investigación fomenta las colaboraciones con y entre grupos de personas afiliadas por proximidad geográfica, interés especial o identidades similares con el objetivo de abordar cuestiones que afectan al bienestar de las personas del grupo. Uno de estos métodos es la investigación participativa comunitaria que incluye: (a) incluir de manera sistemática y auténtica a los miembros de las comunidades afectadas por la investigación en todos los aspectos del estudio de investigación, desde el aporte al diseño de la investigación hasta la interpretación de los resultados de la investigación y (b) asegurar que los participantes del estudio reflejen la diversidad racial, étnica y cultural del estado, territorio, jurisdicción o nación tribal, según lo requieran las agencias y fundaciones federales. En segundo lugar, se exigirán a los UCEDD que aumenten la diversidad de la futura dotación de personal dedicada a la investigación. En tercer lugar, los UCEDD encontrarán inevitablemente que la incorporación de una perspectiva para la ED&I en el proceso de investigación influirá en lo que investigamos y en cómo medimos el impacto.

Difusión de la información

Los UCEDD también fomentan la defensa, construyen la capacidad de los individuos, grupos y comunidades y ayudan a transformar los sistemas a través de la difusión de información sobre la amplia gama de temas que afectan a las vidas de los individuos con I/DD y sus familias. El armado efectivo y la difusión estratégica de información que describa los factores que contribuyen a las desigualdades en el acceso a los servicios para las poblaciones marginadas pueden afectar positivamente los esfuerzos estatales para rediseñar los servicios y, en algunos casos, transformar los sistemas. Una necesidad que está surgiendo es la síntesis efectiva de la información y los resultados de las investigaciones para diversos públicos, incluidos aquellos con I/DD de las poblaciones cultural y lingüísticamente diversas a las que atiende los UCEDD. Hay dos cuestiones en juego en la interpretación de los resultados. En primer lugar, se presenta el concepto de hacer que la investigación sea pertinente para las poblaciones a las que se dirige, lo que puede incluir el uso de descripciones de "lenguaje sencillo", así como la difusión de las conclusiones en entornos comunitarios y en asociación con los miembros de la comunidad. En segundo lugar, está la necesidad de traducir literalmente los documentos y la información a idiomas distintos del inglés de manera que respondan a las necesidades culturales y sean precisos; se trata de una actividad en la que es fundamental contar con la participación de miembros comunitarios de organizaciones culturalmente específicas. Finalmente, los UCEDD están bien posicionados para asociarse con la creciente red de medios étnicos en todo el país para difundir información sobre las discapacidades.

B. Inversiones de la AIDD

Para garantizar el éxito en la implementación del plan de acción para la ED&I, es esencial reconocer las inversiones anteriores y actuales de la AIDD relacionadas con la promoción de la inclusión, equidad y diversidad. Los UCEDD deben utilizar y aprovechar estas inversiones cuando sean relevantes para el plan estratégico para abordar las desigualdades en su estado. Como tal, se mencionarán las inversiones relevantes de la AIDD y la ACL a lo largo del plan de acción para la ED&I cuando sea apropiado. En la figura 1 se describen las iniciativas relacionadas con las áreas globales del plan de acción. La siguiente es una breve descripción de las inversiones relevantes.

- *Becas de diversidad de la AIDD:* Inicialmente, estas becas de un año fueron financiadas por la AIDD en el año académico 2015-2016 y continuaron como subvenciones de la Iniciativa nacional de capacitación para los UCEDD con 14 becas en el primer año, 17 en el segundo, 12 en el tercero y 16 en el cuarto. Diseñados como subvenciones para proyectos, los objetivos de las becas de diversidad son los siguientes: (a) mejorar la contratación y el empleo de grupos subrepresentados, incluidas las personas con discapacidades dentro de los UCEDD; (b) mejorar el reclutamiento y el empleo de grupos subrepresentados, incluidas las personas con discapacidades, dentro de la dotación de personal más amplia; (c) aumentar la diversidad de liderazgo, personal y órganos de gobierno en toda la red de DD; (d) desarrollar la capacidad de competencia cultural con el liderazgo, el personal y los órganos de gobierno en toda la red de I/DD; y (e) aumentar el número de personas con discapacidades de grupos subrepresentados y con antecedentes desfavorecidos que se benefician de los programas respaldados por la AIDD. Para obtener más información, consulte http://www.implementdiversity.tools/about_fellowships.
- *Incorporación de la diversidad cultural y la competencia cultural y lingüística: una guía para los planes de estudios de los UCEDD y las actividades de capacitación:* Denominado *Proyecto de integración* más adelante en este documento, este proyecto fue una colaboración de los UCEDD en la Universidad de Georgetown, la Universidad Estatal de Georgia (GSU) y la Universidad del Sur de California (USC) que se diseñó para investigar, desarrollar y difundir recursos para la integración de la diversidad cultural y la CLC en sus planes de estudio y actividades de capacitación, con especial atención a las comunidades desatendidas y marginadas. Los resultados del proyecto incluyeron el primer inventario e informe nacional de los recursos de capacitación y diversidad de la CLC desarrollados para la red de I/DD, un conjunto de recomendaciones nacionales para la red de los UCEDD y una matriz para aplicar estrategias organizativas y de comportamiento de probada eficacia para la labor de aumentar la diversidad y promover y sostener la CLC. Este proyecto fue financiado por segundo año para realizar actividades de consulta, desarrollo profesional y asistencia técnica de la red de los UCEDD sobre cómo utilizar los recursos y las herramientas de integración. Para obtener más información, consulte <http://uceddclctraining.org/>
- *Desigualdades en los servicios y apoyos para las discapacidades intelectuales y del desarrollo:* Esta serie de guías de recursos sobre desigualdades desarrollada por el NCCC está destinada a ayudar a los UCEDD, a los consejos de discapacidades del desarrollo y a los programas de protección y defensa para abordar las disparidades experimentadas por las poblaciones identificadas de personas con I/DD y sus familias, e implementar cambios en las políticas y prácticas para mitigar y reducir esas desigualdades. Para obtener más información, consulte <https://nccc.georgetown.edu/resources/disparities-in-idd.php>.
- *Conjunto de herramientas para la diversidad y la inclusión de la AUCD:* El conjunto de herramientas proporciona una variedad de estrategias y recursos que combinan una amplia gama de perspectivas académicas y comunitarias. El conjunto de herramientas sirve como una fundación nacional que provee información para mejorar la diversidad, la inclusión y la CLC; cultivar asociaciones; responder a comunidades cada vez más diversas en todo el país; y desarrollar estrategias para continuar los esfuerzos para atender mejor a las diversas poblaciones. Los catorce objetivos del conjunto de herramientas están organizados en cinco temas: infraestructura, financiamiento, medición del desempeño, personal y pasantes y funciones básicas. Las estrategias proporcionadas para cada objetivo son intencionalmente amplias y variadas, a fin de ofrecer herramientas e información significativas a cada individuo, organización o sistema, independientemente de su ubicación actual en el continuo de la competencia cultural. Para obtener más información, consulte <http://www.implementdiversity.tools/>.

Academia de liderazgo de la AUCD: Esta es una iniciativa de colaboración entre el URC y el Centro de Liderazgo en Discapacidades (los UCEDD de la Universidad Estatal de Georgia) que busca aumentar las habilidades y perspectivas de los líderes para construir asociaciones con el objetivo de lograr mejoras en los servicios y apoyos estatales y locales. La academia se lleva a cabo anualmente como una experiencia intensiva

de una semana con actividades de seguimiento durante el año siguiente. Para obtener más información, consulte <https://www.aucd.org/LeadershipAcademy>.

