

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN LABORAL

CATEGORÍAS

	Categoría 1: Trayectorias profesionales en salud mental
	Categoría 2: Residencia y Prácticas
	Categoría 3: Incentivos financieros
	Categoría 4: Capacitación y Asistencia Técnica

CATEGORÍA WET 1: RUTAS PROFESIONALES

META: Asociaciones sólidas y trayectorias profesionales en salud mental con colegios/universidades locales para aumentar la disponibilidad y diversidad de la fuerza laboral potencial.

A. RECOMENDACIONES DE PROGRAMA, SERVICIO Y/O INTERVENCIÓN

1. Mejorar o ampliar los programas existentes (ya existen)

Programa existente	Descripción	Expandir o Agregar	Recomendaciones del CPT
Trabajar con universidades	1. Continuar con los Acuerdos de Afiliación con universidades locales para brindar servicios de colocación y capacitación de pasantes. (Incluye: HBC, Junior y High School)	Ampliar y mejorar	1, 2, 3, 6, 9, 25, 28, 31, 35, 36
Programas de posdoctorado	2. Continuar y potencialmente ampliar el programa posdoctoral que ya existe en Harbor-UCLA.	Expandir	1, 2
Capacitación entre pares	3. Bajo la dirección del Jefe de Servicios de Pares, el Departamento se compromete a garantizar capacitación especializada a pares interesados en empleo en el sistema público de salud mental. Los esfuerzos también incluyen capacitación para obtener la certificación de Medi-Cal y la mejora general de las habilidades de quienes ya están empleados en programas especializados de servicios de salud mental.	Expandir —	4, 11, 14, 15, 16

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

Capacitación para defensores de padres	4. Potencialmente ampliar el programa de capacitación destinado a promover conocimientos y habilidades relevantes para las personas interesadas en trabajar como defensores de padres/padres socios en el sistema público de salud mental que atiende a familias y niños.	Expandir —	
El Programa de estipendios para RSU, MFT, enfermeras psiquiátricas, psicólogos y técnicos psiquiátricos.	5. El DMH puede explorar la viabilidad de ofrecer estipendios a otros futuros empleados de primera línea de la fuerza laboral además de los ya identificados.	Expandir	6, 7
Trayectorias profesionales para el nuevo personal	6. El DMH puede mejorar el camino/acceso para nuevos solicitantes interesados a través del programa MHLA Intensive MH Rehab Specialist 2023-2024.		5
Camino de enfermería	7. Haga un seguimiento con el Jefe de Enfermería para discutir las relaciones con las escuelas de enfermería. El DMH ya tiene acuerdos de afiliación con escuelas selectas para la colocación de prácticas de enfermería.	Expandir	9, 40
Alcance de posición abierta	8. El DMH organiza ferias de empleo periódicas que solo están disponibles para los empleados del DMH o de salud mental. El Departamento también utiliza anuncios de trabajo internos y anuncios para todo el personal actual.	Mejorar	8,
Academia de incubación	9. Aumentar el número de asociaciones con organizaciones comunitarias para servir mejor a las comunidades.	Expandir	41

2. *Agregar nuevos programas y/o intervenciones (no existe)*

Recomendación de programa o servicio	DMH y/o socio	Recomendaciones del CPT

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

1. Explorar una manera de incorporar oportunidades de empleo para jóvenes en el sistema de salud mental.	DMH	20, 47
2. Explorar el desarrollo de un programa piloto para que el DMH se asocie con escuelas intermedias y secundarias/distritos escolares para aumentar las oportunidades de salud mental. (divulgación, ferias, programas extracurriculares, etc.)	DMH	23, 25, 26, 32
3. Explore el desarrollo de una campaña/programa de marketing para servicios y carreras de salud mental.	DMH	27, 47, 48
4. Explorar el desarrollo de acuerdos de afiliación con colegios comunitarios para crear vías para posibles empleados de salud mental.	DMH	29, 35
5. Explorar el desarrollo de un proyecto piloto/programa de tutoría, que respete el proceso de servicio civil, para crear vías para que el liderazgo del DMH refleje la diversidad de las comunidades a las que sirven.	DMH	34
6. Explorar el desarrollo de un programa para desarrollar capacidades entre el personal del DMH para utilizar el lenguaje de señas americano (ASL).	Pareja	46

