



Documento Informativo: Borrador del Plan de Implementación de la Política de Género y EDI del IAI

31 mayo 2023

Este documento resume las recomendaciones del Comité de Género, Equidad, Diversidad e Inclusión (EDI) establecido durante el período intercesional 2022-2023 para implementar la Decisión XXX/6, que establece:

Se invita a la Conferencia de las Partes a establecer un Comité de Género, Equidad, Diversidad e Inclusión, en colaboración con el SAC, SPAC y los Asociados y con el apoyo de la Dirección del IAI, para desarrollar e implementar actividades bajo la Política de Género, Equidad, Diversidad e Inclusión para los Proyectos Científicos del IAI y las Actividades de Capacitación y reportar los logros en la 31ª reunión de la Conferencia de las Partes.

Las decisiones de establecer el Comité y el trabajo del Comité se describen en el documento no. IAI/COP/31/13/a/i: *Decisión XXX/6: Informe del Comité de Género y Equidad, Diversidad e Inclusión*¹.

Un glosario de términos del Consejo de las Artes de Canadá se encuentra en el Anexo 1 y fue proporcionado por el Comité.

El Comité revisó los objetivos establecidos en la Política e identificó metas operativas específicas (ver Cuadro 1). Para abordar las metas operativas, el Comité creó una tabla de tiempos de acción (Anexo 2) que, si la comunidad del IAI las adopta, avanzaría colectivamente hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos en la Política de Género y EDI del IAI. Estas acciones se consideran un punto de partida y continuarán siendo revisadas, actualizadas y presentadas a la Conferencia de las Partes para su consideración por parte del Comité.

¹ Vea: <https://www.iai.int/administrador/assets/images/ckfinder/files/IAI-CoP-31-13-a-i-es.pdf>

Cuadro 1 Metas de la Política de Género y EDI

Objetivos de la Política de Género y EDI del IAI (adoptada por las Partes en la CoP-30 en 2022²)

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

Metas operativas derivadas de la Política por el Comité

1. Apoyar procesos y políticas para aumentar la equidad, diversidad e inclusión dentro y a través del SAC, SPAC, beneficiarios, becarios y empleados de la Dirección (Objetivos 1-4).
2. Desarrollar e implementar procedimientos de EDI para las Oportunidades de Financiamiento de Investigación Emitidas por el IAI (Objetivos 1-5).
3. Aumentar la capacidad de las actividades del IAI para promover ambientes de trabajo e investigación saludables (Objetivos 2 y 4).
4. Desarrollar, mejorar, implementar y monitorear prácticas de contratación justas, accesibles e inclusivas (Objetivos 2,3 y 4).
5. Mejorar y monitorear prácticas de selección justas, equitativas e inclusivas para premios y becas (Objetivos 2,3 y 4).
6. Aumentar la visibilidad de los grupos que buscan equidad en el espacio del cambio ambiental global (CAG) (Objetivo 1).
7. Fortalecer la capacidad de la comunidad del IAI para desarrollar e implementar políticas y prácticas de EDI en la investigación y el trabajo relacionado con la ciencia y las políticas (Objetivos 1 y 5).
8. Aumentar la producción de conocimientos e investigación científica sobre el nexo de EDI y CAG de las Partes del IAI (Objetivos 1-5).

Los siguientes puntos de acción son transversales, ayudando a cumplir con múltiples metas operativas:

- Difusión multilingüe, formación, materiales e interpretación en los idiomas de trabajo del IAI cuando sea apropiado y disponible.
- Identificar fuentes de financiación (nuevos y existentes) para las Partes del IAI para apoyar las acciones propuestas para implementar la política de Género y EDI.
- Desarrollar una base de datos de organizaciones basadas en la identidad en las Américas.
- Desarrollar una serie de eventos de desarrollo de capacidades alrededor de EDI dirigidos a postulantes y tomadores de decisiones y adaptados para reflejar los diversos contextos locales y necesidades de las Américas.

