

Comité Asesor de Asignación de Recursos de Oregon

Resumen de la reunión del comité completo
25 de agosto de 2022

Resumen

Objetivo de la reunión

Esta reunión será una presentación sobre las consideraciones de justicia sanitaria para los Estándares de atención en casos de crisis/Pautas para la atención en casos de crisis. Estos temas se presentan para nivelar la comprensión del comité sobre la discriminación estructural antes de explorar cómo funciona la atención en casos de crisis y los cambios necesarios.

Programa

- Bienvenida
- Definición de discriminación estructural
- Receso
- Consideraciones de la justicia sanitaria: Índices de desventaja
- Temas para futuros debates

Notas de las reuniones

Bienvenida

Líder: Alyshia Macaysa, moderadora

Revisión de la agenda y el objetivo de la reunión. Revisión de la introducción para romper el hielo: ¿Qué habilidad podría enseñar a otros? Se revisó la función de interpretación de Zoom y se solicitó que todos los participantes de la reunión hicieran clic en el globo para habilitar las opciones de interpretación y seleccionar el idioma preferido (inglés o español) con el fin de habilitar todas las funciones de interpretación simultánea.

Definición de racismo estructural

Presentadora: Ruqaiijah Yearby, JD, MPH

Ruqaiijah definió la discriminación estructural como las maneras en que las leyes, las normas y las prácticas se utilizan para beneficiar a los grupos dominantes y generar desventajas en los grupos minoritarios. Ruqaiijah proporcionó ejemplos de discriminación estructural, como permitir que los empleadores exijan que las personas con discapacidades asistan a trabajar, al tiempo que permiten opciones híbridas o virtuales implementadas durante una pandemia en beneficio de las personas sin discapacidades. Otro ejemplo fue permitir a los empleadores usar el historial de salarios para pagar menos a las personas de grupos raciales y étnicos minoritarios que a las personas blancas, aunque realicen el mismo trabajo.

Ruqaiijah explicó que la discriminación estructural es la manera normal de hacer las cosas y que está integrada en el sistema. No requiere mala intención o personas con malas intenciones. Como personas, debemos trabajar de manera activa para cambiar el sistema. Para abordar la discriminación estructural, debemos involucrar a la comunidad como socios en igualdad de condiciones, usar el poder institucional para cambiar el sistema y garantizar la igualdad salarial para las comunidades. Muchas personas piensan que las normas del gobierno son neutrales, pero perjudican a grupos específicos que nunca han sido tratados por igual. El uso de leyes, normas y prácticas “neutrales” no tiene en cuenta las desigualdades que sufren las personas y los grupos minoritarios.

Ruqaiijah respondió a la solicitud de un miembro del comité que deseaba obtener más información sobre la definición de “ley neutral”. Aclaró que, desde una perspectiva legal, “neutral” significa que no mencionamos grupos específicos. En el ejemplo del historial salarial, solo decimos que una persona puede usar el historial salarial. No decimos que se puede usar el historial salarial para pagar menos a las mujeres o a las minorías raciales y étnicas. Solo decimos que una persona puede usar esta norma sin identificar grupos a los que pueda perjudicar.

Ruqaiijah describió las maneras en que la discriminación estructural (por ejemplo, racismo, sexismo, capacitismo y clasismo) afectan la salud y el bienestar de las personas a través de una amplia variedad de leyes, que

se definen en términos generales e incluyen el proceso político, el proceso presupuestario y más.

Ruqaiijah respondió a los comentarios del comité que decían que necesitamos hablar más sobre la "participación equitativa, en lugar de hablar únicamente sobre la participación equivalente". Aclaró que habla desde su experiencia legal y que el lenguaje legal no se ha ampliado para incluir la equidad.

Luego, el comité completo analizó las siguientes preguntas:

¿Ha experimentado discriminación estructural?

¿Cómo ha afectado la discriminación estructural a su comunidad?

Los temas compartidos por los miembros del comité incluyeron los siguientes, entre otros:

- Salarios bajos y horas extras no remuneradas para los trabajadores agrícolas.
- Discriminación por edad contra los pacientes en el campo de la atención médica (por ejemplo, no ofrecer un reemplazo de rodilla debido a la edad).
- Discriminación contra personas con discapacidades en riesgo de COVID-19 grave.
- Telemedicina permitida durante la pandemia, que mejoró en gran medida el acceso para las personas con discapacidades, y ahora se revierte sin tener en cuenta las necesidades de estas personas.
- Falta de voluntad de un departamento de salud pública local para abordar las necesidades de la comunidad de las islas del Pacífico debido al volumen reducido de la población, lo que destaca cómo se pueden utilizar los datos como una herramienta de discriminación estructural.
- Otras experiencias de discriminación por género, condición socioeconómica y cuestiones geográficas señaladas.

RECESO

Consideraciones de la justicia sanitaria: Índices de desventaja

Presentadora: Ruqaiijah Yearby, JD, MPH

Cuando pensamos en los estándares de crisis, a menudo utilizan medidas “neutrales”, como la tasa de supervivencia de 5 años, la expectativa de vida y los puntajes de evaluación de fallo orgánico secuencial (sequential organ failure assessment, SOFA) para determinar la atención de qué pacientes se debe priorizar. Estas son medidas técnicamente “neutrales”, porque no identifican a un grupo específico, pero ponen en desventaja a los grupos minoritarios. Estamos aquí para comenzar a hablar sobre cómo tratar de abordar esto. ¿Cómo podemos crear estándares de crisis que satisfagan las necesidades de todos los miembros de la comunidad y no solo refuercen la discriminación que ya existe?

Ruqaiijah detalló que los índices de desventaja fueron creados por el gobierno federal para medir las desventajas en diferentes niveles geográficos. Estos pueden utilizarse para distribuir recursos durante desastres naturales o provocados por las personas o brotes epidémicos.

El Índice de vulnerabilidad social (Social Vulnerability Index, SVI), desarrollado por los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, es un índice importante, ya que capta las categorías que se utilizan para discriminar a las personas, así como también los efectos de sufrir discriminación. El beneficio de usar índices de desventaja es que usted puede llegar a las personas que más necesitan los recursos: el índice mira dentro de un grupo para ver quién realmente necesita recursos adicionales; es decir, no se dirige simplemente a un grupo completo.

El Índice de privación del área (Area Deprivation Index, ADI) es otro índice que se usa con frecuencia. Este índice tiende a centrarse solo en los efectos de la discriminación, como la educación, el empleo, la vivienda y sus características. No tiene en cuenta las cuestiones que conducen a esa desventaja. Ambos índices son importantes, pero el índice de vulnerabilidad social es mejor para identificar muchas de las cuestiones que causan desventajas.

Ruqaiijah analizó y respondió diversas preguntas de los miembros del comité y, luego, se formaron subgrupos de dos personas para debatir lo siguiente: