Published on *Ciencia Puerto Rico* (https://www.cienciapr.org)

Se necesita amplia campaña nacional para maximizar el potencial de las mujeres en las Ciencias y la Ingeniería en la Academia [1]

Enviado el 20 septiembre 2006 - 4:58pm

Este artículo es reproducido por CienciaPR con permiso de la fuente original.



Comunicado de Prensa de las Academias Nacionales [2] WASHINGTON -- Las mujeres enfrentan barreras de contratación y promoción en muchos campos de la ciencia y la ingeniería en universidades de investigación -- una situación que priva los Estados Unidos de una fuente importante de talento, mientras que el país hace frente a una competencia global cada vez más fuerte en el campo de la educación superior, ciencia y tecnología, y el mercado, según un nuevo informe de las Academias Nacionales. Para eliminar el prejuicio por género en las universidades se requiere una reforma inmediata, central y la acción decisiva de los administradores de las universidades, sociedades profesionales, las agencias de gubernamentales, y el Congreso. Las "mujeres son capaces de contribuir más a la investigación en las ciencias y la ingeniería en la nación, pero las prácticas prejuiciadas y anticuadas que gobiernan la academia impiden su progreso en casi cada paso del camino," dijo Donna E. Shalala, Presidente de la Universidad de Miami, ex-secretaria del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los E.E.U.U., y directora del comité que escribió el informe. "Se necesitan cambios urgentes en la cultura y las oportunidades en las universidades de investigación en EU. Los Estados Unidos debe mejorar su fondo de talentos y obtener lo mejor de su población entera." El informe ofrece una amplia gama de recomendaciones, incluyendo los siguientes pasos importantes. Los administradores, los presidentes de las universidades, y los prebostes deben proporcionar un liderazgo claro para cambiar la cultura y la estructura de sus instituciones al reclutar, conservar, y promover a más mujeres -- incluyendo mujeres de minoría -- en posiciones de facultad y administración. Específicamente, los ejecutivos de la universidad deben requerir a los departamentos académicos evidencia de que condujeron búsquedas justas, amplias, y agresivas de talento antes de que se aprueben las contrataciones. Y los departamentos se deben hacerse responsables de que sus procesos de reclutamiento y sus resultados sean equitativos, aun si eso significa cancelar una búsqueda o la retención de una posición de la facultad. El informe urge a

las organizaciones de educación superior a considerar la formación de un cuerpo colaborativo y auto-examinador que recomendaría los estándares para el reclutamiento, la retención, y la promoción de la facultad; recogería datos; y se aseguraría de que se cumpliera con las reglas en las diferentes instituciones. Los líderes de la universidad, añade el informe, deben desarrollar y poner en práctica políticas de contratación, otorgación de permanencia y promoción que tomen en cuenta la flexibilidad que los miembros de la facultad pueden necesitar mientras que pasan a través de varias etapas de su vida -- y que no sacrifiquen la calidad para cumplir con fechas límites rígidas. Administradores, por ejemplo, debe apoyar visible y vigorosamente los programas en sus recintos que ayuden a los miembros de la facultad que tienen niños u otros deberes a mantener carreras productivas. Como mínimo, los programas deben proveer para una licencia parental pagada, instalaciones o subsidios para cuido de niños y más tiempo para trabajar en las disertaciones u obtener permanencia. Hace cuarenta años, las mujeres eran solamente el 3 por ciento de los trabajadores científicos y técnicos de los EU, pero en el 2003 eran casi un quinto. Además, las mujeres han obtenido más de la mitad de los bachilleratos concedidos en ciencia e ingeniería desde el 2000. Sin embargo, su representación en las universidades y sus facultades no reflejan estos aumentos. Entre los Ph.D.s en ciencia e ingeniería, cuatro veces más hombres que mujeres tienen posiciones de facultad a tiempo completo. Y las mujeres de minoría con doctorados son menos probables que las mujeres blancas o los hombres de cualquier grupo racial o étnico a estar en posiciones de facultad permanentes. Estudios anteriores de la facultad femenina arrojan luz sobre características comunes del ambiente de sus lugares de trabajo. En un estudio sobre 1.000 miembros de la facultad en una universidad, por ejemplo, las mujeres eran más probables que los hombres a sentirse que sus colegas devaluaron su investigación, que tenían pocas oportunidades de participar en proyectos de colaboración, y que estaban constantemente bajo el microscopio. En otro estudio, entrevistas féminas miembros de la facultad que dejaron una universidad de prestigio “voluntariamente” indicaron que una de sus razones principales para irse era la carencia de respecto de sus colegas por ellas. Si las instituciones académicas no se transforman para abordar tales barreras, la vitalidad futura de la base de la investigación y de la economía de los E.E.U.U. está en peligro, dice el informe. Los siguientes son algunos de los hallazgos más prominentes del comité que subrayan su llamado a la acción: > Ningún estudio ha encontrado diferencias biológicas significativa entre los hombres y las mujeres en la ejecución de la ciencia y de las matemáticas que pueden explicar la representación más baja de mujeres en posiciones académicas de facultad y de liderazgo en los campos de C&T. > Comparado con los hombres, las mujeres en la facultad reciben menor paga y son promovidas más lentamente, reciben pocos honores, y tienen menos posiciones de liderazgo. Estas discrepancias no parecen ser basadas en la productividad, la importancia de su trabajo, o cualquier otra medida de funcionamiento, según el informe. > Las medidas de éxito en los sistemas que evalúan ejecución son a menudo arbitrarias y aplicadas con frecuencia de maneras que colocan a mujeres en desventaja. La “asertividad,” por ejemplo, se puede ver como rasgo social inaceptable para las mujeres pero conveniente para los hombres. También, las restricciones estructurales y las expectativas incoporadas en las instituciones académicas asumen que los miembros de la facultad tienen ayuda substancial de sus esposos/as. Cualquier persona que carece la carrera y la ayuda familiar proporcionadas tradicionalmente por una “esposa” está en una desventaja seria en la universidad, según demuestra la evidencia. Hoy día, alrededor del 90 por ciento de los compañeros/as de mujeres en la facultad de ciencia e ingeniería tienen empleos a tiempo completo. Para los compañeros/as de la facultad masculina, es casi la mitad. De ser implementadas y coordinadas en los sectores públicos y privados al igual que en varias instituciones, las cerca de dos docenas de recomendaciones del comité mejorarían