Hay acciones adicionales listadas para cada una de las metas operativas anteriores. Estas se detallan en el Anexo 2. Por ejemplo, para las convocatorias de financiación:

² Vea Decisión XXX/5: <https://www.iai.int/administrador/assets/images/ckfinder/files/CoP-30-decisions-es.pdf>

- Todas las propuestas de investigación financiadas por el IAI después de 202, incluirán un plan EDI y, si se involucran estudiantes, postdoctorados u otros becarios, un plan de mentoría.
- Desarrollar criterios de evaluación claros y rúbricas que estén disponibles para los postulantes y revisores.
- Organizar sesiones de información preparatoria virtual antes de que se emitan las convocatorias de financiación (2 meses +) y asegurar el amplio alcance de estos eventos.
- Organizar sesiones virtuales de consulta para proporcionar asesoramiento específico del proyecto para los investigadores interesados en presentar propuestas y para los investigadores financiados.
- Proporcionar formación de género y EDI a la comunidad de investigación en múltiples formatos (grabado, multilingüe, en vivo y asíncrono)
- Los comités de revisión deben ser representativos de la diversidad de la membresía del IAI.
- Proporcionar formación a los revisores sobre las métricas de evaluación de género y EDI y cómo limitar su sesgo implícito.

Anexo 1: Glosario de Términos del Consejo de las Artes de Canadá

<https://canadacouncil.ca/glossary>

Grupos en busca de 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, la etnia, la discapacidad, la situación económica, la diversidad de género, la nacionalidad, la raza, la orientación sexual, etc. Los grupos en busca de equidad identifican barreras para el acceso igualitario, las oportunidades y los recursos debido a la desventaja y la discriminación y buscan activamente justicia social y reparación.

EDI en la práctica de la investigación (EDI-RP) implica promover la diversidad en la composición del equipo y en el reclutamiento de becarios; fomentar un entorno de trabajo de investigación equitativo, inclusivo y accesible para los miembros del equipo y los becarios; y destacar la diversidad y la equidad en la mentoría, la formación y el acceso a oportunidades de desarrollo.

EDI en el diseño de la investigación (EDI-RD) implica diseñar la investigación de manera que tenga en cuenta la EDI a través de enfoques como la interseccionalidad, el análisis basado en género y más (GBA+) métodos antirracistas, y la recopilación y análisis de datos desglosados que incluyen la consideración de factores de diversidad e identidad como, pero no limitados a, edad, cultura, discapacidad, educación, etnia, expresión de género e identidad de género, inmigración y estatus de recién llegado, identidad indígena, lenguaje, neurodiversidad, estatus/responsabilidad parental, lugar de origen, religión, raza, orientación sexual y estatus socioeconómico.

Anexo 2: Acciones para Apoyar los Ocho Objetivos Operativos de la Política de Género y EDI del IAI

1. Apoyar procesos y políticas para aumentar la equidad, la diversidad y la inclusión dentro y entre SAC, SPAC, fellows, estudiantes y empleados de la Dirección

Acciones	Ejemplos
<p>Buscar nominados/candidatos que tengan conocimiento y experiencia en presentar propuestas que incluyan EDI y en la práctica y diseño de la investigación (definidos en el Glosario)</p>	<p><i>Financiar más investigación explícitamente en torno a la ampliación de la participación (EDI) y/o con grandes componentes complementarios de EDI</i></p> <p><i>Las propuestas deben incluir una política de EDI</i></p>
<p>Buscar y apoyar a nominados/candidatos de grupos en busca de equidad (definidos en el Glosario)</p>	<p><i>Considerar publicidad directa para las posiciones que se llenarán con candidatos pertenecientes a algunos de los grupos subrepresentados</i></p>
<p>Recopilar datos demográficos de todos los postulantes y postulantes potenciales</p>	<p><i>Recopilar información demográfica en todos los pasos a lo largo del proceso de concesión de subvenciones (definición del alcance, interesados, postulantes, financiados)</i></p> <p><i>Asegurar que el formulario permita la selección de muchas casillas</i></p> <p><i>Enfatizar el anonimato</i></p>
<p>Asegurar una amplia difusión de las oportunidades y asociarse con organizaciones basadas en la identidad</p>	<p><i>Crear una lista de organizaciones basadas en la identidad y compartirla con el Obj. 5</i></p>
<p>Cuando sea relevante, identificar los requisitos de EDI que los grupos de candidatos (por ejemplo, la paridad de género) deben cumplir antes de que puedan avanzar a la etapa de entrevista</p>	

