

# Um Glossário Compreensivo e com Sensibilidade Cultural: Conceitos para Aumentar a Conscientização Sobre a Equidade em Saúde

Grupo de Trabalho  
Construindo Equidade em  
Saúde e Justiça Social da  
Rede PTTC

Junho de 2022



**PTTC**

Prevention Technology Transfer Center Network  
Funded by Substance Abuse and Mental Health Services Administration

# Reconhecimento

Este documento foi desenvolvido pela Rede do Centro de Treinamento e Assistência Técnica em Prevenção (PTTC) da SAMHSA por meio do Grupo de Trabalho Nacional Construindo Equidade em Saúde e Justiça Social da Rede PTTC (*Building Health Equity & Social Justice*). Os membros contribuintes do grupo de trabalho da rede PTTC representam as seguintes regiões: Nova Inglaterra, Nordeste e Caribe, Leste Central, Sudoeste Sul, Montanhas Rochosas do Sudeste, Centro Nacional Hispânico e Latino, Centro Nacional Indígena Americano e Nativo do Alasca PTTC e o Escritório de Coordenação da Rede PTTC. Gostaríamos de reconhecer especificamente o trabalho das estudantes de pós-graduação Leah Blackall, Estagiária de Treinamento e Assistência Técnica, Centro de Tecnologia de Prevenção do Leste Central, e Murwa Mujahid e Ally Pexa, ambas Assistentes de Pesquisa, Centro de Ciência da Prevenção da Universidade Rutgers e Centro de Transferência de Tecnologia de Prevenção do Nordeste e do Caribe.

---

## **Sobre o Grupo de Trabalho Construindo Equidade em Saúde e Justiça Social (*Building Health Equity & Social Justice*) da Rede PTTC:**

O grupo de trabalho PTTC BHE & SJ existe para melhorar a qualidade dos serviços proporcionados pela força de trabalho de prevenção do uso indevido de substâncias, a fim de reduzir as disparidades de saúde e alcançar a equidade em saúde, para que todas as pessoas que recebem serviços de prevenção, possam sentir-se reconhecidas e respeitadas.

**“Se quiser ir rápido, vá sozinho;  
Se quiser ir longe, vá acompanhado”.**

**– Provérbio Africano**



# Propósito do Glossário

**As palavras têm poder**; seus múltiplos significados podem levar à confusão e hostilidade entre muitas pessoas. Por exemplo, aprendemos a diferença entre “POC” e “BIPOC” e por que é importante usar a linguagem correta. “POC” se refere à todas as pessoas de cor, este termo genérico **carece do reconhecimento e compreensão** das lutas separadas que as pessoas de diferentes etnias enfrentam. “BIPOC” coloca a pessoa em primeiro lugar ajudando a **ressaltar as injustiças** enfrentadas por pessoas negras e indígenas. “BIPOC” representa “Negros, Indígenas e pessoas de cor.

(<https://www.healthline.com/health/bipoc-meaning#short-answer>)

A **capacidade de resposta cultural** enfatiza a importância de incluir e apoiar todas as pessoas, independentemente de raça, etnia, cultura ou proficiência no idioma. O uso de uma **linguagem inclusiva, livre de preconceitos e não discriminatória** é essencial para engajar e apoiar as comunidades e garantir que os esforços de prevenção sejam culturalmente apropriados. É essencial ter uma **compreensão compartilhada dos termos** para apoiar profissionais da área de prevenção e às coalizões comunitárias, para que possamos eliminar **as diversas formas de discriminação e preconceito** em nossa sociedade.



# Nosso Objetivo e Chamada para Ação

Nosso objetivo é incorporar uma **terminologia antirracista, livre de preconceitos, não discriminatória e inclusiva** na estrutura dos programas de prevenção. Para fazer isso, fornecemos esta ferramenta educacional sobre sensibilidade cultural que pode ser incorporada como um guia em seus esforços de prevenção. É **ético e imperativo** que tenhamos diversidade e inclusão na força de trabalho da prevenção. Os prevenicionistas devem não apenas estar cientes da informação apresentada ao longo desta ficha técnica, mas ser capazes de aplicar na prática o conhecimento oferecido.

