

Un Glosario Comprensivo con Sensibilidad Cultural: Conceptos para Aumentar la Conciencia hacia la Equidad en la Salud

Grupo de Trabajo
Construyendo la Equidad
en la Salud y la Justicia
Social de la Red PTTC

Junio de 2022



PTTC

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

Reconocimiento

Este documento fue elaborado por la red del Centro de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención (PTTC) de SAMHSA a través del grupo de trabajo nacional *Building Health Equity & Social Justice* (Construyendo la Equidad en la Salud y la Justicia Social). Los miembros del grupo de trabajo de la red PTTC que contribuyeron representaron las siguientes regiones: Nueva Inglaterra, Noreste y Caribe, Centro Este, Suroeste, Llanuras de la Montaña del Sureste, el Centro Nacional Hispano y Latino PTTC, el Centro Nacional Indígena Americano y Nativo de Alaska PTTC, y la Organización Nacional de Coordinación del PTTC. Nos gustaría reconocer específicamente el trabajo de los estudiantes de posgrado Leah Blackall, Practicante de Capacitación y Asistencia Técnica, Centro de Tecnología de Prevención del Este Central, y Murwa Mujahid y Ally Pexa, ambas Asistentes de Investigación, Centro de Ciencia de la Prevención de la Universidad de Rutgers y el Centro de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención del Noreste y el Caribe.

Acerca del Grupo de Trabajo Construyendo la Equidad en la Salud y la Justicia Social de la Red PTTC (*Building Health Equity & Social Justice*):

El grupo de trabajo BHE & SJ del PTTC se creó para mejorar la calidad de los servicios proporcionados por el personal de prevención del mal uso de sustancias con el fin de reducir las disparidades de salud y lograr la equidad en la salud, para que todas las personas a las que se les proporcionan servicios de prevención, puedan sentirse identificadas y respetadas.

**"Si quieres ir rápido, ve solo.
Si quieres llegar lejos, ve acompañado".**

– Proverbio Africano



Propósito del Glosario

Las palabras tienen poder; sus múltiples significados pueden generar confusión y hostilidad entre muchos. Por ejemplo, hemos aprendido la diferencia entre "POC" y "BIPOC" y por qué es importante utilizar el lenguaje correcto. "POC" se refiere a todas las personas de color, pero este término genérico **carece del reconocimiento y la comprensión** de las luchas separadas que enfrentan las personas de diferentes etnias. "BIPOC" sitúa al individuo en primer lugar ayudando a **resaltar las injusticias** a las que se enfrentan las personas negras e indígenas. BIPOC significa "personas negras, indígenas y personas de color". (<https://www.healthline.com/health/bipoc-meaning#short-answer>)

La **capacidad de respuesta cultural** enfatiza la importancia de incluir y apoyar a todas las personas, independientemente de su raza, etnia, cultura o competencia lingüística. El uso de un **lenguaje inclusivo, libre de prejuicios y no discriminatorio** es esencial para involucrar y apoyar a las comunidades y garantizar que los esfuerzos de prevención sean culturalmente apropiados. Es esencial tener una **comprensión compartida de los términos** que apoyan a los profesionales de la prevención y a las coaliciones comunitarias, para que podamos eliminar **las diversas formas de discriminación y prejuicio** en nuestra sociedad.



Nuestro Objetivo y la Llamada a la Acción

Nuestro objetivo es incorporar una **terminología antirracista, libre de prejuicios, no discriminatoria e inclusiva** en el marco de los programas de prevención. Para ello, proporcionamos esta herramienta educativa sobre la sensibilidad cultural que puede incorporarse como guía en sus esfuerzos de prevención. **La diversidad y la inclusión** en la fuerza de trabajo de la prevención es **tanto ética como imperativa**. Los prevenccionistas no sólo deben ser conscientes de los conocimientos presentados a lo largo de esta hoja informativa, sino que deben ser capaces de aplicar en la práctica la información proporcionada.

