

## “No podemos seguir mirando hacia otro lado”: la agencia de salud de EE UU, contra el racismo en la ciencia

Los Institutos Nacionales de Salud estadounidenses han revisado sus políticas de inclusión, equidad y diversidad en la investigación. Sus nuevos planes combinan acciones a corto plazo, como crear un fondo para investigar disparidades raciales en salud, con objetivos a largo plazo, como tener un responsable de igualdad en todos los centros y oficinas.

José Luis Zafra

15/7/2021 08:30 CEST



La doctora en inmunología del Kizzmekia Corbett charla con el presidente de EE UU, Joe Biden, en una visita al Centro de Investigación en Vacunas de los NIH. / [NIH Image Gallery](#)

“Como científicos, administradores y personal de los **Institutos Nacionales de Salud de Estados Unidos**, reconocemos que el racismo estructural ha sido un problema crónico en nuestra sociedad, y la investigación biomédica no está libre de esta lacra”.

Los Institutos Nacionales de Salud (NIH, por sus siglas en inglés), la principal agencia del Gobierno de Estados Unidos de **investigaciones médicas y de**

**salud**, no viven de espaldas a las sociedad y son conscientes del impacto que tiene el racismo en este país. Como referencia, citan el asesinato policial de **George Floyd** en mayo de 2020, los homicidios cometidos contra [mujeres de origen asiático en Atlanta](#), las muertes violentas de personas por motivos raciales y las [desigualdades en salud que se han manifestado](#) con la pandemia de covid-19.

---

Los NIH no solo piden disculpas a quienes se han visto afectados injustamente por esta lacra, sino que presenta un plan para mitigar el racismo sistémico arraigado en las instituciones científicas: la iniciativa UNITED

En un [comentario publicado en la revista Cell](#), el instituto sanitario no solo [pedía disculpas](#) a quienes se han visto afectados injustamente por esta lacra, sino que presenta un plan para mitigar el **racismo sistémico** arraigado en la investigación biomédica y en las instituciones científicas, lo que comúnmente denominamos [la academia](#).

“Al igual que la cobertura televisiva de la violencia infligida contra los manifestantes pacíficos en los años 50 y 60 impulsó acciones políticas que culminaron en la **Ley de Derechos Civiles**, los acontecimientos de 2020 han sido un punto de inflexión para los NIH”, destacan los 17 firmantes del comentario, encabezados por el director de los institutos, **Francis S. Collins**.

El plan antirracista se denomina [UNITE](#), una iniciativa en la que están representados **los 27 centros del NIH** y con el objetivo marcado de “identificar y abordar el racismo estructural dentro de los institutos y la comunidad científica”.

UNITE está compuesto de **cinco comités**, uno por cada letra que compone su nombre: el U, para comprender las experiencias de racismo del personal; el N, para fomentar nuevas investigaciones sobre disparidades en salud e igualdad sanitaria; el I, para mejorar la cultura y la estructura de los NIH hacia la equidad, inclusión y la excelencia; el T, dedicado a la transparencia, comunicación y responsabilidad en materia de racismo; y el E, para cambiar el ecosistema de investigación más allá de los institutos y promover la

diversidad en otras organizaciones científicas.