los ambientes del lugar de trabajo para todos los empleados mientras que consolidaban las fundaciones de la competitividad de EU. Una breve descripción de varias recomendaciones sigue. Universidades Los líderes de las universidades deben incorporar la meta de contrarrestar el prejuicio contra las mujeres en empleo, promoción, y el tratamiento en planes estratégicos de los recintos, dice el informe. Y los líderes, trabajando con el cuerpo de supervisión propuesto por el informe, deben repasar la composición de su cuerpo estudiantil y filas de la facultad cada año -- y publicar el progreso hacia sus metas. Las universidades también deben examinar sus prácticas de la evaluación, con la meta de centrarse en la calidad y el impacto de las contribuciones de la facultad, dice el informe. En la pasada década, varias universidades y agencias han tomado medidas para aumentar la participación de mujeres en facultades y sus números en posiciones de liderazgo. Pero tales esfuerzos no han transformado los campos, dice el informe. Ahora es el momento para una reforma extensa, acentuó el comité. Sociedades profesionales y organizaciones de educación superior El Consejo Americano de Educación debe reunir a otros grupos relevantes -- por ejemplo la Asociación de Universidades Americanas y la Asociación Nacional de las Universidades Estatales y de las Universidades Land-Grant – para discutir la formación del cuerpo de supervisión propuesto, dice el informe. Además, las sociedades honorarias deben repasar sus procedimientos de nombramiento y elección para tratar la baja representación de mujeres como miembros. El informe también recomienda que las revistas eruditas examinen sus procesos de sumisión de artículos para publicación. Para reducir al mínimo cualquier prejuicio, deben considerar el mantener de las identidades de los autores ocultas hasta que se han terminado las revisiones. Agencias gubernamentales y el Congreso Las agencias y las fundaciones de financiamiento federales, en colaboración con sociedades profesionales y científicas, deben celebrar reuniones nacionales obligatorias para educar a los directores de departamentos de las universidades, oficiales de programas de las agencias, y los miembros de los paneles de revisión sobre maneras de reducir al mínimo los efectos del prejuicio por género en las evaluaciones de ejecución, dice el informe. Además, estas agencias deben idear más maneras de pagar ayuda técnica o administrativa interina para los investigadores que están en licencia debido a responsabilidades de servicios de cuidado. Agencias federales de aplicación -- incluyendo la Comisión para la Igualdad en la Posibilidad de Empleo de los E.E.U.U. (EEOC); los departamentos de Educación, de Justicia, y del Trabajo; y varias oficinas federales de los Derechos Civiles -- deben proporcionar asistencia técnica para ayudar a universidades a alcanzar la diversidad en sus programas y empleo, y animarlas a que logren tales metas. Estas agencias también deben conducir regularmente revisiones de la conformidad de las instituciones de educación superior para cerciorarse de que se están cumpliendo las leyes federales de no-discriminación, dijo el comité. Las quejas de discriminación deben ser prontamente e investigadas a fondo. Asimismo, el Congreso debe cerciorarse de que estas leyes sean cumplidas, y llevar a cabo audiencias rutinarias para investigar cuan bien mantenidas están siendo estas leyes relevantes por los Ministerios de Agricultura, Defensa, Educación, Energía, y el Trabajo; EEOC; y agencias de la ciencia, incluyendo los Institutos Nacionales de la Salud, el National Science Foundation, el National Institute of Standards and Technology, y NASA. El estudio fue patrocinado por la Oficina de la Investigación sobre la Salud de las Mujeres en los Institutos Nacionales de la Salud; Eli Lilly and Co.; National Science Foundation; Fundación Ford; y las Academias Nacionales. Las Academias abarcan a la National Academy of Sciences, a la Academia Nacional de la Ingeniería, al Instituto de Medicina, y a Consejo de Investigación Nacional. Son instituciones privadas, sin fines de lucro que proporcionan asesoramiento sobre ciencia, tecnología, y política sanitaria bajo carta del Congreso.

Categorías de Contenido:

- Facultad [3]

Copyright © 2006-Presente CienciaPR y CAPRI, excepto donde sea indicado lo contrario, todos los derechos reservados
Privacidad | Términos | Normas de la Comunidad | Sobre CienciaPR | Contáctenos

---

Source URL:https://www.cienciapr.org/es/external-news/se-necesita-amplia-campana-nacional-para-maximizar-el-potencial-de-las-mujeres-en-las#comment-0

Links
[1] https://www.cienciapr.org/es/external-news/se-necesita-amplia-campana-nacional-para-maximizar-el-potencial-de-las-mujeres-en-las [2] http://www8.nationalacademies.org/onpinews/newsitem.aspx?RecordID=11741 [3] https://www.cienciapr.org/es/categorias-de-contenido/faculty-0