



REFORZAR LA SENSIBILIDAD CULTURAL EN LOS PROGRAMAS INTERGENERACIONALES

PASIÓN, PROPÓSITO Y PLANIFICACIÓN
PARA IMPULSAR UN CAMBIO EQUITATIVO



**generations
united**

Because we're stronger together™

RESUMEN EJECUTIVO

El racismo tiene muchos nombres. Lo llamemos como lo llamemos, hasta que no nos enfrentemos de verdad al racismo y trabajemos para erradicarlo, este infortunio seguirá impregnando la sociedad y perjudicando a muchas generaciones venideras.

El racismo suele evocar insultos, imágenes violentas y otros actos manifiestos, pero no siempre es tan directo, consciente o explícito: puede ser implícito y encubierto. El racismo suele definirse en términos sistémicos y estructurales, que incluyen tanto formas manifiestas como menos flagrantes de racismo. El racismo sistémico describe el papel que el racismo ha desempeñado en nuestros principales sistemas sociales. El racismo estructural hace hincapié en el papel que el racismo ha desempeñado en el desarrollo de leyes, políticas, prácticas y normas.

Los recientes acontecimientos han puesto en evidencia los efectos negativos del racismo sistémico. El COVID-19 los puso aún más en evidencia y los exacerbó al exponer los problemas relacionados con la desigualdad de acceso a una atención sanitaria de calidad. Esto también amplió el diálogo y el análisis de los efectos de los determinantes sociales de la salud en las comunidades marginadas.

Una forma potencial de combatir el racismo, los estereotipos y los prejuicios es mediante el uso de programas intergeneracionales culturalmente receptivos cuidadosamente diseñados que conecten deliberadamente a personas jóvenes y mayores. Los programas culturalmente receptivos valoran la diversidad, comprenden las diferencias, reconocen los prejuicios y desarrollan servicios y apoyos para satisfacer las necesidades únicas de las personas y las comunidades.

"Nos hemos embarcado en un viaje para ser profundamente intencionales en torno a cuestiones y prácticas de DEI. Trabajamos para elevar y apoyar programas intergeneracionales que sean inclusivos y racial y étnicamente diversos. Buscamos a miembros existentes y nuevos del movimiento intergeneracional como guías y socios en estos esfuerzos."

**Donna Butts,
Directora ejecutiva, Generations United**

Como parte de la iniciativa de programas intergeneracionales diversos de Generations United, realizamos una encuesta nacional de programas que conectan a personas jóvenes y mayores. Basándonos en esos resultados, encargamos este informe para destacar las formas intencionadas y creativas en que las organizaciones combaten el racismo sistémico dando prioridad en sus prácticas a las voces y experiencias vividas por personal y participantes diversos.

Para saber más sobre el estado de la receptividad cultural en la programación intergeneracional, realizamos entrevistas con cuatro programas intergeneracionales y revisamos más de 50 programas. Se elaboraron preguntas para las entrevistas que

5 RECOMENDACIONES

para reforzar una programación intergeneracional culturalmente receptiva:

1

Adopte la integración cultural es un viaje. No tenga miedo de ser adaptable y flexible, y deje tiempo para que el viaje se desarrolle.

2

Sea intencionado, específico y centrado en la promoción de la diversidad. Todos los niveles de la organización deben responsabilizarse de hacer de esto un verdadero esfuerzo de "equipo".

3

Sea proactivo en la búsqueda de aliados y colaboradores que aporten una perspectiva fresca y diversa a su programa y puedan servir como embajadores del mismo.

4

Dote a los participantes en diversos programas intergeneracionales de las herramientas para impulsar el cambio en sus comunidades.

5

Diversifique su enfoque de la DEI. La creatividad y la flexibilidad son fundamentales en la aplicación de prácticas y protocolos de la DEI organizativos.

abordaban la captación y retención de voluntarios y personal, la formación en diversidad, la replicabilidad de los programas, la escalabilidad, la forma en que los programas "definen" la diversidad y la participación de la comunidad. A partir de estas entrevistas y de las revisiones de los programas, surgieron varios temas que sirvieron de base para las recomendaciones del informe.

Promover la equidad no está exento de dificultades. Estos programas se enfrentaron a retos relacionados con la resistencia del personal y de los participantes, la falta de aceptación por parte de la comunidad y las dificultades para incorporar la diversidad en una comunidad diversa. Estos problemas pueden superarse con tiempo, una planificación meditada y perseverancia.

Este informe es solo el primer paso para explorar y mejorar la receptividad cultural en la programación intergeneracional. Generations United le insta a actuar como agente de cambio para encontrar formas creativas e intencionadas de mejorar la receptividad cultural en su comunidad. Para obtener más información sobre los programas entrevistados, las definiciones de los términos clave utilizados en el informe e información adicional sobre nuestro compromiso con la diversidad, la equidad y la inclusión, le invitamos a consultar los materiales del apéndice.

INTRODUCCIÓN

El racismo tiene muchos nombres. Durante décadas, se le llamó el "pecado original" de Estados Unidos. Recientemente, debido al reconocimiento de los efectos negativos del racismo en nuestra salud, la Asociación Estadounidense de Salud Pública emitió una declaración en la que calificaba el racismo de "crisis de salud pública".¹ Lo llamemos como lo llamemos, hasta que no nos enfrentemos de verdad al racismo y trabajemos para erradicarlo, esta lacra seguirá impregnando la sociedad y perjudicando a muchas generaciones venideras, desde los no nacidos hasta los "más viejos".

Cuando hablamos de racismo, a menudo evocamos insultos, imágenes violentas y otros actos manifiestos. Sin embargo, el racismo no siempre es tan directo, consciente o explícito: puede ser implícito y encubierto. El racismo suele definirse en términos sistémicos y estructurales, que incluyen tanto formas manifiestas como menos flagrantes de racismo. El racismo sistémico describe el papel que el racismo ha desempeñado en nuestros principales sistemas sociales, como la educación, la economía, la sanidad, la vivienda, la política y la justicia penal. Esto ocurre cuando el prejuicio se convierte en parte del tejido de las instituciones culturales.² El racismo estructural hace hincapié en el papel que el racismo ha desempeñado en el desarrollo de leyes, políticas, prácticas y normas. Estos dos tipos de racismo están arraigados en leyes, políticas, procedimientos, creencias y actitudes que permiten el trato injusto de comunidades históricamente marginadas. El racismo sistémico y el racismo estructural se utilizan a menudo indistintamente porque el racismo sistémico incluye el racismo estructural.³ A los efectos de este informe, se utilizará el término racismo sistémico.

Por qué nos centramos en la raza

Hay muchos aspectos de la diversidad -como la raza, la etnia, la edad, el sexo, la identidad de género, la orientación sexual, la capacidad y la religión-, pero la raza subyace a las experiencias de todas las personas. Empezar por la raza puede ayudarnos a comprender los matices de la identidad. Si nos centramos en la raza, podemos aprender sobre su impacto en otras formas de opresión. Si no tratamos de comprender la experiencia vivida por las distintas razas, perderemos la oportunidad de establecer conexiones y malinterpretaremos la realidad de la vida cotidiana de los grupos marginados. Cuando examinamos los problemas teniendo en cuenta la raza, inevitablemente nos abrimos a nuevas perspectivas, creencias e ideas.

Acontecimientos recientes han puesto de relieve los efectos negativos del racismo sistémico. En 2020, manifestantes de todo el país salieron a las calles exigiendo justicia tras las muertes de George Floyd, Breonna Taylor y demasiados otros a manos de la policía. Con demasiada frecuencia, los estadounidenses negros pierden la vida durante interacciones mortales con las fuerzas del orden debido a las desigualdades raciales en las paradas de tráfico. Según datos recogidos por The Washington Post, la policía mató a 1.096 personas en 2022, la cifra más alta registrada desde que el periódico comenzó a hacer un seguimiento de los tiroteos mortales por parte de agentes en 2015. El periódico también descubrió que los estadounidenses de raza negra son asesinados por la policía a un ritmo desproporcionado y que la mayoría de las víctimas son jóvenes y hombres.⁴

Los delitos motivados por el odio, como los cometidos contra estadounidenses de origen asiático e isleños del Pacífico,⁵ latinos,⁶ comunidades judías y comunidades LGBTQ+, también están aumentando en Estados Unidos. El informe más reciente de la Oficina Federal de Investigación mostró que el número de delitos motivados por el odio denunciados en Estados Unidos aumentó cerca de un 12% en 2021 con respecto a 2020. Casi el 65% de las personas denunciaron haber sido atacadas por su raza u origen étnico, el 15,9% por su orientación sexual y el 14,1% por su religión.⁷ Además del impacto físico de estos incidentes, la Asociación Estadounidense de Psicología hace hincapié en las consecuencias para la salud mental de la discriminación racial, incluido el aumento de las tasas de depresión, ansiedad, ideación suicida, trastorno de estrés postraumático y consumo de sustancias.⁸ Según el Departamento de Asuntos Indígenas del Ministerio del Interior de EE. UU., las comunidades de indios americanos y nativos de Alaska se enfrentan desde hace décadas a elevados índices de agresiones, secuestros y asesinatos de mujeres, que a menudo se describen como "un legado de generaciones de políticas gubernamentales de traslado forzoso, confiscación de tierras y violencia infligida a las mujeres".⁹ tierras y la violencia infligida a los pueblos indígenas".⁹

COVID-19 puso aún más de relieve y exacerbó los efectos negativos del racismo no solo al exponer los problemas relacionados con la desigualdad de acceso a una atención sanitaria de calidad, sino que también fomentó el diálogo y el análisis de otros determinantes sociales de la salud, como el transporte, la vivienda, la estabilidad económica, la educación, el acceso a los alimentos y las conexiones sociales, y sus efectos en las comunidades marginadas.¹⁰ Los eventos arrojaron luz sobre la importancia de los debates sobre diversidad, equidad e inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) en todos los aspectos de nuestras vidas, desde el lugar de trabajo hasta las organizaciones y causas en las que ofrecemos voluntariamente nuestro tiempo, talento y experiencia.