Demostrar transparencia en las políticas y procedimientos de RRHH y nominación para todos los puestos en el IAI	<i>Asegurar que las políticas y procedimientos estén disponibles para el público o el personal, cuando sea apropiado</i>
---	--

2. Desarrollar e Implementar Procedimientos de EDI para Oportunidades de Financiamiento de Investigación Emitidas por el IAI

Acciones	Ejemplos
Desarrollar rúbricas para la evaluación (idealmente en colaboración con una comunidad de investigación más amplia)	<p>https://www.nserc-crsng.gc.ca/Institutions-Etablissements/EDI-Capacity_eng.asp</p> <p><i>*Necesidad de pautas claras y formación para los revisores sobre cómo aplicar las rúbricas.</i></p> <p><i>Desarrollar criterios de evaluación claros y una matriz para evaluar los parámetros de EDI. Considerar la inclusión de criterios de calificación/puntuación y tener una justificación clara para cada criterio de evaluación y definiciones, según corresponda.</i></p> <p><i>Estas <u>Mejores Prácticas en Equidad, Diversidad e Inclusión en Investigación</u> ayudan a apoyar a los postulantes y revisores, y a la comunidad de investigación, para lograr una mayor EDI en su investigación.</i></p>
Identificar y asociarse con redes de investigadores tanto dentro como fuera de la academia, el gobierno y las ONGs, para difundir oportunidades de financiamiento	<p><i>Considerar el desarrollo de una base de datos con información de contacto de redes y contactos en todos los niveles de gobierno, ONGs y academia para facilitar la difusión de información y la creación de listas de distribución. Esto podría incluir contactos que trabajen en el espacio EDI.</i></p> <p><i>*Nota: el correo electrónico es una herramienta de comunicación limitada. Hay una necesidad de alertas específicas para las convocatorias de financiamiento. La Dirección puede enviar estas directamente a las agencias de financiamiento de la ciencia de las Partes para que las difundan en su sitio web y otras plataformas. Realizar seminarios web preparatorios</i></p>

	<p><i>dirigidos a las agencias de financiamiento de la ciencia antes del lanzamiento de la convocatoria.</i></p>
<p>Mantener "horas de oficina" virtuales para asistir a aquellos en la elaboración de propuestas exitosas</p>	<p><i>Realizar sesiones informativas preparatorias sobre la convocatoria de financiamiento (2 meses antes de abrir la convocatoria) y asegurar un alcance amplio de estos eventos, y luego compartir información sobre las horas de oficina.</i></p> <p><i>Se podrían ofrecer sesiones de consulta en varios días y horarios para permitir a los solicitantes hacer preguntas. Esto podría incluir plantillas prellenadas para mostrar ejemplos de datos/información requerida, así como el nivel de detalle solicitado, y documentos de orientación para mostrar cómo completar una propuesta.</i></p>
<p>Los comités de revisión deben esforzarse por ser representativos de las Américas</p>	<p><i>Ser consciente de las zonas horarias, los diversos idiomas hablados, y la accesibilidad a internet estable al programar reuniones (virtuales o en persona).</i></p> <p><i>Los comités de revisión podrían considerar tener diversidad en sus miembros (por ejemplo, edad, género, ubicación geográfica, formación educativa/profesional, etc.).</i></p> <p><i>Se podrían utilizar intérpretes para las reuniones y la traducción de documentos se podría completar según sea necesario. Los documentos en lenguaje sencillo podrían ser útiles para facilitar la comprensión y un aspecto que podría reducir las barreras para la participación.</i></p>
<p>Revisar (y ampliar) las consideraciones al coproducir el texto de la convocatoria para oportunidades de financiamiento</p>	<p><i>Se deben establecer requisitos claros, incluyendo métricas de evaluación que vayan más allá del "mérito intelectual". Se deben aceptar propuestas y solicitudes en los idiomas de trabajo del IAI, y, cuando sea posible, en francés y portugués. Otros idiomas de la región, como las lenguas indígenas, se considerarán cuando sea apropiado y cuando haya recursos disponibles.</i></p> <p><i>*Comment: ¿cómo abrir convocatorias de financiamiento multilingües, por ejemplo, los CRA del Belmont Forum? ¿Qué pasos incrementales se pueden tomar? ¿Qué recursos se necesitan?</i></p>

