

¿Cómo pueden las organizaciones evaluar su preparación para el co-diseño?

AUTORES: CHRISTOPHER RUDD, SURBHI KALRA, JUSTIN WALKER Y JUSTIN HAYDEN¹

A medida que el sistema de bienestar de menores y sus proveedores, socios y otras partes interesadas claves se vuelven más conscientes y determinados a la hora de abordar las desigualdades raciales, el enfoque colectivo se desplaza necesariamente hacia estrategias que promueven la equidad, la prevención y el bienestar familiar. Aunque los esfuerzos recientes han fomentado cada vez más la equidad racial, el apoyo al cuidado por familiares y la colaboración con agencias interconectadas, aún queda mucho por hacer para remediar el daño desproporcionado que el sistema ha causado a los menores y familias de raza negra, indígenas estadounidenses/nativos de Alaska y multirraciales.²

Antes de la década de 1960, los menores de raza negra e indígenas estadounidenses y nativos de Alaska estaban excluidos en gran medida del sistema de bienestar de menores.^{3,4} Desde su inclusión, los menores y las familias de minorías raciales han sido excesivamente vigilados y separados, generando y perpetuando resultados dispares. [Según Children's Bureau](#), “existen disparidades raciales en cada uno de los principales puntos de toma de decisiones a lo largo del espectro del bienestar de menores”. A nivel nacional, los menores de raza negra, indígenas estadounidenses/nativos de Alaska y multirraciales siguen estando sobrerrepresentados en el sistema de bienestar de menores. Estos menores [representan colectivamente](#) el 19 % de la población de menores total, pero el 32 % de los menores en cuidado de crianza. Además, los menores de raza negra e indígenas estadounidenses/nativos

RESUMEN DE LA ESTRATEGIA

TRANSFORMANDO LOS SISTEMAS DE BIENESTAR DE MENORES

de Alaska tienen más probabilidades que los demás de ser separados de sus hogares y sus familias,^{5,6} y [tienen más probabilidades de que se suspenda su patria potestad](#). Estos resultados ponen de relieve que las interacciones racialmente desproporcionadas en cuanto al bienestar de menores persisten en todo el sistema y plantean cuestiones críticas sobre la medida en que el racismo y los prejuicios estructurales en la toma de decisiones influyen en estos resultados.

Para hacer frente a estas disparidades, ha aumentado el interés por **codiseñar el estado futuro de las políticas y las prácticas de bienestar de menores con personas con experiencia vivida**. Sin embargo, hay una falta generalizada de comprensión sobre cómo abordar el co-diseño, lo que incluye definir quién debe participar, identificar estrategias equitativas y auténticas de participación y definir claramente los procesos y métodos de creación conjunta. Este informe ofrece una visión general de lo que significa participar en el co-diseño, y las consideraciones claves para los líderes y otras partes interesadas que quieren involucrar auténticamente a las personas con experiencia vivida.

¿Qué es el co-diseño?

El co-diseño es un enfoque de diseño con las personas y las comunidades, no para ellas. Este enfoque **potencia las voces y experiencias de las personas más cercanas a las necesidades** abordadas a través del involucramiento o iniciativa. También **da prioridad a las relaciones, aumenta la confianza entre todas las partes interesadas y utiliza enfoques participativos** para garantizar que el trabajo sea guiado por los más afectados. El co-diseño implica activamente a todas las partes interesadas (personas con experiencia vivida, residentes de la comunidad, organizaciones y socios institucionales) en el proceso de diseño para ayudar a garantizar que los resultados satisfagan sus necesidades y son utilizables.

El co-diseño exige compartir el poder con las personas con experiencia vivida a lo largo de la participación o iniciativa, desde la determinación del foco de exploración hasta el diseño, la ejecución y la evaluación. Es una asociación en la que todas las partes interesadas tienen las mismas oportunidades de utilizar sus capacidades, tomar decisiones y asumir responsabilidades. Este modelo de colaboración reconoce el valor que las personas con experiencia vivida aportan al trabajo, y desafía a todos los implicados en el proceso a ofrecerles oportunidades significativas de aprender y desarrollar habilidades que puedan utilizarse más allá de una sola participación.

¿Qué valores y principios sustentan la práctica del co-diseño de ChiByDesign?

La práctica de co-diseño de ChiByDesign se basa en el liderazgo de servicio, lo que permite una actitud de servir primero que centra el trabajo en el empoderamiento y ánimo de las personas con experiencia vivida. Para ChiByDesign, el liderazgo de servicio es el principio básico del co-diseño, que le permite estar plenamente al servicio de los más afectados u oprimidos y apoyarlos. Es una filosofía de liderazgo en la que el objetivo del líder es servir: el líder servicial comparte el poder, da prioridad a las necesidades de los demás y ayuda a las personas a desarrollarse con la intención de ver el crecimiento de aquellos a los que sirve.