Además, hubo una mayor concienciación sobre los efectos perjudiciales del aislamiento social y la soledad, y el deseo de personas de todas las edades de tener más oportunidades para conversar y relacionarse.

Una posible forma de combatir el racismo, los estereotipos y los prejuicios es mediante el uso de programas intergeneracionales culturalmente receptivos cuidadosamente diseñados que conecten deliberadamente a personas jóvenes y mayores. Los programas culturalmente receptivos valoran la diversidad, comprenden las diferencias, reconocen los prejuicios y desarrollan servicios y apoyos para satisfacer las necesidades únicas de las personas y las comunidades.

El objetivo de este informe es identificar y elevar las prácticas intergeneracionales culturalmente sensibles para ampliar y profundizar el alcance y el impacto del campo intergeneracional. Ya sea esforzándose por una representación diversa en su personal y participantes o centrando y elevando diversas comunidades desde una posición de alianzas activas, las organizaciones deberían estar buscando construir conexiones intergeneracionales con un enfoque en poblaciones históricamente marginadas.

Los programas culturalmente sensibles valoran la diversidad, comprenden las diferencias, reconocen los prejuicios y desarrollan servicios y apoyos para satisfacer las necesidades únicas de las personas y las comunidades.



Crédito de la foto: Programa Koreantown Storytelling

Este informe ofrece una instantánea realista de las organizaciones que se están embarcando en un viaje hacia la diversidad y de las que ya han dado prioridad a la receptividad cultural, examinando los retos y los éxitos que estas organizaciones han experimentado al incorporar estas prácticas. Este informe no es un enfoque de "talla única". Esperamos que las organizaciones intergeneracionales utilicen las recomendaciones de este informe y aprendan de los retos que se destacan de una manera que reconozca las fortalezas únicas - y satisfaga las necesidades únicas - de su organización.

RESUMEN DE LOS PROGRAMAS INTERGENERACIONALES

Aunque la mayoría de las discusiones sobre la diversidad se centran en la diversidad racial y étnica, la mayoría de nosotros vivimos en una sociedad segregada por edades. Más del 50% de los adultos estadounidenses afirman que pocas de las personas con las que se relacionan habitualmente son mucho mayores o más jóvenes que ellos.¹¹ Aproximadamente, seis de cada diez vecindarios estadounidenses son jóvenes o viejos.¹²

La segregación por edad tiene efectos sociales negativos, como la profundización de las divisiones políticas, raciales, sociales y étnicas existentes. La segregación por motivos de edad puede conducir a la discriminación por motivos de edad, que afecta tanto a los jóvenes como a los mayores. La discriminación por motivos de edad internalizada está relacionada con la depresión, un mayor riesgo de deterioro cognitivo y un coste aproximado de 63.000 millones de dólares anuales en gastos sanitarios.¹³ Se calcula que la discriminación por edad en el lugar de trabajo supone un coste anual aproximado de 850.000 millones de dólares debido a la pérdida de oportunidades que supone para las empresas la producción de bienes y servicios por parte de trabajadores de más edad.¹⁴

Los programas intergeneracionales unen de forma intencional a las generaciones de forma que enriquecen la vida de los participantes y ayudan a abordar problemas sociales y comunitarios crítico. Estos programas reúnen a personas de distintas generaciones en actividades planificadas, continuas y mutuamente beneficiosas, diseñadas para alcanzar objetivos específicos del programa y promover un mayor entendimiento y respeto entre las generaciones. La reciprocidad, la



sostenibilidad, la intencionalidad, la formación, el apoyo y la consideración de los jóvenes y los mayores como activos son las características de los programas de éxito.¹⁵

El simple hecho de unir a mayores y jóvenes es una forma de combatir una epidemia nacional: la soledad. Una nueva advertencia del Cirujano General de Estados Unidos ha dado la voz de alarma sobre el impacto de la soledad y el aislamiento en el país.¹⁶ Este asesoramiento señaló que las conexiones sociales no solo mejoran la salud física, sino que también son

herramientas para construir la resiliencia de la comunidad. Los programas intergeneracionales pueden contribuir a aliviar la soledad que experimentan los estadounidenses de todos los grupos de edad. Este tipo de segregación impide que mayores y jóvenes tengan importantes oportunidades de aprendizaje recíproco y da lugar a la discriminación por motivos de edad.

El primer programa intergeneracional generalizado que reunió a adultos mayores y niños fue el Programa de Abuelos Adoptivos, que comenzó en 1965. El objetivo del programa era atraer a adultos mayores de 60 años con bajos ingresos a los servicios comunitarios y proporcionar a los niños pequeños "abuelos" que les brindaran apoyo emocional. Este programa, que ahora forma parte de AmeriCorps Seniors, está abierto a adultos mayores de 55 años que son asignados a escuelas locales, centros Head Start o centros juveniles. Los participantes reciben formación práctica, y algunos de los que cumplen los requisitos reciben una pequeña remuneración por hora.¹⁷

Los programas intergeneracionales se han ampliado desde sus inicios y siguen reuniendo a jóvenes y mayores de forma innovadora para cambiar vidas y comunidades.¹⁸ Estos programas pueden abarcar desde tutorías y servicios a la comunidad hasta programas centrados en la mejora de los resultados sociales, sanitarios y económicos de personas mayores y jóvenes. Los programas intergeneracionales pueden abordar numerosos problemas y cada vez hay más estudios que demuestran que todos los grupos de edad se benefician cuando se reúnen distintas generaciones.¹⁹

Como la mayoría de las organizaciones sin fines de lucro, muchos programas intergeneracionales involucran a adultos mayores, bebés, niños, jóvenes, adolescentes y adultos jóvenes como "voluntarios". El voluntariado puede realizarse de manera formal e informal. El voluntariado formal se produce cuando las personas ayudan a otras a través de organizaciones.²⁰ El voluntariado informal o "ayuda informal" se produce cuando las personas ayudan por su cuenta, al margen de una organización, como hacer favores a los vecinos.²¹ *Volunteering and Civic Life in America, un informe reciente de AmeriCorps y la Oficina del Censo de EE. UU. estima que:*

- El 23,2 por ciento de los estadounidenses, es decir, 60,7 millones de personas, se ofrecieron formalmente como voluntarios en organizaciones entre septiembre de 2020 y 2021.
- Casi el 51 por ciento de los estadounidenses, es decir, 124,7 millones de personas, intercambiaron favores con sus vecinos durante el mismo periodo.²²

Los programas intergeneracionales se han ampliado desde las primeras iteraciones y siguen reuniendo a jóvenes y mayores de forma innovadora para cambiar vidas y comunidades.

Entre 2020-2021

60,7 MILLONES

de estadounidenses se ofrecieron formalmente como voluntarios en organizaciones

124,7 MILLONES

de estadounidenses intercambiaron favores con sus vecinos

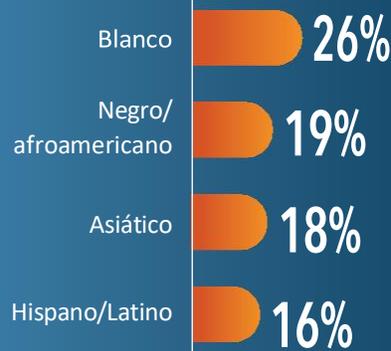
Sin embargo, existe una falta de diversidad racial y étnica en muchos programas formales de voluntariado. Muchos voluntarios tienden a parecerse a quienes los contratan, que **no** suelen ser personas de color. Según los últimos datos sobre tasas de voluntariado por raza/etnia, el 26% de la población blanca, el 19% de la población negra/afroamericana, el 18% de la población asiática y el 16% de la población hispana/latina declararon haber sido voluntarios formales.²³ Las personas de color y las de nivel socioeconómico más bajo tienen menos probabilidades de que se les pida que hagan voluntariado, pero cuando se les pide y participan, obtienen mejores resultados psicológicos, cognitivos, sociales y académicos que sus homólogos.²⁴ Solo el 27% de las organizaciones sin fines de lucro tenía un plan de diversidad para los voluntarios.²⁵

Los profesionales que participan en programas intergeneracionales pueden ser mayoritariamente blancos, pero se centran intencionadamente en reclutar a participantes de distintas generaciones, razas, etnias, identidades de género, orientaciones sexuales y estatus socioeconómico.²⁶ Al reconocer estas disparidades, cada vez más organizaciones se centran en la convergencia de la DEI y la programación intergeneracional. Trabajan con personas jóvenes y mayores de diversas comunidades para crear conjuntamente oportunidades de establecer vínculos positivos. También están estudiando sus propias políticas y prácticas internas para abordar de forma proactiva el racismo y otras formas de discriminación y construir organizaciones más integradoras. A medida que continuamos participando en debates más abiertos y honestos sobre la raza y el racismo, es fundamental que las cuestiones relacionadas con la receptividad cultural en los programas intergeneracionales sean examinadas, destacadas y celebradas, porque más que nunca, todos, especialmente los jóvenes y las personas mayores, pueden beneficiarse de un mayor sentido de conexión.



Crédito de la foto: H.O.M.E.

Últimos datos sobre tasas de voluntariado por raza/etnia



Aumentar la diversidad en los programas de voluntariado

El funcionamiento de muchas organizaciones de voluntarios también puede reforzar pautas de racismo sistémico. Sin una planificación cuidadosa, las organizaciones de voluntarios pueden reforzar patrones de poder y privilegio.²⁷ A continuación, se exponen varias características de la participación de voluntarios que pueden perpetuar la ideología y las prácticas racistas:²⁸

- **Sentido de urgencia:** Las organizaciones que se dedican a la captación rápida de voluntarios para satisfacer una demanda organizativa pueden pasar por alto estrategias de captación de voluntarios bien pensadas, como la creación de relaciones auténticas, que llevan tiempo y podrían dar lugar a una base de voluntarios diversa.²⁹
- **Refuerzo del poder y los privilegios:** Estas nociones se refuerzan cuando los líderes de la organización toman decisiones para y en interés de individuos que carecen de poder sin consultar a estos miembros de la comunidad o a los que reciben servicios de la organización.³⁰
- **Enfoque equivocado:** Esto ocurre cuando las organizaciones se centran en el voluntario y no en la comunidad, el participante o la organización, que son la razón intrínseca del voluntariado.³¹ Como sugieren los datos, la mayoría de los voluntarios de organizaciones sin fines de lucro son blancos y, si la atención se centra en ellos, es posible que otros miembros de la comunidad no encuentren un lugar para ellos.
- **Cantidad sobre calidad:** Esto ocurre cuando las organizaciones se centran en producir resultados medibles en las áreas de contratación, retención y evaluación, en lugar de centrarse en el proceso y las relaciones.³² Esto también puede ocurrir cuando se considera precipitadamente que los voluntarios no "encajan bien" en una organización, en lugar de que las organizaciones se tomen el tiempo necesario para conocer mejor a estas personas y encontrar formas de apoyar su compromiso.

Las organizaciones descritas en este informe están tomando medidas para eliminar las barreras que perpetúan el racismo. Algunas de estas prácticas son el uso de un lenguaje inclusivo, la creación y el mantenimiento de relaciones con organizaciones diversas, la asunción de responsabilidades por la forma en que interactúan con el personal y los participantes en los programas, y la sensibilización a través de oportunidades de formación.

Encuesta sobre programación intergeneracional y diversidad

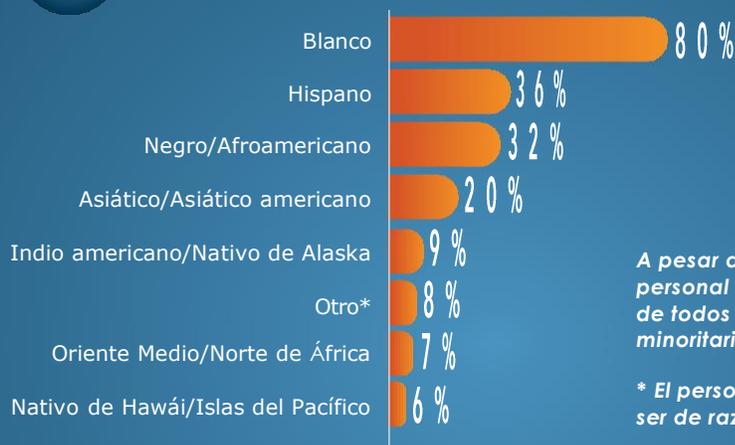
Para conocer mejor la diversidad de los programas intergeneracionales en Estados Unidos, realizamos una encuesta nacional, "Encuesta sobre programas en los que participan personas mayores y jóvenes", en 2022.³³ Esta encuesta de métodos mixtos solicitó datos sobre temas relacionados con la estructura organizativa, las declaraciones de misión y visión, la financiación, la composición demográfica del personal y de las personas a las que se presta servicio, y los objetivos y retos. La encuesta, de 44 preguntas, se realizó en línea y fue completada por 189 organizaciones que informaron de que, en conjunto, llegaban a decenas de miles de jóvenes y adultos mayores. Los resultados de la encuesta revelaron que, a pesar de las dificultades impuestas por el COVID-19 y otros problemas estructurales, los programas intergeneracionales eran capaces de mantener sus esfuerzos por mejorar la comunidad entre generaciones, sin dejar de medir su impacto. La encuesta afirmó que los profesionales de los programas intergeneracionales reclutaron y atendieron intencionadamente a diversas poblaciones.

PUNTOS DESTACADOS DE LA ENCUESTA

En relación con la diversidad:

1

Las organizaciones informaron que su personal era "predominantemente" blanco



A pesar de la elevada proporción de personal blanco, había representación de todos los grupos raciales y étnicos minoritarios.

** El personal también se caracterizaba por ser de razas y etnias mixtas o múltiples.*

2

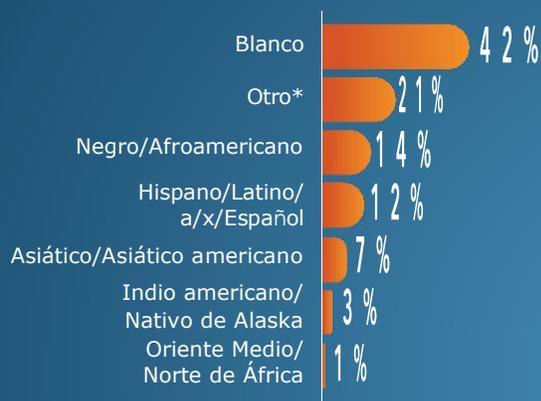
Las organizaciones señalaron la importancia de la inclusión de grupos diversos en la programación intergeneracional mediante la contratación de una diversidad de participantes



Es probable que estos porcentajes subestimen la diversidad de los participantes.

3

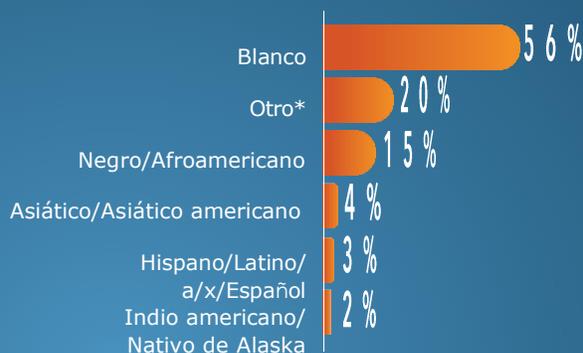
Las organizaciones informaron de la diversidad racial y étnica de los jóvenes participantes como



*Los jóvenes también se caracterizaban por ser de razas y etnias mixtas o múltiples.

4

Las organizaciones informaron de la diversidad racial y étnica de los adultos mayores como



*Los adultos mayores también se caracterizaban por ser de razas y etnias mixtas o múltiples.

5

El personal perteneciente a minorías raciales y étnicas señaló la necesidad de contar con modelos positivos, mejorar la salud física o mental y comprender los problemas a los que se enfrentan jóvenes y mayores.

6

En general, los principales retos programáticos señalados por los programas fueron el COVID-19, la participación de adultos mayores de diversas comunidades y la recaudación de fondos.

7

Sin embargo, el personal de los programas raciales y étnicos señaló que la captación de jóvenes y socios comunitarios y las cuestiones estructurales (por ejemplo, la dotación de personal, el espacio, la formación y la evaluación de los programas) eran retos fundamentales.

La encuesta reveló un alto nivel de diversidad racial y étnica, particularmente entre los jóvenes y los adultos mayores en programas intergeneracionales, con organizaciones que informaron que menos de la mitad de sus jóvenes participantes eran blancos. Estos diversos grupos comparten objetivos comunes a través de su programación, incluyendo la construcción de un fuerte sentido de comunidad, la lucha contra el aislamiento social, y la mejora del rendimiento académico.

Los temas clave que surgieron de los datos cualitativos fueron que las organizaciones se centraron en las experiencias de los grupos minoritarios raciales o étnicos, en particular haciendo hincapié en la preservación cultural, y en la narración de historias, ya sea centrada en la sensibilización sobre las desigualdades, en la preservación de las narrativas entre generaciones y en la celebración o promoción de la historia de grupos específicos. Los programas también mencionaron la importancia de contar con grupos diversos y variados incluidos e invertidos en la programación intergeneracional.

Los resultados de la encuesta indican que existe una clara oportunidad para un mayor compromiso con los programas intergeneracionales existentes y nuevos con respecto a cómo se comprometen con DEI en términos de programación, políticas, evaluación y financiación. Hay una necesidad de mayores esfuerzos para destacar el trabajo de programas intergeneracionales diversos y programas que aspiran a ser diversos en sus prácticas de personal y/o su deseo de centrar comunidades diversas desde una posición de alianzas.

METODOLOGÍA Y OBJETIVOS DEL INFORME

Con el apoyo de la RRF Foundation for Aging, Generations United puso en marcha nuestra iniciativa de diversos programas intergeneracionales.³⁴ Como parte de esta iniciativa, Generations United creó un grupo asesor para proporcionar orientación y comentarios sobre la iniciativa, realizó una encuesta sobre la diversidad en los programas intergeneracionales y encargó este informe. Los objetivos del informe son destacar las formas intencionadas y creativas en que las organizaciones aumentan la diversidad y combaten el racismo sistémico dando prioridad a las voces y experiencias vividas por el personal y los participantes diversos en sus prácticas organizativas. Al hacerlo, pretendemos honrar los logros de los programas intergeneracionales diversos, fomentar su desarrollo, apoyar y elevar a los profesionales y líderes diversos en el campo, y proporcionar recomendaciones para los programas que buscan elevar la diversidad internamente y en sus comunidades.

Para saber más sobre el estado de la receptividad cultural en la programación intergeneracional, se realizaron entrevistas con cuatro programas intergeneracionales. Los programas seleccionados se basaron en una revisión de los actuales Programas de Mérito y Programas de Distinción de Generations United,³⁵ así como en una revisión de otros programas que han sido reconocidos por nuestra organización. Durante este proceso se examinaron más de 50 programas. Se elaboraron preguntas para las entrevistas que abordaban la captación y retención de voluntarios y personal, la formación en diversidad, la replicabilidad de los programas, la escalabilidad, cómo "definen" los programas la diversidad y la participación de la comunidad. Se realizaron entrevistas con el personal de Generations United para obtener más información sobre los esfuerzos de la organización para abordar la DEI. Además, utilizamos el contenido de seminarios web, perfiles de programas y otras investigaciones realizadas como parte de la iniciativa de programas intergeneracionales diversos para elaborar este informe.

