

LAS BIBLIOTECAS COMO CENTROS DE APOYO PARA LA MUJER LATINA INMIGRANTE EN ESTADOS UNIDOS

Sarivette Ortiz-Sánchez

RESUMEN

El perfil demográfico de Estados Unidos de América está cambiando y podemos observar un aumento en la comunidad latina que vive en este país. Motivadas por diferentes circunstancias, muchas mujeres latinas deciden viajar a EE. UU. Estas mujeres tienen el mismo derecho a la información que cualquier ciudadano nacido aquí, sin embargo, enfrentan diferentes retos como el idioma y el desconocimiento de la estructura gubernamental para gestionar los procesos de residencia. Para esto, las bibliotecas ofrecen servicios de acuerdo con la diversidad poblacional que les rodea y buscan atender estas necesidades. En este artículo, se reseñan algunos proyectos que los bibliotecarios han creado para ayudar a los inmigrantes y también explica cómo la mujer latina puede beneficiarse de los mismos.

Palabras clave: bibliotecas, diversidad, inmigración, latinos, mujer latina

ABSTRACT

The demography in the United States of America (USA) is changing and we can see how the Latino community is growing.

Sarivette Ortiz-Sánchez es investigadora y bibliotecaria. Obtuvo su maestría en bibliotecología en la Universidad de Puerto Rico y en 2012 completó su doctorado en Documentación por la Universidad Carlos III en España. Sus áreas de interés incluyen los servicios de información para grupos minoritarios, servicios bibliotecarios para estudiantes universitarios internacionales y estudios métricos. Posee 20 años de experiencia laboral en diferentes unidades de información como: bibliotecas académicas, bibliotecas gubernamentales y editoriales. Actualmente se desempeña como bibliotecaria en una universidad especializada en estudios del hemisferio occidental ubicada en Washington DC, EE. UU.

Ortiz-Sánchez, S. "Las bibliotecas como centros de apoyo para la mujer latina inmigrante en Estados Unidos". *Camino Real*, 12:15. Alcalá de Henares: Instituto Franklin-UAH, (2020). 119-136. Print.

Recibido: 18 de septiembre de 2019; 2ª versión: 03 de diciembre de 2019.

Motivated by different circumstances, many Latino women decide to move to USA. These women have the same rights as the people who were born here, however they have more challenges like the language, and the lack of knowledge about the governmental process to obtain their green cards. In this article, the author presents how libraries give services according to the diverse population in each county to meet immigrants' necessities. The article includes some projects created to help immigrants and explains how the Latino women can have access to them.

Keywords: Libraries, diversity, immigration, Latinos, Latin women

* * *

1. INTRODUCCIÓN

El perfil demográfico en los Estados Unidos ha permitido la integración de nuevas culturas y así se refleja en los datos del Censo que muestra como la población hispana sigue aumentando con un crecimiento de 2 % (1 164 289) entre 2017 y 2018 (United States Census Bureau 2019). En el caso particular de las mujeres, estudios han encontrado que en Estados Unidos los inmigrantes de Europa, Asia, el Caribe y América del Sur tienden a ser más mujeres que hombres mientras los inmigrantes de México y Centro América tienden a ser más hombres que mujeres (Ruiz, Zong y Batalova 2015). Estas tendencias migratorias influyen en el perfil demográfico del país y también en las necesidades de información de la sociedad.

Las bibliotecas, como instituciones que sirven a la comunidad, deben responder a estos cambios demográficos garantizando acceso a la información y servicios para todos. El nuevo perfil demográfico antes mencionado presenta una población con unas necesidades de información particulares. Algunos ejemplos de estas necesidades están relacionados con los temas de legalización, seguridad, idioma y salud tanto emocional como física debido al esfuerzo y los riesgos enfrentados durante el proceso de llegar a EE. UU. (Parish 2017; Shoham y Strauss 2008). Sin embargo, las bibliotecas tienen algunos retos por superar ya que, por una parte, es importante trabajar con la alfabetización, pero por otro lado la literatura publicada no ne-

cesariamente refleja los cambios sociales que vive el país. Puede observarse como la mayoría de los libros para niños y adolescentes continúan presentando una sociedad predominantemente blanca, con pocos o ningún personaje principal que pertenezca a alguno de los grupos considerados minorías (Horning 2014). Otro reto por enfrentar es que en muchos casos el personal que trabaja en las bibliotecas tampoco refleja la multiculturalidad que se percibe en la sociedad (ALA 2012; Arist 2007). A estos retos se suma la disminución en fondos que han tenido las bibliotecas, lo cual dificulta la posibilidad de actualizar sus recursos y servicios.

