

TALLER PEDECIBA/QUIMICA

Plan de equidad en la ciencia - PEG

RELATORIA DEL TALLER

Montevideo, septiembre 2019

Ana Buti | María Elina Estébanez

anabuti@gmail.com / mariaelina.estebanez@gmail.com

davidg@pedeciba.edu.uy

Índice

1. Antecedentes del taller
2. Taller: Hacia la implementación de planes de equidad de género en organizaciones de I+D en Uruguay: PEDECIBA
3. Síntesis de las discusiones del Taller
4. Recomendaciones
5. Listado de Participantes

1) Antecedentes del Proyecto

El taller tuvo como antecedente principal la propuesta *Actions for gender equity in science and technology in Iberoamerica* —en proceso de elaboración por parte de un consorcio de instituciones de seis países— a ser presentada en la convocatoria Horizonte 2020 SWAFS (*Supporting research organisations to implement gender quality plans*).

Dicha propuesta tiene como objetivo fortalecer los procesos de implementación de planes de equidad de género PEG (*Gender Equality Plans, GEP's*) en organizaciones de investigación y organismos que tienen programas de apoyo a la investigación académica de diferentes regiones de EU y Latinoamérica — que integran el consorcio como socios estratégicos, junto a destacados grupos de expertos en la materia— tratando de lograr una mayor implantación a través de la institucionalidad de los planes PEG en las estrategias organizacionales, y las políticas en ciencia y tecnología, tanto a nivel nacional como internacional.

Para esto se elaboró un plan de trabajo que incluye diagnósticos sobre equidad de género en la ciencia y PEG en seis países que engloban diferentes instituciones estratégicas en la I+D, así como análisis comparativos de resultados. Los seis países y los socios incluidos son:

➤ España

- CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS (CSIC) - Coordinador del Proyecto

➤ Argentina

- Centro de Estudios sobre Ciencia, Desarrollo y Educación Superior (Redes) y Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología (RAGCyT)
- Organizaciones bajo estudio: The National Secretary for Science, Technology and Productive Innovation SECTIP / Ministry of Science, Technology and Productive Innovation Government of the Province of Santa Fe – MinCTIP / Ministry of Science and Technology of the Province of Cordoba – MCYT

➤ Uruguay

- UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
- Organizaciones bajo estudio: INSTITUTO NACIONAL DE INVESTIGACIÓN AGROPECUARIA (INIA) Y PROGRAMA DE DESARROLLO DE LAS CIENCIAS BÁSICAS (PEDECIBA)

➤ **México**

- LA RED MEXICANA DE CIENCIA, TECNOLOGÍA Y GÉNERO (Red MEXCITEG), - Organizaciones bajo estudio: Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACyT)

➤ **Perú**

- PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
- Organización bajo estudio: CONSEJO NACIONAL DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA (CONCyTEC)

➤ **Austria**

ZSI-ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION GMBH CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION.

2) Taller: Hacia la implementación de planes de equidad de género en organizaciones de I+D en Uruguay: PEDECIBA

Antecedentes preparación del taller¹

Con el Director del PEDECIBA David González se planteó la posibilidad de realizar un taller Piloto en alguna área del Programa, a la par que se pensó en la implementación del modelo en el área de Química del PEDECIBA

Es así que en el taller se planteó como objetivo principal llevar a cabo la implementación de un modelo de planes de equidad en el que se pretendía realizar ejercicios piloto de discusión y diseño, con la participación de investigadores e investigadoras del área de Química -PEDECIBA.

Además, esta actividad propuso la sensibilización de los participantes sobre los procesos de equidad de género en la ciencia y las posibilidades que ofrecen las herramientas de diseño de un plan de equidad.

La participación máxima que se esperaba de aprox. 30 personas, idealmente con participación equilibrada de sexo, edades y cargos académicos de investigadores e investigadoras del área de Química del PEDECIBA.

¹¹ El evento en gran parte se pudo realizar por el apoyo financiero de D2C2, Ministerio de Educación y Cultura.

El taller ²tuvo una duración de aproximadamente 6 horas y se ordenó de la siguiente manera:

En primera instancia se llevó a cabo una sesión sección de apertura y presentaciones a cargo de David González (Director del PEDECIBA) (Se adjunta presentación en anexo 1), Cecilia Fernández (Pro- Rectora de investigación, Udelar) y Álvaro Rico (Presidente del Servicio de Relaciones Internacionales, Udelar).

Luego a las exposiciones referentes a:

1. Políticas de género en la CTI y planes de equidad (a cargo de María Elina Estébanez).
2. Los estudios de género en CTI en Uruguay (a cargo de Ana Buti).
3. Caracterizaciones de los docentes de la Udelar desde una perspectiva de Género (a cargo de Andrea Basilio). 4. Presentación de datos referente a género del PEDECIBA a cargo de Beatriz Garat.

