

**Premisa:** El desarrollo profesional desempeña un rol importante para promover DEIB en la fuerza laboral y para apoyar los servicios de visitas domiciliarias basados en DEIB y culturalmente alineados con las familias.

**Premisa:** Especializaciones profesionales: Los empleos basados en una variedad de calificaciones, experiencias de vida y aptitudes pueden promover una mayor equidad en las oportunidades de avance profesional y una mejor diversidad de perspectivas en todas las áreas del ámbito de las visitas domiciliarias.

	Desafíos actuales	Desarrollo profesional y Estrategias de especialización	Investigación, recursos e innovaciones
<b>Sistemas</b> (Investigación, Financiadores, Modelos de Programas Nacionales, Política/Defensa)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Los investigadores y los responsables de la toma de decisiones y de elaboración de políticas en el campo de las visitas domiciliarias no son cultural ni racialmente representativos de la población que recibe los servicios de visitas domiciliarias</li> <li>No se han desarrollado herramientas de evaluación del desarrollo y de otro tipo para su uso y consideración de las poblaciones negras, indígenas y de color (BIPOC)</li> <li>Falta de comprensión en general sobre las visitas domiciliarias al verlas como un campo para servicios voluntarios</li> <li>Visitas domiciliarias percibidas como basadas en el riesgo o equivalentes a los Servicios de Protección Infantil</li> <li>Necesidad de una definición universal de visitas domiciliarias</li> <li>El título universitario como requisito contribuye a un desequilibrio en la representación racial de quienes reciben los servicios de visitas domiciliarias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Crear oportunidades para la exposición de la fuerza laboral a varios sectores del campo de visitas domiciliarias</li> <li>Realizar/rever estudios de la fuerza laboral, datos demográficos y necesidades de la fuerza laboral</li> <li>Construir estructuras de apoyo y oportunidades para profesionales BIPOC</li> <li>Crear medios para alzar la voz de la fuerza laboral y las familias en las decisiones, las políticas y los requisitos del programa</li> <li>Ofrecer capacitación y apoyo en tiempo real a los profesionales en respuesta a problemas actuales</li> <li>Promover la visita domiciliaria como una extensión del cuidado</li> <li>Describir las visitas domiciliarias haciendo hincapié en las relaciones como una estrategia publicitaria para este campo</li> <li>Considerar las opciones de capacitación y certificación que se pueden obtener en el trabajo</li> </ul>	Investigación y recursos <ul style="list-style-type: none"> <li>Proyecto de Subsidio de Innovación de Iowa/Virginia</li> <li><a href="#">Seminarios Virtuales de Visitas Domiciliarias de Respuesta Rápida – Institute for the Advancement of Family Support Professionals</a></li> <li>Especializaciones de liderazgo para los visitantes domiciliarios BIPOC – Start Early</li> <li><a href="#">Informe sobre Respuesta Rápida de la Fuerza Laboral de MIECHV – Center for Health Workforce Studies</a></li> <li><a href="#">Kit de Herramientas de DEIB – Start Early</a></li> <li>Los padres como maestros – Competencias culturales</li> <li><a href="https://institutesfsp.org/usercertificationexampage">https://institutesfsp.org/usercertificationexampage</a></li> </ul>
<b>Estado y Red</b> (Asistencia Técnica, Capacitación y Proveedores de CQI, Administradores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasez de fuerza laboral</li> <li>Los requisitos de financiación no están alineados entre las fuentes para garantizar la equidad</li> <li>Estrés de la fuerza laboral</li> <li>Retención de personal experimentado</li> <li>Reclutamiento de financiadores BIPOC</li> <li>Restricciones de financiación, es decir, Head Start y Prevention Initiative</li> <li>Dificultad para describir las visitas domiciliarias de una manera que no sea intimidante para alguien que busca trabajo y equilibrio con el salario</li> <li>Realidad de que no todo el personal está listo para hablar sobre DEIB</li> <li>Aceptación por parte de todo el personal de ser reflexivos, inclusivos y receptivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar/revisar