

## Comisión de Ética

### Cápsula Informativa #15

Por: Marie Carmen Rivera Cosme MA, OT/L  
Miembro Comisión de Ética  
2020-2022

---

## *Una mirada a la Competencia Multicultural y la Comunidad LGBTTQI+*

---

La competencia multicultural en las profesiones de la salud ha ido evolucionando al punto, que en profesiones hermanas como Psicología, Consejería entre otras; han incluido requisitos en el currículo de cursos completos sobre este tema. Muchas profesiones también incluyen secciones en sus códigos de ética, dirigidas a establecer las prácticas profesionalmente éticas y seguras para diferentes poblaciones o comunidades. En terapia ocupacional, aunque no es así de explícito en el código, no es la excepción. Es parte de la naturaleza y fundamento de la Terapia Ocupacional, el conocer las necesidades de las personas, poblaciones o comunidades a las que se sirve; es una responsabilidad inherente al rol profesional. En esta ocasión nos enfocaremos en la comunidad LGBTTQI+, el conocer sus necesidades, le brinda al profesional la oportunidad de mejorar el servicio que le ofrece, (Margolies, 2018).

Las estadísticas establecen que hay alrededor de 9 millones de personas LGBTTQ+ solo en los EE. UU. Es entonces que como profesionales de Terapia Ocupacional se debe reconocer que en cualquier área de práctica en la que se ejerza, hay una alta probabilidad de recibir a una persona o familia de la comunidad, para servicio directo o indirecto (hijo/ hija, padre/ madre, esposo, esposa). El propósito de esta cápsula es promover una reflexión inicial sobre aspectos básicos relacionados a las competencias culturales en relación con la comunidad LGBTTQI+.

Nuestro bagaje cultural, religioso y moral puede llevarnos a pensar que trabajar con esta comunidad representa un reto porque presupone un choque de ideas y preceptos. Y ciertamente, si no tenemos claros nuestros límites personales y profesionales, puede llegar a serlo. Sin embargo; desde la perspectiva y fundamentos de la Terapia Ocupacional no debería ser así, ya que como profesión se reconoce la importancia de promover la participación efectiva en las ocupaciones significativas de toda persona que acceda o necesite servicios, se aboga para disminuir la disparidad en la provisión o acceso a servicios de salud de las poblaciones o comunidades menos servidas y se promueve la inclusión de toda persona en los ambientes de participación que le sean significativos (AOTA , 2020). Es por esto, por lo que es sumamente importante el autoconocimiento y la reflexión individual. El reconocer que el mundo sigue evolucionando y traerá cambios que representarán retos continuos en la provisión de servicios y requerirán educación continua en muchos aspectos profesionales, es indispensable en estos tiempos tan

acelerados e inciertos. La competencia cultural, definida de muchas formas en la literatura relacionada; no es otra cosa que esa consciencia que busca facilitar el reconocer las diferencias culturales, mirarlas desde el respeto para promover una provisión de servicio digno, empático y centrado en la necesidad de cualquier persona.

Es a través de la humildad cultural que propone el refinar la propia conciencia, el conocimiento y las actitudes para un cambio a través del aprendizaje a lo largo de toda la vida (Tervalon & Murray, 1998), que se logra adquirir poco a poco las competencias adecuadas para ofrecer un servicio de la más alta calidad a toda persona.

Se ha documentado en la literatura, que elementos como el ambiente social y físico y los servicios de cuidado clínico son algunos de los determinantes de la salud que tienen un efecto directo en la calidad de vida de las personas que pertenecen a la comunidad LGBTTTQ+. También hay investigaciones que claramente establecen que de igual forma las personas de la comunidad sufren de discriminación cuando no existen políticas que les protejan, y que sufren de niveles más altos de depresión, ansiedad y suicidio o su intento; que otras poblaciones o comunidades; por mencionar algunos. Es por esto por lo que se debe reflexionar sobre el rol de cada profesional de Terapia Ocupacional en el área de práctica en la que labore, considerar la vulnerabilidad a la que puede haber estado expuesta la persona, y la falta de acceso a ambientes seguros en los que se reciba un trato digno y profesionalmente adecuado.

Los profesionales de Terapia Ocupacional a nivel internacional han estado trabajando iniciativas para llevar un mensaje de inclusión, equidad y respeto a la diversidad hacia diferentes poblaciones. La AOTA® ha estado muy activa en los últimos años, en temas sobre diversidad racial, por discapacidad y por orientación sexual, entre otros. En Puerto Rico existe un mandato de ley para la renovación de licencia profesional mediante la Orden Administrativa #398 del Departamento de Salud del Gobierno de Puerto Rico, que nos requiere 2 horas de educación continua sobre temas específicos de competencia multicultural hacia la población LGBTTTQ+. Como profesión debemos continuar estimulando diálogos efectivos relacionados a las necesidades de esta población o comunidad desde la perspectiva de la equidad dentro de nuestro contexto cultural.

¿Cómo se puede iniciar este proceso de reflexión y desarrollo de competencia profesional? A continuación, algunas sugerencias básicas:

1. Llevar a cabo una reflexión profunda sobre nuestros prejuicios, sesgos y creencias ( todos los tenemos, reconocerlos es el primer paso para comenzar a trabajarlos) y cómo estos afectan mi juicio e interacción explícita o implícitamente hacia personas de la comunidad.
2. Educación – tomando cursos, clases, charlas que aborden temas básicos, como lo son los conceptos relacionados a la población, vocabulario, significados de por ejemplo los acrónimos ( LGB, LGBTTTQ+ entre otros) hasta aspectos y consideraciones específicas del servicio que ofrecemos en nuestros escenarios, que estén basados en la evidencia científica disponible y leyendo artículos profesionales relacionados al tema.

