

REFLEXIONES

Cambiando la ideología y la cultura de la filosofía: No (sólo) a través de la razón.¹

SALLY HASLANGER

Hay un pozo hondo de rabia dentro de mí. Rabia por cómo he sido tratada como individuo en la filosofía; rabia por cómo otros que conozco han sido tratados; y rabia por las condiciones que estoy segura afectan a muchas mujeres y minorías en la filosofía y han causado que muchos otros la abandonen. La mayor parte del tiempo reprimo esta rabia y la guardo bajo llave. Hasta que vine al MIT [*Massachusetts Institute of Technology*], Instituto Tecnológico de Massachusetts en 1998, estuve en un diálogo constante conmigo misma sobre si abandonar o no la filosofía, incluso desistir a una plaza permanente, hacer algo distinto. A pesar de mi amor profundo por la filosofía, simplemente no parecía merecer la pena. Y soy una de las grandes afortunadas, una de las que ha sido exitosa bajo los estándares dominantes de la profesión. Lo que sea que las cifras digan acerca de las mujeres y las minorías en la filosofía, los números no comienzan a contar la historia. Las cosas podrían estar mejorando en algunos contextos, pero están lejos de ser aceptables.

UNA DISCRIMINACIÓN DESCARADA

La situación para las mujeres en la filosofía ha estado cambiando en las últimas décadas y la experiencia de cada mujer es diferente. Estuve en la escuela de posgrado en Berkeley de 1979 a 1985. He tenido plazas de tiempo de prueba [*tenure-track*] o plazas permanentes [*tenured*] en cinco universidades.² Actualmente, soy profesora titular [*full profesor*].³ Pero el rango de niveles de profesor titular es amplio y hay muchas mujeres tal como mi

¹ *Hypatia* vol. 23, no. 2 (abril-junio 2008) © Sally Haslanger.

² La plaza o posición de tiempo de prueba corresponde a uno de los niveles de contratación de profesores en el sistema universitario estadounidense. En el rango de contrataciones, la plaza permanente sigue a la posición de tiempo de prueba. El periodo de prueba y los requisitos para obtener una plaza permanente varían dependiendo de cada universidad [N.T.].

³ El profesor titular corresponde a la categoría académica más alta de rango universitario en instituciones estadounidenses de educación superior [N.T.].

estupenda colega y modelo a seguir, Judith Thomson, quien ingresó a la profesión décadas antes que yo cuando la situación era muy diferente y, en mi mente, mucho peor que la mía. Por lo que ha habido mejora. No obstante, hay tendencias que han continuado a lo largo de mis años en la profesión pues hoy veo evidencia de ello.

¿Por qué no hay más mujeres de mi generación en la filosofía? Porque habíamos muy pocas y había mucho de una discriminación descarada. Creo que muchos filósofos no son conscientes de lo que las mujeres en la profesión soportan, así que permítanme dar algunos ejemplos. En mi grupo de posgrado en Berkeley, en los dos grupos delante del mío y los dos grupos después del mío, había solamente una mujer en cada grupo de cursos de ocho a diez estudiantes. A la larga, las otras cuatro mujeres desertaron, de modo que yo fui la única mujer que quedó de cinco cursos consecutivos. En la escuela de posgrado, uno de mis maestros me dijo que “nunca había visto a una mujer filósofa de excelencia y nunca lo anticipé pues las mujeres eran incapaces de tener ideas trascendentales”. Fui el blanco de burlas cuando pasé con distinción mis exámenes preliminares [*prelims*],⁴ pues a todos les pareció gracioso sugerir que debía ir a hacerme una prueba de sangre para determinar si realmente era una mujer. En un seminario de lógica filosófica, se me pidió hacer una presentación sobre una figura histórica, cuando a ninguno del resto de los estudiantes (hombres) se les solicitó, después supe que esto ocurrió porque el profesor supuso que escribiría una tesis sobre historia de la filosofía. Cuando estaba en Pennsylvania como profesora con plaza de tiempo de prueba comenté a un colega y profesor titular que iba a casarme (con otro filósofo, Stephen Yablo, quien entonces estaba en la Universidad de Michigan), su respuesta fue: “Ay, lamento mucho que vayamos a perderte.” Esto ocurrió en 1989.

No menciono estas anécdotas (y hay muchas más) con el objetivo de ganar simpatía o porque sean particularmente indignantes, sino porque este tipo de cosas sigue ocurriendo todo el tiempo. Cuando estaba en la Universidad de Michigan a mediados de la década de 1990 hubo tres grupos consecutivos de estudiantes de posgrado sin ninguna mujer. Cuando esto fue planteado como un problema, la mayor parte del claustro de profesores ni siquiera se había dado cuenta. En muchos departamentos, las mujeres se encuentran solas en el claustro de profesores o en generaciones de escuelas de posgrado. Prácticamente todas las minorías en la filosofía se encuentran solas. Sobrevivir en solitario es un proceso doloroso y difícil que discutiré más adelante.

