

Objetivos principales de la Política del IAI sobre Género y EDI (adoptada por las Partes 2022)

1. Promover EDI en la ciencia
2. Incorporar EDI en las actividades del IAI
3. Reducir los desequilibrios y sesgos en la selección de proyectos y el desarrollo de programas de ciencia y desarrollo de capacidades.
4. Establecer un entorno inclusivo en la investigación científica
5. Aumentar las capacidades regionales y la formación para mejorar EDI en las ciencias.

Objetivos operacionales

1. Apoyar procesos y políticas para aumentar la equidad, la diversidad y la inclusión dentro y entre el SAC, SPAC, los subsidiados, los aprendices y los empleados de la Dirección Ejecutiva (objetivos principales 1-4)
2. Desarrollar e implementar procedimientos EDI para oportunidades de financiación de la investigación emitidas por el IAI (objetivos principales 1-5)
3. Aumentar la capacidad de las actividades del IAI para promover entornos de trabajo e investigación saludables (objetivos principales 2 y 4).
4. Desarrollar, mejorar, implementar y monitorear prácticas de contratación justas, accesibles e inclusivas (Objetivos principales 2,3,4)
5. Mejorar y monitorear las prácticas de selección justas, equitativas e inclusivas para premios, evaluación de proyectos y subsidios (Objetivos principales 2,3,4)
6. Aumentar la visibilidad de los grupos que buscan equidad en el espacio del cambio ambiental global (CAG) (Objetivo principal 1)
7. Desarrollar la capacidad de la comunidad del IAI para desarrollar e implementar políticas y prácticas EDI en investigación y trabajo relacionado con la ciencia y la política (Objetivos principales 1,5)
8. Aumentar la producción de conocimientos y la investigación científica sobre el nexo de EDI y CAG de las Partes del IAI (Objetivos principales 1-5)

Acciones

**Difusión/formación/materiales/interpretación multilingüe en los idiomas de trabajo del IAI cuando proceda*

**Identificar fuentes de financiamiento (nuevas y existentes) para que las Partes del IAI apoyen las siguientes acciones a niveles individuales y colectivos*

1. Apoyar procesos y políticas para aumentar la equidad, la diversidad y la inclusión dentro y entre el SAC, SPAC, los beneficiarios, los aprendices y los empleados de la Dirección Ejecutiva

Acciones	Ejemplos
Catalogar (+ buscar) fuentes de financiamiento para apoyar a grupos históricamente excluidos/subrepresentados en las Américas	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

Buscar nominados/candidatos que tengan conocimiento y experiencia con la práctica y el diseño de la investigación EDI (definidos en el Glosario)	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Buscar y apoyar nominados/candidatos de grupos de búsqueda de equidad (definidos en el Glosario)	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Recopilar datos demográficos de todos los solicitantes (preguntas opcionales, siempre al final del proceso de solicitud)	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Asegurar una amplia difusión de oportunidades y asociarse con organizaciones basadas en la identidad	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Cuando sea pertinente, identificar los requisitos de EDI que los grupos de candidatos (por ejemplo, paridad de género) deben cumplir antes de que los grupos puedan avanzar a la etapa de entrevista.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Demostrar transparencia en las políticas y procedimientos de recursos humanos y nominaciones para todos los puestos en IAI	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

2. Desarrollar e implementar procedimientos EDI para oportunidades de financiación de investigación emitidas por el IAI

Acciones	Ejemplos
Desarrollar rúbricas para la evaluación (idealmente en colaboración con una comunidad de investigación más extensa)	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Identificar y asociarse con redes de investigadores tanto dentro como fuera de la academia, el gobierno y las ONG, para difundir oportunidades de financiamiento	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

Mantener "horas de oficina" virtuales para ayudar a armar propuestas exitosas	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Fomentar una buena representación de las Américas en los comités de revisión	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Revisar (y ampliar) las consideraciones al coproducir el texto de la convocatoria para oportunidades de financiación	Requisitos claros, incluidas métricas de evaluación. Aceptar propuestas y solicitudes en los idiomas de trabajo del IAI, y, cuando sea posible, francés y portugués. Otros idiomas de la región, como las lenguas indígenas, se considerarán cuando sea apropiado y cuando se disponga de recursos. <i>[agregar ejemplos de otros recursos / herramientas]</i>
Para aumentar el acceso equitativo a la financiación y la capacidad de las personas para solicitar financiación, el IAI debería recopilar (y desarrollar, si es necesario) recursos/herramientas para los equipos de investigación.	Difundir plantillas para el plan (sitio web) Proporcionar capacitación (grabada, multilingüe, en vivo y asincrónica) a los investigadores sobre cómo: (1) Realizar investigaciones de TD (2) Escribir una propuesta (3) Construir, monitorear y evaluar planes EDI (4) Construir e implementar planes de seguridad (5) Construir e implementar planes de tutoría <i>[agregar ejemplos de otros recursos / herramientas]</i>

