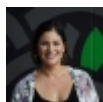


¿Qué pasa, Borinqueña? Ejecutando la prédica: promoviendo la igualdad para las mujeres en las ciencias ^[1]

Enviado por Mónica Ivelisse Feliú-Mójer ^[2] el 10 diciembre 2013 - 8:32pm



^[2]



Las doctoras Angela Ginorio y Sheila Edwards Lange lideran la discusión en grupo durante el evento. Foto: Mónica I. Feliú-Mójer

Borinqueña enfatiza la contribución de la mujer puertorriqueña e hispana en las ciencias y la tecnología y brinda un espacio para discutir temas de interés y de empoderamiento de la mujer. En '¿Qué pasa, Borinqueña? compartimos una variedad de experiencias y perspectivas de mujeres y hombres comprometidos con promover la igualdad para las mujeres en las ciencias.

“No te apures que te van a aceptar. Tú eres doble minoría.”

La primera vez que escuche estas palabras, quedé anonadada. Me encontraba solicitando a programas doctorales en Neurociencias y según varios de mis mentores y conocidos, me aceptarían en cualquier programa al que solicitara por que soy una mujer latina. Según me dijeron, los programas e instituciones graduadas tienen una cuota de minorías que reclutar. Aparentemente mi capacidad y mi talento no eran tan importantes.

En ocasiones, ser mujer en las ciencias es solitario. Alrededor del mundo, las mujeres están en minoría [3] en ciencias e ingeniería (refiriéndome a ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas o STEM, por sus siglas en inglés). En los Estados Unidos las mujeres obtienen sólo una cuarta parte [4] de todos los grados académicos en ciencias e ingeniería y representan un 28% de la fuerza laboral [5] en esos campos. Si eres una mujer de color, estás aún más sola. En el 2011, las mujeres de color (negras, hispanas/latinas, asiático-americanas, de las islas del Pacífico, nativo americanas o de Alaska) obtuvieron 12% de los bachilleratos, 10% de las maestrías y 9% de los grados doctorales [6] en ciencias e ingeniería en los Estados Unidos. Actualmente las mujeres de color representamos el 5% de la fuerza laboral en ciencias e ingeniería [5].

Recientemente se ha discutido mucho la falta de mujeres en las ciencias. Es muy probable que hayas leído los titulares [7] y las estadísticas. Quizás lo has experimentado en carne propia.

Existen muchos factores [8] que contribuyen a la baja representación de las mujeres en ciencias e ingeniería. Hay estereotipos y prejuicios [8]; faltan de modelos, mentores y auspiciadores [9]; existen políticas institucionales y estructurales que desfavorecen a las mujeres; también existen factores culturales y de identidad, entre otros, que contribuyen a los números proporcionalmente bajos de mujeres en las ciencias.

¿Cómo atajamos estos problemas? ¿Qué podemos hacer los individuos, las comunidad y las instituciones para promover la igualdad para las mujeres en las ciencias? ¿Cómo tomamos acción?

Recientemente en la Universidad de Washington en Seattle, ayudé a organizar un foro [10] para discutir los retos enfrentados por las mujeres en las ciencias, particularmente en la intersección del género, la raza y la cultura. Un grupo de mujeres—y también unos pocos hombres—nos juntamos a discutir las estadísticas, los problemas, y aún más importante, cómo podemos promover el cambio.

Durante la discusión, la Dra. Sheila Edwards Lange ^[11], vice-presidenta de asuntos de minorías y vice-rectora de diversidad en la Universidad de Washington, compartió su perspectiva sobre los retos enfrentados por las mujeres en la intersección de la identidad y la cultura. Al criarse durante la época de la liberación femenina y el movimiento de derechos civiles durante los 1970s, Edwards Lange estaba interesada en promover la igualdad de género y el empoderamiento de la comunidad afro-americana. Sin embargo, en muchas ocasiones fue retada a escoger entre su identidad como afro-americana y su identidad como mujer.

