



Resource Sharing Project Rural Training & Technical Assistance

Apoyando a Los Defensores Rurales Multilingües y Biculturales

Por Elizabeth Balcarcel, con Leah Green

Los Programas de servicio de defensoría rural dual/*múltiple*, que son capaces de proporcionar servicios culturales y lingüísticamente apropiados para sobrevivientes de agresión sexual, y hacen los servicios para todos los sobrevivientes rurales más inclusivos y accesibles. Sin embargo, los programas de defensoría a menudo tienen dificultades para encontrar, contratar y retener a los defensores rurales multilingües y biculturales. Por esta razón, es importante entender quiénes son estos defensores, de dónde vienen, y cómo podemos crear un ambiente de trabajo propicio para ellos.

Ser multilingüe y bicultural es un recurso maravilloso que puede venir con satisfacciones personales y profesionales. Tener la capacidad de hablar varios idiomas y ser sensibles a otras culturas da muchas oportunidades y pueden abrir las puertas del éxito. Una de esas oportunidades es la capacidad de conectarse con otros miembros de la comunidad y ser un recurso para los necesitados. Las agencias duales/múltiples de defensoría en todo el país



emplean defensores multilingües y biculturales para apoyar a los sobrevivientes de la violencia sexual en las comunidades rurales. Un defensor multilingüe es alguien que puede entender y hablar más de un idioma. A menudo, los defensores multilingües son biculturales también. Un defensor bicultural es alguien que equilibra las actitudes y costumbres de dos países o grupos étnicos, por lo general alguien que se ha trasladado a los Estados Unidos de otro país o alguien cuyos padres se trasladaron a los Estados Unidos. Los defensores rurales multilingües y biculturales de agresión sexual, son capaces de proporcionar servicios de alcance y culturalmente apropiados para los inmigrantes y refugiados sobrevivientes, conectar a los sobrevivientes con otros proveedores de servicios de ayuda, y comunicarse con los sobrevivientes que no hablan inglés como su idioma principal o en absoluto. Reconocemos que hay comunidades rurales de los Estados Unidos y territorios donde el inglés es un idioma extranjero, sin embargo, este papel está destinado a los organismos de defensa y coaliciones en las comunidades predominantemente de habla Inglesa.

Los inmigrantes y refugiados en las zonas rurales forman pequeñas y unidas redes sociales, las cuales los defensores multilingües y biculturales dentro de las cuales a menudo viven y trabajan en ellas. Los defensores multilingües y se enfrentan a las mismas luchas de inmigrantes y refugiados sobrevivientes: la falta de confidencialidad o el anonimato, la falta de servicios culturales apropiados, las barreras del idioma, los recursos monetarios limitados, o un cambio en la cultura, y la entrada en conflicto con sus creencias y prácticas en contraste con la cultura y normas de los Estados Unidos. Los defensores multilingües y biculturales son

“ Tener la capacidad de hablar varios idiomas y ser sensibles a otras culturas da muchas oportunidades y pueden abrir las puertas del éxito.

humanos. ¿Qué pasa cuando se enfrentan a dificultades personales? ¿Dónde encuentran el apoyo culturalmente sensible? ¿Cuánto apoyo puede que reciban de su agencia? Las siguientes son sugerencias de cómo las agencias pueden apoyar a los defensores rurales y multilingües biculturales.

Los defensores multilingües y biculturales provienen de muchos países de todo el mundo, incluyendo los Estados Unidos. Los defensores de las tribus nativas en los Estados Unidos a menudo son biculturales y multilingües, habiendo crecido tanto con la cultura dominante de EE. UU. y la cultura de su propia tribu. Los defensores multilingües y biculturales pueden provenir de países de habla hispana de todo el Caribe, las Islas del Pacífico, Centro y Sur América, Asia y el Medio Oriente, Europa Oriental y África. Algunos defensores multilingües y biculturales nacieron en los Estados Unidos, pero sus padres, abuelos o bisabuelos emigraron de estos países. Otros

emigraron Estados Unidos por cuenta propia; y a menudo se conocen como los inmigrantes de primera generación. La información y las ideas en este documento se basan en defensores rurales multilingües y biculturales de primera generación. Estos defensores son los más propensos a sentirse aislados y luchan con la adaptación a la cultura y las normas de los Estados Unidos.