Ao criar programas, recursos de informação, colaborar com parceiros e desenvolver apresentações, procure incorporar as informações abaixo no seu trabalho. Com a aplicação prática desta terminologia, os profissionais de prevenção podem ajudar a orientar suas organizações para uma **cultura de conscientização sobre equidade em saúde**. O Grupo de Trabalho Construindo Equidade em Saúde e Justiça Social da Rede PTTC propõe a seguinte chamada para ação para todos os profissionais de prevenção.

## Nossa Chamada para Ação

- **Desenvolver a compreensão sobre diversidade, equidade e inclusão**
- **Integrar uma perspectiva de humildade cultural nos esforços de prevenção**
- **Comprometer-se a ser antirracista**
- **Dar prioridade aos programas baseados na comunidade, intencionados, diversificados e culturalmente solidários e apropriados**
- **Obter, colaborar e estabelecer relacionamentos com organizações culturalmente diversas**
- **Reconhecer que as palavras têm poder e garantir que todos os materiais reflitam em uma linguagem não discriminatória e livre de preconceitos**

# Recursos selecionados

Para obter mais informações sobre as palavras incluídas e seus significados, consulte os recursos abaixo.

**\*\*\*Esses recursos estão disponíveis em inglês\*\*\***

- [Guia DCFPI para Linguagem Inclusiva](#)

[https://www.dcfpi.org/wp-content/uploads/2017/12/Style-Guide-for-Inclusive-Language\\_Dec-2017.pdf](https://www.dcfpi.org/wp-content/uploads/2017/12/Style-Guide-for-Inclusive-Language_Dec-2017.pdf)

- [Guia de Equidade em Saúde para a Resposta à COVID-19: Princípios e Termos Preferidos para Linguagem não discriminatória e livre de preconceitos](#)

[https://ehe.jhu.edu/DEI/Health\\_Equity\\_Style\\_Guide\\_CDC\\_Reducing\\_Stigma.pdf](https://ehe.jhu.edu/DEI/Health_Equity_Style_Guide_CDC_Reducing_Stigma.pdf)

- [Glossário de Ferramentas para Equidade Racial](#)

<https://www.racialequitytools.org/glossary>

**\*\*\*Apesar de esforços diligentes para fornecer traduções precisas, ao reconhecer a diversidade e inclusividade da língua portuguesa, algumas partes podem estar incorretas.\*\*\***



# Glossário

## Adaptação Cultural

O processo de adaptar mensagens e ações para que se ajustem com sensibilidade às normas e expectativas culturais de uma população específica. Como Kreuter e colegas (2003) descreveram, esse processo inclui identificação e descrição das “culturas e/ou subculturas dentro de uma determinada população, [a compreensão] de como se relaciona cada uma delas com o comportamento de saúde e [aplicação] desse conhecimento em atividades de planejamento e desenvolvimento” (p.134).

## Afirmação da Diversidade

Reconhecimento da interseccionalidade da identidade de gênero, raça, etnia, classe, orientação sexual, idade e capacidades humanas. Como descrito por Goduka (1996), afirmar a diversidade é “a capacidade de reconhecer, justificar, respeitar, e ser receptivo frente às diversas naturezas” (p.68).

## Antirracismo

A prática ou o trabalho de combater ativamente o racismo, o preconceito racial e a discriminação racial e, em vez disso, promover mudanças que apoiem a justiça racial e a igualdade racial (Centro de Inovação em Justiça Racial, 2015).

## Antirracista

Como Kendi (2019) definiu, um indivíduo que é antirracista é alguém “que está apoiando uma política antirracista por meio de suas ações ou expressando uma idéia antirracista” (p.13) ou “aquele que está expressando a idéia de que os grupos raciais são iguais e nenhum precisa ser desenvolvido e está apoiando política que reduza a desigualdade racial,” (p.24).

**BIPOC**

Pessoas Negras, Indígenas e Pessoas de Cor

**BIWOC**

Mulheres Negras, Indígenas e Mulheres de Cor

**Capacidade de Resposta Cultural**

A prática ativa da consciência cultural. Como descrito por Ching e colegas (2019), essa prática é marcada pelo compromisso contínuo com a autorreflexão e aprendizado contínuo, focado em como “recuperar o equilíbrio de poder, comprometer-se com uma relação autêntica, estar aberto a outras culturas” (p. 4) bem como reconhecer os próprios preconceitos ou noções preconcebidas (Ching et al., 2019).