	<p><i>Se podría utilizar un registro de preguntas formuladas/aprendizajes/prácticas recomendadas para actualizar las convocatorias posteriores y eliminar barreras para presentar postulaciones y garantizar la diversidad de postulantes.</i></p> <p>Consulte aquí la <u>Guía para abordar las consideraciones de equidad, diversidad e inclusión en las postulaciones a subvenciones para colaboradores</u>, que establece las expectativas y proporciona definiciones, ejemplos, preguntas orientadoras y recursos en los que los postulantes a subvenciones pueden basarse al incorporar consideraciones de EDI. Otra guía útil se puede encontrar aquí: <u>Guía de NSERC para integrar consideraciones de equidad, diversidad e inclusión en la investigación</u></p>
<p>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.</p>	<p><i>Difundir plantillas para el plan (sitio web)</i></p> <p><i>Documentos sobre procedimientos que sean claros y usen lenguaje sencillo y con información de contacto para obtener ayuda podrían ser útiles</i></p> <p><i>Proporcionar capacitación (grabada, multilingüe, en vivo y asincrónica) a los investigadores sobre cómo: (1) realizar investigación de TD, (2) redactar una propuesta, (3) elaborar, supervisar y evaluar planes de EDI (por ejemplo, dinámica de equipo, preguntas de investigación, enfoques metodológicos), (4) elaborar e implementar planes de seguridad, y (5) elaborar e implementar planes de mentoría</i></p>

3. Incrementar 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 denuncias.</p>	<p><i>Revisar las adaptaciones para el permiso parental, otros problemas relacionados con permisos médicos familiares, lactancia, viajes con la familia, políticas de trabajo flexibles, etc.</i></p> <p><i>Designar a un miembro del personal para recibir quejas (denuncias internas).</i></p>

<p>Establecer horas de trabajo centrales para permitir horarios y modalidades de trabajo flexibles, cuando sea apropiado.</p>	<p><i>Las actividades de desarrollo profesional se llevarán a cabo durante las horas de trabajo centrales cuando sea posible (el apoyo financiero para dicho desarrollo debe incluirse).</i></p> <p><i>Tomar en consideración el permiso parental y problemas médicos.</i></p> <p><i>Considerar los horarios de viaje para establecer las horas de trabajo centrales / horarios de trabajo flexibles cuando se viaja por trabajo.</i></p>
<p>Celebrar los éxitos del personal, becarios, investigadores financiados, SAC/SPAC y otros miembros de la comunidad del IAI (tanto interna como externamente).</p>	<p><i>Utilizar las plataformas de redes sociales del IAI, como Facebook, Twitter, Instagram, para compartir notas breves de historias exitosas.</i></p> <p><i>Comunicados de prensa con entrevistas y resumen de historias exitosas.</i></p> <p><i>Premios anuales o bianuales para reconocer las buenas prácticas de implementación de EDI para becarios/personal/miembros del SAC/SPAC (los premios pueden utilizarse para oportunidades de capacitación adicionales).</i></p>
<p>Cuando sea apropiado, realizar reuniones de manera híbrida, combinando participación presencial y virtual.</p>	<p><i>Incluir una política para el trabajo a distancia y en modalidad híbrida.</i></p> <p><i>Consultar de antemano el formato y la disponibilidad de las partes interesadas para una reunión en particular.</i></p>
<p>Proporcionar interpretación y traducción de documentos en diferentes idiomas, cuando sea apropiado y posible.</p>	<p><i>Proporcionar interpretación y traducir documentos a los idiomas de trabajo del IAI y, cuando sea posible, al francés y portugués.</i></p> <p><i>Otros idiomas de la región, como los indígenas, se considerarán cuando sea apropiado y cuando haya recursos disponibles.</i></p>
<p>Otorgar extensiones sin costo a los beneficiarios de subvenciones por un período de 1 a 3 años para adaptarse a acontecimientos personales, cuando sea considerado posible por los donantes/financiadores.</p>	
<p>Crear un puesto/designación dentro del IAI que sirva como contacto confidencial, una persona a la que los empleados, becarios y</p>	