La realidad de trabajar con sobrevivientes de violencia sexual en las zonas rurales es que los defensores tienen una gran carga de trabajo. Los defensores rurales, viajan largas distancias para llegar a los sobrevivientes, crear informes completos para la subvención y documentación, proveen el alcance, y asisten a reuniones de la comunidad, proveen personal de la línea de crisis, y administrar a los voluntarios. Los defensores rurales multilingües y biculturales tienen esta misma carga de trabajo muy pesada, más el agregar el trabajo de traducir folletos y publicidad, la interpretación para los sobrevivientes en una variedad de configuraciones, y hacer citas con otros proveedores de servicios, proporcionar transporte, y ayudar a los sobrevivientes a encontrar el cuidado para los niños, alimentación, vivienda, y oportunidades de empleo. Muchas de estas responsabilidades son los servicios que ofrecemos a todos los sobrevivientes, sin embargo, estos servicios a menudo requieren tiempo y esfuerzo extra, cuando se trabaja con inmigrantes y refugiados sobrevivientes. El trabajo con las comunidades específicas requieren de tareas adicionales, los talentos, las horas de oficina no tradicionales; más tiempo para prestar el servicio requerido, y la invasión y creación de prácticas creativas.



Las Barreras del Idioma

Los líderes deben conocer la comprensión y la escritura del nivel de inglés de los defensores multilingües y biculturales en el personal. Nunca hacer suposiciones acerca de la cantidad de lo que comprenden o no, el personal, y regularmente hacer un monitoreo sobre la comprensión. Todos sabemos lo difícil que es decirle a un patrón que no sabemos lo que está pasando, o que necesitamos que nos den más contexto para entender una discusión. También es fácil olvidar que muchas veces, siendo nuevos empleados puede que los defensores multilingües no se sientan cómodos tocando el tema. Es por eso que es tan importante para el liderazgo ser proactivos en la evaluación periódica y las necesidades del personal. Ser claro con el mensaje que se desea enviar en las reuniones de personal, y reuniones de supervisión individuales. Evitar conversaciones rápidas y el uso de expresiones idiomáticas durante conversaciones importantes, porque puede haber un malentendido, ya que una palabra puede confundir el significado. Siempre aclarar el uso de expresiones idiomáticas, lingo, abreviaturas o durante y/en conversaciones. Siempre que sea posible, proporcionar servicios de interpretación en inglés de reuniones importantes, conferencias o celebraciones. La interpretación asegura que todo el mundo puede participar plenamente en la reunión y obtener el beneficio de lo que todos saben. Preguntar a los defensores multilingües y biculturales si necesitan ayuda adicional, para comprender o completar las tareas.

Una de las formas básicas de los líderes que pueden apoyar el personal multilingüe es la contratación de servicios externos para la traducción y reducir la carga de trabajo del personal. Se lleva mucho tiempo la traducción de folletos, tarjetas de presentación, volantes, y otros materiales de la agencia, y es una habilidad especializada; sin importar la fluidez que tenga defensor. La construcción de una línea en el presupuesto para traducciones de los materiales profesionales evitará añadir la traducción a las funciones del personal. Los traductores profesionales, con la guía del defensor multilingüe, tienen los recursos y la experiencia también para saber exactamente qué palabras serían las mejores para su audiencia.

Reconocer y celebrar el privilegio de contar con diferentes lenguas y culturas representadas en el personal. Incluir las opiniones e ideas de los defensores multilingües y biculturales en las reuniones de personal, celebraciones y conversaciones relacionadas con el trabajo. Si el inglés no es su lengua materna, puede tomar más tiempo para que puedan entenderlo, pero las ideas y los conocimientos que ellos tienen, valen la pena el esfuerzo extra.

La Discriminación

Los defensores multilingües y biculturales son objeto de discriminación todos los días en nuestras comunidades rurales. A menudo se requiere más tiempo para que se ganen la confianza y el respeto dentro de sus propios organismos y con otros proveedores de servicios en la comunidad. Los líderes deben ser conscientes de la discriminación, la opresión y otras barreras que enfrentan los defensores. Ayudarles a crecer mediante el apoyo y la información de oportunidades de desarrollo profesional para aumentar su confianza y asumir un papel de liderazgo. Crear una comunicación abierta y validar el esfuerzo que el personal pone independientemente del resultado.

Crear políticas y prácticas que se refieren a la opresión, la discriminación y los privilegios. Proporcionar capacitación para todo el personal en la humildad cultural y asociarse con el fin de aumentar la capacidad del personal y la comprensión. En primer lugar, esto va a modelar el apoyo y empatía por los defensores rurales multilingües y biculturales y los sobrevivientes. En segundo lugar, se va a enseñar al personal conocimientos básicos sobre cómo proporcionar servicios adecuados y culturales para cuando el personal multilingüe y bicultural este fuera de la oficina. Todo el personal debe compartir responsabilidades y utilizar los servicios de traducción cuando los defensores multilingües y biculturales estén fuera de la oficina.

