

**Latinos con discapacidades en Estados Unidos
Comprendiendo y enfrentándose a las barreras al empleo
The World Institute on Disability**

El World Institute on Disability (WID) es un centro de intercesión sin fines de lucro, de capacitación, asistencia técnica y política social que promueve los derechos civiles e inclusión social integral de la población con discapacidades. El personal de WID trabaja en las áreas primarias siguientes: empleo y desarrollo de haberes materiales y técnicos, atención médica accesible, diseño y tecnología inclusive y desarrollo y discapacidad internacional.

Más de la mitad del Directorio Ejecutivo son personas con discapacidades que ofrecen una diversa gama de antecedentes y experiencias al trabajo de WID para mejorar la política social y los derechos ciudadanos. Son dirigentes respetados del área de la discapacidad, además de serlo de la industria, gobierno y servicios sociales, nacional e internacionalmente. Desde que lo fundaran el Sr. Ed Roberts y las Sras. Judy Heumann y Joan León en 1983, WID se ha adjudicado una gran reputación por su investigación avanzada y análisis integrales de los temas de la discapacidad. WID está ubicado en el centro de la ciudad de Oakland, California.

Con base en WID, Proyecto Visión es el primer Centro Nacional de Asistencia Técnica que se establece para aumentar las oportunidades de empleo para los latinos con discapacidades.



Derechos Reservados/Copyright 2006 por *World Institute on Disability*

510 16th Street, Suite 100, Oakland, CA 94612

Impreso en Estados Unidos de América / Printed in the United States of America. Todos los derechos reservados / All rights reserved.

Se da permiso de copiado, diseminación o uso de la información siempre que se cite al World Institute on Disability en forma apropiada / Permission to copy, disseminate or otherwise use information from this paper is granted, as long as appropriate credit is given to the World Institute on Disability.

AGRADECIMIENTOS

El personal del World Institute on Disability (Instituto Mundial en Discapacidad-WID) aprecia y agradece a Dede Leydorf, MPA, de la Organización Mundial de la Salud. La Sra. Leydorf es la autora principal de este documento e intercedió por la creación de él en su capacidad de ex administradora de Access to Assets, un programa de reducción de la pobreza y de creación de beneficios [materiales y habilidades] para personas con discapacidades de WID.

Quien revisó y completó el informe fueron doña Kathy Martínez y Robin Savinar de Proyecto Visión y del World Institute on Disability.

Las siguientes personas también contribuyeron en este informe:

Catherine Campisi, Ph.D., California Department of Rehabilitation

Alicia Contreras, Central American Resource Center de San Francisco, California

Concha Delgado Gaitán, Ph.D.

Nancy Ferreyra, World Institute on Disability

LaDonna Fowler, University of Montana

Joel Gómez, George Washington University, Washington DC

Arturo López, Departamento de Rehabilitación de California

Linda Mastandrea, Oficina de abogados de Linda Mastandrea

Albert F. Moreno, Levi Strauss & Co.

Jorge Pineda, National Council on Independent Living

Delia Pompa, Asociación Nacional de Educación Bilingüe (NABE)

Javier Robles, New Jersey Division of Disability Services

Fredric K. Schroeder, Ph.D., San Diego State University

Raúl Yzaguirre, Raúl Yzaguirre Policy Institute

Doña Barbara Duncan editó el informe y fue coeditado y diseñado por doña Linda Schmidt.

La publicación de esta ponencia se hizo posible por medio del otorgamiento # H235N010007 de la Administración de Servicios de Rehabilitación del Ministerio de Educación de EE.UU.

PREFACIO

El público cuenta con una creciente apreciación de las “barreras a la igualdad” que previenen que muchas personas con discapacidades consigan trabajo remunerado. Desafortunadamente, mucha de esta información sobre la inclusión en el lugar de trabajo y sobre vida independiente no está llegando a muchos latinos con discapacidades.

En este informe se da una visión general de la situación de los latinos con discapacidades en Estados Unidos, especialmente en relación con el empleo y el sistema de entrega de servicios sociales y sugiere acciones para darles autosuficiencia y para mejorar su participación en la sociedad. Se trata de la culminación de dos años de estudios de documentos y consultas con especialistas y grupos que trabajan con juventud y adultos latinos con discapacidades. Este informe se preparó en respuesta a los pedidos que presentaron los interesados ante las organizaciones latinas y de la discapacidad, que a su vez investigaron de los desafíos especiales a los que se enfrentan los latinos con discapacidades como también las estrategias y recursos que son cultural y lingüísticamente apropiados.

Análisis de la situación: pesimista En general, el personal del proyecto halló una combinación alarmante de factores institucionales y sociales que contribuyen a las tasas elevadas de discapacidad, los bajos índices académicos y la participación insuficiente en servicios vocacionales y de discapacidad que tienen los latinos. Estos problemas se ven aumentados por la lentitud que tienen las organizaciones nacionales y estatales para adoptar prácticas culturales competentes donde la población se ve en más desventaja como causa del aislamiento, la resistencia cultural a “pedir ayuda” y por un sistema de entrega de servicios que no responde al nivel que debe.

Luz en el horizonte A pesar de estos obstáculos, se ve el nacimiento de grupos comprometidos con cambios profundos y de largo aliento. Se han dedicado a organizar latinos nivel local, estatal y nacional, para atacar temas de discapacidad, aumentar la formación de redes y la captación entre grupos de servicios tradicionales y organizaciones de discapacidad, para proveer servicios de accesibilidad apropiados, para interceder por los latinos con discapacidades ante políticos y funcionarios electos, para usar los medios de comunicación para aumentar la conciencia sobre recursos para la discapacidad y dar publicidad a la creciente cantidad de historias de éxito de latinos con discapacidades y para crear alianzas con dirigentes latinos empresariales, de la academia, organizaciones comunitarias y de otras esferas de influencia.

Nuevos dirigentes, ejemplos nuevos En 2004, en un discurso ante el instituto de liderazgo United States Hispanic Leadership Institute, el Vicealmirante, Dr. Richard Carmona, que fue ministro de salud estadounidense, describió cómo se había transformado, de estudiante de una familia pobre de Harlem que no terminó la escuela secundaria a ser un

funcionario nombrado por la presidencia para reducir las disparidades raciales y étnicas en la salud.

El Sr. Carmona explicó cómo, tras haber regresado de la guerra herido varias veces, informó a su familia que deseaba ser doctor. Un tío le contestó rápidamente en español “¿Estás loco? Nuestra gente no puede hacer eso”. Pero él siguió sus sueños hasta convertirse en uno de los mejores estudiantes y sacó su título de médico.

El Dr. Carmona indicó la importancia de trabajar con los niños latinos para cambiar esas actitudes: “Debemos influenciarles cuando son niños y crear en ellos la pasión del aprendizaje, a que se hagan dirigentes y regresen a sus comunidades y cambien el mundo. Siempre habrá minorías si no vencemos las ideas que nos oprimen”.

En resumen: Se necesita un liderazgo fuerte desde dentro de nuestras comunidades de latinos con discapacidades para demostrar con el ejemplo que se puede progresar. Lo esencial es convencer a las organizaciones latinas para que den prioridad a la inclusión de las personas con discapacidades y que pongan presión sobre la estructura de servicios de la discapacidad para que se haga más cultural y lingüísticamente accesible.

MENSAJE DE LA DIRECTORA DEL PROYECTO

Al momento de mandar este informe a la imprenta, las discusiones sobre las políticas de inmigración y derechos de los inmigrantes se encuentran en la palestra pública y en los medios de comunicación. Hemos visto muchas noticias sobre los latinos que han marchado pacíficamente por los derechos de los inmigrantes en ciudades de la nación. Siendo latina, entiendo que con orgullo exigen reconocimiento como personas con las que este país tiene que contar, que vino aquí a trabajar y a contribuir en todos los aspectos de la sociedad. También comprendo la valentía que se necesita para unirse a las marchas, porque algunos han llegado de países donde reprimen las demostraciones públicas. La mayoría, especialmente quienes son primera generación, están en transición, equilibrando lo que han aprendido de su cultura de origen más todos los mensajes nuevos, las esperanzas y las exigencias de la vida en EE.UU.

Este informe es el primero de su tipo- un panorama general de la situación de los latinos con discapacidades que viven en EE.UU. Hacemos resumen de lo aprendido al administrar Proyecto Visión- el primer centro de asistencia técnica para latinos con discapacidades y damos información de lo que concluimos de innumerables estudios, artículos e informes periodísticos sobre el tema.

SITUACIÓN MULTIFACÉTICA

Los valores culturales conflictivos son solamente uno de los aspectos de la situación multifacética a la que se enfrentan los latinos con discapacidades que viven en EE.UU. Entre las culturas latina y estadounidense hay diferencias importantes en la forma de entender la interdependencia en contraposición con la independencia, lo “privado” frente a lo “público” en cuanto a la resolución de los problemas o las necesidades y expectativas de la persona al compararla con las de la familia. En ambas culturas, las personas con discapacidades se ven ante expectativas inferiores en cuanto a su participación en la vida familiar, económica o comunitaria. Como es el caso en varias culturas, los latinos comúnmente esconden a los familiares con discapacidades, no piden ayuda y tratarán de reorganizar la vida familiar para que el miembro con discapacidades reciba atención, aún cuando un asalariado en ella se deba quedar en casa para atenderle.

Para muchos de nosotros, esto es un problema de orgullo –que las cosas de casa se ordenan en casa- y, al mismo tiempo, la *vergüenza* de la discapacidad que existe.

Consecuentemente, la forma en que se enfrenta a la discapacidad –la identificación primaria por medio de los programas escolares o de salud, y la entrega de apoyo por medio de una variedad de servicios vocacionales, de rehabilitación, vida independiente y consejería por semejantes con el propósito de conseguir o mantener trabajo –es un concepto muy desconocido para los latinos. Por lo común, se siente muy reacio a pedir servicios, como bien lo demuestra el trágico accidente de 2005 en Washington D.C., donde una familia latina se vio destrozada cuando un padre con enfermedades mentales trató de asesinar a su hijo de 16 años con discapacidades del aprendizaje. Los periodistas

le preguntaron a la madre el por qué no había pedido servicios para los familiares con discapacidades, a lo que contestó: “Nuestra manera de actuar es no abrumar a otros con nuestros problemas”

IMPEDIDOS DE OPORTUNIDADES

Desde ya, la tendencia cultural a “hacernos cargo de nuestros propios problemas” puede ser un obstáculo; pero al agregárseles prejuicios y expectativas bajas, se cierran muchas de las oportunidades. Como latina ciega que se benefició de los primeros programas de educación en el grupo normal, me siento muy familiarizada con muchos de los matices y complicaciones. No fue hasta que leí las ponencias de Peggy McIntosh sobre el privilegio de los blancos y especialmente “White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack” (Privilegio blanco: Desempacando la mochila invisible), que comprendí que la cultura dominante tenía tantas ventajas que no se habían reconocido aún. También aprendí de lo que la activista Jeanne Guana llama “racismo interiorizado”, lo que significa que los miembros de los grupos minoritarios absorben todas las señales sociales que les nombran como ciudadanos de segunda clase.

Por ejemplo, nunca disputé el por qué a los niños blancos con discapacidades se les ubicaba en oficinas en sus primeros trabajos, mientras a mí me mandaron a trabajar en una fábrica de candados, donde estaba rodeada de maquinaria peligrosa. ¿Por qué me dieron ese trabajo tan diferente? Creo que fue porque mi consejero representaba las conjeturas y las expectativas bajas de la cultura mayoritaria: como latina, lo más probable es que mi futuro fuera trabajar con mis manos en condiciones peligrosas o insanas y, como persona ciega, la cantidad de profesiones disponibles para mí eran pocas. Las expectativas disminuidas son algo con lo que nos debemos confrontar diariamente. En casi todos los vuelos que debo tomar para ir a una reunión o dar un discurso, lo seguro es que alguien me pregunte si voy de visita donde mi familia. No se les pasa por la mente que, como muchos en el avión, tengo un trabajo de ejecutiva que me exige viajar. En forma parecida, uno de mis amigos latinos con discapacidades que estudió en una universidad de la Ivy League explicaba que, en cada clase, debía comprobar dos cosas: la primera era que no sería un lastre porque es latino, y que no sería otro lastre por tener discapacidades.

Yo fui una de las con suerte: mi familia me exigió que me fuera bien en mis actividades, que comprendían la escuela y el trabajo. Ellos habían logrado el equilibrio entre ambas culturas –estar dispuestos a conseguir servicios y recursos, fuera de exigirme alto rendimiento y mantener nuestra independencia y lo céntrico de la familia. Como resultado, reconocí que estaba preparada para tomar ventaja de más oportunidades.

EL PROYECTO IDENTIFICA LAS PRIORIDADES PRÓXIMAS

Nuestras experiencias con Proyecto Visión han confirmado lo que sugiere mi historial personal: necesitamos una mayor comprensión de las funciones de la cultura en las vidas

de las personas con discapacidades. Necesitamos llegar con mensajes exactos de los que se puede hacer a latinos con discapacidades; necesitamos que los latinos sepan y se comuniquen con mentores y modelos de acción de varias corrientes profesionales, dentro y fuera de la comunidad con discapacidades; debemos demostrar a las familias latinas cuáles son las alternativas y cómo se hace para conseguir servicios; debemos esforzarnos más en el trabajo con los proveedores de servicios para la discapacidad y de rehabilitación para aumentar la extensión culturalmente competente; debemos convencer a las organizaciones y empresas latinas que también somos parte de la comunidad latina y que nos deberían incluir en sus luchas y logros y, por sobre todo, debemos crear más puentes para hacer que los latinos con discapacidades se pongan en contacto con el mundo laboral.

Nuestro mensaje es de primera clase: igualdad, oportunidad y responsabilidad.

Kathy Martínez
Directora Ejecutiva
World Institute on Disability

SOBRE PROYECTO VISIÓN

Para la mayoría de quienes viven en Estados Unidos, la habilidad de asegurarse y retener empleo pagado es parte esencial de una vida independiente que tiende a la autosuficiencia y a la plena participación social. Muchas barreras sociales, culturales, políticas y económicas hacen que para los latinos con discapacidades, el conseguir empleo sea un desafío. A pesar que en Estados Unidos hay una variedad de programas laborales y de vida independiente para dar apoyo a la población con discapacidades, los latinos no están participando en ellos o no tienen la misma tasa de éxito que otros grupos.

El personal de Proyecto Visión, el único centro nacional de asistencia técnica para latinos con discapacidades está esforzándose para mejorar las tasas de empleo y aumentar la autosuficiencia entre latinos con discapacidades. Proyecto Visión ha desarrollado una infraestructura para ayudar a disminuir las disparidades de empleo a las que se enfrentan los latinos con discapacidades. El personal del proyecto se esfuerza para eliminar el vacío que existe entre cultura e idioma que impide que muchos latinos usen eficientemente los sistemas de entrega de servicios a la discapacidad y ha inaugurado iniciativas culturales apropiadas para satisfacer las necesidades especiales de la población.

El Proyecto Visión ofrece:

§ □ Una línea telefónica de urgencia en asistencia técnica que, a quienes buscan trabajo, da acceso a un especialista laboral bilingüe y bicultural cuando se necesita información y referencias.

§ □ Un portal y boletín electrónico y un listado de correo electrónico que ofrece noticias, recursos, becas-pasantías-oportunidades de trabajo e historias de éxito de latinos con discapacidades.

§ □ “Bridges to Employment”, una conferencia anual donde se reúnen patrones, proveedores de servicio y postulantes a trabajo para hacer contactos sociales e intercambiar ideas sobre las mejores prácticas.

§ □ Capacitaciones regionales para grupos como reclutadores de grandes empresas, proveedores de servicios latinos y de discapacidad y asociaciones de estudiantes con discapacidades. Las capacitaciones están diseñadas enfrentarse a una amplia gama de temas que incluyen entendimiento y capacidad cultural.

Proyecto Visión es parte del Instituto Mundial de Discapacidad (World Institute on Disability) de Oakland, California. Las actividades del proyecto se hacen en conjunto con los siguientes asociados: Access Living de Chicago, Illinois; Best Buddies Jobs de Miami, Florida; el Centro de Vida Independiente de la Costa Central de Salinas, California; el Centro de Vida Independiente de Harlem, Harlem, Nueva York; el centro de investigación Independent Living Research Utilization de Houston, Texas; el instituto de salud pública Public Health Institute de Oakland, California; Rehabilitación Internacional de New York, NY, y el Centro de Vida Independiente de Westside de Los Angeles, California.

Desde su nacimiento, el proyecto, el personal de Proyecto Visión ha dado servicios a miles de personas. El proyecto da servicios a:

- § Latinos con discapacidades que buscan trabajo al darles información y referencias sobre educación, preparación para el trabajo, desarrollo laboral, contratación, aprendizaje de destrezas, e información y referencias hacia centro de rehabilitación vocacional, centros de vida independiente y otros proveedores de servicios;
- § Representantes de contratistas (jefes de programas de diversidad y ejecutivos de recursos humanos) en relación con reclutamiento, contratación, capacitación y retención de empleados con discapacidades y adaptaciones y comportamiento frente a las discapacidades en el lugar de trabajo;
- § Proveedores de servicio social con capacitación sobre la entrega de servicios culturalmente competentes y de cómo incluir entre sus asociados a latinos con discapacidades.

AGRADECIMIENTOS

PROLOGO

MENSAJE DE LA DIRECTORA DEL PROYECTO

SOBRE PROYECTO VISIÓN

RESUMEN EJECUTIVO

LATINOS CON DISCAPACIDADES Y EMPLEO EN ESTADOS UNIDOS

LATINOS EN ESTADOS UNIDOS: QUÉNES SON

LATINOS CON DISCAPACIDADES EN ESTADOS UNIDOS

VIDA INDEPENDIENTE EN ESTADOS UNIDOS:
HACIÉNDOLA ACCESIBLE PARA LATINOS

CULTURA LATINA Y DISCAPACIDAD: ACTITUDES, CREENCIAS Y TRADICIONES

ESTUDIANDO LOS OBSTÁCULOS PARA COMUNICARSE CON CLIENTES LATINOS

LATINOS Y SERVICIOS DE DISCAPACIDAD: EJEMPLOS DE INNOVACIÓN

NEW MEXICO MIGRANT ASSISTANCE PROGRAM

LATINO EMPLOYMENT CONNECTION & VIVA EMPLOYMENT LOS ANGELES

PROYECTO MEJORANDO (PROJECT ENHANCE): APOYO A LOS LATINOS EN LA

EDUCACIÓN SUPERIOR

COMMITTEE FOR THE INTEGRATION OF LATINOS WITH DISABILITIES

NATIONAL YOUTH LEADERSHIP NETWORK

THE PRINCIPLE OF UNIVERSAL ACCESS

INVESTIGACIÓN

CENTER FOR CAPACITY BUILDING ON MINORITIES WITH DISABILITIES RESEARCH

HELPING ALL LATINAS ACHIEVE

CENTER FOR INTERNATIONAL REHABILITATION RESEARCH INFORMATION AND

EXCHANGE

REHABILITATION RESEARCH INITIATIVE

PRIORIDADES PARA EL CAMBIO

MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL PARA
LATINOS

REINVENCIÓN DE LA PROPUESTA DE LA COMUNIDAD DE LA DISCAPACIDAD HACIA
LOS LATINOS

CREACIÓN DE LA CAPACIDAD DE LA COMUNIDAD LATINA PARA LA INCLUSIÓN DE
PERSONAS CON DISCAPACIDADES

AUMENTO DE LA REPRESENTACIÓN DE LATINOS CON DISCAPACIDADES EN
POSICIONES DE LIDERAZGO EN GENERAL
CONCLUYENDO
REFERENCIAS
INFORMACIÓN DE CONTACTO PARA LAS ORGANIZACIONES NOMBRADAS

RESUMEN EJECUTIVO

En este informe se define la población de latinos con discapacidades en Estados Unidos, se examinan los desafíos a los que se enfrentan para conseguir trabajo, realiza investigación ejemplar y proyectos vocacionales y hace recomendaciones sobre formas para mejorar las tasas de empleo para latinos con discapacidades.