Al crear programas, recursos de información, colaborar con socios claves y desarrollar presentaciones, busque incorporar la información que aparece a continuación en su trabajo. Con la aplicación práctica de esta terminología, los profesionales de la prevención pueden ayudar a guiar a sus organizaciones hacia una **cultura de conciencia sobre la equidad en la salud**. El grupo de trabajo nacional del PTTC *Building Health Equity & Social Justice* (Construyendo la Equidad en la Salud y la Justicia Social) propone la siguiente llamada a la acción para todos los profesionales de la prevención.

Nuestra Llamada a la Acción

- **Desarrollar la comprensión de la diversidad, la equidad y la inclusión**
- **Integrar una perspectiva de humildad cultural en los esfuerzos de prevención**
- **Comprometerse a ser antirracista**
- **Dar prioridad a los programas basados en la comunidad, intencionados, diversificados y culturalmente solidarios y apropiados**
- **Llegar, colaborar y establecer relaciones con organizaciones culturalmente diversas**
- **Reconocer que las palabras tienen poder y garantizar que todos los materiales reflejen un lenguaje no discriminatorio y libre de prejuicios.**

Recursos seleccionados

Para más información sobre las palabras incluidas y sus significados, consulte los siguientes recursos. ***Estos recursos están disponibles en inglés***

- [Guía de Estilo del DCFPI para el Lenguaje Inclusivo](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

- [Guía de Estilo de la Equidad en la Salud para la Respuesta al COVID-19: Fundamentos y Términos Preferidos para un Lenguaje No Discriminatorio y Libre de Prejuicios](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

- [Glosario de las Herramientas para la Equidad Racial](https://www.racialequitytools.org/glossary)

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

***Aunque, se han hecho esfuerzos razonables para proporcionar traducciones precisas, reconociendo la diversidad e inclusión del español, algunas partes pueden ser incorrectas. ***



Glosario

Afirmación de la Diversidad

Reconocimiento de la interseccionalidad de la identidad de género, la raza, la etnia, la clase, la orientación sexual, la edad y las capacidades humanas. Como describió Goduka (1996), afirmar que la diversidad es "la capacidad de reconocer, justificar, respetar y ser receptivo frente a las diversas naturalezas" (p. 68).

Antirracismo

Como definió Kendi (2019), un individuo antirracista es alguien "que está apoyando una política antirracista a través de sus acciones o expresando una idea antirracista", (p. 13) o "uno que está expresando la idea de que los grupos raciales son iguales y ninguno necesita desarrollarse, y está apoyando la política que reduce la desigualdad racial" (p. 24).

Antirracista

Como definió Kendi (2019), un individuo antirracista es alguien "que está apoyando una política antirracista a través de sus acciones o expresando una idea antirracista", (p. 13) o "uno que está expresando la idea de que los grupos raciales son iguales y ninguno necesita desarrollarse, y está apoyando la política que reduce la desigualdad racial" (p. 24).

Apreciación Cultural

Tratar activamente de aprender, comprender y respetar una cultura diferente a la propia, honrando y celebrando esas diferencias. Como describió Labrecque (2005), este proceso incluye una conciencia activa para no profundizar en un estereotipo cultural y "por el que se valora la cultura" (p. 89)

BIPOC

Personas Negras, Indígenas y personas de color

BIWOC

Mujeres Negras, Indígenas, y Mujeres de color

Capacidad de Respuesta Cultural

La práctica activa de la conciencia cultural. Como describieron Ching y sus colegas (2019), esta práctica está marcada por el compromiso continuo con la autorreflexión y el aprendizaje continuo centrado en cómo "restablecer el equilibrio de poder, comprometerse con una relación auténtica, estar abierto a otras culturas" (p. 4), así como reconocer los propios sesgos o las nociones preconcebidas (Ching et al., 2019).