⁴ Los “exámenes preliminares” en el sistema universitario estadounidense suelen corresponder con las evaluaciones que los estudiantes de posgrado realizan justo antes de comenzar a trabajar en la tesis doctoral [N.T.].

Además, la discriminación descarada no ha desaparecido. He sido testigo en muchas ocasiones que el estado de una mujer en escuelas de posgrado fue cuestionado porque estaba casada o había tenido un hijo (o había tomado una licencia para tener un hijo de modo que regresaba a la filosofía como estudiante “madura”), o se encontraba en una relación a distancia. Por alguna razón, esto nunca parece ser un problema para los hombres. Conozco a muchas mujeres quienes tienen intereses y talento en metafísica y epistemología y quienes han sido alentadas a hacer ética o historia de la filosofía. Tan recientemente como este año, grupos de estudiantes mujeres de posgrado y mujeres por cuenta propia me han llamado para ayudarles a trazar estrategias en torno a problemas que enfrentan en sus programas por ser mujeres, problemas que incluyen presunto acoso sexual, un ambiente hostil y distante y diversos tipos de abuso. Los rectores que reevalúan decisiones sobre plazas permanentes de mujeres (y de minorías) me han llamado para hablar sobre normas y prácticas en la filosofía que parecen haber puesto en desventaja al candidato en cuestión para una plaza. Y nunca dejo de sorprenderme.

Mi punto aquí es que no creo que tengamos que rascarnos la cabeza y preguntarnos qué es lo que está ocurriendo que mantiene a las mujeres fuera de la filosofía. En mi experiencia, es muy difícil encontrar un lugar en la filosofía que no sea activamente hostil hacia las mujeres y las minorías, o que al menos asuma que un filósofo exitoso debería lucir y actuar como el (típico) hombre (blanco). Y la mayoría de las mujeres y las minorías quienes están lo suficientemente calificadas como para ingresar a escuelas de posgrado en filosofía *tienen opciones*. No tienen que soportar este maltrato. Muchos de quienes reconocen que hay algo de relevante acerca de las opciones me han explicado que las mujeres eligen no hacer filosofía porque tienen otras alternativas en las que se les paga mejor y tienen más prestigio. Ello puede ser cierto de algunas, pero esto no suena a las mujeres que sé que han renunciado a la filosofía (y suena mucho más a los hombres que sé que han renunciado). Las mujeres, me parece, desean un buen entorno laboral de respeto mutuo. Y en la mayoría de los casos, la filosofía no lo ofrece.

SESGO INCONSCIENTE, ESQUEMAS

Los esquemas proporcionan actualmente el modelo más convincente para comprender el sesgo inconsciente (Valian 1998). La idea básica de un esquema es: “Un constructo mental que, como el nombre lo sugiere, contiene en una forma esquemática o abreviada el concepto que alguien tiene sobre un individuo o evento, o un grupo de personas o sucesos. Éste incluye las características principales de la persona o del grupo desde el punto de vista del perceptor y las relaciones entre esos rasgos” (Valian 1998, 104). Los esquemas funcionan de alguna manera como hipótesis y así “ellos dan lugar a expectativas”. Ellos

interpretan el comportamiento de maneras que son congruentes con el esquema antes que incongruentes con él. Ellos proveen explicaciones cuando hay información faltante o ambigua. Ellos dirigen la búsqueda de nueva información. Ellos hacen que la clasificación en subconjuntos sea una manera creíble de lidiar con excepciones (106). Sin embargo, con frecuencia los esquemas son más primitivos que las hipótesis y son más parecidos a un conjunto que sigue un modelo de disposiciones en respuesta a las circunstancias propias. Además, los esquemas son normalmente intersubjetivos de una manera en que una hipótesis del individuo no lo es.

Los problemas surgen cuando los esquemas discrepan. Virginia Valian utiliza el ejemplo de las mujeres en la milicia (1998, 122-23). El esquema de la mujer nos ha hecho suponer que las mujeres dan vida y proveen cuidado y afecto [*nurturing*]. El esquema de la milicia, por supuesto, nos ha hecho suponer que los escuadrones quitan la vida y son agresivos. En dichos casos, es difícil aceptar cualquier cosa que parezca ser un ejemplar de ambos esquemas. Entre más profundos son los esquemas, más difícil es tolerar un caso opuesto.

El choque de esquemas se resuelve de varios modos (Valian 1998, cap. 6). Por ejemplo:

- Desaparecer los casos difíciles, ignorándolos o expulsándolos.
- Encontrar maneras de pretender que las suposiciones falsas sobre los esquemas se mantienen. (¡Después de todo, las mujeres filósofas que tienen éxito son realmente hombres/masculinas [*masculine*]!)
- Permitir excepciones a la regla (inclusión selectiva), aunque manteniendo barreras para limitar el ingreso.
- Cambiar los esquemas.