DESCRIPCIÓN DE LA POBLACIÓN

Los latinos son el grupo étnico de mayor crecimiento en Estados Unidos. La información demográfica demuestra que, comparado a otros grupos, los latinos tienen menores niveles de logro académico y mayores tasas de deserción escolar. Tienen más posibilidades de vivir alrededor de los niveles de pobreza o por debajo de ellos y están sobre representados en trabajos manuales y de servicios peligrosos. Al verse desproporcionadamente afectados por problemas médicos como el VIH/SIDA, obesidad y diabetes, los problemas médicos de los latinos quedan olvidados porque tienen menos acceso a seguro médico y atención médica. Estos problemas médicos, al quedar sin solución, las lesiones laborales y las discapacidades provocadas por la violencia contribuyen a que los latinos sufran discapacidades a tasas elevadas.

LOS EFECTOS DE LA DIFERENCIA

En Estados Unidos, los latinos con discapacidades no están participando en programas de rehabilitación vocacional a niveles proporcionales de representación frente a la población general. Los estudiosos lo atribuyen esto a una cantidad de factores que incluyen actitudes y creencias en cuanto a conceptos como “discapacidad”, “independencia” y “éxito” que son diferentes. Los investigadores también han explicado que los latinos con discapacidades tienen menos niveles de logro profesional como consecuencia de un sistema de rehabilitación que no responde a las realidades de mucha gente que tiene antecedentes raciales y culturales marginados. Las diferencias de idioma son fuente de vergüenza para algunos, y esto actúa como estorbo a la participación y otros tienen miedo a poner en peligro su situación legal si solicitan servicios del gobierno. Los inmigrantes no están acostumbrados a abogar por sus derechos y puede que no se sientan cómodos con la actitud agresiva necesaria para obtener acceso a las oportunidades académicas y al empleo.

MODELOS DE ÉXITO

La investigación innovadora y los proyectos de empleo nacieron como respuesta a las crecientes necesidades de servicios que tiene la población con discapacidades de una variedad de grupos culturales y étnicos. En esta ponencia quedan detalladas varias de estas iniciativas que incluyen las del centro de investigación sobre temas de minorías con discapacidades Center for Capacity Building on Minorities with Disabilities Research, parte de un estudio por acción participativa en la Universidad de Illinois en Chicago para proponer recomendaciones para mejorar los resultados de la rehabilitación vocacional en personas con discapacidades de antecedentes culturales varios. En Los Angeles, el centro de vida independiente Westside Center for Independent Living administra dos programas exitosos de contratación que se especializan en la captación dentro de la comunidad latina, especialmente hacia la población con discapacidades monolingües en español o que tienen destrezas limitadas en inglés. Estos proyectos sirven de modelo para desarrolladores de trabajo a nivel nacional.

FOCO SOBRE LAS SOLUCIONES

Como miembros del personal de Proyecto Visión—el único centro nacional de asistencia técnica en temas laborales para latinos con discapacidades- los autores de este informe tienen cinco años de experiencia de trabajo con solicitantes a empleo, contratistas, proveedores de servicios y dirigentes latinos emergentes con discapacidades en sus esfuerzos para acercar a las comunidades en cuanto a apoyo a las oportunidades para los latinos con discapacidades. En este informe se presentan cuatro recomendaciones directas para mejorar los resultados entre los latinos con discapacidades:

1) Mejoramiento de los servicios de rehabilitación vocacional para latinos

Se incluye estimular las muchas interpretaciones del concepto de vida independiente y de lo que se define como éxito; haciendo al sistema de servicios más accesible a los latinos con discapacidades que buscan empleo al contratar a desarrolladores laborales que sean bilingües y biculturales para que se conviertan en modelos sociales entre sus pares; dar capacitación en comunicación cultural para todos los proveedores de servicios y para reducir los procesos que pueden actuar como obstáculos.

2) Reenfocar la metodología de la comunidad con discapacidades hacia los latinos

Esto exige a las agencias de la discapacidad para emular los métodos de captación que han tenido éxito entre los latinos para aumentar el impacto en la comunidad; aumentar los materiales de educación social para hacerles más cultural y lingüísticamente aceptables, y atraer a más latinos con discapacidades hacia posiciones de liderazgo en el movimiento de la discapacidad.

3) Construir la capacidad de la comunidad latina para incluir a gente con discapacidades

Al presentar temas de discapacidad a la comunidad latina, se hacen más conocidos y ayudan a reducir el estigma y vergüenza asociados con la discapacidad. Esto significa educar a los dirigentes de la comunidad latina en temas de discapacidad y continuar levantando redes sociales y comprensión entre los desarrolladores de rehabilitación vocacional y los empresarios latinos.

4) Aumentar la representación latina en posiciones de liderazgo en todas las posiciones posibles

Los dirigentes latinos con discapacidades con visibilidad en el sector privado, en el gobierno y otros sirven de modelo y mentores, incentivando a los latinos jóvenes a tener éxito. Se necesita dirigentes latinos con discapacidades al exterior del movimiento de la discapacidad, especialmente como legisladores, intercesores de política social y en otras posiciones donde influyeran las políticas de empleo.

LATINOS EN ESTADOS UNIDOS: QUIÉNES SON

Población

La población latina es una que está en rápido crecimiento. Censo 2000 contó 35,3 millones de latinos en Estados Unidos, lo que significa un 12,5 por ciento de la población total, representando así un 61 por ciento de aumento desde 1990. En ese mismo período, la población total de Estados Unidos creció en un 13 por ciento (U.S. Census Bureau, 2004, *We the People*).

En Junio de 2005, en un noticiero de la oficina de censo Census Bureau se estimaba que la población latina en Estados Unidos había alcanzado los 41,3 millones. Las proyecciones indicaban que para el año 2050 habrá 125 millones de latinos en Estados Unidos—casi el 25 por ciento de la población total del país.

De entre los latinos, los mexicanos son el grupo mayoritario, con 20,9 millones (o el 59 por ciento de los latinos). Las personas que se identificaron como “Otros hispanos” (5,5 millones o 16 por ciento de los latinos) y puertorriqueños (3,4 millones o 9,7 por ciento de los latinos) son, respectivamente, los segundos y terceros (U.S. Census Bureau, 2004, *We the People*).

Hay varios indicadores que la población latina es mayormente joven e inmigrante. En 2000, la edad media entre los latinos era de 26,0 años, comparada con 35,4 para la población total. En el mismo año se determinó que el 40 por ciento de los latinos había nacido en el extranjero. Aproximadamente 7 de cada latinos que viven en Estados Unidos habían nacido en el país o habían adquirido la nacionalidad, comparado con 9 de cada 10 personas en la población total (U.S. Census Bureau, 2004, *We the People*).

Idioma

Los latinos en Estados Unidos son un grupo diverso donde existen varios niveles de dominio del inglés y del español. Obviamente, los inmigrantes recientes tienen diferentes experiencias con respecto al idioma que aquellos latinos nacidos o criados en Estados Unidos. Aunque muchos latinos son bilingües, más del 75 por ciento habla español en casa (U.S. Census Bureau, 2004, *We the People*). En el 2000, había 28 millones de personas que hablaban español en casa y aproximadamente la mitad de ellos respondió que hablaba inglés menos que “muy bien”. Eso hace que en Estados Unidos, el español sea el idioma más frecuentemente hablado en casa después del inglés (U.S. Census Bureau Reports, 2003, *Language Use and English-Speaking Ability*).

Educación pre-escolar

Los latinos están más atrasados que otros grupos en cuanto a educación. Por ejemplo, las tasas de matrícula para los niños latinos en educación parvularia ilustran esta tendencia. En 1980, el 43,3 por ciento de los latinos estaban matriculados en programas anteriores a la escuela primaria, en comparación con el 52,7 por ciento de los niños blancos no hispanos. En el 2003, el porcentaje de los niños latinos matriculados en la pre-escuela había aumentado a un 54,2 por ciento en comparación con el 65,8 por ciento de los niños blancos no hispanos. (U.S. Census Bureau, Statistical Abstract 2006, Table 223). A pesar que la matrícula general hubo aumentado, la diferencia entre latinos y los niños de otros grupos se ha mantenido estática. Estas estadísticas podrían reflejar factores que son culturales y socioeconómicos, como que en diferentes culturas se entiende en forma diferente a la “independencia” e “interdependencia” en los jóvenes o si la posibilidad de tener otros familiares que cuidan a los niños en las familias extendidas significa una matrícula escolar más tardía.

Las tasas de matrícula menores para niños latinos podrían ser una de las razones del por qué los niños latinos tienen menos destrezas escolares. (Entre las “destrezas de prontitud escolar” la Oficina de Censo de EE.UU. incluye el reconocimiento de las letras, contar hasta 20 o más, escribir el nombre y leer o pretender leer libros de cuentos). En 1993, el 22 por ciento de los niños latinos de entre 3 y 5 años que no estaban aún en kindergarten contaba con entre 3 y 4 de esas destrezas, en comparación con el 35 por ciento de todos los niños. En el 2001, el porcentaje de los niños latinos que tenían entre 3 y 4 destrezas se mantuvo igual mientras que el porcentaje del total de la población subió a un 39 (Census Abstract 2006, Table 224).

En su artículo sobre los efectos de las diferencias raciales y étnicas en la prontitud escolar, Magnuson y Waldfogel estimaban que si todos los niños de las familias de bajos ingresos ingresaban en programas parvularios de alta calidad, esto ayudaría a reducir las diferencias de prontitud entre latinos y blancos por hasta un 36 por ciento (169).

Escuela secundaria y más allá

Lamentablemente, los latinos también tienen tasas de deserción escolar elevadas y niveles menores de logro académico en la escuela secundaria y pos secundaria. Un informe reciente sobre “Two-Year Hispanic-Serving Colleges” (Universidades de dos años que dan servicios a hispanos) identificó una cantidad de impedimentos a la participación universitaria que tienen los estudiantes de bajos ingresos y en los que son la primera generación que va a la universidad, como también entre estudiantes de color, clarificando que “entre las barreras frecuentemente citadas están que no se da información de las oportunidades académicas a los estudiantes, el alto coste de la educación, de los requisitos de admisión a las universidades y de las pruebas de ingreso, insuficiencia de

orientación y de consejería tanto en la escuela secundaria como en la universidad y el perfil de los cursos que toman, porque son cursos de desarrollo y remedio donde no ganan créditos“ (Turner, Lising Antonio, García, Vigil Laden, Nora & Presley, 2002, 51). Con las estadísticas a continuación, los informes de la Oficina de Censo de EE.UU. *School Enrollment: 2000* y *Educational Attainment: 2000*, ambos dados a conocer en agosto de 2003, ilustran aún más estos vacíos:

- En el año 2000, en el grupo de edad entre 16 y 19 años, el 9,8 por ciento había desertado de la escuela secundaria. Los latinos de este grupo de edad tuvieron la deserción más alta entre todos los grupos con un 21,1 por ciento.
- En 2000, mientras el 80,4 por ciento de la población total mayor de 25 tenía, por lo bajo, diploma de secundaria, solamente el 52 por ciento de la población latina lo tenía.
- En el mismo año, el 10,4 por ciento de los latinos tenía un diploma de bachillerato o más, en comparación con el 24,4 por ciento de la población total.
- El 3,8 por ciento de los latinos mayores de 25 había completado un diploma avanzado, en comparación con el 8,9 por ciento de la población total.

Se sabe más y más del impacto devastador de las expectativas bajas de identidad y producción intelectual y de un mayor esfuerzo combinado para proveer programas de estudio y servicios de apoyo más cultural y lingüísticamente apropiados. La investigación académica ha ido identificando cada vez más las barreras estructurales e institucionales al logro académico. Los académicos citan una amplia variedad de factores que, basados en situaciones raciales o de discapacidad, contribuyen a menoscabar los logros académicos de la juventud latina, entre ellos:

- Tendencias sistemáticas y oportunidades desproporcionadas (Gadsen, 2001; Hale, 2001; Watkins, Lewis y Chou, 2001);
- Ubicación geográfica, tamaño de la escuela y el impacto que las discapacidades específicas tienen sobre las prácticas académicas (Meyer & Patton, 2001);
- Referencias inadecuadas e inapropiadas, procedimientos de exámenes y evaluaciones en las captaciones de educación especial (Artiles y Trent, 1994; Patton 1998); y
- Exámenes con sesgos culturales y actitudes estereotipadas sobre estudiantes de culturas diversas (Beuboeuf-Lafontant, 1999; Hillard 2000; Samuda 1998).

Según “Racial Inequity in Special Education” (Desigualdad racial en la educación especial), un estudio editado por Daniel J. Losen y Gary Orfield, hay menos latinos en las categorías de discapacidades del conocimiento, lo que trae a foro la interrogante de si se considera o no sus necesidades. Por el contrario, cuando se les identifica, tienen muchas más posibilidades que los saquen de la educación normal y les pongan en programas ubicados en ambientes separados.

A pesar de estas estadísticas descorazonadoras, ha habido cambios positivos. Por ejemplo, en el año 2000, el 4,3 por ciento de los doctorados conferidos los obtuvieron

latinos. En 2003, el porcentaje aumentó a un 5,1 (Census Abstract 2006, Table 783). Hay evidencia que demuestra que los adultos latinos están participando en programas de educación superior que específicamente guían a credenciales. En 2001, el 42 por ciento de los latinos mayores de 17 años participaban en actividades académicas adultas (U.S. Census Bureau, Statistical Abstract 2004-2005, Table 288).

Computadoras y uso de internet

Los estudios indican que para todos los grupos minoritarios, el cisma digital se aminora. Un artículo de Michel Marriott en el *New York Times*, informó sobre una encuesta Pew sobre uso de computadoras por personas mayores de 18 años en febrero de 2006. En la encuesta se descubrió que el 80 por ciento de los latinos angloparlantes y el 61 por ciento de los afroamericanos usan el internet. Una encuesta similar interpretó datos que, en el mismo orden, son el 40 y el 23 por ciento. Aunque estos estudios demuestran avances inmensos tanto en las comunidades latinas como en la afroamericana, se hace importante aclarar que “la encuesta no investigó a latinos que no hablan inglés, que los expertos creen que no tienen acceso a internet en cantidades mayores”.

La cantidad de niños latinos que usan computadoras e internet también dan ánimos. En la escuela, casi el 80 por ciento de los niños y adolescentes latinos usan computadoras. En casa, la cantidad de niños latinos que usan computadoras es menor que en los otros grupos; pero de todas maneras es mayor al 48 por ciento (Census Abstract 2006, Table 247).

Situación económica

Aunque el poder adquisitivo latino crece y que de hecho es más rápido que en los otros grupos (Humphreys 62: 6), los latinos no participan de la “sociedad de propietarios” al mismo nivel que las personas de otros grupos. Así lo demuestran los indicadores como el nivel salarial, de propiedad del hogar y desarrollo de bienes.

En 2003, el ingreso medio de las familias latinas fue de \$34.272, considerablemente menos que la media de todas las familias para ese año (\$52,680) (Census Abstract 2006, Table 678). Los ingresos medios de los trabajadores latinos que trabajan a tiempo completo año corrido también fue menor que los ingresos medios para todos los trabajadores en 1999 (Census Bureau Report, 2003 August, *Employment Status: 2000*). A pesar que la mujer latina tiene menor participación en la fuerza laboral y en los ingresos anuales que los hombres latinos y las mujeres de otros grupos, hacen importantes contribuciones al bienestar económico de sus hogares. “Según los datos del Censo, en 2003, los ingresos medios de las parejas casadas de las familias hispanas eran en un 85 por ciento mayores cuando la mujer participaba del mercado laboral” (Elliot 2005, 1-2).

Tasas de pobreza

Los latinos también tienen tasas de pobreza más altas, un 22,6 por ciento y mayor que el promedio nacional del 12,4 por ciento (Census Bureau Report, 2003 May, *Poverty: 1999*). Unos de los más afectados por la pobreza son los niños, los adolescentes y los ancianos. En el 2002, en la población afroamericana y latina, más de la mitad de aquellos menores de 18 años y la mitad de los mayores de 65 vivían en el nivel de pobreza o por debajo de aquel (National Center for Health Statistics [NCHS], 2004, p. 7).

En 2000, los latinos tenían mayores posibilidades que cualquier otro de vivir en casas de renta que en casas propias. Cincuenta y cuatro por ciento de los latinos vivían en unidades arrendadas en comparación con el 34 por ciento de todos los hogares (U.S. Census Bureau, 2004, *We the People*). El mismo año, el neto medio por hogar de blanco no hispano fue de \$79.400, mientras que para los hogares latinos fue de \$9.750 (Census Bureau Report, 2003 May, *Net Worth and Asset Ownership of Households: 1998 and 2000*).

Lo que se cita frecuentemente para explicar el desnivel son las diferencias de idioma, la situación legal, la discriminación y la falta de educación financiera ni extensión culturalmente competente. En otros artículos también se sugiere que aquel se debe a los envíos de dinero como parte de las razones que el valor neto de la familia latina es desproporcionadamente menor que otros. El envío de dineros a las familias en el país de origen limitan los ingresos de dinero desechables que de otra forma se podrían ahorrar para acrecentar el haber neto (Busch, 2005, 6-7).

Empleo

En la actualidad, uno de cada tres trabajadores nuevos es latino, y se proyecta que para el 2025, uno de cada dos será latino (Arciniega, 2005). Las tendencias laborales de esta creciente población son parecidas a las de los otros grupos en diferentes formas. Por ejemplo, las estadísticas indican que los latinos participan en el mercado laboral civil a tasas ligeramente mayores que los otros grupos: en 2004, el 68,6 por ciento de los latinos mayores de 16 años trabajaba, en comparación con el 66,0 por ciento del total de la población.

La tasa de desempleo entre latinos es parecida a las tasas de otros grupos. En 2004, el 7,0 por ciento de los latinos estaba cesante (en comparación con el 5,5 por ciento de la población total), menos que el 10,1 por ciento de 1980. Estas cifras reflejan los altibajos de las tasas históricas totales de desempleo (Census Abstract 2006, Table 610).

A pesar que las empresas latinas son solamente 1,6 millones del total de 23 millones en el país, un informe de la U.S. Census Bureau de marzo de 2006 indica que los latinos crean

nuevas empresas al triple de velocidad que la tasa nacional (U.S. Census Bureau, 2003 May, *Survey of Business Owners—Hispanic-Owned Firms: 2002*). Además, las cantidades y montos de préstamos de la Administración de Pequeñas Empresas asignadas a latinos han estado en aumento desde 1990. En 2003, se asignó más de seis mil préstamos por un total de \$941.000.000 (Census Abstract 2004-2005, Table 736).

Retrato laboral

En comparación con otros grupos, los latinos están sobre representados entre los trabajadores de servicios y manuales y se ven inferiormente representados en las ocupaciones administrativas y profesionales. En 2000, el 26 por ciento de los hombres latinos mayores de 16 años trabajó en la producción, transporte y trabajos donde se trasladan materiales, en comparación con el 20 por ciento de todos los hombres del país (U.S. Census Bureau, 2004, *We the People*). Los porcentajes de hombre latinos en las industrias de la construcción, extracción, mantenimiento y servicios excedió los porcentajes de los trabajadores bajo cualquier otra raza declarada (Census Bureau Report, 2003 August, *Occupations: 2000*).

Esto es comparable con la sobre representación de los latinos en trabajos mal pagados: un 40 por ciento de los latinos tienen trabajos mal pagados en comparación con el 20 por ciento de los trabajadores blancos no hispanos (Fairness Initiative on Low-Wage Work).

Al mismo tiempo, solamente un 18,1 por ciento de los latinos trabajaban en posiciones gerenciales, profesionales y afines, mientras que entre los blancos no hispanos en los mismos grupos laborales eran más del doble de esa cantidad (36.6 por ciento). De hecho, los latinos tienen la más baja representación de todos los grupos raciales y étnicos más importantes que se incluyen en esta categoría.

Un indicador positivo en las estadísticas agrícolas es que, mientras la cantidad de trabajadores agrícolas latinos aumenta, también en Estados Unidos aumentan los latinos que administran granjas. En 1997, 33.000 operadores principales de granjas eran latinos. En 2002, la cantidad subió a 51.000 (Census Abstract 2006, Table 796). El Censo estadounidense define “operador principal” como la persona que es primariamente responsable de las operaciones diarias de la granja o empresa agrícola en terreno. Esto puede que indique un aumento en la capacidad de los trabajadores agrícolas que permite que se les promueva de trabajador manual a la administración de la granja.