Ceguera al color

Cuando un individuo afirma que no puede ver o diferenciar a las personas por el color de su piel, negando así partes de su identidad y de su experiencia vivida. Gordon (2005) destacó que esto ocurre tanto a nivel individual (de persona a persona) como sistémico (no reconoce los privilegios y las prácticas discriminatorias). Como afirmó Gordon (2005), la ceguera al color perpetúa "las relaciones de poder existentes y reinscribe el privilegio de los blancos" (p. 140). La ceguera al color supone un reto y desestima los esfuerzos por tener conciencia racial y aumentar la equidad para las personas de todas las razas (Centro para la Innovación de la Justicia Racial, 2015).

Centramiento Blanco

Término definido por Saad (2020) como "el centramiento de la blancura y la gente blanca, los valores blancos, las normas blancas y los sentimientos blancos por encima de todo y de todos los demás. La creencia, consciente o no, de que la blancura es 'normal' y los BIPOC son 'otros'" (p. 229).

Competencia Cultural

La capacidad de interactuar y trabajar de forma sensible con personas de un entorno cultural diferente al propio. Cai (2016) propuso esta definición: "La competencia cultural incluye la conciencia, la sensibilidad, el conocimiento y la habilidad cultural" (p. 272). Henderson y sus colegas (2018) describieron un ejemplo de esto en el sistema de salud, "una comprensión para respetar y adaptar la atención médica que es equitativa y ética después de tomar conciencia de uno mismo y de los demás en un encuentro cultural diverso", (p. 599).

Conciencia Cultural

Una conciencia activa de las formas en que el origen cultural de la persona influye en lo que es y en la manera en que interactúa con el mundo. Fong y sus colegas (2016) escribieron: "entender los propios valores culturales, preferencias, características y circunstancias y tratar de aprender sobre los de sus clientes" (p. 84).

Conciencia Racial

Como escribieron Brewer y sus colegas (2013), la conciencia racial es "la frecuencia con la que uno piensa en su propia raza", lo que conduce a una mayor conciencia de la estigmatización y la discriminación (p. 1346).

Discriminación

Término definido por Saad (2020) como "el centramiento de la blancura y la gente blanca, los valores blancos, las normas blancas y los sentimientos blancos por encima de todo y de todos los demás. La creencia, consciente o no, de que la blancura es 'normal' y los BIPOC son 'otros'" (p. 229).

Diversidad

La diversidad incluye y hace partícipes a personas con diferentes características demográficas, valores y experiencias vividas en función de "la raza, el género, la orientación sexual, la clase social, la edad, el país de origen, la educación, la religión, la geografía, las capacidades físicas o cognitivas. Valorar la diversidad significa reconocer las diferencias entre las personas, admitir que estas diferencias son un activo valioso y esforzarse por conseguir una representación diversa como paso fundamental hacia la equidad" (Centro para la Innovación de la Justicia Racial, 2015). Es importante destacar que la Acción por la Justicia Racial de Baltimore (2016) hizo esta declaración: "La diversidad no habla sobre el tema de la equidad. Por lo tanto, en un contexto de anti-opresión, la cuestión no es la diversidad, sino la equidad" ([página web](#)).

Equidad

La presencia de equidad, imparcialidad y justicia social para los individuos y las comunidades. Por ejemplo, en el sistema de atención médica, las prácticas equitativas "centran la atención en la distribución de los recursos y otros procesos que impulsan un tipo particular de desigualdad médica, es decir, una desigualdad sistemática en la salud (o en sus determinantes sociales) entre los grupos sociales más y menos favorecidos, en otras palabras, una desigualdad médica injusta o inequitativa" (Braveman y Gruskin, 2003, p. 255). Como declaró el Centro para la Innovación de la Justicia Racial, 2015, "la equidad sistémica implica un sistema sólido y un proceso dinámico diseñado conscientemente para crear, apoyar y mantener la justicia social" (p. 27).