RECOMENDACIONES PARA REFORZAR UNA PROGRAMACIÓN INTERGENERACIONAL CULTURALMENTE RECEPTIVA

La inclusión es un viaje

Recomendación No. 1:

Adoptar la integración cultural es un viaje. No tenga miedo de ser adaptable y flexible, y deje tiempo para que el viaje se desarrolle.

Las organizaciones que dan prioridad a la receptividad cultural en la programación intergeneracional ven este trabajo como un viaje, sin un destino fijo. La inclusión forma parte de la ética de la organización, de su ADN.

A medida que las organizaciones comienzan a abordar la DEI en la programación intergeneracional, los programas deben estar dispuestos a explorar y examinar su identidad, creencias y valores organizativos. Rebecca Cole, directora ejecutiva de la Gaithersburg Beloved Community Initiative (GBCI), una colaboración de socios comunitarios y personas comprometidas con el apoyo a niños, jóvenes y familias, señaló varias preguntas clave que se están planteando: "¿Quiénes somos?" y "¿Quiénes queremos ser?". Frank Williams, uno de los fundadores de Grandpas United, una iniciativa de tutoría multigeneracional que empareja a jóvenes locales con abuelos voluntarios, señaló que la diversidad es "lo que ellos son" y es un "valor compartido". Este tipo de introspección que define el carácter forma parte del viaje de la inclusividad y debe llevarse a cabo en todos los niveles de la organización, así como con la Junta

Directiva, los voluntarios y los participantes.

El proceso de dar prioridad a la DEI en la programación intergeneracional no debe considerarse en el vacío con una fecha de finalización establecida. Los protocolos, las prácticas y las conversaciones inclusivas no son "varitas mágicas" de un solo uso, sino mecanismos que deben revisarse, actualizarse y debatirse a medida que evolucionan y cambian las dinámicas organizativas y las circunstancias sociales.

"Es importante ser adaptable. Este es un programa en continua evolución. Cada día aprendemos a ser más inclusivos para asegurarnos de que todos se sientan bienvenidos."

Nikki Moustafa,
Director de vivienda, H.O.M.E.

La importancia de la intencionalidad y la responsabilidad

Recomendación No. 2:

Sea intencionado, concreto y específico a la hora de fomentar la diversidad. Es necesario responsabilizar a todos los niveles de la organización para que éste sea realmente un esfuerzo de "equipo".

La intencionalidad y la responsabilidad van de la mano cuando las organizaciones desean apoyar mejor a comunidades diversas. No se puede tener una sin la otra.

La intencionalidad se ejemplifica cuando los programas sitúan la inclusividad en la vanguardia de sus esfuerzos de diversidad, de modo que todos, interna y externamente, sean conscientes de que estos ideales son importantes. Si se da prioridad a estos esfuerzos, se envía una poderosa señal de que la organización está dispuesta a responsabilizarse de alcanzar sus objetivos de equidad.

Gaithersburg, Maryland, ha sido elogiada como una de las ciudades más diversas del país, pero la captación de voluntarios de diversa procedencia sigue siendo un reto.³⁶ El GBCI diversificó su base de voluntarios dedicando deliberadamente más tiempo a la comunidad e incrementando el contacto con grupos que atienden a poblaciones diversas. El GBCI se unió a la Cámara de Comercio de Gaithersburg, lo que le brindó la oportunidad de establecer diversas asociaciones.



Crédito de la foto: H.O.M.E.

"Esto no significa que no haya voluntarios diversos. Debemos hacer más para encontrarlos, identificarlos y conectar con ellos. Tenemos que buscar intencionadamente formas de que se comprometan con nosotros".

Rebecca Cole, directora ejecutiva,
Gaithersburg Beloved Community Initiative

El director de vivienda del programa H.O.M.E., un programa de vivienda intergeneracional en Chicago, señaló la importancia de llegar intencionadamente a los grupos a los que se quiere ver más y buscarlos. Este programa fue proactivo a la hora de aumentar la representación de LGBTQ+ en el programa y se asoció con SAGE, una organización nacional de defensa que presta servicios a ancianos LGBTQ+. El director también señaló la importancia de llegar a los centros culturales de la comunidad para reforzar la diversidad. H.O.M.E. llevó a cabo actividades de divulgación en centros culturales de Chicago para conectar con miembros de las comunidades asiático-americana y de las islas del Pacífico. Los actos sociales también pueden ser una forma de salvar intencionadamente la brecha entre grupos y pueden ser tan sencillos como comidas a la mesa y celebraciones de fiestas culturales.

La responsabilidad puede lograrse por varios medios. Las organizaciones pueden responsabilizarse desarrollando procesos, métricas y comités internos encargados de alcanzar los objetivos de inclusión. El compromiso de contratar a un número determinado de voluntarios diversos o de diversificar a los participantes en los programas es una forma de que las organizaciones rindan cuentas, pero la rendición de cuentas también puede lograrse estando dispuestos a mantener conversaciones difíciles sobre la raza y el racismo. Los responsables y el personal de los programas deben rendir cuentas y no tener miedo a dirigir debates sobre temas difíciles para impulsar esta importante labor.

Alianzas y colaboración

Recomendación No. 3:

Sea proactivo en la búsqueda de aliados y colaboradores que aporten una perspectiva fresca y diversa a su programa y que puedan actuar como embajadores del programa.

Liberar el poder de la alianza y la colaboración es esencial para impulsar el progreso en la programación intergeneracional culturalmente receptiva. Los programas intergeneracionales que buscan profundizar y ampliar su alcance deben mirar a los aliados como colaboradores importantes y cocreadores en sus esfuerzos y tratar de fortalecer o cultivar estas relaciones. El aliarse puede ser una herramienta que permita a los individuos convertirse en defensores en la lucha contra la inequidad a través del apoyo programático y actos públicos de patrocinio.³⁷

"La colaboración se construye a partir del trabajo en red y la creación de relaciones auténticas a través de conversaciones honestas sobre sus experiencias".

Christina Noble, Antigua directora de proyecto, Stories of Atlantic City

El programa de alianzas ofrece a individuos y grupos la oportunidad de participar en programas intergeneracionales en los que pueden aprender sobre el trauma que han sufrido las personas de color, pero también sobre la resiliencia y las importantes contribuciones históricas de estos grupos. Se trata de información que los aliados pueden difundir entre sus redes, lo que no puede sino ampliar el impacto y el alcance del programa. Cuando se preguntó a una aliada del programa intergeneracional Stories of Atlantic City por qué había decidido participar, comentó que se trataba de un "momento de concienciación". El énfasis de este programa en la narración de historias sobre los derechos civiles permitió a esta joven aliada blanca situar su trabajo como miembro del movimiento Black Lives Matter en un contexto histórico y conectar con personas que formaron parte del movimiento por los derechos civiles.



Crédito de la foto: Grandpas United

Puede que los programas intergeneracionales no tengan que buscar muy lejos para establecer colaboraciones importantes. La colaboración puede construirse celebrando la diversidad que existe dentro de sus propias comunidades. Grandpas United, una organización ubicada en White Plains, Nueva York, se encuentra en una comunidad inherentemente diversa. A pesar de esta diversidad, los líderes del programa querían aumentar la representación y la participación de la comunidad hispana. Para lograr este objetivo, Grandpas United eligió deliberadamente a padres de diversos orígenes étnicos, incluidos abuelos hispanos, para que actuaran como cofacilitadores de un nuevo programa dirigido a padres primerizos llamado Jump Start for Dads, que es su primer programa bilingüe en inglés y español. También seleccionaron a miembros de la comunidad hispana para servir como Embajadores del Programa para otros programas de Grandpas United, a fin de aumentar la visibilidad de este grupo en la comunidad. Grandpas United quería reconocer y celebrar las contribuciones de la comunidad hispana buscando intencionalmente maneras de reclutarlos para que sirvan como líderes de los programas, pero también colaborar con la comunidad hispana para que estos miembros de la comunidad puedan compartir sus conocimientos y experiencia con los participantes del programa.

Diversos programas intergeneracionales como agentes de cambio

Recomendación No. 4:

Dote a los participantes en diversos programas intergeneracionales de las herramientas necesarias para impulsar el cambio en sus comunidades.

Los programas intergeneracionales tienen muchos beneficios, como un mayor rendimiento académico, una dinámica familiar más sana, un mayor conocimiento de la geriatría y la gerontología, una disminución del aislamiento social y un mayor sentimiento de pertenencia.³⁸

Sin embargo, los programas intergeneracionales culturalmente sensibles también pueden servir como agentes de cambio para la justicia social en sus comunidades.

Existen numerosos programas intergeneracionales que abordan cuestiones de justicia social directamente o que han surgido debido a un mayor diálogo entre diversos participantes. Por ejemplo, el proyecto Stories of Atlantic City se centra en la narración de historias como vehículo

"Sin programas como éste, nos distanciamos cada vez más".

Sra. Mary Hill, participante adulta mayor del Programa, Alliance for African American in Central Texas



Crédito de la foto: Alliance for African American Health in Central Texas

para la preservación cultural. Aunque este programa se centra en la narración de historias sobre los derechos civiles, durante los debates salieron a la luz cuestiones relacionadas con las disparidades sanitarias. Durante estas sesiones de narración, los jóvenes y los ancianos pudieron mostrar su vulnerabilidad en este espacio seguro e hicieron conexiones que ayudaron a acabar con los prejuicios implícitos, que pueden influir en las disparidades sanitarias.

Además, aunque el objetivo inicial del programa intergeneracional de Gardening "Soul to Soul" de la Alliance for African American Health in Central Texas Austin, Texas, era construir y mantener huertos para personas mayores, también se trataron temas como la soberanía alimentaria, la política alimentaria, la educación financiera y la justicia medioambiental. Este mayor conocimiento dotó a los participantes de las herramientas necesarias para aprender no solo jardinería, que es una parte importante de la herencia afroamericana, sino también el contexto histórico



Crédito de la foto: Alliance for African American Health in Central Texas

del acceso a los alimentos en la comunidad afroamericana. Esta importante información prepara a los participantes para actuar como defensores del cambio en sus comunidades locales.