- *Comunidad de práctica para la competencia cultural y lingüística en discapacidades del desarrollo*: A través de un Acuerdo Cooperativo de cinco años, el objetivo de la Comunidad de Práctica (CoP) es aumentar la cantidad, la diversidad y la capacidad de los líderes para transformar sus sistemas de DD locales mediante: (a) avanzar y mantener la competencia CLC; y (b) responder eficazmente a la creciente diversidad entre las personas con DD y sus familias. Esto se logra mediante la creación de una CoP multifacética que facilita el intercambio de información, aprovecha los recursos para aumentar la diversidad y promover la CLC, e integra contenido de la Georgetown Leadership Academy (Academia de Liderazgo de Georgetown) para fomentar el liderazgo para la transformación del sistema. Para más información, consulte <https://nccc.georgetown.edu/cop>
- *Equipo de acción sobre diversidad e inclusión (D&I)*: El UCEDD Resource Center (Centro de recursos de los UCEDD) (URC) seleccionó de manera competitiva a siete miembros de la red de la AUCD con experiencia y pericia en el cambio organizacional relacionado con la CLC, diversidad e inclusión para servir como miembros del Equipo de Acción sobre D&I. El equipo brindó asesoramiento a la iniciativa del Plan de Acción sobre ED&I. Para obtener más información, consulte http://www.implementdiversity.tools/meet_the_action_team
- *Instituto de liderazgo para la diversidad cultural y competencia cultural y lingüística*: Una iniciativa colaborativa y multifacética con el objetivo de aumentar la cantidad y la capacidad de los líderes para avanzar y mantener la competencia cultural y lingüística y responder a la creciente diversidad cultural entre las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo en los Estados Unidos, sus territorios y comunidades tribales. Las actividades del Instituto incluyen cinco academias de liderazgo anuales, una serie de foros de aprendizaje y reflexión basados en la web para la red I/DD, y tutoría para cinco organizaciones nacionales de discapacidad. Para obtener más información, consulte <https://nccc.georgetown.edu>
- *Subvenciones de minorías de la asociación UCEDD/MSI*: En 2009, dos UCEDD recibieron subvenciones de tres años para establecer asociaciones con Minority-Serving Institutions (Instituciones que sirven a las Minorías) (MSI). El UCEDD de la USC se asoció con la Universidad Estatal de California en Los Ángeles, una institución MSI e hispana. El UCEDD del estado de Georgia se asoció con Morehouse School of Medicine, uno de los colegios y universidades históricamente negros (HBCU) en Atlanta. Los proyectos fueron diseñados para promover la colaboración basada en las fortalezas recíprocas para abordar los problemas de discapacidad en el trabajo de las MSI y los problemas de diversidad en el trabajo de los UCEDD. En el sitio web de la AUCD se encuentra disponible un informe sobre los resultados de los proyectos: *Apoyo a la diversidad en la red de discapacidades del desarrollo a través de asociaciones de minorías*. Consulte http://www.aucd.org/docs/publications/minority_partnerships2013_sm.pdf
- *Subvención de planificación de la asociación UCEDD/MSI*: Cuatro UCEDD se financiaron en 2016-17, otros cuatro en 2017-18, y cinco en 2018-19 para subvenciones de planificación de asociación de un año para desarrollar un plan de acción conjunto que proporcionará una base para el trabajo colaborativo futuro entre los UCEDD y MSI. El objetivo de estas subvenciones de planificación de asociaciones es codiseñar programas de formación que: (a) utilicen una variedad de estrategias de innovación para intercambiar y transferir conocimiento que promueva un enfoque interdisciplinario; (b) desarrollen la capacidad de competencia cultural con los profesores y estudiantes de más UCEDD; (c) aumenten la cantidad de personas de grupos raciales, étnicos subrepresentados, personas con discapacidades y personas de entornos desfavorecidos que participan en la investigación, la capacitación o los proyectos de los UCEDD; y (d) crear una base para una colaboración futura y sostenida entre otros UCEDD e instituciones al servicio de las minorías.

- **UCEDD Resource Center (Centro de recursos de los UCEDD) (URC):** El URC proporciona información actualizada y asistencia técnica a los UCEDD en apoyo de la aplicación de sus subvenciones básicas de la AIDD. El URC se ha desempeñado como organizador y punto de contacto para una serie de iniciativas de red relacionadas con la equidad, la diversidad y la inclusión, incluido el Kit de herramientas de D&I de la AUCD, el Equipo de Acción sobre D&I, un enfoque en la diversidad y CLC en la Reunión de directores del UCEDD de 2016 y el Plan de Acción sobre ED&I actual. El URC recibe apoyo a través de un contrato de la AIDD con la AUCD. Consulte <https://www.aucd.org/urc/>.

Diversidad de la fuerza laboral	Competencia cultural y lingüística	Impacto local y estatal
Kit de herramientas de D&I de la AUCD Centro de recursos de los UCEDD	Proyecto de inserción	Instituto de Liderazgo para la Diversidad Cultural y CLC
Becas de diversidad de la AIDD	Comunidad de Práctica para la CLC en Discapacidades del Desarrollo	Comunidad de Práctica para la CLC en Discapacidades del Desarrollo
Subvenciones originales de la asociación UCEDD/MSI Subvenciones de planificación de la asociación UCEDD/MSI	Subvenciones originales de la asociación UCEDD/MSI Subvenciones de planificación de la asociación UCEDD/MSI	Aprovechamiento de la red DD y otras asociaciones en los Estados
Instituto de Liderazgo para la Diversidad Cultural y CLC	Kit de herramientas de D&I de la AUCD Centro de recursos de los UCEDD Instituto de Liderazgo para la Diversidad Cultural y Competencia Cultural y Lingüística:	Academia de Liderazgo de la AUCD
Otras iniciativas locales, estatales y federales	Otras iniciativas locales, estatales y federales	Otras iniciativas locales, estatales y federales
Resultado: Mayor representación de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y de discapacidad en puestos profesionales, gerenciales y de liderazgo	Resultado: Mayor acceso y utilización de servicios de alta calidad, cultural y lingüísticamente competentes y por grupos desatendidos	Resultado: Uso uniforme de las mejores prácticas y sostenibilidad de las políticas que apoyan esas prácticas en todo el estado.

Figura 1. Inversiones anteriores y actuales de la AIDD para apalancar como parte del cambio transformador

C. Desarrollo del plan y aportes de los accionistas

El Plan de Acción sobre ED&I fue desarrollado por un equipo de proyecto con miembros de los UCEDD de GSU, USC y Georgetown. Los esfuerzos iniciales del equipo se centraron en una revisión extensa de la literatura sobre las disparidades en el acceso, la calidad y los resultados, inicialmente enfocados en individuos con I/DD de grupos raciales, étnicos y lingüísticos históricamente desatendidos. Debido a la relativa escasez de investigaciones en esta área, el equipo del proyecto también revisó la literatura para personas con otros tipos de discapacidades de grupos desatendidos y revisó literatura reciente sobre disparidades asociadas con identidades raciales, étnicas, lingüísticas y de discapacidad. La revisión de la literatura fue de amplio alcance y buscó hallazgos de todas las áreas de énfasis en la Ley sobre DD de 2000. Luego, el equipo revisó la literatura sobre los esfuerzos de cambio organizacional en CLC y los esfuerzos de cambio de sistemas para reducir las disparidades.

El desarrollo del plan también fue informado por una serie de entrevistas de directores de los UCEDD sobre las actividades de CLC dentro de sus UCEDD realizadas como parte del *Proyecto de inserción*. Y, finalmente, el plan se basó en el compromiso a largo plazo con la equidad, la diversidad y la inclusión de los miembros del equipo y su trabajo como beneficiarios con varias de las iniciativas financiadas por la AIDD mencionadas anteriormente.

Hubo varios colaboradores que ayudaron a desarrollar el Plan de acción sobre ED&I. Primero, hubo comunicación regular con el personal del URC. En segundo lugar, el Equipo de acción sobre D&I proporcionó información sobre el plan durante las llamadas telefónicas de conferencia mensuales en las que se presentaron y discutieron diferentes aspectos del plan en evolución. Tercero, el equipo del proyecto del Plan de acción sobre ED&I en GSU usó un método Delphi en el cual los participantes fueron invitados a responder a una encuesta basada en la web, proporcionando comentarios sobre un borrador inicial del plan y una revisión posterior. Los que respondieron a las encuestas incluyeron personas con I/DD y familiares de grupos raciales, étnicos y lingüísticos históricamente desatendidos, y otras partes interesadas, como investigadores y profesionales comprometidos con la promoción de la equidad, la diversidad y la inclusión. Después de que se incorporaron los comentarios, el equipo del proyecto presentó un resumen de los comentarios, así como un plan actualizado para su revisión al Equipo de acción sobre D&I. Nuevamente, los comentarios se incorporaron a una versión actualizada del Plan de acción sobre ED&I. Este método iterativo ayudó a asegurar que el Plan de acción sobre ED&I fuera aplicable a las partes interesadas relevantes al incluir sistemáticamente sus voces en el proceso de desarrollo. Los siguientes son puntos clave que se destacaron a través del proceso Delphi y las discusiones con el Equipo de acción sobre D&I:

- Asegurar que las voces, perspectivas y experiencias de las personas con I/DD y sus familias de grupos raciales, étnicos y lingüísticos desatendidos tengan prioridad en todo el plan;
- Incluir diversidad lingüística y competencia lingüística;
- Promover la colaboración con los esfuerzos, iniciativas y recursos nacionales actuales cuando sea posible;
- Identificar roles específicos para entidades dentro de la Red Nacional;
- Proporcionar resultados medibles y plazos para cada acción; y
- Aclarar cómo se espera que las acciones contribuyan al objetivo general de reducir las disparidades y promover la equidad, la diversidad y la inclusión.

