

REUNIONES CIENTÍFICAS INCLUSIVAS

POR DÓNDE EMPEZAR



INSTITU
TO
EDUAR
DO
TOR
ROJA



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE CIENCIA
E INNOVACIÓN



CSIC
CONSEJO SUPERIOR DE INVESTIGACIONES CIENTÍFICAS

EDITORIAL
CSIC

REUNIONES CIENTÍFICAS INCLUSIVAS

POR DÓNDE EMPEZAR

El texto que se presenta a continuación no es un texto original, sino que se trata de la traducción al castellano de la guía *Inclusive Scientific meetings. Where to start*, publicada por la organización estadounidense *500 Women Scientists* en 2019.

500 Women Scientists es una organización de base estadounidense formada por mujeres científicas cuya misión es servir a la sociedad haciendo que la ciencia sea abierta, inclusiva y accesible y transformando la sociedad luchando contra el racismo, el patriarcado y las normas sociales opresivas.

El propósito de esta traducción, autorizada por la propia organización, es difundir esta guía tanto en el ámbito científico del CSIC como en todo el ámbito científico hispanohablante, como herramienta de ayuda en la planificación y desarrollo de los diferentes encuentros científicos que se realizan día a día.

AUTORÍA:

Angie Pendergrass, Jane Zelikova, James Arnott, Hazel Bain, Rebecca Barnes, Jill Baron, Kuheli Dutt, Miriam Gay-Antaki, Rebecca Haacker, Emily Jack-Scott, AJ Lauer, Aisha Morris, Deb Morrison, Anne-Marie Nunez, Heidi Steltzer, LuAnne Thompson.

TRADUCCIÓN AL CASTELLANO:

Marta Sorribes Gil, Rafael Villar Burke.



© 2022 CSIC. Este es un documento de acceso abierto distribuido bajo los términos de la licencia de uso y distribución Creative Commons Reconocimiento 4.0 Internacional (CC BY 4.0). Más información sobre esta licencia en <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

e-NIPO: 833-22-088-2

Diseño gráfico y maquetación: Susana Nisa (Editorial CSIC)

Índice

Agradecimientos	6	
Nota sobre la versión en castellano		6
Presentación	7	
1. Por qué necesitamos esta guía	8	
2. Claridad en el uso del lenguaje	9	
Diversidad.....		9
Equidad.....		9
Inclusividad.....		10
3. Principios generales	11	
1. Sesgos implícitos		11
2. Quien habla tiene el poder		12
3. La participación no se trata solo de quién está en el espacio, sino también de qué hacen en el espacio		12
4. Diseño para un acceso universal		13
5. Haga patente el compromiso con la equidad.....		13
6. Demostrar el progreso requiere datos		13
7. Fijar expectativas sobre el comportamiento adecuado y estructuras de responsabilidad en el caso de comportamientos inapropiados.....		14
8. ¿Quién está haciendo el trabajo?.....		14
4. Planificación de la reunión. Aspectos principales	16	
1. Objetivos		16
2. Por dónde empezar		16
3. En cada taller o reunión		19
5. Tránsito de la reunión: creación de un espacio inclusivo	20	
1. Objetivos		20
2. Pasos.....		20
3. En cada taller o reunión		21
4. ¿Cómo contribuir a una atmósfera inclusiva desde la participación?.....		22
6. Evaluación	23	
1. Objetivos		23
2. Pasos.....		23
7. Recursos y referencias	24	

Agradecimientos

Este documento, publicado en marzo de 2019, surgió de un taller del *Aspen Global Change Institute* sobre reuniones diversas, inclusivas y equitativas, celebrado en 2018 y dirigido por la asociación *500 Women Scientists* y la *Earth Science Women's Network*.

El taller fue financiado por la *Fundación Heising-Simons*, y se celebró en el *National Center for Atmospheric Research*, patrocinado por el *National Science Foundation*.

Maryam Zaringhalam dio formato al documento.

NOTA SOBRE LA VERSIÓN EN CASTELLANO

La traducción al castellano de la versión original en inglés, de marzo de 2019, surgió como iniciativa del Comité de Igualdad del Instituto de ciencias de la construcción Eduardo Torroja del CSIC (IETcc-CSIC) en el año 2021. En ese momento, el comité estaba integrado por: Jose María Alonso Polvorosa, Carmen Alonso Ruiz de Rivas, Borja Frutos Vázquez, Lucas González Lama-ta, Nuria Rebolledo Ramos, Maximina Romero Perez, Marta Sorribes Gil y Rafael Villar Burke.

Presentación

Las reuniones científicas¹ pueden ser estimulantes, promover el intercambio de ideas, fomentar nuevas colaboraciones y brindar oportunidades para retomar el contacto con colegas. Son parte esencial del tejido conectivo de la maquinaria científica mundial. El personal científico confía en ellos para tejer las redes y conocimientos necesarios para el desarrollo de la carrera científica.

Incluso cuando los modos de interacción virtual son cada vez más habituales, las reuniones científicas siguen siendo esenciales para construir relaciones y confianza, y unir diferentes perspectivas sobre problemas desafiantes.

Sin embargo, no todos los científicos y científicas tienen experiencias positivas cuando asisten a reuniones científicas. Algunas personas en nuestras comunidades científicas son excluidas (intencionadamente o no); otras se sienten aisladas en las reuniones cuando no encuentran a otras personas parecidas o con un origen similar; algunas encuentran barreras, como la falta de recursos para el cuidado de la infancia o espacios de baño seguros, lo que dificulta, si no imposibilita, que participen plenamente; y algunas son objeto de acoso y agresión durante las reuniones (National Science Board 2015).