En la actualidad, las bibliotecas y asociaciones profesionales de bibliotecarios están trabajando con diferentes iniciativas para cambiar esta situación. Se han redactado lineamientos para que las bibliotecas incluyan actividades en las que se promuevan diferentes culturas de acuerdo con la comunidad donde sirven. Además, se trabaja con estrategias para que el personal que labora en las bibliotecas sea uno con mayor diversidad y esté preparado para trabajar con poblaciones multiculturales. Un ejemplo de esto son los proyectos que han desarrollado diferentes bibliotecarias latinas en apoyo a sus comunidades. De igual manera, las bibliotecas de diferentes condados y estados están trabajando con recursos y servicios en español que sean de utilidad para satisfacer las necesidades de los latinos en general y de la mujer latina inmigrante en particular.

2. PERFIL DE LA MUJER INMIGRANTE EN ESTADOS UNIDOS Y LA REPRESENTACIÓN DE LA MUJER LATINA

Investigaciones publicadas indican que el 51 % de los inmigrantes en Estados Unidos son mujeres; este porcentaje disminuyó durante el periodo de 1980 a 2013 (de 53 % a 51 %, respectivamente). El estudio encontró que las regiones de procedencia son mayormente Europa, Asia, Caribe y América del Sur, mientras tanto, desde México y otros países de Centro América viajan más hombres que mujeres a Estados Unidos (Ruiz, Zong y Batalova 2015). Por otra parte, el número de mujeres hispanas en EE. UU. aumentó de 163 433 en 2017 a 164 730 en 2018 (United States Census Bureau 2019). Hay un aumento en la cantidad de mujeres que toman la decisión de

emigrar motivadas por las olas de violencia de género, disturbios y problemas de pandillas en sus países de origen; además, el proceso se agrava ya que corren el riesgo de ser secuestradas y violadas durante el viaje (Hallock, Ruiz-Soto y Fix 2018; Parish 2017).

Otros estudios publicados identifican que el perfil de la mujer inmigrante cuyos hijos nacen en Estados Unidos también está cambiando. En el año 2000, el 58 % de los hijos de inmigrantes provenían de mujeres hispanas, sin embargo, dicho porcentaje ha bajado a 50 %, mientras que ha aumentado el nacimiento de inmigrantes procedentes de Asia y África (Livingston 2019). Por otra parte, en lo que respecta a la situación laboral, el Centro de Investigación Pew (*Pew Research Center*, en inglés) observó en el 2017 que el desempleo en los hispanos ha disminuido en la última década. De acuerdo con Kochhar y Krogstad (2017) esta mejora aplica tanto al hombre como a la mujer ya que las cifras aproximadas de desempleo en la mujer disminuyeron de 12 %, en el 2011, a 5,7 % en el 2017. El mismo estudio indica que las principales industrias laborales para estas mujeres son: asistencia social, educación, salud, servicios de alojamiento y comida. Estas industrias son las que han tenido mayor crecimiento económico desde la Recesión y por lo tanto han contratado más empleados permitiendo que el nivel de pobreza en esta comunidad haya disminuido en los años más recientes (Kochhar y Krogstad 2017). La literatura y las investigaciones nos muestran un perfil de la mujer inmigrante latina que tiene grandes inconvenientes en el trayecto para llegar a Estados Unidos y además decide tener menos hijos y estar más integrada en la fuerza laboral.

La disminución en el desempleo de la mujer concuerda con los datos reportados por el Consejo Americano de Inmigración quien indica que la mujer inmigrante representó el 7,3 % de la fuerza laboral en Estados Unidos en el 2015, mientras tanto, el 40,1 % de la fuerza laboral corresponde a mujeres nacidas en Estados Unidos. Dentro del grupo de mujeres inmigrantes que tienen empleo se encontró que la mitad son latinas con 50,8 % (American Immigration Council 2017). Esta integración a la fuerza trabajadora por parte de la mujer inmigrante puede estar relacionada a que las industrias con mayor crecimiento les han dado una oportunidad de empleo. Sin embargo, hay otros factores a considerar que pueden retrasar ese

proceso de integración. A pesar de que los niveles educativos de la mujer —en general— van en aumento, este aumento no siempre se ve reflejado en la incorporación al mundo laboral. Un estudio realizado por Fry (2019) encontró que 69,9 % de las mujeres con educación universitaria estaban trabajando en comparación con el 78,1 % de los hombres con educación universitaria. Por otra parte, en el caso específico de la mujer inmigrante que se incorpora a la fuerza laboral se encontró que el 57,3 % tiene desde cursos universitarios hasta grado doctoral. A pesar de la preparación académica que pueda tener la mujer, el mismo estudio reflejó que el 42 % de las inmigrantes trabajan en ocupaciones de bajos salarios, entendiéndose como un sueldo bajo aquellos menores a veinte mil al año. Dentro de este grupo de trabajadoras con profesiones de bajo salario se observó que el 62 % son latinas (American Immigration Council 2017).