VII. PLAN DE ACCIÓN SOBRE ED&I

A. Áreas, objetivos y pasos de acción

El plan de acción sobre ED&I se creó integrando los componentes enumerados anteriormente. El marco está organizado por tres áreas globales: **Diversidad de la fuerza laboral, Competencia cultural y lingüística e Impacto local/estatal**, así como un área titulada **Consideraciones transversales** que aborda elementos pertinentes a las tres áreas globales. Se proporciona una breve declaración para cada área que resalta lo que se aborda a través de una secuencia de objetivos y acciones relacionadas. A los fines de esta sección, la frase "grupos desatendidos" se utilizará en lugar de la frase "grupos raciales, étnicos y lingüísticos históricamente desatendidos".

Área 1: Consideraciones transversales (CC): Los UCEDD sirven como puente entre la universidad y la comunidad; esta es la esencia de sus identidades. Dentro de este Plan de acción sobre ED&I, hay dos consideraciones que abarcan todos los esfuerzos para mejorar la diversidad de la fuerza laboral, la CLC y el uso de estrategias de cambio de sistemas para lograr un impacto local y estatal (colectivamente referido como iniciativas sobre ED&I a continuación). El primero de ellos es reconocer la importancia de basar todos los esfuerzos en alianzas con personas con I/DD y sus familias, particularmente aquellos de grupos desatendidos. La segunda consideración es que los UCEDD como programas universitarios tienen la obligación de avanzar en el conocimiento a través de la investigación y becas.

Objetivo CC-1: Demostrar la participación de personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todos los niveles y fases del desarrollo de la fuerza laboral del UCEDD, CLC e iniciativas y actividades de cambio de sistemas, incluida la implementación de este Plan de acción sobre ED&I.

Paso de acción CC-1.1: Los UCEDD demostrarán una tasa creciente de participación significativa de personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todas las iniciativas, proyectos y actividades, incluido el establecimiento de prioridades y el establecimiento de metas medibles. La participación significativa se extiende más allá de ser la audiencia destinataria de la capacitación, los destinatarios de servicios y apoyos o los participantes en los estudios.

Resultado CC-1: Las actividades de los UCEDD reflejarán las contribuciones genuinas de personas de grupos desatendidos, incluidas las personas con I/DD y sus familias, a las actividades del UCEDD en todas las funciones básicas.

Objetivo CC-2: Dentro de su misión de investigación y como parte del plan de cinco años del UCEDD desarrollado con sus CAC, avanzar y difundir el conocimiento científico y la innovación obtenida de la evaluación de ED&I e iniciativas relacionadas para personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todo EE. UU., sus territorios y las naciones tribales.

Paso de acción CC-2.1: Los UCEDD documentarán los resultados de las iniciativas de ED&I sobre los resultados organizacionales a corto plazo, como la satisfacción del consumidor, la satisfacción de los empleados y la eficacia.

Paso de acción CC-2.2: Los UCEDD documentarán los resultados de las iniciativas de ED&I sobre resultados organizacionales a largo plazo, tales como acceso mejorado, calidad y resultados de servicios y apoyos sobre I/DD.

Paso de acción CC-2.3: Debido a la escasez de información sobre ED&I de nuestro campo específicamente, los UCEDD servirán como un centro de intercambio de información de los hallazgos de otros campos que pueden informar las iniciativas de ED&I.

Resultados CC-2: La Red Nacional y los UCEDD individuales serán reconocidos por su compromiso de mejorar la equidad, la diversidad y la inclusión de las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos dentro de sus organizaciones y la comunidad en general.

Área 2: Diversidad de la fuerza laboral (WD): La fuerza laboral de la red del UCEDD reflejará la diversidad de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y culturales, y las identidades de discapacidad de las personas que residen en los EE. UU., sus territorios y las naciones tribales. Una fuerza laboral diversa se asocia con reducciones en las disparidades y una mayor eficacia organizacional. Hasta la fecha, nuestra red ha tenido notables disparidades en el empleo de personas de origen racial y étnico, distinto de los blancos no hispanos y no discapacitados en puestos de liderazgo y alta gerencia. Esto puede deberse en parte a la representación insuficiente de personas de grupos desatendidos en funciones profesionales y clínicas en el UCEDD, así como a su representación insuficiente en muchos de los programas de capacitación profesional y de posgrado.

Objetivo WD-1: Aumentar el reclutamiento, la retención y el avance de individuos de grupos desatendidos, incluidos aquellos con I/DD y sus familias, como empleados a tiempo completo y a tiempo parcial con un énfasis particular en los roles de liderazgo, cuerpo docente, profesionales y clínicos.

Paso de acción WD-1.1: Los UCEDD garantizarán la disponibilidad de datos confiables y precisos por puesto para todos los empleados dentro del UCEDD sobre raza, origen étnico, idiomas hablados (incluido el lenguaje de señas estadounidense [ASL]), el género y la discapacidad o la identidad familiar.

Paso de acción WD-1.2: Los UCEDD aumentarán la contratación de roles de liderazgo, cuerpo docente, profesionales y clínicos de grupos desatendidos, incluidos aquellos con I/DD y sus familias, para reflejar la diversidad de sus respectivos estados y los Estados Unidos, sus territorios y naciones tribales.

Paso de acción WD-1.3: Los UCEDD promoverán la retención y el avance de roles de liderazgo, cuerpo docente, profesionales, personal y clínicos para individuos de grupos desatendidos, incluyendo individuos con I/DD y sus familias.

Paso de acción WD-1.4: Los UCEDD implementarán programas de mentores diseñados específicamente para líderes, cuerpo docente, profesionales y empleados clínicos de grupos desatendidos, incluidos aquellos con I/DD y sus familias.

Paso de acción WD-1.5: La red nacional de los UCEDD aumentará la diversidad de individuos en roles de liderazgo para reflejar la diversidad de los EE. UU., sus territorios y naciones tribales.

Resultados WD-1: Los directores y AIDD comprenderán claramente la diversidad racial, étnica y cultural del cuerpo docente y el personal del UCEDD. Como Red Nacional, los empleados del UCEDD reflejarán la diversidad de los Estados Unidos, sus territorios y naciones tribales en todos los niveles de sus organizaciones. Los empleados del UCEDD de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y de discapacidad subrepresentados avanzarán en sus carreras y contribuirán al campo. Las posiciones de liderazgo dentro de los UCEDD a lo largo del tiempo reflejan la diversidad de los EE. UU., sus territorios y naciones tribales.

Objetivo WD-2: Aumentar la cantidad y la proporción de personas de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y de discapacidad subrepresentados que entran en el I/DD y en profesiones afines en puestos de servicio directo, política, defensa e investigación para reflejar mejor la diversidad de la población general de los EE. UU. sus territorios y naciones tribales.

Paso de acción WD-2.1: Los UCEDD aumentarán el reclutamiento y la retención de personas de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y de discapacidad en los programas de capacitación profesional de servicios relacionados y de I/DD en los UCEDD y programas afiliados.

Paso de acción WD-2.2: Los UCEDD aumentarán el conocimiento de las posibilidades de carrera en I/DD y profesiones relacionadas entre los estudiantes de secundaria, preparatoria y universitarios de antecedentes raciales, étnicos, lingüísticos y de discapacidad subrepresentados.

Resultados WD-2: Los estudiantes, aprendices y becarios del UCEDD reflejarán la diversidad de los EE. UU., sus territorios y naciones tribales. La Red Nacional de los UCEDD desempeñará un papel de liderazgo en su compromiso de aumentar la diversidad racial, étnica, lingüística y de discapacidad de la futura fuerza laboral.

Área 3: Competencia cultural y lingüística (CLC): La red nacional del UCEDD debe demostrar el mayor compromiso con la CLC, incorporándola como un componente crítico de las actividades en todas las funciones básicas. La competencia cultural se cita como una prioridad en la Ley sobre DD de 2000 que subyace a todos los esfuerzos para aumentar la independencia, productividad, inclusión y autodeterminación para las personas con I/DD. Un aspecto esencial de la CLC es la capacidad de adquirir conocimiento y responder eficazmente a las diferencias culturales. Esto requiere que los UCEDD reconozcan, comprendan y valoren que las construcciones de independencia, productividad, inclusión y autodeterminación varían ampliamente tanto dentro como entre los diferentes grupos culturales. El aumento de la CLC se asocia con reducciones en las disparidades en el acceso, la utilización, la calidad y los resultados de los servicios y apoyos para individuos de grupos subrepresentados en salud y educación; es necesario demostrar que esto también es cierto para las personas con I/DD en todas las áreas de énfasis en la Ley sobre DD.

Objetivo CLC-1. Incrementar la CLC de los UCEDD tanto como programas como miembros de su Red Nacional.

