

Un análisis crítico de la infra-representación de las minorías racializadas entre los profesionales de la salud bucodental del Reino Unido.

[Número especial de *Community Dental Health*, que se difundirá en la Jornada "Racismo y desigualdades en salud oral". Simposio de la *International Association for Dental Research*, Julio de 2021, Boston, EE. UU.]

R. Lala, S.R. Baker, y V.E. Muirhead.

Este artículo analiza la infra-presentación de las minorías racializadas en los tres etapas de desarrollo profesional de la odontología, a través del punto de mira crítico de la influencia del poder. Se utilizó la visión "reformista" del poder, que se centra en el encubrimiento causado por sesgos sistémicos. Observamos una representación adecuada de las minorías racializadas en las dos primeras etapas del proceso; ingreso a las facultades de odontología y finalización de la educación odontológica. Sin embargo, la categorización de diversos grupos en una sola categoría "BAME" ("Black and Minority Ethnic") (personas de raza negra y grupos étnicos minoritarios), oculta la infra-representación de las personas de raza negra y de aquellos que experimentan formas interseccionales de discriminación arraigadas a la raza, el género y la clase. Observamos que todas las minorías racializadas están infra-representadas en la tercera etapa del proceso; desarrollo y promoción profesional. Los datos sugieren que es más probable que los procesos institucionales seleccionen y asciendan a personas Blancas¹, y que las minorías racializadas tengan más probabilidades de estar expuestas al acoso y a procesos disciplinarios injustos. De manera constante, en todas las instituciones odontológicas, a medida que aumenta el nivel de antigüedad, la representación de las minorías racializadas disminuye. Por lo tanto, los espacios de toma de decisiones y establecimiento de reuniones en la odontología del Reino Unido son abrumadoramente de participación de personas de raza Blanca. Se sugieren múltiples acciones; incluida la recopilación exhaustiva de datos inclusivos, ampliando la participación y representación en iniciativas para ayudar a redistribuir las dinámicas de poder hacia las minorías racializadas, y garantizar la igualdad de representación en todas las etapas de desarrollo de la profesión odontológica, incluido en los espacios para profesionales con mayor experiencia. Esperamos que esto avance para solucionar algunos de los problemas sistémicos que vemos en la odontología; tales como experiencias discriminatorias para el personal y los estudiantes en cuanto a selección desigual, ascensos y procedimientos disciplinarios, y la introducción de currículos e investigación odontológica colonial en la agenda institucional.

¹Todos los grupos raciales, incluidos los grupos de Negros y Blancos, se han escrito con mayúscula. Reconocemos que escribir con mayúscula el grupo racial Blanco como lo hacen los supremacistas blancos puede legitimar sutilmente tales creencias (Associated Press [AP] News, 2020). No obstante, ser Blanco es una categoría social distinta que ofrece una ventaja social. Poner en mayúscula la palabra Blanco intenta permitir que la gente blanca reflexione sobre esa ventaja y participe plenamente en discusiones sobre raza e igualdad (Ewing, 2020).

Palabras clave: *Raza, Racismo sistémico, Poder, Interseccionalidad, Infra-representación de los profesionales, Odontología.*