**Centralização Branca**

Um termo definido por Saad (2020) como “a centralização da branquitude e das pessoas brancas, valores brancos, normas brancas e sentimentos brancos acima de tudo e todos os demais. A crença, consciente ou não, que a brancura é ‘normal’ e os BIPOC são ‘outros’” (p.229).

**Competência Cultural**

A capacidade de interagir e trabalhar de forma sensível com pessoas de uma formação cultural diferente da sua. Cai (2016) propôs esta definição, “A competência cultural inclui consciência cultural, sensibilidade, conhecimento e habilidade” (p.272). Henderson e colegas (2018) descreveram um exemplo disso no sistema de saúde, “uma compreensão para respeitar e adaptar cuidados de saúde para que sejam equitativos e éticos depois de tomar consciência de si mesmo e dos outros em um encontro cultural diversificado,” (p.599).

## Consciência Cultural

Consciência ativa das maneiras como a origem cultural de uma pessoa influencia quem ela é e a maneira como ela interage com o mundo. Fong e colegas (2016) escreveram: “entender os próprios valores culturais, preferências, características e circunstâncias e buscar aprender sobre os de seus clientes” (p. 84).

## Consciência Racial

Conforme escrito por Brewer e colegas (2013), a consciência racial é “a frequência com que se pensa sobre a sua própria raça”, levando a uma maior conscientização sobre estigmatização e discriminação (p.1346).

## Daltonismo

Quando um indivíduo afirma que não consegue ver ou diferenciar pessoas pela cor de sua pele, negando, portanto, pedaços de sua identidade e de sua experiência vivida. Gordon (2005) destacou que isso ocorre tanto em nível individual (de pessoa para pessoa) quanto sistêmico (não reconhece privilégios e práticas discriminatórias). Como afirmado por Gordon (2005), o daltonismo perpetua “as relações de poder existentes e reinscreve o privilégio branco” (p. 140). O daltonismo representa um desafio e desconsidera os esforços para ser racialmente consciente e aumentar a equidade para pessoas de todas as raças. (Centro de Inovação em Justiça Racial, 2015).

## Discriminação

Conforme definido pelo Centro de Inovação em Justiça Racial (2015), se refere ao “tratamento de um indivíduo ou grupo com base em seu pertencimento real ou percebido em uma categoria social, geralmente usada para descrever tratamento injusto ou prejudicial com base em raça, idade, sexo, sexo, capacidade, classe socioeconômica, situação migratória, nacionalidade ou religião” (p. 27).

## Diversidade

A diversidade inclui e envolve indivíduos com diferentes características demográficas, valores e experiências vividas com base em “raça, gênero, orientação sexual, classe, idade, país de origem, educação, religião, geografia, habilidades físicas ou cognitivas. Valorizar a diversidade significa reconhecer as diferenças entre as pessoas, reconhecer que essas diferenças são um bem valioso e lutar pela representação diversa como um passo crítico para a equidade” (Centro de Inovação em Justiça Racial, 2015). É importante ressaltar que a Ação pela Justiça Racial de Baltimore (2016) fez esta declaração: “A diversidade é omissa sobre o tema da equidade. Em um contexto anti-opressão, portanto, a questão não é diversidade, mas equidade,” ([webpage](#)).

## Equidade

A presença de justiça, imparcialidade e justiça social para indivíduos e comunidades. Por exemplo, no sistema de saúde, práticas equitativas “focam a atenção na distribuição de recursos e outros processos que impulsionam um tipo particular de desigualdade em saúde – isto é, uma desigualdade sistemática em saúde (ou em seus determinantes sociais) entre grupos sociais mais e menos favorecidos, ou seja, uma desigualdade em saúde injusta ou inequitativa” (Braveman e Gruskin, 2003, p. 255). Como declarou o Centro de Inovação em Justiça Racial (2015), “a equidade sistêmica envolve um sistema sólido e um processo dinâmico desenhado conscientemente para criar, apoiar e sustentar a justiça social,” (p. 27).

## Equidade Social

Um processo contínuo e intencional voltado para uma vida equitativa “por meio do qual as pessoas de cor tem oportunidades iguais de viver uma vida saudável e digna” (Redwood e King, 2014, p. 40). A equidade racial é uma parte da justiça racial.

## Humildade Cultural

Conforme descrito por Foronda e colegas (2016), é um processo usado em cada interação com cada pessoa marcada por “abertura, autoconsciência, ausência de ego e incorporação da autorreflexão e crítica depois de interagir voluntariamente com diversas pessoas” (p. 213). Esse processo exige que os indivíduos estejam cientes das dinâmicas de poder ou desequilíbrios que podem estar em jogo em uma situação. A humildade cultural requer uma consciência dos valores e fatores estruturais que afetam as pessoas e como esses valores e fatores influenciam a maneira como elas navegam e experimentam seu ambiente (Fisher-Borne, Cain e Martin, 2015). Praticar a humildade cultural significa refletir sobre a própria cultura e ouvir ativamente as necessidades e experiências daqueles que estão sendo servidos na comunidade.

## Igualdade

A crença e o processo de criação de oportunidades iguais em relação às condições de vida das pessoas. “É também a crença de que ninguém deveria ter menores chances de vida por causa da maneira como nasceu, sua procedência, crenças se tem uma incapacidade” (Comissão de Igualdade e Direitos Humanos, 2018).

## Inclusão

O processo no qual indivíduos com identidades e origens culturais variadas têm igual acesso à informação e são “valorizados, acolhidos e capacitados para participar plenamente da vida e dos processos de tomada de decisão dentro de uma organização” (Nave, 2019, p. 15). A inclusão é mais do que diversidade, pois “envolve uma participação autêntica e empoderada, com um verdadeiro sentimento de pertencimento e pleno acesso às oportunidades,” (Centro de Inovação em Justiça Racial, 2015, p. 28).

## Justiça Racial

Indo além do anti-racismo, é o “tratamento sistemático e justo de pessoas de todas as raças, resultando em oportunidades e resultados equitativos para todos... Não é apenas a ausência de discriminação e desigualdades, mas também a presença de sistemas e apoios deliberados para alcançar e sustentar a equidade racial por meio de medidas proativas e preventivas”. (Centro de Inovação em Justiça Racial, 2015, p.31-33).

## Justiça Social

A busca da equidade por meio de ações de reforma e conscientização da opressão social. Nemetchek (2019) escreveu que a justiça social é “[um] direito humano fundamental a ser protegido” e “uma obrigação moral demonstrada pela ação, e resulta em mudanças que melhoram a saúde das vidas individuais e das populações, tanto local quanto globalmente, ao reconhecer e confrontar a injustiça, a opressão e a desigualdade, ao mesmo tempo que promove a participação, a oportunidade, a justiça, a equidade e as relações de ajuda” (p. 247-248).

## Microagressões

Conforme definido por Olou (2018), microagressões são “pequenos insultos e indignidades cotidianos perpetrados contra pessoas marginalizadas ou oprimidas por causa de seu pertencimento a esse grupo marginalizado ou oprimido” (p. 168). Microagressões raciais são aquelas perpetradas contra pessoas de cor. As microagressões são cumulativas, prejudiciais e muitas vezes são descartadas.

## Multicultural

A aceitação, respeito e afirmação das diferenças com o objetivo de permitir a convivência entre pessoas de diferentes origens culturais. Como escreveu Erbas (2019), algo descrito como multicultural “defende o ensino de todos os componentes associados a grupos culturais para a construção de uma sociedade nacional ou global” (p. 25).

## Neutralidade Racial

Um esforço para a igualdade de oportunidades para todos, nos níveis individuais e sistêmicos. Sniderman e colegas (1996) escreveram sobre ser neutralidade racial “no sentido de ser explicitamente justificado por motivos universalistas e não raciais. Justificado sobre os princípios morais que vão além da raça” (p.36).

## Privilégio

Refere-se às vantagens sistêmicas e interpessoais na obtenção de bens e serviços sociais e evitar fatores estressores com base em raça, gênero, posição socioeconômica, orientação sexual e religião. Black e Stone (2005) propuseram que privilégio é um benefício especial, direito, ou algo concedido ao invés de conquistado, e muitas vezes “utilizado para a vantagem do destinatário e a exclusão ou desvantagem de outros” (p. 244).