Paso de acción CLC-1.1: En asociación con sus CAC y como parte del cumplimiento de sus planes quinquenales, los UCEDD examinarán el grado en que la CLC es un elemento central de la misión organizativa de los UCEDD y cómo se manifiesta en: (a) conocimiento, habilidades y capacidad de la fuerza laboral del cuerpo docente y el personal; (b) estrategias utilizadas para involucrar a las comunidades desatendidas en las actividades de las cuatro funciones principales; (c) dirigir inversiones y recursos hacia esta prioridad; (d) desarrollar líderes y liderazgo de grupos desatendidos; (e) formación continua y autoevaluación de la CLC para el personal y el cuerpo docente; y (f) asegurar la equidad en la asignación de recursos.

Paso de acción CLC-1.2. Los UCEDD incorporarán contenido relacionado con la CLC en todas las áreas de funciones básicas: capacitación previa al servicio y educación continua, servicios comunitarios y asistencia técnica, investigación y evaluación y difusión de información.

Resultado: Cada UCEDD tendrá políticas y procedimientos que respalden la CLC en todas las actividades. Los UCEDD demostrarán una mayor capacidad organizativa en la CLC y servirán de modelo para sus universidades y comunidades.

Objetivo CLC-2: Aumentar la cantidad de actividades patrocinadas por el UCEDD que promueven líderes y liderazgo para personas con I/DD y sus familias que son miembros de grupos desatendidos.

Paso de acción CLC-2.1. Los UCEDD incluirán individuos con I/DD y miembros de familias de grupos desatendidos como entrenadores, aprendices, mentores, expertos en contenido y cuerpo docente en todos los programas del UCEDD y de la red nacional.

Paso de acción CLC-2.2. Los UCEDD aumentarán la CLC de aquellos que trabajan, aprenden y brindan servicios a las personas con I/DD y sus familias que son miembros de grupos desatendidos.

Resultado CLC-2: Las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos son socios activos en todas las iniciativas de la Red Nacional del UCEDD.

Área 4: Impacto local/estatal (LSI): Entre los trabajos más importantes de los UCEDD se encuentran sus esfuerzos para transformar los sistemas de servicio I/DD a nivel local, estatal y territorial. Dentro de este cuerpo de trabajo en las áreas de énfasis de la Ley sobre DD de 2000, los UCEDD deben incluir un enfoque específico en el uso de datos para describir la naturaleza de las disparidades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos y planificar intervenciones para reducir estas disparidades. Al hacerlo, estas actividades deben ser informadas mediante la participación de las comunidades afectadas por las disparidades, las asociaciones estratégicas y un enfoque sistemático para lograr un cambio sostenible de los sistemas. Como mínimo, se debe esperar que un UCEDD tenga al menos una iniciativa que aborde las disparidades en el área de énfasis designada en su plan de cinco años (por ejemplo, salud, educación, empleo).

Objetivo LSI-1: Promover la recopilación sistemática, el análisis y la difusión de datos de disparidad en las áreas de énfasis para que sirvan como punto de referencia para medir el progreso.

Paso de acción LSI-1.1: Los UCEDD recopilarán datos confiables y precisos sobre las disparidades en una o más áreas de énfasis.

Paso de acción LSI-1.2: Los UCEDD identificarán las fuentes de datos que documentan las disparidades en áreas relevantes de énfasis, particularmente aquellas que pueden desglosarse por raza, etnia, idioma y estado de discapacidad.

Resultados LSI-1: Los UCEDD tendrán indicadores confiables de progreso que pueden usarse para medir las reducciones en las disparidades que promueven una mayor equidad, diversidad e inclusión. Los planes quinquenales (cada cinco años) del UCEDD demostrarán un número creciente de proyectos que buscan mejorar la equidad, la diversidad y la inclusión o reducción de las disparidades.

Objetivo LSI-2: Avanzar y difundir el conocimiento científico y la innovación relacionados con la reducción de las disparidades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todo el país.

Paso de acción LSI-2.1: Los UCEDD establecerán una agenda nacional para coordinar, mantener y optimizar el impacto de la investigación que aborde las disparidades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todo el país.

Paso de acción LSI-2.2: Dentro de una o más de las funciones básicas y como parte del plan de cinco años del UCEDD, los UCEDD documentarán la implementación de al menos dos iniciativas diseñadas para reducir las disparidades para las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.

Resultados: La colaboración de los UCEDD y personas con I/DD y sus familiares de grupos desatendidos dará como resultado una mayor equidad, diversidad e inclusión, y una reducción de las disparidades.

Objetivo LSI-3: Promover la adopción de políticas y legislación enfocadas en reducir las disparidades y barreras a los servicios experimentados por individuos con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.

Paso de acción LSI-3.1: Los UCEDD trabajarán con los socios de la Red DD en sus estados y territorios para desarrollar y apoyar a líderes y defensores que tengan el conocimiento y las habilidades para trabajar eficazmente con gobernadores, agencias estatales y legislaturas para promover políticas. Dado que las disparidades son multicapa, multifacéticas y a menudo arraigadas, su resolución está claramente fuera del control del UCEDD. No obstante, los UCEDD están en condiciones de identificar las causas subyacentes y apoyar las intervenciones para mitigar y reducir las disparidades persistentes que experimentan las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.

Paso de acción LSI-3.2: Los UCEDD trabajarán con los socios de la Red DD para organizar coaliciones interculturales para educar y abogar por la implementación de intervenciones basadas en evidencia que reduzcan las disparidades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.

Paso de acción LSI-3.3: Dentro de su misión de investigación y como parte del plan quinquenal del UCEDD, los UCEDD avanzarán y difundirán el conocimiento científico sobre el impacto del desarrollo de líderes y coaliciones interculturales en la reducción de las disparidades para las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.

Resultado LSI-3: Las personas con I/DD y sus familiares de grupos desatendidos asumirán roles de liderazgo en coaliciones a nivel comunitario y estatal o territorial para desarrollar intervenciones para mitigar y reducir las disparidades persistentes.

B. Roles de la AIDD, la AUCD, el URC y los UCEDD

Los UCEDD individuales varían en sus esfuerzos históricos y actuales para promover la equidad, la diversidad y la inclusión. También operan en entornos sociales, políticos y económicos muy diferentes. El Plan de acción sobre ED&I proporciona una lista organizada de objetivos sugeridos y pasos de acción que tienen la intención de ayudar a mover la Red Nacional del UCEDD hacia una sociedad más equitativa, diversa e inclusiva para individuos con I/DD y sus familias de grupos desatendidos. El plan reconoce que sus objetivos de lograr la equidad, mejorar la diversidad y asegurar la inclusión de las personas con I/DD y sus familias requieren un compromiso social amplio con la justicia social, que va más allá de la capacidad de una sola entidad para producir cambios. No obstante, los UCEDD pueden asumir un papel pequeño pero esencial en esta lucha enfocada en individuos con I/DD y sus familiares de grupos desatendidos.

Al desarrollar el Plan de acción sobre ED&I, se esperaba que los UCEDD individuales diferirían en su implementación real del plan, según su entorno, personal y necesidades estatales. Algunos UCEDD pueden tener compromisos y logros bien establecidos en una o más de las áreas; el plan se ofrece a estos centros como un medio para identificar qué más se puede hacer. Otros UCEDD pueden tener menos actividades en estas áreas; el plan ofrece un medio para que el centro se involucre con sus CAC para evaluar sus prácticas actuales y establecer prioridades. Por lo tanto, el plan se ofrece como una guía para ayudar a los UCEDD a determinar los próximos pasos apropiados en función de las necesidades y los recursos específicos del UCEDD.

Por lo tanto, todos los pasos de acción se consideran recomendaciones válidas que los UCEDD podrían considerar en su planificación y establecimiento de objetivos, pero nunca se esperaría que los UCEDD aborden todos.

El siguiente cuadro muestra una versión abreviada de cada uno de los objetivos y pasos de acción. El cuadro también describe específicamente lo que la AIDD, la AUCD, el URC y los UCEDD podrían hacer de acuerdo con el objetivo y el paso de acción. También presenta un marco de tiempo: el primer año después de la adopción de este plan y después.