Salud

Hay factores sociales e institucionales clave que contribuyen a los desniveles entre latinos y otros grupos en áreas como la salud, el acceso al tratamiento médico, los factores de riesgo y morbilidad. *Health, United States, 2004*—un informe sobre la situación de la

salud en el país escrito por el Centro de Estadísticas Médicas del Ministerio de la Salud y Servicios Humanos para ser presentado al Ejecutivo y el Congreso – identifica varios de estos factores y describe las tendencias en salud de los grupos raciales y étnicos. El informe apunta que “las diferencias mayores en el estado de salubridad por raza y origen hispano... se origina de varios factores que incluyen la situación socioeconómica, las prácticas de salud, la tensión emocional y de recursos, exposición al medio ambiente, discriminación y acceso a servicio médico. Las diferencias socioeconómicas y culturales entre grupos raciales y étnicos en Estados Unidos posiblemente mantendrán influenciando pautas de enfermedad, discapacidad y uso de tratamiento médico hacia el futuro”.

Temas específicos en salud: VIH/SIDA, obesidad y Diabetes

Algunos de los temas de salud que afectan en grandes cantidades a los latinos en Estados Unidos son el VIH/SIDA, la obesidad y la diabetes.

Los datos indican que los latinos adquieren el Síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA) más rápidamente que todos los grupos a excepción de los afroamericanos. En el 2003 había más de 80 mil latinos que viven con SIDA en Estados Unidos (Kates & Carbaugh, 2006). Amontaron al 20 por ciento de los casos nuevos, a pesar que constituyen solamente el 14 por ciento de la población. Los hombres latinos están contrayendo SIDA más de tres veces más seguido que las mujeres (37,2 casos vs. 11,3 casos por población de 100.000) (NCHS, 2004, Table 52).

Los datos de los centros para el control de la enfermedad Centers for Disease Control indican que los latinos pueden ser proclives a hacerse las pruebas de la enfermedad más tardíamente en su enfermedad, son más proclives a posponer el tratamiento médico y con menos posibilidades de estar asegurados (Kates y Leggoe 1-2). Estos factores aumentan las posibilidades de adquirir impedimentos como resultado de tener VIH/SIDA.

Entre latinos, también existe la frecuencia del sobrepeso o de la obesidad. Uno de los informes concluye que el 65 por ciento de los latinos mayores de 18 se mantienen por sobre el peso saludable. Entre ellos, el 39,8 por ciento están gordos y el 25,2 por ciento son obesos (Census Abstract 2006, Table 197).

Según *Health, United States, 2004*, “la diabetes, que está asociada con la obesidad, aumenta rápidamente con la edad y es más común entre... mexicanos”. Entre 1999 y 2000, los datos indican que en Estados Unidos, el 12 por ciento de los mexicanos mayores de 20 años tiene diabetes, en comparación con el 8,6 por ciento de la población restante (NCHS, 2004, Table 55). Una serie de artículos de enero de 2006 en el New York Times expresó que los latinos están desarrollando diabetes en cantidades desproporcionadas, casi el doble de los blancos no hispanos. En estos artículos, los

expertos describen el fenómeno como una “epidemia” que alarma a los funcionarios de salud y puede llegar a agobiar el sistema de salud (Kleinfield).

Cobertura de seguro médico

Según datos de Aetna U.S. Healthcare, los latinos tienen las tasas más altas de carencia de seguros en Estados Unidos (García de Posada). El acceso y uso dispar de los servicios de salud y tratamientos médicos exacerba las diferencias en el estado de salud. Considere las estadísticas siguientes:

- 32,7 por ciento de los hispanos no tenían cobertura de seguro médico, en comparación con el 15,6 por ciento del total (Census Abstract 2006, Table 142).
- Según el resumen estadístico National Council of La Raza Statistical Brief, del 2005 “Las trabajadoras latinas son las que tienen menos probabilidades de recibir seguro médico de grupo ofrecido por los patrones de entre todas las mujeres, aún a pesar de tomar en cuenta factores importantes como el tamaño de la empresa” (Elliot, 2005, 1).
- En 2001–2002, el 24 por ciento de la juventud latina o hispana de entre 6 y 17 años, no había visitado a un médico o clínica, en comparación con el 14,8 del resto de los niños (NCHS, 2004, Table 74).
- En 2002, los hispanos eran los que tenían más probabilidades que cualquier otro grupo de no haber ido al médico en los 12 meses anteriores (25.7 por ciento en comparación con el 15,9 por ciento) (NCHS, 2004, Table 71).
- En 1999–2000, los adultos mexicanos mayores de 65 tenían menos probabilidades de informar de haber tomado medicinas recetadas en el mes anterior que cualquier adulto blanco no hispano o negro no hispano (69 por ciento en comparación con el 85 a 87 por ciento) (NCHS, 2004, Table 86).
- Solamente el 33 por ciento de los latinos con condiciones crónicas tienen seguro que paga medicinas recetadas (Labor Council for Latin American Advancement, 2006).

LATINOS CON DISCAPACIDADES EN ESTADOS UNIDOS

El Censo 2000 contó que en Estados Unidos había 49,7 millones de personas (de todos los grupos raciales y étnicos) que tenían algún tipo de condición duradera o discapacidad. Esto representa el 19,3 por ciento del total de la a población mayor de 5 años.

Como subconjunto de los latinos y de la población con discapacidades que vive en Estados Unidos, los latinos con discapacidades generalmente reciben menores ingresos y educación, tienen más mala salud, menos trabajo y menos acceso a las redes de servicios que sus pares con discapacidades o étnicos. Esto se puede ver a lo largo del ciclo vital – como ejemplo, la juventud latina con discapacidades que desertan la escuela secundaria,

los trabajadores lesionados sin seguro médico adecuado ni acceso a rehabilitación o la persona de edad que tiene una diabetes, presión alta u otros problemas médicos que quedan sin tratarse.

En 1997, Smart y Smart identificaron cinco razones causales de discapacidad entre las minorías: ingreso bajo y pobreza, empleo en trabajos peligrosos, ausencia de cobertura de seguro médico, bajos niveles educacionales y pruebas y exámenes médicos malos e inexactos.

Frecuencia de discapacidad entre latinos estadounidenses

En comparación con el promedio nacional de todos los grupos raciales, en general los blancos no hispanos tenían una tasa de discapacidad menor (18.3 por ciento), a pesar que el promedio de edad era mayor que otros grupos raciales. Los datos dados a conocer en el censo del 2000 indican que el 24 por ciento de los latinos en edad laboral tenían una discapacidad en comparación con el 16,2 por ciento de los hombres blancos no hispanos y el 18,6 por ciento de todos los grupos (U.S. Department of Health & Human Services, 2006, Table 2). Entre los latinos mayores de 65, el 48.5 por ciento tiene discapacidades (Census Abstract 2004-2005, Table 41).

Según el resumen ejecutivo de *Health, United States, 2004*, “las desigualdades en el acceso a la salud, los factores de riesgo y la morbilidad persisten en los mayores de 65 de origen hispano”. La falta de atención médica entre latinos de Estados Unidos significa que hay menos latinos que reciben atención y tratamiento médico por condiciones y enfermedades, algo que contribuye al desarrollo de la discapacidad.

Factores de riesgo

Violencia

En forma desproporcionada, los latinos tienen mayores posibilidades de quedar lesionados o con discapacidades a causa de la violencia. La coalición contra las armas Coalition Against Gun Violence declara: “Entre los latinos, en 1997 la cantidad total de lesiones (fatales y no fatales) fue casi el triple de la tasa para los blancos... Mucha juventud latina vive en comunidades donde la violencia es crónica, con altos niveles de exposición al crimen, la violencia, la pobreza y el mal acceso a la salud y la atención de salud mental”.

Lesiones y fatalidades en el trabajo

Las lesiones laborales también contribuyen a las mayores tasas de discapacidad entre latinos en Estados Unidos. El trabajo manual representa el mayor riesgo de lesiones y discapacidades permanentes como resultado de trabajo físico riguroso y el contacto con maquinaria pesada o químicos. Tanto las tasas de lesiones como de fatalidades en el trabajo son mayores para los latinos que para cualquier otro grupo (NCHS, 2004, Table

49). Las estadísticas de la administración de salud y seguridad Occupational Health & Safety Administration (OSHA) también indican que los latinos sufren una cantidad desproporcionada de fatalidades en el trabajo. Es más, un artículo de marzo de 2004 informó que, entre los latinos, las lesiones, enfermedades y fatalidades laborales aumentaban a pesar de la disminución de estos incidentes en la población general. Los factores contribuyentes son condiciones “malísimas” de trabajo, falta de capacitación en seguridad e incumplimiento de los reglamentos (Krisberg).

La industria de la construcción amonta el siete por ciento de todo el empleo, pero es responsable del 20 por ciento de las muertes en el trabajo (Occupational Safety & Health Administration, 2002). En el 2000, uno de cada ocho latinos empleados trabajaba en la construcción y, de estos, uno entre cinco (21 por ciento) trabajaba como “mano de obra”. Tinajero informa que la construcción se ve identificada como lugar de una amplia gama de lesiones y enfermedades laborales, como “trastornos músculo-esqueleto ... varios tipos de problemas pulmonares, enfermedades causadas por la sílice cristalina en el polvo, tuberculosis... asma... envenenamiento de monóxido de carbono ... [y] pérdida de la audición” (5-7).

Para los trabajadores de habla hispana con manejo limitado del inglés, las estadísticas son más alarmantes todavía. Tinajero cita estadísticas de 2002 de OSHA: “En el 25 por ciento de incidentes laborales fatales en EE.UU. participan trabajadores que no hablaban inglés o supervisores que no se pueden comunicar con sus empleados”. El centro de protección de trabajadores Center to Protect Workers Rights apunta que el “32 por ciento de la fuerza laboral hispana de la construcción solamente habla español en casa” y que los “los lesionados o muertos en trabajos de construcción son, en gran parte, inmigrantes”.

Implicaciones laborales de la “situación de peligro múltiple”

En el informe sobre las consecuencias económicas de la discapacidad de Anna M. Santiago, *The Economic Consequences of Disability Status: A Comparison Between Anglo, Black and Latino Men*, analiza “los costos económicos que experimentan las personas que sufren peligro doble o triple por las características personales que se les adscriben”. Concluyó que las discapacidades reducen la participación en la fuerza laboral de todos los grupos, pero especialmente entre la gente de color y, aún más, entre la gente de capacidades limitadas en inglés y entre los que son inmigrantes.

La Sra. Santiago expresa que los hombres latinos con mala salud tenía un 65 por ciento de menores posibilidades de conseguir empleo que los latinos sin discapacidades. Al trabajar, los latinos ganaban menos dinero que los de habla inglesa con discapacidades y menos que los latinos sin discapacidades. A pesar de los ingresos reducidos, el análisis sugiere que muchos latinos con discapacidades siguen buscando trabajo y trabajando porque la necesidad económica significa que “no pueden salirse de la fuerza laboral cuando la salud está mala”.

Estas conclusiones apoyan la noción que la mala situación económica resulta en enfermedades y mala salud y vice-versa, creando así un ciclo de pobreza y discapacidad.

VIDA INDEPENDIENTE EN ESTADOS UNIDOS: HACIÉNDOLA ACCESIBLE A LOS LATINOS

DOS OPINIONES SOBRE VIDA INDEPENDIENTE

Una publicación gubernamental describe los orígenes y la filosofía del movimiento Vida Independiente en Estados Unidos: éste “comenzó a fines de la década de los sesenta al promover una filosofía de consumerismo, auto-dirección, auto-ayuda, entrega de servicios por pares, derechos cívicos, auto-intercesión y mejoramiento de la calidad de vida para las personas con discapacidades. Se desarrolló los programas de vida independiente (IL) para dar servicios a las personas con discapacidades serias que estaban disconformes con los servicios médicos de rehabilitación tradicionales. Los programas de vida independiente funcionan desde el punto de vista del control por el consumidor y la participación en la entrega de servicios, la consejería por semejantes y la eliminación de barreras ambientales, físicas y sociales”. (Ministerio de Educación de EE.UU., 1994)

Después, los dirigentes con discapacidades del movimiento definieron Vida Independiente como “una filosofía y un movimiento de personas con discapacidades que trabajan por la autodeterminación, la igualdad de oportunidades y el respeto a sí mismo. Vida Independiente no significa que deseamos hacer todo por nuestra propia cuenta y que no necesitamos a nadie o que queremos vivir aislados. Vida Independiente significa que exigimos las mismas posibilidades y control en nuestras vidas diarias que nuestros hermanos y hermanas, vecinos y amigos sin discapacidades toman por asegurado. Queremos crecer en nuestras familias, ir a la escuela del barrio, usar el mismo bus que nuestros vecinos, trabajar en trabajos acorde a nuestra educación e interés y comenzar nuestras propias familias” (Independent Living Institute).

Nuestras propias creencias, las oportunidades y la eliminación de los modelos médicos de la discapacidad se hacen valiosos, pero algunas de las premisas y conceptos que respaldan la definición dominante de vida independiente en Estados Unidos reflejan conjuntos de valores anglocéntricos. Los típicos valores de vida independiente se ciñen a la meta del “marcador” que es abandonar la casa de la familia antes del matrimonio para vivir por su cuenta. Por contraste, puede que en la cultura latina el poder contribuir a la familia para que se le respete en la comunidad sea la forma preferida de independencia. Las opiniones mexicanas sobre la rehabilitación y vida independiente, y quizás lo que piensa la gente que vive en Estados Unidos y se identifica con la cultura mexicana, son muy diferentes a los puntos de vista populares en EE.UU. En México y en muchas de las culturas latinoamericanas, la función de atender a las personas con discapacidades recae en la comunidad y en la familia. No se necesita presionar a una persona con discapacidades para ser independiente, sino que se le aprecie y apoye como parte funcional dentro de la familia (Santana y Santana-Martin, 2005, pp. 165-167). Algunos

programas de rehabilitación mexicanos hacen hincapié sobre la autosuficiencia e independencia dentro de la familia (Santana y Santana, 2001, 21).

CULTURA LATINA Y DISCAPACIDAD:
ACTITUDES, CREENCIAS Y TRADICIONES

Hay conceptos que difieren mucho en cuanto a discapacidad e intercesión tanto entre las culturas como dentro de ellas. Aunque resulta imposible dar opiniones generales sobre la intersección entre cultura latina y discapacidad, es muy posible desarrollar una percepción de los factores culturales que entran en juego, de poner atención a las variantes y de relacionarse con individuos y familias latinas como individuos. Las formas diferentes en que los latinos perciben y se relacionan con la discapacidad pueden verse influenciadas por si la persona creció en Estados Unidos o en el extranjero, su nivel de acostumbramiento y asimilación a la cultura, nivel académico, situación socioeconómica y creencias religiosas.

A pesar de la heterogeneidad de la población latina, una investigación de 1999 del centro nacional para la investigación National Center for the Dissemination of Disability Research informó "...dentro de esta diversidad, muchos académicos encuentran una serie de aspectos comunes en las tradiciones, creencias y puntos de vista" (NCDDR, 1999, p. 25). Al citar los trabajos de Harry (1992) y Ramírez y Castañeda (1974), este informe enumera varias creencias que son comunes, incluso la ideología católica de "la centralidad del concepto de *familia*," y "un respeto personalizado, más ritual basado en el ser en oposición a los logros".

Los autores de *Americanos: Latino Life in the United States* confirman el poder de preservación de estas culturas compartidas: "Los latinos no se asimilan de la misma forma que los inmigrantes europeos del siglo diecinueve... Vemos que muchos latinos siguen siendo latinos aún hasta la tercera generación" (Monterrey, Olmos & Ybarra, 1999, p.40). La interacción rica entre tradición y aculturación, junto a la dinámica natural de cada cultura complican aún más el delicado balance entre crear comprensión cultural y seguir creyendo en estereotipos.

Desconfianza en el gobierno

Entre los latinos, especialmente entre los que inmigran, puede que haya una desconfianza generalizada en el gobierno y sus representantes que vale para el gobierno de su propio país y al del país de adopción. El conjunto de los reglamentos, regulaciones y sistemas que tienen que manipular los inmigrantes en Estados Unidos puede ser confuso y puede actuar como otro desaliento más a la acción.

Estos factores pueden resultar en metodologías encontradas a la discapacidad e intercesión: aquellos que se sienten cómodos con la cultura dominante tratan de conseguir

servicios activamente en base a su derecho asumido, mientras que los menos aculturados y de menos medios generalmente se protegen en la seguridad de la unidad familiar.

Jorge Pineda, un ex miembro del concejo consultivo de Proyecto Visión e inmigrante que llegó de México explica la forma en que se dan las percepciones: “[en EE.UU.] hay una cantidad de asistencia disponible, cantidades de servicios y grupos que quieren ayudar, pero el general del latino que viene no está acostumbrado a pedir ayuda, no espera que haya servicios y solamente espera apoyo de sus familiares. Esto es más verdad aún entre los latinos con discapacidades, ya que con nosotros llegan todas las actitudes de vergüenza y puede pasar mucho tiempo antes que descubramos lo que se puede dar aquí. Además, debemos desarrollar un alto nivel de inglés para entender lo que está a disposición ya que la mayoría de los proveedores de servicios y grupos de discapacidad tienen muy poca información en español. Por eso, se trata de un proceso largo”.

Mientras más aparezcan recursos que ofrecen alternativas cultural y lingüísticamente apropiadas, puede haber un aumento en la tasa en que los latinos busquen apoyo y servicios.

Desacostumbrados a la intercesión

Un grupo de foco de 1998 organizado por el Instituto Mundial de Discapacidad (WID) en Oakland, California, donde participó principalmente gente de color, exploró los componentes culturales de la vida independiente. El grupo expresó que en la abogacía generalmente hay acciones que parecen oponerse o desafiar al gobierno tal como la participación en asambleas o demostraciones y firmar peticiones. Entre los miembros de los grupos de inmigrantes recientemente llegados (y a los miembros vulnerables de aquellos grupos donde se incluye a las personas con discapacidades), tales acciones se pueden percibir, en la más positiva de las opciones, como atrayentes de atención. Aún entre los miembros de las segundas y terceras generaciones de los grupos marginados puede que la idea de contraponerse directamente a las autoridades les parezca incómoda, especialmente si estas acciones no se miran bien en sus culturas. Por lo general, este es el caso en las culturas latinoamericanas y puede ser una de las razones del por qué la participación en la dirigencia y membresía de las organizaciones de la discapacidad es baja y el por qué la extensión a este grupo se debe afinar y ser culturalmente apropiado.

La familia como unidad donde se toman las decisiones

Otra diferencia importante en los latinos entienden por “vivir independientemente” y participar de los servicios es la función de la familia como el primer cedazo para considerar las opciones, hacer decisiones o tomar acción. La metodología latina generalmente da precedencia a las necesidades colectivas de la familia antes que las de sus miembros individuales. La familia como conjunto hace decisiones sobre puntos

importantes que afectan a cada uno de los miembros, incluyendo la salud y la discapacidad.

Por ejemplo, puede que la decisión si un joven con discapacidades usa los servicios de un centro de vida independiente la haga toda la familia en vez de la persona. Puede que la familia visite el centro varias veces para considerar si el lugar es seguro y amistoso, si se puede confiar en el personal o si tienen bagajes culturales parecidos y si hablan español antes de determinar si la opción de vida independiente es mejor de lo que disponen por intermedio de la iglesia local o el grupo de barrio.

Contrariamente al “modelo déficit”, que generalmente adopta el sector más importante de la sociedad estadounidense, este lazo familiar puede tener impactos positivos en el bienestar emocional y psicológico de los latinos con discapacidades. En *Culture and Disability: Providing Culturally Competent Services*, Santana y Santana-Martin dejan saber, por ejemplo, que los mexicanos que sufren enfermedades demuestran mayores destrezas de aguante y mejores tiempos de reintegración hacia sus unidades familiares que la gente con enfermedades de otros grupos.