B. RECOMENDACIONES DE ACCIÓN: POLÍTICA, PRÁCTICA Y/O DEFENSA

1. Incrementar las asociaciones con universidades para encontrar personal que tenga antecedentes culturalmente relevantes similares a los de los clientes atendidos.
2. Continuar utilizando criterios inclusivos en todas las vías para garantizar una fuerza laboral de salud mental diversa. [39]
3. El DMH está dando prioridad a la contratación de personal diverso para reflejar la población del condado. [7, 8, 17, 36]
4. Abogar en todo el sistema para aumentar el valor otorgado a sus pares dentro del Departamento. [14]
5. Implementar las recomendaciones del comité ARDI para crear una fuerza laboral diversa. [33]

RECOMENDACIONES DEL CPT (hasta el 27/10)

1. Fortalecer las conexiones con universidades y/o colegios locales para crear caminos y tutorías.
2. Fortalecer la relación con escuelas privadas para brindar vías de empleo.
3. Aumentar las oportunidades de planificación profesional en salud mental durante la escuela secundaria.
4. Incrementar las asociaciones con universidades para encontrar personal que tenga antecedentes culturalmente relevantes similares.
5. Crear caminos claros para las personas fuera del sistema que quieran ingresar al sistema (es decir, con un AA, BA o sin título).

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

6. Incrementar el número de personal a nivel de maestría con enfoque clínico o pasantes en el sistema.
7. La fuerza laboral del DMH, particularmente el personal clínico, y el liderazgo/administración ejecutiva deben reflejar la población del condado, que es casi 50% latina.
8. Aumentar el alcance y la conciencia sobre las vacantes laborales internas para los empleados actuales del DMH y/o de salud mental.
9. Fortalecer la relación con las escuelas de enfermería para promover oportunidades de enfermería en salud mental.
10. Designar a una persona de contacto para ayudar a los solicitantes latinos/de habla hispana a convertirse en pares especialistas.
11. Más inclusivos culturalmente y étnicamente diversos para que los “promotores de salud mental” sean multiculturales, diversos, equitativos e inclusivos. [No está dentro de la capacidad de WET]
12. Persona de contacto designada para ayudar a los solicitantes de BAH a convertirse en pares especialistas. [No está dentro de la capacidad de WET]
13. Incrementar el valor dado a sus pares.
14. ¿Apoyo intencional entre pares y plan de acción?
15. Integrar a personas con experiencias vividas (es decir, pares) como formadores.
16. Mejorar la capacidad de las personas BIPOC para obtener la certificación para convertirse en profesionales.
17. Incrementar la cantidad de personal. [No está dentro de la capacidad de WET]
 - a. Aumento de la contratación de psiquiatras y pasantes negros para la comunidad BAH.
 - b. Dar prioridad a la contratación de psiquiatras bilingües, especialmente psiquiatras infantiles, y pasantes para la comunidad latina dada la enorme escasez en comparación con las necesidades actuales y futuras proyectadas.
18. Escasez grave y crónica de profesiones latinas bilingües y biculturales de salud mental; El DMH no ha desarrollado un plan integral en colaboración con Latino UsCC y médicos latinos biculturales bilingües en DMH para reclutar intencionalmente más médicos bilingües (que hablen español). [No está dentro de la capacidad de WET]
19. Incrementar el componente de empleo juvenil integrado en la salud mental. [No está dentro de la capacidad de WET]
20. Crear un camino para los pastores. [No está dentro de la capacidad de WET]
21. Desarrollar una fuerza laboral juvenil adaptada a sus necesidades [No está dentro de la capacidad del WET]
22. Aumentar las oportunidades a nivel de escuela secundaria para ingresar al campo de la salud mental.
23. Desarrollar una fuerza laboral juvenil adaptada a sus propias necesidades. [No está dentro de la capacidad de WET]
24. Incluya la escuela media y secundaria, no sólo las universidades.
25. Aumentar los apoyos en matemáticas (específicamente álgebra) para aumentar el personal calificado.
26. Incrementar campañas de marketing efectivas para servicios y/o carreras de salud mental.