<p>beneficiarios de subvenciones puedan acudir en confianza y buscar asesoramiento cuando surjan problemas (por ejemplo, un ombudsman). <i>También tener en cuenta la política de denuncias.</i></p>	
<p>Desarrollar/adaptar/organizar un taller para el personal, becarios, investigadores financiados, miembros del Comité Asesor Científico, miembros del Comité Asesor de Ciencia y Políticas, colaboradores y otros socios para promover habilidades interpersonales interculturales y fomentar un entorno de trabajo saludable y respetuoso.</p>	
<p>Para eventos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Establecer "normas para conversaciones respetuosas" al comienzo de todos los eventos. ● Discutir las políticas de denuncia e información sobre la persona de contacto confidencial mencionada anteriormente. ● Preguntar sobre adaptaciones razonables durante el registro (y enumerar las adaptaciones ofrecidas: subtitulación, disponibilidad de grabaciones posteriormente, disponibilidad de diapositivas antes y después, servicios de traducción, etc.). 	<p><u><i>Código de conducta para las reuniones de AGU (en inglés)</i></u></p>

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

Acciones	Ejemplos
<p>Desarrollar procesos de accesibilidad y adaptaciones para contratación.</p>	<p><i>Lenguaje estándar en las publicaciones de trabajo sobre la capacidad de acomodar a personas con diversas necesidades y cómo el empleador (IAI) las acomodará de acuerdo con la legislación relevante. Las diversas necesidades incluyen, entre otras, discapacidades a corto o largo plazo, cambios en las circunstancias familiares, etc.</i></p>

	<p><u>Mayor accesibilidad e inclusión en la contratación</u></p> <p><u>Red de asistencia y recursos para empleadores sobre inclusión de personas con discapacidades</u></p>
<p>Establecer oportunidades específicas para definir las adaptaciones necesarias para todo el personal como parte de políticas y procedimientos comunes, reconociendo que las circunstancias cambian con el tiempo.</p>	<p><i>Un formulario que se pueda acceder y enviar al menos una vez al año para solicitar cambios en las adaptaciones cuando las circunstancias de la vida lo requieran.</i></p>
<p>Desarrollar rúbricas para evaluar candidatos y brindar capacitación sobre sesgos a los comités de selección.</p>	<p><i>Capacitación de personas involucradas en la contratación para la equidad, diversidad e inclusión</i></p> <p><i>Establecimiento de metas y recopilación de datos:</i></p> <p><i>Anticipar las expectativas del programa, brindar aclaraciones sobre la literatura del programa, abordar las brechas y los sesgos inconscientes.</i></p>
<p>Asegurarse de que el comité de selección sea diverso.</p>	<p><i>Comités de selección que reflejen la diversidad de la jurisdicción relacionada con la entidad que realiza la selección. Estos deben incluir consideraciones de género y otras comunidades subrepresentadas (como científicos LGBTQIA+ y/o con discapacidades) según corresponda a las circunstancias</i></p>
<p>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 obstaculizan la plena participación de un empleado o candidato en el lugar de trabajo.</p>	<p><i>Para mejorar el proceso de reclutamiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Consultas públicas realizadas con instituciones.</i> - <i>Desarrollo, implementación y presentación de informes anuales sobre su propio plan de equidad, diversidad e inclusión por parte de las instituciones.</i> - <i>Capacitación de personas involucradas en la contratación para la equidad, diversidad e inclusión</i> • <i>Establecimiento de metas y recopilación de datos:</i> - <i>Participación, transparencia en la recopilación de datos, disponibilidad de datos abiertos y desarrollo de herramientas para recopilar datos de instituciones que justifiquen la equidad y diversidad.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Establecer expectativas del programa, brindar aclaraciones sobre la literatura del programa, abordar las brechas y los sesgos inconscientes.</i> • <i>Detalles disponibles sobre la rendición de cuentas pública y la revisión del plan de EDI de las instituciones: (https://www.chairs-chaire.gc.ca/program-programme/equity-equite/results_of_formal_review-resultats_de_l_evaluation_officielle-eng.aspx)</i>
Identificar cómo los beneficios existentes para el personal pueden mejorar o dificultar la capacidad de un empleado para participar plenamente en el lugar de trabajo.	<p><i>Crear y almacenar un repositorio organizativo de descripciones de puestos y estructuras de reporte.</i></p> <p><i>Revisar los planes y opciones de beneficios para asegurarse de que estén diseñados de manera inclusiva para diversos tipos de empleados/unidades familiares/circunstancias de vida</i></p>
Enumerar claramente los requisitos del trabajo y asegurarse de que puedan cumplirse dentro de una semana laboral razonable.	<p><i>Pedir a los ocupantes actuales de los puestos que evalúen anualmente los requisitos del puesto mencionados y clasifiquen su capacidad para cumplirlos en una semana laboral.</i></p> <p><i>Definir un conjunto justo de criterios que establezca requisitos/necesidades claras (oportunidad vs. precisión)</i></p>
Desarrollar una cultura que reconozca la importancia del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, donde se espera que la dirección dé ejemplo.	<p><i>Garantizar pausas para la salud en el trabajo.</i></p> <p><i>Organizar interacciones sociales accesibles para el personal.</i></p>