Fuente del diagrama: Mentalidad de co-diseño, adaptado de *Beyond Sticky Notes, co-design for real: Mindsets, methods, and movements* por Kelly Ann Mc Kercher. ChiByDesign ha incluido el liderazgo de servicio como elemento central del co-diseño.

¿Está preparado/a para el co-diseño?

Antes de involucrar a personas con experiencia vivida en el co-diseño, es esencial determinar si el sistema y sus actores están dispuestos a participar en la práctica del co-diseño.

Independientemente de las intenciones, los intentos de participación auténtica pierden el rumbo y pueden fallar si los implicados no están preparados para cambiar la dinámica de poder, las estructuras de toma de decisiones y las estrategias de participación. Las organizaciones y los líderes deben evaluar colectivamente su preparación para el co-diseño con personas con experiencia vivida y abordar una serie de consideraciones claves antes de que pueda iniciarse la participación con el fin de lograr claridad e identificar y resolver cualquier barrera operativa previsible para la participación.

1. Compensación por la experiencia vivida. Las organizaciones deben ofrecer una compensación económica equitativa a las personas y comunidades con experiencia vivida, valorando su tiempo y experiencia. Esperar que las personas con experiencia vivida ofrezcan voluntariamente su tiempo, o no compensar de forma adecuada y equitativa a sus pares, es explotación, especialmente en el contexto de la marginación y la vulnerabilidad sistémica (es decir, la capacidad reducida o comprometida para lograr o mantener medios de vida sostenibles).^{7,8} Además, dado que el estigma social acompaña a las barreras financieras, se recomienda que las organizaciones adopten un enfoque informado del trauma para compensar a las personas con experiencia vivida.^{9,10} De este modo, la dirección y el resto del personal deben crear un espacio seguro para que las personas expongan su experiencia vivida sin ser juzgadas ni temer no ser compensadas si sus opiniones y experiencia difieren de las de la organización.

Cuestiones a considerar:

- ¿Se han obtenido fondos y recursos adicionales para compensar equitativamente a las personas con experiencia vivida por su tiempo y experiencia?
- ¿Se mide con precisión la compensación por la experiencia vivida en función del nivel de participación?
- Además de la compensación económica, ¿cómo puede la organización compensar a las personas y comunidades con experiencia vivida?
- ¿La organización o el equipo comunica claramente la remuneración y otros beneficios a las personas con experiencia vivida?

2. Soltar el poder. En las jerarquías organizacionales tradicionales, el poder equivale a mayor influencia, acceso y autoridad para tomar decisiones. Así, las personas y organizaciones con más poder dominan el contexto que les rodea. Antes de involucrar a personas con experiencia vivida, las organizaciones deben identificar y abordar colectivamente su disposición a hacerlo. Una vez que se haya demostrado que están preparadas, con base en las respuestas a las preguntas que figuran a continuación, las organizaciones deben determinar qué aspecto tenga la transición en la práctica cotidiana, tales como en las convocatorias, las conversaciones, la difusión y la programación.

Cuestiones a considerar:

- ¿Está preparada la organización para compartir la autoridad y el control con personas con experiencia vivida? ¿Cómo practicaría la organización el reparto de autoridad?
- ¿Cómo crearía la organización un espacio para que las personas con experiencia vivida dirijan y orienten el trabajo aunque sus decisiones sean contrarias a las de la organización?
- ¿Hay suficiente disposición para adoptar un enfoque más colectivo de toma de decisiones en lugar del tradicional enfoque jerárquico? En caso afirmativo, ¿qué aspecto tiene en la práctica?