El Trauma Vicario y Cuidado Personal

Cada uno de nuestros orígenes y experiencias culturales influyen en cómo podemos hacer frente a un trauma vicario. Los defensores multilingües y biculturales de primera generación están estrechamente relacionados con sus propias tradiciones, creencias, costumbres y normas sociales culturales. Los defensores multilingües y biculturales respetan los deseos y derechos de los sobrevivientes, pero eso no quiere decir que no luchan con sus convicciones personales al apoyar y dar opciones a los sobrevivientes. Estar al tanto de las normas culturales relativas a temas como el aborto, los métodos anticonceptivos, el uso de drogas, trastornos de la alimentación, la separación de la familia, o la mutilación genital femenina. Durante la orientación, capacitación y supervisión, proporcionar oportunidades para que todo el personal hable sobre de cómo las convicciones personales se entrecruzan con la promoción y el valor que guía el trabajo de nuestra agencia. Es igualmente importante conocer las tradiciones, las creencias y las normas sociales de sus antecedentes que proporcionan nuevas vías para la promoción y la sanación de trauma vicario.

Muchas veces, los defensores multilingües y biculturales al final se sienten aislados cuando se trata del trauma vicario. Para los defensores multilingües y biculturales, el trauma vicario a menudo se cruza profundamente con su perspectiva de la vida. No ser capaz de analizar y resolver problemas con sus compañeros crea un mayor aislamiento y el miedo a ser criticado o perder su trabajo. El miedo a no ser comprendido por los compañeros de trabajo crea distancia entre el personal y se les hace que sea difícil para los defensores multilingües y biculturales de aliviar el trauma vicario con sus compañeros. Es importante que los defensores multilingües y biculturales entiendan que pueden hablar de forma segura con liderazgo, marcar las diferencias en sus normas de cultura, el volumen de trabajo, y el trauma vicario, sin poner en peligro su seguridad en el empleo. Además, todos tenemos que ser capaces de trabajar a través de las emociones en nuestro idioma nativo. Hablando de trauma vicario, es bastante difícil tener que traducir sus propios pensamientos. Buscar apoyos lingüísticamente apropiados para los defensores multilingües; esto puede incluir la contratación de un asesor local o trabajar con su coalición / territorio estatal y encontrar apoyo para el personal.

Haga una prioridad el discutir el cuidado personal con el personal multilingüe y bicultural. Tratar de crear planes de auto- cuidado con todos los defensores y discutir las formas en que la agencia pueda apoyar estos planes y proporcionar apoyo a la organización y la atención de los

empleados. Exhortar al personal a seguir con sus planes de auto-cuidado y asegurarse de que son capaces de utilizar el tiempo de enfermedad y vacaciones. Si su agencia sólo tiene una defensora multilingüe, podría sentir presión extra por no tener tiempo libre. En este caso, puede ser útil crear un plan para la prestación de servicios en su ausencia con anticipación para reasegurárselo a ella y al resto del personal. Reconocer y validar el trabajo de los defensores multilingües y biculturales es importante hacerlo mediante el envío de mensajes, dejando notas para motivación, y la mención de logros en las reuniones de personal. Esto motivará a los defensores que se reconozcan sus esfuerzos.

Los líderes deben crear políticas que permitan a los defensores multilingües y biculturales la oportunidad de interactuar con otros defensores multilingües y biculturales en un nivel estatal o nacional. Construir una línea de presupuesto para poder enviarlos a cursos de formación, conferencias y eventos en los que puedan una red, desarrollar habilidades, y crear trabajo multilingüe / bicultural a su comunidad específica.

“ Para los defensores multiculturales y biculturales, el trauma vicario a menudo se cruza profundamente con su perspectiva de la vida. No ser capaz de analizar y resolver problemas con sus compañeros crea un mayor aislamiento y el miedo a ser criticado...