Las reuniones científicas transcurren a menudo fuera de nuestras instituciones de origen y brindan una oportunidad para que la cultura y práctica científica sean más inclusivas. Este documento presenta recomendaciones concretas para incorporar desde el principio y de forma práctica la inclusión y la equidad en las reuniones científicas.

El documento incluye tres secciones:

- 1) Planificación de la reunión,
- 2) Transcurso de la reunión, y
- 3) Evaluación de la reunión.

Las recomendaciones se irán actualizando para incorporar los comentarios sobre éxitos y fracasos que compartan las organizaciones centradas en la equidad y la inclusión. El intercambio de experiencias permitirá desarrollar estas pautas a medida que identificamos áreas de mejora.

¹ En esta guía, usamos la palabra *reunión* para referirnos a una amplia variedad de encuentros científicos, que incluye talleres, congresos, simposios, seminarios o conferencias. Las consideraciones particulares para ciertos tipos de las reuniones se señalan y abordan específicamente.

1. Por qué necesitamos esta guía

La evidencia refuerza la intuición común de que la ciencia y la innovación mejoran cuando incluyen una diversidad de perspectivas y enfoques: la ciencia inclusiva y participativa es mejor ciencia (Nielsen *et al.*, 2017, Loder 1999, Campbell *et al.*, 2013, Freeman y Huang 2014).

El sesgo puede limitar el acceso y las contribuciones de grupos menos representados en ciencia y, como resultado, limitar el impacto de la ciencia con importantes implicaciones sobre cómo se comparte y usa el conocimiento científico. Por ejemplo, debido al sesgo de afinidad, es más probable que las personas acepten y actúen en consecuencia cuando la información es comunicada por alguien con sus mismos antecedentes (Drummond y Fischhoff 2017), lo que perpetúa las estructuras de poder existentes y limita el acceso y las oportunidades de los grupos menos representados.

Estamos todavía empezando a comprender cómo la diversidad puede mejorar la ciencia y su impacto social, de forma que tenemos un largo camino por recorrer para aprovechar al máximo sus ventajas. En 2019, todavía son tan frecuentes los paneles completamente masculinos que tienen ya su propio término: *manels*. Aun en las disciplinas científicas en las que las mujeres están más representadas, todavía persiste una brecha de representación en la concesión de premios, charlas magistrales, reuniones y puestos de liderazgo (por ejemplo, en oceanografía, Kappel y Thompson 2014). Incluso en disciplinas donde la equidad y la inclusión han recibido cada vez más atención, continúan surgiendo problemas de exclusión cada año.

Entonces, ¿qué pueden hacer quienes organizan reuniones o talleres para ayudar a construir una estructura que favorezca la inclusión? La información presentada en este documento ayuda a ese cometido, sintetizando las mejores prácticas publicadas y resumiendo los detalles de un taller que tuvo lugar en mayo de 2018.

2. Claridad en el uso del lenguaje

El lenguaje es una herramienta cultural y, como tal, tiene usos y significados diferentes en función del contexto y del colectivo (Gee y Gee 2007).

Por ello, acordemos primero el contenido de tres términos que usaremos a lo largo de esta guía: *diversidad*, *equidad* e *inclusión*.

DIVERSIDAD

Rodríguez (2016) afirma que:

[...] el término *diversidad* recoge el reconocimiento de características físicas y sociales, visibles e invisibles, que hacen a una persona o un grupo de personas diferentes de otras y, de esa manera, celebran la diferencia como una fuente de fortaleza para la comunidad en general (pág. 242)

La diversidad de experiencias vitales proporciona riqueza cultural a la comunidad en forma de capital aspiracional, familiar, social, navegacional, de resistencia y lingüístico, que varía entre los participantes (Yosso 2005).

Múltiples estudios académicos han descrito cómo la diversidad de formas de conocimiento, razonamiento y participación en las prácticas de producción del conocimiento propicia una actividad significativa (Bang y Vossoughi 2016; Emberley 2013).

EQUIDAD

Rodríguez (2016):

La equidad se refiere a la instauración de políticas y prácticas específicas que garanticen un acceso y oportunidades de éxito equitativos para todos. Es importante diferenciar la equidad de la igualdad... para ser equitativos, no podemos tratar a todos de igual manera. Para ser equitativos, debemos tratar a las personas de acuerdo con sus necesidades y brindar múltiples oportunidades para el éxito (p. 243).

La equidad nos llevaría a facilitar un servicio de guarderías para los científicos y científicas que viajan con infancia a pesar de que otras personas puedan no necesitar esos servicios; por tanto, los recursos y las estructuras no son necesariamente iguales, pero son equitativos para asegurar que todo el mundo pueda participar en la actividad científica para la que ha realizado el viaje.

INCLUSIVIDAD

De acuerdo con Jordan (2011):

La inclusividad implica reunir y aprovechar estas diversas fuerzas y recursos de forma beneficiosa. La inclusividad pone el concepto y la práctica de la diversidad en acción mediante la creación de un entorno de participación, respeto y conexión, donde la riqueza de ideas, antecedentes y perspectivas se aprovecha para crear valor empresarial. Las organizaciones necesitan diversidad e inclusividad para tener éxito.

Un entorno inclusivo trasciende la diversidad en la representación. Sin prácticas inclusivas y respetuosas, una reunión aún puede excluir diferentes perspectivas, incluso cuando estén representadas experiencias vitales diversas.

3. Principios generales

Antes de profundizar en los detalles, queremos abordar las consideraciones relevantes antes, durante y después de la reunión. Para una mayor concienciación y facilitar una participación más equitativa, todos los organizadores (e idealmente también los participantes) de una reunión científica deben entender claramente los siguientes principios:

1. SESGOS IMPLÍCITOS

Los sesgos implícitos afectan a nuestras percepciones y comprensión del mundo e impactan en nuestras decisiones. Dado que estos prejuicios están fuera de nuestro control consciente, su conocimiento es clave para reducir su impacto.