las aptitudes de la fuerza laboral para incluir atributos y asegurarse de aplicar una óptica de equidad en todas las áreas</li> <li>Desarrollar materiales de capacitación que traten las culturas BIPOC y sus preocupaciones en cuanto a las visitas domiciliarias y que sean representativos de las experiencias de visitas domiciliarias en comunidades BIPOC</li> <li>Crear y convocar Comunidades de Práctica y Grupos de Afinidad para apoyar a los profesionales BIPOC</li> <li>Promocionar las experiencias positivas y los beneficios que los visitantes domiciliarios tienen en la práctica laboral para reclutar a otros visitantes domiciliarios</li> <li>Abrir la elegibilidad para que todos puedan unirse a programas comunitarios</li> <li>Compartir lo que abarca todo el campo de las visitas domiciliarias (investigación, asistencia técnica, defensa, etc.) para atraer a más personas</li> <li>Permitir que el personal BIPOC comparta sus experiencias</li> </ul>	Investigación y recursos <ul style="list-style-type: none"> <li>Capacitación sobre Traumas Secundarios – Great Kids, Inc.</li> <li><a href="#">Iniciativas de Equidad en las Visitas Domiciliarias – National Home Visiting Resource Center</a></li> </ul> Innovaciones <ul style="list-style-type: none"> <li>Incluir testimonios positivos de los actuales visitantes domiciliarios en folletos de marketing</li> <li>Promocionar la visita domiciliaria como profesión</li> <li>Encuestar a los visitantes domiciliarios sobre las razones por las cuales se quedan</li> <li>Reconocer el excelente desempeño de los visitantes domiciliarios</li> <li>Desarrollar herramientas para ayudar a los supervisores a mantener conversaciones delicadas sobre DEIB con el personal</li> </ul>
<b>Programas Comunitarios</b> (Servicio Directo, Supervisores, Administradores)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salarios bajos y estructura salarial en la organización</li> <li>Reclutamiento de visitantes domiciliarios que cumplan con los requisitos laborales de títulos educativos</li> <li>Reclutamiento de visitantes domiciliarios BIPOC y bilingües</li> <li>Retención de personal experimentado y oportunidades limitadas para el avance profesional</li> <li>Participación para recibir servicios adicionales tal como el cuidado infantil</li> <li>Concientización de que la visita domiciliaria no es un requisito, sino un servicio voluntario que debe buscarse para brindar apoyo</li> <li>Competencia entre programas locales de visitas domiciliarias</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluar / revisar los requisitos laborales y abogar por la consideración de experiencias de vida / habilidades bilingües como sustituto de títulos académicos</li> <li>Entrevistar para conocer capacidades reflexivas y de construcción de relaciones</li> <li>Reclutar de la comunidad y clientes anteriores del programa</li> <li>Organizar grupos de afinidad de conciencia cultural</li> <li>Promover la autorreflexión y charlas “valientes” sobre DEIB</li> <li>Proporcionar recursos y apoyos para retener al personal BIPOC, incluyendo el desarrollo profesional continuo y oportunidades para abordar las microagresiones y otras barreras</li> <li>Establecer estrategias de orientación y mentoría</li> <li>Las relaciones positivas con los clientes conducen a la retención de clientes de visitas domiciliarias</li> <li>Ofrecer buenos beneficios, muchas vacaciones, incentivos para el personal y flexibilidad a los visitantes domiciliarios para mejorar la retención</li> <li>Crear una cultura de sentirse cuidados para retener a los visitantes domiciliarios</li> </ul>	Investigación y recursos <ul style="list-style-type: none"> <li><a href="#">Project Implicit</a></li> <li><a href="#">Hablando de la raza – Museo Nacional de Historia y Cultura Afroamericana</a></li> <li><a href="#">Prácticas de Gestión para Promover la Retención de los Visitadores Domiciliarios – Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.</a></li> <li><a href="#">Reclutamiento y Retención del Personal – Head Start</a></li> </ul> Innovaciones <ul style="list-style-type: none"> <li>Implementar programas de asociación enfermero/a-familia que recluten y apoyen a los enfermeros certificados (RN)</li> </ul>