Confidencialidad

La confidencialidad es una de las luchas más grandes que enfrentan los defensores rurales multilingües y biculturales. Ellos son bien conocidos en sus comunidades y con otros proveedores de servicios. A menudo, los defensores multilingües y biculturales representan una imagen de que los sobrevivientes deben buscar para su propio éxito. La comunidad a menudo ejerce presión sobre los defensores de tener una vida perfecta y nunca tener problemas personales. La realidad vivir en áreas rurales significa que ellos asisten a las mismas iglesias, pueden visitar los mismos almacenes, y el uso de los mismos servicios como consultorios médicos, comisarías, juzgados, y servicios de salud mental. Entornos sociales limitados significa que todos los miembros de la comunidad asisten a los mismos eventos de la comunidad, comer en los mismos restaurantes, y tienen niños que asisten a las mismas escuelas. Todos estos factores contribuyen al aislamiento que muchos defensores a menudo experimentan.

En las zonas rurales, la prestación de servicios significa que los defensores multilingües y biculturales deben desempeñar varios papeles. Los defensores multilingües y biculturales a menudo se encuentran en calidad de intérpretes, recepcionistas, e investigadores, además de proporcionar defensoría. Por ejemplo, un sobreviviente que tiene necesidades de salud se enfrenta a barreras si no tienen un número de seguro social, una tarjeta de inmigración, o una identificación del estado. Los defensores asisten a los sobrevivientes ante estos desafíos y pueden que necesiten encontrar recursos adicionales para ayudar. Pueden también crear recursos innovadores a partir de cero o traducir los documentos y recursos que ya existen en su agencia u otro proveedor de servicios. La falta de recursos de interpretación en las comunidades rurales es a menudo la razón que los defensores deben proporcionar servicios adicionales, junto con la defensoría. Por esta razón, es importante que todos los miembros del personal tengan una comprensión clara de los roles de los defensores multilingües y biculturales, la ética y los límites saludables, y los servicios de interpretación por fuera.

Todo personal debe tener la confianza de pedir ayuda a sus compañeros de trabajo cuando se enfrentan a conflictos de interés, cuestiones de seguridad, o los límites saludables para servir un sobreviviente. A menudo lo que detiene al defensor multilingüe y bicultural es alcanzar el apoyo, es un miedo al ser avergonzado o juzgado por no ser capaz de servir a un sobreviviente. Es fundamental que todos los miembros del personal estén capacitados en la ética y cómo trabajar con intérpretes y líneas de lenguaje de manera que todo el personal puede ayudar con las necesidades inmediatas de los sobrevivientes.

“ En zonas rurales, los defensores rurales multilingües y biculturales tienen dificultades para encontrar servicios culturalmente apropiados para ellos mismos.

Servicios Culturalmente Apropriados Limitados

En las zonas rurales, los defensores multilingües y biculturales luchan por encontrar servicios culturalmente apropiados para ellos. Hay muy pocos, terapeutas, consejeros, y defensores de acceso culturalmente apropiados. Los defensores multilingües y biculturales necesitan. Ser capaces de utilizar su lengua materna expresar sus emociones y para recuperarse del trauma vicario. Ser capaz de interrogar y tener conversaciones seguras relacionadas con la adaptación a la cultura y las normas de los Estados Unidos es muy importante para los defensores multilingües y biculturales. Estos defensores necesitan tener una salida para discutir su cultura y la perspectiva sobre el mundo sin temor a ser despedidos o que se sospeche de no hacer bien su trabajo.

Como parte del trabajo, permitir que los defensores multilingües y biculturales puedan formar parte de los movimientos de justicia social, equipos de la comunidad, listas de correo electrónico y las redes sociales que abordan problemas de la gente de color. La lista de interés y organizaciones útiles incluyen:

Arte Sana <http://www.arte-sana.com/>

National Organization of Asian Pacific Islanders Ending Sexual Violence (NAPIESV)
<http://www.napiesv.org/>

