

Política de género, equidad, diversidad e inclusión para los proyectos científicos y las actividades de desarrollo de capacidades 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 una política de género en los proyectos y actividades del IAI*. En su 29ª reunión, la Conferencia de las Partes adoptó la Decisión XXIX/7, que aprueba la *Política*, y también adoptó la Decisión XXIX/8, que establece:

La Conferencia de las Partes instruye a la Dirección Ejecutiva del IAI, en colaboración con el SAC y el SPAC a continuar revisando durante el período entre sesiones 2021/2022 la Política de Género en los proyectos y actividades del IAI a la luz de los comentarios y sugerencias realizadas por el Consejo Ejecutivo, las Partes y los Asociados para consideración por la 30ª reunión de la Conferencia de las Partes.

En el desarrollo de la nueva Política de Género, Equidad, Diversidad e Inclusión en Proyectos Científicos y actividades de Desarrollo de Capacidades del IAI, la Dirección Ejecutiva del IAI buscó el asesoramiento del Consejo Ejecutivo del IAI, el Comité Asesor Científico (SAC) y el Comité Asesor en Ciencia y Políticas (SPAC) para incluir los comentarios realizados por las Partes, los miembros del SAC y el SPAC y otras personas que brindan asesoramiento de la comunidad del IAI. También se consultaron las políticas actuales de importantes universidades, organizaciones intergubernamentales, organismos de financiación de la ciencia y asociaciones científicas para ampliar el conjunto de conocimientos y enfoques relacionados con la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI), el género y la ciencia.

Esta política tiene como objetivo garantizar que la EDI, incluyendo las consideraciones de género, se integre en los proyectos científicos del IAI y en las actividades de desarrollo de capacidades, y que las actividades de la EDI se alineen con las de las Partes del IAI. Esta Política pretende facilitar la participación plena y equitativa de los grupos subrepresentados en las actividades del IAI, en particular las centradas en la ciencia y el desarrollo de capacidades, teniendo en cuenta también las cuestiones relacionadas con el género. En última instancia, esta Política pretende apoyar los esfuerzos regionales para desarrollar la ciencia de mayor calidad y mejorar la capacidad de los gobiernos para desarrollar políticas públicas relevantes para el cambio global.

Los grupos subrepresentados incluyen, entre otros, a las mujeres, los pueblos indígenas, las personas con discapacidades, los miembros de minorías visibles/grupos racializados y los miembros de las comunidades LGBTQ+.

Esta política también establece un marco que apoya los principios a los que se adhiere el IAI sobre ciencia abierta y metodologías transdisciplinarias, especialmente en lo que respecta a la participación equitativa de las personas afectadas por el proyecto o actividad. La misma toma

nota, en particular, de la Recomendación de la UNESCO sobre la Ciencia Abierta¹ que la Conferencia General de la UNESCO adoptó en su 41ª sesión, del 9 al 24 de noviembre de 2021, la cual establece:

Reconocer que la ciencia abierta no sólo debe fomentar un mayor intercambio de conocimientos científicos únicamente entre las comunidades científicas, sino también promover la inclusión y el intercambio de conocimientos académicos de grupos tradicionalmente subrepresentados o excluidos (como las mujeres, las minorías, los becarios indígenas, los becarios de países menos favorecidos y las lenguas de bajos recursos) y contribuir a reducir las desigualdades en el acceso al desarrollo científico, las infraestructuras y las capacidades entre los distintos países y regiones.

La aplicación efectiva de la política requerirá el compromiso y el apoyo organizativo de la Conferencia de las Partes, el Consejo Ejecutivo, el Comité Asesor Científico, el Comité Asesor en Ciencia y Políticas y la Dirección Ejecutiva.

Según corresponda, la *Política de Género y Equidad, Diversidad e Inclusión en los Proyectos y Actividades del IAI* se aplica a todas las actividades científicas, de desarrollo de capacidades, de datos abiertos, de política científica y otras del IAI. 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 reemplaza de ninguna manera la legislación, las políticas y las estructuras nacionales. Asimismo, reconoce las necesidades y requisitos especiales que puedan solicitar los donantes y otorgantes.

Justificación

Las Partes del IAI se enfrentan a graves desafíos debido al cambio ambiental global, lo cual requiere diversas perspectivas para identificar soluciones viables. Además, existe un vínculo vital entre el género, la equidad social y el cambio climático². La agenda científica del IAI exige la participación de diversas partes interesadas a través de la ciencia transdisciplinaria (TD) en todas las etapas de la producción de conocimientos, desde la financiación de la investigación, el diseño, la implementación y la difusión.