Tal como las filósofas feministas han argumentado por décadas, las conocidas dicotomías con las cuales la filosofía anglófona se define a sí misma se mapean eficientemente en dicotomías de género –racional/emocional, objetivo/subjetivo, mente/cuerpo; ideales de la filosofía –penetrante, trascendente y riguroso; y aquello que hacemos –atacar, perseguir y destruir al oponente, todo lo que enmarca a la filosofía como masculina en oposición a lo femenino. Estos ideales y dicotomías no sólo se clasifican según el género sino además son pertinentes al considerar los retos que los filósofos de color enfrentan; de la misma manera que las mujeres, las personas no-blancas son percibidas comúnmente a través de esquemas que las representan como menos racionales y más identificados con la naturaleza y el cuerpo que las personas blancas. Incluso si uno conscientemente rechaza estas suposiciones, éstas pueden continuar operando en el nivel de los esquemas.

¿Dónde podríamos buscar el impacto de los esquemas? Hay una variedad de estudios en psicología y economía en los cuales trabajos semestrales idénticos, currículums, entre otros, son presentados a sujetos incluyendo nombres típicos de hombre o mujer y de personas de color o blancos. Los resultados muestran que los evaluadores –independientemente de su género– responden de manera diferente dependiendo de si el nombre es el de un hombre o el de una mujer, o está asociado con personas de color o blancos (Bertrand y Mullainathan 2004; Goldin y Rouse 2000; Steinpreis, Anders y Ritzke 1999). Esto, factiblemente, es un ejemplo de la operación de los esquemas. Comprensiblemente, interpretamos información que se cree que es sobre mujeres de manera diferente de cómo interpretamos la misma información cuando se cree que es sobre un hombre. Pero en el ambiente laboral, esta tendencia puede constituir un sesgo en la evaluación. La investigación psicológica (Valian 1998, cap. 4) ha mostrado que los esquemas dominan la evaluación más probablemente cuando:

- La respuesta es rápida, apresurada, o se otorga tiempo insuficiente de reflexión.
- No se otorga atención completa a la tarea.
- No se rinde cuentas de las decisiones.
- El individuo que está siendo evaluado es miembro de un grupo que es una minoría notoria en el área, con un punto de inflexión que ronda entre el 25 y el 30 por ciento.
- El evaluador ignora los errores comunes respecto al razonamiento acerca del grupo, así que no los corrige.

Dicho sesgo de evaluación es potencialmente relevante en admisiones a la escuela de posgrado, solicitudes de trabajo y becas de investigación, evaluaciones docentes (Superson 1999) y decisiones sobre plazas permanentes y ascensos.

Sin embargo, uno podría pensar que hay criterios objetivos de evaluación. Pocas veces hay dos candidatos para un trabajo que sean exactamente iguales. El currículum del mejor candidato tendrá, por ejemplo, más artículos en revistas arbitradas. Sin embargo, utilizando estadísticas sobre el género de los autores en siete revistas de filosofía muy bien evaluadas durante los últimos cinco años, me gustaría sugerir que dado el estado actual de las cosas en la filosofía, debemos considerar la posibilidad de que haya un sesgo en la evaluación incluso en el proceso de arbitraje. A partir de la información limitada que he reunido (por ejemplo, no tengo información sobre el envío de artículos), no puedo argumentar que el sesgo de evaluación *está* teniendo un papel en las publicaciones de filosofía. Más bien, ofrezco datos estadísticos para señalar dos puntos importantes. Primero, las cifras sugieren que las mujeres no están representadas en las que son consideradas revistas de “primera” y debemos investigar por qué las cifras son tan bajas.

Segundo, la hipótesis de que el trabajo de las mujeres no está siendo considerado equitativamente provee un ejemplo vívido de cuán profundo puede ser el sesgo de evaluación. Si los currículums de las mujeres no se evalúan equitativamente en comparación con los de los hombres y si el trabajo que producen y que aporta líneas en el currículum tampoco está siendo evaluado equitativamente, entonces hay una desventaja doble: su trabajo no es juzgado equitativamente, de modo que es más difícil publicar en revistas prestigiosas; pero incluso cuando usted tuvo éxito al mostrar credenciales equivalentes a las de un hombre, su currículum es “leído” como inferior. La misma acumulación de desventaja es relevante también para la situación de las minorías en la filosofía.