5. Mejorar y supervisar las prácticas de selección justas, equitativas e inclusivas para premios y subvenciones

Acciones	Ejemplos
Clarificar los requisitos de las subvenciones dentro del texto de la convocatoria y los criterios de evaluación	<p><i>Desarrollar rúbricas que especifiquen estas métricas y capacitar a los revisores para que las evalúen adecuadamente.</i></p> <p><i>Belmont Forum requiere que los financiadores detallen los requisitos en documentos anexos de elegibilidad que luego deben revisar y confirmar antes de ingresar al proceso de revisión.</i></p> <p><i>Establecer criterios específicos (en EDI u otros criterios importantes que los revisores deben tener en</i></p>

	<p><i>cuenta): nunca suponga que los revisores conocen tantos detalles sobre sus instituciones como usted.</i></p>
<p>Utilizar un lenguaje inclusivo, cuando sea posible, en el texto de la convocatoria</p>	<p><i>Creación de programas de investigación indígena, introducción de pautas para la revisión del mérito de la investigación indígena, ampliación de la elegibilidad de financiamiento a organizaciones indígenas; y conducta ética para la investigación con un capítulo sobre la investigación que involucra a personas indígenas y conocimientos tradicionales y locales.</i></p> <p><i>Realización de una serie de eventos regionales de participación organizados en colaboración con socios indígenas.</i></p> <p><i>Revisión del lenguaje utilizado para verificar su adecuación con las audiencias previstas (quizás en los eventos de participación descritos anteriormente).</i></p> <p><i>Inclusión de la neutralidad de género en los textos de la convocatoria, cuando sea posible.</i></p>
<p>Identificar y asociarse con organizaciones basadas en identidad para difundir oportunidades, cuando sea apropiado</p>	<p><i>Realización de un mapeo de organizaciones basadas en identidad y buscar oportunidades de colaboración.</i></p> <p><i>Consultar y emparejar con la lista de organizaciones del Obj. 1.</i></p>
<p>Mantener "horas de oficina" virtuales para ayudar a aquellos que están preparando propuestas exitosas</p>	<p><i>(Ver Obj 2)</i></p> <p><i>Realizar sesiones informativas previas sobre la convocatoria de financiamiento (2 meses antes de abrir la convocatoria) y asegurarse de llegar a un público amplio, y luego compartir información sobre las horas de oficina.</i></p> <p><i>Es posible ofrecer atención sin cita en diferentes días y horarios para permitir a los postulantes hacer preguntas. Esto podría incluir un glosario de términos, plantillas prellenadas para mostrar ejemplos de datos/información requeridos, así como el nivel de detalle solicitado, y documentos de orientación para mostrar cómo completar una propuesta.</i></p> <p><i>Las horas de oficina deben tener en cuenta el idioma y ofrecer interpretación.</i></p>
<p>Brindar/apoyar la capacitación de revisores para garantizar que se incluyan consideraciones de equidad, diversidad e</p>	<p><i>Directrices y criterios para los revisores: por ejemplo, las postulaciones pueden estar escritas en un idioma que no es el principal del postulante, por lo que los</i></p>

