



Plan de Diversidad para LA-CoNGA physics

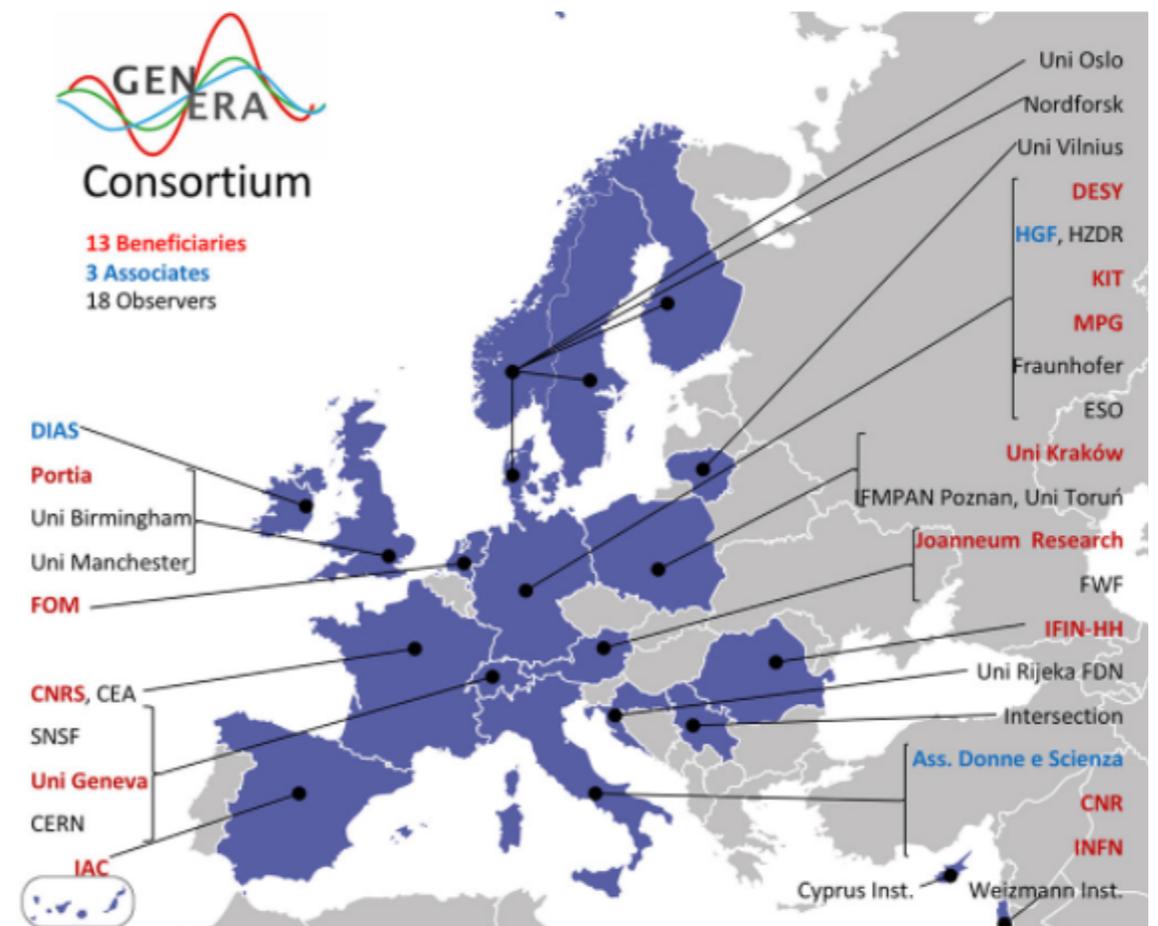
J. Manjarrés, A. Grijalva, J.A López, R. Camacho

WP5 Diversity

Novedades del WP5 Diversidad

1. Draft 0.0 del Plan de diversidad para LA-CoNGA physics se encuentra en nuestro [git](#). Discusión inicial hoy.
 - El documento de google [aquí](#) fue creado para recoger sus comentarios y minutas de esta reunión
 - Si desean contribuir con el documento incluyendo sus ideas/correcciones directamente en [overleaf](#) déjenme saber y les envío el link apropiado
2. Encuesta para conocer la composición de nuestro consorcio está circulando
 - Si no la has llenado toma 2 minutos aquí [encuesta de diversidad](#)
3. Contacto con el grupo del GENERA Project (Gender Equality Network in the European Research Area) <https://genera-project.com/>

- GENERA es un proyecto Horizon2020 con el objetivo de continuar, monitorear y mejorar los planes de igualdad de género de las instituciones y organizaciones de investigación específicamente en el campo de la investigación en física.
- El proyecto GENERA ha creado una serie herramientas y lineamientos para el diseño, implementación y monitoreo del desempeño de Planes institucionales de Igualdad de Género personalizados para organizaciones de investigación en física.
- Posibilidad de ser parte oficialmente del GENERA Network. ¿Queremos esto? detalles del [MoU aquí](#)



1. Draft 0.0 del Plan de Diversidad

4 Índice

5	1. Declaración de diversidad	1
6	2. Objetivos básicos de diversidad	2
7	3. Áreas de Acción	2
8	3.1. Diversidad de género:	2
9	3.2. Diversidad de identidad:	3
10	3.3. Diversidad cultural:	3
11	3.4. Diversidad funcional:	3
12	3.5. Diversidad generacional:	3
13	3.6. Diversidad socioeconómica:	3
14	4. Estrategias específicas	3
15	4.1. Oficina de diversidad	4
16	4.2. Respeto a los estudiantes	5
17	4.2.1. Reclutamiento	5
18	4.2.2. Retención	5
19	4.3. Respeto a los profesores	6
20	4.4. Recomendaciones para miembros transgénero o no binarias de la comunidad	
21	LA-CoNGA physics	6
22	4.5. Respeto a la sociedad general	6
23	4.6. Conciliación estudio/trabajo-vida	7
24	4.7. Respeto a las actividades de comunicación	7
25	4.8. Uso del Lenguaje	8
26	4.9. Análisis de los indicadores de diversidad y encuestas de feedback	8
27	5. Consideraciones finales	10