Área 1: Consideraciones transversales (CC)				
Objetivo CC-1: Demostrar la participación de personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todos los niveles y fases de la implementación de este Plan de acción sobre ED&I.				
Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD
CC-1.1: Aumentar la participación significativa de las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todas las iniciativas, proyectos y actividades.	A1: Proporcionar orientación sobre participación significativa. A2: Crear una medida de desempeño anual del UCEDD sobre roles significativos en todas las actividades. A3+: Requerir informes en PPR.	A1+: Apoyar el intercambio de información sobre la participación significativa en las funciones principales en la Conferencia de la AUCD. A2+: Solicitar al COLA que identifique prácticas ejemplares.	A2: Desarrollar procesos de informes de datos sobre roles significativos para el PPR del UCEDD. A3+: Generar un informe estándar sobre medidas y proporcione asistencia técnica a los UCEDD.	A2: Establecer estrategias, objetivos y actividades para una participación significativa. A3+: Desarrollar procedimientos para apoyar el progreso en el cumplimiento de los objetivos.
Objetivo CC-2: Avanzar y difundir el conocimiento científico y la innovación obtenida de la evaluación de ED&I e iniciativas relacionadas para personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todo EE. UU., sus territorios y las naciones tribales.				
Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD
CC-2.1: Documentar los resultados de las iniciativas de ED&I sobre los resultados organizacionales a corto plazo, como la satisfacción del consumidor, la satisfacción de los empleados y la eficacia.	A2+: Solicitar informes de la evaluación de iniciativas de ED&I en la narrativa del PPR del UCEDD. A2+: Crear una medida de desempeño para las actividades de investigación. A3+: Requerir informes en PPR.	A1: Proporcionar foros para el intercambio de información y destacar el progreso; buscar apoyo para financiamiento federal. A2+: Trabajar con todos los Consejos de la AUCD para fortalecer la investigación en toda la red.	A1+: Crear un repositorio virtual para hallazgos y recursos. A2+: Desarrollar una estructura de informes para medir el desempeño y documentar los resultados de las iniciativas; coordinar capacitación y asistencia técnica.	A1+: Trabajar con CAC, liderazgo, cuerpo docente y personal para identificar oportunidades de evaluación; proporcionar recursos y herramientas para implementar y evaluar el progreso en las metas identificadas.
CC-2.2: Documentar los resultados de las iniciativas de ED&I sobre los resultados organizacionales a largo plazo, como un mejor acceso, calidad y resultados de los servicios y apoyos de I/DD.	Igual que arriba.	Igual que arriba.	Igual que arriba.	Igual que arriba.

<p>CC-2.3: Servir como centro de intercambio de información sobre hallazgos de otros campos que pueden informar las iniciativas de ED&I.</p>		<p>Igual que arriba.</p>	<p>Igual que arriba.</p>	<p>Igual que arriba.</p>
<p>Área 2: Diversidad de la fuerza laboral (WD)</p>				
<p>Objetivo WD-1: Aumentar el reclutamiento, la retención y el avance de individuos de grupos desatendidos, incluidos aquellos con I/DD y sus familias, como empleados a tiempo completo y a tiempo parcial con un énfasis particular en los roles de liderazgo, cuerpo docente, profesionales y clínicos.</p>				
<p>Paso de acción</p>	<p>AIDD</p>	<p>AUCD</p>	<p>URC</p>	<p>UCEDD</p>
<p>WD-1.1: Asegurar la disponibilidad de datos confiables y precisos sobre raza y etnia, idiomas hablados, género, discapacidad o identidad familiar, por puesto para todos los empleados dentro del UCEDD.</p>	<p>A1: Proporcionar orientación a los UCEDD que soliciten que los datos se informen en el NIRS para cada posición del UCEDD A2: Crear una medida de rendimiento que requiera un informe resumido por puesto. A3+: Requerir informes en el PPR.</p>	<p>A1+: Proporcionar foros para abordar el progreso en la diversidad de la fuerza laboral en la Conferencia anual de la AUCD.</p>	<p>A1: Agregar campos a los perfiles del Directorio del NIRS que reflejen los datos demográficos adicionales que se buscan. A2+: Proporcionar un informe estándar para los programas y un informe agregado para la Red del UCEDD.</p>	<p>A 1+: Asegurar que los datos sobre raza, origen étnico, idiomas hablados, género, discapacidad o identidad familiar, y el puesto del UCEDD para todos los empleados estén actualizados en el Directorio del NIRS.</p>
<p>WD-1.2: Aumentar el reclutamiento de roles de liderazgo, cuerpo docente, profesionales y clínicos para reflejar la diversidad de los respectivos estados y territorios de los UCEDD.</p>	<p>Igual que arriba.</p>	<p>Igual que arriba.</p>	<p>Igual que arriba. También en A2+: Continuar actualizando el Kit de herramientas de D&I sobre estrategias de reclutamiento y retención; destacar programas ejemplares y prácticas modelo.</p>	<p>A 1+: Consultar el Kit de herramientas de D&I y otros recursos sobre estrategias; trabajar con oficinas universitarias de diversidad y equidad; reclutar y asesorar a nuevos empleados; establecer objetivos de mejora; evaluar el progreso.</p>
<p>WD-1.3: Promover la retención y el avance en roles de liderazgo, cuerpo docente, profesionales y clínicos para individuos de grupos desatendidos.</p>		<p>Igual que arriba.</p>	<p>Igual que arriba. También en el A3+: Implementar una estructura para el seguimiento longitudinal del avance profesional para todos los empleados del UCEDD en el Directorio del NIRS.</p>	<p>Igual que arriba.</p>

<p>WD-1.4: Implementar programas de mentoría para empleados de liderazgo, cuerpo docente, profesionales y clínicos de grupos subrepresentados.</p>	<p>A2+: Proveer oportunidades de orientación y financiación para fortalecer la mentoría y el desarrollo del liderazgo.</p>	<p>Igual que arriba para mentoría y liderazgo. También en A2+: Servir de enlace de red para las MSI y las organizaciones profesionales de determinados grupos étnicos en calidad de socios; buscar financiamiento externo para iniciativas de toda la red.</p>	<p>A1+: Continuar identificando recursos para mentoría y desarrollo de liderazgo; proporcionar modelos de programas de tutoría ejemplares de otros sectores; proveer asistencia técnica específica del UCEDD.</p>	<p>A2+: Utilizar oportunidades de desarrollo de liderazgo; proporcionar mentoría, especialmente para el cuerpo docente con titularidad a través de la promoción; solicitar y obtener financiación externa para becas de diversidad.</p>
<p>WD-1.5: Aumentar la diversidad de individuos en roles de liderazgo para reflejar la de los EE. UU., sus territorios y las naciones tribales.</p>		<p>A2: Como parte del plan estratégico de la AUCD, desarrollar estrategias para aumentar la cantidad de personas de grupos subrepresentados en puestos de liderazgo del UCEDD.</p>	<p>A2: Informar sobre la diversidad de personas en puestos de liderazgo del UCEDD. A3+: Informe de actualización; destacar estrategias para el desarrollo de liderazgo y prácticas ejemplares.</p>	<p>A 1+: Desarrollar el plan del UCEDD para aumentar la diversidad en los roles de liderazgo; trabajar con oficinas universitarias de diversidad y equidad; proporcionar recursos para una mayor búsqueda y reclutamiento.</p>

Objetivo WD-2: Aumentar la cantidad y la proporción de personas de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y de discapacidad que entran en el I/DD y en profesiones afines en puestos de servicio directo, política, defensa e investigación para reflejar mejor la diversidad de la población general de los EE. UU., sus territorios y naciones tribales.

Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD
<p>WD-2.1: Aumentar el reclutamiento y la retención de personas de grupos raciales, étnicos, lingüísticos y de discapacidad subrepresentados en los programas de capacitación del UCEDD.</p>	<p>A1+: Continuar financiando iniciativas de diversidad; desarrollar una guía para la presentación de informes de aprendices de mediano y largo plazo por raza, origen étnico, idiomas hablados, estado de discapacidad y área de estudio. A2+: Ampliar las oportunidades de financiación más allá de las subvenciones de uno a tres años para apoyar la colaboración y la sostenibilidad.</p>	<p>A1+: Destacar la diversidad de la fuerza laboral en la Conferencia anual de la AUCD; servir como enlace de red para las MSI, organizaciones profesionales específicas de etnias y otras organizaciones asociadas; buscar financiación externa para iniciativas de toda la red; destacar las mejores prácticas en reclutamiento, capacitación y programas de canalización minoritaria.</p>	<p>A2+: Proporcionar un informe para los UCEDD y la red sobre los aprendices por raza, origen étnico, idiomas hablados, estado de discapacidad y área de estudio; continuar actualizando el Kit de herramientas de D&I sobre programas ejemplares y prácticas modelo para la contratación y retención de aprendices; desarrollar recursos sobre becas y financiación; proporcionar asistencia técnica a los Directores de formación.</p>	<p>A1+: Consultar el Kit de herramientas de D&I y otros recursos sobre estrategias; establecer pasantías de diversidad con un enfoque de I/DD; proporcionar oportunidades de observación y experiencias especializadas para los estudiantes; identificar mentores y proporcionar mentoría a estudiantes, aprendices y becarios de grupos subrepresentados; establecer objetivos de mejora; evaluar el progreso.</p>