Otro estudio realizado por Parker y Funk (2017) identificó que las mujeres se sienten discriminadas en sus trabajos. Al analizar las respuestas de las participantes en la investigación los autores hallaron que el 53 % de las mujeres negras indicaron sentir dicha discriminación y, de igual manera, el 40 % de las hispanas tienen la misma percepción. El estudio también encontró que una de las manifestaciones de esta discriminación es que no se les considera al momento de participar en proyectos importantes solo por ser mujeres; además de mantenerlas aisladas de los procesos trascendentales del área de trabajo (Parker y Funk 2017).

Puede observarse en los estudios antes mencionados que la integración de la mujer latina en el ámbito laboral está impactada por diferentes factores entre ellos los relacionados con la discriminación. Al igual que sucede con la mujer en general, las latinas pueden estar preparadas académicamente, pero se les sigue tratando como si no tuvieran las competencias necesarias para dirigir un proyecto o tener la misma escala salarial que los hombres. De igual manera, dichos estudios reflejan que la mujer latina que logra integrarse a la fuerza laboral lo hace en posiciones con sueldos bajos. Ayudar a la mujer latina en el proceso de realizar sus metas académicas es importante, sin embargo, las estadísticas muestran que la preparación académica es útil, pero no determinante en el proceso de conseguir igualdad de oportunidades laborales (Fry 2019). Por esta razón, se necesitan

iniciativas de empoderamiento a la mujer, pero también es importante que exista un proceso de conciencia laboral por parte de los líderes de proyectos y puestos gerenciales en los trabajos para lograr una mayor equidad.

3. INICIATIVAS DE LAS BIBLIOTECAS PARA ATENDER LA SITUACIÓN DE LA MUJER LATINA INMIGRANTE EN ESTADOS UNIDOS

3.1. *Bibliotecarias latinas con una misión*

La lucha por resaltar la cultura latina es una labor que se viene cultivando desde hace mucho tiempo. Puede observarse como desde principios de siglo se han destacado mujeres emprendedoras cuya misión ha sido trabajar para la comunidad. La gesta de estas mujeres las ha llevado a impulsar proyectos bibliotecarios y asociaciones de apoyo a la mujer latina en Estados Unidos. Estos programas destacan la importancia de la lectura, brindan oportunidades y estrategias para que las madres hispanohablantes refuercen esta actividad con sus niños además de ayudarlas en los procesos migratorios. A modo de ejemplo se mencionarán los trabajos de algunas de estas pioneras y líderes en la profesión.

3.1.1. **Pura Belpré**

De acuerdo con el Centro de Estudios Puertorriqueños (2005) se desconoce la fecha exacta del nacimiento de Belpré situándola entre 1899 y 1903. En 1921 se convirtió en la primera latina en trabajar para la Biblioteca Pública de Nueva York. Allí se destacó por las actividades de narración de cuentos y su pasión por la literatura infantil. Pronto descubrió la importancia de leer historias a los niños y la necesidad de incluir recursos en la biblioteca que reflejaran la cultura de la población del área ya que durante esos años había crecido la comunidad puertorriqueña en ese estado. Esto la llevó a crear programas como la celebración del Día de Reyes, el Día Panamericano, la Hora del Cuento, entre otros proyectos que resaltaban el idioma y la cultura de Puerto Rico. Al renunciar a su trabajo a tiempo completo en la biblioteca, se dedicó a participar en actividades para los niños latinos y a colaborar con diferentes organizaciones culturales en favor de la comunidad latina en Nueva York.

En 1996 la Asociación Nacional para promover la Literatura y los servicios de Información para los Latinos y los Hispanohablantes (REFORMA) creó el premio Pura Belpré para reconocer escritores e ilustradores cuyo trabajo refleje y celebre la cultura latina en libros para niños y adolescentes (REFORMA sf).

3.1.2. **Elizabeth Martínez**

Nace en 1943 en California. Durante su infancia, la bibliotecaria de su comunidad le inculcó el amor por los libros. Desde niña consideró la literatura como un escape y también como la oportunidad de conocer el mundo. A pesar de tener buenas calificaciones fue rechazada en un colegio de su comunidad por su origen étnico. Eventualmente fue a la Universidad de California en Los Ángeles donde terminó una licenciatura en estudios latinoamericanos y luego completó una maestría en ciencias bibliotecarias de la Universidad del Sur de California. En 1966 se convirtió en la primera mujer mexicoamericana en tener un puesto como bibliotecaria en el sistema de bibliotecas públicas de California. Creó diferentes programas como el Centro Telefónico de Información Multilingüe y el Centro de Recursos Chicanos en Los Ángeles (Teljen y Kamp 1993). Martínez ha recibido varios reconocimientos en su carrera por su apoyo a la diversidad cultural, razón por la cual REFORMA creó un premio en su honor. El premio *Elizabeth Martínez Lifetime Achievement Award* que busca reconocer a los miembros de la profesión que han dedicado 20 años o más al servicio de las comunidades latinas (REFORMA sf).