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

27. Alcance con HBC para iniciar el diálogo para reclutar en todo el país. La necesidad es grande para los terapeutas afroamericanos, especialmente para los hombres negros.
28. Colegios comunitarios incluidos en las recomendaciones. Actualmente no lo son, pero necesitan trabajar para abrir un camino para esas personas.
29. Incluya vías para centros de habilidades y centros ocupacionales, ya que muchos niños viven en áreas desfavorecidas para brindarles una oportunidad de comenzar de nuevo. Quizás lo hayan expulsado de las escuelas secundarias. [No está dentro de la capacidad de WET]
30. Divulgación a instituciones de educación media y superior para la fuerza laboral de BAH
31. Utilice modelos existentes (por ejemplo, STEM-MESA) para garantizar que el personal potencial tenga la capacidad necesaria.
32. Crear/cultivar un entorno de apoyo para que los miembros del personal de BIPOC tengan una fuerza laboral diversa.
33. Desarrollar programas de trayectoria de liderazgo para que el personal de liderazgo del DMH refleje la diversidad de las comunidades a las que sirven.
34. Proporcionar recursos y capacitaciones en la escuela que dirijan a los posibles solicitantes a lo que se busca en el currículum y la presentación de solicitudes.
35. A las partes interesadas latinas de LAC DMH les gustaría que el Departamento de Salud Mental del Condado de Los Ángeles trabajara con organizaciones comunitarias de salud mental, escuelas secundarias, colegios comunitarios, etc. para desarrollar la fuerza laboral/canal de trabajo de salud mental para satisfacer las necesidades actuales/futuras de la comunidad latina.
36. Mejorar la retención del personal abordando los obstáculos para mantener al personal en DMH. [MODADO A LA CATEGORÍA WET 3: INCENTIVOS FINANCIEROS]
37. Los miembros de la comunidad latina, incluidos los recién graduados, están solicitando empleos en el DMH, pero se desaniman por la complejidad del proceso de solicitud y el apoyo mínimo o nulo [No está dentro de la capacidad de WET]
38. Incrementar el número de proveedores masculinos.
39. Falta de enfermeras y otros trabajadores calificados disponibles.
40. Incrementar las asociaciones con organizaciones comunitarias que puedan servir mejor a las comunidades.
41. Falta de oportunidades de empleo para TAY [fuera de la capacidad de WET]
42. Oportunidades educativas para los negocios y el emprendimiento. [No está dentro de la capacidad de WET]
43. Traer y actualizar a terapeutas de otros países como México. Si las universidades en California crean muchas barreras para que los estudiantes que hablan español puedan ingresar o recibir formación como terapeutas, tenemos que crear vínculos con terapeutas profesionales en México y Centroamérica. [No está dentro de la capacidad de WET]
44. Ampliar las oportunidades para los miembros de la fuerza laboral latina con discapacidades. [No está dentro de la capacidad de WET]
45. Crear oportunidades para que el personal aprenda ASL y lo utilice en el trabajo y en la comunidad.

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

46. Informar a los estudiantes con discapacidad sobre las oportunidades en el campo de la salud mental.
47. Reclutar personas con discapacidad
48. Licenciatura en estudios de discapacidad certificada. [No está dentro de la capacidad de WET]
49. Certificado en estudios de discapacidad. [No está dentro de la capacidad de WET]

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

CATEGORÍA WET 4: FORMACIÓN Y ASISTENCIA TÉCNICA

META: Fuerza laboral del DMH altamente capacitada con las habilidades y la capacidad para brindar servicios de calidad.