Un informe sobre modelos culturales de transición para jóvenes con discapacidades halló que las ideas de las madres latinas sobre la transición era la “adaptación centrada en el hogar, protegida” que da importancia a la familia y al hogar (Rueda, Monzo, Shapiro, Gómez y Blacher, 406). Este modelo basado en la familia contrasta con la opinión dominante en EE.UU., donde se cree que cada persona es el sólo responsable de hacer tales decisiones y considera que este proceso es signo de madurez.

Base cultural para la comunicación

Esta forma de hacer decisiones colectivamente también es evidente en los estilos de comunicación de los latinos. Varios participantes en el grupo de foco de WID sobre competencia cultural en la vida independiente “Cultural Competency of Independent Living” explicaron que cuando se espera que los individuos se expresen con fuerza y constantemente a favor de sí mismos va contra sus costumbres, que generalmente describen formas diferentes de comunicación para la juventud, la ancianidad, hombres y mujeres. Por ejemplo, parecería insultante e inaceptable que los jóvenes de una familia desafien o contradigan a los adultos y, en público, el miembro más viejo de la familia actuaría como personero de la familia y se espera que los otros se mantengan en silencio. Además, no se ve bien lo que se percibe como comportamiento agresivo proveniente de una mujer.

La falta de familiaridad o irreverencia a estas normas culturales puede crear complicaciones cuando los proveedores de servicios entienden que cada persona expresará libremente sus necesidades y opiniones. Las barreras idiomáticas pueden complicarse aún más cuando los jóvenes, que generalmente se manejan mejor en inglés,

traducen para los adultos, situación que invierte el “balance de poderes” tradicional ya que el joven ahora tiene la acción dominante de la comunicación.

Los miembros del grupo de foco explicaron que en sus culturas (primariamente latinos y asiáticos), generalmente “el manifestarse” se entiende como una confrontación innecesaria. Una alternativa más aceptable sería sugerir cambios graduales, dando pequeños pasos para cambiar comportamientos o ideas en la familia y hasta fuera de ella, como cuando un familiar con discapacidades tiende a mayor independencia.

Expectativas para las personas con discapacidades

También existen diferencias culturales considerables para personas que tienen discapacidades, especialmente en lo referente a trabajo. En la cultura dominante en Estados Unidos, a un adulto con discapacidades financieramente dependiente de sus familiares y que no tiene trabajo (ni intenciones de conseguirlo) no se le consideraría persona “lograda”. Sin embargo, en la cultura latina generalmente se entiende que a un niño o adulto con discapacidades “se le cuidará” en la familia. Si esta hipótesis se ve contradicha por un consejero laboral, puede interpretársele como duda de las capacidades de la familia para atender a los suyos. Una mujer latina que trabaja en Proyecto Visión y tiene una hija con una discapacidad expresó que “No quiero que mi niña trabaje, ¿por qué no me dan el trabajo a mí?”

No se espera que los familiares con discapacidades busquen trabajo fuera de casa, pero el valor que las culturas latinoamericanas dan a la familia da más oportunidades para contribuciones “de éxito”: se aprecia ayudar en las tareas de la casa, cuidar a niños o a familiares mayores, haciendo trabajos varios para parientes y vecinos u otras responsabilidades similares.

Lo que se cree de los orígenes de la discapacidad

Entre las culturas latinas, la discapacidad a veces se entiende como un acto divino, de la naturaleza o del destino. Así aparece un foco de control externo, asignándole “culpabilidad” a una tercera persona y conceptuando la discapacidad como “algo fuera del control de la persona” que tiene la discapacidad. Esto a veces resulta en actitudes que aumentan la aceptación y en otras tiene el efecto de aumentar la vergüenza. Lo importante es evitar términos como “fatalismo” o “superstición” cuando se examinan las creencias religiosas y de sanación de las comunidades latinas.

La educadora Aurora Cedillo explica que el latino “cree que o estamos en control total de todo lo que pasa en nuestras vidas. *Si Dios quiere* es una declaración típica y simple de esta creencia ... Nuestras creencias del destino están basadas en nuestra experiencia indígena de la conquista europea, del genocidio, de nunca haber podido hacer selecciones en nuestras vidas” (Diller & Moule, 2005, 196). De la misma forma, el autor D.T. Abalos

cuestiona “si la ‘pasividad o fatalismo’ comúnmente adscrita a los latinos no es más específicamente un aspecto secundario de las dimensiones de la clase. La gente pobre y de educación mínima puede tener un sentido limitado de sus opciones. Puede que hayan tenido pocas experiencias de autodeterminación como resultado de limitaciones económicas... [o] falta de libertad política” (1986, p. 194).

Puede que los latinos también exhiban la capacidad de tener más de una idea sobre la sanación, como obedecer las recomendaciones de un doctor “occidental” y también consultar a una *curandera*.

Las expresiones específicas de los sistemas de creencias en cuanto a las enfermedades varían enormemente en las culturas latinas. Por ejemplo, en la República Dominicana se echa la culpa a las condiciones ambientales y estados síquicos, las violaciones morales o a las fuerzas sobrenaturales (López-De Fede y Haeussler-Fiore, 2005, pp. 192-193); en la cultura mexicana, tales condiciones se atribuyen a “factores emocionales, sociales o físicos... además de la teoría de los humores, la espiritualidad y las relaciones interpersonales” (Santana y Santana-Martin, 2005, pp. 165-168). De la misma manera, entre los cubanos y puertorriqueños, se atribuyen las discapacidades a los pecados del pasado y puede que un niño con discapacidades le nazca a un padre pecador, especialmente a la madre, (Brice, 2002, p. 18) mientras que en El Salvador, prevalece la idea que la discapacidad es una enfermedad (Giron Batres, 2001, pp. 4-6).

Vergüenza y culpabilidad

Generalmente, los latinos de muchos países consideran que la discapacidad es una vergüenza, una actitud que nace de la discapacidad misma o de la incapacidad que tiene la familia para mantener la persona con discapacidades. En algunos casos extremos, y especialmente cuando faltan los recursos, la familia puede escoger mantener escondido al familiar con discapacidades. Esto puede contribuir, entre los latinos con discapacidades, a la creencia que son una carga para sus familias.

Elsa Quezada, directora ejecutiva del centro de vida independiente Central Coast Center for Independent Living (CCCIL) de Salinas, California dice -“Existen muchos mitos sobre la discapacidad en la comunidad latina. Mucho de esto trata de cómo vemos culturalmente a la discapacidad. Hay algo de negación y hay sentimientos de vergüenza”. Puede que una consecuencia de este estigma cultural sea la reticencia de los latinos a identificarse como con discapacidades. A pesar que la realidad de los estigmas múltiples y las barreras asociadas puede reducir aún más el deseo de identificarse como con discapacidades, no cabe duda que los estereotipos y la desinformación sobre las discapacidades no son únicas a la cultura latina.

Un reciente informe del National Council of La Raza (NCLR) y el centro universitario de salud comunitario California State University Long Beach Center for Latino Community

Health, Evaluation and Leadership Training sobre la salud mental entre latinos cita que el estigma que rodea la atención de salud mental es uno de los factores que impide que los latinos pidan servicios (Rios-Ellis, 2005, p. 7). En el informe se usa la expresión *No se lava la ropa en casa ajena* para describir la práctica latina de mantener los “problemas” dentro de la familia. “Generalmente, los latinos se sienten reacios a hablar de salud mental, pero afecta a nuestra comunidad en forma desproporcionada”, dijo Janet Murguia, presidente y ejecutiva principal de NCLR.

El comprender y la aceptación también pueden verse inhibidas por la falta de proveedores de salud mental. *Mental Health: Culture, Race, and Ethnicity*, un suplemento al informe de 1999 del Ministerio de Salud indica que en Estados Unidos hay 29 profesionales de salud mental por cada cien mil latinos. En comparación, por cada cien mil blancos hay 173 proveedores. El informe declara que “colectivamente, las minorías raciales y étnicas experimentan un peso mayor por discapacidades por enfermedades mentales que los blancos. Este mayor nivel de problemas es resultado que las minorías reciben menos atención y de peor calidad y no porque sus enfermedades son inherentemente más severas o frecuentes en la comunidad”.

Examinando los desafíos para comunicarse con los consumidores latinos

La investigación revela que mucha gente de las minorías raciales y étnicas no cuentan con experiencias similares al grupo normativo estadounidense cuando solicita servicios de rehabilitación vocacional. La gente de color tiende a experimentar problemas en casi cada uno de los pasos del proceso de rehabilitación vocacional (Atkins y Wright, 1980, pp. 42-46). En 1992, una enmienda a la ley de rehabilitación Rehabilitation Act pidió que se estableciera una iniciativa de rehabilitación cultural (Rehabilitation Cultural Diversity Initiative) para mejorar la entrega de servicios a personas con discapacidades de grupos culturales y étnicos marginados.

Por una variedad de razones se hace difícil evaluar éxito de la Initiative y esfuerzos subsiguientes. Los investigadores piden que se tenga cuidado al tratar a los latinos como un solo grupo; pero, aunque este sistema de clasificación problemático no calza fácilmente en las realidades de la población latina actual, generalmente es útil para el registro de datos (Wilson, 2005, pp. 4-11). Por ejemplo, los latinos de piel más oscura tienen experiencias similares a las de los afroamericanos, mientras que los de piel más clara tienen experiencias similares a los europeoamericanos.

El instituto de investigación Disability Research Institute de la Universidad de Illinois informa que los participantes en grupos de foco sobre opiniones latinas sobre empleo, rehabilitación vocacional, y el programa laboral Ticket-to-Work “expresaron tener dudas del sistema de rehabilitación vocacional. Informaron, específicamente, que los consejeros fueron incapaces de seguir procesos de los que ya se había hablado y que algunos eran reacios a colaborar al desarrollar planes. De alguna forma, los participantes informaron

que entre los contratistas y los consejeros de rehabilitación vocacional hubo actitudes prejuiciosas por tratarse de minorías étnicas” (Hernández, Rosen, Cometa, Bailey & Luna, p. 3).

Los datos demuestran que el 9,4 por ciento de todos los clientes que pasaron por el sistema de rehabilitación vocacional federal (VR) en 2005 eran latinos. De estos, el 23,1 por ciento consiguió trabajo, solamente un 1,3 por ciento por debajo de los participantes no latinos. Los latinos que consiguieron trabajo por medio de VR ganaban un salario medio de US\$8,00; el 95 por ciento ganaba un salario por hora de US\$16,88 o menos. Entre los no latinos, el salario medio por hora fue de US\$8.11, con un 95 por ciento de ellos ganando un salario por hora de US\$20.00 o menos (Rehabilitation Services Administration, 2005).

Un estudio reciente de los éxitos de la rehabilitación vocacional al generar la participación de latinos con impedimentos visuales, pérdida de audición, abuso de sustancias y retardo mental halló que la rehabilitación vocacional está haciendo poco más que un “trabajo aceptable”. Los investigadores creen que en gran medida se debe a actividades de extensión inadecuadas hacia los grupos étnicos y raciales marginados (Cavanaugh, Giesen & Moore, 2005, pp. 25-32).

Hay muchas variantes que influyen la relación entre proveedores y latinos con discapacidades. Algunos de los factores que afectan la participación y el éxito de los latinos en el programa son:

Situación legal

Muchos inmigrantes latinos no solicitan servicios por miedo a que se afecte su situación de inmigrante. Los que son residentes permanentes de EE.UU., tienen tarjeta verde, tienen miedo a que ponga en peligro sus posibilidades de ciudadanía si se usan los servicios. Doña Irma Resendez, directora de Familia Unida Living with Multiple Sclerosis, una organización comunitaria de Los Angeles, dice, “Algunos a quienes damos servicios son indocumentados y se rehúsan a pedir asistencia por miedo a que les deporten”.

Factores culturales

Muchos latinos no están acostumbrados a ventear sus problemas al exterior de sus familias y se sienten menos cómodos aún pidiendo asistencia del gobierno. Puede que los inmigrantes de primera generación no sepan cuáles son los servicios que existen o se sientan avergonzados al pedir servicios y no los usan. La Sra. Resendez continuó diciendo, “Muchos latinos entran en situaciones de negación cuando se trata de buscar ayuda. Son demasiado orgullosos para pedirlo y creen que deben aprender a vivir con su discapacidad”.

Además, algunos latinos definen las condiciones discapacitantes o perjudiciales de manera diferente que otras comunidades. En un estudio, el 30 por ciento de los participantes latinos se identificaron como severamente discapacitados, a pesar que, según el criterio del investigador, el 90 por ciento del grupo de muestra podría haberse identificado como tal (Santiago). Es menos posible que la gente no se identifica como discapacitado se ponga a disposición de los servicios.

No se habla español

Los proveedores de servicios que no tienen ni información ni literatura disponible en español o que no tienen personal que habla español son un obstáculo enorme para los latinos con discapacidades que buscan servicios (National Council on Disability, 1999, pp. 5-19). Los que buscan trabajo se pueden sentir reacios a pedir servicios por vergüenza a su nivel de comando del inglés o porque tienen que acompañarse de alguien que les traduzca. La Sra. Resendez hace saber que en Familia Unida “aproximadamente el 85 por ciento de la gente a la que damos servicios nunca completó la escuela primaria. No pueden leer ni escribir en español ni en inglés, por lo que dependen de sus hijos para que les traduzcan”. Esta estadística no es inusual. La tabla rasa es que las diferencias idiomáticas y de alfabetismo reduce las posibilidades de la gente cuando se trata de conseguir servicios.

Exigencias múltiples de tiempo y recursos

Puede que los latinos con discapacidades también tengan menos posibilidades de participación en el sistema de servicios porque hay prioridades encontradas como el trabajo y los niños. El pedir tiempo libre en el trabajo para atender a los niños, conseguir transporte o atender a otros problemas familiares pueden presentar barreras antepuestas a los servicios. Puede que las recompensas que se ganan por medio de los servicios no se perciban como de igual valor que el tiempo y el esfuerzo necesario para averiguar sobre y solicitarlos. Otros problemas de la vida toman prioridad y, como resultado, hay menos latinos que llaman a proveedores de servicios (National Council on Disability, 1999, pp. 5-19).

Otras barreras más al acceso y uso exitoso de los sistemas de rehabilitación vocacional es que tanto el cliente como el consejero laboral entienden que las posibilidades de conseguir trabajo son pocas, la falta de acceso a computadoras y al internet, y el concepto diferente del tiempo, como la poca experiencia que tiene el cliente de las exigencias de tiempo de los trabajos por hora en el mercado laboral estadounidense (Holloway, Leung, Menz & Mueller Reed, 2005, pp. 33-41).

LATINOS Y SERVICIOS DE DISCAPACIDAD: EJEMPLOS DE INNOVACIÓN

Cuando se trabaja con el sistema de entrega de servicios a la discapacidad no hay un modelo que calce todas las respuestas a cómo mejorar los resultados para latinos con discapacidades. La nueva investigación y proyectos que se han iniciado en el país para satisfacer la necesidad de servicios culturalmente adecuados para los latinos con discapacidades como también para toda la población con discapacidades de otros grupos culturales y étnicos. El común denominador de estos programas es que están muy conscientes de las tendencias y los temas actuales y tienen estrechos contactos con las comunidades a quienes dan servicios.

Si la aparición de los nuevos programas dedicados a satisfacer las dimensiones múltiples de la identidad (es decir, raza, discapacidad, sexo y otros) refuerzan la extensión y mejoran el sistema de entrega, también se debe reforzar la conciencia de estas dimensiones existente en los programas genéricos. Por ejemplo, un latino con discapacidades debería poder usar los servicios apropiados tanto en agencias “dedicadas a latinos” como en las “centradas en la discapacidad”. La modificación de las agencias y prácticas existentes para reflejar las realidades de todos los clientes debería reforzar y aumentar la entrega de servicios en forma significativa.

NEW MEXICO MIGRANT ASSISTANCE PROGRAM

El programa de asistencia a los trabajadores migratorios New Mexico Migrant Assistance Program (MAP) ofrece capacitación para el trabajo y servicios de apoyo al empleo en conjunto con la orientación por semejantes para trabajadores agrícolas y sus familias. El personal del programa enseña a participantes de rehabilitación vocacional seleccionados para actuar como asociados empresariales Peer Business Associates (PBA), que pasan a hacer extensión y a incentivar a otros trabajadores agrícolas que participan en el programa. Este elemento de orientación por pares es ejemplo de la filosofía de auto asistencia para impulsar independencia y hace que el programa se destaque entre otras metodologías de rehabilitación vocacional.

En una carta a los administradores del programa, uno de los participantes escribió “Generalmente, los migratorios no saben lo que tienen a disposición para ellos y sus familias. Generalmente, el idioma puede ser barrera para encontrar la ayuda necesaria. Como PBA, he ayudado a dar apoyo a nuestros clientes que desean estos servicios. A mí mismo, MAP me ha abierto muchas puertas. Estoy obteniendo experiencia para mi título en servicios humanos y me pagan por ello. Gracias a esta oportunidad, quiero continuar mi educación hacia una maestría en consejería vocacional para mejorar mis destrezas y dar mejores servicios a la gente”.

Los desarrolladores de trabajo del centro de vida independiente Westside Center for Independent Living (WCIL) dan capacitación en técnicas y servicios personalizados de contratación a hispano parlantes monolingües o a personas que tienen destrezas limitadas en inglés. WCIL administra dos programas: The Latino Employment Connection ayuda a quienes buscan trabajo y tienen discapacidades y Viva Employment Los Angeles se especializa en servicios para aquellos con discapacidades de salud mental.

Doña Sandra Brizuela, ex desarrolladora laboral de WCIL, dice que “Comúnmente, los que buscan trabajo no tienen confianza en sus habilidades de inglés. Ellos no tienen acceso a servicios porque no pueden expresarse y no entienden las sugerencias de los proveedores”. La Sra. Brizuela explica que muchos que buscan trabajo llegan a ella tras recibir instrucción en rehabilitación vocacional en inglés. Algunos clientes le dicen que no entendieron nada, que solamente asientan con la cabeza y se sonreían para no demostrar que no sabían inglés.

Los desarrolladores laborales bilingües y biculturales de WCIL se especializan en ubicar a clientes monolingües de español en supermercados y otros lugares donde no se necesita el inglés. Crean relaciones y confianza con los solicitantes de trabajo y ayudan a muchos de ellos con preparación anterior al empleo y orientación sobre temas personales.

PROYECTO MEJORANDO (PROJECT ENHANCE):
APOYO A LOS LATINOS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

A Proyecto Mejorando se le creó para mejorar las tasas de reclutamiento, retención y graduación de estudiantes con discapacidades. Con base en la universidad de Texas-Pan American—una de las instituciones más grandes que dan servicios a latinos y con una matrícula que es aproximadamente latina en un 90 por ciento- Proyecto Mejorando ha dado asistencia técnica y desarrollo profesional a más de mil cien administradores, profesores, personal y estudiantes de universidades de la nación, especialmente a aquellas con grandes poblaciones estudiantiles latinas. El personal de Proyecto Mejorando contrata a bilingües latinos que tienen discapacidades para que hagan capacitaciones. En los temas de las capacitaciones se incluyen estrategias de adaptación, tecnología de asistencia, prácticas y normas óptimas (para oficinas de servicios a estudiantes con discapacidades), conciencia en discapacidad, elegibilidad, documentación y confidencialidad, asuntos legales, derechos y responsabilidades, diseño universal y accesibilidad para mejorar los servicios pos secundarios para estudiantes con discapacidades.

COMITÉ PARA LA INTEGRACIÓN DE LATINOS CON DISCAPACIDADES

El comité Committee for the Integration of Latinos with Disabilities (CILD) es una asociación de organizaciones comunitarias que promueve la independencia e integración integral de latinos con discapacidades al educar u crear coaliciones entre latinos con discapacidades, empresas privadas, empresas sin fines de lucro y agencias gubernamentales. Compuesta por representantes de centros de vida independiente y organizaciones de intercesión por la discapacidad, oficinas de asistencia técnica, escuelas públicas, agencias que dan servicios a la población latina y servicios gubernamentales y médicos del área metropolitana de Chicago, CILD es un grupo de lazos estrechos que forman una red integral para dar servicios eficientes y coordinados a latinos con discapacidades.