La prevalencia de sesgos implícitos tiende a marginar a los grupos menos representados en campos, como el STEM, que han estado tradicionalmente dominados por personas de identidades privilegiadas: blancos, cisgénero, hombres heterosexuales.

En general, cuanto menos diverso o inclusivo es un campo, mayor es la dependencia de los estereotipos y los sesgos implícitos hacia los grupos menos representados (ya sean mujeres, minorías raciales, LGTBIQ+), mayor es el nivel de acoso (sexual o de otro tipo) al que se enfrentan esos grupos, y es más probable que lo abandonen (Dutt 2018).

- a) Quienes organicen las reuniones deben informarse sobre estos prejuicios y desarrollar un plan que minimice los impactos del sesgo. Es especialmente importante en los campos STEM dominados por hombres, porque el sesgo de afinidad, o la tendencia a preferir a personas similares a nosotras (ya sea de raza, género, orientación sexual, afiliaciones institucionales, por nombrar algunos) es muy poderoso y lo tenemos muy interiorizado.
- b) No reconocer los prejuicios implícitos dará lugar a un entorno de reunión en el que los grupos menos representados seguirán siendo marginados y los grupos mayoritarios seguirán dominando.
- c) Estos son algunos recursos para iniciarse y obtener más información sobre el sesgo implícito, sus implicaciones e impacto: Test de Asociación Implícita (IAT), Punto ciego: prejuicios ocultos de la gente buena (Banaji *et al.*) y Whistling Vivaldi: cómo nos afectan los estereotipos y lo que podemos hacer. El Instituto Kirwan para el Estudio de raza y etnia dispone de más recursos relacionados.

- d) Al promover la conciencia sobre los prejuicios, quienes organicen la conferencia deben tener en cuenta que avergonzar o culpar a la gente es contraproducente. Es preferible que la discusión y formación se estructure de forma que permita la autorreflexión en un espacio seguro para todo el mundo. La organización de la conferencia puede solicitar a quienes participen que asistan a una formación sobre prejuicios.

2. QUIEN HABLA TIENE EL PODER

La equidad está relacionada con el acceso y el poder: quien tiene la palabra tiene el poder.

Escuchar es tan importante como hablar, y los organizadores de conferencias pueden instituir pausas apropiadas y esperar a que el resto de participantes procesen la información antes de continuar hablando. Por ejemplo, las respuestas lentas pueden ser el resultado de diferencias lingüísticas o culturales, que pueden ser solventadas a través de estrategias de facilitación conscientes y respondan a dichas diferencias.

Los organizadores de la sesión necesitan orientación específica para lograr un entorno acogedor y que apoye todas las voces.

Considere el uso de herramientas como las de Talk Science Primer (Michaels y O'Connor 2012 específicamente p.11; véase también Gee y Gee 2007) que ha demostrado que amplía la participación equitativa en los entornos de aprendizaje de las ciencias.

Además, preste atención a la diversidad de voces invitadas a hablar. ¿Quiénes están en el estrado tienen el mismo aspecto o comparten antecedentes similares?

3. LA PARTICIPACIÓN NO SE TRATA SOLO DE QUIÉN ESTÁ EN EL ESPACIO, SINO TAMBIÉN DE QUÉ HACEN EN EL ESPACIO

Históricamente, el enfoque en la «diversidad» ha significado una creciente representación de individuos de diferentes identidades en la ciencia, en los lugares de trabajo, en las reuniones y otros ambientes profesionales.

La diversidad es importante, pero enfatiza el conteo de «tipos», en lugar de garantizar la inclusión, brindar acceso y valorar las contribuciones.

La creación de un sistema que funcione para personas con muchas identidades diferentes que se cruzan es un requisito previo para hacer que la ciencia sea inclusiva, y es un requisito previo para el proceso científico.

4. DISEÑO PARA UN ACCESO UNIVERSAL

El diseño universal es un concepto que señala que si haces una reunión accesible para las personas que tienen los mayores desafíos, todos se benefician (Oficina de Política de Empleo para Discapacitados 2019).

La *Union of Concerned Scientist* ha publicado una guía para hacer que su reunión sea accesible (Serrato Marks 2018) que incluye numerosas recomendaciones importantes como, por ejemplo, hacer que todos los oradores tengan sillas disponibles y que siempre utilicen un micrófono.

Otro recurso de consulta es *Universal Design for Learning* (CAST 2019).

5. HAGA PATENTE EL COMPROMISO CON LA EQUIDAD

Haga público su compromiso con la equidad e inclusividad.

Comparta datos y evaluaciones de sus reuniones dentro de su organización y más allá de ella.

Escriba sobre el trabajo realizado para que sirva de modelo sobre cómo progresar en este ámbito, nombrando los desafíos que se han ido encontrando. La valentía en este camino demuestra que se trata de un trabajo en evolución y brinda una oportunidad para que otras personas se sumen a él, independientemente de su experiencia o facilidad para abordarlo (ver ejemplos en Bilimoria y Liang 2012).

6. DEMOSTRAR EL PROGRESO REQUIERE DATOS

Tener datos de referencia del momento actual y hacer un seguimiento del progreso futuro es básico.

Se puede comenzar recopilando y compartiendo datos sobre la reunión en cada momento, en las etapas de planificación, durante y después de la reunión, y continuar haciéndolo más adelante.

Compartir datos es una gran responsabilidad para usted y el resto de grupos y eventos de su entorno. Por eso es muy importante recopilar, almacenar y compartir datos de forma responsable, segura y adecuada, especialmente cuando se trata de información personal.

