



Política de Género en proyectos científicos y actividades del IAI.

Introducción

La Conferencia de las Partes del Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global (IAI), en su 28a. reunión, adoptó la Decisión XXVIII/6 que *instruye a la Dirección Ejecutiva del IAI, en colaboración con el Consejo Ejecutivo, a desarrollar políticas de género en proyectos y actividades del IAI*. En el desarrollo de la política de género del IAI, la Dirección Ejecutiva del IAI solicitó el asesoramiento del Consejo Ejecutivo del IAI, el Comité Asesor Científico y el Comité Asesor en Ciencia y Políticas sobre los elementos a incluir en la política y sobre las políticas vigentes que puedan proporcionar posibles modelos y dirección. También se consultó las políticas actuales de las principales universidades, organizaciones intergubernamentales, organismos de financiación de la ciencia y asociaciones científicas con miras a ampliar el conjunto de conocimientos y enfoques relacionados con cuestiones relacionadas con el género y la ciencia.

El objetivo de esta política es garantizar la igualdad de género en los proyectos científicos del IAI y las actividades de desarrollo de capacidades, alinear estas actividades con las de las Partes del IAI para promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y apoyar los esfuerzos regionales para desarrollar la ciencia de la más alta calidad y mejorar la capacidad de los gobiernos para el desarrollo de políticas públicas relevantes para el cambio global. Esta política también establece un marco que apoya los principios de ciencia abierta y metodologías transdisciplinarias, especialmente en lo que respecta a la participación equitativa de todos los participantes y temas afectados por el proyecto o la actividad. Por último, en esta política también se reconocen las interseccionalidades de género con otras dimensiones como la etnia, el estatus socioeconómico, la edad, la orientación sexual, las discapacidades, entre otras. La aplicación efectiva de la política requerirá compromiso, validación y apoyo organizacional por parte de la Conferencia de las Partes, el Consejo Ejecutivo, el Comité Asesor Científico, el Comité Asesor en Ciencia y Políticas y la Dirección Ejecutiva.

Esta política reconoce que el género es una construcción social que varía de sociedad en sociedad y puede cambiar con el tiempo. La política también reconoce que el género no es binario, y las personas con identidades de género diversas a menudo enfrentan estigma y discriminación, lo que resulta en una subrepresentación en las ciencias.

También es importante que la ciencia del cambio global considere las dimensiones de género (por ejemplo, las formas en que los diferentes géneros se ven afectados y respondan al cambio global), de modo que los enfoques de género puedan adoptarse como dimensiones integrales de las políticas y/o acciones de adaptación y mitigación.

Por lo tanto, la incorporación de la mujer y de individuos con diversas identidades de género en la ciencia requiere atención y esfuerzos especiales, incluido el proceso de evaluación de las implicaciones para los participantes de cualquier acción o proyecto planificado. La integración proporciona un mecanismo para resaltar las preocupaciones y experiencias de todos como un elemento vital en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todas las actividades de ciencia, desarrollo de capacidades y actividades de ciencia-política del IAI.

El IAI reconoce la urgente necesidad de esta política de género dada la persistente brecha en las ciencias y en las Américas. En promedio, el 45,8% de los investigadores de América Latina y el Caribe (LAC) son mujeres¹, y aunque esto es notablemente mejor que el promedio mundial, las mujeres investigadoras de la región siguen estando subrepresentadas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) en un 36%² (UNESCO, Instituto de Estadística, junio de 2019).

Las cifras actuales de América del Norte sobre las mujeres en la ciencia presentadas por la UNESCO no están disponibles³, lo que dificulta la presentación de cifras similares. Sin embargo, es posible obtener un panorama general utilizando otras fuentes. Con respecto a CTIM, las mujeres en América del Norte representan el 27,5% de la fuerza laboral⁴, el número total de mujeres investigadoras fue difícil de compilar debido a la incomparabilidad de los datos.

