



## Racismo Estructural y el Apoyo a Personas de Color: El Rol de Profesionales en Prevención

El racismo estructural afecta cada aspecto de la vida y de la sociedad Americana, pero se puede enfrentar a un nivel organizacional con acciones antirracistas. Estas acciones al nivel organizacional permitirán que los profesionales de prevención incorporen practicas antirracistas en sus comunidades con el fin de producir resultados en su trabajo preventivo.<sup>1</sup>

### *Acciones Recomendadas para el Liderazgo de Prevención:*

#### Solicitar como un estándar profesional el entender los efectos que el racismo estructural tiene en la salud

**Por qué** El racismo es una causa fundamental de los resultados de la salud<sup>2</sup> y los profesionales de prevención deben de entender el racismo estructural para poder afrontar las disparidades de salud raciales en las comunidades en que trabajan.

#### **Como**

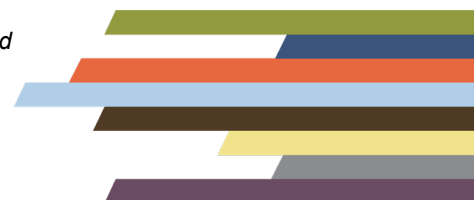
- Priorizar capacidades antirracistas durante el reclutamiento y las entrevistas de empleo
- Incorporar entrenamientos antirracistas al nivel organización en un plan anual
- Crear oportunidades para integrarse en crecimiento profesional en temas antirracistas
- Incorporar antirracismo dentro del marco de programas de prevención

#### Diversificar la fuerza laboral de profesionales en prevención

**Por qué** El racismo estructural limita acceso a recursos y oportunidades que incluyen trabas para entrar a la fuerza laboral de prevención

#### **Como**

- Colaborar con el sistema de educación superior para proveer oportunidades de internado para estudiantes de color
- Reclutar intencionalmente una fuerza laborar racialmente diversa
- Promover una cultura profesional de equidad e inclusión
- Priorizar la retención de empleados racialmente diversos



## *Acciones Recomendadas para TODOS los Profesionales de Prevención:*

### **Exigir y medir resultados de salud equitativa**

**Por qué** Con demasiada frecuencia en el trabajo de prevención, existen pólizas y programas "daltónicos" que resultan en desigualdades raciales. Las comunidades marginadas deben tener prioridad desde el principio en el trabajo de prevención

#### **Como**

- Involucrar a líderes y comunidades de color en identificar disparidades
- Recopilar y analizar datos para identificar disparidades correctamente
- Identificar estrategias que señalan la raíz del problema para poder evaluar la eficacia
- Monitorear las estrategias y adaptar según sea necesario

### **Desasociarse de instituciones que perpetúan las inequidades raciales de salud.**

**Por qué** Muchas corporaciones se benefician de la explotación de las comunidades de color.<sup>4</sup> El dinero es una expresión de moralidad y las organizaciones de prevención deben desasociarse de estas compañías que sistemáticamente participan en prácticas raciales estructurales.

#### **Como**

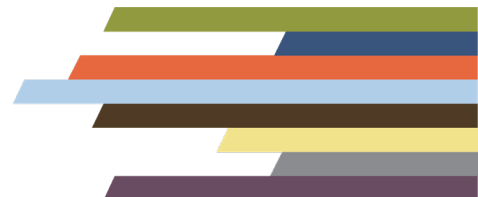
- Investigar las practicas internas y el impacto externo de colaboradores
- Comunicar las expectativas de conducta al colaborar o al invertir
- Revocar colaboraciones con compañías / organizaciones que persisten ser tóxicas
- Quitar fondos de compañías / organizaciones que persisten ser tóxicas

### **Promover o participar en movimientos políticos o cívicos antirracistas**

**Por qué** Todos somos parte de una unidad cívica y sociedad política y debemos participar en movimientos cívicos y políticos para afrontar el racismo estructural.