Del mismo modo, el programa Teach Me to Grow Healthy (TMTGH) utiliza la jardinería comunitaria como vehículo para la preservación cultural. El programa, que atiende a adultos mayores y jóvenes indígenas y no indígenas de Reno, Nevada, ofrece durante todo el año educación sobre jardinería y nutrición. El enfoque de TMTGH, orientado a la comunidad y culturalmente sensible, se centra en conectar el pasado con el presente. A la vez que hace hincapié en el papel que desempeñan los alimentos tradicionales indígenas en la salud y el bienestar, el programa trata de recuperar alimentos ancestrales que sean rentables y utilicen técnicas agrícolas modernas y seguras para el medio ambiente.

Creatividad en torno a las prácticas y la formación en materia de la DEI

Recomendación No. 5:

Diversifique su enfoque de la DEI. La creatividad y la flexibilidad son fundamentales en la aplicación de prácticas y protocolos de la DEI organizativos.

Cuando la gente oye hablar de la necesidad de prácticas de diversidad, equidad e inclusión, suele pensar en formación. Entre los temas habituales de la formación en la DEI se incluyen los prejuicios inconscientes e implícitos, la conciencia cultural y la pertenencia, las microagresiones, los estereotipos y la reducción de los prejuicios. La formación sobre estos conceptos básicos es esencial para dotar al personal y a los voluntarios de un vocabulario inclusivo, pero la formación en la DEI puede abarcar temas adicionales. Las organizaciones entrevistadas impartían formación sobre estas cuestiones básicas de la DEI, pero también exploraban la formación sobre antirracismo, antienviejecimiento, reducción de prejuicios y cómo crear poder entre los grupos marginados. Es importante pensar más allá de los "fundamentos" de la formación en la DEI para dotar al personal y a los voluntarios de las herramientas que les ayuden a crecer personalmente, pero también de los conocimientos que les ayuden a establecer y profundizar los vínculos con la comunidad.

También es muy importante tener en cuenta las prácticas de la DEI a la hora de preparar y apoyar a los participantes intergeneracionales. El Koreatown Storytelling Project (KSP), un proyecto de historia oral y medios de comunicación en el barrio coreano de Los Ángeles, utiliza varias técnicas específicas e intencionadas antes de la reunión inicial de los participantes y los voluntarios para asegurarse de que estos grupos están de acuerdo en cuanto al alcance de su participación, las normas culturales y las expectativas. Antes de las entrevistas, los estudiantes asisten a un taller para asegurarse de que son respetuosos y se sienten cómodos en sus interacciones con los ancianos y de que son conscientes de las diferencias culturales al

Es importante pensar más allá de los "fundamentos" de la formación en la DEI para dotar al personal y a los voluntarios de las herramientas que pueden ayudarles a crecer personalmente, pero también de los conocimientos que pueden ayudarles también a construir y profundizar las conexiones comunitarias.

comunicarse con ellos. Los ancianos se someten a un proceso de selección para asegurarse de que comprenden las expectativas del programa y el alcance de su participación, especialmente si se sienten cómodos hablando de temas delicados. Los estudiantes hacen preguntas en la lengua materna de los ancianos, y las entrevistas se realizan en coreano, inglés, español y tagalo.

Sin embargo, la formación es solo uno de los componentes de la caja de herramientas de la DEI de un programa intergeneracional. He aquí otras prácticas de la DEI que las organizaciones pueden aplicar:

- **Investigación demográfica:** La investigación es un elemento importante en el camino de la DEI de una organización. La investigación demográfica puede ayudar a las organizaciones a conocer la composición actual de su comunidad, y estos datos también pueden alertar a las organizaciones de cualquier tendencia que deban conocer y que pueda ayudar en los esfuerzos de divulgación y asociación. También es importante desglosar los datos por raza para obtener una imagen clara de la composición racial de la comunidad.
- **Comité interno de la DEI:** Siempre hay poder en la acción colectiva. La creación de un comité interno de la DEI que cuente con la participación intencionada de jóvenes y mayores puede ayudar a establecer los objetivos de la organización y ser una oportunidad para fomentar el trabajo en equipo y la rendición de cuentas.
- **Prácticas restaurativas:** Son tipos de técnicas útiles para la resolución de conflictos. El Programa H.O.M.E. de Chicago utiliza círculos de justicia reparadora para tratar los conflictos. Si surge un conflicto, los problemas se discuten abiertamente en un círculo en el que se anima a los participantes a ser abiertos y honestos sobre sus sentimientos, a la vez que se tratan con respeto.
- **Uso de estudios de casos/escenarios:** Proporcionar al personal y a los participantes intergeneracionales estudios de casos sobre diversos temas puede ayudarles a practicar y aplicar lo que han aprendido. Los escenarios pueden hacer que estos temas sean realistas.
- **Formular preguntas críticas:** El Dr. Ernest Gonzales y la Dra. Shannon Jarrott plantean una serie de preguntas a la hora de "conceptualizar programas formales de voluntariado intergeneracional teniendo en cuenta prácticas antiopresivas", como "¿Quién puede beneficiarse más de este programa cuando examinamos la raza, la edad, el género y otras identidades que se entrecruzan?" y "¿Cuáles son los supuestos culturales que informan nuestros métodos de reclutamiento y retención?".³⁹

RETOS PARA REFORZAR LA RECEPTIVIDAD CULTURAL INTERGENERACIONAL

Reacción del personal y los participantes

Las cuestiones relacionadas con la inclusión cultural pueden resultar difíciles e incómodas de debatir y afrontar, lo que puede explicar la resistencia del personal y los participantes a las iniciativas de la DEI.

"El personal tiene que estar preparado para mantener conversaciones difíciles".

Nikki Moustafa, director de vivienda, H.O.M.E.

La formación en diversidad, equidad e inclusión requiere que las personas descubran posibles prejuicios de los que no son conscientes, estén dispuestas a reconocerlos y a trabajar para minimizarlos. Nuestras entrevistas indicaron que algunos participantes y miembros del personal cuestionaban la necesidad de formación sobre diversidad o de debatir estos temas, ya que muchos de ellos no se trataban abiertamente en otros grupos o espacios. A esta resistencia se puede responder reconociendo que el camino hacia la inclusividad no es fácil ni rápido, pero que estas organizaciones son "espacios valientes" y ofrecerán oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Las organizaciones pueden fomentar conversaciones valientes estableciendo directrices y parámetros que garanticen que todos se sientan respetados y valorados.

Conseguir el apoyo de los participantes y la comunidad

Puede resultar difícil conseguir la aceptación de la comunidad y los participantes cuando las organizaciones se embarcan en el fortalecimiento de la receptividad cultural. Aunque es importante que las organizaciones contraten a personal y participantes diversos, la retención es un problema. Los programas deben reflejar las comunidades a las que sirven. A nivel interno, los responsables de los programas y el personal deben desarrollar en colaboración una visión para aumentar la diversidad, de modo que todos participen y tengan voz en el proceso. A nivel externo, cuando las organizaciones se plantean desarrollar y poner en marcha programas culturalmente receptivos, estos planes deben compartirse y crearse conjuntamente con los socios comunitarios desde el principio, de modo que estas organizaciones también puedan convertirse en colaboradoras y, potencialmente, puedan codirigir estos esfuerzos. Un programa inclusivo no debe situarse **en** la comunidad, sino que debe formar **parte** de ella.

Por ejemplo, GBCI ha conseguido la participación de voluntarios y de la comunidad a través de la implicación intencionada de la comunidad y de los voluntarios. Cuando un promotor compró un centro comercial local, GBCI apoyó al grupo de trabajo del centro comercial Greater Gaithersburg Lake Forest para que prestara su voz a los problemas de desarrollo inmobiliario local y sirviera de facilitador entre los grupos comunitarios locales.

El programa del KSP consiguió la aceptación de los participantes respondiendo a las necesidades de la comunidad. Cada año, el KSP selecciona un tema para sus cohortes. En 2021, KSP seleccionó las experiencias de los trabajadores mayores en la industria textil de Koreatown como tema de la cohorte. Con el fin de aprender más sobre este tema y conectar con nuevas comunidades, la organización llevó a cabo una investigación y se asoció con un antropólogo cultural para aprender más sobre el tema. KSP tuvo muy en cuenta la forma de acercarse a la comunidad y de trabajar con los enlaces culturales, pero, sobre todo, comprendió el valor de respetar a los miembros de la comunidad.

BRIDGE2Health (B2H) es un programa de tutoría intergeneracional compartido en el condado de Cuyahoga, Ohio, y el condado de Amherst, Virginia, centrado en mejorar la resiliencia y la salud de los adolescentes y los adultos mayores. Los adolescentes y los adultos mayores colaboran para identificar las necesidades y los activos de la comunidad e informar sobre el contenido del programa. B2H proporciona estipendios tanto a los adolescentes como a los adultos mayores por su tiempo de participación en los programas de B2H y por el tiempo dedicado a completar las encuestas. Prevén que este y otros apoyos, como el transporte, reducirán las barreras al voluntariado formal que históricamente han limitado la participación de las personas de color.⁴⁰

Incorporar la diversidad en una comunidad "diversa"

Varios programas intergeneracionales que fueron revisados operan en ciudades diversas lo que presenta un enigma único - ¿cómo fortalecer la diversidad en una comunidad ya diversa? Es posible que el personal no vea la necesidad de desarrollar programas o prácticas de receptividad cultural o de asistir a cursos de formación sobre diversidad debido a la diversidad existente en su propio patio trasero, pero esto suscita una exploración, más profunda del concepto de diversidad. El personal y los voluntarios deben parecerse a la comunidad en cuanto a raza y etnia, pero también en cuanto a otros factores como la edad, la capacidad, la orientación sexual, el género y la identidad de género, que a menudo se pasan por alto. Además, la junta directiva de la organización también debe incluir perspectivas diversas y reflejar a la comunidad.

"Es increíble cómo Dios te da la visión y luego te rodea de gente apasionada que quiere ayudar".

Tony Collins, director ejecutivo, Programa T.I.H.S. Class of 1974 ReadtoMe

El programa T.I.H.S. Class of 1974 ReadtoMe presenta un giro único a la diversidad. El objetivo de este programa es fomentar la alfabetización de niños de tres a cinco años en el Condado de Macon, Alabama. Aunque a primera vista no parece haber mucha diversidad, ya que la mayoría de los residentes del condado de Macon son afroamericanos y la mayoría de los voluntarios del programa también son negros, la diversidad de este programa radica en la edad de los voluntarios, muchos de los cuales son estudiantes de la vecina Universidad de Tuskegee o antiguos alumnos que asistieron hace décadas. También existe diversidad en los lugares de residencia de los voluntarios y en la diversidad de sus profesiones. Muchos de los antiguos alumnos

ya no viven en el condado de Macon y participan a través de Zoom con los niños, lo que permite a los residentes más jóvenes de esta comunidad conocer diversas partes del país y diferentes trayectorias profesionales. Este programa desafía la noción de lo que es un voluntario "típico" movilizándolo a un grupo intergeneracional de antiguos alumnos y jóvenes afroamericanos en edad universitaria.



Crédito de la foto: T.I.H.S. Class of 1974 ReadtoMe

CONCLUSIÓN

Ha llegado el momento de examinar y elevar los programas intergeneracionales culturalmente sensibles para ayudar a abordar y combatir el racismo sistémico. Los programas destacados en este informe ejemplifican verdaderamente la diversidad en todas sus formas: ubicación, poblaciones atendidas, diversidad del personal y los voluntarios, y la forma en que estas organizaciones definen y abordan la diversidad. Aunque existe una gran variedad entre estos programas intergeneracionales, surgieron varios temas comunes que constituyeron la base de las cinco recomendaciones del informe:

- Adopte la integración cultural es un viaje. No tenga miedo de ser adaptable, flexible y de dar tiempo a que se desarrolle el viaje.
- Sea intencionado, específico y específico a la hora de fomentar la diversidad. Todos los niveles de la organización deben responsabilizarse de hacer de esto un verdadero esfuerzo de "equipo".
- Sea proactivo en la búsqueda de aliados y colaboradores que aporten una perspectiva fresca y diversa a su programa y puedan servir como embajadores del mismo.
- Dote a los participantes en programas intergeneracionales diversos de las herramientas necesarias para impulsar el cambio en sus comunidades.
- Diversifique su enfoque de la DEI. La creatividad y la flexibilidad son fundamentales en la aplicación de prácticas y protocolos de la DEI organizativos.

Estas recomendaciones sirven como una llamada a la acción para los programas intergeneracionales que aspiran a comenzar a trabajar en esta área, pero también para aquellos programas que ya están trabajando en la diversidad, pero desean aprender y hacer más. Sin embargo, avanzar en la equidad no está exento de desafíos. Estos programas se encontraron con retos relacionados con la resistencia del personal y de los participantes, la falta de aceptación por parte de la comunidad y las dificultades para incorporar la diversidad en una comunidad diversa. A pesar de estos obstáculos, estos problemas pueden superarse con tiempo, una planificación meditada y persistencia.

Todos los programas intergeneracionales examinados compartían una cualidad fundamental: el deseo de cambio en su organización y comunidad. Dar prioridad a la sensibilidad cultural en la programación intergeneracional requiere pasión y el deseo de construir una comunidad que reconozca y celebre nuestras diferencias. Estos programas intergeneracionales reúnen a las personas para trabajar con el fin de desentrañar los efectos negativos del racismo de formas novedosas y sin disculpas.

Generations United le insta a actuar como agente de cambio y a encontrar formas creativas e intencionadas de inspirar la receptividad cultural a la hora de establecer relaciones intergeneracionales en su comunidad. Queremos conocer su opinión. Háganos saber cuáles son sus prácticas de receptividad cultural y qué tipos de recursos serían útiles para fortalecer y ampliar su trabajo. Este informe es solo el primer paso para explorar y mejorar la receptividad cultural en la programación intergeneracional.



ANEXO

El compromiso de Generation United con la diversidad, la equidad y la inclusión⁴¹

En Generations United, creemos que todos los niveles de la sociedad son más fuertes cuando construimos y apoyamos las conexiones entre generaciones. Para ser eficaces en nuestro trabajo, nos comprometemos a utilizar una lente de diversidad, equidad e inclusión (DEI, por sus siglas en inglés) que reconozca las culturas, valores, normas, edades y experiencias vividas colectivas e individuales. No podemos hacerlo sin abordar el racismo institucional y otras formas de opresión estructural. En Generations United, nos hemos embarcado en un viaje para ser intencionales en torno a las cuestiones y prácticas de la DEI a lo largo de todo nuestro trabajo. Cuando cometemos errores, intentamos mejorar y ajustarnos. Sabemos que debemos hacer más, así que seguiremos evolucionando mientras nos esforzamos por identificar y abordar los problemas que afectan a nuestra misión, nuestros objetivos y nuestro trabajo. Juntos somos más fuertes.

Algunas de las formas en que Generations United promueve la DEI dentro de nuestra organización son las siguientes:

- Desarrollar un plan organizativo de la DEI y crear un Comité de la DEI que dirija las actividades internas.
- Utilizar un proceso de Análisis del Impacto sobre la Equidad Racial (REIA, por sus siglas en inglés) para revisar las políticas, los procedimientos, los programas, las publicaciones, etc. de la organización.⁴²
- Proporcionar formación periódica, recursos y debates para el personal, consultores, personas con experiencia vivida, defensores y voluntarios para promover la receptividad cultural y las mejores prácticas.
- Establecer procesos de selección y contratación de personal que favorezcan la diversidad y creen un entorno laboral acogedor.
- Revisar y actualizar las políticas y prácticas organizativas para dismantelar las desigualdades institucionales.
- Reconocer y valorar las experiencias vividas por el personal, los voluntarios y otras partes interesadas en la toma de decisiones de la organización.
- Involucrar a nuestro consejo de administración y a la dirección para que utilicen una lente DEI y garanticen una representación equitativa y diversa.

Las actividades de la DEI de Generations United de cara al exterior incluyen:

- Involucrar, incluir y apoyar con autenticidad las voces de personas de todas las edades con diversas experiencias vitales para informar nuestros esfuerzos.
- Educar y colaborar con los sistemas formales e informales para abordar las desigualdades estructurales mediante la creación/difusión de publicaciones, ofreciendo formación y proporcionando asistencia técnica que promueva las mejores prácticas culturalmente sensibles y equitativas para todos.

Términos clave y definiciones

Edadismo: Estereotipos, prejuicios y discriminación o trato injusto contra individuos o grupos por motivos de edad.

Capacidad de respuesta cultural: Comprender, incluir, responder y valorar las dimensiones de la diversidad y las variables culturales que un individuo aporta a las interacciones.

Discriminación: Trato desigual a miembros de diversos grupos por motivos de raza, etnia, sexo, expresión de género, clase socioeconómica, orientación sexual, capacidad física o mental, religión, estatus de ciudadanía, una combinación de los identificados y/u otras categorías.

Diversidad: Presencia de diferentes grupos y/o diferentes perspectivas. Se ha demostrado que personas y perspectivas diferentes producen mejores resultados organizativos.

Equidad: El resultado en el que todas las personas pueden alcanzar un objetivo o circunstancia valorados. Se basa en políticas y prácticas basadas en la diversidad e integradoras. Un entorno equitativo, por definición, será integrador y tendrá más probabilidades de ser y seguir siendo diverso.

Inclusión: Característica de un entorno cuando se valora la voz de las diversas personas presentes y éstas tienen poder organizativo. La inclusión es una característica esencial de una cultura organizativa respetuosa; se manifiesta en el propio entorno y en la dinámica de ese entorno. Un entorno diverso sin inclusión no es probable que siga siendo diverso.

Lenguaje inclusivo: Abordamos el tema de las identidades raciales, étnicas, culturales y de otro tipo con inclusividad y respeto. Siempre que sea posible, los profesionales deben preguntar a los participantes de todas las edades qué términos de identidad racial, cultural o de otro tipo prefieren y utilizar los términos que utilicen los propios participantes. En este informe, nos remitimos a los términos de identidad utilizados por los diferentes programas intergeneracionales presentados.

Personas de color: Se refiere a personas que no son blancas. Este término incluye, entre otros, a los negros, los indios americanos, los nativos de Alaska y los indígenas, los asiático-americanos, los latinos, los hispanos y los nativos de Hawái y otras islas del Pacífico.

Racismo: Acción e ideación discriminatoria, opresiva y prejuiciosa basada en la raza. El racismo es perpetrado por grupos de poder y se dirige contra personas y comunidades de color.

Racismo estructural: Es el resultado de leyes, políticas, prácticas y normas que producen desigualdades acumulativas, duraderas y basadas en la raza, e incluye el fracaso a la hora de corregir leyes y prácticas anteriores que eran explícita o efectivamente racistas.

Racismo sistémico: Políticas y prácticas que perpetúan la discriminación racial en instituciones y sistemas políticos, económicos, jurídicos, educativos y sociales.

Entrevistas

Generations United entrevistó a los siguientes destinatarios de nuestra [Certificación de Programas Intergeneracionales](#), que se basa en los criterios que sustentan la eficacia de cualquier programa intergeneracional y pretenden reconocer la rica diversidad existente entre los programas que implican a generaciones mayores y jóvenes.