Los informes han destacado las desigualdades históricas y persistentes y la subrepresentación de grupos específicos en la producción y circulación del conocimiento en la región de las Américas

En Estados Unidos, *las mujeres, las personas con discapacidad y tres grupos raciales y étnicos -negros, hispanos e indios americanos o nativos de Alaska-* están infrarrepresentados en C&I [ciencia e ingeniería]³. Las mujeres son casi la mitad de la mano de obra, pero representan el 27,5% de la mano de obra de STEM en EE.UU.⁴. Aunque la tasa de mujeres investigadoras en América Latina y el Caribe (ALC) es notablemente mejor (45,8%) que la media mundial (30%),

¹ Ver: <https://en.unesco.org/science-sustainable-future/open-science/recommendation>

² Aguilar Revelo, L. 2021. La igualdad de género en medio del cambio climático: ¿qué pueden hacer los mecanismos para el adelanto de la mujer?. Serie Asuntos de Género, N° 159 (LC/TS.2021/79), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

³ Fundación Nacional de la Ciencia de los Estados Unidos. 2017. Mujeres, minorías y personas con discapacidad en la ciencia y la ingeniería. Washington, D.C. <https://www.nsf.gov/statistics/2017/nsf17310/digest/introduction>

⁴ Estados Unidos. Oficina del Censo. 2021. Las mujeres son casi la mitad de la mano de obra estadounidense, pero solo el 27% de los trabajadores de STEM. <https://www.census.gov/library/stories/2021/01/women-making-gains-in-stem-occupations-but-still-underrepresented.html>.

las investigadoras de la región de ALC siguen estando infrarrepresentadas en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM), con un 36%⁵.

Las mujeres en STEM tienen menos probabilidades de progresar a puestos de liderazgo en su campo, aumentando la brecha de género entre los científicos de alto nivel y los investigadores principales (PI). Las mujeres en STEM publican menos y están peor pagadas. Las razones incluyen la discriminación, las decisiones familiares, las presiones del hogar, las culturas del lugar de trabajo y las consideraciones financieras, así como la falta de intervenciones eficaces⁶.

América Latina y el Caribe es la región económicamente más desigual del mundo. Sus desigualdades tienen sus raíces en la historia colonial y están marcadas por construcciones sociales de prejuicio contra las minorías raciales/étnicas, incluidos los pueblos indígenas y las personas de ascendencia africana. Además, las desigualdades se entrecruzan y tienden a profundizarse para los individuos de más de un grupo subrepresentado, por ejemplo, las mujeres negras o las mujeres con discapacidad.

Una revisión bibliográfica sobre los grupos infrarrepresentados en STEM realizada en Canadá sugiere varios retos relacionados con la EDI y la ciencia a los que se enfrentan los grupos infrarrepresentados. La Universidad de Victoria y el proyecto Supercluster de Tecnología Digital⁷ de Canadá publicaron el informe *Issues and challenges faced by underrepresented groups in engineering and computer science industries*, que concluyó:

Los miembros de los grupos infrarrepresentados a menudo informaron de que experimentaban un clima poco acogedor en los programas STEM, lo que anulaba una experiencia educativa positiva y la fomentación de un entorno de aprendizaje favorable. Los grupos no dominantes eran más propensos a tener un menor sentido de pertenencia en los campos STEM en comparación con sus homólogos blancos;

y

Las desigualdades en el lugar de trabajo de los LGBTQ2SAI+ fueron generalizadas en los organismos relacionados con STEM, se extienden a través de las cohortes de edad y la situación de supervisión, y existen tanto para las mujeres como para los hombres que se identifican como LGBTQ2SAI+.

El número de mujeres investigadoras en proyectos científicos apoyados por el IAI también apunta a una brecha de género y proporciona razones adicionales para adoptar una política de género. Por ejemplo, el número de mujeres que actúan como investigadoras principales en proyectos de las rondas 2 y 3 de las Redes de Investigación Colaborativa (CRN) y de los Programas de Pequeños Subsidios (SGP-1, SGP-2, SGP-HD, SGP-CRA y SGP-HW), desde 2002 hasta 2021, ascendió a 22 de 75 o al 29%. Las mujeres investigadoras que actúan en todas las funciones, incluidas las investigadoras y las investigadoras principales en los proyectos científicos mencionados, ascendieron a 194 de 527 o el 36%. El IAI carece de datos sobre sus proyectos y grupos subrepresentados.