Equidad Racial

Un proceso continuo e intencional dirigido a la vida equitativa "por el que las personas de color tienen la misma oportunidad de vivir una vida sana y digna" (Redwood & King, 2014, p. 40). La equidad racial es una parte de la justicia racial.

Humildad Cultural

Como describen Foronda y sus colegas (2016), se trata de un proceso utilizado en cada interacción con cada persona marcado por "la apertura, la autoconciencia, la ausencia de ego y la incorporación de la autorreflexión y la crítica después de interactuar voluntariamente con diversas personas" (p. 213). Este proceso requiere que los individuos sean conscientes de las dinámicas de poder o los desequilibrios que puedan estar en juego en una situación. La humildad cultural precisa de una conciencia de los valores y factores estructurales que afectan a las personas y de cómo estos valores y factores influyen en la forma en que navegan y experimentan su entorno (Fisher-Borne, Cain y Martin, 2015). Practicar la humildad cultural significa reflexionar sobre la propia cultura y escuchar activamente las necesidades y experiencias de las personas a las que se presta servicio en la comunidad.

Idoneidad Cultural

El proceso de adaptar los mensajes y las acciones para que se ajusten con sensibilidad a las normas y expectativas culturales de una población específica. Como describieron Kreuter y sus colegas (2003), este proceso incluye la identificación y descripción de "las culturas y/o subculturas dentro de una población determinada, [la comprensión] de cómo se relaciona cada una de ellas con el comportamiento de la salud, y [la aplicación] de este conocimiento en las actividades de planificación y de fomento" (p. 134).

Igualdad

La creencia y el proceso de crear igualdad de oportunidades en relación con las condiciones de vida de las personas. "También es la creencia de que nadie debería tener peores oportunidades en la vida por la forma en que nació, su procedencia, sus creencias o si tiene una discapacidad" (Comisión de Igualdad y Derechos Humanos, 2018).

Inclusión

El proceso en el que los individuos con diferentes identidades y orígenes culturales diversos tienen igual acceso a la información y son "valorados, acogidos y empoderados para participar plenamente en la vida y los procesos de toma de decisiones dentro de una organización" (Nave, 2019, p. 15). La inclusión es más que diversidad, ya que "implica una participación auténtica y empoderada, con un verdadero sentido de pertenencia y pleno acceso a las oportunidades" (Centro para la Innovación de la Justicia Racial 2015 p. 28).

Justicia Racial

Más allá del antirracismo, es el "trato justo sistemático de las personas de todas las razas, que da lugar a oportunidades y resultados equitativos para todos... No es solo la ausencia de discriminación y desigualdades, sino también la presencia de sistemas y apoyos deliberados para lograr y mantener la equidad racial mediante medidas proactivas y preventivas." (Centro para la Innovación de la Justicia Racial, 2015, p. 31-33).

Justicia Social

La búsqueda de la equidad por medio de acciones de reforma y la conciencia de la opresión social. Nemetchek (2019) escribió que la justicia social es "[un] derecho humano fundamental que debe protegerse", y "una obligación moral demostrada por la acción, y da lugar a un cambio que mejora la salud de las vidas individuales y de las poblaciones, tanto a nivel local como global, al reconocer y confrontar la injusticia, la opresión y la inequidad, mientras se promueve la participación, la oportunidad, la justicia, la equidad y las relaciones de ayuda" (p. 247-248).

Microagresiones

Según la definición de Olou (2018), las microagresiones son "pequeños insultos e indignidades cotidianas perpetradas contra personas marginadas u oprimidas por su pertenencia a ese grupo marginado u oprimido", (p. 168). Las microagresiones raciales son las perpetradas contra las personas de color. Las microagresiones son acumulativas, dañinas y a menudo se descartan.