- **Gaithersburg Beloved Community Initiative, Gaithersburg, Maryland**
Entrevista Zoom el 31/03/23 con Rebecca Cole, directora ejecutiva
- **Grandpas United, White Plains, Nueva York**
Entrevista Zoom el 29/03/23 con Frank Williams, fundador, administrador de servicios para la juventud de la Ciudad de White Plains
- **H.O.M.E., Chicago, Illinois**
Entrevista Zoom el 28/03/23 con Nikki Moustafa, directora de vivienda
- **T.I.H.S. Class of 1974 ReadtoMe, Condado de Macon, Alabama**
Entrevista con Zoom el 14/04/23 con Tony Collins, director ejecutivo

Programas destacados

Alliance for African American Health in Central Texas Inter-generational Gardening Soul to Soul



Inter-generational Gardening Soul to Soul se creó para reunir a jóvenes, líderes adultos y adultos mayores con el fin de construir y mantener huertos en casa de los adultos mayores. Los participantes jóvenes tienen edades comprendidas entre los 12 y los 17 años, los líderes adultos son mayores de 18 años y los adultos mayores de 65 años. The Alliance for African American Health in Central Texas involucra a personas de base y de otros ámbitos para identificar y aplicar soluciones que creen oportunidades para que los afroamericanos alcancen un bienestar físico, mental y social óptimo.

Austin, Texas • aaahct.org/inter-generational-gardening-soul-to-soul

BRIDGE2Health

BRIDGE2Health utiliza un enfoque de investigación participativa basado en la comunidad para mejorar la resiliencia y la salud de los mentores adolescentes y adultos a través de la tutoría intergeneracional. El programa involucre a las partes interesadas en la definición del problema, la programación, la evaluación y la sostenibilidad. Los objetivos a corto plazo incluyen la formación de relaciones de confianza y apoyo y el desarrollo de habilidades positivas para la vida. Los objetivos a largo plazo incluyen la formación de asociaciones comunitarias sostenibles en las que los miembros estén equipados con estrategias intergeneracionales adecuadas para responder a la evolución de las necesidades y los recursos.



Condado de Cuyahoga, Condado de Ohio y Amherst, Virginia • u.osu.edu/bridge2health

Gaithersburg Beloved Community Initiative

La Gaithersburg Beloved Community Initiative (GBCI) - una organización independiente ubicada en Asbury Methodist Village - administra siete programas intergeneracionales que involucran a más de 120 voluntarios adultos mayores y cientos de participantes. Estos programas incluyen el trabajo con niños, jóvenes y familias vulnerables, un programa de conversación para adultos que aprenden inglés, un programa de aprendizaje temprano y el apoyo a los vecinos en el esfuerzo por crear y mantener una comunidad segura.



Gaithersburg, Maryland • www.asbury.org/asbury-methodist-village/community-initiative

Grandpas United

Grandpas United es un programa de tutoría intergeneracional reconocido a escala nacional que se encuentra en su cuarto año de funcionamiento bajo la dirección de la Oficina de la Juventud de White Plains. El programa ofrece una serie de servicios y oportunidades a los jóvenes, como tutorías, preparación para la universidad, y la carrera profesional, formación profesional y empleo, actividades recreativas, talleres, desarrollo del liderazgo, asistencia académica y remisión de jóvenes. Con el apoyo de las administraciones estatal y local, el programa se ha ampliado a cinco ubicaciones en Westchester.



White Plains, Nueva York • whiteplainsyouthbureau.org/older-youth

H.O.M.E. (Oportunidades de vivienda y mantenimiento para personas mayores)



H.O.M.E. (Oportunidades de vivienda y mantenimiento para personas mayores) en Chicago satisface las necesidades sociales y de vivienda de personas mayores con bajos ingresos en un modelo de vida compartida intergeneracional. Una docena de personas mayores con bajos ingresos forman una familia escogida en torno a la que conviven un puñado de adultos más jóvenes (ayudantes residentes) y familias con hijos. Los residentes, los estudiantes de sanidad y el personal de H.O.M.E. ayudan a los mayores con las tareas domésticas, la lavandería, la cocina los fines de semana y la organización de eventos. El personal de H.O.M.E. también ayuda a los residentes a organizar eventos y excursiones.

Chicago, Illinois • homeseniors.org

Koreatown Storytelling Program



El Koreatown Storytelling Program, un programa del Koreatown Youth and Community Center, es un proyecto intergeneracional de historia oral y medios de comunicación que pone en contacto a periodistas de secundaria con ancianos del barrio coreano de Los Ángeles. El programa, diverso y multilingüe, pretende enseñar a jóvenes y ancianos técnicas de narración para investigar prácticas culturales y examinar las desigualdades a las que se enfrentan su barrio y su comunidad.

Los Ángeles, California • www.koreatownstorytellingprogram.org

Proyecto intergeneracional Stories of Atlantic City



Stories of Atlantic City es un proyecto de colaboración centrado en contar historias restaurativas y no contadas sobre la ciudad y su gente. En otoño de 2020, estudiantes de la Universidad de Stockton entrevistaron a ancianos de la comunidad de Atlantic City sobre sus recuerdos del Movimiento por los Derechos Civiles, sus sentimientos sobre las actuales protestas de Black Lives Matter y sus reflexiones sobre la historia y el futuro de la (in)justicia racial en Atlantic City y más allá. Las suyas son las primeras voces de nuestro Proyecto Intergeneracional de Narración de Historias Comunitarias.

Atlantic City, Nueva Jersey • storiesofatlanticcity.com/intergenerational-storytelling-project

Teach Me to Grow Healthy

El galardonado programa Teach Me to Grow Healthy (TMTGH) es un proyecto piloto que hace hincapié en la importancia de la crianza, la autosuficiencia y la educación. TMTGH pretende crear un programa utilizable orientado a la comunidad y culturalmente sensible que mejore el ejercicio, el apoyo nutricional, la salud mental y la atención holística de las comunidades de adultos mayores y jóvenes indígenas y no indígenas.



Reno, Nevada • addinglifetoyears.com/programs/teach-me-to-grow-healthy

Programa T.I.H.S. Class of 1974 ReadtoME

El Programa T.I.H.S. Class of 1974 ReadtoME fomenta la alfabetización de niños de tres a cinco años en el condado de Macon, Alabama. Un grupo intergeneracional compuesto por los miembros de la comunidad del condado de Macon se ofrece voluntario para el desarrollo de un amor por la lectura para toda la vida.



Tuskegee, Alabama • www.TuskegeeYouthReaders.com

Recursos adicionales

Generations United & NYU. (2022). *A Survey of Diversity of Intergenerational Programming: Generations United and NYU*. www.gu.org/resources/diversity-of-intergenerational-programming-survey

Generations United. (2022). *Webinar Recording Cultural Responsiveness in Intergenerational Programs*. www.gu.org/resources/recording-cultural-responsiveness-in-intergenerational-programs-webinar

Generations United. (2022). *Intergenerational Program Profile: Koreatown Storytelling Program*. www.gu.org/resources/profile-koreatown-storytelling-program

Generations United. (2022). *Webinar Recording: Keeping the Spark of Activism Alive*. www.gu.org/resources/keeping-the-spark-of-activism-alive-webinar

Generations United. (2020). *American Indian & Alaska Native Grandfamilies: Helping Children Thrive Through Connection to Family and Cultural Identity Toolkit & Tipsheet*. www.gu.org/resources/american-indian-alaska-native-grandfamilies-helping-children-thrive-through-connection-to-family-and-cultural-identity

Generations United. (2020). *African American Grandfamilies: Helping Children Thrive Through Connection to Family and Culture* Toolkit & Tipsheet. www.gu.org/resources/african-american-grandfamilies-helping-children-thrive-through-connection-to-family-and-culture

Generations United. (2022). *Latino Grandfamilies: Helping Children Thrive Through Connection to Culture and Family* Toolkit & Tipsheet. www.gu.org/resources/latino-grandfamilies-helping-children-thrive-through-connection-to-family-and-cultural-identity

Minneapolis American Indian Center. *Intergenerational Activities from a Native American Perspective*. intergenerational.cas.psu.edu/Docs/NASourcebook.pdf

Agradecimientos

Generations United agradece a la [RRF Foundation for Aging](#) su apoyo con este documento. Un agradecimiento muy especial a la autora del informe [Kristi Guillory Reid](#), consultora independiente con amplia experiencia en política pública, defensa y planificación estratégica. También hacemos extensiva nuestra gratitud a los miembros de nuestra [Junta Asesora de Programas Intergeneracionales Diversos](#) por su ayuda en la elaboración de este informe, su atenta revisión y sus inestimables comentarios. A Ernest Gonzales y su equipo del [Centro de Innovación de Salud y Envejecimiento de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Nueva York](#) por su experta orientación y evaluación de los datos de la Encuesta Intergeneracional que sirvieron de base para este informe. Gracias también a los miembros del equipo de Generations United Sheri Steinig, Ilonka Walker, Jaia Peterson Lent, Tanya Burgess, Fabian Venegas-Ramos, Chelsi Rhoades y Maya Becker por su revisión y asistencia. Y un agradecimiento muy especial a todos los profesionales que hablaron con nosotros con valentía y franqueza sobre los éxitos y retos de su trabajo intergeneracional y sus compromisos con la receptividad cultural; no podríamos hacerlo sin vosotros.

Créditos de las fotos: Las fotos que no aparecen en los créditos son fotos de archivo bajo licencia.

Portada, arriba a la derecha del crédito de la foto: Bridge Meadows

Diseño y configuración: Six Half Dozen

Descargo de responsabilidad

Este informe ha sido financiado con una subvención de la RRF Foundation for Aging. Les agradecemos su apoyo y reconocemos que las ideas, resultados y conclusiones presentados en este informe son únicamente los de Generations United y no reflejan necesariamente las opiniones de la RRF Foundation for Aging.

© Generations United, 2023. Reimpresión autorizada.