Aparte de lo que establezcan las leyes de protección de datos,² sea sensible al pedir a otras personas información sobre su identidad y evite compartir la información personal. Además, a menos que sea estrictamente necesario (o sea, el objetivo buscado), mantenga la información

² NdT: en el ámbito europeo existe legislación concreta sobre la protección de datos, que en España se consolida mediante la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales .

demográfica o de otro tipo relacionada con la diversidad como conjuntos de datos anonimizados para limitar el riesgo de exposición de información confidencial o sensible.

En el caso de que cree una base de datos con información personal debe además establecer criterios que definan cuáles son los soportes y ubicaciones de almacenamiento aceptables, así como los permisos y uso compartido de los mismos (p. ej. PII de la Universidad de Michigan).

7. FIJAR EXPECTATIVAS SOBRE EL COMPORTAMIENTO ADECUADO Y ESTRUCTURAS DE RESPONSABILIDAD EN EL CASO DE COMPORTAMIENTOS INAPROPIADOS

Para lograr un espacio seguro para las personas más vulnerables es fundamental establecer las consecuencias que se derivan de un comportamiento inapropiado, especialmente cuando surge de personas en posiciones de poder.

Se puede informar de estas consecuencias a través de un *Código de Conducta*:

- a) El *Código de Conducta* es un conjunto de pautas que fija expectativas claras sobre el tipo de comportamiento inclusivo y apropiado que se busca en la reunión, e identifica los comportamientos inapropiados, sus consecuencias y los mecanismos de sanción.
- b) Cree un proceso claro para informar del comportamiento inadecuado. Sea claro sobre quién es la persona de contacto para informar sobre estos comportamientos, inclúyalo en el *Código de Conducta* y comuníquelo a las y los participantes.
- c) Todos los encuentros, incluso las reuniones pequeñas, deberían (1) desarrollar, si no existe, un *Código de Conducta* que debería (2) ser visible, y (3) ampliamente compartido. En este documento se mencionará con frecuencia los *Códigos de Conducta* (p.ej. *Código de Conducta de la reunión de otoño de 2018 de la AGU*)
- d) Todos quienes asistan (participantes, invitadas e invitados y expositores) deberían aceptar el *Código de Conducta* antes de unirse a la reunión (por ejemplo, durante el registro).
- e) El *Código de Conducta* debe ser accesible a todas las personas participantes durante la reunión para que lo tengan presente (por ejemplo, en la parte posterior de las tarjetas de identificación, junto con la persona de contacto).
- f) Debería mencionarse verbalmente la existencia de un *Código de Conducta* al comienzo de la reunión.

8. ¿QUIÉN ESTÁ HACIENDO EL TRABAJO?

Lograr una ciencia inclusiva requiere esfuerzo e, históricamente, este trabajo lo han realizado fundamentalmente las personas que carecen de privilegios en el sistema. Se debe tomar consciencia de ello y reflexionar sobre cómo se distribuye dicho trabajo, además de fijar como objetivo lograr que los esfuerzos de inclusión sean una responsabilidad compartida entre grupos privilegiados y marginados.

Finalmente, las reuniones generan a menudo otros trabajos como proyectos, publicaciones y libros blancos. Llevarlos a cabo puede ser una oportunidad, pero también una carga, por lo que deberían plantearse las siguientes preguntas:

- a) ¿Quién hace ese trabajo?
- b) ¿Por qué lo hacen esas personas concretas?
- c) ¿Cómo impacta dicho trabajo en la reputación científica de la persona que lo desarrolla?
- d) ¿Deberían ser esas personas las que lo lleven a cabo?
- e) ¿Están al comienzo de su carrera y necesitan orientación sobre cómo decir «no» en tal caso?
- f) ¿Cuáles son las formas de apoyar la realización del trabajo y cuáles son los recursos todavía no identificados para llevarlo a cabo?
- g) Si ve un problema con cómo se reparte la carga de trabajo, actúe (cuando sea posible).

4. Planificación de la reunión. Aspectos principales

1. OBJETIVOS

- a) Reúna un grupo diverso y representativo de personas para promover los objetivos científicos.
- b) Mejore la diversidad de la organización (y comités organizadores) y de las personas que presentan y participan.
- c) A lo largo del proceso de planificación, sienta las bases para que el encuentro se desarrolle en una atmósfera inclusiva.

2. POR DÓNDE EMPEZAR

1. Fije metas de equidad e inclusividad (consulte el apartado «Evaluación»)
2. Elija un comité organizador representativo y diverso:
 - a) La representatividad del comité organizador es importante para la representatividad de quienes hablan. Por ejemplo, las mujeres invitan a más mujeres a hablar (Sardelis y Drew 2016, Ford *et al.*, 2018), acercando la proporción de mujeres oradoras a la proporción de resúmenes presentados por mujeres.
 - b) Haga que el comité organizador sea representativo en distintas dimensiones, incluido el tipo de carrera, etapa profesional, raza, género y otros ejes de identidad. Considere llegar a distintos tipos de instituciones (por ejemplo, ciclos superiores, instituciones al servicio de minorías, asociaciones profesionales, *think tanks*) fuera de sus redes típicas para lograr la participación de miembros de la academia y profesionales con perspectivas que, de otro modo, podrían pasarse por alto. Algunos recursos como, por ejemplo [Solicite un científico](#)³ pueden ser útiles para lograrlo.
 - c) Celebre y dé crédito y visibilidad a las personas que participan en la organización: organizar es un trabajo

³ NdT: En España existen diferentes bases de datos de mujeres profesionales. Una de ellas es por ejemplo la de la Asociación de Mujeres Investigadoras y Tecnólogas (AMIT).