A. RECOMENDACIONES DE PROGRAMA, SERVICIO Y/O INTERVENCIÓN

1. *Mejorar o ampliar los programas existentes (ya existen)*

Programa existente	Descripción	Expandir o Agregar	Recomendaciones del CPT
Desarrollo de habilidades digitales y tecnológicas.	1. Actualmente, DMH ofrece capacitación en línea para toda su fuerza laboral a través de Udemy (para el desarrollo de habilidades técnicas).		15
Capacitación de la fuerza laboral sobre competencia cultural y prácticas culturalmente competentes	2. La Unidad de Capacitación del DMH coordina e imparte capacitación que cubre estos temas, muchos de ellos con consulta de los UsCC. Todo el personal también tiene un requisito anual de competencia cultural.	Expandir	5, 6, 9, 10, 12, 17, 35, 41
Capacitaciones para retener la fuerza laboral	3. DMH brinda capacitación sobre cómo manejar altos niveles de estrés para evitar el agotamiento y la fatiga por compasión. Recursos adicionales a través del sitio de Bienestar de UCLA que ofrece capacitaciones accesibles.	Mejorar	7
Programa de formación de intérpretes	4. El DMH cuenta con un programa de capacitación de intérpretes para todos los intérpretes de salud mental.		8, 23
?? Capacitación de la fuerza laboral sobre competencia cultural y prácticas culturalmente competentes	5. Capacitaciones para el personal sobre problemas de salud mental que afectan a LGBTQIA2-S y se pueden ampliar para incluir un enfoque culturalmente diverso (que incluye, entre otros: LGBTQIA2-S latinos específicos)	Expandir	11, 15

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

Entrenamientos de admisión	6. El departamento brinda capacitación sobre el proceso de admisión clínica. Puede buscar ampliar y mejorar la inmigración.	Ampliar/Mejorar	13
Capacitaciones relacionadas con UsCC	7. Actualmente, el DMH cuenta con capacitación continua anual relacionada con todos los UsCC. Puede ampliarse para incluir otros temas relacionados con: inmigración, población de Europa del Este/Oriente Medio)	Ampliar/Mejorar	12, 13, 14, 16, 17, 28
Certificación de pares	8. El programa Certified Peer Specialist existe para certificar a pares para trabajar en entornos clínicos.	Mejorar y expandir	25, 27
Capacitación entre pares	9. Programa interno para brindar oportunidades de capacitación/práctica a pares para desarrollar su capacidad.	Expandir	26, 30, 31
Capacitación en servicio al cliente	10. Capacitaciones continuas del DMH para todo el personal sobre cómo brindar un servicio al cliente adecuado.	Ampliar/Mejorar	20
Unidad de Capacitación	11. Actualmente ofrece capacitación que cubre 5150 y 5250 en asociación con la autorización de LPS, la Oficina de Derechos del Paciente y Public Guardian.	Ampliar/Mejorar	21

2. *Agregar nuevos programas y/o intervenciones (no existe)*

Recomendación de programa o servicio	DMH o socio	Rec.
1. Explore posibles capacitaciones para intérpretes de ASL sobre cómo trabajar con personas con discapacidades de salud mental.	DMH	2, 5, 6

B. RECOMENDACIONES DE ACCIÓN: POLÍTICA, PRÁCTICA Y/O DEFENSA

1. Evaluar la accesibilidad a Recursos Humanos para personas de comunidades desatendidas. Utilice los hallazgos para crear un ambiente más acogedor y mejorar el acceso.
2. Abogar por que RR.HH. revise la capacitación en servicios al cliente brindada internamente para su propio personal.
3. Desarrollar un sistema para identificar y notificar al personal del DMH sobre capacitaciones de terceros que cumplan con los requisitos/criterios y llenen un vacío/necesidad dentro del sistema. [18]
4. El DMH está trabajando con Recursos Humanos (HR) y el Servicio Civil del Condado para mejorar la claridad en las descripciones/títulos de los puestos de trabajo. [24]
5. El DMH tiene como prioridad contratar personal y contratar proveedores que tengan capacidad cultural/lingüística para llegar a las poblaciones desatendidas. [29, 39]

RECOMENDACIONES DEL CPT (hasta el 27/10)