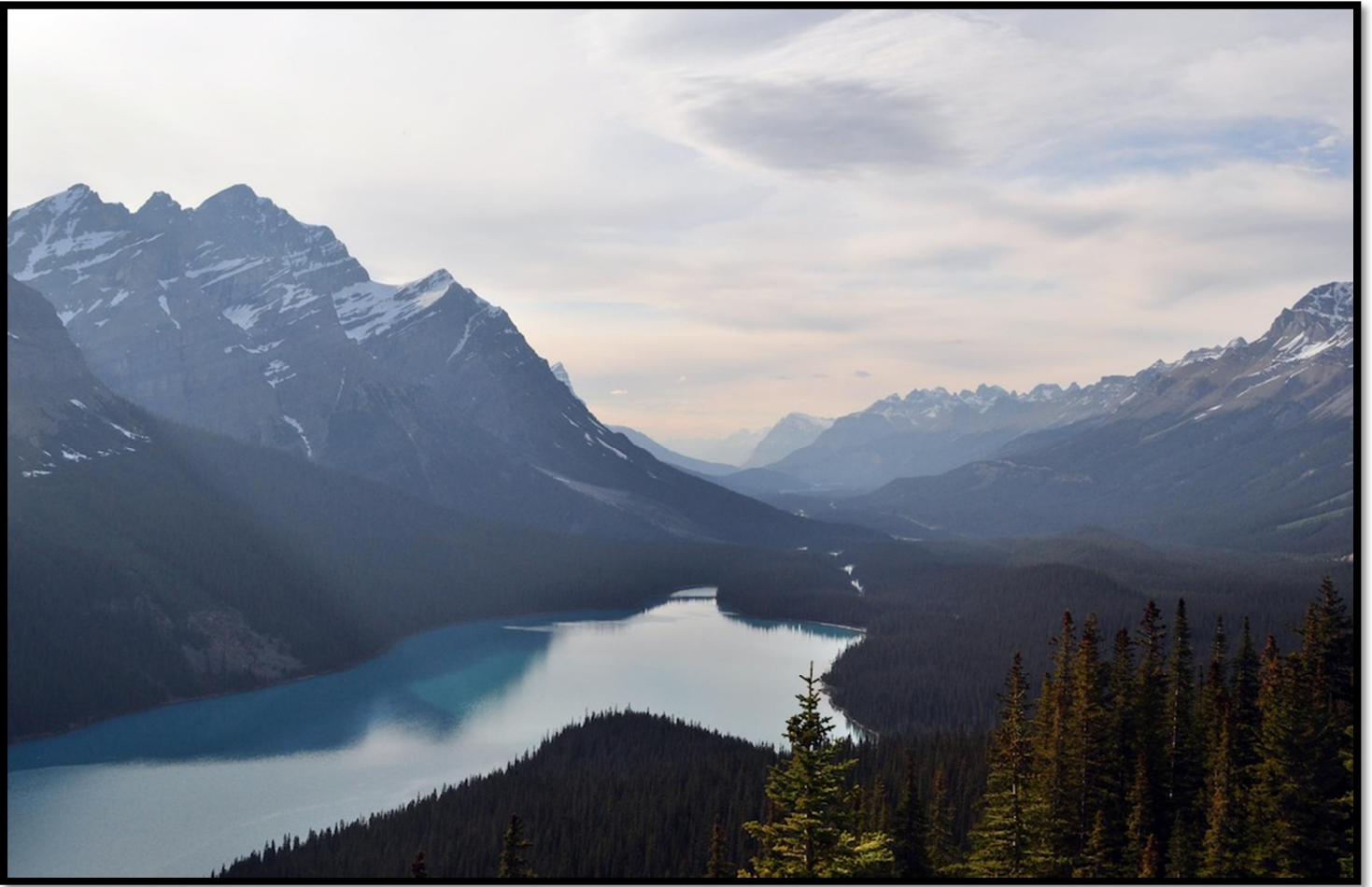
Multilingual Access Forum <http://www.nsvrc.org/vocabularyf9/forum/479>

ALAS (National Latino Alliance Against Sexual Violence) <http://www.dvalianza.org/other-resources/sexual-violence.html>

Modificar Políticas Existentes

Muchos defensores han encontrado que los inmigrantes y refugiados sobrevivientes tienen necesidades más complejas que toman más tiempo, y menos recursos que los sobrevivientes no inmigrantes. A menudo, los modelos estándares de prestación de servicios no se ajustan a las necesidades culturales de los inmigrantes y refugiados sobrevivientes. Los defensores multilingües y biculturales crean prácticas innovadoras para satisfacer estas necesidades culturales, y pueden llegar a ser abrumadoras en el proceso si no tienen ayuda. Los ejemplos incluyen ofrecer transporte para las citas, reuniones con clientes en espacios no tradicionales, en horas de trabajo, y el uso de actividades o grupos que no se estén abordando específicamente hacia la violencia sexual, con el fin de ganar la confianza de los miembros de la comunidad. El trabajo de los defensores multilingües y biculturales hace que a menudo se requiera una gran cantidad de tiempo dedicado a la construcción de relaciones con las comunidades culturalmente específicas. Esto requiere mucho tiempo y esfuerzo y tiene grandes recompensas por el conocimiento y el acceso a los servicios. Sin embargo, es a menudo que el trabajo no sea reconocido o tenga el apoyo de las organizaciones principales.