inclusión (EDI) y que los revisores potenciales sean conscientes de cualquier criterio particular que deba tenerse en cuenta al revisar las postulaciones	<i>revisores no deben penalizar la ortografía ni la gramática; asegurarse de que los revisores analicen la composición de los equipos de proyectos según los criterios que deseamos considerar (género, edad, diversidad geográfica, etc.).</i>
Desarrollar rúbricas de evaluación (idealmente en colaboración con la comunidad de investigación más amplia)	
Aceptar propuestas y solicitudes de empleo en varios idiomas.	<i>Se aceptarán solicitudes en los idiomas de trabajo del IAI y, cuando sea apropiado y posible, en francés y portugués.</i>
Todos los comités de revisión deben esforzarse por ser representativos de las Américas, considerando múltiples ejes de identidad (por ejemplo, género, etnia, etapa de carrera).	<p><i>(Ver Obj 2)</i></p> <p><i>Ser conscientes de las zonas horarias, los diferentes idiomas hablados y la accesibilidad a internet estable al programar reuniones (virtuales o presenciales).</i></p> <p><i>Los comités de revisión podrían considerar tener diversidad en sus miembros (por ejemplo, edad, género, ubicación geográfica, formación académica/profesional, etc.).</i></p> <p><i>Se podrían utilizar intérpretes en las reuniones y la traducción de documentos se podría completar según sea necesario. Los documentos en lenguaje sencillo podrían ser útiles para facilitar la comprensión y reducir barreras para la participación.</i></p>

6. Aumentar la visibilidad de las personas pertenecientes a grupos en búsqueda de equidad en el ámbito del cambio ambiental global y su experiencia

*Nota: En primer lugar, es necesario identificar los grupos en búsqueda de equidad cuya visibilidad debe aumentarse.

Acciones	Ejemplos
Realizar esfuerzos de comunicación para resaltar a los miembros diversos de la comunidad del IAI, como becarios, miembros	<i>Describir los perfiles de los miembros del SAC/SPAC, becarios, Puntos Focales e investigadores financiados en la página del IAI.</i>

del SAC/SPAC, Puntos Focales, investigadores financiados y sus hallazgos.	<i>Comunicar en las redes sociales noticias relevantes relacionadas con nuevas investigaciones y descubrimientos.</i>
Invitar activamente y brindar apoyo económico para que participen como conferencistas/formadores en eventos virtuales y presenciales.	<p><i>Organizar eventos de capacitación, como la incorporación de la EDI en la investigación; mejores prácticas para la EDI en equipos e instituciones de investigación; temas innovadores de EDI</i></p> <p><i>Participar en reuniones científicas y conferencias con temas de EDI.</i></p> <p><i>Seleccionar participantes relevantes de la región para hablar sobre un tema de interés para la comunidad, ya sea en persona, en un seminario web o en una reunión internacional.</i></p>
Nombrar para premios, roles de conferencistas invitados, grupos de trabajo, comités internacionales u otras oportunidades.	<p><i>Explorar la creación de premios del IAI.</i></p> <p><i>Identificar miembros de la comunidad para representar al IAI en conferencias y comités internacionales.</i></p> <p><i>Invitar a los grupos en búsqueda de equidad para que participen en las actividades y eventos del IAI.</i></p>

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

Acciones	Ejemplos
Establecer programas de mentoría para estudiantes, personal e investigadores en etapa temprana involucrados en proyectos de investigación financiados.	<i>Crear una biblioteca de recursos del IAI sobre cómo los investigadores y los PIs financiados pueden involucrarse de manera significativa y respetuosa con las comunidades (mejores prácticas como la provisión de financiamiento para la capacidad por parte del PI, la co-creación de preguntas de investigación, actividades de movilización de conocimientos con la comunidad, etc.).</i>
Desarrollar programas de capacitación	<p><i>Liderazgo en ciencia, tecnología y políticas.</i></p> <p><i>Implementar procedimientos de EDI (por ejemplo, capacitación sobre sesgos) para revisores de subvenciones y comités de selección</i></p> <p><i>Brindar capacitación a los investigadores sobre métodos/ análisis de investigación de EDI</i></p>