(Se adjunta presentaciones y ponencias que se detallan en:https://drive.google.com/drive/folders/1vu2pQzqfUViGRTU_xzNuRBPb7ENscQla)

En esta primera parte del taller se contó con una concurrencia de aproximadamente 40 personas.

(Se anexan fotos que se encuentran en el link:
<https://drive.google.com/drive/folders/1VhNUU8P3lixahFJQFYj-amvYbeC22YrA>)

En una segunda instancia y luego de una pausa en el horario del mediodía se paso a trabajaren la modalidad de grupos de acuerdo a las pautas referidas a la elaboración de un plan de equidad. Estas fueron 1) Diseño General, 2) Fase de Análisis y 3) Fase de Planificación.

Los participantes fueron un total de 22, de los cuales 2 eran hombres.

Los grupos trabajaron alrededor de una hora y luego hubo presentación general de cada uno de los grupos con reflexiones finales.

Metodología

La convocatoria al taller se realizó por parte del área del PEDECIBA Química, para lo que se elaboró un formulario online con los siguientes campos: apellido, nombre, correo electrónico, edad, nivel de formación (estudiante de postgrado, estudiante de doctorado, investigadora/ra y grado del PEDECIBA en el caso de los investigadores).

² El taller contó con el apoyo y la colaboración de Vagner Galván del Servicio de Relaciones Internacionales de la Udelar. Vagner realizó el registro Fotográfico del día 12 de setiembre. También desde la secretaria del PEDECIBA del área de Química se recibió apoyo, en especial de parte de Gabriela García.

Unos días antes que fuera la cerrada la convocatoria y debido a que se observó que casi de su totalidad de los anotados eran mujeres, se intentó por medio del PEDECIBA Química extender el plazo para poder estimular la participación de los hombres.

3) SINTESIS de las discusiones del TALLER

3.1 Diseño general del PLAN:

Se identificó un organigrama general como punto de partida del PEG



3.2 Temas de equidad referida a la organización más general del PEDECIBA para abordar el PEG sugeridos por los grupos:

3.2.1 Mecanismos de elección para puestos de Coordinación y Dirección

- Incentivar la participación de mujeres en las nóminas a candidatos/as
- Dar a conocer la nómina completa de posibles candidatos.

3.2.2 Comisiones Evaluadoras

- Identificar y discutir los criterios utilizados por las Comisiones para evaluar a personal
- Revisar las bases de llamados concursables.
- Contemplar situación de maternidad.
- Discutir la Integración de las comisiones evaluadoras.
- Contemplar periodos de evaluación diferencial. Por ejemplo: Cambiar año último con mejor año de producción.
- Tener en cuenta el contexto del investigador en la institución donde trabaja
- Introducir el concepto de Cuidado en los criterios: Tener a cargo cuidado de familiares; problemas de salud.

3.2.3 Uniformidad de % en Grados de PEDECIBA

3.2.4 Considerar problemas de equidad tanto en hombres y mujeres.

3.3 Identificación de otras organizaciones relacionadas a aspectos vinculados con problemas de equidad en PEDECIBA

- Udelar
- Ministerio de Educación y Cultura
- Institutos de Investigación
- ANII: Asignación de Proyectos/ Asignación de Becas
- SNI

3.4 Análisis de problema en particular en el PEDECIBA QUIMICA: los sesgos laborales

- Distribución desigual de grados. Mujeres tienen menor acceso a grados mayores de investigador Se produjo una “tijera” invertida en las participaciones en los grados según género.
- Acceso a posdoc/premios. Mujeres tienen menor grado de satisfacción en cuanto a solicitudes de posdoc/premios.
- Estos sesgos están relacionados con la integración de comisiones evaluadoras porque no es paritaria.
- Baja presentación al Premio Caldeyro Barcia

3.5 Para diagnosticar este problema se sugieren las siguientes variables:

- Indicadores de productividad en base a indicadores que se usan actualmente en la evaluación.
- Indicadores de Tareas de cuidado: Dedicación horaria a este tipo de tareas, influencia del estrés en las actividades productivas, infraestructura de la institución que coopere

con esas tareas (sala de recreación, sala de lactancia, etc.).

- Evolución temporal de los grados en función del tiempo.
- Registrar número de Premios/posdocs adquiridos en relación a los solicitados.
- Proporción de género en las comisiones evaluadoras.
- Comparativo de número de personas que terminan posgrado, vs número que ingresan como G^o 3 al programa

3.6 Información necesaria para este diagnóstico:

- Información de ANII, PEDECIBA, Udelar.
- cuestionario de solicitudes a evaluación por grado/premio/posdoc.
- Grillas con Pautas de evaluación.