## Racismo

Uma série de práticas diversas, que estão inseridas em instituições ou estruturas sociais e culturais, bem como na psique humana, que posicionam aos indivíduos e comunidades como inferiores com base em características como raça, classe, gênero ou etnia (Seikkula, 2019). Oluo (2018) definiu o racismo como “qualquer preconceito contra alguém por causa de sua raça, quando essas visões são reforçadas por sistemas de poder” (p. 26). O Centro de Inovação em Justiça Racial (2015) descreveu o racismo como um “sistema historicamente enraizado de hierarquias de poder baseadas na raça – infundidas em nossas instituições, políticas e cultura – que beneficiam as pessoas brancas e prejudicam as pessoas de cor,” (p. 33).

## Reconhecimento de Território

O reconhecimento dos povos indígenas que originalmente habitavam terras antes da colonização pelos colonizadores Europeus e o reconhecimento dos impactos duradouros da colonização (Nave, 2019). Esse tipo de reconhecimento também reconhece a longa relação entre “os povos indígenas e suas terras tradicionais” (Nave, 2019, p.12). McKay e colegas (2020) afirmaram o seguinte sobre fazer um reconhecimento de terra: “demonstra o compromisso organizacional de criar relacionamentos com as nações indígenas com base no respeito, responsabilidade e reciprocidade. O reconhecimento de contextos históricos e contemporâneos de remoção forçada em relação às disparidades em saúde é um primeiro passo necessário para alcançar a equidade em saúde” (McKay et al., 2020, p. 905).

## Valorização Cultural

Buscar ativamente aprender, compreender e respeitar uma cultura diferente da própria, honrando e celebrando essas diferenças. Como descreveu Labrecque (2005), esse processo inclui uma consciência ativa para não aprofundar um estereótipo cultura e “pelo qual a cultura é valorizada” (p.89).

## Viés Cultural

Interpretações e suposições que uma pessoa faz com base em sua própria percepção de normas culturais e não são apoiadas por medidas objetivas. Ostroot e Snyder (1985) escreveram o seguinte sobre o viés cultural, “manifestado na tendência de membros de uma determinada cultura serem otimistas ou pessimistas, confiantes ou cautelosos ao avaliar seu ambiente social e físico e em revelar essas avaliações aos demais” (p.243)

## Viés Implícito

Associações inconscientes, preconceitos e estereótipos baseados em características como idade, raça ou gênero, que levam a avaliações ou julgamentos injustos de pessoas e comunidades (FitzGerald e Hurst, 2017). Também conhecido como viés inconsciente, Centro de Inovação em Justiça Racial (2015) definiu o viés implícito como “atitudes que afetam inconscientemente nossas decisões e ações,” (p. 28).

# Recursos Adicionais Desenvolvidos pela Rede do Centro de Treinamento e Assistência Técnica em Prevenção (PTTC)

**\*\*\*Disponíveis em inglês\*\*\***

## **Construindo Equidade e Inclusão em Saúde: Lista de Recursos**

- <https://pttcnetwork.org/centers/global-pttc/cultural-responsiveness>
- Desenvolvido pelo Grupo de Trabalho Construindo Equidade em Saúde e Justiça Social da Rede PTTC, este site contém vários recursos para ajudar as pessoas a entender o impacto da cultura e da identidade nos esforços de prevenção.

## **Conselhos para Garantir uma Colaboração Culturalmente Competente**

- <https://pttcnetwork.org/centers/northeast-caribbean-pttc/product/tips-ensuring-culturally-competent-collaboration>
- Desenvolvido pelo Centro de Transferência de Tecnologia de Prevenção do Nordeste e do Caribe, este recurso inclui algumas dicas para que profissionais da prevenção comecem um processo de aumento da competência cultural de seus esforços colaborativos.

## **Um Guia de Prevenção para Melhorar a Competência Cultural: Uma Revisão da Literatura**

- <https://pttcnetwork.org/centers/central-east-pttc/product/prevention-guide-improving-cultural-competency>
- Desenvolvido pelo Centro de Transferência de Tecnologia de Prevenção do Centro-Leste, este recurso inclui uma revisão da literatura e recursos para ajudar profissionais da prevenção a melhorar a competência cultural e a capacidade de atender às populações minoritárias e vulneráveis.

# Recursos Adicionais Desenvolvidos pela Rede do Centro de Treinamento e Assistência Técnica em Prevenção (PTTC)

**\*\*\*Disponíveis em inglês\*\*\***

## **Racismo Estrutural e Apoio às Pessoas de Cor: O Papel dos Profissionais de Prevenção**

- [https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2021-03/PS\\_PTTC\\_Structural\\_Racism\\_Checklist\\_English.pdf](https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2021-03/PS_PTTC_Structural_Racism_Checklist_English.pdf)
- Desenvolvido pelo Centro de Transferência de Tecnologia de Prevenção do Pacífico Sudoeste, este recurso inclui itens de ação organizacional que visam ajudar os profissionais de prevenção a incorporar práticas antirracistas em seu trabalho.

## **Conectando Especialistas em Prevenção às Comunidades Nativas, Cultura é Prevenção**

- [https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2019-06/web%20version%20-%20Culture%20is%20Prevention\\_0.pdf](https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2019-06/web%20version%20-%20Culture%20is%20Prevention_0.pdf)
- Desenvolvido pelo Centro Nacional Indígena Americano e Nativo do Alasca PTTC, este recurso foi criado para servir como uma introdução à estrutura geral de especialistas em prevenção que trabalham com comunidades Nativas.

# Additional Resources Developed within the National Prevention Technology Transfer Center (PTTC) Network

## **Conectando Especialistas em Prevenção a Comunidades Nativas**

- <https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2019-05/Connecting%20Prevention%20Specialists%20to%20Native%20Communities-web.pdf>
- Desenvolvido pelo Centro Nacional Indígena Americano e Nativo do Alasca PTTC, este recurso inclui uma ferramenta chamada Escala Conectada à Cultura (Cultural Connected Scal) que avalia o grau em que os indivíduos estão conectados à sua cultura de origem. Também explica para especialistas em prevenção de abuso de substâncias a importância da conexão cultural e como promovê-la.

## **Rumo a Mais Equidade: Maneiras de Aprimorar Seus Recursos de Programação de Prevenção**

- <https://pttcnetwork.org/centers/northeast-caribbean-pttc/product/towards-more-equity-ways-enhance-your-prevention>
- Desenvolvido pelo Centro de Transferência de Tecnologia de Prevenção do Nordeste e do Caribe, este conjunto de ferramentas foi desenvolvido para profissionais de prevenção e membros da coalizão comunitária avaliarem efetivamente suas estratégias para envolver os parceiros da comunidade, bem como desenvolver um plano para aumentar o envolvimento da comunidade, de forma que ajudará a melhorar o alcance e o impacto no uso de substâncias, começando com foco na equidade em saúde.

# Referências

\*\*\*As referências estão disponíveis em inglês.\*\*\*

Baltimore Racial Justice Action. (2016). Our Definitions. Webpage retrieved from: <https://bmoreantiracist.org/resources/our-definitions>

Black, L. L., & Stone, D. (2005). Expanding the Definition of Privilege: The Concept of Social Privilege. *Journal of Multicultural Counseling and Development*, 33(4), 243-255.

Braveman, P., & Gruskin, S. (2003). Defining equity in health. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 57(4), 254–258. <https://doi.org/10.1136/jech.57.4.254>

Brewer, L. C., Carson, K. A., Williams, D. R., Allen, A., Jones, C. P., & Cooper, L. A. (2013). Association of Race Consciousness with the Patient-Physician Relationship, Medication Adherence, and Blood Pressure in Urban Primary Care Patients. *American Journal of Hypertension*, 26(11), 1346–1352. <https://doi.org/10.1093/ajh/hpt116>

Cai, D.-Y. (2016). A concept analysis of cultural competence. *International Journal of Nursing Sciences*, 3(3), 268–273. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2016.08.002>

Center for Racial Justice Innovation. (2015). Race Reporting Guide: A Race Forward Media Reference. <https://www.raceforward.org/reporting-guide>

Ching, E., Contreras, E., Dimalanta, P., Duran, L., Freeman, R., Hawe, U., Hong, S., & Ramos, W. (2019). Social and Cultural Concepts Module: Curricula to Foster Cultural Responsiveness. *Journal of Occupational Therapy Education*, 3(3), 1–19. <https://doi.org/10.26681/jote.2019.030304>