<p>WD-2.2: Aumentar el conocimiento de las opciones profesionales en I/DD y profesiones relacionadas entre estudiantes de secundaria, preparatoria y universidad de grupos subrepresentados.</p>	<p>A2: Desarrollar orientación sobre la importancia de desarrollar la conciencia temprana y previa a la carrera de I/DD como una actividad del UCEDD. A3+: Solicitar informes de actividades de capacitación previas a la carrera como parte del PPR; proporcionar subvenciones para proyectos; trabajar con otras agencias federales para promover oportunidades de canalización.</p>	<p>A1+: En asociación con los UCEDD en ciudades o Estados de conferencias, patrocinar cabinas de información sobre la red del UCEDD en reuniones nacionales de asociaciones que representan a las MSI; buscar financiación externa para iniciativas de toda la red.</p>	<p>A1+: Proporcionar campos en el NIRS para actividades y audiencias de formación previas a la carrera; desarrollar un informe estándar para programas y la red del UCEDD sobre capacitación previa a la carrera; actualizar el Kit de herramientas de D&I sobre estrategias y materiales de capacitación para estudiantes de pre-carrera; proporcionar capacitación y asistencia técnica a los UCEDD a solicitud.</p>	<p>A1+: Desarrollar relaciones con colegios y universidades para conferencias y presentaciones del día de la carrera; asociarse con las MSI para intercambios de enseñanza; apoyar iniciativas de STEM en la escuela secundaria, proporcionar oportunidades de pasantías, mentoría y becas; establecer objetivos de mejora; evaluar el progreso.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Área 3: Competencia cultural y lingüística (CLC)

Objetivo CLC-1: Incrementar la CLC de los UCEDD tanto como programas como miembros de su red nacional.

Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD
<p>CLC-1.1: Examinar cómo se manifiesta la CLC en: (a) habilidades, conocimientos y capacidades de la fuerza laboral; (b) participación de las comunidades desatendidas; (c) inversión en CLC como prioridad; (d) desarrollar líderes de grupos desatendidos; (e) capacitación y evaluación continuas de cuerpo docente y personal; y (f) asignación de recursos.</p>	<p>A3: Como parte de la guía para las Solicitudes de subvenciones básicas competitivas, solicitar a los UCEDD que realicen una evaluación organizacional de la CLC e incluir metas específicas para mejorar la CLC en el plan de cinco años para todos los UCEDD en competencia.</p>	<p>A4+: Proporcionar un informe agregado para la red del UCEDD sobre la cantidad de programas que han realizado autoevaluaciones, políticas actualizadas e implementado iniciativas de CLC.</p>	<p>A1+: Continuar proporcionando un repositorio para medidas de autoevaluación, políticas y procedimientos modelo, y con los planes de estudio y materiales de capacitación del <i>Proyecto de inserción</i> la Universidad de Georgetown; destacar estrategias de programas ejemplares y prácticas modelo; brindar capacitación y asistencia técnica a los UCEDD.</p>	<p>A3+: Realizar autoevaluaciones; desarrollar políticas y procedimientos; desarrollar un plan de CLC en asociación con el CAC y las organizaciones comunitarias, incluidas, entre otras, aquellas que sirven a poblaciones desatendidas; establecer objetivos de mejora; evaluar el progreso.</p>
<p>CLC-1.2: Incrustar contenido relacionado con la CLC en todas las áreas de funciones principales del UCEDD.</p>	<p>A2: Brindar orientación a los UCEDD que soliciten informes periódicos sobre cómo la CLC está integrada en las funciones</p>	<p>A2+: Destacar las prácticas en la Conferencia anual de la AUCD y los Retiros de directores del UCEDD.</p>	<p>A1+: Continuar actualizando los recursos del Kit de herramientas de D&I con prácticas ejemplares; alojar el la página virtual del <i>Proyecto de</i></p>	<p>A2+: Revisar cómo la CLC está integrada en las funciones principales; integrar contenido; monitorear e informar el progreso a las partes interesadas; compartir con la red las enseñanzas</p>

	principales. A3+: Exigir informes sobre iniciativas de CLC en el PPR.		inserción ; destacar; proporcionar capacitación y asistencia técnica a los UCEDD a solicitud.	extraídas de la literatura revisada por pares y de la literatura gris (no convencional).
Objetivo CLC-2: Aumentar la cantidad de actividades patrocinadas por el UCEDD que promueven líderes y liderazgo para personas con I/DD y sus familias.				
Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD
CLC-2.1: Incluir individuos con I/DD y miembros de familias como entrenadores, aprendices, mentores, expertos en contenido y cuerpo docente en todos los programas del UCEDD y de la Red Nacional.	A1+: Continuar financiando iniciativas como los Centros de excelencia de CLC y las Comunidades de Práctica para apoyar a los UCEDD a desarrollar esta capacidad.	A2+: Destacar las prácticas en la Conferencia anual de la AUCD y los Retiros de directores del UCEDD.	A1+: Continuar actualizando Kit de herramientas de D&I sobre temas de CLC; alojar el sitio web del Proyecto de inserción; destacar estrategias de programas ejemplares y prácticas modelo; proporcionar capacitación y asistencia técnica a los UCEDD a solicitud.	A2+: Realizar una autoevaluación de la medida en que la CLC está integrada en las actividades de capacitación y asistencia técnica de la comunidad; crear un plan de acción; monitorear e informar el progreso a las partes interesadas clave; compartir lecciones aprendidas con la red.
CLC-2.2: Aumentar la CLC de aquellos que trabajan con, aprenden y brindan servicios para personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.		Igual que arriba.	A2+: Actualizar el Kit de herramientas de D&I sobre estrategias para el compromiso recíproco; identificar oportunidades; establecer objetivos de mejora; evaluar el progreso.	A 2+: Determinar las prioridades de CLC para el plan quinquenal; realizar encuestas o evaluaciones de necesidades de los sistemas de servicio sobre la CLC; crear un plan de acción; monitorear e informar el progreso a las partes interesadas; compartir lecciones aprendidas con la red.
Área 4: Impacto local/estatal (LSI)				
Objetivo LSI-1: Promover la recopilación sistemática, el análisis y la difusión de datos de disparidad en las áreas de énfasis para que sirvan como punto de referencia para medir el progreso.				
Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD
LSI-1.1: Reunir datos confiables y precisos sobre las disparidades en una o más áreas de énfasis.	A3+: Brindar orientación a los UCEDD que soliciten informes sobre las disparidades abordadas y cómo se miden en el PPR.	Igual que arriba.	A2+: Actualizar el Kit de herramientas de D&I sobre estrategias y fuentes de datos para ED&I e iniciativas de diversidad; otras actividades como se indicó anteriormente.	A3+: Identificar las fuentes de datos para la(s) iniciativa(s) en las áreas de énfasis; examinar la idoneidad técnica de los datos; reportar datos en el PPR.

LSI-1.2: Identificar las fuentes de datos que documentan las disparidades en las áreas relevantes de énfasis.	A1+: Trabajar con agencias federales para incluir la discapacidad como una identidad demográfica en encuestas y otros datos recopilados de forma rutinaria.		A2+: Proporcionar un resumen de las fuentes de datos por variable demográfica por alcance (es decir, estatal o Nacional) por área de énfasis; actualizar anualmente.	A2+: Contribuir con indicadores de progreso a nivel estatal o territorial.
Objetivo LSI-2: Avanzar y difundir el conocimiento científico y la innovación relacionados con la reducción de las disparidades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en toda la nación.				
Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD
LSI-2.1: Establecer una agenda nacional de investigación para coordinar, mantener y optimizar el impacto de la investigación para abordar las disparidades experimentadas por personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en todo el país.	A2+: Abogar por fondos federales para examinar disparidades, equidad, diversidad e inclusión; desarrollar una orientación que requiera la participación de individuos de grupos desatendidos en la investigación. A3+: Solicitar y en el A5 exigir informes anuales sobre la participación en la investigación en el PPR.	A1+: Proporcionar foros para directores, consejos y miembros en general para abordar la continua evolución del conocimiento en esta área en la Conferencia anual de la AUCD; buscar apoyo federal para el desarrollo de la agenda nacional de investigación y para iniciativas de toda la red.	A2+: Brindar apoyo a un grupo de trabajo de toda la red para desarrollar una agenda de investigación compartida; publicar deliberaciones en el sitio web del URC.	A2+: Identificar áreas de disparidad para intervención y colaboración; desarrollar asociaciones nacionales; buscar financiación; evaluar el progreso.
LSI-2.2: Documentar la implementación de al menos dos iniciativas diseñadas para reducir las disparidades para las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos en el plan quinquenal.	A3+: Requerir informes sobre la implementación del programa en al menos un área de énfasis en el PPR.	Igual que arriba.	A2+: Servir como repositorio de hallazgos como parte del Kit de herramientas de D&I; identificar y proporcionar recursos existentes y estrategias de cambio de sistemas; coordinar capacitación y asistencia técnica a los UCEDD.	A2+: Identificar áreas de disparidad para la intervención; desarrollar asociaciones; buscar financiación; seleccionar fuente de datos; establecer objetivos de mejora; evaluar el progreso; compartir lecciones aprendidas.
Objetivo LSI-3: Promover la adopción de políticas y legislación enfocadas en reducir las disparidades y barreras a los servicios experimentados por individuos con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.				
Paso de acción	AIDD	AUCD	URC	UCEDD