3. Identificar las políticas relacionadas al trato, manejo de servicios, leyes anti-discrimen que existen en nuestros ambientes de interacción profesional. Ejemplo: Conocer qué establecen las políticas institucionales con respecto a cómo se trabajará la inclusión en los documentos de registro. De no tenerlas, promover diálogos para el desarrollo de formas apropiadas para el servicio de esta comunidad.
4. Promover un lenguaje inclusivo y respetuoso hacia toda persona de la comunidad. Ocuparnos de conocer a nuestro/a cliente antes de la interacción inicial. Adoptar formas más inclusivas de comunicarnos como: “¿Llegó la persona que estaba esperando? ¿Cuál es el nombre de su pareja? Entre otros.
5. Adoptar conductas que promuevan un ambiente de respeto y civilidad en todo momento. Las reglas de cortesía no pasan de moda, crean ambientes agradables y armoniosos que siempre benefician a todos. Ejemplo: Si es supervisor o dueño de una corporación: instruir al personal en cómo dirigirse a las personas de la comunidad LBTTQI+, familiar, cliente o estudiante.
6. No aceptar comentarios o chistes relacionados a las personas de la comunidad y expresarlo, de la misma manera que no lo aceptaríamos hacia un anciano, persona con discapacidad entre otros.
7. Discutir estos temas con personas que le puedan escuchar y proveer su opinión o consejo de manera respetuosa, objetiva o bajo mentoría.

La educación sobre temas relacionados a la comunidad LBTTQI+, facilita el que se promuevan y reflejen los valores medulares que son pilares de nuestra profesión hacia todo aquel que necesite o requiera nuestros servicios y peritaje, incluyendo a nuestros compañeros de trabajo y estudiantes. La convivencia es mejor en ambientes en los que respetamos la diversidad cualquiera que fuere, promovemos la paz mediante el verbo y la acción reconociendo la valía y dignidad de todo ser humano por su esencia de lo que simplemente es; una persona.

Algunas alternativas donde puedes buscar más información:

[www.cptopr.org](http://www.cptopr.org)

[www.aota.org](http://www.aota.org) AOTA® - Diversity Equity and Inclusion

[Boletín Diversidad | APPR | Puerto Rico \(boletindiversidad.org\)](http://BoletínDiversidad|APPR|PuertoRico(boletindiversidad.org))

[The Trevor Project | For Young LGBTQ Lives](http://TheTrevorProject|ForYoungLGBTQLives)

[Harvard Law School LGBTQ+ Advocacy Clinic \(hlslgbtq.org\)](http://HarvardLawSchoolLGBTQ+AdvocacyClinic(hlslgbtq.org))

[CULTURAL COMPETENCY COORDINATION TOOLKIT \(lgbtcultcomp.org\)](http://CULTURALCOMPETENCYCOORDINATIONTOOLKIT(lgbtcultcomp.org))

[www.occupationaltherapy.com](http://www.occupationaltherapy.com)

Referencias:

- Agner, J. (2020). Moving from cultural competence to cultural humility in occupational therapy: A paradigm shift. *American Journal of Occupational Therapy*, 74, 7404347010. <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.038067>.
- American Occupational Therapy Association. (2020a). AOTA 2020 occupational therapy code of ethics. *American Journal of Occupational Therapy*, 74, 7413410005. <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S3006>
- American Occupational Therapy Association. (2020d). Occupational therapy practice framework: Domain and process (4th ed.). *American Journal of Occupational Therapy*, 74, 7412410010. <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S2001>.
- American Occupational Therapy Association. (2019). The Association— AOTA board expands Vision 2025. *American Journal of Occupational Therapy*, 73, 7303420010. <https://doi.org/10.5014/ajot.2019.733002>
- American Occupational Therapy Association. (2014). Occupational therapy's commitment to nondiscrimination and inclusion. *American Journal of Occupational Therapy*, 68(Suppl. 3), S23–S24. <https://doi.org/10.5014/ajot.2014.686S0>.
- American Occupational Therapy Association. (2013). AOTA's societal statement on health disparities. *American Journal of Occupational Therapy*, 67, S7–S8. <https://doi.org/10.5014/ajot.2013.67S7>
- American Occupational Therapy Association. (2020b, May 31). AOTA statement on justice and systemic racism. <https://www.aota.org/Publications-News/AOTANews/2020/AOTA-Statement-On-Systemic-Racism.aspx>.
- American Occupational Therapy Association. (2020c). Occupational therapy's commitment to diversity, equity, and inclusion. *American Journal of Occupational Therapy*, 74(Suppl. 3), 7413410030. <https://doi.org/10.5014/ajot.2020.74S3002>.
- Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., & Isaacs, M. (1989). Towards a culturally competent system of care. Volume I. Washington, DC: Georgetown University Child Development Center, CASSP Technical Assistance Center.
- Tervalon, M., & Murray-García, J. (1998). Cultural humility versus cultural competence: a critical distinction in defining physician training outcomes in multicultural education. *Journal of health care for the poor and underserved*, 9(2), 117–125. <https://doi.org/10.1353/hpu.2010.0233>