	<i>Capacitar a los Puntos Focales del IAI sobre las mejores prácticas en EDI</i>
Facilitar el intercambio de conocimientos y mejores prácticas entre los miembros del IAI	<p>https://www.sshrc-crsh.gc.ca/about-au_sujet/governance-gouvernance/committees-comites/accessibility-accessibilite-eng.aspx</p> <p><i>Organizar reuniones virtuales o presenciales</i></p> <p><i>Convocar sesiones de paneles en foros regionales y globales (por ejemplo, SSUNGA, SRI, GRC, CoP UNFCCC, etc.).</i></p>
Identificar fuentes de financiamiento (nuevos y existentes) para que los miembros del IAI puedan reunirse y compartir conocimientos/herramientas	

8. Aumentar el conocimiento y la producción científica sobre el vínculo entre la EDI y el cambio ambiental global (CAG) de los miembros del IAI

Acciones	Ejemplos
La Dirección Ejecutiva debe buscar financiamiento para investigaciones relevantes sobre el vínculo entre la EDI y el CAG. Emitir convocatorias de financiamiento específicas relacionadas con la EDI y el CAG.	<p><i>Incluir convocatorias específicas relacionadas con el vínculo entre la EDI y el CAG, y dar prioridad a metodologías de EDI bien establecidas, incluyendo la interseccionalidad y los saberes indígenas.</i></p> <p><i>Acción de Investigación Colaborativa del Belmont Forum CRA en EDI y CAG</i></p>
El IAI debería contratar a un experto en comunicación con experiencia en EDI	
Fomentar, siempre que sea posible, la investigación que promueva la visibilidad, representación y el aumento del bienestar de los grupos que abogan por la equidad	<p><i>Requerir que la investigación financiada demuestre la incorporación de la EDI en el contenido del plan de investigación https://www.cerc.gc.ca/about-au_sujet/index-eng.aspx</i></p> <p><i>Requerir planes de mentoría cuando haya estudiantes o personal posdoctoral involucrados en la investigación propuesta</i></p> <p><i>Consultar a los grupos que abogan por la equidad sobre lo que desean/necesitan para aumentar el bienestar</i></p>

	<p><i>Ver acciones en Obj 1</i></p>
<p>Las propuestas de investigación deben abordar las dimensiones de EDI cuando sea pertinente. Si no se incluyen dimensiones de EDI, la propuesta debe justificar por qué no son necesarias o relevantes.</p>	<p>https://www.sshrc-csh.gc.ca/funding-financement/programs-programmes/indigenous_research-recherche_autochtone-eng.aspx</p> <p><i>Asegurar que haya experticia en EDI en el equipo de investigación si es apropiado.</i></p> <p><i>Apuntar a la necesidad de incrementar experticia en EDI en las Partes del IAI.</i></p>
<p>Crear un Comité Asesor de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales para formular recomendaciones a los miembros del IAI</p>	<p><i>Establecer un Comité Asesor de Pueblos Indígenas y Comunidades Locales (IP&LC-AC) para hacer recomendaciones a la Conferencia de las Partes respecto a la Agenda Científica, el Plan Estratégico del IAI y el programa anual del Instituto, fortaleciendo así el trabajo del Instituto y facilitando la participación equitativa y las contribuciones de los Pueblos Indígenas y las Comunidades Locales.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● <i>El Comité debería incluir a jóvenes indígenas</i> ● <i>Invitar a delegados jóvenes a las COP, reuniones del SAC/SPAC</i> <p><i>Ejemplo: Foro Permanente de las Naciones Unidas sobre Cuestiones Indígenas, Grupo de Trabajo sobre Cuestiones Indígenas del CDB (Artículo 8J).</i></p>