<p>LSI-3.1: Trabajar con los socios de la Red DD para desarrollar y apoyar a líderes de defensa con el conocimiento y las habilidades a fin de trabajar con gobernadores, agencias estatales y legislaturas detallando soluciones para las persistentes disparidades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de los grupos desatendidos.</p>	<p>A1+: Continuar y ampliar los fondos para iniciativas como la Comunidad de Práctica de la CLC; continuar financiando programas integrales de desarrollo de liderazgo.</p>	<p>A2+: Facilitar un diálogo con la NDRN y la NACDD sobre el desarrollo de asociaciones más sólidas entre los socios de la Red DD para abordar las disparidades, la equidad, la diversidad e inclusión; destacar las prácticas en la Conferencia anual de la AUCD y los Retiros de directores del UCEDD.</p>	<p>A1+: Continuar invirtiendo en iniciativas como la Academia de liderazgo de la AUCD. A2+: Destacar las mejores prácticas en las asociaciones de la Red DD; elaborar una lista de iniciativas de liderazgo y de creación de coaliciones interculturales.</p>	<p>A3+: Determinar las prioridades de la CLC para el plan quinquenal del UCEDD; construir relaciones con los socios de la Red DD; evaluar las necesidades, el interés y el compromiso de la Red DD para identificar soluciones para las desigualdades persistentes; reunir equipo; crear plan; informar el progreso a los socios de la red; compartir lecciones aprendidas con la red.</p>
<p>LSI-3.2: Trabajar con los socios de la Red DD para organizar coaliciones interculturales para educar y abogar por la implementación de intervenciones basadas en evidencia para reducir las disparidades experimentadas por las personas con I/DD y sus familias de grupos desatendidos.</p>	<p>A1+: Continuar y ampliar los fondos para iniciativas como la Comunidad de Práctica de la CLC; continuar financiando programas integrales de desarrollo de liderazgo.</p>	<p>A 1+: Solicitar a los consejos de la AUCD que destaquen modelos efectivos de participación de las comunidades desatendidas, la identificación de métodos y la promoción del uso de prácticas basadas en evidencia en sistemas de transformación. A2+: Apoyar el diálogo con los socios sobre la construcción de asociaciones más sólidas entre la Red DD; destacar prácticas en la conferencia anual y el Retiro de directores de la AUCD.</p>	<p>A1+: Desarrollar y mantener recursos para capacitar a personas con I/DD y sus familias para desarrollar el conocimiento y las habilidades necesarias para implementar con éxito las intervenciones; continuar invirtiendo en iniciativas como la Academia de liderazgo de la AUCD. A2+: Destacar las lecciones aprendidas de los diez estados seleccionados para la Comunidad de práctica.</p>	<p>A 3+: Determinar la prioridad para el plan quinquenal del UCEDD; construir relaciones con los socios de la Red DD; aprender de los estados que tienen experiencias positivas al abordar las disparidades; realizar evaluaciones de necesidades sobre el interés y el compromiso de los socios para abordar las barreras y disparidades; reunir equipo; crear un plan de acción; monitorear e informar el progreso a los socios; compartir lecciones aprendidas con la red.</p>
<p>LSI-3.3: Avanzar y difundir el conocimiento científico sobre el impacto del desarrollo de líderes y coaliciones interculturales en la reducción de las disparidades.</p>	<p>A 1+: Abogar por fondos federales para la preparación del liderazgo y el desarrollo de capacidades organizacionales para implementar iniciativas de equidad, diversidad, inclusión y disparidad en los UCEDD y su trabajo con organizaciones asociadas.</p>	<p>Igual que arriba.</p>	<p>A2+: Elaborar (o contratar) una lista de iniciativas de liderazgo y de construcción de coaliciones transculturales; publicar la lista en el sitio web de la URC.</p>	<p>A3+: Identificar oportunidades para evaluar la preparación del liderazgo y las iniciativas de desarrollo de capacidades organizacionales interculturales; proporcionar recursos, seleccionar herramientas de medición, implementar y evaluar el progreso.</p>

ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

AIDD	Administration on Intellectual and Developmental Disabilities (Administración de discapacidades intelectuales y del desarrollo)
APA	American Psychological Association (Asociación estadounidense de psicología)
AUCD	Association of University Centers on Disabilities (Asociación de centros Universitarios sobre discapacidades)
CAC	Consumer Advisory Committee (Comité asesor del consumidor)
CC	Crosscutting Considerations (Consideraciones transversales)
CEDC	Community Education and Dissemination Council (Consejo de educación y difusión comunitaria)
CLC	Cultural and linguistic competence (Competencia cultural y lingüística)
COLA	Council on Leadership and Advocacy (Consejo de liderazgo y abogacía)
CoP	Community of Practice (Comunidad de práctica)
CORE	Council on Research and Evaluation (Consejo de investigación y evaluación)
Kit de herramientas de D&I	Diversity and Inclusion Toolkit (Kit de herramientas de diversidad e inclusión)
DD	Developmental Disabilities (Discapacidades del desarrollo)
Ley sobre DD de 2000	Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 2000 (Ley de Asistencia a las discapacidades del desarrollo y declaración de derechos de 2000)
Plan de acción sobre ED&I	Plan de acción de equidad, diversidad e inclusión
GSU	Georgia State University (Universidad Estatal de Georgia)
HBCU	Historically Black Colleges and Universities (Universidades y colegios históricamente negros)
HHS	Health and Human Services (Salud y servicios humanos)
I/DD	Intellectual and developmental disabilities (Discapacidades intelectuales y del desarrollo)
LEND	Leadership Education in Neurodevelopmental Disabilities (Educación para el liderazgo en discapacidades del desarrollo neurológico)
LSI	Local/State Impact (Impacto local/estatal)
MCC	Multicultural Council (Consejo multicultural)
MSI	Minority serving institutions (Instituciones al servicio de las minorías)
NACDD	National Association of Councils on Developmental Disabilities (Asociación nacional de consejos sobre discapacidades del desarrollo)
NCCC	National Center for Cultural Competence at Georgetown University (Centro nacional de competencia cultural en la Universidad de Georgetown)
NDRN	National Disability Rights Network (Red nacional de derechos de los discapacitados)
NIRS	National Information Reporting System (Sistema nacional de información y comunicación)
NTDC	National Training Directors' Council (Consejo nacional de directores de formación)
PPR	Program Performance Report (Informe de rendimiento del programa)
RFP	Request for proposals (Solicitud de propuestas)
STEM	Science-Technology-Engineering-Mathematics (Ciencia-tecnología-ingeniería-matemáticas)
UCEDD	University Center for Excellence in Developmental Disabilities (Centro universitario para la excelencia en discapacidades del desarrollo)
URC	Centro de recursos de los UCEDD
USC	University of Southern California (Universidad del Sur de California)
WD	Diversidad de la fuerza laboral