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

1. Incrementar las capacitaciones enfocadas en alfabetización digital y habilidades tecnológicas funcionales.
2. Fortalecer la capacidad de los intérpretes de lenguaje de señas americano (ASL) con experiencia en salud mental.
3. Aumentar la rendición de cuentas en el sistema a través de una estructura de rendición de cuentas para proporcionar a los miembros del personal un método para denunciar y abordar de forma segura los prejuicios u hostilidad en el lugar de trabajo.
4. Mejorar las experiencias de atención al cliente dentro de Recursos Humanos.
5. Proporcionar capacitación a las personas que ya están dentro del DMH.
6. Incrementar la capacitación que se enfoque en brindar servicios culturales relevantes y generacionales.
7. Mantener la fuerza laboral actual del DMH que hace más con menos y enfrenta niveles más altos de estrés, agotamiento y fatiga por compasión.
8. La necesidad de mejorar la calidad y de un número adicional de intérpretes de salud mental a medida que las citas virtuales han dado lugar a una mayor demanda.
9. Todos deberían recibir capacitación sobre prejuicios implícitos y asistir a talleres de competencia cultural (se sugiere que esto sea obligatorio), es decir, capacitación de 2 días del Racial Equity Institute.
10. La comunidad latina ha informado haber experimentado prejuicios antilatinos en LACDMH, incluidos prejuicios antiinmigrantes y racismo, como que les digan que los servicios no están disponibles en español o que hablen inglés y dejen de hablar español. Necesidad de capacitación para abordar el prejuicio antilatino (implícito y explícito) y la xenofobia en LACDMH.
11. LACDMH y las organizaciones comunitarias de salud mental necesitan capacitación específicamente orientada a problemas de salud mental en la comunidad "Latinx LGBTQ" (enfoque en la interseccionalidad).
12. El DMH debe exigir capacitación en materia de sensibilidad para todo el personal del DMH y las agencias financiadas que incluya la interseccionalidad del idioma, la cultura, el estatus migratorio, etc. para abordar los prejuicios y la discriminación.
13. Necesidad de formación específica sobre la discusión del tema de la inmigración durante la admisión clínica y la terapia.
14. Proporcionar capacitación a profesionales de la salud mental sobre cómo trabajar con miembros jóvenes de EE/ME.
15. Los proveedores de salud mental en general a menudo no están informados sobre poliamor o no monogamia, lo que tiene un impacto en las personas independientemente de su identidad, pero también afecta específicamente a la comunidad LGBTQ+ en general. La educación y la capacitación para elevar el conocimiento y la competencia cultural de los proveedores de salud mental en torno al poliamor es algo que veo cada vez más en la comunidad. Creo que tener esto como un

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

área de enfoque adicional en la planificación del WET sería un punto de atención crítico.

16. La comunidad EE/ME ha estado atravesando crisis y traumas. Los miembros de la comunidad han estado experimentando crisis (es decir, Segunda Guerra de Nagorno-Karabaj, Guerra Israel-Hamás, reubicación de pueblos, etc.). Realizar capacitaciones a profesionales de la salud mental sobre los efectos de esto en la salud mental de los miembros de la Comunidad EE/ME.
17. Proporcionar capacitación a profesionales de la salud mental sobre cómo trabajar con miembros jóvenes de EE/ME.
18. Asociación de Especialistas en Atención de California que brinda capacitación y servicios para especialistas. El próximo comenzará en enero pero actualmente acepta solicitudes. [No está dentro de la capacidad de WET]
19. Capacitar al personal en servicio al cliente, incluidos los voluntarios. Bilingüe y bicultural no significa que esas personas sean culturalmente competentes.
20. El servicio al cliente y la calidad de los servicios brindados a la comunidad latina son desiguales en las áreas de servicio y las clínicas de MH, lo que requiere una capacitación más efectiva en servicio al cliente.
21. Capacitación sobre la comprensión de 5150 y 5250.
22. Capacitar al personal del hospital sobre atención informada sobre traumatismos. [No está dentro de la capacidad de WET]
23. Necesidad de que el DMH brinde una cantidad adecuada de capacitación para que el personal clínico comprenda la terminología clínica que puede tener diferentes significados según el país de origen en América Latina.
24. Mejorar la claridad de las descripciones de puestos (títulos) con respecto al tipo de trabajo que se realizará.
25. Proporcionar oportunidades de capacitación para que sus pares trabajen en entornos clínicos (es decir, pares especialistas certificados).
26. Proporcionar oportunidades de práctica para desarrollar capacidades entre pares.
27. Divulgación y reclutamiento específicos para miembros de la comunidad marginada con experiencias vividas que pueden convertirse en pares especialistas a través de la capacitación y el apoyo adecuados.
28. Llevar a cabo más actividades de divulgación entre los miembros de la Comunidad del Medio Oriente. Conéctese con proveedores externos que forman parte del Subcomité EE/ME para aumentar la atención de salud mental culturalmente sensible.
29. Gran escasez de proveedores LGBTQIA2-S.
30. Necesita capacitación en el modelo de recuperación social que apoyará el crecimiento y desarrollo de sus pares.
31. Necesita capacitación en el modelo de recuperación social que apoyará el crecimiento y desarrollo de sus pares.
32. No hay suficiente garantía de calidad – plan de estudios (competencia básica para la certificación de pares) – la capacitación fue de 120 horas y ahora disminuyó a 80 horas - gran parte es autodirigida (videos, lectura) porque otras capacitaciones están