Luego de una breve presentación ^[12], los asistentes se dividieron en pequeños grupos de discusión. Cada grupo tenía que proponer al menos una recomendación práctica que pudiese ser implementada para promover el avance de las mujeres en la ciencia. Según progresó la discusión, varios temas se hicieron evidentes.

- **Hace falta educar.** Las barreras y estereotipos en contra de las mujeres se manifiestan tan temprano como la escuela intermedia. Muchas mujeres son víctimas de estos prejuicios, sin embargo los desconocen o no saben cómo contrarrestarlos. Por esto es necesario crear conciencia mediante la educación y la mentoría. **Envíale** un mensaje a tus amigos y conocidos sobre el significado de la amenaza del estereotipo. **Ofrécete** de mentora o mentor (chicos, ustedes también) a una estudiante joven de ingeniería, ciencias o matemáticas. **Reconoce** tus propios prejuicios (todos los tenemos) y trabajar para eliminarlos.
- **Hace falta crear espacios seguros.** Ser víctima de la discriminación es difícil, pero es necesario conversar abiertamente al respecto para combatirla. Las mujeres necesitan espacios en donde puedan conversar abiertamente sobre sus experiencias, donde puedan denunciar la discriminación y recibir apoyo. **Organiza** un almuerzo al mes con tus amistades o colegas para hablar de estos asuntos. **Ayuda** a una amiga padeciendo del síndrome del impostor. **Fomenta** un foro sobre los retos que enfrentan las mujeres en las ciencias en tu lugar de trabajo o estudio. **Busca** apoyo; no tengas miedo de buscar el consejo de personas que admiras y en las que confías.
- **Hace falta empoderar.** Tanto las mujeres como los hombres tienen que levantar sus voces por la igualdad para las mujeres en las ciencias y la ingeniería. Para hacer esto de manera efectiva, necesitan desarrollar buenas destrezas de comunicación y de liderazgo. **Asiste** a talleres sobre diversidad, comunicación o liderazgo. **Promueve** conversaciones entre tus colegas. **No tengas miedo** de ser asertiva.
- **Hace falta crear sinergia y un sentido de comunidad.** Existen grupos y recursos en nuestras comunidades o instituciones cuyas metas de promover la igualdad, accesibilidad e inclusión coinciden con la promoción de las mujeres en las ciencias. **Cultiva** tu red profesional. Ayuda a crear sinergia entre estas iniciativas para que trabajen juntas y aprendan de entre sí. El total es mayor que la suma de sus partes.
- **Hace falta abordar las deficiencias estructurales.** La madre de todos los retos. Existen políticas institucionales, de contratación y promoción y de asignación de fondos que desfavorecen a las mujeres (por ejemplo, varios estudios ^[8] indican que las mujeres tienen que publicar más artículos que sus colegas varones para ser consideradas igual de productivas). Es cierto que los líderes institucionales necesitan mejor entrenamiento sobre la diversidad y la dinámica de género. Es cierto que las instituciones necesitan hacer un mejor trabajo reclutando una fuerza laboral diversa. **Promueve** la discusión de estos

asuntos. **Sé** un modelo a seguir. **Comienza** a crear conciencia entre tus círculos, en tu institución u organización. **Sé** el cambio que quieres ver.



Tal como indicó la [Dra. Ángela Ginorio](#) ^[13], catedrática asociada en Estudios de Género, Mujer y Sexualidad en la Universidad de Washington, Seattle dijo—citando a Antonio Gramsci—abordar la desigualdad de género se siente como una labor titánica. Aunque hemos progresado, la desigualdad de género en las ciencias, particularmente para las mujeres de color ^[14], persiste. La falta de mujeres en ciencias e ingeniería es un problema que nos **compete a todos y todas**. La búsqueda de soluciones requiere que reconozcamos los problemas y que tengamos conversaciones difíciles sobre los mismos. Sin embargo, en vez de predicar, sería mejor actuar. ¿Nos acompaña, borinqueña?