3.1.3. **Marta P. Cotera**

Historiadora y activista en derechos civiles, nació en 1938 en México y emigró a Texas con su madre. Allí estudió una licenciatura en inglés y luego en Ohio estudió una maestría en educación. En 1950 pasa a trabajar en la biblioteca de El Paso y también en Austin. Cofundadora de un colegio universitario con el propósito de preparar maestras de educación bilingüe. Más tarde funda el “Chicana Research and Learning Center”. Este centro de información e investigación también se encargaba de obtener becas especialmente para mujeres en grupos minoritarios. Como escritora promueve los temas de la mujer y su rol en la cultura hispana y como líder es cofundadora de la Asociación de Mujeres Empresarias y Profesionales Mexicoamericanas (Teljen y Kamp 1993).

3.1.4. Rosa Treviño

Nace en San Antonio, Texas en 1951. Fue la primera en su familia en graduarse de la universidad y obtener una maestría. Su compromiso la lleva a dedicar 35 años de su vida profesional a servir las comunidades latinas en San Antonio y Houston. Se destacó por su compromiso para extender los servicios de información a toda la comunidad y defender el programa El día de los niños/El día de los libros (Ayala 2010). Además, se mantuvo activa en diferentes asociaciones profesionales y cívicas con la misión de promover los servicios bibliotecarios para latinos. Por este motivo REFORMA creó una beca en su honor la cual se otorga a estudiantes de biblioteconomía que sean latinos o que estén interesados en trabajar con la comunidad hispanohablante (REFORMA sf).

3.2. *Diversidad en las bibliotecas*

Julie Todaro, presidenta de la Asociación Americana de Bibliotecas (*American Library Association*, ALA, por sus siglas en inglés) en 2016, presentó la postura que deben tener las bibliotecas con respecto a la diversidad indicando que representan un lugar seguro para las personas de diferentes edades y antecedentes incluyendo personas de color, inmigrantes o personas consideradas vulnerables en la sociedad. De igual manera, la encomienda de esta asociación es trabajar contra la discriminación y abogar por eliminar la intolerancia y la invisibilidad cultural (Todaro 2016). ALA reafirma que todas sus asociaciones afiliadas se han expresado recalcando que la equidad, diversidad e inclusión son los valores principales en los cuales se rigen sus principios de libertad intelectual (2017a, 2017b). Igualmente, su carta de derechos indica que: (1) los recursos de las bibliotecas deben responder a la comunidad a la que sirven y no deben ser excluidos por el origen, edad, trasfondo o las opiniones de los que contribuyen a su creación; (2) las bibliotecas deben tener materiales informativos que representen diferentes puntos de vista sobre las cuestiones actuales e históricas, los materiales no deben ser descartados por desaprobación partidista o doctrinal; (3) las bibliotecas deben impugnar la censura y cumplir con su responsabilidad de proveer información; (4) las bibliotecas deben cooperar con las personas o grupos interesados en promover la libertad de expresión

y el libre acceso a las ideas; (5) el derecho de utilizar la biblioteca no puede ser negado por razones de origen, edad, historial o punto de vista; (6) las bibliotecas que incluyen espacios para exhibiciones y tienen salas de reuniones para el público deben hacer que dicho espacio esté disponible de manera equitativa, independientemente de las creencias o afiliación de individuos o grupos que soliciten su uso (ALA 2017b).

Algunas de las estrategias implementadas por las bibliotecas para trabajar el tema de la diversidad incluyen: adquirir recursos que la promuevan, reclutar personal que represente algún grupo minoritario y proveer instrucción bibliográfica de acuerdo con las necesidades de la comunidad (Buttler 1994). Por otra parte, las bibliotecas encuentran el reto de conseguir libros o recursos que les ayuden a fomentar dicha línea. Un estudio realizado por Horning (2014) señala que, aunque la población de Estados Unidos ha experimentado un aumento en la diversidad cultural, la literatura infantil no refleja dicha diversidad cuando solamente el 10 % de los personajes humanos son de color. De igual manera, a los bibliotecarios que trabajan en desarrollo de colecciones para adolescentes les resulta difícil conseguir recursos donde sus personajes reflejen la diversidad cultural que vivimos (Williams y Deyoe 2014). En este mismo sentido, El Centro Cooperativo de Libros Infantiles (*Cooperative Children's Book Center*, CCBC, por sus siglas en inglés) del departamento de Educación en la Universidad de Wisconsin-Madison encontró que para el 2018 de 3653 libros publicados y recibidos por ellos, solamente 788 (22 %) fueron escritos por afroamericanos, nativo americanos, asiático americanos o latinos. También se encontró que solo 1043 (29 %) trataban sobre algunos de estos grupos minoritarios. De estos, 249 trataban sobre latinos, un aumento de 31 libros al compararlos con los 218 del año anterior (CCBC 2019).