Las mujeres en CTIM son menos propensas a progresar a posiciones de liderazgo en su campo, aumentando la brecha de género a nivel de científicos superiores e investigadores principales (API). Las mujeres en CTIM publican menos y se les paga menos. Las razones incluyen discriminación, decisiones familiares, presiones en el hogar, culturas en el lugar de trabajo y consideraciones financieras. La falta de información necesaria para comprender plenamente las razones de esta brecha ha impedido a los responsables políticos de ALC diseñar intervenciones eficaces.⁶

La brecha de género también es evidente en las posiciones de toma de decisiones de liderazgo de las Américas, con la excepción de las posiciones ministeriales en América del Norte. En 2021, el porcentaje de mujeres en puestos de gabinete ministerial en América Latina y el norte de América del Norte es en promedio del 28,5% y del 48,85%, respectivamente; sin embargo, esto

1 UNESCO Institute for Statistics. 2020. Women in science. Fact Sheet No. 60. Paris: France (accessed: <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf> on 17 March 2021)

2 UNESCO Institute for Statistics, June 2019

3 UNESCO. 2015. UNESCO science report: towards 2030. Paris: UNESCO.

4 McKinsey & Company Canada. 2017. The power of parity: advancing women's equality in Canada.[S.l]: McKinsey.

5 United States. Census Bureau. 2021. Women are nearly half of U.S. workforce but only 27% of STEM workers. (accessed on 22 March 2021: <https://www.census.gov/library/stories/2021/01/women-making-gains-in-stem-occupations-but-still-underrepresented.html>)

6 Castillo, R., Grazi, M. & Tacsir, E. 2014. Women in Science and Technology: What Does the Literature Say? Technical note no. IDB-TN-637. Washington, D.C.: Inter-American Development Bank.

varía ampliamente según el país^{7,8}. En América Latina y el Caribe, el 39,9% de los representantes en los órganos legislativos nacionales son mujeres⁹. En América del Norte, el 28,5% son mujeres¹⁰.

El número de mujeres investigadoras en proyectos científicos apoyados por el IAI, también apunta a una brecha de género y proporcionan razones adicionales para la adopción de una política de género. Por ejemplo, el número de mujeres que actuaron como investigadoras principales en proyectos en las rondas 2 y 3 de las Redes de Investigación Colaborativa (CRN) y en el marco de los Proyectos de Pequeños Subsidios (SGP-1, SGP-2, SGP-HD, SGP-CRA y SGP-HW), de 2002 a 2021, totalizó 22 de un total de 75, o lo que es lo mismo, un 29%. Las mujeres investigadoras que actuaron en alguna función, incluyendo investigadores e investigadoras principales, en los proyectos científicos mencionados, totalizaron 194 de un total de 527, es decir un 36%.

Con respecto a las actividades de desarrollo de capacidades del IAI, a saber, los pilotos del Programa de Becas de Ciencia, Tecnología y Políticas (STeP) en Argentina y México, tiene una inscripción de 5 hombres y 4 mujeres becarios. También hay 11 mujeres inscritas participando en la capacitación de desarrollo profesional del STeP para el período 2020-2021, de un total de 19 científicos de carrera temprana. Estos números incluyen la participación de becarios de ciencia-políticas en la Asociación Estadounidense para el Avance de la Ciencia (AAAS, por sus siglas en inglés) y Mitacs Canada. Esta participación equitativa indica el impacto positivo de tener en cuenta cuestiones relacionadas con el género.

Las mujeres representaron la mayoría de los participantes en eventos de capacitación del IAI, como institutos de capacitación, talleres, seminarios y foros organizados por la Dirección Ejecutiva del IAI en los últimos años. De 2012 a 2019, de un total de 906 participantes, 467 fueron mujeres profesionales, es decir, el 51,5%, en 24 eventos de capacitación. El aumento de la participación de las mujeres se debe a los criterios utilizados por la Dirección Ejecutiva para la selección de los participantes, que tuvo en cuenta el equilibrio de género, dando lugar a un aumento en el número de solicitantes mujeres.