Multicultural

La aceptación, el respeto y la afirmación de las diferencias con el fin de permitir la convivencia entre personas de distintos orígenes culturales. Como escribió Erbas (2019), algo descrito como multicultural "aboga por la enseñanza de todos los componentes asociados con los grupos culturales para construir una sociedad nacional o global" (p. 25).

Neutralidad Racial

Un esfuerzo hacia la igualdad de oportunidades para todos, a nivel individual y sistémico. Sniderman y sus colegas (1996) escribieron sobre la neutralidad racial, "en el sentido de estar explícitamente justificada por motivos universalistas, no raciales. Justificado en los principios morales que van más allá de la raza" (p.36).

Privilegio

Se refiere a las ventajas sistémicas e interpersonales en la realización de bienes y servicios sociales y en evitar los factores de estrés que uno tiene por motivos de factores como la raza, el género, la posición socioeconómica, la orientación sexual y la religión. Black y Stone (2005) propusieron que el privilegio es un beneficio especial, un derecho o algo que se concede en lugar de ganarse y que a menudo "se utiliza para la ventaja del receptor y la exclusión o desventaja de los demás" (p. 244).

Racismo

Una serie de prácticas diversas, que están arraigadas en las instituciones o estructuras sociales y culturales, así como en la psique humana, que posicionan a los individuos y las comunidades como inferiores sobre la base de características como la raza, la clase, el género o la etnia, (Seikkula, 2019). Oluo (2018) definió el racismo como "cualquier prejuicio contra alguien debido a su raza, cuando esas opiniones son reforzadas por los sistemas de poder", (p. 26) El Centro para la Innovación de la Justicia Racial, (2015) describió el racismo como un "sistema históricamente arraigado de jerarquías de poder basadas en la raza -infundido en nuestras instituciones, políticas y cultura- que beneficia a las personas blancas y perjudica a las personas de color", (p. 33).

Reconocimiento del Territorio

El reconocimiento de los pueblos indígenas que originalmente habitaban las tierras antes de la colonización de los colonos europeos y el reconocimiento de los impactos duraderos de la colonización (Nave, 2019). Este tipo de reconocimiento también admite la prolongada relación entre "los pueblos indígenas y sus tierras tradicionales" (Nave, 2019, p.12). McKay y sus colegas (2020) afirmaron lo siguiente acerca de hacer un reconocimiento del territorio: "demuestra el compromiso organizativo de crear relaciones con las naciones indígenas basadas en el respeto, la responsabilidad y la reciprocidad. El reconocimiento de los contextos históricos y contemporáneos del traslado forzoso en relación con las disparidades de salud es un primer paso necesario para lograr la equidad en la salud" (McKay et al., 2020, p. 905).

Sesgo Cultural

Interpretaciones y suposiciones que uno hace basándose en su propia percepción de las normas culturales y que no se apoyan en medidas objetivas. Ostroot y Snyder (1985) escribieron lo siguiente sobre el sesgo cultural, "que se manifiesta en la tendencia de los miembros de una determinada cultura a ser optimistas o pesimistas, confiados o cautelosos a la hora de evaluar su entorno social y físico y de revelar estas evaluaciones a los demás" (p. 243).

Sesgo Implícito

Las asociaciones inconscientes, los prejuicios y los estereotipos basados en características como la edad, la raza o el género, que conducen a evaluaciones o juicios injustos de las personas y las comunidades (FitzGerald y Hurst, 2017). También conocido como sesgo inconsciente, el Centro para la Innovación de la Justicia Racial (2015) definió el sesgo implícito como "actitudes que afectan inconscientemente nuestras decisiones y acciones" (p. 28).

Recursos Adicionales Desarrollados en la Red Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención (PTTC)

*****Disponibles en inglés*****

Construyendo la Equidad en la Salud y la Inclusión: Lista de Fuentes de Información

- <https://pttcnetwork.org/centers/global-pttc/cultural-responsiveness>
- Desarrollado por el grupo de trabajo *Building Health Equity & Social Justice* (Construyendo la Equidad en la Salud y la Justicia Social) de la Red de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención, este sitio contiene numerosos recursos para ayudar a las personas a comprender el impacto de la cultura y la identidad en los esfuerzos de prevención.