Un estudio realizado en bibliotecas escolares del sur de California encontró que los libros que los estudiantes utilizan en la biblioteca escolar están relacionados principalmente a perfiles de Estados Unidos con autores blancos (78,3 %) o protagonistas blancos (69,8 %), mientras los libros realizados por autores no blancos representaron el 14,4 % y los libros con protagonistas no blancos representaron el 3,1 %. De igual manera, los investigadores en dicho estudio sugieren

que los libros más circulados en la biblioteca escolar son aquellos que inspiraron una película y en su mayoría también tienen un protagonista blanco (Lafferty 2014). Si bien la producción de libros que reflejen la participación de los grupos minoritarios no es abarcadora, las asociaciones profesionales de bibliotecología han estado trabajando con esta situación promoviendo la lectura de estos recursos. Por otra parte, crear colecciones para promover la diversidad cultural implica que los bibliotecarios deben tener conocimiento, o al menos, algún adiestramiento sobre el tema (Shen 2011).

Para trabajar estas situaciones, algunas editoriales y revistas profesionales se están esforzando en garantizar que los libros estén libres de cualquier frase o imagen que no esté a tono con la política de aceptación a la diversidad (Reese 2017). De igual manera, las asociaciones bibliotecarias se han encargado de promover las publicaciones relacionadas con diversidad mediante diferentes premios como: *Coretta Scott King Awards* reconociendo autores o ilustradores afroamericanos, *Middle East Book Award* que premia libros para jóvenes-adultos, *American Indians in Children's Literature* que premia la perspectiva indígena en los libros para niños y jóvenes, *Pura Belpré Award* para escritores o ilustradores latinos, *Emerging Voices Award* orientado a los que promueven la diversidad en los libros para niños. En esta misma línea, *Mildred L. Batchelder Award* es un reconocimiento a los libros publicados en inglés, pero son una traducción de publicaciones fuera de Estados Unidos; este tipo de iniciativa ayuda a promover el conocimiento de otras culturas. Estos son solo algunos de los premios existentes para promover la diversidad en la literatura y fomentar su producción.

De la misma manera que es importante cuidar la selección de recursos y servicios ofrecidos, también es necesario identificar que el personal esté capacitado para trabajar con comunidades y colecciones multiculturales. Esto implica que la diversidad en lenguaje por parte de los miembros del equipo de biblioteca es importante, pero también es fundamental la sensibilidad de este equipo frente a diferentes culturas (IFLA 2012a, 2012b). Es necesario que el personal esté comprometido para trabajar en ambientes multiculturales y de la misma manera es indispensable que en las bibliotecas se contraten empleados que pertenezcan a grupos minoritarios (Arist 2007). Sin

embargo, las estadísticas reflejan que esta recomendación todavía representa un reto para las bibliotecas. Si miramos los hispanos en este ambiente laboral se observa que estos representan menos del 2 % de los bibliotecarios en bibliotecas académicas y cerca del 3 % en bibliotecas públicas (ALA 2012; Lynch 2007). De igual manera, de acuerdo con los datos de ALA (2007b), las mujeres representan el 67,99 % de los puestos en bibliotecas académicas y este porcentaje aumenta a 78,91 % en biblioteca públicas. Por otra parte, al observar las posiciones directivas se encontró que 57 % de las bibliotecas académicas están dirigidas por una mujer mientras en las bibliotecas públicas este porcentaje aumenta a 65 %; sin embargo, cuando miramos los salarios se ve que el de los hombres es más alto tanto en bibliotecas académicas como en públicas (ALA 2007a). Esta situación también puede observarse en estudios a nivel internacional que reflejan la discriminación contra la mujer que tiene hijos o familia al no considerarlas para proyectos bibliotecarios internacionales o de movilidad (Mbambo-Thata, Tina Du, Lang, Lau, Mostafa, Mehra, Chu, Raju 2019). La *American Library Association* en su página de Internet no incluye datos más recientes sobre este tema, pero con esta información puede decirse que el empleo en las bibliotecas no está exento de la diferencia salarial contra las mujeres además de tener poca representación de bibliotecarias latinas.

4. PROYECTOS Y SERVICIOS GRATUITOS EN LAS BIBLIOTECAS EN APOYO A LOS INMIGRANTES LATINOS Y LA MUJER

De acuerdo con entrevistas realizadas por Brown y López (2015) para *Pew Research* los latinos están muy satisfechos con los servicios de las bibliotecas ya que promueven el valor por la lectura y proveen de manera gratuita diferentes recursos para ayudarlos a ser exitosos. Aunque, por otra parte, consideran que las bibliotecas públicas en este momento no son tan utilizadas como antes porque las personas ya pueden conseguir la información que necesitan por ellos mismos. Dicho estudio también reflejó que los latinos que nacen en Estados Unidos valoran las bibliotecas, pero en un porcentaje menor a los que llegan del extranjero. En ese sentido los latinos participantes en la investigación indicaron que el cierre de bibliotecas públicas tendría un gran impacto en la comunidad, sin embargo, el mismo estudio

reflejó que dicha percepción disminuye entre los latinos nacidos en Estados Unidos. Por otra parte, 62 % de los latinos mencionaron que conocen alguno de los servicios que se ofrecen en la biblioteca, mientras tanto, dicho porcentaje es más alto en otros grupos como los negros o los blancos (Brown y López 2015).