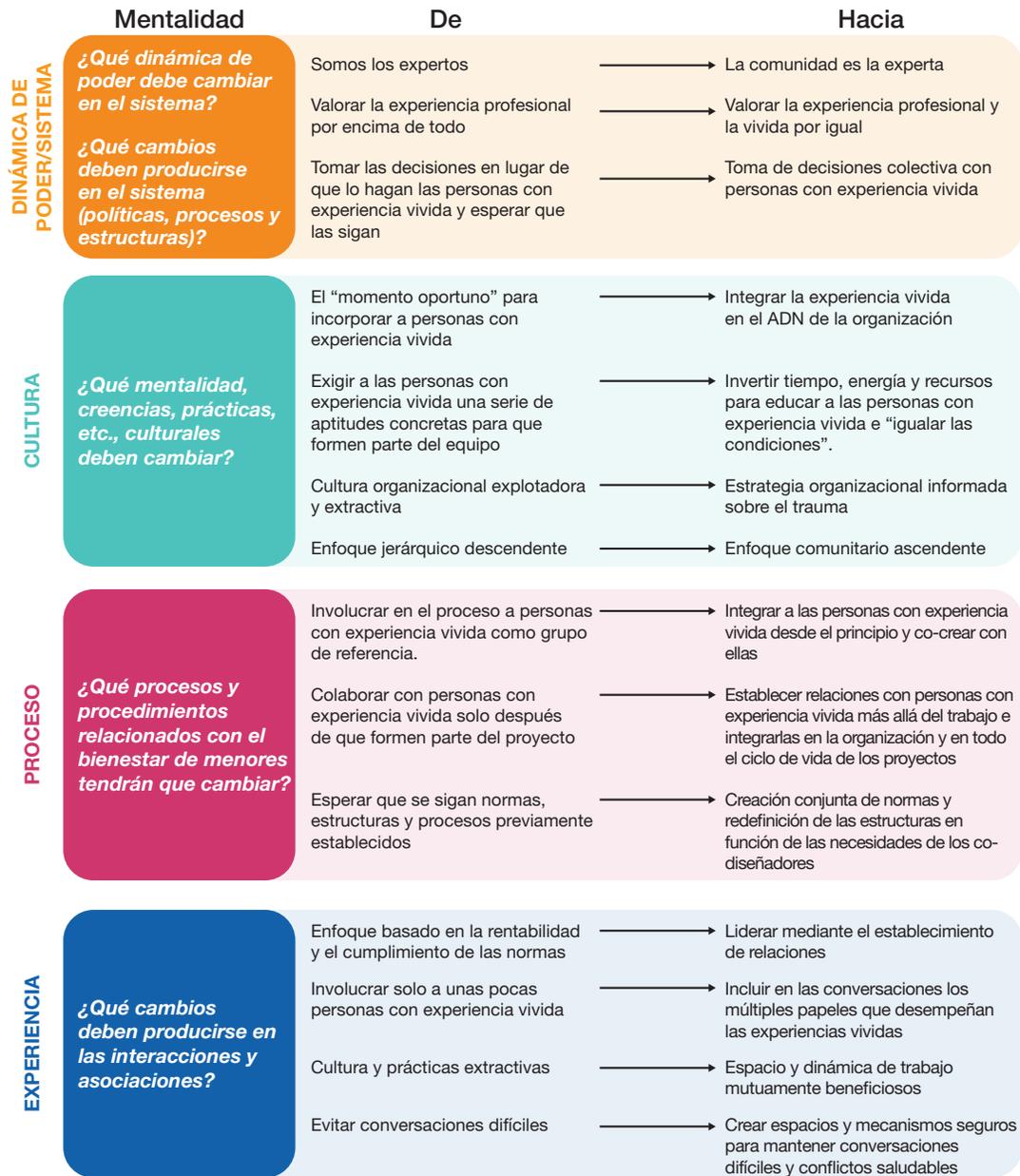
3. Profundizar las relaciones. A pesar de que el sistema de bienestar de menores se encarga de mantener seguros a los menores y de apoyar a las familias, históricamente ha utilizado la separación del hogar como el medio principal de protección de jóvenes. De este modo, las familias no confían en el sistema, lo que crea una barrera a la participación en cualquier iniciativa. Es necesario que haya una comunicación y un compromiso continuos con las personas con experiencia vivida antes, durante y después de cualquier iniciativa. Para reducir las barreras que impiden la participación de las personas con experiencia vivida, las organizaciones deben dar prioridad a la experiencia vivida e integrarla como un componente esencial de su visión y estrategia general.

Cuestiones a considerar:

- ¿La organización cuenta con el apoyo de los proveedores, los miembros del equipo directivo y otras partes interesadas para involucrar a las personas con experiencia vivida?
- ¿Cómo puede la organización crear y mantener relaciones coherentes y significativas con personas con experiencia vivida más allá del ámbito de proyectos o iniciativas individuales?
- ¿Está la organización preparada desde el punto de vista operativo para involucrar a las personas con experiencia vivida antes, durante y después de los proyectos o iniciativas?

4. Cambiar de mentalidad. Junto con las consideraciones anteriores, también es necesario un cambio de mentalidad a medida que las organizaciones reflexionen y evalúen si están preparadas para el co-diseño. Las organizaciones deberían evaluar y adoptar los siguientes cambios de mentalidad cuando determinen si están preparadas para el co-diseño.

LECCIONES DE OTROS ÁMBITOS: ¿Cómo pueden las organizaciones evaluar su preparación para el co-diseño?



A fin de cuentas, el co-diseño es un enfoque que centra y amplifica la experiencia vivida al tiempo que capacita a las personas con experiencias relevantes para mejorar su bienestar mediante la colaboración con otros profesionales. A la hora de diseñar conjuntamente un futuro equitativo y pasar de un sistema de protección de jóvenes que pone importancia en la separación de los menores y las familias a otro totalmente centrado en la mejora de su bienestar, las personas y las comunidades con experiencia vivida deben participar para liderar estos esfuerzos desde el principio. Su experiencia directa con el sistema— saber cómo este interactúa con los menores y las familias, las repercusiones que tiene y los resultados que produce—los capacita para identificar las desigualdades y los retos de los que se enfrentan los menores y las familias, y para crear conjuntamente un nuevo camino a seguir.