Los defensores multilingües y biculturales necesitan el apoyo de sus agencias para considerar estas prácticas como parte normal de su trabajo. Los líderes deben encontrar formas prácticas para equilibrar las horas de trabajo adicionales y estas actividades y servicios requieren ser aprobadas para las horas de trabajo y ser flexibles cuando sea necesario. También es útil para las agencias que revisen sus políticas y protocolos, para institucionalizar estas prácticas innovadoras.



Las Descripciones de Trabajo y Títulos

La descripción del trabajo de un defensor y el título anuncia su papel dentro de las capacidades de las agencias y pone de relieve de lo que poseen para la entrega de servicios. Las descripciones del trabajo de los defensores multilingües y biculturales a menudo les obligan a tener los conocimientos y habilidades específicas para la prestación de servicios culturalmente sensibles. Esto incluye a menudo hablar otros idiomas aparte del inglés o tener un fondo cultural específico. Los sobrevivientes identifican el título de un defensor multilingüe

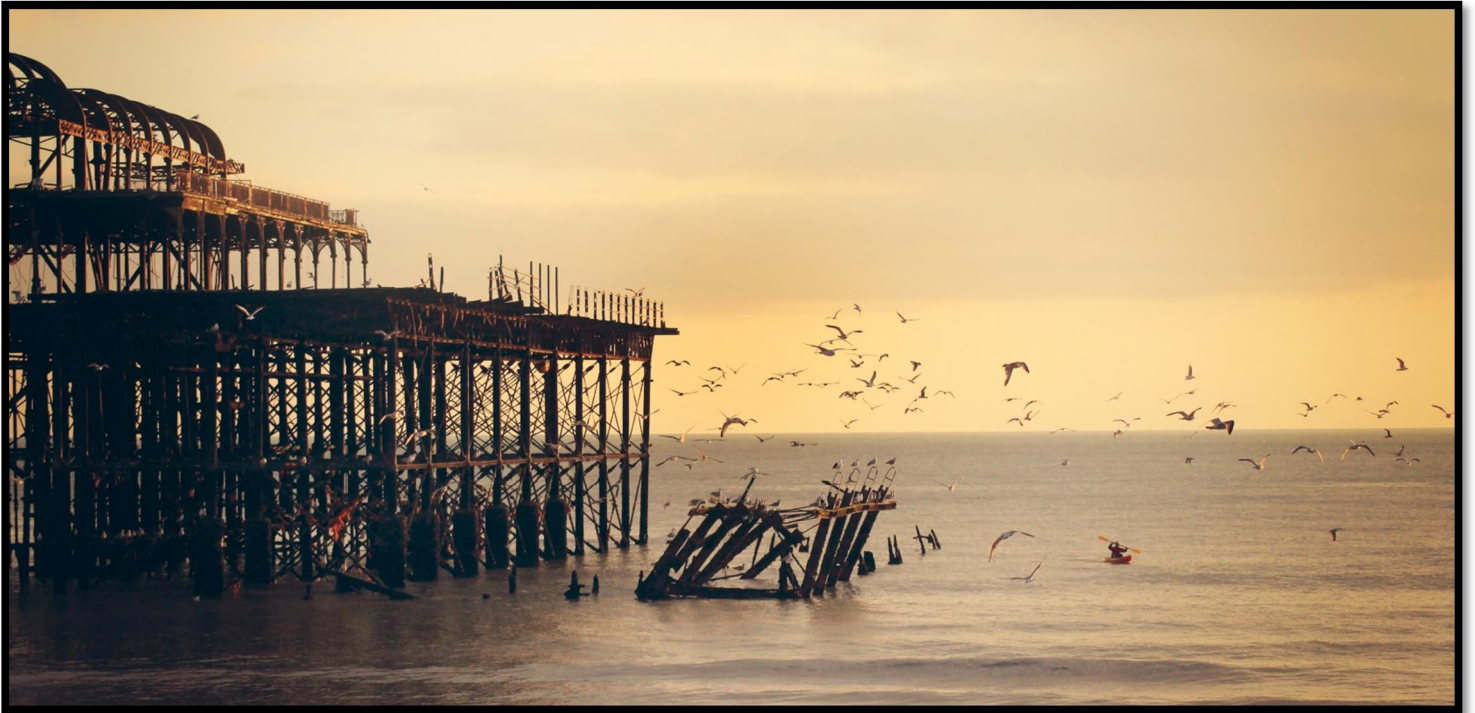
“ Construir un programa de voluntarios inclusivo cultural sostenible es una gran manera asegurar de no sobre- extender a los defensores multilingües y biculturales y que nuestro grupo de voluntarios se refleje toda la comunidad