No estoy diciendo que debemos inclinar la balanza a favor de las mujeres (y las minorías) y no juzgar las credenciales de todos los candidatos a partir de una evaluación sincera de sus méritos. Significa, por el contrario, que incluso si hay un cuidado debido al tomar decisiones en una etapa, esto puede no bastar puesto que puede haber un cuidado insuficiente en una etapa anterior. Debemos erradicar el sesgo en todas las etapas.

DATOS ESTADÍSTICOS

El Apéndice 1 incluye una tabla que resume datos estadísticos sobre el género de los autores de artículos y discusiones (no se incluye reseñas de libros) durante los últimos cinco años en *Ethics*, *Journal of Philosophy*, *Mind*, *Noûs*, *Philosophical Review*, *Philosophy and Public Affairs* y *Philosophy and Phenomenological Research*. El Apéndice 2 incluye una tabla que indica editores y editores asociados de las siete revistas sondeadas. El Apéndice 3 incluye una tabla que indica el número de hombres y mujeres del claustro de profesores con plazas de tiempo de prueba o plazas permanentes en los “20 mejores” departamentos de posgrado en el país tal como los clasifica Brian Leiter en el *Philosophical Gourmet*.¹

Aunque los datos estadísticos hablan prácticamente por sí mismos, merece la pena mencionar algunas cosas. Primero, como era de esperar, otras muchas excelentes revistas no se incluyen en los datos estadísticos. Mi meta era comenzar con las que son consideradas las revistas mejor clasificadas por el paradigma analítico dominante, las revistas que tienen más poder dentro de la profesión. Puesto que algunas universidades tienen una lista de revistas arbitradas “preferidas”, lo que tiene un papel al evaluar casos de plazas permanentes y ascensos, debemos estar especialmente atentos a los datos estadísticos de estas revistas.

Segundo, de maneras diversas, un resumen de las cifras no proporciona la imagen completa. Por ejemplo, considerar solamente “artículos” durante los últimos cinco años y

excluir “discusiones”, el 95.5 por ciento de aquellas publicadas en *Mind* fueron de hombres.

Tercero, puede ser que las mujeres no envíen su trabajo en grandes cantidades a estas revistas. Pero si esto es así, necesitamos preguntar por qué. A continuación, planteo el problema de la amenaza de estereotipos, en el cual los individuos buscan estrategias de bajo riesgo. Pero las estrategias de bajo riesgo también pueden traer menores recompensas. Si las mujeres evitan enviar su trabajo a revistas que distribuyen prestigio, entonces éste es un problema.

Cuarto, aunque en promedio el 19 por ciento del claustro de profesores en los veinte mejores departamentos de posgrado son mujeres, solamente *Ethics* se acerca al haber publicado este porcentaje de artículos de mujeres en los últimos cinco años. Si, como usualmente se sospecha, más mujeres se especializan en ética que en otras áreas (sería bueno obtener datos estadísticos para confirmar o negar esta sospecha), incluso este logro de *Ethics* no puede considerarse como un éxito completo.²

Quinto, aunque en filosofía es común pensar que las mujeres “simplemente no están tan interesadas” en filosofía de la mente, filosofía del lenguaje, etcétera, esto no se acomoda bien con el hecho de que a las mujeres les parece estar yendo bien en lingüística, psicología cognitiva y ciencia cognitiva generalmente.³ Para comparar, miramos los datos estadísticos de dos revistas en áreas cercanas, de nuevo, considerando los principales artículos durante los últimos cinco años y los resultados fueron los siguientes:

Mind and Language: el 26.5% de los artículos son de mujeres.

Linguistics and Philosophy: el 24.4% de los artículos son de mujeres.

No recopilamos datos estadísticos sobre la representación de las mujeres en el claustro de profesores de los mejores departamentos en estas áreas. Un estudio más completo debería hacer estas comparaciones.

Sexto, es terrible para mí que haya tan poco trabajo publicado sobre feminismo en las revistas consideradas, incluso en revistas enfocadas en ética y filosofía política. Es de notar que en estas revistas ha habido más obra publicada sobre raza y racismo durante los últimos cinco años (aunque aún muy poco sobre estos temas) que trabajo sobre feminismo. Esto es impactante considerando las cifras de mujeres filósofas trabajando sobre feminismo. Jennifer Saul me ha dicho que ve una diferencia pronunciada en las respuestas que recibe de revistas a su trabajo sobre filosofía del lenguaje comparado con su trabajo feminista. Sus artículos sobre filosofía del lenguaje siempre son enviados a dictaminar; los trabajos que envía sobre feminismo son rutinariamente devueltos sin haber sido vistos por un dictaminador. ¿Qué es lo que está ocurriendo aquí?