LECCIONES DE OTROS ÁMBITOS: ¿Cómo pueden las organizaciones evaluar su preparación para el co-diseño?

- 1 Christopher Rudd, fundador y director general de ChiByDesign, profesor clínico de práctica en el IIT Institute of Design (Instituto de Diseño IIT); Surbhi Kalra, jefa de diseño de ChiByDesign; Justin Walker, investigador y estratega de diseño de ChiByDesign; Justin Hayden, cofundador de Raising Resilience, consultor de Casey Family Programs, egresados de FosterClub, coordinador de difusión de la normalidad de la Indiana Youth Advisory Board (Junta Asesora Juvenil de Indiana) y licenciado en Comunicación por Purdue University Northwest (Universidad Purdue del Noreste).
- 2 Para más información sobre la asociación con personas con experiencia vivida en el bienestar de menores, consulte: If I knew then what I know now: 10 strategies for addressing race equity in child welfare, una colección de informes y recursos de Casey Family Programs sobre el [cuidado por familiares](#); y varios informes de Casey Family Programs sobre la colaboración con los organismos de bienestar de menores ([What do we know about the impact of homelessness and housing instability on child welfare-involved families?](#) [¿Qué sabemos sobre el impacto de la falta de vivienda y la inestabilidad de la vivienda en las familias con menores involucradas en el sistema de bienestar de menores?], [How can supportive housing help improve outcomes for families in the child welfare system?](#) [Cómo puede la vivienda de apoyo ayudar a mejorar los resultados para las familias en el sistema de bienestar de menores?], [How does high-quality early care and education improve safety, permanency, and well-being?](#) [¿De qué manera es que la atención y la educación de alta calidad en la primera infancia mejora la seguridad, la permanencia y el bienestar?]) y [How can child protection agencies partner with early care and education to improve outcomes for children?](#) [¿Cómo pueden las agencias de protección de la infancia asociarse con el sistema de atención y educación en la primera infancia para mejorar los resultados para los de menores?])
- 3 Billingsley, A., & Giovannoni, J. M. (1972). Children of the storm: Black children and American child welfare. New York, NY: Harcourt Brace Jovanovich.
- 4 Hogan, P. T., & Siu, S. (1988). Minority children and the child welfare system: An historical perspective. Social Work, 33, 493–498.
- 5 Boyd, R. (2014). African American disproportionality and disparity in child welfare: Toward a comprehensive conceptual framework. Children and Youth Services Review, 37, 15-27.
- 6 National Indian Child Welfare Association (NICWA) (2015). Setting the record straight: The Indian Child Welfare Act Fact Sheet. Recuperado de www.nicwa.org/wp-content/uploads/2017/04/Setting-the-Record-Straight-ICWA-Fact-Sheet.pdf.
- 7 Cheff (2018). [Compensating research participants: a survey of current practices in Toronto](#).
- 8 Lived Experience Advisory Council (LEAC) (2016). [Nothing about us without us: seven principles for leadership and inclusion of people with lived experience of homelessness](#).
- 9 End Poverty Edmonton (2018). [First Voice inclusion and participation equity protocol](#).
- 10 Greer, A.M., Newman, C., Burmeister, C., Burgess, H., Coll, M., Choisl, P., LeBlanc, B., Lacroix, K., Lampkin, H., Amlani, A., Pauly, B., & Buxton, J.A. (2017). [Peer Engagement Principles and Best Practices: A Guide for BC Health Authorities and other Providers](#) (version 2). Vancouver, BC: BC Centre for Disease Control.



[ChiByDesign](#), una empresa de diseño de impacto social y cívico con sede en Chicago, propone utilizar un enfoque de co-diseño totalmente integrado y dirigido por los ciudadanos para lograr conjuntamente resultados equitativos con los más afectados. Tras participar con agencias de protección de la infancia y partes interesadas claves en los últimos años, ChiByDesign ha empezado a determinar cómo se puede utilizar la práctica y la mentalidad del co-diseño para crear conjuntamente un sistema de bienestar de menores y familiar. ChiByDesign ha actuado como facilitador de conversaciones críticas y ha aprovechado su poder como diseñador para potenciar las voces y experiencias de las personas más cercanas a las necesidades abordadas. Para ello, incorporan a sus equipos como co-diseñadores a personas con experiencia vivida, fomentan sus perspectivas únicas y les proporcionan herramientas y recursos para crear su futuro de manera conjunta.

Tel. 800.228.3559

Tel. 206.282.7300

Fax 206.282.3555

casey.org | KMResources@casey.org