En cuanto a las actividades de desarrollo de capacidades del IAI, el Programa de Fellowship de Ciencia, Tecnología y Políticas (STeP) ha inscrito a 33 becarios mujeres y 13 hombres de 10 países de América del Norte, América Central, el Caribe y América del Sur. Estas cifras incluyen la participación de fellows de política científica asociados a la Asociación Americana para el Avance de la Ciencia (AAAS) y a Mitacs Canadá. Esta participación equitativa indica el impacto positivo de la consideración de cuestiones relacionadas con el género.

⁵ Instituto de Estadística de la UNESCO. 2020. Las mujeres en la ciencia. Hoja informativa nº 60. París: Francia.

<http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/fs60-women-in-science-2020-en.pdf>

⁶ Castillo, R., Grazi, M. y Tacsir, E. 2014. Las mujeres en la ciencia y la tecnología: ¿Qué dice la literatura? Nota técnica no. BID-TN-637. Washington, D.C.: Banco Interamericano de Desarrollo.

⁷ Universidad de Victoria (Canadá) y Canada Digital Technology Supercluster. (2021). Cuestiones y retos a los que se enfrentan los grupos infrarrepresentados en las industrias de la ingeniería y la informática. Victoria: Universidad de Victoria. <https://www.uvic.ca/coopandcareer/assets/docs/issues-and-challenged-faced-by-underrepresented-groups.pdf>.

Las mujeres constituyeron la mayoría de los participantes en los eventos de capacitación del IAI, tales como institutos de capacitación, talleres, seminarios y foros organizados por la Dirección Ejecuta del IAI en los últimos años. Entre 2012 y 2019, de un total de 906 participantes, 467 fueron mujeres profesionales, es decir, el 51,5%, en 24 eventos de formación. El aumento de la participación femenina se debe a los criterios de la Dirección Ejecutiva para la selección de los participantes, que tuvieron en cuenta el equilibrio de género, lo que resultó en un aumento del número de solicitantes femeninas.

Los datos de la segunda y tercera iteraciones del Programa de Subsidios Semilla también apuntan a un progreso en el equilibrio de género. Por ejemplo, en la segunda iteración del Programa, en el período 2011-2016, se ejecutaron 11 proyectos con 4 mujeres como investigadoras principales (PI) en comparación con 7 PI masculinos. Además, las mujeres contaron con 26 coinvestigadores en comparación con 29 coinvestigadores masculinos. El equilibrio de género mejoró aún más en la tercera iteración del Programa, en 2016-2017, en la que 10 proyectos contaban con 5 mujeres como PI frente a 5 hombres y 24 mujeres como co-PI frente a 13 hombres.

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

Esta política tiene en cuenta y está alineada 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 destacó el 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 el 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., *Adoptar y fortalecer políticas sólidas y legislación aplicable para la promoción de la igualdad de género y el empoderamiento de todas las mujeres y las niñas en todos los niveles*, proporciona un marco para anclar la política junto con los acuerdos globales que incluyen elementos relacionados con el género y que son promovidos por las Partes del IAI y a los que se adhieren. Entre los acuerdos internacionales, esta política reconoce, en particular, la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* y el trabajo actual en el marco del Convenio sobre la Diversidad Biológica sobre el borrador de un plan de acción de género para el período posterior a 2020.

Definiciones

Antirracismo

El antirracismo es una acción o estrategia proactiva contra el racismo. Reconoce el racismo sistémico y reconoce los privilegios y las barreras sistémicas o estructurales basadas en la raza.

Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI)

Garantizar y proteger la equidad, la diversidad y la inclusión (EDI) implica dar un trato justo y oportunidades a todas las personas. El objetivo es erradicar los prejuicios y la discriminación basados en características personales como la edad, la discapacidad, el género y el cambio de género, el matrimonio y la unión civil, el embarazo y la maternidad, la raza/etnia, la religión o las creencias y la orientación sexual, entre otros. La consecución de la EDI requiere abrazar y

valorar la diversidad, tratando de crear un entorno en el que todas las personas sean tratadas con respeto. En esta política, EDI también se refiere o incluye el género.