#### **Como**

- Proveer educación a empleados y colaboradores sobre los efectos de política legislativa en el campo de prevención
- Promover oportunidades de desarrollo profesional continuos en los temas de racismo, y antirracismo en instituciones cívicas, políticas y legislativas
- Promover participación entre empleados y colaboradores para apoyar movimientos antirracistas cívicos y políticos



## Recursos Adicionales

1. **National Center for Cultural Competence at Georgetown University: Cultural Self Assessments**

This resource includes multiple Cultural Self Assessments for Individuals working in different settings and providing a wide range of services. The Self Assessments designed for Organizations can help organizations assess and plan what they need to do to improve services for individuals, families, and communities experiencing health disparities. <https://nccc.georgetown.edu/assessments>

2. **US Department of Health and Human Services (HHS) Enhanced Cultural and Linguistic Appropriate Services (CLAS) Standards**

This resource provides information about the Enhanced Cultural and Linguistic Appropriate Services (CLAS) Standards developed by the Office of Minority Health. All of the Standards are described and additional resources are included to assist individuals and organizations in their implantation. <https://thinkculturalhealth.hhs.gov/clas#:~:text=The%20National%20CLAS%20Standards%20are,culturally%20and%20linguistically%20appropriate%20services>

3. **National Technology Transfer Center Network (TTC)**

The Prevention, Addiction, and Mental Health TTCs across the US have collaborated to develop and identify tools and resources across the continuum (prevention, intervention, and recovery supports) related to the Enhanced Cultural and Linguistic Appropriate Services (CLAS) Standards. The main goal is to help individuals and organizations understand health disparities and building health equity.

PTTC: <https://pttcnetwork.org/centers/global-pttc/culturally-and-linguistically-appropriate-practices-priority-area>

ATTC: <https://attcnetwork.org/centers/global-attc/products-resources-catalog>

MHTTC: <https://mhhtcnetwork.org/centers/global-mhhtc/racial-equity-cultural-diversity>

4. The Association for Prevention Teaching and Research's (APTR's) Anti-Racism Toolkit provides extensive resources on bringing antiracism into prevention practices, teaching, and research,
5. Schlaff, A & Young, D (2020). Anti-racism toolkit. *Association for Prevention Teaching and Research*. Retrieved from <https://www.aptrweb.org/page/toolkitoverview>
6. Historian Ibram X Kendi's TED Talk "The difference between being 'not racist' and antiracist" and book *How To Be An Antiracist*, which define antiracism and explain the necessity for antiracist action.
7. Kendi, I. X. (2019). *How to be an antiracist*. First Edition. New York: One World.
8. Kendi, IX (2020, May). TED2020: The difference between being "not racist" and antiracist. [Video file] *TED: Ideas worth spreading*. Retrieved from [https://www.ted.com/talks/ibram\\_x\\_kendi\\_the\\_difference\\_between\\_being\\_not\\_racist\\_and\\_antiracist?language=en](https://www.ted.com/talks/ibram_x_kendi_the_difference_between_being_not_racist_and_antiracist?language=en)

9. Physician Dr. Camara Phyllis Jones contextualizes the effects of structural racism on health in the time of COVID-19.
10. Wallis, C (2020, June 12). Why racism, not race, is a risk factor for dying of COVID-19. *Scientific American*. Retrieved from <https://www.scientificamerican.com/article/why-racism-not-race-is-a-risk-factor-for-dying-of-covid-191/>
11. *The Prevention Coalition's Role in Addressing Health Disparities*. Developed by the Pacific Southwest PTTC. <https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2020-08/The%20Prevention%20Coalition%E2%80%99s%20Role%20in%20Addressing%20Health%20Disparities%20-%20English%20Handout.pdf>

## Referencias

1. Hardeman, RR, Medina, EM, & Boyd, RW (2020). Stolen breaths. *N Eng J Med*, 383: 191-199. <https://www.nejm.org/doi/full/10.1056/NEJMp2021072>
2. Phelan JC & Link BG (2015). Is racism a fundamental cause of inequalities in health? *Annu Rev Sociol*, 41: 311-330.
3. Cross, RI (2018). Commentary: Can Critical Race Theory enhance the field of public health? A student's perspective. *Ethn Dis*, 28(S1): 267-270. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6092171/>
4. Robinson, R (2019). Corporations profit from racism. It's time for us to stand up to them. *The Guardian*. <https://www.theguardian.com/commentisfree/2019/may/16/racial-justice-corporations>