No estaba en posición de reunir más datos estadísticos de manera sistemática sobre el proceso de arbitraje en las siete revistas consideradas. Sin embargo, pude recopilar alguna información a través de los sitios web de las revistas y contactar a miembros de algunos comités editoriales. A partir de esto, me es claro que hay una variación amplia entre las revistas de filosofía sobre qué tan anónimo es el proceso de evaluación. Por ejemplo, de acuerdo con un miembro del comité editorial de *Journal of Philosophy*, “JP no realiza arbitraje ciego en lo absoluto y no envía artículos a dictaminadores externos, sino que hace todo el arbitraje internamente.” Las reglas generales para el autor en el sitio web de *Analysis* señalan:

En un primer momento todos los artículos son leídos por el editor. Algunos son aceptados, probablemente después de correcciones o reenvíos, por el editor mismo y otra parte es enviada luego a los dictaminadores. Cuando los artículos son enviados, los dictaminadores reciben versiones “anónimas” de los artículos si las copias de los artículos fueron enviadas de esa manera. Los reportes de los dictaminadores son enviados a los autores si los dictaminadores están de acuerdo, aunque para darse prisa, los dictaminadores pueden dar opiniones rápidas solamente para el conocimiento del editor. (Blackwell Publishing 2007).

También se me contó una anécdota de una prestigiosa revista en la cual un estudiante realizaba el “primer corte” antes de que los artículos fueran puestos en versión anónima para su revisión. *Philosophy and Public Affairs*, no obstante, parece tener un proceso completo de arbitraje ciego a través del cual el director editorial pone en versión anónima todos los artículos antes de enviarlos al editor. El editor rechaza un número considerable sin tener que enviarlos a los dictaminadores, pero los dictaminadores desconocen el autor de los artículos que revisan a no ser que lo vean publicado en la revista.

Puesto que es más probable que los esquemas tengan un peso en la evaluación cuando las decisiones son “rápidas” y cuando ellos no se hacen responsables, necesita realizarse una mayor investigación sobre las políticas y las prácticas de arbitraje de las revistas en la profesión.

“CONSENSO” ANTIFEMINISTA

La ausencia casi total de filosofía feminista en las revistas consideradas se posiciona en un contraste severo con la aceptación de trabajo feminista en otras áreas de las humanidades y las ciencias sociales. La filosofía es, y generalmente se le percibe, como reaccionaria en este respecto. Puesto que muchos departamentos requieren (o al menos animan) que las mujeres enseñen clases de filosofía feminista (incluso si no tienen interés o conocimiento

en el área), hay un número considerable de mujeres que están calificadas para publicar trabajo feminista.

¿Pueden los esquemas ayudarnos a comprender las actitudes que hay en la profesión respecto a la filosofía feminista? Como vimos antes, los esquemas de la filosofía la presentan como híper racional, objetiva y masculina. El esquema de la filosofía feminista seguramente la asocia con las mujeres y la feminidad, y la codifica como emocional, política y no objetiva. De nuevo, tenemos un conflicto de esquemas que hace difícil que la filosofía y el feminismo parezcan compatibles. (La falta de filosofía feminista en las siete revistas consideradas no prueba en sí mismo un sesgo en contra de la filosofía feminista. Es probable que poco trabajo feminista se envíe a estas revistas. Lo que apoya mi tesis de que hay un sesgo antifeminista en la filosofía que proviene de muchas fuentes, incluyendo experiencias personales e informes de otros. Las estadísticas sobre las revistas son sólo otro signo de que algo está mal.)

AMBIENTE, NORMAS SOCIALES

Si la filosofía está gobernada por esquemas de género y raza, entonces tiene sentido que esto afecte el ambiente.

- Comúnmente, los departamentos de filosofía son lugares híper masculinos. Éstos son:
 - Competitivos, combativos, (no proveen cuidado ni afecto),
 - Altamente sentenciosos,
 - Orientados hacia el éxito individual, inteligencia y agencia individual,
 - Hostiles a la feminidad.
- Los departamentos de filosofía son a menudo lugares socialmente disfuncionales. Es una broma común que los filósofos (hombres) son pésimos socializadores. Socialmente, las mujeres son responsables de mantener una buena dinámica social. Puesto que la interacción social exitosa es muy difícil en los departamentos de filosofía, las mujeres, o bien, se les abrumba con este sentido de responsabilidad, o bien, se alienan por la atmósfera donde las normas sociales cotidianas no son reconocidas.

Es difícil que las mujeres se sientan “en casa” en un ambiente híper masculino puesto que éste requiere sublimar aspectos de la identidad potencialmente importantes; puesto que algunos de los elementos específicos de la masculinidad enfatizados en la filosofía están también asociados con ser una persona blanca, lo mismo se aplica a las minorías. Las mujeres y las minorías que tienen éxito son buenos para ajustarse o arreglárselas en ambientes sociales disfuncionales, o son capaces de adaptarse a un entorno social

gobernado por ciertas normas masculinas. Por supuesto, el ambiente también es un problema para los hombres que no se sienten cómodos con normas fuertemente masculinizadas (o con la ruptura de normas sociales más generales).