Los datos de la segunda y tercera ronda del Programa de Subsidios Semilla también apuntan a avances en el equilibrio de género. Por ejemplo, en la segunda ronda del Programa, en 2011-2016, se ejecutaron 11 proyectos con 4 mujeres como investigadoras principales (PI) y 7 investigadores principales masculinos. Además, 26 mujeres fueron co-PI, en comparación con 29 co-PI masculinos. El equilibrio de género mejoró aún más en la tercera ronda del Programa, en 2016-2017, donde en 10 proyectos hubo 5 mujeres PIs en comparación con 5 PIs masculinos y 24 mujeres co-PI en comparación con 13 co-PI masculinos.

⁷ UN Women and Inter-Parliamentary Union. 2021. *Women in Politics: 2021*. UN and IPU.

⁸ UN Women. 2021. *Ministers of Latin America and the Caribbean commit to promoting actions to achieve substantive equality and parity democracy* (accessed on 18 March 2021: <https://lac.unwomen.org/en/noticias-y-eventos/articulos/2021/03/ministras-de-america-latina-y-el-caribe-se-comprometen>)

⁹ Ibid

¹⁰ UN Women and Inter-Parliamentary Union. 2021. *Women in Politics: 2021*. UN and IPU

Otras actividades de desarrollo de capacidades del IAI, como los programas de pasantías de investigación y prácticas en la Dirección Ejecutiva, han tenido una participación femenina predominante hasta la fecha: 86% mujeres investigadoras en el primer programa, y 67% mujeres pasantes en este último.

Esta política tiene en cuenta y está en consonancia con el *Acuerdo para la creación del Instituto Interamericano para la Investigación del Cambio Global*, la agenda científica del IAI y el plan estratégico del IAI. Con respecto al plan estratégico del IAI, se tomó nota especial del Tema I, Meta 1, Objetivo ii, Acción b, que establece: Para cada convocatoria de propuestas, la Dirección Ejecutiva se asegurará de que el comité de revisión por pares sea representativo en términos de disciplinas, regiones y equilibrio de género, y que incluya grupos subrepresentados en la ciencia.; y tema II, Meta 1, Objetivo ii que establece: Apoyar la investigación que mejore la justicia socioambiental, la igualdad de género y el compromiso de los grupos insuficientemente representados desde el inicio del proceso de investigación.

Además, los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, en particular el Objetivo 5, Igualdad de Género, Meta 5.C., *Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles*, proporcionan un marco para anclar la política junto con los acuerdos mundiales que incluyen elementos relacionados con el género y son promovidos y respetados por las Partes del IAI. Entre los acuerdos mundiales, esta política reconoce en particular el *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* y la labor actual del Convenio sobre la Diversidad Biológica sobre la redacción de un plan de acción de género para el período posterior a 2020.

La Política de Género sobre proyectos y actividades científicas del IAI es aplicable a todas las actividades científicas, de desarrollo de capacidades, datos abiertos, ciencia-política y otras actividades del IAI, según corresponda. Establece objetivos relacionados con el género, según corresponda, para la administración y ejecución de estas actividades por parte de la Dirección Ejecutiva del IAI.

El IAI reconoce la soberanía de las Partes y, por lo tanto, esta Política no sustituye en modo alguno a la legislación, las políticas y las estructuras nacionales. También reconoce necesidades y requisitos especiales que pueden solicitar los donantes y los otorgantes.

Objetivos

Objetivo I: Potenciar el liderazgo regional del IAI en la promoción de la igualdad de género en la ciencia

El IAI se esforzará por ejercer el liderazgo en la región para promover el equilibrio de género y la incorporación de género en la investigación científica, el desarrollo de capacidades, las iniciativas de ciencia-política, tanto a nivel nacional como regional y durante las diferentes etapas de sus carreras.

El IAI se asociará con organizaciones gubernamentales internacionales pertinentes, organizaciones no gubernamentales, el sector privado e instituciones de investigación, entre otras, para promover el equilibrio de género y la integración en la educación científica, la investigación postdoctoral y la investigación científica financiada con fondos públicos.