3. Recursos económicos:

- a) Capte recursos económicos para que su reunión pueda ofrecer apoyo a personas que lo necesiten para su participación. Estos recursos deberían sufragar los costes de viaje de las personas que no dispongan de ellos, servicios de guardería o facilitar que la reunión sea accesible.

4. Promoción

- a) Desarrolle un plan de divulgación / promoción que llegue a las comunidades que tradicionalmente son excluidas de las reuniones científicas. Sin un plan concreto y específico es más probable que se tienda a incluir únicamente a los y las participantes habituales.
- b) Utilice imágenes y lenguaje inclusivo en los materiales de promoción que animen a personas de diversos orígenes y experiencias vitales a postularse y participar.
- c) Indique claramente si se dispone de apoyo financiero para quien lo necesite² y, también, si se ofrecen apoyos para la conciliación e inclusión (por ejemplo, cuidado de infancia, intérpretes, accesibilidad del emplazamiento, etc.).⁴

5. Elija a las personas que realizarán las presentaciones y participantes

- a) Comprométase proactivamente a localizar y evaluar un grupo de posibles presentadores y presentadoras tan diverso como sea posible. El camino más sencillo es invitar a personas o grupos existentes y que ya conoce, pero lograr una reunión realmente inclusiva probablemente requiera que usted vaya más allá de su red de contactos, y esto necesariamente lleva más tiempo que «rondar a los participantes habituales». Considere una estrategia basada en datos para identificar posibles presentadores/as - oradores/as que puedan haber quedado fuera de su radar (Vallence *et al.*, 2018)
- b) Para las reuniones que requieran una selección previa de personas participantes u oradoras, haga un plan para decidir qué personas están invitadas a hablar, cuáles a presentar y cuáles a asistir. Desarrolle criterios de evaluación antes de evaluar los resúmenes o materiales que se vayan a solicitar. Estos criterios deben ser transparentes, y deben estar a disposición de las personas solicitantes al requerir el material.
 - i. Establezca criterios amplios para invitar a presentadoras/es y participantes
 1. Considere no solo el currículum académico (que puede reflejar privilegios pasados e inequidades), sino también otras contribuciones a la profesión, como el compromiso con el desarrollo de políticas públicas o con la sociedad en general, la participación en programas de mentorazgo, o en el avance de las políticas de inclusión.

⁴ Si proporciona financiación, hágalo por adelantado o reembolse con prontitud (adelantar gastos puede ser un desafío, especialmente para las personas que se encuentran al inicio de sus carreras (Sagers 2019).

2. Establezca pautas claras (deben suponer una carga de trabajo baja para las personas solicitantes y organización).

Por ejemplo: tres criterios evaluados por igual:

- i. Publicaciones
 - ii. Difusión y educación
 - iii. ¿Qué conocimientos y experiencias aportarían al tema de la reunión? (ofrezca apoyo para responder y un plan para evaluar esta pregunta)
- ii. Desarrolle una lista específica de criterios de puntuación para poder seleccionar a las personas participantes y/o que van a realizar presentaciones.
 - iii. Garantice la rendición de cuentas seleccionando personas participantes y presentadoras/es de forma independiente: si es posible y/o apropiado, pida a una persona ajena a la organización del encuentro que realice una selección de las mismas. Esto brinda la oportunidad de fijar un estándar y que sea seguido por quienes toman las decisiones.
- c) Reconozca que lograr una agenda equitativa exigirá un esfuerzo. La organización tendrá que luchar contra la tendencia a invitar a personas conocidas. También necesitará tener en cuenta que las mujeres y otras minorías menos representadas son más proclives a rechazar las invitaciones por razones como que esto exige una mayor demanda de su tiempo, falta de apoyo financiero y de otro tipo para viajar, o por responsabilidades familiares (Gay-Antaki y Liverman 2018; Schroeder y col., 2013). Es más probable que las mujeres soliciten charlas más breves frente a las charlas más largas (Jones *et al.*, 2014), y posiblemente prioricen los pósteres a las presentaciones orales (Ford *et al.*, 2018, aunque Jones *et al.*, 2014 no encontraron diferencias).

6. Interactúe con las personas participantes antes de la reunión

- a) Cuando se invite o seleccione a las personas, dígalas el motivo y qué parte de su trabajo está siendo más valorada para invitarles a la reunión:
 - i. Las personas elegirán participar o no en función de cómo se valoran sus contribuciones.
 - ii. La comunicación personal ayuda a las personas a saber qué función se espera de ellas.
 - iii. Las interacciones personales también preparan el escenario para se mantenga una interacción positiva entre quienes participan en el transcurso de la reunión.
- b) Haga que las personas participantes acepten el *Código de Conducta* al realizar el registro (véase «Aspectos principales» anteriores para obtener más información sobre los códigos de conducta, por ejemplo *Reunión de otoño de la AGU 2018 Código de conducta*).
- c) Considere pedir a quienes participen de la reunión que indiquen en el registro su identidad de género (por ejemplo, él / ella) y agréguelos a las tarjetas de identificación o proporcione calcomanías. Asegúrese también de que se tenga en cuenta el contexto: ¿el evento está en un lugar donde la expresión de género podría conducir a la discriminación? ¿Se ha asegurado de que haya

baños con inclusión de género? Aproveche esta oportunidad para brindar información sobre cómo usar los pronombres y por qué (como este sitio web).⁵

- d) Proporcione opciones para que quienes participen en la reunión corrijan la ortografía de sus nombres o para que indiquen su nombre preferido, incluida la ubicación de marcadores diacríticos (como acentos y tildes) que no están necesariamente en el alfabeto inglés o español.