Equidad

La equidad en la ciencia y la investigación se refiere a la eliminación de barreras y sesgos sistémicos; permitiendo que todas las personas tengan las mismas oportunidades de acceder y beneficiarse. Para lograr esto, todas las personas que participan en el ecosistema de investigación deben desarrollar una sólida comprensión de las barreras sistémicas que enfrentan las personas de grupos subrepresentados (por ejemplo, mujeres, personas con discapacidades, pueblos indígenas, minorías racializadas, individuos de la comunidad LGBTQ2+) y poner en marcha medidas impactantes para abordar estas barreras.

Diversidad

La diversidad indica diferencias en edad, sexo, orientación sexual, capacidad, discapacidad, género, identidad de género, expresión de género, matrimonio y unión civil, embarazo y maternidad, raza y etnia, lugar de origen, religión, condición de inmigrante y recién llegado, y origen étnico.

Inclusión

La inclusión es la práctica de garantizar que todas las personas sean valoradas y respetadas por sus contribuciones y sean apoyadas e integradas en todas las fases del proceso de ciencia e investigación.

Género

El género se refiere a los roles, características y comportamientos que una sociedad determinada asocia con nuestras identidades como mujeres, niñas, hombres, niños o personas no binarias. El género se construye social y culturalmente y cambia con el tiempo. El género influye en las expectativas de un individuo, en su forma de relacionarse con los demás y en las normas que se espera que cumpla.

Interseccionalidad

La interseccionalidad⁸ se refiere a la marginación y la desventaja estructurales en la intersección del género con otras identidades y estratificadores sociales como la edad, el estatus socioeconómico, la raza, la etnia, la nacionalidad, la religión, la discapacidad y la capacidad, apoyadas o exacerbadas por el legado colonial de las relaciones de poder⁹.

Intergeneracionalidad

La intergeneracionalidad se relaciona con la diversidad de edad en cualquier entorno dado y el fomento de interacciones entre miembros de diferentes generaciones.

Integración de la EDI

La incorporación de EDI incluye el aumento de la participación equitativa e inclusiva de individuos de grupos subrepresentados en las ciencias., incluidas las mujeres y las personas con género diverso, Este esfuerzo requiere atención y esfuerzos especiales, incluidos todos los actores de investigación para desarrollar una sólida comprensión de las barreras sistémicas que enfrentan los individuos de grupos subrepresentados y para evaluar y abordar las implicaciones para los participantes en todas las actividades de investigación planificadas o Proyectos. La incorporación de EDI 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 toda la ciencia, el desarrollo de capacidades y las actividades de ciencia y políticas de IA.

⁸ Crenshaw, K. 1989. Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum; 12(4).

⁹ Akotirene, C. Interseccionalidade. São Paulo: Pólen, 2019.

Objetivos y actividades

Objetivo I: Promover EDI en la ciencia.

La Dirección Ejecutiva del IAI se esforzará por ejercer el liderazgo en la región a través de la promoción de la integración de la EDI en la investigación científica, el desarrollo de capacidades y las iniciativas de ciencia política a nivel regional.

El IAI se asociará con organizaciones gubernamentales internacionales relevantes, organizaciones no gubernamentales, el sector privado e instituciones de investigación, entre otros, para promover la integración de la EDI en la educación científica, la investigación posdoctoral y la investigación científica financiada con fondos públicos.

La Dirección Ejecutiva del IAI tratará de aumentar el liderazgo de personas de grupos subrepresentados en las actividades e investigaciones científicas financiadas por el IAI.

Objetivo II: Integración de la EDI en las actividades del IAI

La Dirección Ejecutiva trabajará con el Comité Asesor Científico (SAC) y el Asesor en Ciencia y Política (SPAC) para tener en cuenta las consideraciones de la EDI cuando se presenten recomendaciones a las Partes sobre los candidatos al SAC y al SPAC.

Los contratos y acuerdos de subvención del IAI que apoyen actividades científicas y de desarrollo de capacidades incluirán una cláusula sobre la necesidad de lograr la EDI de los participantes y de incluir análisis de las dimensiones de la EDI, según corresponda. La EDI deberá ser abordada en las propuestas y en los informes posteriores.

La Dirección Ejecutiva del IAI fomentará que las propuestas de proyectos desarrollen herramientas de seguimiento y evaluación de la EDI a lo largo de todo el proceso de investigación, desde el diseño hasta el desarrollo, la ejecución y el impacto del proyecto.