En contextos donde están operando esquemas de un fuerte género masculino (o raza), la amenaza de estereotipo se vuelve un problema para las mujeres y las minorías. Investigación abundante en psicología (Steele 1997; Mass y Dadinu 2003) ha mostrado que “los estereotipos negativos son en parte responsables del mal desempeño de miembros de minorías en ámbitos donde los estereotipos son relevantes. Más específicamente, aquellas tareas para las que hay una asociación negativa entre el ámbito de la tarea y el grupo minoritario representará una amenaza para los miembros de la minoría; su preocupación por confirmar involuntariamente el estereotipo conducirá a su vez a un decremento en su desempeño.” (Mass y Cardinu 2003, 244).

Además del estado de la minoría en un ámbito estereotipado negativamente, los indicadores de la amenaza de estereotipo incluyen:

- Una identificación marcada con el ámbito.
- Una identificación marcada con el grupo social en amenaza.
- Sentido de control interno con respecto al desempeño.
- Posiblemente una “fuerte conciencia de estigma.”

Esto sugiere que los individuos en la filosofía que se identifican como mujeres (o como no-blancos), que hacen una fuerte inversión en la filosofía y se les identifica también como agentes responsables de su desempeño cognitivo (tal como es fomentado por las normas de la profesión) son marcadamente susceptibles a la amenaza de estereotipo.

Aunque hay cierta controversia sobre cómo es que la amenaza de estereotipo funciona, los mecanismos parecen incluir:

- Ansiedad.
- Pensamientos invasivos.
- Cambiar por cautela (en respuesta a un sesgo de expectativa de evaluación).
- Un descenso en la expectativa de desempeño, esto es, los agentes esperan menos de sí mismos.
- Desvinculación.

Incluso en los casos en donde hay poca o ninguna amenaza de estereotipo, hay efectos similares a los de la amenaza de estereotipo cuando un individuo está en solitario en un grupo, esto es, si es el único miembro de su grupo social (Sekaquaptewa y Thomson 2002, 2003). El estado del solitario ha mostrado tener un impacto tanto en el aprendizaje como en el desempeño. Un punto importante a notar es que los efectos del estado del solitario

son situacionales: éstos desaparecen cuando el individuo solitario está en contextos no solitarios. Ello muestra que no es un déficit crónico.

En mi experiencia, el estado del solitario resulta en mi sensación de no poder hablar y de sentirme “tonta” incluso el día de hoy. Me observo a mí misma incapaz de seguir un argumento o articular claramente una pregunta sobre un tema completamente familiar. Todos sabemos qué se siente forcejear con ideas complejas cuando uno está abrumado por ansiedad. Lo que es menos evidente es cómo el desbalance de género y raza crea contextos en los cuales es más difícil para las mujeres y las minorías desempeñarse con todo su potencial. Es improbable que la gente quiera dedicarse a áreas en las cuales se siente con frecuencia “tonta”, en las que puede notar que tiene un mal desempeño. Pero dada la combinación de la amenaza de estereotipo y el, tan común, estado del solitario, ésta sea probablemente una experiencia común de mujeres y personas de color en la filosofía.

La buena noticia es que hay acciones que pueden aminorar la amenaza de estereotipo (Maass y Cadinu 2003, 268-70):

- Proporcionar evidencia de que el estereotipo no se sostiene, o introducir un modelo a seguir contrario al estereotipo.
- Activar una identificación grupal alternativa que no esté estereotipada negativamente, por ejemplo, al no activar la identificación de género o raza en contextos de evaluación y fomentar una identificación con otras categorías (no estereotipadas negativamente).
- Evitar hacer evaluaciones tal como poner a prueba habilidades en el ámbito estereotipado. Las pruebas de lógica no capturan la inteligencia de tipo lógico.
- Fomentar una concepción gradual de inteligencia tan maleable y capaz de expandirse con trabajo duro.

RECOMENDACIONES:

1. Necesitamos más datos estadísticos sobre cuestiones diversas. Esto es importante tanto para desarrollar explicaciones verosímiles sobre sesgo de género y raza en la filosofía de modo que sepamos con qué estamos lidiando, y también porque recopilar datos estadísticos fomenta la auto-observación y permite responsabilizar a las instituciones.
 - Niveles diferentes [*pipeline*]: número de mujeres y minorías en carreras universitarias, programas de posgrado y en todos los niveles.