## Acciones

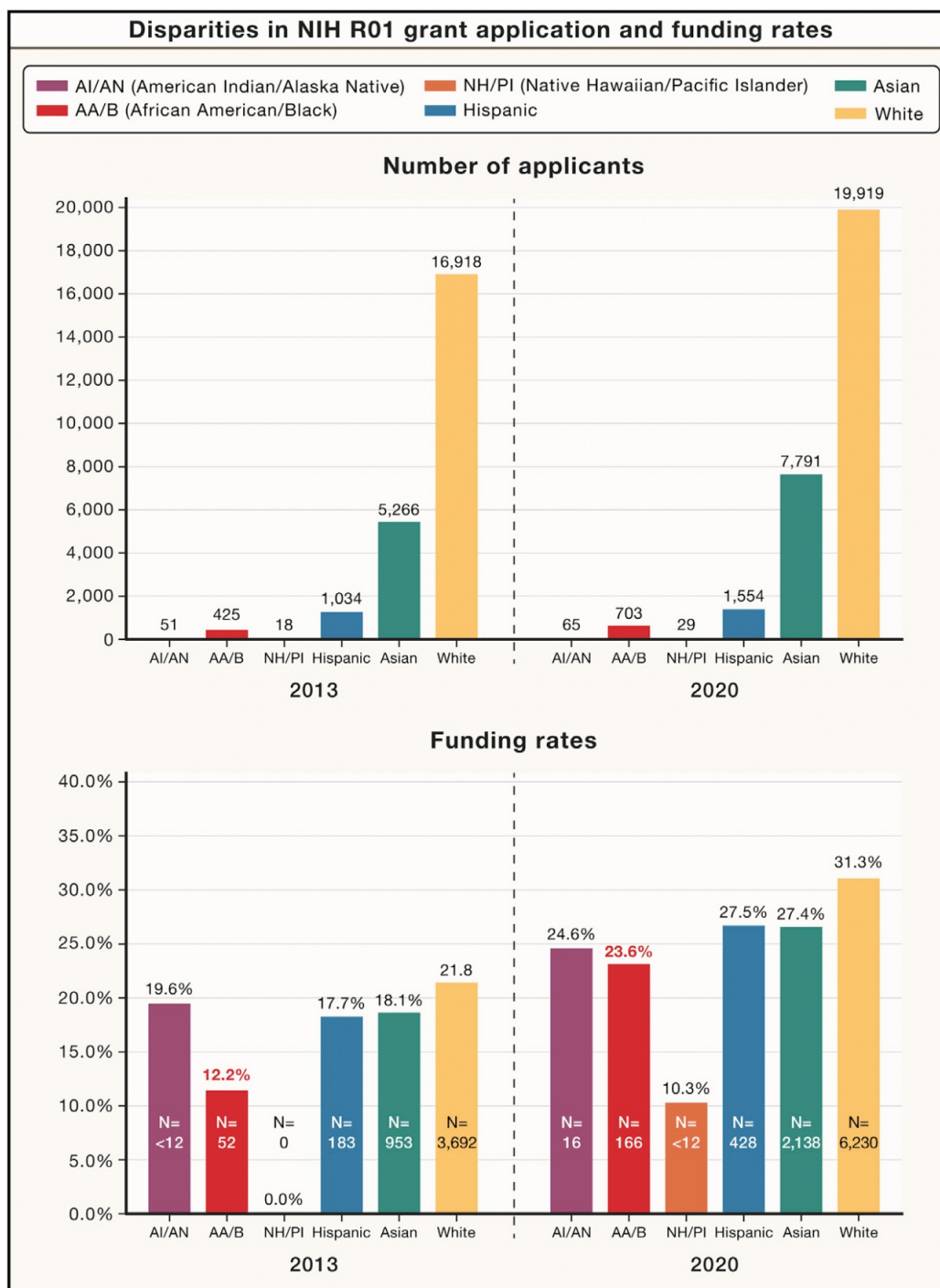
---

Lejos de ser una declaración de intenciones, UNITE ya cuenta con dos objetivos cumplidos y otros en marcha, como una nueva oportunidad de financiación de 30 millones de dólares para investigar el racismo estructural o designar a un responsable de diversidad en todos los centros de NIH

Lejos de ser una declaración de intenciones o un brindis al sol, la iniciativa puede servir como **ejemplo a otras instituciones del planeta** que quieran mitigar el impacto del racismo en la ciencia. Como muestra del compromiso, UNITE ya tiene dos objetivos cumplidos y otros en marcha, tanto en corto como a largo plazo:

Uno de los ya culminados, como ejemplo, es publicar una [oportunidad de financiación dedicada a investigar el impacto del racismo estructural](#) en la salud de las minorías poblacionales y la desigualdad sanitaria. Los NIH y otros 22 centros e instituciones sanitarias se han comprometido a invertir **30 millones de dólares** en aquellos proyectos científicos dedicados a esta línea.

El segundo de los completados es publicar una **petición de información** para recabar aportaciones sobre cómo mejorar la inclusión y diversidad en los entornos laborales y de investigación de los NIH. Por otro lado, una de las medidas más destacadas y que ya está en marcha es designar en cada uno de los centros e instituciones del instituto sanitario una persona responsable de diversidad, equidad e inclusión.



Desigualdades raciales en el programa de becas R01 de los NIH. En la parte superior, el número de candidatos que aplicaban a estas becas en 2013 y 2020. En la inferior, las ratios de financiación de estas becas. / Cell

[Otras acciones de UNITE](#) que cita el comentario son comprender la desigualdad en los estudios financiados por los NIH y actualizar la [base de datos de los institutos](#) con **información demográfica** sobre raza y etnia,

mejorar los programas de diversidad e inclusión para investigadores contratados por los NIH, potenciar el reclutamiento de candidatos que procedan de grupos de población infrarrepresentados y retener el talento procedente de diversos orígenes y experiencias vitales, asegurar la transparencia de datos demográficos del personal interno y externo de los NIH e identificar y corregir cualquier política interna que perpetue el racismo estructural.