Because we're stronger together™

Acerca de Generations United

La misión de Generations United es mejorar la vida de niños, jóvenes y mayores mediante la colaboración intergeneracional, políticas públicas y programas para el beneficio duradero de todos. Durante más de tres décadas, Generations United ha catalizado la cooperación y la colaboración entre generaciones, evocando la vitalidad, la energía y la pura productividad que resultan cuando se reúnen personas de todas las edades. Creemos que solo podremos tener éxito ante nuestro complejo futuro si la diversidad de edades se considera un activo nacional y se aprovecha plenamente. Para saber más sobre Generations United, visite www.gu.org.



Acerca de la RRF Foundation for Aging

Durante más de 40 años, la RRF Foundation for Aging, anteriormente The Retirement Research Foundation, ha concedido cerca de 5.000 subvenciones por valor de casi \$250 millones, todas ellas dedicadas a mejorar la calidad de vida de todos nosotros a medida que envejecemos. Las subvenciones de la RRF se centran en cuatro áreas prioritarias: cuidados, seguridad económica en la vejez, vivienda y relaciones sociales e intergeneracionales. Estas cuestiones son fundamentales para que todos podamos envejecer donde queramos y como queramos. La RRF fue una de las primeras fundaciones privadas que se centró exclusivamente en cuestiones relacionadas con el envejecimiento, y sigue apoyando una serie de iniciativas de defensa, servicios directos, investigación, formación y desarrollo de capacidades organizativas, tanto en el área de Chicago como a escala nacional. Para más información sobre la RRF Foundation for Aging, visite www.rrf.org.

NOTAS AL PIE

- 1 Asociación Estadounidense de Salud Pública (24 de octubre de 2020). *Structural Racism is a Public Health Crisis: Impact on the Black Community*. www.apha.org/policies-and-advocacy/public-health-policy-statements/policy-database/2021/01/13/structural-racism-is-a-public-health-crisis
- 2 Slater, K. (4 de febrero de 2021). *What is systemic racism?* Today. www.today.com/tmrw/what-systemic-racism-t207878
- 3 Braverman, P.A., Arkin, E., Proctor, D., Kauh, T., & Holm, N. (2022). Systemic And Structural Racism: Definitions, Examples, Health Damages, And Approaches To Dismantling. *Health Affairs*, 41:2, 171-178. doi.org/10.1377/hlthaff.2021.01394
- 4 The Washington Post. (1 de junio de 2023). *Fatal Force Database*. www.washingtonpost.com/graphics/investigations/police-shootings-database
- 5 Los términos asiático-americano e isleño del Pacífico se utilizan en este informe para referirse a las comunidades extremadamente diversas que proceden de más de 95 países o grupos étnicos y que hablan más de 100 idiomas.
- 6 Los términos latino e hispano suelen utilizarse indistintamente. Generalmente utilizamos "latino" para referirnos a las personas que tienen sus raíces en una de las naciones hispanohablantes de América. Utilizamos "hispano" cuando citamos el Censo de EE. UU. u otras fuentes. Los latinos son un grupo extremadamente diverso, que incluye individuos con una amplia gama de características procedentes de muchos países, regiones, entornos socioeconómicos y razas.
- 7 FBI. (13 de marzo de 2023). *FBI Releases Supplemental 2021 Hate Crime Statistics*. www.fbi.gov/news/press-releases/fbi-releases-supplemental-2021-hate-crime-statistics
- 8 Novotney, A. (18 de mayo de 2023). *Hate crimes are on the rise in the U.S. What are the psychological effects?* American Psychological Association. www.apa.org/topics/gun-violence-crime/hate-crimes
- 9 Departamento del Interior de los Estados Unidos, Asuntos Indígenas. (s.f.) *Missing and Murdered Indigenous People Crisis Violence Against Native Americans and Alaska Natives far exceed national averages*. www.bia.gov/service/mmu/missing-and-murdered-indigenous-people-crisis
- 10 Healthy People 2030. (s.f.). *Social Determinants of Health*. health.gov/healthypeople/priority-areas/social-determinants-health
- 11 Generations United & The Eisner Foundation. (2017). *I Need You, You Need Me: The young, the old, and what we can achieve together (Executive Summary)*. www.gu.org/resources/i-need-you-you-need-me-the-young-the-old-and-what-we-can-achieve-together
- 12 Ibídem.
- 13 Generations United. (2021). *Making the Case for Intergenerational Programs*. www.gu.org/resources/making-the-case-for-intergenerational-programs
- 14 Ibídem.
- 15 Ibídem.
- 16 Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. (3 de mayo de 2023). *New Surgeon General Advisory Raises Alarm about the Devastating Impact of the Epidemic of Loneliness and Isolation in the United States*. www.hhs.gov/about/news/2023/05/03/new-surgeon-general-advisory-raises-alarm-about-devastating-impact-epidemic-loneliness-isolation-united-states.html
- 17 AmeriCorps. (s.f.). *AmeriCorps Seniors Foster Grandparent Program*. <https://americorps.gov/serve/americorps-seniors/americorps-seniors-foster-grandparent-program#eligibility>
- 18 Para más información sobre programas intergeneracionales, visite la base de datos de programas de Generations United en <https://www.gu.org/home/ig-program-database/>
- 19 Generations United. (2021). *Fact Sheet: Intergenerational Programs Benefit Everyone*. www.gu.org/resources/fact-sheet-intergenerational-programs-benefit-everyone
- 20 AmeriCorps. (23 de noviembre de 2022). *Volunteering and Civic Life in America*. americorps.gov/about/our-impact/volunteering-civic-life
- 21 Ibídem.
- 22 Ibídem.
- 23 Oficina de Estadísticas Laborales de EE. UU. (25 de febrero de 2016). *Volunteering in the United States, Table 1. Volunteers by selected characteristics, septiembre de 2015*. www.bls.gov/news.release/volun.t01.htm
- 24 McBride, A. M., Gonzales, E., Morrow-Howell, N., & McCrary, S. (2011). Stipends in Volunteer Civic Service: Inclusion, Retention, and Volunteer Benefits. *Public Administration Review*, 71(6), 850-858. [10.1111/j.1540-6210.2011.02419.x](https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02419.x); Morrow-Howell, N., McCrary, S., Gonzales, E., McBride, A. M., Hong, S.I., & Blin, W. (2008). *Experience Corps: Benefits of Volunteering*. (CSD Research Brief 08-23). St. Louis, MO: Washington University, Center for Social Development.
- 25 Johnson, T. (11 junio de 202 [sic]). *Building Bridges to Better Volunteer Diversity & Inclusion*. Tobi Johnson & Associates. tobjohnson.com/volunteer-diversity-inclusion
- 26 Gonzales, E., & Jarrott, S. (2022). *Applying an Anti-Racist and Anti-Ageist Lens to Intergenerational Volunteer Opportunities: Centering the Social Construction of Race and Age to Promote Equity*. The Center for Health and Aging Innovation Working Paper Series, No. 20224, hdl.handle.net/2451/64015.

- 27 Kahl, S.C. (9 de junio de 2020). *Power, Privilege & Volunteerism*. Volunteer Commons. www.volunteercommons.com/2020/06/09/power-privilege-and-volunteerism
- 28 Joyslin, L. (19 de junio de 2020). *Recognizing Racism in Volunteer Engagement*. Minnesota Alliance for Volunteer Advancement. www.mavanetwork.org/content.aspx?page_id=5&club_id=286912&item_id=55066
- 29 Ibídem.
- 30 Kahl, S.C. (19 de junio de 2020).
- 31 Ibídem.
- 32 Joyslin, L. (19 de junio de 2020).
- 33 Gonzales, E., Kruchten, R., Patrick, E., & Steinig, S. (2022). *A Survey of Diversity of Intergenerational Programming: Generations United and NYU*. The Center for Health and Aging Innovation Issue Brief, hdl.handle.net/2451/65752
- 34 Para más información sobre la iniciativa del programa intergeneracional de Generations United y los miembros actuales de nuestro grupo consultivo, visite www.gu.org/projects/diverse-intergenerational-programs-initiative
- 35 Más información sobre la Certificación del Programa Intergeneracional de Generations United en www.gu.org/projects/program-certification
- 36 Grunberger, A. (28 de abril de 2021). *Gaithersburg Among Most Diverse Cities In America: WalletHub*. Patch. patch.com/maryland/gaithersburg/gaithersburg-among-most-diverse-cities-america-wallethub
- 37 Melaku, T.M., Beeman, A., Smith, D.G., and Johnson, W.B. (noviembre-diciembre de 2020). *Be a Better Ally*. Harvard Business Review. hbr.org/2020/11/be-a-better-ally
- 38 Generations United. (2021).
- 39 Gonzales, E., & Jarrott, S. (2022).
- 40 Gonzales, E., & Jarrott, S. (2022).
- 41 Para más información sobre los esfuerzos de Generation United en materia de diversidad, equidad e inclusión, visite: www.gu.org/who-we-are/diversity-equity-inclusion
- 42 Generations United utiliza un proceso REIA desarrollado por el Race Matters Institute de JustPartners, Inc. Consta de cinco preguntas que pueden plantearse en relación con cualquier política, protocolo, estrategia o práctica existente o propuesta. Estas preguntas están diseñadas para evaluar cómo las políticas potenciales pueden afectar a los grupos raciales o étnicos, cómo estos grupos percibirán estas políticas, si las acciones empeorarán las disparidades existentes y si será necesario revisar estas políticas basándose en las respuestas a estas preguntas. Más información en racemattersinstitute.org/resources/racialequityimpactanalysis

The logo for Generations United, featuring the words "generations" and "united" in a bold, white, sans-serif font. The word "united" is positioned directly below "generations" and is slightly offset to the left, creating a stacked effect. The background is a solid orange color with several abstract, rounded rectangular shapes in various shades of orange and yellow scattered around the text.

**generations
united**

Because we're stronger together®