REFERENCIAS

- Alegria, M., Vallas, M., & Pumariega, A.J. (2010). Racial and ethnic disparities in pediatric mental health. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics*, 19(4), 759-774.
- American Psychological Association, Presidential task force on educational disparities. (2012). *Ethnic and racial disparities in education: Psychology's contributions to understanding and reducing disparities*. Retrieved from <http://www.apa.org/ed/resources/racial-disparities.aspx>
- Arango-Lasprilla, J. C., Ketchum, J. M., Stevens, L. F., Balcazar, F., Wehman, P., Forster, L., & Hsu, N. (2009). Ethnicity/racial differences in employment outcomes following Spinal Cord Injury. *NeuroRehabilitation*, 24, 37-46. doi: 10.3233/NRE-2009-0452
- Artiles, A. J., & Trent, S. C. (1994). Overrepresentation of minority students in special education: A continuing debate. *Journal of Special Education*, 27, 410-437. DOI: 10.1177/002246699402700404
- AUCD Diversity and Inclusion Toolkit (n.d.). Key terms. Retrieved from <http://www.implementdiversity.tools/>
- Blick, R., Franklin, M., Ellsworth, D., Havercamp, S., & Kornblau, B. (2015). *The double burden: Health disparities among people of color living with disabilities*. Ohio Disability and Health Program. Retrieved from http://nisonger.osu.edu/sites/default/files/u339/the_double_burden_health_disparities_among_people_of_color_living_with_disabilities_0.pdf
- Braveman, P. (2014). What are health disparities and health equity? We need to be clear. *Public Health Reports*, 129(Suppl 2), 5–8.
- Braveman, P., Arkin, E., Orleans, T., Proctor, D., & Plough, A. (2017). *What is health equity? And what difference does a definition make?* Princeton, NJ: Robert Wood Johnson Foundation.
- Braveman, P. & Gruskin, S. (2003). Defining equity in health. *Journal of Epidemiology and Community Health*, 57, 254-258. Retrieved on 9/7/16 from <http://jech.bmj.com/content/57/4/254.full.pdf+html>
- Brown, R. L., & Turner, R. J. (2010). Physical disability and depression: Clarifying racial/ethnic contrasts. *Journal of Aging & Health*, 22, 977-1000. doi:10.1177/0898264309360573
- Bureau of Labor Statistics, U.S. Department of Labor (2017). Unemployment rate and employment-population ratio vary by race and ethnicity. *The Economics Daily*. Retrieved from <https://www.bls.gov/opub/ted/2017/unemployment-rate-and-employment-population-ratio-vary-by-race-and-ethnicity.htm>
- Carter-Pokras, O., & Baquet, C. (2002). What is a “health disparity”? *Public Health Reports*, 117, 426–434.
- Dahlgren G., & Whitehead, M. (1992). *Policies and strategies to promote equity in health*. Copenhagen: World Health Organization
- Developmental Disabilities Assistance and Bill of Rights Act of 2000 (DD Act, 2000), Pub. L. 106-402, 114 Stat. 1677, 42 U.S.C. §§ 15001-15115. Retrieved from https://www.aucd.org/docs/urc/dd_act_011907.pdf
- Durkin, M.S., Maenner, M.J., Baio, J., Christensen, D., Daniels, Fitzgerald, R., Imm, P., Lee, L., Schieve, L., Van Naarden, K., Wingate, M.S., Yeargin-Alsopp, M. (2017). Autism spectrum disorder among US Children (2002–2010): Socioeconomic, racial, and ethnic disparities. *American Journal of Public Health*, 2017; 107(11): 1818-1826. <http://ajph.aphapublications.org/doi/full/10.2105/AJPH.2017.304032>

- Feinberg, E., Silverstein, M., Donahue, S., & Bliss, R. (2011). The impact of race on participation in Part C early intervention services. *Journal of Developmental and Behavioral Pediatrics, 32*, 284-291. doi: 10.1097/DBP.0b013e3182142fbd
- Flores, G. (2010). Technical Report—Racial and ethnic disparities in the health and health care of children. *Pediatrics, 125*, e979-e1020. doi:10.1542/peds.2010-0188
- Goode, T., Jones, W., & Christopher, J. (2017). Responding to cultural and linguistic differences among people with intellectual disability. In Wehmeyer, M. L., Brown, I., Percy, M., Fung, W.L.A., & Shogren, K.A. (Eds.), *A comprehensive guide to intellectual and developmental disabilities* (2nd ed.). Baltimore, MD: Brookes Publishing.
- Harrington, C., & Kang, T. (2008). Disparities in service utilization and expenditures for individuals with developmental disabilities. *Disability and Health Journal, 1*, 184-195. doi:10.1016/j.dhjo.2008.05.004
- Horner-Johnson, W., Fujiura, G. T., & Goode, T. D. (2014). Promoting a new research agenda: Healthcare at the intersection of disability, race, and ethnicity. *Medical Care, 52*(10, S3).
- Kessler Foundation (2017). Report of Main Findings from the Kessler Foundation 2017 National Employment and Disability Survey: Supervisor Perspectives. East Hanover, NJ.
- Krezmien, M. P., Leone, P. E., & Achilles, G. M. (2006). Suspension, race, and disability: Analysis of statewide practices and reporting. *Journal of Emotional and Behavioral Disorders, 14*, 217-226.
- Kugelmass, H., & Ready, D. D. (2011). Racial/ethnic disparities in collegiate cognitive gains: A multilevel analysis of institutional influences on learning and its equitable distribution. *Research in Higher Education, 52*, 323-348.
- Lê Cook, B., Trinh, N., Li, Z., Hou, S. S., & Progovac, A. M. (2017). Trends in racial-ethnic disparities in access to mental health care, 2004–2012. *Psychiatric Services, 68*, 9-16. doi: 10.1176/appi.ps.201500453
- Magaña, S., Parish, S., Morales, M. A., Li, H., & Fujiura, G. (2016). Racial and ethnic health disparities among people with intellectual and developmental disabilities. *Intellectual & Developmental Disabilities, 54*, 161-172. doi: 10.1352/1934-9556-54.3.161
- Magaña, S., Parish, S. L., Rose, R. A., Timberlake, M., & Swaine, J. G. (2012). Racial and ethnic disparities in quality of health care among children with autism and other developmental disabilities. *Intellectual and Developmental Disabilities, 50*, 287-299. doi: 10.1352/1934-9556-50.4.287
- Mandell, D. S., Wiggins, L. D., Carpenter, L. A., Daniels, J., DiGuseppi, C., Durkin, M. S., & ... Kirby, R. S. (2009). Racial/ethnic disparities in the identification of children with autism spectrum disorders. *American Journal of Public Health, 99*, 493-498. doi:10.2105/AJPH.2007.131243
- Morgan, P.L., Farkas, G., Hillemeier, M.M., & Maczuga, S. (2012). Are minority children disproportionately represented in early intervention and early childhood special education? *Educational Research, 41*(9), 339–351.
- Morgan, P. L., Farkas, G., Hillemeier, M.M., Mattison, R., Maczuga, S., Li, H., & Cook, M. (2015). Minorities are disproportionately underrepresented in special education: Longitudinal evidence across five disability conditions. *Educational Researcher, 44*, 278-292.

- Mukherjee, S., Trepka, M. J., Pierre-Victor, D., Bahelah, R., & Avent, T. (2016). Racial/ethnic disparities in antenatal depression in the United States: A systematic review. *Maternal and Child Health Journal, 20*, 1780-1797. doi:10.1007/s10995-016-1989-x
- National Center for Cultural Competence (n.d.). Conceptual frameworks/models, guiding values and principles. Retrieved from <https://nccc.georgetown.edu/foundations/framework.php>
- Nestor, B. A., Cheek, S. M., & Liu, R. T. (2016). Ethnic and racial differences in mental health service utilization for suicidal ideation and behavior in a nationally representative sample of adolescents. *Journal of Affective Disorders, 202*, 197-202. doi: 10.1016/j.jad.2016.05.021
- Olney, M. F., & Kennedy, J. (2002). Racial disparities in VR use and job placement rates for adults with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 45*, 177-185.
- Oregon Department of Human Services (2014). *Service equity framework*. Retrieved from <http://www.oregon.gov/DHS/SENIORS-DISABILITIES/SUA/AAABusinessTraining/Service%20Equity%20presented%20April%202014.pdf>
- Pellegrino A. M., Sermons B. M., & Shaver G. W. (2011). Disproportionality among postsecondary students seeking evaluation to document disabilities. *Disability Studies Quarterly, 31*. Retrieved from www.dsquds.org/article/view/1588/1556
- Scott, H. M., & Havercamp, S. M. (2014). Race and health disparities in adults with Intellectual and Developmental Disabilities living in the United States. *Intellectual & Developmental Disabilities, 52*, 409-418. doi:10.1352/1934-9556-52.6.409
- Shenkman, E., Vogel, B., Brooks, R., Wegener, D. H., & Naff, R. (2001). Race and ethnicity and the identification of special needs children. *Health Care Financing Review, 23*, 35-51. doi:
- Shogren, K. A., & Shaw, L. A. (2017). The impact of personal factors on self-determination and early adulthood outcome constructs in youth with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies, 27*, 223-233. doi:10.1177/1044207316667732
- Thomas, K. C., Ellis, A. R., McLaurin, C., Daniels, J., & Morrissey, J. P. (2007). Access to care for autism-related services. *Journal of Autism and Developmental Disorders, 37*(10), 1902-1912. doi:10.1007/s10803-006-0323-7
- Trainor, A. A., Lindstrom, L., Simon-Burroughs, M., Martin, J. E., & Sorrells, A. M. (2008). From marginalized to maximized opportunities for diverse youths with disabilities: A position paper of the Division on Career Development and Transition. *Career Development for Exceptional Individuals, 31*, 56-64. doi:10.1177/0885728807313777
- Wagner, M., Newman, L., Cameto, R., Garza, N., & Levine, P. (2005). *After high school: A first look at the post-school experiences of youth with disabilities*. A Report from the National Longitudinal Transition Study-2. Menlo Park, CA: SRI International
- Zuckerman, K. E., Mattox, K. M., Sinche, B. K., Blaschke, G. S., & Bethell, C. (2014). Racial, ethnic, and language disparities in early childhood developmental/behavioral evaluations: A narrative review. *Clinical Pediatrics, 53*, 619-631. doi: 10.1177/0009922813501378