René Luna, coordinador de proyectos de derechos de la discapacidad de Access Living, explica que “Cuando un proveedor de servicios llama a un colega de otra agencia por una referencia personal a nombre de un cliente, esa persona tiene las posibilidades de recibir servicios de mejor calidad y más rápidamente al otro lado de la línea. A la gente que se le refiere dentro del CILD no queda en el olvido. Se les da servicios de profesionales que se sienten personalmente responsables a sus colegas del CILD de dar el mejor servicio posible”.

CILD da otros pasos para diseñar los servicios que muchos latinos necesitan, como preparar capacitaciones y conferencias en fines de semana para que no entren en conflicto con los calendarios de trabajo semanal, ofrecen cuidado de niños, comidas y transporte a las actividades. También implica que se forman relaciones con quienes buscan trabajo: llamar para recordarles de actividades y hacer seguimiento con quienes no son buenos para responder llamadas.

NATIONAL YOUTH LEADERSHIP NETWORK

La red de liderazgo juvenil National Youth Leadership Network (NYLN) promueve desarrollo de liderazgo, educación, trabajo, vida independiente y salud y bienestar para la generación futura de dirigentes de la discapacidad. NYLN incentiva la inclusión de jóvenes dirigentes con discapacidades a todos los aspectos de la sociedad a nivel nacional, estatal y local y hace comunicaciones sobre temas que le son importantes ala juventud con discapacidades, como políticas y prácticas que afectan en sus vidas. Se hacen retiros juveniles, capacitaciones por semejantes dadas por intercesores juveniles que trabajan en sus comunidades, un programa de mentores electrónicos que pone en comunicación a profesionales experimentados con dirigentes emergentes, un foro de análisis de temas y más.

El NYLN está formado por dirigentes emergentes de una variedad de comunidades raciales, étnicas, culturales y de discapacidad para reflejar la diversidad de la juventud en Estados Unidos. Según la joven directora ejecutiva Betsy Valnes, NYLN recluta activamente a una amplia gama de solicitantes por medio de una variedad de organizaciones. Consideran sexo, raza y etnicidad y ubicación geográfica para evaluar las solicitudes para así asegurar una membresía multicultural. En la actualidad, NYLN tiene 400 miembros y un 40 por ciento de ellos son de gente de color. La Sra. Valnes dice que los latinos participan en el liderazgo de NYLN como funcionarios, como miembros del directorio y en otras actividades.

EL PRINCIPIO DE ACCESO UNIVERSAL

Al hacer investigación para esta publicación, WID no pudo identificar ningún programa de liderazgo latino diseñado especialmente para personas con discapacidades. Por tanto, incentivamos a todas las organizaciones que quieran ser más incluyentes a que consideren los principios de acceso universal. Se trata de una metodología que estima que todas las personas de todas las capacidades – incluso aquellas con discapacidades- usarán el recurso o el espacio y lo diseñarán pensando en el acceso maximizado desde un comienzo. A fin de cuentas, el acceso universal es ideal para cualquier tipo de organización ya que permite que se considere a todos los que solicitan trabajo al eliminar todas las barreras externas y que el foco sean las calificaciones en vez de las discapacidades. Otro componente importante del acceso universal es asegurarse que el personal entienda bien los temas de la discapacidad.

INVESTIGACIÓN

Mucha de la investigación sobre la discapacidad en Estados Unidos está basada sobre los valores y experiencias de personas de los sectores medios blancos, pero existe una creciente conciencia de la necesidad de investigación sobre las experiencias de los latinos con discapacidades y las personas de otros grupos. A la vez que aparecen más programas de conciencia cultural, en todo el país se da una creciente cantidad de proyectos de investigación innovadores relacionados con latinos con discapacidades.

CENTER FOR CAPACITY BUILDING ON MINORITIES WITH DISABILITIES RESEARCH

El Dr. Fabricio E. Balcazar del departamento de discapacidades y desarrollo humano Department of Disability and Human Development de la Universidad de Illinois en Chicago es el investigador más importante de un estudio de acción participante de cinco años, en el que se incluye la creación del centro de investigación Center for Capacity Building on Minorities with Disabilities Research (CCBMDR), que en el futuro podría influenciar la entrega de servicios a los latinos con discapacidades.

La misión del CCBMDR es “aumentar la capacidad que tienen las agencias de rehabilitación vocacional de los estados y las organizaciones basadas en la comunidad (centros como los CBO para la vida independiente y otras agencias que dan servicios a las minorías con discapacidades) para documentar el impacto que tienen sus programas y desarrollen servicios que sean culturalmente competentes. Se hace estos esfuerzos para promover resultados de rehabilitación positivos a las personas con discapacidades de las minorías”.

En el estudio multifacético se incluyen por lo menos seis proyectos de investigación como “Investigación de la intersección de la discapacidad y la raza en opiniones sobre sí mismos entre latinos y afroamericanos con discapacidades”, “La identidad de discapacitado, ¿es una preocupación blanca?”, y otros en los que se examina los efectos de temas raciales y culturales en los servicios de rehabilitación.

El personal está revisando los métodos de investigación existentes para estudiar a los individuos subrepresentados, haciendo nuevas investigaciones participativas y creando informes y recomendaciones para su diseminación. Adicionalmente, el personal da capacitación y asistencia técnica en temas de discapacidad e identidad cultural, desconfianza entre personas con discapacidades de grupos subrepresentados y otros temas pertinentes a agencias de rehabilitación vocacional, organizaciones basadas en la comunidad, centros de vida independiente y a otros proveedores de servicios e investigadores

HELPING ALL LATINAS ACHIEVE: ENTENDIENDO LAS EXPERIENCIAS ACADÉMICAS Y LAS NECESIDADES DE TRANSICIÓN EN LATINAS CON DISCAPACIDADES

Helping All Latinas Achieve (HALA) es un proyecto de investigación del instituto de servicios humanos Regional Research Institute for Human Services de la universidad Portland State University donde desde hace tres años hace investigaciones, entre otros temas, sobre las experiencias de transición de jóvenes latinas con discapacidades, sus objetivos, barreras y los factores que contribuyen a las transiciones exitosas.

La directora del proyecto, doña Eleanor Gil-Kashiwabara, es una latina con discapacidades que ha dirigido una encuesta sobre la juventud latina femenina con discapacidades (y sus familiares) para reunir información sobre los objetivos que tienen para la educación pos secundaria, profesiones, familia y relaciones, experiencias en la escuela y en las reuniones de programas de educación individualizada (IEP), la discriminación, los estereotipos, los estereotipos del sexo, las adaptaciones de discapacidad, los mentores y la definición de discapacidad. La encuesta incluyó un mecanismo para medir el nivel de aculturación de las respondientes. Se están usando grupos de foco y otros métodos especializados para estudiar prácticas de planificación de aculturación más culturalmente apropiadas.

Las conclusiones de la investigación se usarán para desarrollar un manual de lineamientos para satisfacer las necesidades de transición de las jóvenes latinas. El equipo investigador también desarrollará un juego de recomendaciones para prácticas de planificación culturalmente apropiadas que son de importancia a las latinas con discapacidades.

CENTER FOR INTERNATIONAL REHABILITATION RESEARCH INFORMATION AND EXCHANGE

El centro internacional de investigación Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange (CIRRIE) facilita la diseminación de información y experiencia entre los investigadores en rehabilitación en EE.UU. y en otros países. El personal de CIRRIE ha creado una variedad de publicaciones y programas de estudio para ayudar a los proveedores de servicio en discapacidad a dar mejores servicios a los grupos subrepresentados, incluyendo a latinos. Son de interés especial:

- “The Rehabilitation Provider’s Guide to Cultures of the Foreign-Born”, es una serie de monografías en una serie de 11 volúmenes que ofrece información específica sobre perspectivas culturales sobre la discapacidad entre personas nacidas en el extranjero y viven en Estados Unidos, incluso aquellos llegados de Cuba, El Salvador y República Dominicana;
- *Culture and Disability: Providing Culturally Competent Services*, un libro basado en la serie de monografías, y

□□“Cultural Brokering—Bridging the Gap Between the Foreign-Born Consumer and the Rehabilitation Services”, un seminario y tutoría electrónica que ayuda a los proveedores de servicio a identificar las características especiales de los clientes nacidos en el extranjero y sus familias y a entender las funciones que juega la cultura en la percepción de la discapacidad y su potencial impacto al buscar servicios.

CIRRIE está ubicado en la University at Buffalo, de la State University of New York, y recibe financiamiento del instituto nacional National Institute on Disability and Rehabilitation Research.

REHABILITATION RESEARCH INITIATIVE

Rehabilitation Research Initiative, una iniciativa que se clausuró recientemente, fue el primer proyecto financiado por la Administración de Servicios de Rehabilitación para dedicarse al fortalecimiento de capacidades en los programas de rehabilitación comunitarios (CRP).

La iniciativa, una asociación entre el Departamento de Rehabilitación de la Universidad de Texas-Pan American y el Departamento de Rehabilitación, Trabajo Social y Adicciones de la Universidad North Texas, tuvo como objetivo el aumentar la capacidad de los CRP para dar servicios a las personas con discapacidades de diferentes sociedades minoritarias y raciales. Su propósito fue el identificar barreras al acceso y a identificar estrategias nuevas e innovadoras para eludir esas barreras.

Entre los productos más importantes de este proyecto se incluyen el manual de capacitación Diversity Training Toolkit, un curso electrónico para programas de rehabilitación comunitarios Diversity Training for CRPs, y un escrito sobre diversidad y rehabilitación: “Why Diversity Matters to Community Rehabilitation Programs.”

PRIORIDADES PARA EL CAMBIO

El personal de Proyecto Visión, el único centro nacional de asistencia técnica para latinos con discapacidades, se esfuerza para mejorar los provechos del empleo y aumentar la autosuficiencia de los latinos con discapacidades. Proyecto Visión ha desarrollado una estructura para ayudar a disminuir las disparidades en el empleo a las que se enfrentan los latinos con discapacidades. El personal del Proyecto se esfuerza para disminuir los vacíos existentes entre las culturas e idiomáticas que no permiten a muchos latinos el uso eficiente del sistema de entrega de servicios a la discapacidad, además de incentivar el desarrollo de iniciativas culturalmente apropiadas para responder a las necesidades especiales del grupo. Por medio de esta experiencia, el personal de Proyecto Visión cree que la situación laboral de los latinos con discapacidades debería mejorar bastante si se hacen los esfuerzos a continuación.

A. MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS DE REHABILITACIÓN VOCACIONAL PARA LATINOS

Siendo el mayor proveedor de servicios de empleo y apoyo para los latinos con discapacidades, la rehabilitación vocacional es parte importante en el aumento de oportunidades y la reducción de barreras para los latinos con discapacidades. Se trata de un programa en general eficiente, pero se debería hacer varios cambios para hacerle más útil a los latinos que buscan trabajo.

Fomento de las interpretaciones heterogéneas de Vida Independiente

El Sr. Fred Schroeder, ex Comisionado de la Administración de Servicios de Rehabilitación, expresó -“En el modelo tradicional de rehabilitación, existía la creencia básica que la persona tenía que ser independiente, separada de su familia y aprender a hacerse cargo de su vida. En las culturas minoritarias, existe un menor propósito de separarse de la familia como signo de independencia. Un aspecto (de cambio en la rehabilitación vocacional) sería crear una definición diferente de independencia que no incluya la separación de la familia”.

Si a los consumidores se les apoya para lograr las versiones de vida independiente que están de acuerdo con su formación, experiencia y valores culturales, ellos probablemente tendrán más facilidades para desarrollar y lograr metas para llegar a la independencia.

Aumento de la cantidad de desarrolladores de trabajo bilingües y biculturales

Una estrategia clave para realzar la entrega de servicios es la diversificación del personal, especialmente la contratación de miembros de la comunidad a la que dan servicios. Esta metodología generalmente amplía la comprensión cultural y la entrega de servicios lingüísticamente apropiados. Un personal bilingüe y bicultural puede estar en mejores

condiciones para hablar y desarrollar una relación con quienes buscan trabajo, lo que haría la rehabilitación vocacional más accesible a los latinos.

“No hay muchos consejeros de rehabilitación que hablan español” comenta la Sra. Laura Echegaray de la organización de vida independiente Independent Living Resource Center San Francisco (ILRCSF). “Tuve que esforzarme para encontrar [un consejero que] hablara español. Aún cuando se encuentra a alguien que habla español, se hace difícil conseguir servicios. Hasta cuando los consejeros nos desean bien, no saben qué hacer”.

Empleo de proveedores semejantes como modelos de acción

A los latinos que buscan trabajo, el contratar a latinos con discapacidades como consejero de rehabilitación vocacional les presenta modelos de éxito profesional.

El ex Comisionado Schroeder cree que la presencia de modelos de acción en el sistema de rehabilitación vocacional aumenta las expectativas de los latinos que buscan trabajo. Expresa que “Si se desea que los clientes que entran al sistema de rehabilitación vocacional tengan expectativas altas, se necesitan modelos. El sistema mismo necesita reclutar y promover a latinos dentro del área de la rehabilitación y no solamente tener a alguno de minorías que haga la captación de minorías; sino la presencia de latinos en toda la organización”.

Entrega de capacitación en sensibilidad cultural

El manejo de la cultura en los servicios de rehabilitación vocacional es clave para mejorar el éxito de los clientes latinos. Las agencias que dan capacitación en sensibilidad cultural a todos los empleados, sin que importe de dónde vengan o a quién dan servicios, están mejor equipadas para enfrentarse a los desafíos que ponen en peligro el éxito de quien busca trabajo. La investigación a dejado en claro que la idoneidad de los consejeros se puede mejorar con cursos en consejería que integra a todas las culturas, con trabajo de campo y pasantías con profesionales de grupos diversos.

Uno de los modelos pide que los proveedores se hagan una introspección para evaluar sus valores, motivaciones y objetivos, pide a los proveedores que entiendan los mismos problemas desde la perspectiva de clientes de otras culturas y que tanto proveedores como clientes, asociadamente, busquen terrenos comunes (Kalyanpur y Harry, pp. 118-123). Un segundo modelo define a proveedor como un “mediador cultural” que intercede “entre personas de culturas diferentes para reducir el conflicto o para crear cambio... El mediador cultural actúa como un intermediario, alguien que intercede o interviene a nombre de otra persona” (Jezewski y Sotnik, 2005, p. 37).

Los proveedores de servicios pueden aumentar su efectividad al entender la diferencia como una fuerza en vez de una debilidad que se debe vencer. Al entender uno los prejuicios suposiciones y al tener uno el deseo de reexaminarlos se tiene lo esencial para cultivar una sensibilidad más amplia y efectiva. Grupos como la asociación multicultural de rehabilitación National Association of Multicultural Rehabilitation Concerns (NAMRC) ayudan a aumentar la calidad de servicios a grupos diversos cuando capacitan a proveedores sobre temas como maneras de hacer que los latinos participen en rehabilitación de discapacidades siquiátricas y como mejores técnicas para educar consejeros multiculturales.

Reducción de sistemas que podrían actuar como disuasivos

Algunos procesos de la rehabilitación vocacional pueden actuar negativamente ante el posible éxito en los latinos. Por ejemplo, durante la primera fase de la orientación de los clientes que están calificados para recibir servicios. La primera barrera es usar tiempo laboral y encontrar consejeros bilingües para la evaluación (si no están normalmente disponibles). El ambiente tradicional de oficina puede inhibir la respuesta de los latinos con discapacidades y el de sus familias. Además, los exámenes psicológicos anglocéntricos pueden poner a los latinos en desventaja. Aumentando la cantidad de evaluadores bilingües y haciendo que los materiales de examen respondan a las normas latinas podría ayudar a hacer que esta fase sea más accesible.

B. REINVENCIÓN DE LA PROPUESTA DE LA COMUNIDAD DE LA DISCAPACIDAD HACIA LOS LATINOS

Las organizaciones de la discapacidad pueden expandir su extensión y mejorar la entrega de servicios laborales a los latinos si modifican su metodología hacia la comunidad latina.

Adopción de métodos eficientes de extensión

Las organizaciones de la discapacidad pueden aumentar el impacto en la comunidad latina al prestarse de métodos exitosos de extensión de otras organizaciones latinas de intercesión y usarlos apropiadamente. Esto puede incluir salir a la calle en los barrios latinos y visitar cada casa, participar en actividades comunitarias, obtener noticias en los medios de comunicación en español y asociarse con grupos de intercesión latinos para hacer campañas de educación social.

La integración física de los centros de servicios a la discapacidad a los barrios latinos es esencial. El Sr. Fred Schroeder, expresó que “Debemos identificar las altas concentraciones de población latina para instalar nuevos centros de vida independiente. Los clientes necesitan hacer contactos sociales con gente en la comunidad que comparten

sus experiencias culturales, valores y etnicidad y que han logrado sus objetivos, para que les sirvan de guía, de inspiración y de fuente de esperanza”.

Integración de mensajes culturalmente llamativos

Una de las estrategias para aumentar la efectividad de la comunicación en la información es diseñar materiales que llamen la atención a los latinos, como narraciones de latinos que han usado los servicios para conseguir trabajo. La traducción de la literatura es un buen comienzo, pero no es suficiente para asegurar que los lectores se identifican con los materiales.

“Nos encantaría obtener buen material de capacitación bilingüe por escrito, visual y en audio que tiene las perspectivas culturales”, comenta doña Irene Martínez, directora ejecutiva de Fiesta Educativa, una organización sin fines de lucro que ayuda a las familias latinas a conseguir servicios para sus niños con discapacidades y les educa sobre sus derechos. “Si visitamos a una familia y les decimos que su hijo de 22 años se tiene que ir a vivir por su cuenta van a creer que estamos locos. No pasa”.

Selección de más latinos con discapacidades a posiciones de liderazgo

Lo esencial es aumentar la representación y voz latina entre las filas de liderazgo en todos los niveles de liderazgo del movimiento de la discapacidad. Esta integración se debe reflejar en la filosofía y estrategias del movimiento para que se produzca un cambio real y efectivo.

Una de las maneras de incorporar a más latinos con discapacidades en posiciones de liderazgo es ampliar las oportunidades de liderazgo dentro de organizaciones como la de vida independiente National Council on Independent Living (NCIL). En California, el concejo en vida independiente State Independent Living Council ha creado bases para hacer extensión abundante hacia comunidades diversas, lo que es un comienzo eficaz para atraer a una amplia variedad de dirigentes emergentes. Ha habido iniciativas similares a nivel de estado por medio de los esfuerzos del comité para la integración Committee for the Integration of Latinos with Disabilities en Illinois y en la División de Servicios de Discapacidad de Nueva Jersey. El personal del centro de recursos de rehabilitación Center for Hispanic Resources in Rehabilitation está actuando para preparar más profesionales de rehabilitación provenientes de poblaciones de baja representación. Dan asistencia técnica a las instituciones de educación superior que dan servicios a los hispanos para que desarrollen programas de bachillerato y graduados en rehabilitación a nivel nacional.

C. CREACIÓN DE LA CAPACIDAD DE LA COMUNIDAD LATINA PARA INCLUIR A PERSONAS CON DISCAPACIDADES

A medida que la comunidad de la discapacidad modifica sus metodologías hacia los latinos, la comunidad latina debe también esforzarse desde su interior para crear la capacidad para incluir a las personas con discapacidades.

Promoción de temas sobre discapacidad en la comunidad latina

Los latinos primariamente usan servicios dentro de sus propias comunidades. Cuando los grupos latinos integran temas de la discapacidad dentro de su misión, educan a la comunidad en general y los legitiman. A su vez, las personas con discapacidades pueden recibir servicios culturalmente apropiados dentro de un contexto conocido, recibir información necesaria y recursos de autosuficiencia y las organizaciones latinas se verán más inclinadas a emplear a personas con discapacidades.

Educación de dirigentes comunitarios latinos en temas de la discapacidad

Los intercesores de la discapacidad deberían dar capacitación a los dirigentes latinos para crear conciencia sobre discapacidad en ellos. Jorge Hinojosa, que perteneció al National Center of La Raza (NCLR) comenta que “En parte, el por qué no soy un experto en discapacidad es porque no ha habido nadie que me eduque en eso”.

