



## Nuestro Compromiso de Equidad

Oregon MESA fue fundada en 1985 con la creencia que el acceso a una educación en STEM y la exposición a modelos exitosos, pueden cambiar irrevocablemente el curso de la vida de un estudiante. Nacida del movimiento de derechos civiles y fundada por líderes de color en Portland, Oregon MESA es una organización que está comprometida con el avance de la equidad. Los estudiantes que **habitualmente han sido subrepresentados en STEM**, especialmente las **mujeres de color**, merecen acceso a un aprendizaje de alta calidad para alcanzar su máximo potencial. MESA trabaja para garantizar esto, eliminando barreras, aumentando el acceso y deconstruyendo sistemas de opresión.

Reconocemos que existe **un racismo profundo y sistémico** dentro de los campos de STEM, el sistema de educación y preparación de STEM que se establecen en un modelo que se basa en un sesgo implícito sobre quién es apto para ser un estudiante de STEM. Perpetúa ese prejuicio con el **mito de la meritocracia** al clasificar y eliminar a los estudiantes en cada etapa a lo largo de su desarrollo. Según este mito, vivimos en una sociedad justa donde el éxito puede ser alcanzado por cualquier persona, independientemente de sus antecedentes, siempre y cuando trabaje lo suficiente. Esto ignora el racismo institucionalizado que existe en la educación y especialmente en STEM. El sistema está configurado para prevenir y no apoyar el progreso.

Para lograr la diversidad en los campos de STEM, primero debemos reconocer las contribuciones de las tradiciones culturales de las **comunidades de color** a la innovación en STEM. Las comunidades de color, fundaron la innovación en STEM durante siglos, aunque esta historia ha sido ignorada y explotada. Debemos de **descolonizar** y desarmar STEM contra las mismas comunidades que lo fundaron:

- **Debemos honrar los logros de las personas de color en las profesiones en STEM que no han sido acreditadas**
- **Debemos eliminar a los cancerberos de STEM y crear vías para las personas que tradicionalmente han sido excluidas de STEM.**
- **Debemos reconocer que la ciencia ha sido armada contra las comunidades de color a través de pruebas científicas poco éticas y el estudio de las comunidades sin permiso.**
- **Debemos nombrar y denunciar las **culturas tóxicas y dominantes** que existen en nuestras aulas y que suprimen y aíslan a los estudiantes de color, las mujeres y otros estudiantes históricamente subrepresentados en STEM.**

Reconocemos que el cambio no es instantáneo y que toma tiempo y cuidado. Esto no es una tarea lineal, y requiere el constante reviso de nuestros propios sistemas y programas. Estamos dedicados al largo proceso de revisar, escuchar e implementar cambios, continuamente para servir mejor a nuestra comunidad.





## Así es como cumpliremos nuestro Compromiso de Equidad aquí en MESA:

### Reconocemos las contribuciones de las comunidades de color frecuentemente y en primer lugar:

- Acreditando a nuestros estudiantes por su creatividad, la propiedad de su trabajo y propiedad intelectual.
- Difiriendo a sus experiencias, sus familias y nuestras comunidades, ya que aportan talento natural, pozos de conocimiento y una rica formación que no pueden ser reproducidas por otros, incluidos aquellos con más "experiencia" técnica.
- Amplificando las voces y temas de nuestras comunidades, al utilizar los privilegios y plataformas a las que tenemos acceso.

### Nutrimos, en lugar de restringir, las vías en STEM al:

- No controlamos lo qué es O no es STEM. El acrónimo de Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas fue creado después de que MESA (Matemáticas, Ingeniería, Ciencias y Avances) fuese fundada hace 50 años. Apoyamos a las artes como parte de STEM/STEAM, apoyamos a las informática, apoyamos el diseño y, lo más importante, apoyamos las formas indígenas y culturales en cual la gente ha avanzando el conocimiento de la ciencia y la innovación tecnológica por generaciones.
- Desafiar la cultura de "eliminación de malas hierbas" y "Grit Culture" las cuales limitan directamente el acceso. La perseverancia y el trabajo duro son importantes, pero "Grit Culture" asume que el individuo necesita superar sus obstáculos personales para alcanzar el éxito en lugar de reconocer que los sistemas deben cambiarse para reducir los obstáculos.
- Trabajar para crear una competencia y una evaluación más equitativas que apoyen el aprendizaje y el crecimiento de la confianza. Esto incluye re-imaginar nuestros propios concursos para asegurar que los estudiantes reciban apoyo y recursos equitativos.
- Abogar por un mayor acceso a la educación en STEM y la enseñanza de STEM para todos los estudiantes a través de nuestras [Advocacy Priorities](#).
- Aumentar el acceso a través de la inscripción automática de estudiantes en competiciones y eventos, con la oportunidad de "optar por no participar" en lugar de un "participación automática", cambiar nuestros formularios de solicitud a un formulario de inscripción y promover oportunidades para que los estudiantes se inscriban en la universidad, como el [programa Instant Viking](#) de PSU.