- Revistas: desglose de envío de trabajos en relación al género (y ¿raza?), porcentaje de envío de artículos a dictaminadores, que han sido dictaminados en revisión y reenvío, aceptado, publicado.
 - Políticas para los dictaminadores de revistas: ¿Cuán anónimas son?
 - Disciplinas cercanas.
2. Alterar el sesgo contra el feminismo. Feministas establecidos deberían:
- Enviar su trabajo a revistas establecidas.
 - Usar los términos *feminismo/feminista* en sus trabajos.
 - Citar trabajo feminista; instar a colegas establecidos a leer y hacer referencia a trabajo feminista en sus áreas.
 - Desafiar suposiciones falsas sobre el trabajo feminista; fomentar foros para educar a colegas establecidos/estudiantes.
 - Animar a los hombres a que enseñen y escriban sobre feminismo.
3. Alterar esquemas.
- No desaparecer, ignorar o re-describir a las mujeres y las minorías en la filosofía. Hacerse notar, hacer notar a otros.
 - Hacer que los esquemas sobre género, raza, clase y filosofía sean explícitos y desactivarlos.
 - No consentir la masculinización de los espacios filosóficos. Encontrar maneras de desalentar comportamiento antisocial. Alentar un sentido de pertenencia.
 - Ampliar lo que se comprende filosóficamente por inteligencia.
4. ¡Organícense!
- Establecer contextos donde las mujeres filósofas y los filósofos de color sean una mayoría.
 - Establecer contextos donde la filosofía feminista y la filosofía de la raza sea valorada.
 - Establecer sistemas de responsabilidad y apoyo.
 - Informarse sobre recursos institucionales más amplios (facultades/universidades/a nivel nacional) que puedan ser de utilidad.

Apéndice 1:
Representación de mujeres en siete revistas de filosofía, 2002-2007

<i>Revista</i>	<i>Autores</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Porcentaje</i>
<i>Ethics</i>	114	22	19.30
<i>Journal of Philosophy</i>	120	16	13.33
<i>Mind</i>	141	9	6.38
<i>Noûs</i>	155	18	11.61
<i>Philosophical Review</i>	63	7	11.11
<i>Philosophy and Phenomenological Research</i>	212	26	12.26
<i>Philosophy and Public Affairs</i>	93	13	13.98
Total	898	111	12.36

<i>Revista</i>	<i>artículos</i>	<i>sobre feminismo</i>	<i>% sobre feminismo</i>	<i>sobre raza</i>	<i>% sobre raza</i>
<i>Ethics</i>	105	3	2.86	3	2.86
<i>Journal of Philosophy</i>	113	0	0.00	2	1.77
<i>Noûs</i> ¹	140	0	0.00	1	.71
<i>Philosophy and Public Affairs</i>	78	4	5.13	3	3.85
Total	296	7	2.36	8	2.70

N.B.: *Mind*, *Philosophical Review* y *Philosophy and Phenomenological Research* no publicaron (hasta donde yo sé) ningún artículo con contenido feminista o de raza en los últimos cinco años.

¹El único artículo sobre raza publicado en *Noûs* durante los últimos cinco años en cuestión no fue considerado en nuestro conteo inicial. Éstos son los datos estadísticos corregidos.

Apéndice 2:
Editores y editores asociados de siete revistas de filosofía,
Primavera 2007

	<i>Editor</i>	<i>Editor asociado o editor consultor</i>	
		# total	# total de mujeres
<i>Ethics</i>	John Deigh	9	2
<i>Journal of Philosophy</i>	*	n/a	n/a
<i>Mind</i>	Thomas Baldwin	3	0
<i>Noûs</i>	Ernest Sosa	13	1
<i>Philosophical Review</i>	Nick Sturgeon,		
	Brian Weatherson	14	3 **
<i>Philosophy and Phenomenological Research</i>	Ernest Sosa	56	9 ***
<i>Philosophy and Public Affairs</i>	Charles Beitz	5	2 ****
TOTAL		100	17

* Los editores del claustro de profesores de filosofía en Columbia son: Bernard Berofsky, Akeel Bilgrami, John Collins, Arthur C. Danto, Kent Greenawalt, Patricia Kitcher, Philip Kitcher, Isaac Levi, Wolfgang Mann, Mary Mothersill, Frederick Neuhauser, Christopher Peacocke, Carol Rovane, y Achille C. Varzi, además de cuatro editores consultores hombres.

**La dirección editorial rota entre el claustro de profesores de la Universidad de Cornell. Actualmente, Nick Sturgeon y Brian Weatherson son los editores; el resto del departamento conforma a los editores asociados: Richard Boyd, Andrew Chignell, Matti Eklund, Gail Fine, Carl Ginet, Harold Hodes, T.H. Irwin, Michelle Kosch, Scott MacDonald, Richard W. Miller, Michele Moody-Adams, Sydney Shoemaker, Henry Shue y Nicholas Silins.