DEPARTAMENTO DE SALUD MENTAL DEL CONDADO DE LOS ÁNGELES

Proceso de planificación comunitaria: plan trienal de la MHSA

Sesión del equipo de planificación comunitaria

haciendo esto – realizar capacitación/certificación rápidamente – es necesario revisar /revisar el plan de estudios – capacitación en prácticas basadas en evidencia – el modelo de recuperación es fundamental – capacitación de supervisores – qué papel desempeñamos como PAC en la calidad y el plan de estudios – ¿es una capacitación basada en evidencia/calidad versus seguir los movimientos – identificar organizaciones que brindan capacitación entre pares? , específicamente formación de calidad

33. Falta de garantía de calidad para las certificaciones de pares. [No está dentro de la capacidad de WET]
34. Fortalecer el sistema de retención de la fuerza laboral para el programa y el personal de línea del DMH. [Pasado a incentivos financieros]
35. Acelerar el proceso de recursos humanos para la contratación de nuevo personal. [No está dentro de la capacidad de WET]
36. Elevar el nivel de escucha, audición y comprensión. Tener un modelo que muestre qué es la competencia cultural. Así es como dejar de juzgar y ser más empático con los demás. La competencia cultural no es sólo el curso sino cómo interpretas y reaccionas.
37. Agilizar el proceso de reclutamiento/contratación de personal. [No está dentro de la capacidad de WET]
38. Entrenamientos
 - Proporcionar apoyo de tutela para proveedores de PEH
 - Proporcionar capacitación sobre salud mental a los proveedores de PEH.
 - Proporcionar más capacitación sobre violencia doméstica y vivienda para proveedores de PEH
 - Proporcionar más capacitación cruzada para proveedores de PEH
 - Proporcionar capacitación en empatía a los proveedores de PEH
 - Proporcionar programas de capacitación laboral en contextos habitacionales.
 - Crear un programa de capacitación o educación para que las comunidades religiosas se asocien con el DMH para que quienes viven en esas viviendas estén en comunidad y para reducir la carga del Condado para encontrar lugares de culto para las personas. [MOVER A HSHR]
39. El sitio web del DMH debe ser: culturalmente sensible y fácil de usar tener materiales lingüísticamente simples y claros a nivel de cuarto grado sobre cómo buscar recursos de salud mental tener una navegación más fácil para los miembros de API que hablan monolingües. [No está dentro de la capacidad de WET]
40. Contratar y retener personal que domine ASL y hable otros idiomas además del inglés.
41. Se necesitan apoyos laborales. [No está dentro de la capacidad de WET]
42. Capacitar a los empleadores para contratar personas con discapacidad y reducir el estigma en el lugar de trabajo.
43. Recursos de tecnología de asistencia. [No está dentro de la capacidad de WET]