

[English below]

Síntesis de las actividades de la Dirección Ejecutiva en relación a la implementación de la política de Género, Equidad, Diversidad e Inclusión (Género y EDI)

A continuación, se presenta un resumen de las acciones desarrolladas por la Dirección Ejecutiva en respuesta a los objetivos establecidos en el [Plan de Implementación](#) de la Política de Género, Equidad, Diversidad e Inclusión (Género y EDI), durante el período entre sesiones 2024-2025. El mismo fue conformado a partir de los datos e información brindados por el Staff y los *fellows* del IAI. A continuación, se presenta un resumen de las principales actividades organizadas de acuerdo a las 8 metas en el plan de implementación.

Meta 1: Apoyar procesos y políticas para aumentar la equidad, diversidad e inclusión dentro y a través del IAI

- Se brindó apoyo al desarrollo y adopción de una política de Diversidad, Equidad, Inclusión y Accesibilidad (DEIA) del Foro Belmont, utilizando como referencia la política de Género y EDI del IAI. Esta fue formalmente adoptada por los miembros del Foro Belmont en su Reunión Plenaria, en diciembre de 2024.
- Se completó la conformación del Comité Asesor de Pueblos Indígenas (IPAC), incluyendo entrevistas a referentes indígenas para integrar sus perspectivas y recomendaciones. En el llamado a candidaturas se incorporaron principios de EDI, promoviendo la representación femenina y de jóvenes.

Meta 2: Desarrollar e implementar procedimientos EDI en las oportunidades de financiamiento de investigación del IAI

- En la convocatoria global CRA BOSQUES del Foro Belmont, se promovió el equilibrio de género como criterio de admisibilidad en la conformación de los equipos de investigación.
- Para la Formación en Transdisciplina y Bosques Tropicales conducida por la Dirección Ejecutiva, se priorizó la participación de líderes comunitarios, personas indígenas, minorías étnicas y raciales, población LGBTQ+ y personas con discapacidad. Se utilizaron rúbricas de evaluación que asignaban mayor puntaje a países subrepresentados y se eliminó la obligatoriedad del CV, favoreciendo así la inclusión de actores no académicos.
- Se realizaron actividades de difusión inclusiva, tanto presenciales como virtuales, enfocadas en comunidades indígenas y otros grupos tradicionalmente excluidos.

Meta 3: Fortalecer la capacidad del IAI para promover entornos laborales y de investigación saludables

- Se realizaron declaraciones institucionales de forma conjunta sobre espacios seguros y liderazgo inclusivo con participación del personal y los *fellows* del IAI.
- Se llevó a cabo una capacitación interna centrada en innovación inclusiva, resolución de conflictos y creación de entornos colaborativos.

Meta 4: Implementar y monitorear prácticas de contratación justas, accesibles e inclusivas

- Se realizaron acciones de formación y difusión interna sobre la política de Género y EDI y su plan de implementación.
- Las convocatorias laborales del IAI incluyeron cláusulas específicas orientadas a fomentar la diversidad entre las personas postulantes.

Meta 5: Garantizar prácticas de selección equitativas e inclusivas en premios y becas

- Se otorgaron becas a estudiantes con recursos limitados para facilitar su participación en conferencias regionales y cursos internacionales.
- En los procesos de evaluación para formación y becas, se incorporaron criterios con el fin de favorecer la inclusión de grupos históricamente excluidos y de países con baja representación.

Meta 6: Aumentar la visibilidad de grupos que buscan equidad en el ámbito del cambio ambiental global

- Se participó en un evento paralelo de la COP16 del Convenio sobre la Diversidad Biológica (CDB) en Cali, Colombia, enfocado en la interrelación entre biodiversidad, género, bienestar y conservación.
- Se diseñaron mecanismos para visibilizar a los actores no tradicionales del sistema científico, como las comunidades indígenas y rurales.
- Se actualizó la política y principios de datos abiertos para facilitar el acceso equitativo a datos y publicaciones científicas.
- Se realizó una encuesta nacional en Panamá para identificar talentos indígenas, con el objetivo de vincular sus capacidades con oportunidades en el ámbito científico.

Meta 7: Fortalecer la capacidad de la comunidad del IAI para desarrollar e implementar políticas y prácticas de Género y EDI

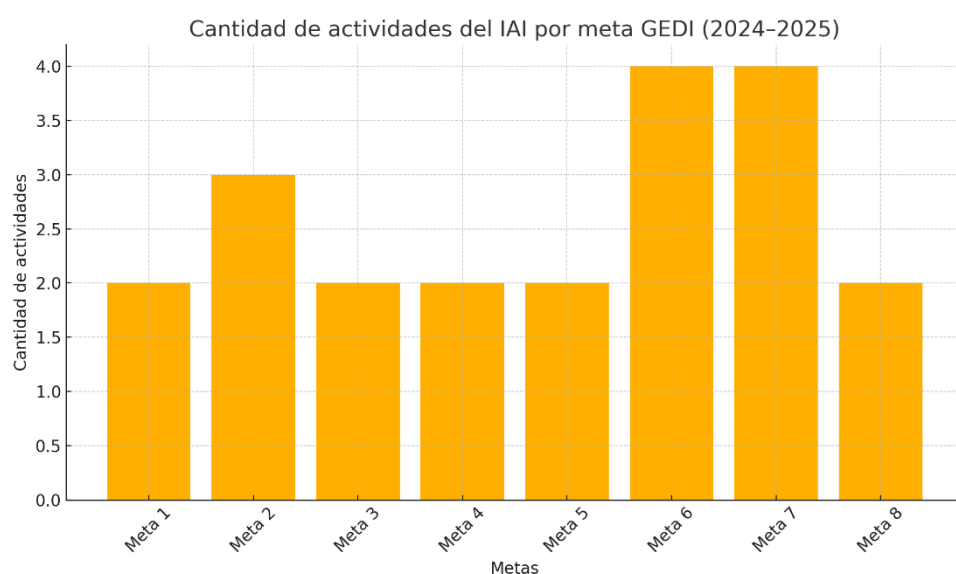
- Se promovió la participación de mujeres indígenas en espacios de diálogo internacional, como el Foro CILAC sobre diplomacia científica para el Amazonas.
- Se diseñó un currículo en ciencia transdisciplinaria para América Latina y el Caribe, basado en principios de Género y EDI y orientado a que la implementación de proyectos sea equitativa.

- Se impulsó un programa de desarrollo profesional con enfoques participativos e inclusivos en la interfaz ciencia-políticas.
- Se garantizó la interpretación y traducción de idiomas en todos los eventos públicos organizados por la Dirección Ejecutiva, mayormente reuniones internas, cursos virtuales y todos los eventos y productos del Centro de Diplomacia Científica.

Meta 8: Fomentar la producción de conocimiento sobre el nexo Género y EDI y cambio ambiental global

- El nuevo currículo virtual en ciencia transdisciplinaria incorpora principios de Género y EDI para asegurar una distribución equitativa de tareas y recursos, promoviendo así la participación de actores no universitarios en la generación de conocimiento relacionado con el cambio ambiental global en las Américas.
- Se participa en el proyecto internacional Alinea, que promueve la producción de conocimiento inclusivo y el fortalecimiento de capacidades en diplomacia científica, e integra voces subrepresentadas y enfoques interdisciplinarios.

Análisis de las actividades realizadas. Alcance y posibilidades a futuro



El gráfico muestra una distribución relativamente equilibrada de las actividades en las distintas metas del plan Género y EDI. Sin embargo, se observan algunos focos de mayor intensidad y otras áreas que podrían mejorar con un mayor apoyo estratégico. En este sentido, el IAI muestra **un fuerte compromiso con las metas de visibilización (Meta 6) y fortalecimiento de capacidades (Meta 7)**, fundamentales para apoyar una transformación institucional centrada en los principios de la política de Género y EDI. Sin embargo, **las metas relacionadas con el diseño de políticas más estructurales (Meta 1) y la generación de conocimiento (Meta 8) necesitan un impulso adicional** para garantizar la aplicación de un enfoque transversal, sistémico y sostenible.

Summary of Activities of the Directorate Related to the implementation of the Gender, Equity, Diversity, and Inclusion (Gender and EDI) Policy

Below is a summary of the actions carried out by the Directorate in response to the goals outlined in the [Implementation Plan](#) of the Gender, Equity, Diversity, and Inclusion (Gender and EDI) Policy during the 2024–2025 inter-sessional period. It was compiled on the basis of data provided by IAI Staff and fellows. The following is a summary of the main activities organized according to the eight goals in the implementation plan.

Goal 1: Support processes and policies to increase equity, diversity, and inclusion within and across the IAI

- Support was provided for developing and adopting an Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility (DEIA) policy by the Belmont Forum, using the IAI's Gender and EDI policy as a model. This policy was formally adopted by the Belmont Forum members at the plenary in December 2024.
- The process of establishing the Indigenous Peoples Advisory Committee (IPAC) was completed, including interviews with Indigenous leaders to integrate their perspectives and suggestions. The call for candidates incorporated EDI principles, including requirements for female and youth representation.

Goal 2: Develop and implement EDI procedures for IAI research funding opportunities

- Gender balance was promoted as an eligibility criterion in team composition for the Belmont Forum CRA FOREST global research call.
- For the Transdisciplinary Training on Tropical Forests conducted by the Directorate, priority was given to the participation of community leaders, Indigenous peoples, ethnic and racial minorities, LGBTQ+ individuals, and people with disabilities. Evaluation rubrics awarded higher scores to underrepresented countries, and the CV requirement was removed to facilitate the inclusion of non-academic actors and encourage diversity of experience.
- Inclusive in-person and virtual outreach activities were developed and focused on Indigenous communities and other traditionally excluded groups.