3. EN CADA TALLER O REUNIÓN

1. Programación

- a) Evite la programación en días festivos (culturales o religiosos), fines de semana o fuera de horas de trabajo habituales.

2. Ubicación de la reunión (cuando esta se pueda elegir)

- a) ¿Es necesario que la reunión sea presencial?
- i. Considere la huella de carbono del viaje
 - ii. Considere también que algunas personas querrían participar, pero no podrían acudir físicamente a una reunión.
 - iii. Considere la posibilidad de asistencia virtual y también grabar tantas charlas como sea posible.
- b) ¿Qué relación tiene el lugar con el tema de la reunión?
- c) ¿La ubicación está sujeta a una legislación anti-LGTBIQ+? Si debe tener una reunión en esta ubicación, tenga implementadas protecciones contra la discriminación.
- d) ¿El espacio es físicamente accesible? Consulte esta guía de Serrato Marks (2018), publicada de la *Union of Concerned Scientists*, sobre cómo hacer accesibles las reuniones.
- e) ¿Se dispone de sistema de megafonía para que puedan oírse todas las voces?, ¿podría usarlo todo el mundo?, ¿existe bucle magnético para la accesibilidad auditiva?
- f) ¿Están las salas preparadas para que todo el mundo vea las presentaciones?
- g) ¿Hay o puede haber baños con inclusión de género?
- h) ¿Hay o se puede proporcionar asistencia para el cuidado de niños/as?
- i) ¿Existen planes para hacer el evento más accesible económicamente (especialmente cuando los y las participantes participantes deban viajar)?

⁵ NdT: El enlace que aparece en la versión inglesa de esta guía no funciona correctamente, si bien este otro enlace que se proporciona se ha considerado por el equipo de traducción interesante y didáctico.

5. Tránsito de la reunión: creación de un espacio inclusivo

1. OBJETIVOS

- Habilite y anime a todo el mundo a participar en la reunión:
 - Agradezca las contribuciones de todas las personas que participan
 - Permita que todas las voces sean escuchadas.
 - Asegúrese de que todas las personas presentes puedan moverse por el espacio sin dificultades.

2. PASOS

1. Considere la dinámica de grupo y la dinámica de poder de quién habla y quién modera.
2. Estructure la toma de decisiones para que sea inclusiva. A menudo se toman decisiones importantes en relación a las reuniones fuera de la propia reunión: durante el café, en bares, pasillos, baños, etc. Ponga en marcha un sistema para que las conversaciones y decisiones importantes se produzcan en el transcurso de la reunión, cuando todas las personas puedan tener voz y voto.
3. Las charlas o comentarios de bienvenida pueden generar conciencia, buena disposición y actitudes favorables:
 - a) Haga una breve declaración sobre la importancia de la inclusividad.
 - b) Mencione y resalte el *Código de Conducta*.
 - c) Estas palabras de bienvenida ayudan a que las y los participantes construyan un lenguaje compartido y una mejor comprensión de los términos y definiciones relacionadas.
 - d) Describa cómo se producirá la moderación e identifique claramente quién la llevará a cabo.
 - e) Tenga en cuenta claramente las limitaciones de tiempo y cúmplalas con rigor. De otro modo, las personas con más experiencia y mayor trayectoria (habilitadas

por los/as moderadores/as) podrían superar sus límites de tiempo, a menudo a expensas del tiempo asignado a las personas que inician sus carreras.

4. Realice las tareas de moderación en las sesiones de preguntas y respuestas teniendo en cuenta su inclusividad y asegurando que las personas más jóvenes y todas las personas asistentes puedan hablar. La moderación de preguntas y respuestas juega un papel importante en la toma de decisiones, así que asegúrese de que las discusiones no están dominadas por un pequeño número de personas y obtenga, de forma intencionada, múltiples perspectivas de distintos tipos de personas e invite a compartir sus puntos de vista o a hacer preguntas a quienes les cueste más intervenir.
 - a) Tenga en cuenta qué persona es elegida para hacer la primera pregunta ya que esto preparará el escenario de discusión posterior. Considere ofrecer a las personas más jóvenes los primeros turnos de preguntas, pidiendo a las más veteranas que esperen.
 - b) Considere dejar que la audiencia priorice las preguntas (por ejemplo, usando sli.do)
5. Asegúrese de que todas las personas que realizan presentaciones tengan audiencia (prestando especial atención a los pósteres).
6. Reciba realimentación de las personas asistentes sobre la inclusividad y considere recopilar datos sobre participación (véase “Evaluación”).

3. EN CADA TALLER O REUNIÓN

1. Organice la participación para que las intervenciones sean inclusivas y las discusiones moderadas.
 - a) Piense en cómo repartir el poder en una reunión en la que se espera que la gente hable. Pregúntese: ¿Quién habla? ¿En qué orden? ¿Por cuánto tiempo?
 - b) Estructure la interacción para cambiar las dinámicas de exclusión hacia dinámicas de inclusión.

Cree una estructura en donde quien exponga tenga la atención de los demás.
2. Planifique actividades para ayudar a las personas participantes a hacer *networking*: los contactos y relaciones establecidas en las reuniones son un aspecto importante de las mismas y todo el mundo debe estar incluido en este intercambio.
 - a) Piense en actividades para que las personas se presenten. En lugar de preguntar por el nombre y el título (que juega y puede exacerbar la dinámica de poder), pregunte por el nombre y «algo interesante sobre mí que no podrías saber con solo mirarme».
 - b) Conexión rápida (objetivo: lograr que las personas hablen entre sí).