**No huiremos de las conversaciones difíciles que describen cómo la ciencia y la tecnología se han sido usadas como armas contra las comunidades de color. Trabajaremos para detener la perpetuación de estas prácticas mediante:**

- Tener conversaciones abiertas y honestas a través de [MESA Talks](#) y escuchar las experiencias vividas por las personas en nuestras comunidades. Debemos nombrar y denunciar cuán tóxicas son las culturas dominantes que existen en todos los campos de STEM.
- Enfocándonos en procesos de toma de decisiones equitativos e inclusivos para nuestros programas. Esto implica:
  - Recibir comentarios de la comunidad y no tomar decisiones a menos que se haya consultado a todas las partes afectadas y a los grupos afectados, especialmente a los estudiantes/familias de MESA, los maestros y nuestros Comités Regionales de Equidad.
  - Proporcionar el debido tiempo/consideración para las decisiones con impactos complejos, para garantizar que los impactos se consideren completamente y que las partes interesadas clave tengan la oportunidad de participar en la toma de decisiones.
  - Usar datos cualitativos y cuantitativos para tomar decisiones y divulgar datos que se utilizan para tomar decisiones.

**Crearemos entornos de apoyo en el aula y en nuestra organización que celebren y centren a personas históricamente subrepresentadas en STEM, especialmente aquellas que son negras, indígenas, personas de color y mujeres:**

- Continuaremos demostrando nuestro compromiso con la diversidad a través de prácticas transparentes y equitativas de reclutamiento, contratación y retención del personal, voluntarios, maestros y estudiantes.
- Priorizar la creación de relaciones significativas y equitativas que no sean transaccionales. Esto se aplica a todas las relaciones en la comunidad DE MESA incluyendo estudiantes, maestros, socios, personal, donantes, y voluntarios.
- Utilizando un enfoque de **diseño centrado en el ser humano** en la enseñanza y en el diseño de nuestros programas. Esto significa iterar nuestros programas para servir a la gran variedad y necesidades cambiantes de las comunidades en nuestra red, especialmente las más marginadas en cada comunidad.





## Trabajo en prácticas

### MESA Talks

MESA Talks es una serie de eventos que reúnen a nuestros maestros, estudiantes, voluntarios, ex alumnos, socios comunitarios y patrocinadores corporativos para tener conversaciones difíciles y vincularlas a lo que hacemos en MESA. **MESA es un programa de equidad primero y un programa STEM en segundo lugar.** Cada charla se centrará en un tema específico y se centrará en los desafíos de la **justicia, la equidad, la diversidad y la inclusión (JEDI)** en ese tema. Un panel de expertos en la materia dirigirá la conversación hablando sobre su trabajo, cómo están contribuyendo a JEDI dentro del tema elegido y lo que nuestra comunidad puede hacer para proporcionar un impacto positivo y oportunidades futuras para aquellos que a menudo se pasan por alto.

### Advocacy Priorities

- Asegúrese de que los estudiantes históricamente subrepresentados en STEM puedan tener un compromiso equitativo en STEM, CTE y oportunidades de aprendizaje conectadas con la carrera de alta calidad.
- Asegúrese de que todos los maestros reciban apoyo para integrar la educación STEM culturalmente receptiva en su práctica diaria.
- Mantener inversiones específicas para abordar las brechas de oportunidades en la educación integral, el aprendizaje basado en proyectos y el tiempo de instrucción para mitigar las disparidades que se han exacerbado con COVID-19. Crear conciencia de que los programas extraescolares pueden ser parte del sistema educativo tradicional, especialmente durante el verano.
- Los programas fuera de la escuela deben diseñarse para servir a los estudiantes más desatendidos y deben ser parte de cada comunidad escolar. Esto significa incluir fondos y servicios para las necesidades de acceso, incluido el transporte, la comida y el cuidado de los niños que apoyan la participación en programas fuera de la escuela.