Objetivo II: Integrar la dimensión de género en las actividades de ciencia y desarrollo de capacidades apoyadas por el IAI

La Dirección Ejecutiva del IAI se esforzará por implementar prácticas de apoyo a las mujeres investigadoras aumentando la visibilidad, la voz y el reconocimiento en diferentes etapas de su carrera.

Los contratos y acuerdos de subsidios de las actividades científicas y de desarrollo de capacidades incluirán una cláusula sobre la necesidad de lograr la igualdad de género en los participantes, y un análisis de las dimensiones de género, según proceda; estas dos esferas deben abordarse en la propuesta y en los informes anuales y finales.

Los programas de capacitación y becas apoyados por el IAI, como el Programa de Becas de Ciencia, Tecnología y Políticas (STeP) del IAI, alentarán a las Partes y a otros participantes a tener en cuenta la necesidad de equilibrio de género en la selección de becarios y mentores.

Objetivo III: Eliminar sesgos en la selección de proyectos y en el desarrollo de programas de ciencia y desarrollo de capacidades

La Dirección Ejecutiva del IAI garantizará la coherencia, transparencia y claridad de criterios en la selección de proyectos y actividades. También diseñará cada convocatoria de propuestas para atraer a todos los solicitantes independientemente del género y el nivel de carrera y utilizará lenguaje y tono neutrales en cuanto al género. El IAI difundirá sus convocatorias abiertas de propuestas a un público más amplio para garantizar que los grupos subrepresentados conozcan las nuevas oportunidades del IAI.

La Dirección Ejecutiva del IAI establecerá el equilibrio de género a lo largo del proceso de revisión por pares, especialmente en la composición del panel de expertos, para la selección de proyectos y actividades del IAI.

La Dirección Ejecutiva del IAI gestionará sus convenios de becas con flexibilidad para considerar diferentes trayectorias profesionales y trayectorias laborales de los concesionarios. La Dirección Ejecutiva se esforzará por introducir extensiones del plazo de concesión y financiación adicional, según proceda, y con sujeción a la disponibilidad de recursos externos, para investigadores con licencia parental femenina durante el período de financiación.

Objetivo IV: Establecer un entorno inclusivo de género en la investigación científica

La Dirección Ejecutiva del IAI se esforzará en la medida de lo posible por garantizar la igualdad de género e integración en los equipos de investigación y en el número de investigadores principales, co-investigadores y estudiantes.

El acoso o acoso sexual no será tolerado en ninguna actividad del IAI y puede resultar en la terminación de actividades bajo el contrato y/o la terminación del apoyo financiero para el proyecto.

Se alienta a los denunciantes a denunciar el supuesto incumplimiento de esta política al Director Ejecutivo del IAI durante el desarrollo o implementación del proyecto científico o la actividad de desarrollo de capacidades.

La Dirección Ejecutiva del IAI se esforzará por desarrollar programas de tutoría con reconocidas científicas para mujeres investigadoras de carrera temprana para capacitarse en futuros puestos de liderazgo.

La Dirección Ejecutiva del IAI alentará el equilibrio entre la vida laboral y personal en los proyectos científicos y las propuestas de desarrollo de capacidades.

Objetivo V: Desarrollar capacitación y orientación para facilitar la igualdad de género en la ciencia

La Dirección Ejecutiva del IAI incluirá temas de género en su programa de desarrollo de capacidades y actividades de capacitación, con miras a aumentar la concienciación sobre el reto y el apoyo a la consecución de la igualdad de género.

La Dirección Ejecutiva del IAI, con sujeción a la disponibilidad de recursos financieros externos, desarrollará materiales de educación y capacitación, incluyendo materiales en línea, con voces y perspectivas de género diverso para introducir los desafíos y mejores prácticas de igualdad de género e integración en la ciencia.

La Dirección Ejecutiva del IAI impulsará propuestas de proyectos para desarrollar herramientas para la inclusión y evaluación de la dimensión de género y la participación en el diseño de la investigación y el desarrollo e impacto de proyectos.

Implicaciones de recursos

El apoyo financiero a las actividades para implementar la Política de Género en proyectos y actividades científicas del IAI está supeditado a la disponibilidad de recursos financieros externos.