Como lo que señala un compromiso de ayudar a los sobrevivientes con una variedad de necesidades de defensa. El liderazgo debe reconocer públicamente el trabajo complejo y habilidades adicionales de los defensores multilingües y biculturales a través de las descripciones de puestos, títulos y compensación. Esto le dice a los sobrevivientes de la comunidad y otros agentes lo importante del trabajo. Es crucial que el personal entero entienda la complejidad de la labor realizada por los defensores multilingües y biculturales para que puedan ser de apoyo. Para la sanación de las víctimas de violencia sexual es crucial que el liderazgo sea para apoyar la salud emocional de los defensores multilingües y biculturales fomentando al personal a ser apoyado. El trabajo único de los defensores multilingües y biculturales es esencial para los sobrevivientes multilingües y biculturales y requiere de talentos y títulos únicos.

Buscando Personal y Voluntarios

Encontrar y contratar a los defensores multilingües y biculturales nos obliga a pensar de forma creativa. El liderazgo puede ser necesario y volver a examinar las calificaciones y los requisitos para las posiciones de defensoría multilingües y biculturales. Asegúrese de dar la bienvenida a una diversidad de experiencias de la vida y de los expertos, no sólo son los requisitos de educación para encontrar defensores de alta calidad. Llegar a los líderes de la comunidad, organizaciones basadas en la fe, escuelas que ofrecen inglés como lengua extranjera, y sobrevivientes de la misma comunidad para encontrar candidatos.

La construcción de un programa de voluntarios sostenible y cultural incluye en gran manera de asegurarse de no extender demasiado a los defensores multilingües y biculturales y que nuestro grupo de voluntarios se refleje en toda la comunidad. Nosotros no necesariamente necesitamos todos los voluntarios que hablen inglés, por lo que consideramos que ofrezcan cursos de formación de voluntarios en el idioma nativo de la comunidad. Otra gran opción es usar el estilo promotoras de la formación de voluntarios. Una promotora es un miembro de la comunidad Latina que recibe capacitación sobre sus servicios especializados con el fin de educar a la comunidad. Esto difiere de otros tipos de voluntarios porque las promotoras no tienen ningún papel formal dentro de la agencia y no tienen que cumplir ningún requisito como voluntario de cierto número de veces al mes. Es importante entender que la participación de la comunidad como voluntarios sea de manera culturalmente relevante y que significa un enfoque no-clínico. Una promotora es cualquiera que esté interesada en ser educado (a) en un tema específico y quiere pasar la información a su comunidad en diferentes ámbitos. Estos son los ajustes informales con su familia, compañeros de trabajo, amigos o vecinos. Las promotoras son capaces de participar con otros miembros de la comunidad de una manera genuina. Las promotoras no deben integrarse oficialmente como unas voluntarias de la agencia, pero continuarán por transmitir información acerca de los servicios cuando se trae a conversación en su comunidad.



Ayuda a la Coalición

Si bien hay mucho que podemos hacer como los principales programas de apoyo a los defensores multilingües y biculturales, que también es importante para las coaliciones territoriales del estado para conectar a defensores que proporcionen apoyo adicional. Algunas formas coaliciones de asalto sexual del territorio del estado, pueden apoyar a los defensores multilingües y biculturales que trabajan en programas en todo el estado y que incluyen:

- Proporcionar asistencia técnica culturalmente específica de uno-a-uno y materiales para los programas y miembros de su estado.
- Los planes de estudios de investigación que pueden ser adaptados para la lengua y la cultura y la práctica sin trabajo adicional de la traducción para los defensores en multilingües y biculturales, o planes de estudios que se han desarrollado para culturas específicas.
- Conectar a los defensores a través del territorio del estado con recursos nacionales como las alianzas nacionales y las organizaciones, listas de distribución, y medios de comunicación social.
- Iniciar conversaciones culturalmente influyentes sobre el trauma vicario.
- Proporcionar oportunidades de formaciones bilingües o monolingües regulares en idiomas distintos del inglés para los defensores y miembros del programa.

Considere la posibilidad de facilitar y promover redes al estado para las personas de color y los defensores multilingües. Por ejemplo, la Coalición de Iowa Contra el Asalto Sexual (IowaCASA) ha creado y apoyado ANDI (Red de Acción para la Diversidad e Inclusividad). ANDI proporciona un espacio seguro para los defensores de todo Iowa para abordar asuntos institucionales o comunitarias relacionadas a la diversidad, desarrollar habilidades de liderazgo, y abordar asuntos de justicia social. Las coaliciones también pueden facilitar una reunión para los

defensores multilingües y biculturales donde pueden crear una red, compartir historias y orígenes, y crear un espacio seguro para intercambiar y practicar el auto-cuidado.