Goal 3: Strengthen the IAI's capacity to foster healthy research and work environments

- Institutional statements on safe spaces and inclusive leadership were co-developed with IAI staff and fellows.
- An internal training was conducted for IAI staff focused on inclusive innovation, conflict resolution, and fostering collaborative environments.

Goal 4: Develop, improve, implement, and monitor fair, accessible, and inclusive hiring practices

- Capacity-building and internal awareness-raising activities were carried out on the Gender and EDI policy and its implementation plan.
- IAI job announcements included specific provisions aimed at promoting diversity among applicants.

Goal 5: Improve and monitor fair, equitable, and inclusive practices in the selection of awards and fellowships

- Scholarships were awarded to students with limited financial resources, enabling their participation in regional conferences and international courses.
- Evaluation processes for training programs and fellowships included criteria that favored historically excluded groups and low-representation countries.

Goal 6: Increase visibility of equity-seeking groups in the global environmental change arena

- The IAI participated in a side event at COP16 of the Convention on Biological Diversity (CBD) in Cali, Colombia, which focused on the intersections of biodiversity, gender, well-being, and nature conservation.
- Mechanisms were designed to enhance the visibility of non-traditional actors in science systems, including Indigenous and rural communities.
- The open data policy and principles was updated to ensure equitable access to scientific data and publications.
- A national survey was conducted in Panama to identify Indigenous talent and connect their skills with opportunities in the science sector.

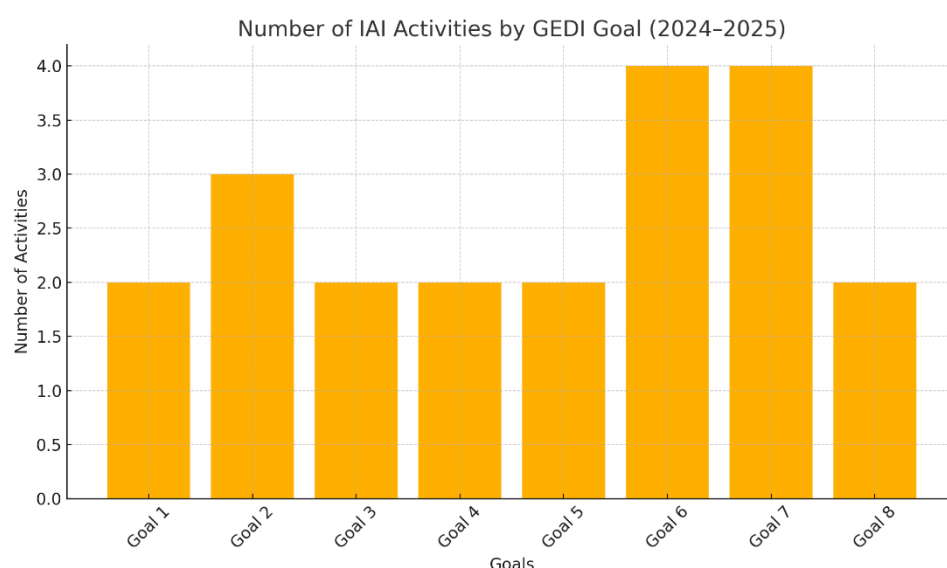
Goal 7: Strengthen the IAI community's capacity to develop and implement Gender and EDI policies and practices

- Indigenous women's participation was promoted in international dialogue spaces such as the CILAC Forum on science diplomacy strategies for the Amazon.
- A new curriculum in transdisciplinary science was developed for Latin America and the Caribbean, grounded in Gender and EDI principles, and focused on equitable project implementation.
- A professional development program was launched using participatory and inclusive approaches at the science-policy interface.
- Language translation and interpretation services were ensured for all public events hosted by the Directorate, most internal meetings, virtual courses, and all events and products of the Science Diplomacy Center.

Goal 8: Increase knowledge production on the Gender and EDI–global environmental change (GEC) nexus

- The new virtual transdisciplinary science curriculum incorporates Gender and EDI principles to ensure equitable task and resource distribution, enabling the active participation of non-university actors in knowledge production related to global environmental change in the Americas.
- The IAI actively participates in an international cooperation project (Alinea) that fosters inclusive knowledge production and strengthens capacity in science diplomacy by integrating underrepresented voices and interdisciplinary approaches.

Analysis of the activities carried out. Achievements and potentialities.



The chart shows a relatively balanced distribution of activities across the various goals of the Gender and EDI implementation plan. However, certain areas display higher concentrations of activity, while others could benefit from strategic reinforcement.

In this regard, the IAI demonstrates a strong commitment to visibility (Goal 6) and capacity-building (Goal 7), which are essential for institutional transformation with a Gender and EDI perspective. Nevertheless, goals related to the design of more structural policies (Goal 1) and the production of knowledge (Goal 8) could benefit from additional momentum to ensure a cross-cutting, systemic, and sustainable approach.