### Comités Regionales de Equidad

Los Comités Regionales de Equidad trabajan con los Centros Regionales de MESA y los apoyan en el desarrollo de asociaciones significativas y programas equitativos en apoyo de la misión de Oregon MESA. Los miembros del comité son partes interesadas de la comunidad y apoyarán a MESA Regional Center en el desarrollo de planes y estrategias para asegurar enfoques y resultados equitativos dentro de la región. Los miembros también proporcionarán acceso a recursos regionales y asociaciones que apoyen el éxito y la sostenibilidad del Centro Regional.





## Glossarip

- **Mito de la meritocracia**- la falsa creencia de que cualquier persona, independientemente de su raza, género, clase, capacidad, orientación sexual, puede lograr el éxito y la movilidad social ascendente únicamente a través de su propio esfuerzo y habilidad. Esta creencia ignora los sistemas opresivos vigentes que favorecen el éxito de los hombres blancos cisgénero heterosexuales de clase alta sanos, y establecen barreras institucionales reales para el color, el género diverso, la clase baja, los discapacitados, y grupos queer. La meritocracia no tiene como objetivo crear una sociedad sin clases, pero legitima la estructura jerárquica dada y empodera a las personas para ser reclasificadas socialmente (Liu, 2011). Reconocer que la meritocracia es un mito significa reconocer cómo esta creencia se ha utilizado durante siglos para eliminar, excluir y oprimir a las personas de tener el poder institucional, avanzar en la educación superior y obtener movilidad social ascendente.
- **Culturas dominantes** - una cultura dominante es aquella que establece sus propias normas, valores y preferencias como el estándar para una comunidad o grupo. Estas expectativas culturales se imponen a través de declaraciones y no declaradas estándares de profesionalismo, políticas y prácticas que centran la blancura y refuerzan una cultura de supremacía blanca. Los que no representan o no se ajustan a las culturas dominantes a menudo experimentan una mayor hostilidad en el lugar de trabajo, como prejuicios, ostracismo, amenazas o violencia.
- **Decolonización**- el proceso de llamar a las raíces de la colonización en la supremacía blanca y reconocer el borrado del conocimiento ecológico tradicional, la cultura y los idiomas de las comunidades de color. La descolonización es el proceso de deshacer las prácticas colonizadoras. Dentro del contexto educativo, esto significa enfrentar y desafiar las prácticas colonizadoras que han influido en la educación en el pasado, y que todavía están presentes hoy en día (Centro para la Juventud y la Sociedad, 2021). Trabajar para transformar nuestro enfoque de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas centrandó el pensamiento y las prácticas indígenas significa enseñar la historia de la eugenesia, destacando las formas en que la ciencia se ha utilizado como una herramienta para colonizar, deshumanizar y perpetuar la violencia contra las comunidades de color (University of Bristol Future Learn, 2022).
- **Comunidades de color** - Comunidades de color is a término descriptivo que enfatiza los desafíos únicos que enfrentan las comunidades negras e indígenas, llamando la atención sobre el borrado nativo, la anti-negritud y la historia de la esclavitud y el genocidio (The de color Project - A Black, Indigenous, & People of Color Movement, 2016). El término también demuestra solidaridad entre las comunidades de color que enfrentan la opresión, incluidas las personas latinas, hispanas, isleñas del Pacífico y asiáticas, reconociendo los diferentes tipos de discriminación y prejuicio que enfrentan (Davidson, 2021).