Raquel Donoso, subdirectora del instituto de política social e intercesión Latino Issues Forum, comentó sobre los desentendimientos entre las organizaciones latinas en cuanto a temas de la discapacidad al decir: “El problema es que los proveedores de servicios no conocen los recursos que tienen a disposición. No saben manejarse en el sistema ni cómo representar a sus clientes con discapacidades”.

Hilda Crespo, vicepresidente de política social y relaciones federales de programa de desarrollo juvenil ASPIRA Youth Leadership Development Program, ve la necesidad de capacitaciones sobre discapacidad en su programa: “Nuestro personal necesita saber cómo satisfacer las necesidades de los estudiantes con discapacidades y cómo interceder por ellos, además de necesitar más información sobre adaptaciones tanto en el lugar de trabajo como en la clase”.

Creación de contactos entre desarrolladores laborales y entidades empresariales latinas

Andy Winnegar, subdirector de desarrollo de programas y apoyo en la división de rehabilitación vocacional New Mexico Division of Vocational Rehabilitation, colabora con la red empresarial local Business Leadership Network y con las asociaciones empresariales latinas para comunicarse con empresas locales y mejorar las tendencias de empleo para clientes de RV. Expresa que “Estamos usando la cámara de comercio

Hispanic Chamber of Commerce como nuestro enlace laboral. A sus miembros se les enseña lo que es la contratación entre poblaciones diversas y de discapacidad y lo que es participar en todo el proceso de extensión y reclutamiento. Se supone que las empresas aumenten su capacidad de contratación y las empresas que sobresalgan en esta área reciben publicidad positiva por sus esfuerzos”.

Marco Rodríguez, director interino de un grupo financiero de California comente que “Los profesionales con discapacidades tienen que hacerse camino en el mundo empresarial al decir lo que aportarán a la línea base del empresario y tienen que demostrar su idoneidad. Nuestra presencia destroza mitos entre los empresarios y amplía las posibilidades para otros con discapacidades que buscan trabajo. Cualquiera que se encuentre en posiciones claves se transforma en prohombre que otros pueden emular”. El Sr. Rodríguez recalca de cómo una persona con discapacidades puede ser gran influencia: Como el ex presidente del directorio más reciente de la cámara de comercio Sacramento Hispanic Chamber of Commerce que tiene discapacidades, me hice enlace entre dos comunidades: un punto de ingreso para latinos con discapacidades que buscaban trabajo y como consejero de colegas empresariales... el comienzo de una red de contactos”.

D. AUMENTO DE LA REPRESENTACIÓN LATINA CON DISCAPACIDADES EN POSICIONES DE LIDERAZGO EN GENERAL

El profundo cambio sistémico necesita la presencia de representación latina con discapacidades en todos los niveles de gobierno y en los sectores privados y sin fines de lucro y no solamente dentro del movimiento de la discapacidad. En la actualidad, el 18 por ciento de los latinos trabaja en posiciones gerenciales y profesionales en comparación con un promedio del 33 por ciento en otros grupos raciales (Census Bureau Report, 2003 August, *Occupations: 2000*). Un liderazgo diversificado aumenta las probabilidades que programas y políticas reflejen las necesidades y prioridades de la comunidad latina. La representación latina ayuda a la juventud a desear alcanzar las posiciones de sus modelos y a trazar expectativas altas para el futuro.

Aumento de la cantidad de latinos con discapacidades que son intercesores en política social

“El movimiento de la discapacidad latina es muy, pero muy pequeño”, dice el Sr. Andy Winnegar, de Rehabilitación Vocacional de Nuevo México. “El hacerlo más visible y que dé más liderazgo y contactos sociales con otros grupos, ¡Eso es lo que haría gran impacto! También debería interesarse en lo que interesa a la comunidad latina...una conexión entre población con discapacidades y el país como un todo”.

Jorge Hinojosa concurrió con la importancia de desarrollar dirigentes en el área de políticas. Se desarrolla una red de intercesión poderosa dedicada a definir los temas de

política y a organizar según el propósito. Eso es lo que hace que la información llegue a oídos del público”.

Aumento de la participación en programas de liderazgo juvenil y mentores

Si hay más latinos con discapacidades que participen en programas preparatorios, más de ellos se convertirán en dirigentes comunitarios. Uno de las metodologías más comunes para el desarrollo de liderazgo es por medio de mentores donde los participantes intervienen con latinos de éxito de sectores variados donde actúan como modelos de acción. Los programas de mentores generalmente se desarrollan en relaciones de uno a uno, por medio de series de oradores o la publicación de narraciones de éxito. En los programas de desarrollo de liderazgo también se incorporan actividades extra programáticas como vía hacia la afiliación de grupo y la preparación de estudiantes para la educación superior, profesiones, intercesión y demás.

Javier Montañez, Vicepresidente Nacional para la Juventud de la liga de ciudadanos League of United Latin American Citizens (LULAC), compartió una anécdota sobre una dirigente con discapacidades emergente de LULAC que recientemente se había unido al programa de liderazgo juvenil. “No estábamos seguros de cómo su impedimento de vocalización afectaría su habilidad para contribuir, pero se reunió con personeros de la juventud y aprendieron a comunicarse eficientemente. Ya es una participante activa que contribuye con mucho. Somos una organización humana y, a fin de cuentas, dedicados a desarrollar liderazgo en gente, con discapacidades o sin ellas”.

Mickie Luna, recientemente anterior ex director estatal de LULAC de California LULAC, reiteró de los beneficios de los programas integrados: “Probablemente hay juventud con discapacidades en el liderazgo de LULAC y no se identifican como personas con discapacidades. Nos gustaría invitar a participar a más juventud con discapacidades. La integración de jóvenes con discapacidades al programa de liderazgo Youth Leadership Program no solamente es crucial para el desarrollo de dirigentes latinos con discapacidades, sino también expone a los dirigentes emergentes sin discapacidades a los temas de la discapacidad y de las personas con discapacidades en ambientes naturales, una experiencia que les ayudará a desarrollar prácticas de liderazgo inclusivo”.

Hay cantidades de programas de liderazgo latino en la nación y en ellos se incluye: ASPIRA Youth Leadership Development Program, Center for the Advancement of Hispanics in Science and Engineering Leadership Programs (CAHSEE), League of United Latin American Citizens (LULAC) Youth Leadership Program, Congressional Hispanic Caucus Institute (CHCI), National Association of Latino Elected and Appointed Officials Leadership Program (NALEO), y el programa Mexican-American Legal Defense and Educational Fund (MALDEF) Leadership Program.

CONCLUYENDO

En este estudio se define la situación de los latinos con discapacidades en Estados Unidos haciendo énfasis en factores que afectan el empleo. Las tendencias demográficas, incluyendo la educación, ocupación, situación económica y la salud, revelan la forma en que las circunstancias y las diferencias culturales en las vidas de los latinos con discapacidades afectan su interacción con el sistema de entrega de servicios y especialmente en los programas vocacionales. Basadas en su lustro de experiencias administrando Proyecto Visión, el primer centro nacional de asistencia que tienen los latinos con discapacidades para conseguir trabajo y tras descubrir las mejores prácticas de investigación eficiente y de servicios directos en todo el país, el personal desarrolló recomendaciones para aumentar el empleo de esta población creciente.

En este informe también se identifican barreras al empleo para latinos con discapacidades tal como las identifican quienes buscan empleo, los proveedores de servicios y los contratistas. Al principio de la lista están la extensión limitada hacia los grupos marginales, el prejuicio, las preocupaciones sobre la situación legal, el transporte y la tecnología y las expectativas bajas de contratación en trabajos laboral y el idioma. Estas trabas se ven comúnmente aumentadas cuando lo que algunos piensan que significa “vida independiente” difiere enormemente de lo que son las ideas dominantes de vida independiente en Estados Unidos.

Las semblanzas de las personas con discapacidades y de sus familias demuestran la diversidad de experiencias en este grupo heterogéneo. Las historias de éxito muestran resultados positivos entre los latinos que han podido sacar provecho del sistema de entrega de servicios. Otras historias de éxito ilustran lo que puede pasar a los que poco reciben del sistema y la necesidad implementar las prioridades definidas en este trabajo. Se presentan cuatro recomendaciones para mejorar los resultados laborales entre los latinos con discapacidades y son: mejorar los servicios de rehabilitación vocacional para latinos, dar una nueva visión a las técnicas que la comunidad de la discapacidad usa con los latinos, crear la capacidad de la comunidad latina para incluir a las personas con discapacidades, y aumentar la representación de los latinos con discapacidades en las posiciones de liderazgo social.

El enlace común de estas prioridades son la autosuficiencia, la formación cultural, la importancia cultural y lingüística, el compartir recursos, las asociaciones y conexiones personales. En la creación de oportunidades laborales para latinos con discapacidades no solamente se necesita entender y enfrentarse a las barreras, sino también los aportes culturales que los contratistas, los que solicitan empleo y los proveedores de servicios contribuyen al proceso. El reconocer y dar valor a nuestras diferencias y al usar sus fuerzas complementarias para crear estrategias conjuntas será lo que cree cambios posibles y sustentables a niveles personales, interpersonales, culturales e institucionales.

HISTORIAS DE ÉXITO

Fernando Botelho

Consultor en desarrollo internacional, Ciudad de Nueva York

Cuando Fernando Botelho llegó a Estados Unidos desde Brasil en 1989 para estudiar en la universidad, ya casi había perdido la vista. Sus familiares se sentían reacios a dejar que se fuera a otro país solo, pero él se siente feliz que hayan respetado su decisión de tomar el riesgo. En EE.UU. Don Fernando tuvo acceso a la tecnología que le ayudó a sobresalir en sus estudios y llegar al tope de su clase en la Universidad Georgetown. Al presente se ha hecho de una carrera exitosa en el país, como consultor de desarrollo internacional en International Trade Center, una oficina de Naciones Unidas. Ahí, participa en iniciativas de investigación sobre empleo y discapacidad en Latinoamérica, proyecto que a él le gusta mucho, y se siente orgulloso de haber tenido la posibilidad de reclutar a otros funcionarios con discapacidades. Uno de los que contrató es sordo. Don Fernando comenta que “El es sordo y yo soy ciego. ¿Cómo se puede trabajar en una situación como esa? Bueno; con la asistencia de tecnologías, con creatividad y buena voluntad, lo hacemos funcionar”.

Marcos Quiñones

Trabajador agrícola, California

Marcos Quiñones trabaja junto a su familia en la cosecha de cebollas y papas en el Valle Central de California. A Marcos, que tiene problemas para escuchar, el personal de del proyecto Cal AgrAbility Project le dio servicios en español. Le ayudaron a Marcos a conseguir un aparato de audición especial que resiste la humedad, que es lo que le ha ayudado a seguir contribuyendo al bienestar de su familia.

Reggie Martínez

Chofer de bus, Los Angeles

A los 20 años de edad, Reggie se inscribió en el ejército para ir a la guerra de Vietnam. A su regreso a EE.UU., trabajó como chofer de camión comercial; pero tras 14 años en este trabajo, sufrió una lesión en la pierna que le obligó a dejar de trabajar por un tiempo. Su recuperación se demoró por complicaciones relacionadas con la diabetes y, al volver a trabajar, la empresa le dijo que ya no había trabajo para él. La oficina de ex soldados Veterans Affairs mandó a don Reggie a rehabilitación vocacional (VR), donde le dieron asistencia en destrezas de comunicación y de computadora. Reggie tiene una discapacidad del aprendizaje que le hace difícil comunicarse. Dice -“A veces me siento discriminado cuando no uso las palabras correctas, pero la computadora me ayuda”. El orientador de rehabilitación vocacional le contó sobre Proyecto Visión. Con la ayuda del especialista laboral de Proyecto Visión, don Reggie consiguió trabajo a tiempo completo como chofer de buses escolares y se consiguió un otorgamiento para comprar

una computadora personal. El dice que “Ahora me es fácil buscar trabajo electrónicamente. Al tener mi propia computadora, puedo hacer investigación desde casa. Mientras más trabajo en ella, más aprendo”.

Emiliano Burgois-Chacón
Poeta y actor, San Francisco

Emiliano Burgois-Chacón es un adolescente y renombrado poeta de competencias de declamación (slam poet) que incorpora sus experiencias con la intersección entre cultura latina y discapacidad por medio de la poesía declamada. Actuó en la actividad de artes escénicas Ever Widening Circle, organizado por el instituto World Institute on Disability en 2004.

Joe Sánchez
Apoyo de personal, Texas

En 1996, Joe Sánchez un disparo le causó una lesión a la espina dorsal. En su ciudad de origen, Sugarland, Texas, está acompañado por su familia, sus padres e hijos que suplen sus necesidades. El trabajó por más de 20 años en Flanders Airseal, una empresa manufacturera de filtros de aire, como asistente de dibujante por computadora, asistente de ventas y apoyo a ingeniería. Tanto antes como después de su accidente, su patrón siempre se aseguró que tuviese las herramientas para hacer su trabajo. Cuando le lesionaron, los gerentes de la empresa se aseguraron que Joe tuviese estacionamiento adecuado, rampas y acceso al edificio. Joe dice que “Flanders Airseal me ha permitido muchas acomodaciones para mi discapacidad” y da gracias a su trabajo por su éxito continuado. “Me gusta mi trabajo porque no necesito rehabilitación. No me deja pensar en mi discapacidad y me permite tiempo para concentrarme en otras cosas”, y sigue – “Tras haber sido lesionado, el amor propio fue mi mayor obstáculo. Habiendo sido independiente antes de mis lesiones y haber perdido algo de ello después de la herida fue muy difícil. Mi trabajo es lo que me ayuda”.

Alma Almanza
Consejera de vida independiente, Salinas, California

Alma Almanza llegó a Estados Unidos cuando tenía 16 años y quedó cuadripléjica a los 30 años tras una operación a la espina dorsal. Poco tiempo después supo de vida independiente en el Centro de Vida Independiente de la Costa Central en Salinas, una ciudad rural en California. En la actualidad, Alma trabaja con trabajadores migratorios con discapacidades ayudándoles a conseguir servicios, participar en oportunidades de educación y empleo y a participar más en sus comunidades.

Eric Coronado
Vendedor de artículos deportivos, Texas

Eric Coronado tiene 21 años, está casado y tiene un retardo mental suave. Eric se comunicó con la asociación de vida independiente Valley Association of Independent Living (VAIL) para que le ayudasen a encontrar trabajo, donde el personal le enseñó una variedad de técnicas de trabajo. Aprendió a buscar trabajo, llenar formularios y a vestirse adecuadamente para ir a entrevistas. También participó en varias entrevistas de ensayo. Le enseñaron comunicación interpersonal y expresión y a ser más imponente al tratar con personas. Cuando Eric expresó su interés en la venta de artículos deportivos, VAIL se tomó contacto con varias tiendas de deportes y preguntaron si tenían vacantes. Al poco tiempo se le consiguió una entrevista y, usando las destrezas que aprendió en VAIL, Eric impresionó a los entrevistadores y le ofrecieron trabajo. Como vendedor, Eric trabaja con el equipo deportivo más moderno, algo que le encanta. La oportunidad le ha ayudado a tener más confianza en sí y a ser más extrovertido.

Juan Carlos Reina
Restaurador de muebles, Los Angeles

Juan Carlos Reina,* de 54 años, vive con el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH). Originalmente llegó a pedir asistencia a Latino Employment Connection (LEC) en Los Angeles para conseguir trabajo como obrero de galpón y lo obtuvo; pero como muchos trabajos, era temporero. Al tiempo, su condición física le hizo imposible levantar pesos y tampoco podía trabajar horarios largos. Tras varias reuniones, el desarrollador de trabajo de LEC se enteró que el Sr. Reina tenía un pasatiempo, la reparación de muebles. A él le gusta tomar proyectos pequeños como hacer muebles de cocina para amigos y familiares y dice que el reparar muebles le sirve como una terapia y le gusta hacerlo. El Sr. Reina y el desarrollador de trabajo decidieron investigar la posibilidad de trabajo en empresas donde se necesitasen carpinteros o reparadores de muebles. No pasó mucho tiempo antes que una empresa se interesara en sus talentos y le dio una oportunidad. Juan Carlos sigue trabajando feliz tras 18 meses en el puesto.

**se cambió el nombre para proteger su privacidad.*

Randy González
Estudiante, San Antonio

Randy González y su hija Randi Rain González, de 8 años, participaron en la conferencia laboral Bridges to Employment de 2006 en San Antonio, Texas. Randy regresó recientemente a la universidad a estudiar literatura creativa y psicología. Fue a la conferencia Bridges para aprender sobre oportunidades de empleo después de su graduación. Randi Rain es una danzarina de bailes folclóricos y de flamenco, además de tener un cinturón marrón en artes marciales kuk sool won.

Zully Alvarado

Empresaria, Chicago

Zully Alvarado nació en la campiña a las afueras de Guayaquil, Ecuador. Era una niña activa que corría y jugaba con sus tres hermanas hasta que le dio polio a los dos años. Cuando las *curanderas* y los doctores de su pueblo no le pudieron sanar, su familia le permitió ir a EE.UU. con un misionero para que recibiera atención médica. Por muchos años, doña Zully vivió en EE.UU. y en Ecuador, pero sabiendo que no podría vivir independientemente en su país, consiguió la residencia estadounidense y se mudó a Chicago. Allí completó su escuela secundaria y obtuvo dos maestrías, una en educación parvularia y la otra en administración de rehabilitación. Trabajó como maestra de escuela y proveedora de servicios antes de comenzar su carrera empresarial. Su primera pequeña empresa fue en modas, haciendo diseños estéticamente placenteros para zapatos ortopédicos para quienes tienen pies difíciles de calzar. En 1999, tras tomar una clase en financiamiento, Zully inauguró la Silverado Financial Network, una empresa de servicios y planificación financiera. En la actualidad, Zully administra Silverado con su marido, con bastante éxito.

Eduardo Santana Fotógrafo, Oklahoma City

Eduardo Santana llegó de Venezuela a EE.UU. en busca de tratamiento médico. Tuvo un accidente automovilístico cuando tenía ocho años y, desde entonces, usa silla de ruedas. En Oklahoma no halló un milagro, pero encontró una pasión, la fotografía. A Eduardo le tomó dos años arreglar su laboratorio a su gusto; pero ya lo tiene totalmente accesible y todo el equipo se le hace fácil de usar. El admite que, como no se puede mover rápidamente, eso le resulta una barrera para conseguir fotos de momentos, pero –“En general, me las arreglo para resolver todos los problemas de una forma o de otra”. Explica la forma en que le ayuda la tecnología de cámara: “Aún cuando no puedo acercarme a algún lado porque no es accesible, puedo usar un lente de foco variable para acercarme”. Eduardo se gana la vida haciendo fotografía. Vende su material a coleccionistas, en el internet y participa en exposiciones. “Es como todo en la vida, hay altos y bajos. No es fácil sobrevivir en fotografía, pero poco a poco uno se hace reputación, se hace de un nombre. He estado haciendo fotografía por 15 años y parece que fuera un principiante. Gracias a Dios que no tengo que depender de nadie sino de mí y mis cámaras”.

Alfredo Sampaz Músico, Chicago, Illinois

Alfredo Sampaz amenizó a los participantes de la primera conferencia anual del Committee for the Integration of Latinos with Disabilities (Comités por la Integración de Latinos con Discapacidades-CILD) en 2005. En la actividad se informó a los latinos que buscaban empleo sobre las opciones y servicios que tenían a disposición. Entre los temas

del programa estaban los derechos y recursos habitacionales, las posibilidades de educación pos secundaria, servicios de asistencia personal, cómo comenzar una empresa y cómo crear una impresión positiva durante una entrevista. Asistieron más de 200 personas. Muchos de ellos aprovecharon la oportunidad de comunicarse directamente con especialistas de empleo de habla hispana. Los presentes recogieron información reciente para llevarla a sus comunidades y familias para ayudarse a vivir independientemente.

