



N.º 15 | 2 DE JUNIO DE 2020

## Qué pueden hacer los especialistas en diversidad, equidad e inclusión para fortalecer la influencia de las mujeres de color de Utah

**UTAH WOMEN & LEADERSHIP Project**

Utah está lleno de personas comprometidas y apasionadas que con frecuencia preguntan: “¿Qué puedo hacer personal o profesionalmente para fortalecer el impacto de las niñas y mujeres de Utah?” Para dar respuestas específicas a esa pregunta, el **Proyecto de mujeres y liderazgo de Utah (UWLP)** organizó una serie de “laboratorios de ideas” para recopilar las mejores prácticas para los distintos grupos de interés que desean apoyar y empoderar a las mujeres de Utah.

Esta hoja de ideas se basa en una reunión del 2020 de 25 mujeres cuya experiencia profesional promueve la diversidad, equidad, inclusión y pertenencia en las organizaciones. Estas líderes conocen por experiencia personal, además de su investigación y formación, las barreras que enfrentan las mujeres de color, y saben cómo abordar de mejor manera esos desafíos en Utah.

### CONCIENCIA

Especialistas en diversidad, equidad e inclusión (DEI) pasan sus carreras haciendo frente a problemas que son invisibles para la mayoría de la población en general, especialmente aquellos que no le ven relevancia personal. Sin embargo, las organizaciones son más fuertes cuando representan a todos sus miembros. Los líderes en DEI pueden crear conciencia de la desigualdad entre los géneros haciendo lo siguiente:

- Mantenerse al día con la investigación, las estadísticas, las tendencias demográficas y otra información relevante. La información antecede e impulsa la acción, y puede generar tanto la urgencia que lleve al cambio como el optimismo de que el cambio es posible.
- Encontrar formas para descubrir y compartir las experiencias que han vivido las mujeres de color de Utah. Las estadísticas no pueden describir la totalidad del panorama, por lo que es necesario amplificar las historias de las personas para informar y educar a las comunidades.
- Tener el propósito de priorizar la raza y la etnicidad en todas las iniciativas de inclusión; muchas labores para encumbrar a las mujeres tienen resultados irregulares, lo que rezaga a las mujeres de color.

- Admitir que hay un equilibrio delicado al crear mensajes en torno a las pláticas sobre DEI; los líderes efectivos pueden señalar las desigualdades sin alejarse innecesariamente de posibles aliados.
- Dirigir la atención a los problemas que ocurren a niveles personales, organizacionales y sociales; los dilemas complejos requieren soluciones polifacéticas.
- Ser auténticos al comunicarse; plantear repetidamente las inquietudes genera cansancio, pero la honestidad y la sinceridad pueden abrir mentes y corazones.
- Crear y aprovechar alianzas con organizaciones que tienen un gran número de seguidores; esas colaboraciones pueden amplificar los mensajes críticos a grandes públicos.

### REPRESENTACIÓN

La representación es una prioridad crítica para los líderes en DEI. Dado que hay relativamente pocas mujeres líderes en Utah, e incluso menos mujeres de color en esos puestos, hay presión sobre una mujer “símbolo” que represente a todas las de su raza y género. Los líderes en DEI pueden resolver este dilema promoviendo el aumento de la diversidad en todos los rangos de liderazgo y la participación de un mayor número de voces en la conversación pública, de la siguiente manera:

- Oponerse a la tendencia de tratar a todas las mujeres de color como un grupo monolítico; por supuesto, todas las personas enfrentan circunstancias únicas, pero, a mayor escala, las mujeres de varios orígenes raciales/étnicos tendrán experiencias, problemas y oportunidades inmensamente diferentes.

- Educar a los miembros de la sociedad en general sobre formas adecuadas e incluyentes de interactuar con personas y comunidades que sean desconocidas para ellos; esto puede reducir el simbolismo y la marginación.
- Ser un ejemplo visible; a medida que más mujeres de color empoderadas levanten la voz, se normalizará el liderazgo diverso e inspirarán el liderazgo de otras niñas y mujeres.
- Admitir la molestia que muchos sienten con el cambio de comportamiento, y esforzarse para generar espacios públicos y privados donde no sea necesario.
- Trabajar para aumentar la representación de mujeres de color en juntas administrativas y en órganos decisorios de todos tipos; los grupos homogéneos no están preparados para tomar decisiones informadas que representen a todos los habitantes de Utah.

## PREJUICIO INCONSCIENTE

Todos tenemos prejuicios inconscientes y la educación es necesaria para mitigar el daño que resulta cuando no se controlan. Los profesionales en DEI pueden impulsar a los miembros de poblaciones tradicionalmente marginadas, incluyendo a las mujeres de color, mientras lideran los esfuerzos para identificar y minimizar los prejuicios dentro de las organizaciones de las siguientes maneras:

- Admitir que cada persona comienza desde un lugar diferente en términos de conocimiento, experiencia y participación personal en DEI. Se necesita paciencia para distinguir entre aquellos que tienen buenas intenciones pero están desinformados, y aquellos que no tienen la voluntad de aprender o cambiar.
- Llevar a cabo capacitaciones sistemáticas en la organización y entrenamiento ejecutivo para consolidar la concienciación y reducción del prejuicio como una prioridad para toda la organización, no solo cumplir con el requisito una sola vez.
- Dirigir la atención a cualquier organización pública (por ejemplo, gubernamental, empresarial, educativa, sin fines de lucro) donde la diversidad esté realmente ausente. Es posible que muchos líderes ni siquiera admitan esta omisión, a menos que se les informe, y, por lo tanto, están dejando pasar la innovación y desaprovechando las soluciones de los equipos diversos.
- Prepararse para las conversaciones difíciles e incómodas, ya que combatir los prejuicios raciales y de género puede resultar amenazante para muchos. Sin embargo, restar importancia a las creencias y comportamientos problemáticos será ineficaz y probablemente perjudicial a largo plazo.
- Contar con que otros hagan un esfuerzo honesto para identificar sus prejuicios, y aprender de las mejores prácticas de DEI; estar dispuesto a guiar y dar más información, según sea necesario.
- Abordar la "mentalidad de escasez" reforzando el hecho de que la inclusión no es un juego en el que unos deben perder para que otros ganen, que minimiza los logros o recursos de otros; en cambio, abre oportunidades para que aquellos que han sido excluidos históricamente puedan desarrollar su potencial y contribuir.
- Aceptar que habrá personas y organizaciones que se resistirán al cambio significativo o lo rechazarán; admitir que decir la verdad y seguir adelante es, a veces, la mejor opción.

## OPORTUNIDAD

Los líderes en DEI saben que muchas mujeres de sus comunidades tienen talento o ambición, pero no tienen oportunidad. Los esfuerzos

intencionales y específicos son necesarios, tanto dentro de las organizaciones como en la comunidad en general, para crear más oportunidades para las mujeres de color:

- Identificar industrias, sectores y funciones en las que las mujeres de color no hayan sido tradicionalmente incluidas, pero que ofrecen oportunidades profesionales y económicas; trabajar con instituciones educativas, sin fines de lucro y públicas para guiar a más niñas y mujeres de color a profesiones en las que pueden triunfar.
- Enfrentar los estereotipos asignados a mujeres de color en los ámbitos profesionales; a pesar de la necesidad de hacer frente a la inequidad, centrarse en los obstáculos puede frenar a las mujeres de color. Promover públicamente el hecho de que las mujeres de color son personas que aspiran a altos logros que pertenecen al nivel ejecutivo.
- Evitar la trampa de la "minoría modelo" dando a las mujeres de color (especialmente aquellas en roles visibles) el mismo privilegio de prueba y error que otras reciben. Esta libertad es el único camino al aprendizaje y crecimiento verdadero.
- Abogar públicamente para ampliar la definición actual de líder ideal; las personas de cualquier raza, género u origen pueden aportar fortalezas únicas a las posiciones de liderazgo que beneficiarán a todos.
- Insistir en que las posiciones de liderazgo en manos de mujeres de color no son meramente simbólicas, sino que tienen poder e influencia en la toma de decisiones. Con mucha frecuencia, las mujeres tienen un lugar en la mesa, pero no tienen el poder verdadero de usar sus voces.

## CONEXIÓN

El trabajo en la diversidad, la equidad y la inclusión puede ser solitario y aislante, y sus defensores pueden sentirse en una batalla sin fin y cuesta arriba. Los profesionales en DEI admiten la necesidad de una red de apoyo de colegas, mentores y aliados. Esta colaboración deliberada puede incluir lo siguiente:

- Crear espacios seguros para el diálogo entre líderes en DEI con roles, desafíos y oportunidades similares. La capacidad de hablar con libertad es fundamental.
- Formar relaciones sólidas con aliados de confianza de todos los grupos demográficos, niveles organizativos y posiciones de poder. Los aliados pueden amplificar y expandir el trabajo.
- Conectar a las personas influyentes con otras mujeres de color para ampliar las redes y reducir la carga de cualquier persona.
- Defender a otras mujeres de color cuando y donde sea que se presente la inequidad y la injusticia.
- Buscar mentores fuertes y asesorar activamente a futuras mujeres profesionales; hay tendencias generacionales positivas en este aspecto y las mujeres jóvenes de color deben estar preparadas para contribuir.

## CONCLUSIÓN

Aunque Utah tiene reputación de homogeneidad, nuestra demografía está cambiando rápidamente y el potencial de aprendizaje, crecimiento y éxito social que surge de escuchar a todas las voces es enorme. Los líderes en DEI tienen un papel fundamental en esta evolución, y sus esfuerzos impulsarán la misión de fortalecer el impacto de todas las niñas y mujeres de Utah.

Proyecto de mujeres y liderazgo de Utah • [www.utwomen.org](http://www.utwomen.org) • [uwlp@usu.edu](mailto:uwlp@usu.edu)

Gracias a la Fundación de la Iglesia de Jesucristo de los Santos de los Últimos Días y al Departamento de Asuntos Multiculturales de Utah por apoyar este proyecto.

Utah State University es una institución que aplica los principios de discriminación positiva y de igualdad de oportunidades, y está comprometida con un entorno de aprendizaje y empleo libre de discriminación y acoso. Para consultar el aviso antidiscriminación de la USU, visite [equity.usu.edu/non-discrimination](http://equity.usu.edu/non-discrimination).