El estudio antes mencionado muestra como los latinos valoran las bibliotecas, pero dicha valoración disminuye con las siguientes generaciones. Esto puede estar influenciado a que este colectivo indica que no conoce todos los servicios que se ofrecen. Puede interpretarse que utilizan las bibliotecas para unas necesidades o intereses específicos y cuando estos cambian disminuye el apoyo a las mismas ya que desconocen los beneficios que pueden adquirir en ellas. Por esto es necesario que las bibliotecas reciban ayuda para promover la oferta de actividades y recursos que tienen disponibles para la comunidad.

A continuación, se reseñan los servicios ofrecidos por diferentes bibliotecas; las mismas fueron seleccionadas por encontrarse en condados o estados donde hay una alta población de inmigrantes. Aunque estas bibliotecas tienen una oferta mayor y más variada, en este espacio me centraré en aquellos servicios y recursos en apoyo a los latinos y en especial aquellos que benefician a la mujer latina inmigrante.

4.1. Bibliotecas públicas en Los Ángeles, California¹

Las bibliotecas públicas de los Ángeles no tienen una sección específica dedicada a las mujeres inmigrantes latinas, sin embargo, ofrecen recursos y servicios en español. Uno de sus proyectos es ayudarles a conseguir el diploma de escuela superior (bachillerato) o una certificación con especialidad en diferentes áreas como hospedería, cuidado de niños, servicio al cliente, entre otros. Como complemento, también tienen una sección de búsqueda de empleo en la que se incluyen enlaces de ayuda para el proceso. En lo que respecta al tema de la ciudadanía, las bibliotecas acogen centros de asistencia entre los que se incluyen recursos impresos y orientaciones para la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia (Deferred Action for Children Arrivals, DACA, por sus siglas en inglés), Estatus de Protección Temporal (Temporary Protected Status, TPS, por sus siglas en inglés), renovación de la tarjeta de residencia permanente,

entre otros servicios. Por medio de la biblioteca se les orienta y da información sobre cómo obtener un pasaporte, una licencia de conducir, aprender inglés, y aprender a leer y a escribir. La biblioteca acoge la iniciativa Nuevos Americanos (*New Americans*, en inglés) con apoyo gratuito a los inmigrantes con guías sobre cómo prepararse para posibles deportaciones, desalojo y derechos de los trabajadores. Por otra parte, en la sección de salud se incluye una variedad de títulos y enlaces relacionados con vida sana (dietas, ejercicios, etc.), planes médicos, planificación familiar y cuidado del bebé.

4.2. *Biblioteca pública de Hartford en Connecticut*²

La biblioteca pública de Hartford, Connecticut tiene un programa llamado El lugar Americano (*The American Place*, en inglés). En este programa se organizan actividades para darle la bienvenida al inmigrante y ayudarlo en el proceso de adaptación a su nuevo hogar. Algunas de las actividades son clases de idiomas y de ciudadanía, además tienen una sección en la cual abogados orientan sobre diferentes trámites relacionados con inmigración. De igual manera, tienen voluntarios que se encargan de ayudar a los recién llegados a conocer la cultura, los servicios de salud y los sitios donde conseguir alojamiento temporal y comida.

4.3. *Biblioteca pública en Denver, Colorado*³

La iniciativa Programa Plaza (*Plaza Program*, en inglés) es un espacio abierto en el cual diferentes culturas se reúnen para compartir y hablar sobre distintos temas que tienen en común. Se ofrecen servicios a inmigrantes, refugiados y asilados. De igual manera, el proyecto “Aquí todos son bienvenidos” es un ambiente multicultural donde se da espacio para aprender y crear. Cuentan con recursos de información y recursos de laboratorio para creación artística. Como parte de los servicios que ofrecen para los inmigrantes se incluyen clases de inglés y orientaciones para obtener la ciudadanía.