Dr. Robert Dávila
Dirigente comunitario sordo, Nueva York

Los padres del Dr. Robert Dávila eran trabajadores agrícolas migratorios. Siendo niño, el Sr. Dávila iba de granja en granja con su familia a la siga de las cosechas y no comenzó a recibir educación hasta que quedó sordo, a los ocho años. A esas alturas solamente hablaba español y se le hizo difícil aprender inglés y Lenguaje de Signos Estadounidense al mismo tiempo. Dice -“En todo caso, quedar sordo fue una ventaja, porque de otra manera hubiera seguido creciendo sin educación”. Habiendo sido activista de discapacidades por ya largo tiempo, el Sr. Dávila acredita su éxito al amor de su familia extremadamente unida y al apoyo de sus profesores. Profesionalmente, ha sido gerente general del instituto nacional de la sordera National Technical Institute for the Deaf y vicepresidente del instituto de tecnología Rochester Institute of Technology. Tras jubilarse, el Sr. Dávila sigue siendo un dirigente activo en la comunidad sorda. El Presidente George H.W. Bush le nombró concejal del instituto de discapacidad National Council on Disability y sigue trabajando en apoyo de la comunidad latina de sordos.

Eleanor Gil-Kashiwabara
Investigadora, Portland, Oregon

Como latina y siendo mujer y persona con discapacidades, Eleanor Gil-Kashiwabara ha tenido que sobrepasar muchas barreras para llegar a ser lo que es hoy: una investigadora en una de las universidades más importantes. Creció en una familia de puertorriqueños y cubanos de Nueva Jersey y perdió su oír en el oído derecho tras enfermarse de paperas siendo niña aún, pero no fue hasta cuando era estudiante universitaria que se dio cuenta del impacto que su discapacidad estaba teniendo en su vida y empezó a discurrir sobre temas como las interpretaciones culturales de la discapacidad y el impacto que tiene la forma en que la familia entiende la discapacidad sobre la persona. Los mentores académicos y profesionales incentivaron a Gil-Kashiwabara a que completase su educación de pos grado y obtuvo un doctorado en sicología. En la actualidad, trabaja en el instituto regional de investigación Regional Research Institute de la Universidad Portland State University en Oregon haciendo investigación sobre latinos y discapacidad. La Sra. Gil-Kashiwabara atribuye sus logros al apoyo de su familia y a momentos cruciales en su vida más los modelos de éxito que tuvo.

Taina Rodríguez

Personal asistente del congreso, Chicago

Cuando Taína Rodríguez tenía seis meses de edad, los doctores descubrieron que tenía síndrome de Marfan. La criaron sus abuelos. La protegían mucho y solamente le permitían salir de casa para ir a la escuela; pero a Taína no le gustaba el tratamiento especial que le daba su familia y le gustaba ser como cualquier adolescente. Inmediatamente después de graduarse de secundaria, Taína se compró un automóvil para poderse movilizar más fácilmente. Consiguió trabajo en el centro local de vida independiente, donde ayudó a comenzar un grupo de sexualidad para mujeres jóvenes con discapacidades. En la actualidad, Taína forma parte del personal asistente de la congresista Jan Schakowsky, donde trabaja en temas que incluyen inmigración y Seguro Social. Taína, que vive por su cuenta, está estudiando en la universidad St. Augustine College. Después de graduarse, Taína desea ser profesional de trabajo social en el sistema carcelario de Illinois.

Isela Luévano
Periodista radial, California

Nacida y criada en Downey, California, Isela Luévano comenta que la parálisis cerebral “me hace esforzarme más y hacer más para demostrarle a la gente quién soy y lo que puedo hacer”. Al final de la secundaria, Isela se interesó por la radio. Quería trabajar como talento radial, tocando música y haciendo entrevistas. Un consejero vocacional de una escuela vocacional de Los Angeles le ayudó a encontrar su primer trabajo en radio – como asistente de producción de KDIF-AM 1440, radio “La Diferencia,” en Riverside. Cuando el director de noticias se fue sin aviso, a Isela le pidieron que se hiciera cargo de todas las responsabilidades noticieras. Después se fue de KDIF para trabajar como periodista a tiempo parcial en el servicio radial de noticias Inland Empire News Radio. También la seleccionaron para participar en una pasantía prestigiosa en la radio nacional pública National Public Radio en Washington, D.C. Recientemente, Isela está pensando en estar frente a la cámara. Desea trabajar como talento en una estación de televisión de habla hispana para informar sobre inmigración, derechos civiles y humanos y otros temas que afectan a los latinos que le son de importancia.

Las Fuerzas Armadas de EE.UU. seleccionan las comunidades latinas

Como resultado de los intensivos esfuerzos de reclutamiento hechos en las comunidades latinas del país, el reclutamiento ha aumentado de un 10,4% de nuevos reclutas a 13% en 2004. Por ejemplo, durante el Mes de la Herencia Hispana, el ejército hace resaltar a los soldados hispanos y auspicia visitas de quienes han ganado la medalla *Congressional Medal of Honor* en escuelas secundarias (Lovato).

Las estadísticas reunidas por el Ministerio de Defensa declaran que los “Latinos componen el 17,7% de las ocupaciones en ‘infantería, grupos de artillería y marinería’ de todas las ramas; que en el ejército el 24,7% ocupa tales posiciones y, en el Marine Corps es el 19,7% (en comparación con el 13,5% de la población general)...en otras palabras, los latinos están sobre representados en las posiciones directamente relacionadas con combate” (Mariscal).

El escritor Diego Cevallos informa que las estadísticas reunidas por el proyecto Aztec Warrior Project demuestra que casi el 15% de las bajas militares ahora son gente de origen o descendencia latina.

Toma mucho tiempo para que las tropas sanen de las lesiones cerebrales

El cabo de lanceros (Lance Cpl.) Sam Reyes, 22, sobrevivió tres ataques brutales en Irak. En una noticia extendida, el periodista Jordan Robertson de la Associated Press describió cómo el Sr. Reyes recibió quemaduras serias, costillas rotas y un balazo en la espalda, pero el impedimento que le persigue es una lesión traumática al cerebro resultante de “cuando una explosión mandó una onda poderosa a través del tejido cerebral, hizo que reventaran los vasos sanguíneos e hizo chocar su cerebro contra el costado de su cráneo”.

La Dra. Harriet Zeiner, neuropsicóloga jefe de la unidad de traumas múltiples del Hospital de Veteranos en Palo Alto, California, dijo que “El cerebro no está capacitado para soportar el golpe de energía que pasa a través”. Presupuesta que hay por lo menos mil personas a las que se ha tratado de síntomas de lesiones traumáticas al cerebro (solamente de esta guerra) que incluyen demoras en el pensamiento, pérdidas de memoria graves y problemas de coordinación y control de impulsos. Estas lesiones se han transformado en tan comunes que en los hospitales militares se han instalado centros especiales de lesiones cerebrales.

El Dr. Rohit Das, un neurólogo del centro médico Boston Medical Center que atiende a tropas lesionadas, dice “Los más devastadores efectos de las lesiones cerebrales traumáticas -la depresión, la agitación y el aislamiento social- son difíciles de tratar con medicinas”.

El artículo de AP también aclara que algunos doctores temen que hay muchos más soldados lesionados con lesiones cerebrales que aún no han sido detectadas porque, generalmente, los practicantes de batalla y los supervisores militares no se dan cuenta de los signos y las tropas lesionadas no quieren conversar de sus dificultades porque tienen miedo a que los manden de regreso a casa.

Aislamiento, discapacidad y violencia se combinan para destruir a una familia latina

En el invierno de 2006, tras diez años de cuidado aislado, Oscar Paredes trató de matar a su hijo de 16 años que tenía discapacidades de aprendizaje al cortarle el cuello con un cuchillo y después se trató de suicidar con el mismo. Ambos sobrevivieron, pero la familia quedó destrozada por este acto de violencia que solamente ahora ven como prevenible. Al otro lado de la calle frente a su casa del área de Washington DC hay un centro de salud mental que se especializa en condiciones discapacitantes. Al ser entrevistada por un periodista del *Washington Post* que entendía la situación, la madre respondió a la pregunta de por qué la familia no había solicitado servicios diciendo “No imponemos nuestros problemas a otros; así no es como lo hacemos”.

Los miembros adultos de la familia habían combinado sus recursos para asegurar la supervivencia: el padre, que había perdido su trabajo una década atrás y se mantenía callado y deprimido, se transformó en el cuidador a tiempo completo de su hijo adolescente con serias discapacidades, una hija postergó su matrimonio para contribuir con su salario a la familia, al hijo con discapacidades le sacaron de la escuela porque no veían que progresaba y la madre siguió en un trabajo mal pagado a pesar que también había sufrido una herida que le causó discapacidades. Solamente uno de los familiares se manejaba en inglés y ninguno consideró averiguar sobre los recursos que ofrecía el centro del otro lado de la calle.

Josefina Durán, una especialista de salud latina y temas de discapacidad, resumió esta tragedia: “Desgraciadamente, esta noticia tiene los elementos más extremos de la situación que viven muchas familias latinas que viven aquí y se sufren discapacidades. No solamente están aisladas por el idioma, sino también por una cultura de *vergüenza* — la vergüenza causada por la discapacidad que previene pedir ayuda. En este caso, que afortunadamente es escaso, las presiones de la situación sobrepasaron lo que la familia pudo aguantar sola” (Vargas).

PHOTO CAPTIONS

El ministro de salud de EE.UU. General Richard Carmona recalca sobre el poder de las expectativas exigentes. El es un modelo de éxito para los latinos del país. Photo: Paul R. Kennedy

Kathy Martínez, directora ejecutiva del World Institute on Disability y directora de Proyecto Visión.

El personal de Proyecto Visión hace captaciones en una actividad de orgullo de la discapacidad en staff Chicago, Illinois.

Niños latinos tienen se matriculan menos que el promedio en parvularios y tienen menos habilidades de preparación escolar.

El acceso a la tecnología puede aumentar las oportunidades y la independencia de las personas con discapacidades. Algunas investigaciones han demostrado que la disparidad digital se aminora para los latinos y otros grupos desaventajados.

La intercesión generalmente significa acciones que parecen estar en oposición o que desafían al gobierno. Algunos grupos culturales creen que; en el peor de los casos, tales acciones como peligrosas y, en el mejor de ellos, que llaman demasiado la atención.

Doña Irma Resendez, directora de Familia Unida Living with Multiple Sclerosis, una organización comunitaria de Los Angeles, expresa que “Muchos latinos se niegan a pedir ayuda. Son demasiado orgullosos para pedir servicios y creen que deben aprender a vivir con su discapacidad”.

El ex-pandillero Randolph García (arriba), que trabaja en un programa residencial de recuperación de abuso de sustancias, comparte sus experiencias personales en el año 2005 en la conferencia Bridges to Employment, organizada por Proyecto Visión en Raleigh, North Carolina. Samuel Teruel-Vélez de la División de rehabilitación Vocacional de Carolina del Norte (izquierda) sugiere estrategias para lograr éxito en el empleo.

Fred Schroeder, arriba, dice que los servicios de rehabilitación vocacional necesitan reclutar y promover latinos desde dentro de la organización para crear modelos de acción y acrecentar las expectativas de los consumidores.

La Sra. Mickie Luna, ex-director estatal de LULAC de California expresa que “El incluir a los jóvenes con discapacidades en el programa de jóvenes Youth Leadership Program de LULAC, no solamente crea funciones cruciales para el desarrollo del potencial de los dirigentes latinos con discapacidades, sino también expone a los dirigentes latinos

emergentes a los temas de la discapacidad –una experiencia que les ayudará a desarrollar prácticas de liderazgo integral”.

- Abalos, D.T. (1986) *Latinos in the United States: The Sacred and the Political* (Latinos en Estados Unidos: lo sagrado y lo político). Notre Dame, IN: University of Notre Dame Press.
- Arciniega, T. (2005, May 2). Testimonio ante el comité Committee on Education y el subcomité Workforce Subcommittee on Select Education. Audiencia sobre la expansión de oportunidades de estudios graduados “Expanding Opportunities for Graduate Study at Hispanic Serving Institutions”. Cámara de Representantes de EE.UU.
- Artiles, A.J., & Trent, S.C. (1994). Overrepresentation of Minority Students in Special Education: A Continuing Debate (Sobre representación de estudiantes de minorías en la educación especial: el debate continúa). *The Journal of Special Education*, 27 (4), 410-437.
- Atkins, B.J., & Wright, G.N. (1980). Three views: Vocational rehabilitation of Blacks: The statement (Tres postulados: rehabilitación vocacional de negros: la declaración). *Journal of Rehabilitation* 46(2).
- Beauboeuf-Lafontant, T. (1999). A Movement Against and Beyond Boundaries: ‘Politically Relevant Teaching’ Among African American Teachers (Un movimiento en contra de las fronteras y allende de ellas: ‘enseñanza políticamente relevante’ entre maestros afroamericanos. *Teachers College Record*, 100 (4), 702-723.
- Boston University: Sargent College of Health and Rehabilitation Sciences. Center for Psychiatric Rehabilitation Takes Initiative to Improve Rehabilitation Services for the Latino Population. Sobre iniciativas para mejorar los servicios de rehabilitación psiquiátrica, tomado electrónicamente el 13 de marzo de 2006 del portal http://www.bu.edu/sargent/about/inside_sargent/2002/latino.html
- Brice, A. (2002) An Introduction to Cuban Culture for Rehabilitation Providers. In J. Stone (Ed.), en la serie de monografías sobre culturas extranjeras para el proveedor de servicios: *The Rehabilitation Provider’s Guide to Cultures of the Foreign-Born*. Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange at the University at Buffalo, State University of New York. Tomado electrónicamente el 7 de diciembre de 2005, del portal <http://cirrie.buffalo.edu/mseries.html>
- Busch, J. (2005, April). Sharing More, Saving Less (Compartiendo más, ahorrando menos). Ejemplar 5 de la revista *Around the Kitchen Table*.

- Carmona, R. H., M.D., M.P.H, FACS. (16 de septiembre de 2004). Shaping a New Vision for America. Un discurso ante la conferencia anual del United States Hispanic Leadership Institute Annual Conference.
- Cavanaugh, B. S., Giesen, J. M. & Moore, C. L. (2005). Latino VR Access Rates by Disability Type and Proportions in the General Population with Disabilities trata sobre el acceso latino a servicios de rehabilitación vocacional. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 36(2).
- Center for Mental Health Services. (1999). *Mental Health: Culture, Race, Ethnicity, A Supplement to Mental Health: A Report of the Surgeon General*. Un informe sobre salud mental del Ministro de Salud. Tomado del portal <http://www.mentalhealth.samhsa.gov/cre/toc.asp>
- Centers for Disease Control and Prevention. *Injury Fact Book 2001-2002; Different People, Different Injuries*. Sobre lesiones recibidas. Tomado del internet el 8 de diciembre de 2005, de http://www.cdc.gov/ncipc/fact_book/07_Different.htm
- Cevallos, D. (2005, June). Fewer and Fewer Latinos Willing to Die in Iraq. Sobre la muerte de latinos en la guerra actual, tomado de <http://www.antiwar.com/ips/cevallos.php?articleid=6168>
- Christopher & Dana Reeve Paralysis Resource Center, Minority Communities Outreach Campaign. Findings from survey on Paralysis in the Hispanic Community. Conclusiones de una encuesta sobre parálisis, tomado el 2 de diciembre de 2005, de <http://www.paralysis.org>
- Coalition Against Gun Violence. (2002, July). Violence Prevention in Latino Communities. Sobre violencia con armas, tomado el 25 de septiembre de 2006, de <http://www.sbcoalition.org/articles/article.asp?Article=17>
- Diller, J. & Moule, J. (2005). *Cultural Competence: A Primer for Educators*. Thomson Learning. Sobre comunicación intercultural.
- Elliot, M. (2005). Hispanic Women at Work (Mujeres hispanas en el trabajo). National Council of La Raza Statistical Brief No. 6. <http://www.nclr.org/content/publications/detail/32940>
- Fairness Initiative on Low-Wage Work, *Factsheet*. Una iniciativa sobre malos salarios, tomada el 6 de marzo de 2006, de <http://www.lowwagework.org/facts.htm>

- Gadsen, V.L. (2001). Comment: Cultural Discontinuity, Race, Gender, and the School Experiences of Children. In W.H. Watkins, J.H. Lewis, & V. Chou (Eds.), *Race and Education: the Roles of History and Society in Educating African American Students* (pp.159-171). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon. Sobre educación escolar en niños.
- García de Posada, R. Uninsured Hispanic Americans. The Latino Coalition. Estudio sobre la participación de latinos en seguros médicos, tomado el 6 de marzo de 2006, de <http://www.thelatinocoalition.com/issues/articles/uninsuredhispanicamericans.htm>
- Giron Batres, E. (2001). Providing Rehabilitation to Persons from El Salvador: Cultural Information for Services Providers in the U.S. In J. Stone (Ed.), *Monograph Series: The Rehabilitation Provider's Guide to Cultures of the Foreign-Born*. Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange at the University at Buffalo, State University of New York. Sobre rehabilitación y personas de culturas diferentes a la anglófona, tomado el 7 de diciembre de 2005, de <http://cirrie.buffalo.edu/mseries.html>
- Guana, J. (2001). A Dirty Mexican: Internalized Oppression, Latinos and the Law (Un suscio mexicano: opresión incorporada). En L. Padilla, (Ed.), *Texas Hispanic Journal of Law and Policy* (Vol. 61-113, p. 65-73).
- Hale, J.E. (2001). Culturally Appropriate Pedagogy (Pedagogía cultural apropiada). En W.H. Watkins, J.H. Lewis, & V. Chou, (Eds.), *Race and Education: the Roles of History and Society in Educating African American Students* (pp.159-171). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Harry, B. (1992). *Cultural diversity, families, and the special education system* (Diversidad cultural, familias y el sistema de educación especial). New York: Teachers College Press.
- Hernandez, B., Rosen, J., Cometa, J., Bailey, K. & Luna, R.D. *Employment, Vocational Rehabilitation, and the Ticket-to-Work Program: Perspectives of Latinos with Disabilities*. Sobre los programas de empleo, tomado el 13 de diciembre de 2005, de <http://www.dri.uiuc.edu/research/p04-09s/HernandezFinalRevisedReport.doc>
- Hillard, A.G., (2000). Excellence in Education Versus High Stakes Standardized Testing. Sobre excelencia en educación en comparación con exámenes. *Journal of Teacher Education* (Vol. 51, No. 4, pp. 293-304).
- Holloway, L. L., Leung, P., Menz, F. E., & Mueller Reed, J. (2005). Barriers to the Participation of Hispanic/Latino Individuals in Community Rehabilitation

Programs. Sobre barreras a la rehabilitación. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling* 36(2).

Humphreys, J. M. (2002). The Multicultural Economy 2002: Minority Buying Power in the New Century. Sobre poder de adquisición. *Georgia Business and Economic Conditions* (Vol. 62, No. 2). Athens, Georgia: The University of Georgia.

Independent Living Institute. What is Independent Living? Sobre vida independiente, tomado el 10 de abril de 2006, de <http://www.independentliving.org/>

Jezewski, M.A., & Sotnik, P. (2005). Disability Service Providers as Culture Brokers (Proveedores de servicio como intermediario cultural). In J. Stone (Ed.), *Culture and Disability: Providing Culturally Competent Services*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.

Kaiser Permanente National Diversity Council (2004). *A Provider's Handbook on Culturally Competent Care: Individuals with Disabilities*. Conceptos de atención multicultural.

Kalyanpur, M. and Harry, B. (1999). *Culture in Special Education: Building Reciprocal Family-Professional Relations* (Cultura y educación especial). Baltimore: Paul H. Brookes Publishing,

Kates, J. & Carbaugh, A. (2006, February). HIV/AIDS Policy Factsheet: Latinos and HIV/AIDS. Datos sobre VIH/SIDA entre latinos. The Henry J. Kaiser Family Foundation. Tomado de <http://www.kff.org/hiv/aids/6007-02.cfm>

Kleinfield, N.R. (2006, January 9). Diabetes and Its Awful Toll Quietly Emerge as a Crisis. Artículo sobre diabetes. *New York Times*.

Kleinfield, N.R. (2006, January 10). Living at an Epicenter of Diabetes, Defiance and Despair. Artículo sobre diabetes. *New York Times*.