Equality and Human Rights Commission (2018). Understanding Equality. <https://www.equalityhumanrights.com/en/secondary-education-resources/useful-information/understanding-equality>

Erbaş, Y. H. (2019). A Qualitative Case Study of Multicultural Education in Turkey: Definitions of Multiculturalism and Multicultural Education. *International Journal of Progressive Education*, 15(1), 23–43. <https://doi.org/10.29329/ijpe.2019.184.2>

FitzGerald, C., & Hurst, S. (2017). Implicit bias in healthcare professionals: a systematic review. *BMC Medical Ethics*, 18(1), 1–18. <https://doi.org/10.1186/s12910-017-0179-8>

Fong, E. H., Catagnus, R. M., Brodhead, M. T., Quigley, S., & Field, S. (2016). Developing the Cultural Awareness Skills of Behavior Analysts. *Behavior Analysis in Practice*, 9(1), 84–94. <https://doi.org/10.1007/s40617-016-0111-6>

# Referências

\*\*\*As referências estão disponíveis em inglês.\*\*\*

Foronda, C., Baptiste, D.-L., Reinholdt, M. M., & Ousman, K. (2016). Cultural Humility. *Journal of Transcultural Nursing*, 27(3), 210–217. <https://doi.org/10.1177/1043659615592677>

Goduka, I. N. (1996). Reconstructing education to affirm unity and diversity. *South African Journal of Higher Education*, 10(2), 67–74.

Gordon, J. (2005). Inadvertent Complicity: Colorblindness in Teacher Education. *Educational Studies*, 38(2), 135–153. [https://doi.org/10.1207/s15326993es3802\\_5](https://doi.org/10.1207/s15326993es3802_5)

Henderson, S., Horne, M., Hills, R., & Kendall, E. (2018). Cultural competence in healthcare in the community: A concept analysis. *Health & Social Care in the Community*, 26(4), 590–603. <https://doi.org/10.1111/hsc.12556>

Kendi, I. X. (2019). *How to be an antiracist*. First Edition. New York: One World.

Labrecque, M. F. (2005). Cultural Appreciation and Economic Depreciation of the Mayas of Northern Yucatán, Mexico. *Latin American Perspectives*, 32(4), 87–105. <https://doi.org/10.1177/0094582X05278135>

McKay, D., Mata, S., & Parker, S. (2020). Flipping the Script Towards Health Equity: A Call for Native Land Acknowledgment. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 52(10), 905. <https://doi.org/10.1016/j.jneb.2020.08.010>

Nave, G. (2019). The Perils and Promise of Privilege. *Intersections*, 2019(50), 12-18.

Nemetchek, B. (2019). A concept analysis of social justice in global health. *Nursing Outlook*, 67(3), 244–251. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2018.12.023>

Oluo, I. (2018). *So You Want to Talk about Race*. Seal Press, New York: NY.

Ostroot, N., & Snyder, W. (1985). Measuring Cultural Bias in a Cross-National Study. *Social Indicators Research*, 17(3), 243-251. Retrieved December 2, 2020, from <http://www.jstor.org/stable/27521332>

Redwood, Y., & King, C. J. (2014). Integrating Racial Equity in Foundation Governance, Operations, and Program Strategy. *Foundation Review*, 6(1), 39–50. <https://doi-org.proxy.libraries.rutgers.edu/10.9707/1944-5660.1190>

# Referências

\*\*\*As referências estão disponíveis em inglês.\*\*\*

Saad, L.F. (2020). *Me and White Supremacy: Combat Racism, Change the World, and Become a Good Ancestor*. Sourcebooks, Naperville, IL

Seikkula, M. (2019). Adapting to post-racialism? Definitions of racism in non-governmental organization advocacy that mainstreams anti-racism. *European Journal of Cultural Studies*, 22(1), 95–109. <https://doi.org/10.1177/1367549417718209>

Sniderman, P. M., Carmines, E. G., Layman, G. C., & Carter, M. (1996). Beyond race: Social Justice as a Race Neutral Ideal. *American Journal of Political Science*, 33-55. <https://doi.org/10.2307/2111693>