

Developed by



1.1

Las mujeres en STEM: la dimensión de género

Contexto de las mujeres en STEM en América Latina y en el mundo



Los materiales, las imágenes y las actividades fueron desarrollados por Inova Consultancy, Reino Unido, son propiedad intelectual del British Council y están protegidos por las leyes de derechos de autor del Reino Unido e internacionales. Queda prohibida la reproducción no autorizada. Todos los materiales y actividades no pueden ser reproducidos, publicados o distribuidos sin el permiso escrito del British Council, y no pueden ser utilizados con fines comerciales.

Materials, images, and activities were developed by Inova Consultancy UK, are the intellectual property of the British Council, and are protected by UK and international copyright laws. Unauthorised reproduction is forbidden. All materials and activities cannot be reproduced, published or distributed without written permission of the British Council, and cannot be used for commercial purposes.

¿Qué entendemos por interseccionalidad?

Primero, hay que familiarizarnos con algunos términos útiles como "interseccionalidad".

Mira este video de Kimberley Crenshaw (subtítulos disponibles en español) sobre la importancia de la Interseccionalidad. La interseccionalidad se menciona a partir del minuto 4 con 55 segundos.

Crenshaw fue la primera persona en acuñar este término y desde entonces se ha utilizado en sociología y campos relacionados para describir los múltiples niveles de desventaja y exclusión que podemos experimentar.



<https://www.youtube.com/watch?v=akOe5-UsQ2o>

La visión de Crenshaw sobre la interseccionalidad

Ella concluye que la discriminación no opera en un solo eje, la "raza", sino que puede operar en múltiples ejes, como la edad y el género, además de la raza.

La suma interseccional de desventajas en múltiples niveles es mayor que la atención a un sólo tema.

La metáfora en el video es de una mujer en medio de la carretera que es atropellada por un automóvil, por cada discriminación potencial otro automóvil pasa por encima de ella. Una imagen impactante y útil para entender este concepto.



Ejemplos de interseccionalidad

Edad

Raza

Discapacidad

Género

Orientación sexual

Clase social



Crenshaw (1989, p149) afirma:

“Considere una analogía con el tráfico en una intersección, yendo y viniendo en las cuatro direcciones. La discriminación, como el tráfico a través de una intersección, puede fluir en una dirección y puede fluir en otra. Si ocurre un accidente en una intersección, puede ser causado por automóviles que viajan desde cualquier dirección y, a veces, desde todas ”.

Fuente:

<https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1052&context=uclf>



El lente de la interseccionalidad en las organizaciones

En las organizaciones, la interseccionalidad puede ser una lente útil para el análisis de la experiencia de una persona. Podemos notar jerarquías de privilegios, procesos que tienden a excluir a las mujeres de la toma de decisiones, como reuniones tempranas, trayectorias profesionales detenidas debido a la maternidad y exclusiones sutiles, ya que el poder a menudo lo ejercen los hombres.

Considerar:

Los procesos organizacionales y sus estructuras

La cultura

¿Cómo se manifiesta el poder?

¿Quién tiene la voz para provocar el cambio?

Interseccionalidad y mentoría

En términos de mentoría, tú podrías querer compartir con tu mentora las dificultades y desafíos de la exclusión interseccional.

Al reflexionarlo, puedes tener sentimientos respecto a:

- Tener que trabajar con estándares más altos que los hombres.
- Síndrome de la impostora (no ser lo suficientemente buena).
- Sentir que tu desempeño es juzgado constantemente.
- Preocupación por cómo progresar cuando la organización parece favorecer a los hombres.
- Problemas en hacer malabares para balancear la carrera y la familia.
- Sentirte estancada y no tener acceso a diferentes opciones y estar en busca de nuevas oportunidades.

Propósito y proceso de la mentoría

Descubrirás que la mentoría te abrirá nuevas posibilidades. Recuerda registrar estos pensamientos positivos.

El proceso en la mentoría implica estas etapas:

1

Tratar de
comprender.

2

Centrarse en el
potencial de la otra
persona (tú como
mentee).

3

Fomentar la acción,
cambios en el
pensamiento para
estimular el
movimiento.

**Esta es un programa del
British Council**

en colaboración con

CONCYTEC (Perú)

**Inova Consultancy
(Reino Unido)**