Consejos para garantizar una Colaboración Culturalmente Competente

- <https://pttcnetwork.org/centers/northeast-caribbean-pttc/product/tips-ensuring-culturally-competent-collaboration>
- Desarrollado por el Centro de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención del Noreste y el Caribe, este recurso incluye algunos consejos para que las partes interesadas en la prevención comiencen un proceso para aumentar la competencia cultural de sus esfuerzos de colaboración.

Guía de Prevención para Mejorar la Competencia Cultural: Una Revisión de Materiales Escritos

- <https://pttcnetwork.org/centers/central-east-pttc/product/prevention-guide-improving-cultural-competency>
- Desarrollado por el Centro de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención Transferencia de Tecnología de Prevención del Este Central, este recurso incluye una revisión de materiales escritos y recursos para ayudar a las partes interesadas en la prevención a mejorar la competencia cultural y la capacidad de servir a las poblaciones minoritarias y vulnerables.

Recursos Adicionales Desarrollados en la Red Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención (PTTC)

*****Disponibles en inglés*****

Racismo Estructural y Apoyo a las Personas de Color: El Papel de los Profesionales de la Prevención

- https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2021-03/PS_PTTC_Structural_Racism_Checklist_English.pdf
- Desarrollado por el Centro de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención Transferencia de Tecnología de Prevención del Suroeste del Pacífico, este recurso incluye elementos de acción organizativa que pretenden ayudar a los profesionales de la prevención a incorporar prácticas antirracistas y resultados comunitarios en su trabajo.

Vincular a los Especialistas en Prevención con las Comunidades Nativas, la Cultura es la Prevención

- https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2019-06/web%20version%20-%20Culture%20is%20Prevention_0.pdf
- Desarrollado por la Red del Centro Nacional Indígena Americano y Nativo de Alaska de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención, este recurso fue creado para servir de introducción al marco general de los especialistas en prevención que trabajan con las comunidades nativas.

Recursos Adicionales Desarrollados en la Red Nacional de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención (PTTC)

*****Disponibles en inglés*****

Vincular a los Especialistas en Prevención con las Comunidades Nativas

- <https://pttcnetwork.org/sites/default/files/2019-05/Connecting%20Prevention%20Specialists%20to%20Native%20Communities-web.pdf>
- Desarrollado por la Red del Centro Nacional Indígena Americano y Nativo de Alaska de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención Red Nacional de Centros de Transferencia de Tecnología para la Prevención de Indígenas Americanos y Nativos de Alaska, este recurso incluye una herramienta llamada Escala de Conexión Cultural que evalúa el grado de vinculación de los individuos con su cultura de origen. También explica la importancia de la vinculación cultural y cómo promoverla para los especialistas en prevención del abuso de sustancias.

Hacia una Mayor Equidad: Formas de Mejorar sus Recursos de Programación de la Prevención

- <https://pttcnetwork.org/centers/northeast-caribbean-pttc/product/towards-more-equity-ways-enhance-your-prevention>
- Desarrollado por el Centro de Capacitación y Asistencia Técnica en Prevención del Noreste y el Caribe, este conjunto de herramientas fue desarrollado para que los profesionales de la prevención y los miembros de las coaliciones comunitarias evalúen eficazmente sus estrategias para involucrar a los socios de la comunidad, así como para desarrollar un plan para aumentar la participación de la comunidad, de una manera que ayudará a aumentar el alcance y el impacto sobre el uso de sustancias, comenzando con un enfoque en la equidad de la salud.

Referencias

Las referencias están disponibles en inglés

- 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>

Referencias

Las referencias están disponibles en inglés

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

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>

Referencias

Las referencias están disponibles en inglés

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>