Su coalición puede proporcionar capacitaciones innovadoras para los defensores multilingües y biculturales. Anualmente, IowaCASA alberga una formación de doble rol para todos los defensores. Estas capacitaciones trabajan con sistemas legales, médicos, intérpretes certificados, la naturaleza del trabajo de los defensores multilingües, la ética y el cuidado personal.

Garantizar que los defensores multilingües y biculturales tengan en su estado acceso a la formación continua en forma de cursos, seminarios y conferencias. Asegúrese de que la interpretación y la traducción estén disponibles para todas las oportunidades de formación que ofrece su coalición. Incluso cuando los defensores tienen un alto grado de fluidez en inglés, el aprendizaje será probablemente mejor en su lengua materna. Consistentemente ofreciendo y promoviendo la interpretación y traducción para las capacitaciones que fomenten programas y solicitar todos los alojamientos que ayudan a mejorar y capacitar a su personal. Para las propósitos de formación no proporcionadas por su coalición, ofrecer becas para que los defensores multilingües y biculturales que puedan de asistir. Asegúrese de crear y proporcionar la formación sobre la humildad cultural y cómo se traduce en los servicios, el privilegio y la opresión, y el liderazgo de todos los defensores en todo el estado/territorio.

Los defensores multilingües y biculturales rurales necesitan espacios confidenciales y propicios para ser oídos sin temor a ser sancionados o perder sus puestos de trabajo. Muchas veces los defensores multilingües y biculturales no entienden completamente el apoyo y los recursos que tienen derecho a obtener de las coaliciones. Crear conversaciones abiertas con los defensores alrededor de su estado para hacerles saber que son un recurso seguro y confidencial de acceso.

Crear un club de lectura para el personal de la coalición y los defensores de todo el estado para leer libros y materiales en una variedad de temas. A continuación, reunirse con todo el grupo en persona o en línea para discutir la comprensión de los materiales y conceptos. Por ejemplo, puede utilizar un club de lectura para aumentar los conocimientos y facilitar conversaciones abiertas sobre los roles de género y la violencia contra las mujeres en los Estados Unidos frente a otras culturas o partes del mundo.

Contar con personal multilingüe y bicultural que trabajan en nuestros programas trayendo la diversidad de ideas y perspectivas en nuestro trabajo, así como crear servicios culturalmente inclusivos para sobrevivientes de violencia sexual. Sin embargo, no vamos a ser capaces de mantener este personal si no los apoyamos a ellos y les proporcionamos supervisión consistente. Continuamente buscando oportunidades para desahogar su carga de trabajo, brindándoles apoyo de igual a igual, y lo que les permite ayudar a los sobrevivientes de manera creativa en nuestras comunidades rurales cultivará un personal sano y eficaz.

Recursos

NSVRC's Multilingual Access Project Advisory Council

<http://www.nsvrc.org/projects/multilingual-access/acceso-multilinguistico>

La prevención de la violencia sexual en las comunidades latinas: A National Needs Assessment

(Inglés) http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_assessments_latina-needs-assessment_0.pdf

(español) http://www.nsvrc.org/sites/default/files/publications_nsvrc_assessments_latina-estudio-necesidades.pdf

¿Cómo puede mi organización crear materiales accesibles en Alternos Idiomas?

<http://news.vawnet.org/2012/12/materials-alternate-languages/>

La Formación Rural y Proyecto de Asistencia Técnico, un programa del Proyecto de Intercambio de Recursos, está disponible por la OVW. Los defensores rurales que son organismos de servicios defensoría duales/ múltiples o coaliciones de asalto sexual. El equipo rural ofrece seminarios web, publicaciones, herramientas, conferencias nacionales, capacitación y asistencia técnica para las agencias de servicios duales/ múltiples que deseen mejorar los servicios a todos los sobrevivientes de violencia sexual. Para obtener más información y recursos, visite <http://www.resourcesharingproject.org/rural-dual-and-multi-service>.

Este proyecto contó con el apoyo de la Subvención Nº 2008-TA-AX-K043 otorgado por la Oficina de Violencia contra la Mujer, Departamento de Justicia de Estados Unidos. Las opiniones, resultados, conclusiones y recomendaciones expresadas en esta publicación son las del autor y no reflejan necesariamente las opiniones del Departamento de Justicia, Oficina de Violencia contra la Mujer.