4.4. *Bibliotecas públicas en Austin*⁴ *y Harris County, Texas*⁵

Las bibliotecas en Austin ofrecen servicios de clases de inglés, ciudadanía y computación. También dedican especial atención a los recién llegados para ayudarlos en los procesos de búsqueda de trabajo, cómo comenzar un negocio, servicios sociales, entre otros. Para

las mujeres latinas tienen iniciativas que les permiten ponerse en contacto con programas de protección contra la violencia doméstica y con organizaciones de la salud como la organización Mujer, Infante, y Niño (*Woman, Infant and Child*, WIC por sus siglas en inglés). En el caso de Harris County, también pueden encontrarse recursos en español, clases de inglés como segunda lengua y clases para obtener la ciudadanía. Los instructores están capacitados en el tema y además orientan sobre el proceso de entrevista. Aunque algunas de las clases son en inglés, cubren todos los temas de la prueba de Educación Cívica para el proceso de naturalización. Por su parte, las clases para aprender inglés también son gratuitas, así como los materiales que se entregan al alumno. Otros cursos que ofrecen son la preparación para obtener el Diploma de Educación General (*General Education Development*, GED por sus siglas en inglés), o equivalencia de escuela superior (bachillerato), además de seminarios para ayudar en la búsqueda de empleo.

4.5. Bibliotecas en Queens County, Nueva York⁶

La biblioteca pública de Nueva York en el condado de Queens también cuenta con una sección dedicada a los inmigrantes conocida como Nuevos Americanos (*New Americans*, en inglés). Aquí encontramos clases de inglés y de computación, así como talleres y recursos para obtener la ciudadanía. Mantienen acuerdos con la oficina del alcalde y la oficina de asuntos para la inmigración de manera que los interesados pueden estar orientados en todo momento mientras están en el proceso de hacerse ciudadanos. En la biblioteca pueden encontrar recursos para niños, adolescentes, adultos y adultos mayores. En lo relacionado a temas de salud incluyen clases de ejercicios como yoga, zumba, entre otros. De igual manera, brindan orientaciones y tienen acuerdos con programas de servicios sociales y asistencia legal.

5. RESUMEN Y CONSIDERACIONES FINALES

El perfil de la mujer latina en Estados Unidos sugiere una tendencia a tener menos hijos y a integrarse más a la vida laboral. Sin embargo, sigue experimentando discriminación en el trabajo al observar que no se les considera para proyectos importantes y no

recibe la misma paga que otros empleados por las mismas tareas. También se observa que la mujer latina en su mayoría tiene trabajos con sueldos bajos.

Para mitigar esta situación diferentes bibliotecarias latinas han ido creando iniciativas de apoyo para esta población. En un principio se enfocaban en fomentar la educación de los niños latinos y en promover el amor por la lectura. Luego fueron surgiendo más proyectos enfocados en el empoderamiento de la mujer. De igual manera, las asociaciones profesionales han ido creando proyectos, reglamentos y becas que capacitan el personal de las bibliotecas para trabajar con comunidades diversas y multiculturales. Se fomenta que la profesión tenga mayor representación latina; aunque en este punto todavía falta mucho camino por recorrer.

Las bibliotecas también han creado programas de ayuda a los inmigrantes. En el caso específico de la mujer latina inmigrante las bibliotecas las apoyan con servicios en español, clases y recursos para sus hijos (tanto niños como adolescentes), clases de idiomas, información sobre salud y planes médicos. Algunos de los proyectos incluyen orientaciones para la naturalización, ciudadanía, obtener un pasaporte, talleres para que sean más competitivas en el mundo laboral, seguridad personal y bienestar.

Se observa que los latinos valoran los servicios de las bibliotecas, aunque este porcentaje disminuye cuando son latinos nacidos en Estados Unidos. Esto implica que en la medida en que van avanzando las generaciones, también va disminuyendo la percepción de apoyo hacia las bibliotecas; en algunos casos por desconocimiento de todos los servicios que se ofrecen en ellas. Esto representa un reto mayor para los fondos que reciben estas instituciones ya que deben demostrar ante las agencias presupuestarias y gubernamentales su valor social y de ayuda a la comunidad para justificar la otorgación de fondos. Sin embargo, la población que mayor apoyo da a las bibliotecas no es una población que tradicionalmente se presente ante las autoridades gubernamentales a reclamar fondos para proyectos o demandar su derecho a tener acceso a la información. Esto lleva a las bibliotecas a promover sus servicios utilizando herramientas de bajo o ningún costo como las redes sociales y comunicaciones a los

senadores y representantes de área para evitar los cortes presupuestarios y poder continuar sirviendo a la comunidad, en especial los más necesitados. Con las movilizaciones masivas de personas y los cambios demográficos ahora, más que nunca, las bibliotecas continúan siendo espacios necesarios en la sociedad.