3.7 Algunos problemas identificados quedan fuera de la posibilidad de atención de la organización: El Rol social más general establecido de la mujer en roles de cuidado y el hombre en rol de proveedor afectando

3.8 Algunas acciones de equidad identificadas

- consideraciones de postergación de plazo o extensión de plazo para las evaluaciones: no contabilizar los años de maternidad para la evaluación (ejemplo tomar los 7 años como si fueran 5).
- Extender la normativa para abarcar no sólo maternidad sino también paternidad y cuidados en general (hombres y mujeres x igual).
- Fomentar la instalación de Centros de Cuidado para la Infancia en los lugares de trabajo.
- Mentoría para fomentar la presentación de las personas al salto de grado (discriminación positiva hacia la mujer).
- Promover que los G^o 5 tengan que incluir la dimensión de promoción de colaboradores.
- Implementar la evaluación de orientadores de tesis por parte de los estudiantes o egresados del programa.
- Cuidar la composición de las comisiones evaluadoras, de forma de que haya representación de género.

3.9 Participaciones y responsabilidades del PEG

- diagnóstico: Grupos de trabajo que incluyan estudiantes e investigadores en proporción equitativa de grado y género,

y también a alguien académico del área que sea externo al programa,

- Implementar una Comisión en PEDECIBA Química que tome estos insumos y continúe el presente trabajo,
- acciones de Mentoría: a cargo de orientadores de estudiantes o colaboradores investigadores con cargos más bajos,
- comisión de posgrado PEDECIBA: implementar evaluación de los directores por parte de estudiantes o pares,
- la directiva del Programa puede tomar las acciones para coordinar con Udelar, MEC y sistema de cuidados en el desarrollo de Centros de Cuidados.

4) RECOMENDACIONES

El desarrollo del Taller ha permitido producir algunos emergentes importantes de los problemas de equidad en el PEDECIBA y sus posibles formas de canalización en planes institucionales de fortalecimiento de la equidad de género.

Estos se han listado en la relatoría precedente. Constituyen solo algunos problemas y acciones a implementar y un diagnóstico más detallado es parte justamente del PEG a desarrollar.

1. Se recomienda considerar ese impulso y motivación de los participantes del Taller como punto de partida del inicio de la elaboración de un PEG institucional.
2. Crear una comisión de trabajo con paridad de género, con representación de diferentes grados y áreas (gestión / investigadores / becarios-as) que integre a participantes del Taller, que podría ser coordinada por el Coordinador del Área de Química. Esta comisión puede ser el mecanismo inicial para organizar el proceso del PEG.
3. Constituir una Comisión de expertos/as externos al PEDECIBA que entiendan cuestiones disciplinarias y de género como el instrumento ideal para acompañar en calidad de órgano asesor.
4. Implementar inicialmente acciones de difusión y visibilidad del inicio del proceso de diseño del Plan entre los integrantes de PEDECIBA Química.
5. Considerar la conveniencia de participar en el proyecto de Coordinación de Planes de Equidad, de la Convocatoria Horizonte 2020 para el presente año, actualmente llevada adelante en el caso de Uruguay por UDELAR junto al INIA.

Es esperable que este proceso se extienda e implemente a otras áreas disciplinarias del PEDECIBA.

5) LISTADO DE PARTICIPANTES

Integrantes de los grupos del Taller

1. Karen Ovsejevi,
2. Gianella Facchin,
3. Ricardo Faccio,
4. Daniela Gamenara,
5. Manuela Ferrer,
6. Inés Carrera,
7. Ana Claudia Pina,
8. Valentina Martín,
9. Silvia Batista,
10. Dayana Benchoa,
11. Claudia Etchebehere,
12. Gabriela Irazoqui,
13. Paola Panizza,
14. Guzmán Peinado,
15. Celia Quijano,
16. Carmen Rossini,
17. Cecilia Giacomini,
18. Virginia López,
19. Gloria Serra,
20. María H. Torre,
21. Laura Coitiño,
22. Sonia Rodríguez.

Anexos: Relatoría de los grupos

Grupo 1

Eje 1 Diseño:



1. Mecanismo de Elección

- DCE y CCA
- Incentivar la participación de mujeres para puesto de Dirección y Coordinación.
- Principalmente pensado en la nominación.
- Dar a conocer la nómina completa de posibles candidatos.

2. Comisiones Evaluadoras

- Revisar bases de llamados concursables.
 - Contemplar situación de maternidad.
- Integración de las comisiones evaluadoras.
- Cotemplar periodos de evaluación diferencial. Por ejemplo: Cambiar año último con mejor año de producción.
- Tener en cuenta el contexto del investigador en la institución donde trabaja.
 - UdelaR tiene docencia y extensión.
- Definir muy bien qué es lo que se quiere evaluar y cómo.