Krisberg, K. (2004, March). Outreach Focuses on Workers' Rights, Safety: Work Place Health Disparities Increasing Among Hispanics. Sobre intercesión y derechos de los trabajadores. *The Nation's Health*. American Public Health Association. Tomado el 10 de enero de 2006 de <http://www.apha.org/journal/nation/hispanicscover0304.htm>

Labor Council for Latin American Advancement. Latinos and Social Security: What's at Stake? Los latinos y el seguro social. Tomado el 6 de marzo de 2006, de <http://www.lclaa.org/LatinosForASecureRetirementFactSheet.pdf>

- López-De Fede, A. & Haeussler-Fiore, D. (2005). An Introduction to the Culture of the Dominican Republic for Rehabilitation Service Providers. Una introducción a la cultura de la cultura de República Dominicana en J. Stone (Ed.), *Culture and Disability: Providing Culturally Competent Services*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Losen, D.J. and Orfield, G., Eds. (2002). *Racial Inequity in Special Education*. Harvard Education Publishing Group. Sobre disparidades raciales en la educación especial, tomado el 6 de marzo de 2006, de <http://gseweb.harvard.edu/%7Ehepg/introduction.html>
- Lovato, R. (2005, October 3). The War for Latinos, *The Nation*. Artículo sobre los latinos en la guerra actual.
- Magnuson, K. and Waldfogel, J. (2005, Spring). Early Childhood Care and Education: Effects on Ethnic and Racial Gaps in School Readiness. *The Future of Children* (Vol. 15, No. 1). Sobre educación parvularia.
- Mariscal, J. (2004, November). Nowhere Else to Go: Latino Youth and the Poverty Draft. *Political Affairs*. Sobre latinos y pobreza.
- Marriott, M. (2006, March 31). Blacks Turn to Internet Highway, And Digital Divide Starts to Close. *New York Times*, p. A1. Sobre afroamericanos y el internet.
- Martinez, K. & Rosabal, G. (2005, March 3). Multiple Identities & Transition (Identidades múltiples y transición). Presentation to the National Capacity Building Institute Annual Conference. Honolulu, Hawai'i.
- McIntosh, P. (1988). White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack. Excerpted from Working Paper 189, White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences through Work in Women's Studies. Wellesley College Center for Research on Women, Wellesley, MA. Sobre privilegios en la cultura dominante)
- Meyer, G. & Patton, J. (2001). On the Nexus of Race, Disability, and Overrepresentation: What Do We Know? Where Do We Go? National Institute for Urban School Improvement. Estadísticas sobre raza y discapacidad, en http://www.urbanschools.org/pdf/race.pdf?v_document_name=Nexus%20of%20Race
- Monterrey, M., Olmos, E.J., Ybarra, L. (1999). *Americanos: Latino Life in the United States*. New York: Little, Brown and Company.

- National Center for Health Statistics. (2004). *Health, United States, 2004* (GPO stock number 017-022-01575-7) Estadísticas sobre salud en Estados Unidos. Hyattsville, Maryland: Author.
- Table 49. Occupational injury deaths and rates by industry, sex, age, race, and Hispanic origin: United States, selected years 1992-2002.
- Table 52. Acquired immunodeficiency syndrome (AIDS) cases, according to age at diagnosis, sex, detailed race, and Hispanic origin: United States, selected years 1985-2003.
- Table 55. Diabetes among persons 20 years of age and over, according to sex, age, race, and Hispanic origin: United States, 1988-94 and 1999-2000.
- Table 74. No health care visits to an office or clinic within the past 12 months among children under 18 years of age, according to selected characteristics: United States, average annual 1997-1998, 1999-2000, and 2001-2002.
- Table 71. Healthcare visits to doctor's offices, emergency departments, and home visits within the past 12 months, according to selected characteristics: United States, selected years 1997-2002.
- Table 86. Prescription drug use in the past month by sex, age, race, and Hispanic origin: United States, 1988-94 and 1999-2000.
- National Center for the Dissemination of Disability Research. (1999). *Disability, Diversity, and Dissemination: A Review of the Literature on Topics Related to Increasing the Utilization of Rehabilitation Research Outcomes Among Diverse Consumer Groups*. Southwest Educational Development Laboratory. Sobre mejoras en servicios de rehabilitación.
- National Council on Disability (1999). *Lift Every Voice: Modernizing Disability Policies and Programs to Serve a Diverse Nation*. Washington, D.C.: Author. Sobre políticas sociales y discapacidad.
- National Youth Leadership Network. Información sobre este programa tomada el 8 de diciembre de 2005, de <http://nyln.org/about/index.html>
- Occupational Safety & Health Administration. (2002). OSHA Reaches Out to Hispanics About Safety and Health on the Job. *Job Safety & Health Quarterly* (Vol. 13, No. 3). Sobre seguridad en el trabajo.
- Padrón, E.J. (1992). The Challenge of First Generation College Students: A Miami-Dade Perspective. In S.L. Zwerling & H.B. London (Eds.), *First Generation Students: Confronting the Cultural Issues. New Directions for Community Colleges*, 80 (pp. 71-80). San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Sobre estudiantes que son los primeros en la familia en ir a la universidad.

- Patton, J.M. (1998) The Disproportionate Representation of African Americans in Special Education: Looking Behind the Curtain for Understanding and Solutions. *The Journal of Special Education* (Vol. 32, No. 1, pp. 25-31). Sobre educación especial y raza.
- Ramirez, M., & Castaneda, A. (1974). *Cultural democracy, bicognitive development, and education* (Democracia cultural, desarrollo cognitivo y educación). New York: Academic.
- Rehabilitation Services Administration. (2005). Case Service Report RSA-911, Fiscal Year 2005. <http://www.ed.gov>
- Rios-Ellis, B. (2005). *Critical Disparities in Latino Mental Health: Transforming Research into Actino* (Disparidades críticas en salud mental latina). Washington, DC: National Council of La Raza.
- Robertson, J. (2006, Sept. 3). Brain Injuries Take a Lasting Toll on Troops. Associated Press. Sobre lesiones cerebrales en la guerra actual.
- Rueda, R., Monzo, L., Shapiro, J., Gomez, J. & Blacher, J. (2005). Cultural Models of Transition: Latina Mothers of Young Adults with Developmental Disabilities (Modelos culturales de la transición). *Exceptional Children* (Vol. 71, No. 4).
- Samuda, R. (1998). *Advances in Cross-Cultural Assessment* (Avances en la evaluación multicultural). Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Santana, F.O. & Santana, S. (2001). Mexican Culture and Disability: Information for U.S. Service Providers (Cultura mexicana y discapacidad). En J. Stone (Ed.), *Monograph Series: The Rehabilitation Provider's Guide to Cultures of the Foreign-Born*. Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange at the University at Buffalo, State University of New York. Tomado el 10 de enero de 2006, de <http://cirrie.buffalo.edu/mseries.html>
- Santana, F. O. & Santana-Martin, S. (2005). An Introduction to Mexican Culture: For Rehabilitation Service Providers (Una introducción a la cultura mexicana para proveedores de servicios). In J. Stone (Ed.), *Culture and Disability: Providing Culturally Competent Services*. Thousand Oaks: Sage Publications, Inc.
- Santiago, A. M. (1996). The Economic Consequences of Disability Status: A Comparison Between Angle, Black, and Latino Men, (Consecuencias económicas de la discapacidad) *JSRI Research Report No. 14*, East Lansing, Michigan: The Julian Samora Research Institute, Michigan State University. Tomado el 1 de diciembre de 2005, de <http://www.jsri.msu.edu/RandS/research/irr/rr14.html>

- Sinclair, L.B. and Gomez, O. (2006). Ethnic and Racial Populations with Disabilities: a public health bibliography (Poblaciones étnicas y raciales con discapacidades). Centers for Disease Control and Prevention, National Center on Birth Defects and Developmental Disabilities. Tomado el 26 de septiembre de 2006, de <http://www.cdc.gov/ncbddd/dh/minoritiesbiblio.htm>
- Smart, J.F. and Smart, D.W. (1997). The racial/ethnic demography of disability. *The Journal of Rehabilitation* (Vol. 63, pp 5-15). Estadísticas demográficas e la discapacidad)
- Tinajero, L. (2005). Latinos in Construction: Breaking Barriers, Building Hope. National Council of La Raza. Sobre latinos en la construcción, tomado de <http://www.nclr.org/content/publications/detail/34838>
- Turner, C., Lising Antonio, A., Garcia, M., Vigil Laden, B., Nora, A., & Presley, C., Eds. (2002). *Racial and Ethnic Diversity in Higher Education* (Diversidad étnica y racial en la educación superior). 2nd Ed. Boston: Pearson Custom Publishing.
- U.S. Census Bureau. (2005, June). Hispanic Population Passes 40 Million, Census Bureau Reports. Sobre el censo de la población hispana, tomado de <http://www.census.gov/Press-Release/www/releases/archives/population/005164.html>
- U.S. Census Bureau. (2003, May). Net Worth and Asset Ownership of Households: 1998 and 2000. Sobre censo de propiedad inmueble. <http://www.census.gov/prod/2003pubs/p70-88.pdf>
- U.S. Census Bureau. (2004). *Statistical Abstract of the United States: 2004-2005* (124th Edition). Washington, D.C. Hispanic Origin and/or Latino Tables:
No. 41, Selected Characteristics of the Hispanic or Latino Populations: 2000
No. 288, Participation in Adult Education: 1994-1995 to 2000-2001
No. 736, Small Business Administration Loans to Small Businesses: 1990 to 2003
- U.S. Census Bureau. (2006). *Statistical Abstract of the United States: 2006* (125th Edition). Washington, D.C. Hispanic Origin and/or Latino Tables:
No. 142, Health Insurance Coverage Status by Selected Characteristics: 1990 to 2003
No. 197, Age-adjusted Percent Distributions of Body Mass Index (BMI) Among Persons 18 Years Old and Over, by Selected Characteristics: 2003
No. 223, Preprimary School Enrollment – Summary: 1970 to 2003
No. 224, Children’s School Readiness Skills: 1993 and 2001

No. 247, Computer and Internet Use by Children and Adolescents: 2003
No. 577, Civilian Labor Force and Participation Rates with Projections: 1980 to 2012
No. 610, Unemployed Workers – Summary 1980 to 2004
No. 678, Money Income of Families – Percent Distribution by Income Level in Constant (2003) Dollars: 1980 to 2003
No. 783, Doctorates Conferred by Characteristics of Recipients: 2000 and 2003
No. 796, Farm Operators – Tenure and Characteristics: 1997 and 2002

U.S. Census Bureau. (2006, March). Survey of Business Owners - Hispanic-Owned Firms: 2002. <http://www.census.gov/prod/ec02/sb0200cshisp.pdf>

U.S. Census Bureau. (2004). U.S. Interim Projections by Age, Sex, Race and Hispanic Origin. <http://www.census.gov/ipc/www/usinterimproj/>

U.S. Census Bureau. (2004, December). We the People: Hispanics in the United States. <http://www.census.gov/prod/2004pubs/censr-18.pdf>

U. S. Census Bureau Reports

(2003, March). Disability Status: 2000.

<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr-17.pdf>

(2003, August). Educational Attainment: 2000.

<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr-24.pdf>

(2003, August). Employment Status: 2000.

<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr-18.pdf>

(2003, October). Language Use and English-Speaking Ability: 2000.

<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr-29.pdf>

(2003, August). Occupations: 2000.

<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr-25.pdf>

(2003, May). Poverty: 1999.

<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr-19.pdf>

(2003, August). School Enrollment: 2000.

<http://www.census.gov/prod/2003pubs/c2kbr-26.pdf>

U.S. Department of Education. (1994). *Rehab Brief* (Vol. XVI, No. 4, pp. 20).

U. S. Department of Health & Human Services. The Surgeon General's Call to Action to Improve the Health and Wellness of Persons with Disabilities. Sobre mejoramiento en la salud y discapacidades, tomado el 25 de septiembre de <http://www.surgeongeneral.gov/library/disabilities/calltoaction/understanding.html>

University of Texas Pan-American, Center for Hispanic Resources in Rehabilitation.
Información sobre el programa tomado el 8 de diciembre de 2005, de
<http://www.panam.edu/dept/rehabri/index.htm>

Vargas, T. (2006, February 22). After Tragedy, Family Struggles to Move On.
Washington Post.

Watkins, W.H., Lewis, J.H. , & Chou, V., Eds. *Race and Education: the Roles of History and Society in Educating African American Students* (pp.159-171). Needham Heights, MA: Allyn & Bacon. Sobre educación y afroamericanos.

Wilson, K. B. (2005). Vocational Rehabilitation Closure Statuses in the United States: Generalizing to the Hispanic/Latino Ethnicity. *Journal of Applied Rehabilitation Counseling*, (Vol. 36, No. 2). Sobre rehabilitación vocacional e hispanos.

Access Living of Metropolitan Chicago
(vivienda asistida de Chicago metropolitano)
614 West Roosevelt Road
Chicago, IL 60607
Voz: 312.253.7000
TTY: 312.253.7002
Fax: 312.253.7001
<http://www.accessliving.org>

ASPIRA Youth Leadership Development Program
(programa de desarrollo de liderazgo juvenil)
1444 Eye Street, NW, Suite 800
Washington, D.C. 20005
Voz: 202.835.3600
Fax: 202.835.3613
<http://www.aspira.org>

Business Leadership Network
(red de liderazgo empresarial)
<http://www.usbln.com/>

Central Coast Center for Independent Living
(centro de vida independiente de la costa central)
234 Capitol Street, Suites A & B
Salinas, CA 93901
Voz: 831.757.2968
TTY: 831.757.3949
Fax: 831.757.5549
<http://www.cccil.org/>

Center for the Advancement of Hispanics in Science and Engineering Education
(centro para el avance de los hispanos en la educación de ciencias e ingeniería)
8100 Corporate Drive, Suite 401
Landover, MD 20785
Voz: 301.918.1014
Fax: 301.918.1087
<http://www.cahsee.org>

Center for Capacity Building on Minorities with Disabilities Research
(centro para aumentar la capacidad de investigación en minorías con discapacidades)
Institute on Disability & Human Development

Dept. of Disability & Human Development
University of Illinois at Chicago
1640 W. Roosevelt Road, MC 626
Chicago, IL 60608
Voz: 312.413.1806
TTY: 312.413.0453
Fax: 312.413.1804
<http://www.uic.edu/orgs/empower/Center%20web%20page/ccbmdr.htm>

Center for Hispanic Resources in Rehabilitation
(centro para recursos hispanos en rehabilitación)
University of Texas Pan-American
1201 W. University Drive
Edinburg, TX 78539
Voz: 877.474.2477
Fax: 956.318.5379
<http://www.panam.edu/dept/rehabser/chrr/>

Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange
(centro internacional para el intercambio e información de investigación en rehabilitación)
University at Buffalo, State University of New York
515 Kimball Tower
Buffalo, New York 14214
Voz: 716.829.3141 ext.168
Fax: 716.829.3217
<http://cirrie.buffalo.edu/>

Committee for the Integration of Latinos with Disabilities (CILD, un comité para la integración de latinos con discapacidades)
Contacto, Antonia Tobias, en
CALOR: un departamento del Anixter Center
3220 W. Armitage Avenue
Chicago, IL 60647
Voz: (773) 235-4039
Fax: (773) 772-0484
<http://www.calor.org/>

Congressional Hispanic Caucus Institute
(instituto del comité hispano del congreso de EE.UU.)
911 2nd Street, NE
Washington, DC 20002
Voz: 202.543.1771

Fax: 202.546.2143
<http://www.chci.org>

Familia Unida Living with Multiple Sclerosis
(familia unida viviendo con esclerosis múltiple)
4716 Cesar Chavez Ave. Building A
Los Angeles, CA 90022
Voz: 323.261.5565
Fax: 323.261.5999
<http://www.msfamiliaunida.org/>

Fiesta Educativa, Inc.
3839 Selig Place
Los Angeles, CA 90031
Voz: 323.221.6696
Fax: 323.221.6699
<http://www.fiestaeducative.org>

Helping All Latinas Achieve Project
(proyecto para ayudar a las latinas a tener éxito)
Regional Research Institute for Human Services
Portland State University
1600 SW 4th Avenue, Suite 900
Portland, OR 97201
Voz: 503.725.4040
<http://www.rri.pdx.edu/index.php>

Independent Living Resource Center in San Francisco
(centro de recursos para la vida independiente)
649 Mission Street, 3rd Floor
San Francisco, CA 94105
Voz: 415.543.6222
TTY: 415.543.6698
Fax: 415.543.6318
<http://www.ilrcsf.org/>

Latino Issues Forum
(foro de asuntos latinos)
160 Pine Street, Suite 700
San Francisco, CA 94111
Voz: 415.284.7220
Fax: 415-284-7222
<http://www.lif.org/>

League of United Latin American Citizens
(liga de ciudadanos latinoamericanos)
2000 L Street, NW, Suite 610
Washington, D.C. 20036
Voz: 202.833.6130
Fax: 202.833.6135
<http://www.lulac.org>

Mexican-American Legal Defense and Educational Fund
(centro mexicanoamericano de recursos de defensa legal)
Oficina central
634 S. Spring Street
Los Angeles, CA 90014
Voz: 213.629.2512
<http://www.maldef.org>

National Association of Latino Elected and Appointed Officials
(asociación de funcionarios latinos elegidos y nombrados)
1122 West Washington Blvd., 3rd Floor
Los Angeles, CA 90015
Voz: 213.747.7606
Fax: 213.747.7664
<http://www.naleo.org>

Miami-Dade (Community) College
(universidad local de Miami Dade)
Voz: 305.237.8888
<http://www.mdc.edu>

National Association of Multicultural
Rehabilitation Concerns
(asociación de rehabilitación con caracteres multiculturales)
<http://www.rcepv.siu.edu/namrc/namrcfront.htm>

National Alliance for Migrant and Seasonal Farmworker Vocational Rehabilitation
(NAMSFVR – asociación de trabajadores migratorios y temporeros del agro))
Persona contacto: Noemi Ortega
105-B S. 6th Street
Sunnyside, WA 98944
Voz: (800) 478.2219
Local: 509.736.4062
Fax: (509) 736.4069

<http://www.ccer.org>

National Council of La Raza

1126 16th Street, NW
Washington, DC 20036
Voz: 202.785.1670
Fax: 202.776.1792
<http://www.nclr.org>

National Council on Independent Living
(asociación nacional de vida independiente)

1916 Wilson Blvd., Suite 209
Arlington, VA 22201
Voz: 703.525.3406
TTY: 703.525.4153
Fax: 703.525.3409
<http://www.ncil.org/>

National Youth Leadership Network
(red nacional de liderazgo juvenil)

<http://nyln.org/>

New Mexico Migrant Assistance Program
(programa de asistencia al trabajador migratorio)

Voz: 505.524.6190 o al 505.877.0525
<http://www.dvrgetsjobs.com/DVRInternet/PDS/PDSMap.aspx>

New Mexico Technology Assistance Program
(programa de asistencia tecnológica)

435 St. Michael's Dr., Bldg. D
Santa Fe, NM 87505
Voz: 800.866.2253
TTY: 800.659.4915
Fax: 505.954.8608
<http://www.nmtap.com/>

Proyecto Mejorando

University of Texas Pan-American
1201 W. University Drive, Rehab Annex, 108
Edinburg, TX 78541
Voz: 956.292.7408
Fax: 956.292.7405

<http://www.panam.edu/dept/rehabser/Enhance/>

Public Health Institute
(instituto de salud social)
555 12th Street, 10th Floor
Oakland, CA 94607
Voz: 510.285.5500
Fax: 510.285.5501
<http://www.phi.org/>

Rehabilitation Research Initiative
(instituto de iniciativas de investigación)
University of Texas Pan-American
(& University of North Texas)
1201 W. University Drive, Rehab Annex 103
Edinburg, TX 78541
Voz: 956.292.7404
Fax: 866.444.1126
<http://www.panam.edu/dept/rehabri/>

Westside Center for Independent Living
(centro de vida independiente)
12901 Venice Blvd.
Los Angeles, CA 90066
Voz: 310.390.3611
TTY: 310.398.9204
Fax: 310.390.4906
<http://www.wcil.org/>