- c) Intercambiar favores: todo el mundo pide y recibe un favor (objetivo: aprender a pedir y ofrecer ayuda y apoyo).
3. Si hay un entregable de la reunión o del taller, desarrolle una guía clara (Frasl *et al.*, 2018) sobre autoría, roles y responsabilidades.
- a) Anuncie los entregables y la orientación del trabajo al comienzo del taller.
 - b) Dé tiempo suficiente para que las personas que vayan a hacer contribuciones voluntarias puedan valorarlo (no dejarlo a la improvisación) de modo que, en un entorno de baja presión y en un ambiente tranquilo, aquellas personas con menos confianza puedan decir tranquilamente que no.
 - c) Considere la interrupción de las cadenas de privilegio. En condiciones de igualdad, coloque a los colaboradores más reconocidos más abajo en la lista de autores.
4. Anime a quienes participan del taller a explorar otras oportunidades más allá del encuentro, como tutorías con otros/as participantes.
4. **¿CÓMO CONTRIBUIR A UNA ATMÓSFERA INCLUSIVA DESDE LA PARTICIPACIÓN?**
- Practique la comunicación respetuosa.
 - Contrarreste su sesgo de afinidad: salga de su zona de confort y comuníquese con otra gente.
 - Alterne el uso del turno de palabra y dé paso a otras voces.
 - Dé crédito de manera apropiada.
 - Critique de forma respetuosa y constructiva.
 - Respete la identidad de género al referirse o comunicarse con otras personas.
 - Si tiene inquietudes, hable con la organización.

6. Evaluación

1. OBJETIVOS

- Evalúe si se cumplieron las metas de equidad e inclusividad durante la reunión.
- Identifique y comparta qué funcionó bien y dónde se produjeron los fallos.

2. PASOS

- Antes de la reunión:
 - Establezca metas de equidad e inclusividad, por ejemplo:
 - Representación en las distintas sesiones de diferentes identidades, etapas de la carrera profesional o científica y afiliaciones institucionales.
 - Cantidad y calidad de las interacciones en las sesiones
- Durante la reunión:
 - Recopile comentarios de las personas participantes sobre los objetivos de equidad e inclusividad (p. ej: añada preguntas sobre equidad e inclusividad en las evaluaciones de las sesiones y programas)
 - Considere recopilar datos sobre la participación, por ejemplo, quién hace preguntas (Davenport *et al.*, 2014) y con qué frecuencia hablan diferentes personas.
- Después de la reunión:
 - ¿Qué objetivos se alcanzaron?, ¿qué objetivos no se alcanzaron?
 - ¿Qué funcionó bien desde la perspectiva de la organización? ¿Qué aspectos no cumplieron las expectativas?
 - ¿Qué funcionó y qué no funcionó desde la perspectiva de las personas participantes? ¿Qué información sería interesante recoger en el futuro?
 - Comparta públicamente la evaluación, si es posible.

7. Recursos y referencias

500 Women Scientists. Solicite un científico. Disponible en: <https://gage.500womenscientists.org/>

Unión Geofísica Americana. (2018). AGU Meetings code of conduct. Disponible en: <https://www.agu.org/Plan-for-a-Meeting/AGUMeetings/Meetings-Resources/Meetings-code-of-conduct>

BILIMORIA, D. y LIANG, X. (2012). *Gender equity in science and engineering: Advancing change in higher education*. Routledge.

BANAJI, MAHZARIN R. (2013). *Blindspot: hidden biases of good people*. Nueva York: Delacorte Prensa.

BANG, M. y VOSSOUGH, S. (2016). *Participatory design research and educational justice: Studying learning and relations within social change making*. *Cognition and Instruction* doi: 10.1080 / 07370008.2016.1181879

CAMPBELL, L.G., MEHTANI S., DOZIER M.E., RINEHART J. (2013) *Gender-heterogeneous working groups produce higher quality science*. *PLoS ONE*, 8: e79147. doi: 10.1371 / journal.pone.0079147

CAST (2019). *About universal design for learning*. Wakefield, MA: REPARTO. Disponible en: <http://www.cast.org/our-work/about-udl.html#.XEE6289KjOQ>

DAVENPORT, J.R.A., M, FOUESNEAU, E. GRAND, A. HAGEN, K. POPPENHAEGER y L. L. WATKINS

(2014). *Studying Gender in Conference Talks — data from the 223rd meeting of the American Astronomical Society*. arXiv.org. Disponible en: <https://arxiv.org/abs/1403.3091>

DRUMMOND, C. y B. FISCHHOFF (2017), *Individuals with greater science literacy and education have more polarized beliefs on controversial science topics*. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 114, 9587–9592. doi: 10.1073 / pnas.1704882114

DUTT, K. (2018). *How implicit bias and lack of diversity undermine science*. *Scientific American*. Disponible en: <https://blogs.scientificamerican.com/voices/how-implicit-bias-and-lack-of-diversity-undermine-science/>

EMBERLEY, J. (2013). *Epistemic heterogeneity: Indigenous storytelling, testimonial practices, and the question of violence in Indian Residential Schools*. In J. Henderson y P. Wake-man (Eds), *Reconciling Canada: Critical perspectives on the culture of redress*, (Chapter 8, pp. 143-58), Toronto, ON, Canada: University of Toronto Press.