3. Concepto de Cuidado

- Tener a cargo cuidado de familiares.
- Problemas de salud.
- Esto también puede afectar realidad de hombres y mujeres.
- Esto a aplicar en comités de evaluación.

4. Otras Instituciones

- UdelaR
 - Realidad de Servicio
 - Hay que hacer docencia y extensión (porcentaje importante)
- Ministerio de Educación y Cultura
 - Institutos de Investigación
- ANII:
 - Asignación de Proyectos
 - Asignación de Becas
 - SIN

5. A qué tender?

- A la equidad
- Uniformidad de % en Grados de Pedeciba

Grupo 2

Eje 2 Análisis:

1 Fenómeno de género a diagnosticar.

Sesgos laborales.

2 Hipótesis de partida.

- Distribución desigual de grados. Mujeres tienen menor acceso a grados mayores de investigador de PEDECIBA.
- Acceso a posdoc/premios. Mujeres tienen menor grado de satisfacción en cuanto a solicitudes de posdoc/premios.
- La integración de comisiones evaluadoras no es paritaria.

3 Variables y dimensiones relevantes en el diagnóstico.

- Productividad en base a indicadores que se usan actualmente en la evaluación.
- Tareas de cuidado: Dedicación horaria a este tipo de tareas, influencia del estrés en las actividades productivas, infraestructura de la institución que coopere con esas tareas (sala de recreación, sala de lactancia, etc.).
- Evolución de los grados en función del tiempo.
- Premios/posdocs adquiridos en relación a los solicitados.
- Proporción de género en las comisiones evaluadoras.

4 Identificar información necesaria para el diagnóstico.

- Datos duros de números de fuente generadora (ANII, PEDECIBA, UDELAR).
- Incorporación de "datos blandos" en cuestionario de solicitudes a evaluación por grado/premio/posdoc.
- Pautas de evaluación (que se prioriza, que se ignora ej. formación de redes, colaboraciones).

5 Participantes.

Grupos de trabajo que incluyan estudiantes e investigadores en proporción equitativa de grado y género, y también a alguien académico del área que sea externo al programa.

6 Baches de información.

Datos que queremos incluir en formularios de solicitudes para poder recabar información sobre tareas de cuidados. No se valora positivamente la capacidad de establecer colaboraciones, quizás debería haber mejores indicadores para ello.

7 Canales de difusión y comunicación.

Eventos, conferencias, documentos, jornadas presenciales, talleres.

Grupo 3

Eje 3 Planificación:

1) Definición del problema

- a. La tijera de PEDECIBA Química, diferencia entre G3 y G5, inversión de composición del 3 al 5
- b. Comparativo de número de personas que terminan posgrado, vs número que ingresan como G3 al programa
- c. Baja presentación al Premio Caldeyro Barcia

2) Qué problemas identificados quedan fuera de la posibilidad de atención de la organización

- a. Rol social establecido de la mujer en roles de cuidado y el hombre en rol de proveedor afectando
 - i. Participación de la mujer en las diferentes instancias
 - ii. Posibilidad de dedicar tiempo a diferentes actividades
 - iii. No está tan mal visto descalificarla o discontinuarlas

3) Formulación de objetivos del plan en función del diagnóstico

- a. Acortar la brecha de % de género en los grados altos

4) Definición de acciones y medios para lograr el objetivo

- a. Es insuficiente incorporar consideraciones de postergación de plazo o extensión de plazo para las evaluaciones. Las que están incorporadas deberían además no contabilizar los años de maternidad para la evaluación (ejemplo tomar los 7 años como si fueran 5)
- b. Extender la normativa para abarcar no sólo maternidad (xq estigmatiza) sino también paternidad y cuidados en general (hombres y mujeres x igual)
- c. Fomentar la instalación de Centros de Cuidado para la Infancia en los lugares de trabajo
- d. Mentoría para fomentar la presentación de las personas al salto de grado (discriminación positiva hacia la mujer).
- e. Promover que los G5 tengan que incluir la dimensión de promoción de colaboradores.
- f. Implementar la evaluación de orientadores de tesis por parte de los estudiantes o egresados del programa.
- g. Cuidar la composición de las comisiones evaluadoras, de forma de que haya representación de género
- h. Implementar una Comisión en PEDECIBA Química que tome estos insumos y continúe el presente trabajo

5) Definición de participantes, responsabilidad y modalidad

- a. Mentoría: a cargo de orientadores de estudiantes o colaboradores investigadores con cargos más bajos.
- b. Com de posgrado PEDECIBA: implementar evaluación de los directores por parte de estudiantes o pares.

- c. La directiva del Programa puede tomar las acciones para coordinar con UdelaR, MEC y sistema de cuidados en el desarrollo de Centros de Cuidados

6) Definición del entregable y formato de entrega