Nuestra definición de diversidad cubre los siguientes aspectos

Como pretendemos aplicar nuestro Plan de diversidad e indicadores para medir nuestro progreso en materia de diversidad

Algunos puntos específicos para la discusión (1)

Sección 4.2.2 Retención de estudiantes

185 4.2.2. Retención

186 Dentro de LA-CoNGA physics queremos fomentar la cooperación y comunicación entre
187 estudiantes y profesores de las distintas universidades e institutos para crear un espíritu
188 de grupo que permita continuar y crear nuevas alianzas más allá de la duración de este
189 proyecto.

190 Dentro de los planes en esta area están:

- 191 ▪ Realizar un seguimiento de la composición del grupo durante el año de maestría,
192 ¿los estudiantes de origen infrarrepresentado se desempeñan igual?
- 193 ▪ Crear una estructura de tutoría para apoyar y asesorar a los estudiantes durante el
194 año de maestría.
- 195 ▪ Brindar apoyo para la creación de un grupo de ex alumnos y miembros de LA-
196 CoNGA physics que permita impulsar el networking en Latinoamérica y hacía Eu-
197 ropa.
- 198 ▪ Dentro de los recursos de LA-CoNGA physics y sus Universidades socias, nos com-
199 prometemos a emplear métodos inclusivos que permitan acercar a estudiantes con
200 discapacidades físicas. Algunas de las posibilidades contempladas hasta ahora son:
 - 201 • Subtitulos en las clases y conferencias...¿Financiamiento disponible?¿Hay re-
202 cursos en las universidades que puedan ser usados?
 - 203 • Posibilidad de asistir a conferencias de manera remota.
 - 204 • Tiempo suplementario para exámenes y apoyo externo para las actividades en
205 laboratorio en caso de diversidad funcional que así lo requiera

En caso de tener estudiantes con diversidad funcional, tenemos los recursos para implementar medidas como estas?

Algunos puntos específicos para la discusión (2)

Sección 4.6 Conciliación estudio/trabajo-vida

255 4.6. Conciliación estudio/trabajo-vida

256 Es importante facilitar la conciliación entre las actividades de estudio, trabajo y persona-
257 les/familiares de los miembros de nuestra comunidad. Esto es particularmente difícil en
258 los tiempos actuales de presencialidad remota y pandemia. Flexibilidad y apoyo son los
259 principios que guían esta lista de estrategias propuestas:

- 260 ■ Grabar y hacer accesible a los estudiantes el material de las clases.
- 261 ■ Asegurar que la carga de trabajo/horas de estudio sean razonables. Respetar los
262 fines de semana, días festivos y períodos de vacaciones de los miembros del consorcio.
263 *¿realmente posible respetar feriados? ¿cuál es el nivel de flexibilidad? Una solución
264 puede ser llevar esto a una discusión concreta: Calendario de actividades anual(?)
265 de LA-CoNGA. Pidamos la discusión de un calendario de actividades y concertemos
266 los días de actividades con todos los representantes.*
- 267 ■ Crear vías de comunicación entre estudiantes y profesores, e.g. mattermost, Skype,
268 foros de discusión. También cada institución tendrá la figura de padrino/madrina
269 en presencial para dar apoyo a los estudiantes
- 270 ■ Crear el espacio para la discusión de posibles medidas de conciliación dentro del
271 consorcio. Difundir información sobre eventos/guías que traten de este tema.
- 272 ■ Ofrecer la posibilidad de guardería para niños en conferencias y otros eventos espe-
273 ciales del consorcio. *¿Financiamiento disponible? ¿Hay recursos en las universidades
274 que puedan ser usados?*

¿Es esto posible?

¿Contamos con recursos para esto?
¿Cómo conseguirlos?

2. Encuestas sobre diversidad

- Primera encuesta de diversidad para los miembros del consorcio circulando.
- Planeamos utilizar encuestas similares para los estudiantes en otros momentos durante la duración del proyecto.
- Dos puntos a discutir:
 - Legalmente que información podemos pedir en Europa/Latam,
 - ¿Cómo presentar la información (o que información podemos presentar) tal que se evite la identificación individual dentro de la comunidad?

Composición del consorcio LA-CoNGA physics

Con las siguientes preguntas queremos hacernos una idea de la composición de en términos de diversidad de los miembros de LA-CoNGA physics. Las preguntas cubre diversidad en siguientes las categorías: género, edad, diversidad funcional, origen etnocultural, origen socioeconómico y situación familiar

***Obligatorio**

Edad *

- Menor a 18 años
- 18-24 años
- 25-34 años
- 35-44 años
- 45-54 años
- 55-64 años
- 65 años o más
- Prefiero no responder

Información necesaria para completar el Plan de diversidad

- Información y links sobre política de diversidad en las universidades del consorcio:
 - Información a ser completada [aquí](#)
 - Solo UIS y USFQ han proporcionado información. Si no existe programa de diversidad por favor completar la tabla con no existe
 - Una vez completada una tabla similar será incluida en el Plan de diversidad.

- Sus comentarios [aquí](#) y respuestas a la [encuesta de diversidad](#)