FORD, H.L., BRICK, C., BLAUFUSS, K. Y DEKENS, P.S. (2018). *Gender inequity in speaking opportunities at the American Geophysical Union Fall Meeting*. *Nature Communications*, 9. doi: 10.1038 / s41467-018-03809-5

FRASSL, M.A., HAMILTON, D.P., DENFELD, B.A., DE EYTO, E., HAMPTON, S.E., KELLER, P.S., SHARMA, S., LEWIS, A.S., WEYHENMEYER, G.A., O'REILLY,

C.M. y LOFTON, M.E. (2018). *Ten simple rules for collaboratively writing a multi-authored paper*. *PLOS Computational Biology*, 14(11): e1006508. doi: 10.1371/journal.pcbi.1006508

FREEMAN, R.B. and W. HUANG (2015) *Collaborating with People Like Me: Ethnic Co-authorship within the US*. *Journal of Labor Economics*, 33(3), no. S1: S289-S318. doi: 10.1086/678973

GAY-ANTAKI, M. y LIVERMAN, D. (2018). *Climate for women in climate science: Women scientists and the Intergovernmental Panel on Climate Change*. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 201710271. doi: 10.1073/pnas.1710271115

GEE, J. y GEE, J. P. (2007). *Social linguistics and literacies: Ideology in discourses*. Routledge.

Inclusive Astronomy (2015–): *The Nashville Recommendations*. Disponible en: https://tiki.aas.org/tiki-index.php?page=Inclusive_Astronomy_The_Nashville_Recommendations

JONES, T.M., FANSON, K.V., LANFEAR, R., SYMONDS, M.R. and HIGGIE, M. (2014). *Gender differences in conference presentations: a consequence of self-selection?*. *PeerJ*, 2, p.e627. doi: 10.7717/peerj.627

JORDAN, T.J. (2011). *From Diversity to Inclusion*. *Profiles in Diversity Journal*. Disponible en: <https://diversityjournal.com/1471-moving-from-diversity-to-inclusion/>

Kirwan Institute for the Study of Race and Ethnicity (2015). *Understanding Implicit Bias*. Columbus, OH: The Ohio State University. Disponible en: <https://kirwaninstitute.osu.edu/research/understanding-implicit-bias>

KAPPEL, E.S., y L. THOMPSON (2014). *Invited Scientific Papers and Speakers and Fellow Awardees Little Progress for Women Oceanographers in the Last Decade*. *Oceanography*, Dec 1;27(4):24-8. doi: 10.5670/oceanog.2014.110

LODER, N. (1999) *Gender discrimination undermines science*. *Nature*, 402:337.

MICHAELS, S., y O'CONNOR, C. (2012). *Talk Science Primer*. Cambridge, MA: TERC. Disponible en: https://inquiryproject.terc.edu/shared/pd/TalkScience_Primer.pdf

National Science Board. (2015). *Revisiting the STEM Workforce, A Companion to Science and Engineering Indicators 2014*. Arlington, VA: National Science Foundation (NSB-2015-10). Disponible en: <https://www.nsf.gov/nsb/publications/2015/nsb201510.pdf>

NIELSEN, W., et al., (2017) Correction for Nielsen et al., opinion: *Gender diversity leads to better science*. *Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*. 114:E2796. doi: 10.1073/pnas.1700616114

Office of Disability Employment Policy. (2019). *Universal Design*. Washington, DC: US Department of Labor. Disponible en: <https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/employment-supports/universal-design/>

RODRIGUEZ, A. J. (2016). *For whom do we do equity and social justice work? Recasting the discourse about the Other to effect transformative change*. In N. M. Joseph, C. Haynes, and F. Cobb (Eds), *Interrogating whiteness and relinquishing power: White faculty's commitment to racial consciousness in STEM classrooms* (Chapter 14, pp. 241-252). New York, NY: Peter Lang.

SAGERS, J. (2019) *Reimbursement policies make academia less inclusive*. *Science*. doi: 10.1126/science.caredit.aax0053

Samuel Merritt University. *Gender Pronoun Resources*. Disponible en: <https://www.samuelmerritt.edu/discover/mission-and-values/diversity-and-inclusion>

SARDELIS, S., DREW J.A. (2016) Not “Pulling up the Ladder”: Women Who Organize Conference Symposia Provide Greater Opportunities for Women to Speak at Conservation Conferences. PLoS ONE, 11(7): e0160015. doi: 10.1371/journal.pone.0160015

SCHROEDER, J., DUGDALE, H.L., RADERSMA, R., HINSCH, M., BUEHLER, D.M., SAUL, J., PORTER, L., LIKER, A., DE CAUWER, I., JOHNSON, P.J. and SANTURE, A.W. (2013). Fewer invited talks by women in evolutionary biology symposia. Journal of Evolutionary Biology, 26(9), pp.2063-2069. doi: 10.1111/jeb.12198

SERRATO MARKS, G. (2018). *How to Make Professional Conferences More Accessible for Disabled People: Guidance from Actual Disabled Scientists*. Cambridge, MA: Union of Concerned Scientists. Disponible en: <https://blog.ucsusa.org/science-blogger/how-to-make-professional-conferences-more-accessible-for-disabled-people-guidance-from-actual-disabled-scientists>

STEELE, C. (2010) *Whistling Vivaldi :and other clues to how stereotypes affect us*. New York: W.W. Norton y Co.

Teaching Tolerance. (2019). Topics. Montgomery, AL: Southern Poverty Law Center. Disponible en: <https://www.learningforjustice.org/topics>

Univeristy of Michigan Safe Computing. *Personally Identifying Information. Sensitive Data Guide to IT Services*. Disponible en: <https://safecomputing.umich.edu/dataguide/?q=node/89>

VALLECE, A. M., HINDER, M. R., y FUJIYAMA, H. (2018). *A data-driven approach to reduce gender disparity in invited speaker programs at scientific meetings*. bioRxiv, 426320. doi: 10.1101/426320

Yosso, T. J. (2005). *Whose culture has capital? A critical race theory discussion of community cultural wealth*. Race, Ethnicity, and Education, 8(1), 69-91. doi: 10.1080/1361332052000341006