Puedes seguir a [Mónica](#) ^[15] en Twitter [@moefeliu](#) ^[16]. Usa #borinqueña cuando compartas esta historia.

Tags:

- [women in science](#) ^[17]
- [gender equality](#) ^[18]
- [University of Washington](#) ^[19]
- [gender](#) ^[20]
- [race](#) ^[21]
- [culture](#) ^[22]

- [challenges](#) [23]
- [stereotype threat](#) [24]
- [implicit bias](#) [25]
- [mujeres en las ciencias](#) [26]
- [igualdad de género](#) [27]
- [minorías](#) [28]
- [mujer de color](#) [29]
- [women of color](#) [30]
- [Borinquena](#) [31]

Source URL: <https://www.cienciapr.org/es/blogs/borinquena/que-pasa-borinquena-ejecutando-la-predica-promoviendo-la-igualdad-para-las-mujeres?language=es>

Links

[1] <https://www.cienciapr.org/es/blogs/borinquena/que-pasa-borinquena-ejecutando-la-predica-promoviendo-la-igualdad-para-las-mujeres?language=es> [2] <https://www.cienciapr.org/es/user/moefeliu?language=es> [3] http://wisat.org/data/documents/GEKS_Summary.pdf [4] http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/2013/pdf/nsf13304_digest.pdf [5] <http://www.nsf.gov/statistics/wmpd/2013/digest/theme4.cfm> [6] <http://www.iwpr.org/publications/pubs/accelerating-change-for-women-faculty-of-color-in-stem-policy-action-and-collaboration> [7] http://www.nytimes.com/2013/10/06/magazine/why-are-there-still-so-few-women-in-science.html?smid=tw-share&_r=0&pagewanted=all [8] <http://www.aauw.org/resource/why-so-few-women-in-science-technology-engineering-and-mathematics/> [9] <http://www.nytimes.com/2013/04/14/jobs/sponsors-seen-as-crucial-for-womens-career-advancement.html> [10] <http://www.scribd.com/doc/185800716/Women-in-Science-Challenges-at-the-Intersection-of-Race-Gender-Culture> [11] <http://www.washington.edu/diversity/cdo/> [12] <http://www.slideshare.net/moefeliu/wis-challenges-at-the-intersection-of-gender-race-and-cuture-ppt-12032013> [13] <https://sites.google.com/a/uw.edu/uw-gwss/faculty/angela-ginorio> [14] http://www.afro.com/sections/news/afro_briefs/story.htm?storyid=80568 [15] <http://www.cienciapr.org/es/user/moefeliu> [16] <http://www.twitter.com/moefeliu> [17] <https://www.cienciapr.org/es/tags/women-science?language=es> [18] <https://www.cienciapr.org/es/tags/gender-equality?language=es> [19] <https://www.cienciapr.org/es/tags/university-washington?language=es> [20] <https://www.cienciapr.org/es/tags/gender?language=es> [21] <https://www.cienciapr.org/es/tags/race?language=es> [22] <https://www.cienciapr.org/es/tags/culture?language=es> [23] <https://www.cienciapr.org/es/tags/challenges?language=es> [24] <https://www.cienciapr.org/es/tags/stereotype-threat?language=es> [25] <https://www.cienciapr.org/es/tags/implicit-bias?language=es> [26] <https://www.cienciapr.org/es/tags/mujeres-en-las-ciencias?language=es> [27] <https://www.cienciapr.org/es/tags/igualdad-de-genero?language=es> [28] <https://www.cienciapr.org/es/tags/minorias?language=es> [29] <https://www.cienciapr.org/es/tags/mujer-de-color?language=es> [30] <https://www.cienciapr.org/es/tags/women-color?language=es> [31] <https://www.cienciapr.org/es/tags/borinquena?language=es>