3. Aumentar la capacidad de las actividades del IAI para promover entornos de trabajo e investigación saludables.

Acciones	Ejemplos
----------	----------

<p>Revisar y actualizar el manual del personal del IAI y la política de denunciantes.</p>	<p>Revisar facilidades para la licencia parental, otros asuntos de licencia médica familiar, enfermería, viajes con la familia, políticas de trabajo flexible, etc. <i>[agregar ejemplos de otros recursos / herramientas]</i></p>
<p>Establecer horas de trabajo centrales para permitir horarios y modalidades de trabajo flexibles, cuando corresponda.</p>	<p>Las actividades de desarrollo profesional se llevarán a cabo durante las horas centrales de trabajo cuando sea posible (se debe incluir apoyo financiero para dicho desarrollo) <i>[agregar ejemplos de otros recursos / herramientas]</i></p>
<p>Celebrar los éxitos del personal, fellows, investigadores financiados, SAC / SPAC y otros en la comunidad del IAI (interna y externamente).</p>	<p><i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i></p>
<p>Cuando sea apropiado, celebrar reuniones de manera híbrida.</p>	<p><i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i></p>
<p>Proporcionar interpretación lingüística y traducción de documentos, cuando sea apropiado y posible.</p>	<p>Proporcionar interpretación y traducir documentos a los idiomas de trabajo del IAI y, cuando sea posible, francés y portugués. Otros idiomas de la región, como las lenguas indígenas, se considerarán cuando sea apropiado y cuando se disponga de recursos. <i>[agregar ejemplos de otros recursos / herramientas]</i></p>
<p>Extensiones sin costo a los concesionarios por un período de 1 a 3 años para acomodar los eventos de la vida, cuando los donantes / financiadores lo consideren posible.</p>	<p><i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i></p>
<p>Crear una posición/designación dentro del IAI que sirva como contacto confidencial. Alguien para que los empleados, aprendices y subsidiados acudan en confianza y busquen consejo cuando surjan problemas (por ejemplo, ombudsperson). <i>También refiérase a la política de denunciantes.</i></p>	<p><i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i></p>

<p>Desarrollar/adaptar/organizar un taller para el personal, fellows, investigadores financiados, miembros del Comité Asesor Científico, miembros del Comité Asesor de Ciencia y Políticas, asociados y otros socios para promover habilidades interpersonales interculturales para promover un ambiente de trabajo saludable y respetuoso.</p>	<p><i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i></p>
<p>Para los eventos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Desarrollar "normas para conversaciones respetuosas" al comienzo de todos los eventos ● Discutir las políticas de denuncia y la información sobre la persona de contacto confidencial (mencionada anteriormente) ● Preguntar sobre recursos razonables durante el registro (y enumerar los recursos dados: subtítulos, grabaciones disponibles más tarde, diapositivas disponibles antes y después, servicios de traducción, etc.) 	<p>AGU's Meeting Code of Conduct</p> <p><i>[agregar ejemplos de otros recursos / herramientas]</i></p>

4. Desarrollar, mejorar, implementar y monitorear prácticas de contratación justas, accesibles e inclusivas

Acciones	Ejemplos
<p>Desarrollar procesos de accesibilidad y adaptaciones para la contratación.</p>	<p>Lenguaje estándar en las ofertas de trabajo sobre acomodar a las personas con discapacidades en el proceso de entrevista y, si tiene éxito, cómo serán acomodadas por el empleador (IAI) de acuerdo con la legislación pertinente.</p> <p><i>[agregar ejemplos de otros recursos / herramientas]</i></p>
<p>Desarrollar rúbricas para evaluar candidatos y proporcionar capacitación sobre prejuicios para los comités de selección.</p>	<p><i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i></p>

Asegurar que el comité de selección sea diverso.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Revisar y actualizar el manual del personal del IAI para incluir procesos de adaptación razonable para que el personal y los empleadores identifiquen y mitiguen conjuntamente las barreras que dificultan la plena participación de un empleado o candidato en el lugar de trabajo.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Identificar cómo los beneficios existentes del personal pueden mejorar y / o disminuir la capacidad de un empleado para participar plenamente en el lugar de trabajo.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Listar claramente los requisitos de trabajo y asegurar que los requisitos del trabajo se puedan cumplir dentro de una semana laboral razonable.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Desarrollar una cultura que reconozca la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida, donde se espera que la gerencia lidere con el ejemplo.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

5. Mejorar y monitorear las prácticas de selección justas, equitativas e inclusivas para adjudicaciones y subsidios

Acciones	Ejemplos
Aclarar los requisitos de subsidio dentro del texto de la convocatoria, las métricas de evaluación	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Usar un lenguaje inclusivo, cuando sea posible, en el texto de la llamada.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Identificar y asociarse con organizaciones basadas en la identidad para difundir oportunidades, cuando sea apropiado.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Mantener "horas de oficina" virtuales para ayudar a aquellos a armar propuestas exitosas.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

Desarrollar rúbricas para la evaluación (idealmente en colaboración con una comunidad de investigación más amplia)	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Aceptar propuestas y solicitudes de empleo en varios idiomas.	Se aceptan solicitudes en los idiomas de trabajo del IAI y, cuando sea apropiado y posible, francés y portugués. <i>[agregar otros ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Todos los comités de revisión deben esforzarse por ser representativos de las Américas, considerando múltiples ejes de identidad (por ejemplo, género, etnia, etapa profesional).	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