## Los expertos valoran

La periodista de ciencia **Angela Saini**, autora de publicaciones que abordan el **racismo científico** y los prejuicios biológicos machistas como [Superior](#) e [Inferior](#), destaca positivamente el plan antirracista de los NIH. “Como persona que ha ofrecido conferencias a sus trabajadores, estoy enormemente impresionada por su compromiso a favor de un cambio genuino”, valora para SINC.

---

“ *Como persona que ha ofrecido conferencias a los trabajadores de los NIH, estoy enormemente impresionada por su compromiso a favor de un cambio genuino* ”

Angela Saini, periodista de ciencia

No obstante, Saini agrega que aún queda “mucho camino por recorrer, no solo en lo que respecta a la equidad sino también a la hora de abordar el uso de la raza como una variable en la ciencia”. “Pero los NIH, bajo la dirección de Collins, han estado estar a la vanguardia del cambio entre las instituciones científicas mundiales y eso hay que reconocerlo”.

**Freeman Hrabowski**, matemático negro, presidente de la Universidad de Maryland en el Condado de Baltimore ([UMBC](#)) y expresidente de la Comisión de Excelencia Educativa para Afroamericanos desarrollada durante el Gobierno de Obama, se muestra algo más escéptico con esta iniciativa antirracista. “No hay duda de que existe un deseo sincero de abordar esta cuestión por el NIH, pero ¿es suficiente? ¿Cuánto nos hace falta para cambiar esta cultura?”, opina, en [declaraciones a Stat](#).

Desde el punto de vista de Hrabowski, la solución a problemas históricos como la desigualdad en la financiación o el bajo número de científicos racializados –la población negra supone el [2 % de los investigadores del NIH](#) y la hispana, el 4 %– requieren **muchos más fondos** que los garantizados en el comentario de los NIH. Además, considera que las universidades también necesitarán trabajar para aumentar el número de científicos racializados que puedan optar a las becas de los NIH, apoyándolos desde su etapa estudiantil, estudios de posgrado y sus primeros años de investigación.

## 20 puntos para una política antirracista para organizaciones científicas

Una [perspectiva publicada en \*Nature Communications\*](#) e independiente de la publicada en *Cell* desgrana cómo puede hacerse un plan para **combatir la discriminación, el racismo y las vejaciones** en 20 puntos clave. La iniciativa, propuesta por la geóloga **Hendratia N. Ali**, de la Universidad Estatal de Fort Hays (Kansas, EE UU), está originalmente diseñada para organizaciones e instituciones relacionadas con las ciencias de la tierra, aunque puede ser aplicada a otros campos científicos.

Los autores de esta perspectiva plantean que, para poner en marcha este plan de 20 puntos, las organizaciones deben comprometerse con todas las comunidades históricamente subrepresentadas y marginadas –poblaciones negras, indígenas y de color, personas con discapacidad, miembros de la comunidad LGTBQ+, extranjeros y mujeres– dentro de la disciplina que quiera aplicarse.

Los 20 puntos de la propuesta son los siguientes:

1. Recoger y usar datos interseccionales en lo relativo al género, etnia, clase u orientación
2. Hacer declaraciones públicas antirracistas
3. Adoptar políticas éticas y códigos de conducta inclusivos

4. Realizar encuestas de datos internos y publicarlas
5. Rendir cuentas y exigir responsabilidades personales
6. Apoyar y destacar la diversidad en la ciencia
7. Difundir y divulgar las mejores prácticas
8. Invertir y contratar personal de instituciones con políticas a favor de las minorías
9. Reclutar a expertos que auditen y eduquen
10. Evaluar la redefinición de la profesionalidad
11. Revisar los criterios de galardones y promociones
12. Esponsorizar y apoyar los eventos de *networking* de minorías
13. Diversificar los jurados de premios y comités de nominaciones
14. Establecer políticas responsables hacia la paridad salarial
15. Compensar justamente a las personas por su trabajo remunerado
16. Reconocer y abordar los fracasos en la organización
17. Atender las prácticas colonialistas en ciencia
18. Colaborar con las comunidades como partes interesadas del proceso científico
19. Desligarse de industrias que puedan causar daño a estas comunidades
20. Abordar los obstáculos para la retención de las minorías

Derechos: **Creative Commons**.

TAGS

RACISMO

ESTADOS UNIDOS

NIH

IGUALDAD

INCLUSIÓN

### Creative Commons 4.0

Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. [Lee las condiciones de nuestra licencia](#)