- **Mujeres de color** - Las personas negras, indígenas y de color que se identifican como mujeres enfrentan mayores barreras en comparación con sus homólogos masculinos debido a la intersección del racismo y el sexismo. Históricamente, a las mujeres de color se les ha impedido acceder a los campos STEM, sus contribuciones han sido suprimidas y robadas, su trabajo oculto borrado. Todavía hoy, son el grupo más subrepresentado en STEM (Maryville University, 2022).
- **Históricamente subrepresentado en STEM** - comunidades de color, las mujeres y los grupos de género diverso, las personas con discapacidad y las comunidades de bajos ingresos han estado históricamente subrepresentados en STEM. La supremacía blanca, la colonización, el racismo sistémico y el sistema patriarcal han moldeado violentamente la ciencia, la tecnología, la ingeniería y la campos matemáticos, excluyendo a los grupos marginados de participar, ser reconocidos y tener poder. Actualmente, según un informe sobre la Fuerza Laboral de Ciencia e Ingeniería realizado por la Junta Nacional de Ciencias, en 2018, el trabajo de Ciencia e Ingeniería en los Estados Unidos comprendió el 66.6% personas blancas, .2% indios americanos o nativos de Alaska, nativos hawaianos u otros isleños del Pacífico 0.2%, más de una raza 1.6%, negros 4.8%, hispanos 6.0%, asiáticos 20.6%. Según el mismo estudio, aquí está la distribución por género: mujeres 28%, hombres 72%. Las mujeres y los grupos minoritarios raciales y étnicos también reciben generalmente menos salario que sus homólogos masculinos y blancos (National Science Board, 2018).
- **Supremacía blanca** - la creencia de que los blancos constituyen una raza superior y, por lo tanto, deben dominar la sociedad, generalmente con exclusión o detrimento de otros grupos raciales y étnicos, en particular los negros o judíos. En STEM, "el color de las personas se convierte en 'minorías' por la sobrerrepresentación de la supremacía blanca que crea activamente una sociedad que eleva y normaliza una visión hegemónica del mundo al determinante de las personas no blancas" (McGee, 2020).
- **Racismo sistémico** - *Diccionario de Cambridge* define el racismo sistémico como "las políticas y prácticas que existen en toda una sociedad u organización, y que resultan y apoyan una ventaja injusta continua para algunas personas y un trato injusto o dañino de otras basadas en la raza". El racismo sistémico es internalizado, interpersonal, estructural, institucional e individual. Permite brechas injustas en la riqueza, el empleo, la educación, la vivienda, la inmigración y el encarcelamiento, favoreciendo desproporcionadamente a las personas blancas. (Iniciativa de Lucha Justa, 2022).
- **Diseño centrado en el ser humano** - El diseño centrado en el ser humano (DCH) es un enfoque de la invención y la resolución de problemas que coloca a una persona en el centro del proceso de diseño e innovación. Hacer esto a través de una lente de equidad significa centrar las necesidades de grupos históricamente silenciados y marginados, entrevistar directamente al cliente y adaptarse a las necesidades únicas y diferentes de diversas poblaciones.





## Citas y Recursos

- Cambridge Dictionary. (2022). Systemic Racism. Cambridge University Press.  
<https://dictionary.cambridge.org/us/dictionary/english/systemic-racism>
- Centre for Youth and Society. (2021). Decolonization in an educational context. University of Victoria Centre for Youth and Society.  
<https://www.uvic.ca/research/centres/youthsociety/assets/docs/briefs/decolonizing-education-research-brief.pdf>
- Davidson, K. (2021, January 15). Why we use BIPOC. YWCA Works.  
<https://www.ywcaworks.org/blogs/ywca/fri-01152021-1332/why-we-use-bipoc#:~:text=BIPOC%20stands%20for%20Black%2C%20Indigenous,solidarity%20between%20communities%20of%20color.>
- Fair Fight Initiative. (2022). Systemic Racism Guide. Fair Fight Initiative.  
<https://www.fairfightinitiative.org/systemic-racism/>
- Laland, K. N. (2020, August 25). Racism in academia, and why the 'little things' matter. Nature  
<https://www.nature.com/articles/d41586-020-02471-6>
- LeSavoy, B. (2010). "On the Outside End": Systems of Oppression and Academic Success. Black Women, Gender + Families, 4(2), 85–108. <https://doi.org/10.5406/blacwomegendfami.4.2.0085>
- Liu, A. (2011, January 25). Unraveling the Myth of Meritocracy within the context of US Higher Education. High Educ 62, 383–397 (2011). <https://doi.org/10.1007/s10734-010-9394-7>
- Maryville University. (2022). Women of Color in STEM. Maryville University Blog.  
<https://online.maryville.edu/blog/women-of-color-in-stem/>
- McGee EO. (2020). Interrogating Structural Racism in STEM Higher Education. Educational Researcher. 2020;49(9):633-644. doi:10.3102/0013189X20972718
- National Science Board. (2018). Science and Engineering Labor Force Report. National Science Foundation. <https://www.nsf.gov/statistics/2018/nsb20181/report/sections/science-and-engineering-labor-force/women-and-minorities-in-the-s-e-workforce#minorities-in-the-s-e-workforce>
- Racial Equity Tools. (2020). Decolonization Theory and Practice. Racial Equity Tools.  
<https://www.raciaequitytools.org/resources/fundamentals/core-concepts/decolonization-theory-and-practice>
- The BIPOC Project - A Black, Indigenous, & People of Color Movement. (2016). Our Mission. The BIPOC Project - About Us <https://www.thebipocproject.org/about-us>
- University of Bristol Future Learn. (2022) In what ways are STEM subjects colonised? Future Learn.  
<https://www.futurelearn.com/info/courses/decolonising-education-from-theory-to-practice/0/steps/189533>