***No hay editor asociado. Las cifras corresponden al comité editorial.

****Además de cinco editores consultores hombres.

Apéndice 3:

Proporción de género en plazas de tiempo de prueba de departamentos de filosofía

	# de Leiter		Mujeres confirma- das	Total confirma- do	%	Profesoras titulares	Profesoras asociadas con plaza permanente	Profesoras asociadas o profesoras asistentes sin plaza permanente
1 NYU	2/18	11%	2	18	11%	1		1
2 Rutgers	4/29	13%	4	29	13%	2	2	
3 Princeton	4/19	21%	4	21	19%		1	3
4 Michigan	1/22	4%	1	22	4%	1		
5 Pittsburgh¹	4/29	13%	4	19	21%	1	1	2
6 Stanford	7/24	29%	6	24	25%	1	1	4
9 Harvard	5/17	29%	4	16	25%	4		
9 MIT	2/11	18%	2	11	18%	2		
9 UCLA	3/17	17%	3	17	17%	1	1	1
10 Columbia	8/22	36%	8	22	36%	4		4
11 UNC	3/22	13%	3	22	13%	2		1
12 Berkeley	4/16	25%	3	16	18%	2	1	
13 Arizona	6/21	28%	6	21	28%	1	3	2
14 Notre Dame	5/41	12%	6	42	12%	2	2	2
15 UT-Austin	2/27	7%	2	27	7%	2		
16 Brown	3/13	23%	3	13	23%	2	1	
17 Cornell	3/14	21%	3	14	21%	2	1	
18 USC	3/19	15%	3	19	15%	1	2	
19 Yale	6/17	35%	6	17	35%	4	1	1
20 UC Irvine	4/21	19%	4	21	19%	3		1
		19.5%	77	412	19%	38	17	22

¹Estas cifras reflejan una corrección basada en información amablemente proporcionada por Eduard Machery.

NOTAS

Agradezco a Nina Emery por sus ideas y un excelente trabajo de recopilación de datos estadísticos. He recibido muchos comentarios a este ensayo desde que fue presentado en la reunión anual de la División Central de la Asociación Filosófica Americana (18 a 21 de abril, 2007, Chicago, Illinois) y después circulado ampliamente. Agradezco a todos aquellos que me han dado comentarios, especialmente Shelley Tremain por su ayuda en la corrección del lenguaje discriminatorio. Un agradecimiento especial a Lauren Ashwell, Sylvain Bromberger, Caspar Hare, Heather Logue, Kate Manne, Agustín Rayo, Damien Rochford, Jennifer Saul, Robert Stalnaker, Anita Superson, y Ekaterina Vavova por conversaciones útiles durante las etapas iniciales de mi reflexión sobre los datos estadísticos.

1. <http://www.philosophicalgourmet.com>
2. Agradezco a Marilyn Friedman por remarcar este punto en la discusión de la mesa de la Asociación Filosófica Americana, APA [*American Philosophical Association*], convocada por el Comité sobre el Estado de las Mujeres en la reunión de 2007 de la División Central de la APA, en la cual presenté por primera vez estos datos estadísticos.
3. Agradezco a Sylvain Bromberger por este punto y por la sugerencia de revisar revistas en lingüística y ciencia cognitiva.

Traducción: Laura Pérez
Revisión: Teresa Bruno
Agosto 2018

BIBLIOGRAFÍA

- Blackwell Publishing. 2007. *Analysis* author guidelines. <http://www.blackwellpublishing.com/submit.asp?ref=0003-2638&site=1> (consultado el 1º de mayo de 2007).
- Bertrand, Marianne y Sendhil Mullainathan. 2004. Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review* 94(4): 991-1013.
- Goldin, C. y C. Rouse. 2000. Orchestrating impartiality: The impact of "blind" auditions on female musicians. *American Economic Review* 90: 715-41.
- Maass, Anne, y Mara Cadinu. 2003. Stereotype threat: When minority members underperform. *European Review of Social Psychology* 14: 243-75.
- Sekaquaptewa, Denise y Mischa Thompson. 2002. The differential effects of solo status on members of high- and low-status groups. *Personality and Social Psychology Bulletin* 28: 694-707.
- _____. 2003. Solo status, stereotype threat, and performance expectancies: Their effects on women's performance. *Journal of Experimental Social Psychology* 39: 68-74.
- Steele, C.M. 1997. A threat in the air: How stereotypes shape the intellectual identities and performance of women and African Americans. *American Psychologist* 52: 613-29.
- Steinpreis, R.E., K.A. Anders y D. Ritzke. 1999. The impact of gender on the review of the curricula vitae of job applicants and tenure candidates: A national empirical study. *Sex Roles* 41(7-8): 509-28.

- Superson, Anita. 1999. Sexism in the classroom. The role of gender stereotypes in the evaluation of female faculty. *APA Newsletter on Feminism and Philosophy* 99(1): 46-51.
- Valian, Virginia. 1998. *Why so slow? The advancement of women*. Cambridge: MIT Press.