REFERENCIAS

- American Immigration Council. *The impact of immigration woman on America's labor force*. 8 marzo 2017. Web.
- American Library Association. *Library Directors Gender and Salary*. 2007. Web.
- . *Racial and ethnic diversity among librarians: a status report*. 2007. Web.
- . *Diversity Count*. 2012. Web.
- . *ALA and affiliates issue joint statement on libraries and equity diversity and inclusion*. 2017. Web.
- . *Equity, Diversity, Inclusion an Interpretation of the Library Bill of Rights*. 2017. Web.
- Arist, S. "Success in Diversity: How three Illinois Libraries Embrace Multiculturalism". *ILA REPORTER*. October, 2007: 4–7. Web.
- Ayala, E. *Treviño was a pioneer for children' libraries*. 9 mayo 2010. Web.
- Brown, A. y M. H. López. "Latinos' attitudes about public libraries and library services". *Pew Research Center Hispanic Trends*. 17 marzo 2015. Web.
- Buttler, L. "Facilitating cultural diversity in college and universities libraries". *Journal of Academic Libraries* 20:1. (1994): 10–14. Print.
- Centro de Estudios Puertorriqueños. *Guía de la colección de Pura Belpré 1897-1985 (Período principal 1930s-1985)*. 2005. Web.
- Cooperative Children's Book Center. School of Education University of Wisconsin-Madison. *Publishing Statistics on children's Books about People of color and first/native nations and by people of color and first/native nations authors and illustrators*. 20 agosto 2019. Web.
- Fry, R. "U.S. women near milestone in the college-educated labor force". *Pew Research Center*. 20 junio 2019. Web.
- Hallock, J., A. Ruiz-Soto y M. Fix. *In search of safety, growing numbers of woman flee Central América*. 30 mayo 2018. Web.
- Horning, K. "Children's books: Still an all-white world?". *School Library Journal*. 1 mayo 2014. Web.

- IFLA. *IFLA/UNESCO Multicultural Library manifesto implementation kit*. Diciembre 2012. Web.
- . *Manifiesto IFLA/UNESCO por la biblioteca multicultural: La biblioteca multicultural portal de acceso a una sociedad de culturas diversas en diálogo*. Mayo 2012. Web.
- Kochhar, R. y J. M. Krogstad. “Latino unemployment rate is back at historic low”. *Pew Research Center*. 28 septiembre 2017. Web.
- Lafferty, K. E. “What are you reading: How school libraries can promote racial diversity in multicultural literature”. *Multicultural Perspectives* 16:4. (2014): 203–209. Web.
- Livingston, G. “Hispanic women no longer account for the majority of immigrant births in the U.S.”. *Pew Research Center*. 8 agosto 2019. Web.
- Lynch, M. J. “Library directors: gender and salary”. *ALA Office for Research and Statistics*. 29 marzo 2007. Web.
- Mbambo-Thata, B., J. T. Du, U. Lang, J. Lao, A. W. Mostafa, B. Mehra, C. M. Chu y J. Raju. “Gender inclusivity and equity in academic libraries: insights from around the globe”. *College & Research Libraries News* 80: 8. (2019): 438–442. Print.
- Parish, A. *Gender-based violence against women: Both cause for migration and risk along the journey*. 7 septiembre 2017. Web.
- Parker, K. y C. Funk. “Gender discrimination comes in many forms for today’s working women”. *Pew Research Center*. 14 diciembre 2017. Web.
- Reese, D. “When worlds collide: Recent developments in Children’s literature”. *Knowledge Quest* 45:3. (2017): 22–27. Print.
- REFORMA The national association to promote library and information services to latinos and the Spanish speaking. *Awards and Scholarships*. sf. Web.
- Ruiz, A., J. Zong y J. Batalova. *Immigrant Women in the United States*. 20 marzo 2015. Web.
- Shen, L. “The rol of multicultural information in experimental learning”. *Education Libraries* 34:1. (2011): 15–22. Web.
- Shoham, S. y S. K. Strauss. “Immigrants’ information needs: their role in the absorption process”. *Information Research* 13:4. (2008). Web.
- Teljen, D. y J. Kamp. *Notable Hispanic American Women. Vol. I*. Gale Cengage Learning, 1993. Web.
- Todaro, J. *ALA President Julie Todaro releases statement on Libraries, the Association, Diversity and Inclusion*. 15 noviembre 2016. Web.

- United States Census Bureau. *Las estimaciones de población muestran que el envejecimiento difiere a través de grupos raciales*. 20 junio 2019. Web.
- . *Current Population Survey Table Packages Now Available by Sex for Race, Hispanic Origin and Foreign-Born Populations*. 19 agosto 2019. Web.
- Williams, G. y N. Deyoe. “Diverse population, diverse collection? Youth collections in the United States”. *Technical Services Quarterly* 3:2. (2014): 97–121. Web.

NOTAS

1. Más información de la biblioteca en <https://www.lapl.org/>.
2. Página de la biblioteca <https://www.hplct.org/>.
3. Portal de la biblioteca <https://www.denverlibrary.org/>.
4. Información adicional <https://library.austintexas.gov/es/>.
5. Más detalles sobre la biblioteca en <https://www.hcpl.net/>.
6. Información y otros programas <https://www.queenslibrary.org/>.