6. Aumentar la visibilidad de la gente y experiencias de los grupos que buscan equidad en el espacio de cambio ambiental global

Acciones	Ejemplos
Esfuerzos de comunicación para destacar a los miembros de la comunidad del IAI, como fellows, miembros de SAC / SPAC, puntos focales, investigadores financiados y sus hallazgos.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Invitar y apoyar activamente (\$) para participar como oradores / capacitadores en eventos virtuales y en persona	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Nominar para premios, roles de orador invitado, grupos de trabajo, comités internacionales, u otras oportunidades.	Explorar la creación de los IAI awards <i>[agregar otros ejemplos de recursos / herramientas]</i>

7. Desarrollar la capacidad de la comunidad del IAI para desarrollar e implementar políticas y prácticas EDI en investigación, financiamiento de la ciencia, y trabajo relacionado con el trabajo ciencia-políticas

Acciones	Ejemplos
Desarrollar programas de tutoría para aprendices, personal, ECR involucrados en proyectos de investigación financiados	Biblioteca de recursos del IAI sobre cómo, como investigador / PI financiado, comprometerse de manera significativa y respetuosa con las comunidades (mejores prácticas, como la provisión por parte del PI de fondos de capacidad; desarrollo conjunto de preguntas de investigación; actividades de movilización de conocimiento con la comunidad; etc.) <i>[agregar otros ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Desarrollar Programas de Entrenamiento	Liderazgo en STeP Procedimientos EDI (por ejemplo, capacitación sobre prejuicios) para revisores de subsidios, comités de selección Formación de investigadores sobre métodos/análisis de investigación EDI <i>[agregar otros ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Facilitar el intercambio de conocimiento y mejores prácticas entre las Partes del IAI	Reuniones virtuales o presenciales Convocar sesiones de panel en foros regionales y globales (ej., SSUNGA, SRI, GRC, UNFCCC CoP, etc.) <i>[agregar otros ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Identificar fuentes de financiamiento (nuevas y existentes) para que las Partes del IAI se reúnan y compartan conocimientos y herramientas	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

8. Aumentar el conocimiento / la producción científica de las Partes del IAI sobre el nexo de EDI y el cambio ambiental global (CAG)

Acciones	Ejemplos
La Dirección Ejecutiva debe buscar financiación para la investigación pertinente al nexo entre EDI y CAG, emitir convocatorias de financiación específicas pertinentes para EDI y CAG	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Siempre que sea posible, fomentar la investigación que promueva la	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

visibilidad/representación e incremente el bienestar de los grupos que buscan equidad.	
En las propuestas de investigación, solicitar que se incluyan las preguntas de investigación pertinentes para EDI, cuando proceda. Si no se incluyen preguntas sobre EDI, la propuesta debe justificar por qué no es necesaria o pertinente.	<i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>
Crear un Comité Asesor de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales para guiar al IAI	<ul style="list-style-type: none"> ● Podría establecerse un comité de pueblos indígenas y las comunidades locales (PICL) mediante una decisión en la Conferencia de las Partes y podría reunirse conjuntamente con el SAC/SPAC. <ul style="list-style-type: none"> ○ El comité debería incluir juventud indígena ● Invitar a delegados de la juventud a asistir a reuniones de la CoP, SAC/SPAC <i>[agregar ejemplos de recursos / herramientas]</i>

Glosario de términos (definiciones del Consejo Canadiense para las Artes)

Grupos que buscan la equidad: comunidades que enfrentan desafíos colectivos significativos para participar en la sociedad. Esta marginación podría ser creada por barreras actitudinales, históricas, sociales y ambientales basadas en la edad, el origen étnico, la discapacidad, la situación económica, la diversidad de género, la nacionalidad, la raza, la orientación sexual, etc. Los grupos que buscan equidad identifican las barreras a la igualdad de acceso, oportunidades y recursos debido a la desventaja y la discriminación y buscan activamente la justicia social y la reparación.

El EDI en la práctica de la investigación (EDI-PI) implica promover la diversidad en la composición del equipo y la contratación de aprendices; fomentar un entorno de trabajo de investigación equitativo, inclusivo y accesible para los miembros del equipo y los aprendices; y destacar la diversidad y la equidad en la tutoría, la capacitación y el acceso a oportunidades de desarrollo.

EDI en el diseño de investigación (EDI-DI) implica diseñar la investigación para que tenga en cuenta EDI a través de enfoques tales como: [interseccionalidad](#), [análisis basado en género](#)

[plus](#) (GBA+) métodos antirracistas y recopilación y análisis de datos desglosados que incluyen la consideración de factores de diversidad e identidad como, entre otros, edad, cultura, discapacidad, educación, etnia, expresión de género e identidad de género, inmigración y condición de recién llegado, identidad indígena, idioma, neurodiversidad, estado / responsabilidad de los padres, lugar de origen, religión, raza, orientación sexual y estado socioeconómico.