Los programas de formación y becas apoyados por el IAI, como el Programa de Fellowship de Ciencia, Tecnología y Política (STeP) del IAI, pedirán a las Partes y a otros participantes que incluyan, según proceda, consideraciones sobre el EDI en la selección de beneficiarios y mentores. También se considerará el fomento de las relaciones intergeneracionales para mejorar la diversidad de edades.

Objetivo III: Reducir los desequilibrios y prejuicios en la selección de proyectos y el desarrollo de programas científicos y de capacitación.

Se alentará a las personas de grupos subrepresentados a presentarse a las convocatorias de oportunidades específicas (por ejemplo, subvenciones, consultorías, becas), prestando especial atención a la interseccionalidad. El IAI difundirá estas oportunidades a una amplia audiencia a través de diversos canales para asegurar el conocimiento de los grupos subrepresentados. Cuando sea posible, se pondrá a disposición de los solicitantes alojamiento para mitigar las barreras durante el proceso de selección (por ejemplo, para abordar los requisitos de accesibilidad).

La Dirección Ejecutiva del IAI abordará el tema de la EDI en todo el proceso de revisión por pares, especialmente en la composición del panel de expertos, para seleccionar los proyectos y actividades del IAI. El panel de expertos recibirá capacitación en EDI antes de sus deberes para abordar problemas como el sesgo inconsciente. El IAI tratará de ofrecer oportunidades de investigación y financiación, sujetas a la disponibilidad de recursos externos, a individuos de grupos subrepresentados.

Objetivo IV: Establecer un entorno inclusivo en la investigación científica

La Dirección Ejecutiva del IAI se esforzará por aumentar la EDI en los equipos de investigación, incluidos los investigadores principales, los coinvestigadores y los estudiantes.

La Dirección Ejecutiva del IAI promoverá la conciliación de la vida laboral y familiar en los proyectos científicos y en las propuestas de desarrollo de capacidades.

La Dirección Ejecutiva del IAI gestionará sus acuerdos de subvención con la flexibilidad necesaria para adaptarse a las diferentes trayectorias profesionales y laborales de los beneficiarios, según proceda. La Dirección Ejecutiva se esforzará por introducir extensiones del período de subvención y financiación adicional, según corresponda, y sujeto a la disponibilidad de recursos externos, para los investigadores que necesiten una licencia familiar o médica durante un período de financiación.

Objetivo V: Aumentar las capacidades regionales para mejorar la EDI en las ciencias

La Dirección Ejecutiva del IAI implementará prácticas para apoyar a los científicos de grupos subrepresentados, aumentando la visibilidad, la participación genuina y el reconocimiento en las diferentes etapas de sus carreras, especialmente aquellos que tienen características protegidas que se intersecan.

La Dirección Ejecutiva del IAI se esforzará por desarrollar programas de tutoría para científicos de grupos subrepresentados con el fin de capacitarlos para futuros puestos de liderazgo.

La Dirección Ejecutiva del IAI incluirá los principios del EDI en las actividades de capacitación para aumentar la conciencia de los participantes sobre las disparidades existentes y la necesidad de igualdad en la ciencia.

La Dirección Ejecutiva del IAI desarrollará materiales de educación y formación, incluyendo materiales en línea, con voces y perspectivas diversas para presentar los desafíos y las mejores prácticas en materia de EDI.

Consecuencias en materia de recursos

El apoyo financiero a las actividades para implementar esta política depende de la disponibilidad de recursos financieros externos.

La Dirección Ejecutiva del IAI buscará recursos financieros externos de las Partes donantes, bancos de desarrollo, fundaciones y otras posibles fuentes para implementar los objetivos de esta política.

Violación de esta política

Cualquier forma de agresión, incluyendo la intimidación basada en características protegidas, el racismo o el acoso sexual, no será tolerada en ninguna actividad del IAI. Puede dar lugar a la terminación de las actividades en el marco del contrato y/o a la terminación del apoyo financiero al proyecto.

Se anima a los denunciantes a informar del presunto incumplimiento de esta política al IAI al director ejecutivo durante el desarrollo o la implementación del proyecto científico o la actividad de capacitación.

Otros comentarios:

A través de la Evaluación Regional del IAI y otros mecanismos, la Dirección Ejecutiva solicitará información a las Partes sobre sus recomendaciones para perfeccionar la política de EDI y mejorar su aplicación.

Todo el trabajo realizado en el marco de la política de EDI debe estar en consonancia con el acuerdo del IAI, el plan estratégico del IAI y la agenda científica.