**XIV. Asuntos Generales**

**c. Seguimiento al Programa Nacional para la igualdad entre mujeres y hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD)**

El 22 de diciembre de 2020, se publicó en el Diario Oficial de la Federación el decreto que establece el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (PROIGUALDAD).

Aunque la Institución no ha recibido instrucciones al respecto, se aprovecha este espacio para presentar algunos avances vinculados a los compromisos que tendrá que cumplir ECOSUR. Las acciones descritas son comprobables, las evidencias se entregarán al Órgano Interno de Control.

|  |  |
| --- | --- |
| **Objetivo prioritario 1. Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.** | **Descripción de la acción** |
| **Estrategia prioritaria 1.1** Fortalecer el marco normativo e institucional para la participación económica de las mujeres en condiciones de igualdad. | |
| **Acción Puntual**  1.1.4 Fomentar la integración del principio de igualdad y no discriminación en los principales documentos normativos que regulan la cultura organizacional de las instituciones de la Administración Pública Federal. | Se establecieron las pautas para generar un Manual de No discriminación e igualdad en el ámbito institucional, está prevista su implementación a partir del último trimestre 2021. El 8 de marzo 2021, la Dirección General refrendó su pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual.  El Informe Anual 2020 de ECOSUR se elaboró con atención y leyenda sobre uso de lenguaje incluyente y por primera vez, se desagregaron en todas las áreas sustantivas –Investigación, Posgrado y Vinculación– los datos por sexo.  Se publicó el reglamento interno del Grupo Interdisciplinario de Archivos con lenguaje incluyente. Se promueve que el lenguaje incluyente se utilice en todos los documentos oficiales y normativos de la institución y se ha trabajado una leyenda de inclusión a incluir en cada documento. |
| **Estrategia prioritaria 1.2**. Promover la eliminación de actitudes y comportamientos sexistas para la plena e igualitaria participación de las mujeres en actividades económicas. | |
| **Acción puntual**  1.2.2 Fortalecer procesos de sensibilización y capacitación al personal de ECOSUR para generar ambientes laborales igualitarios, no discriminatorios y libres de violencia. | Durante este trimestre se han difundidos todos los mensajes enviados por la UEPPCI y relacionados con la Nueva Ética Pública, como se reporta en el Plan de Trabajo del Comité de Ética. Igualmente se fomenta la capacitación de la comunidad a través de cursos en línea, particularmente de INMUJERES y CONAPRED. |
| **Estrategia prioritaria 1.4**. Impulsar programas y reformas que permitan mejorar las condiciones laborales y ampliar la seguridad y protección social de las mujeres trabajadoras. | |
| **Acción Puntual**  1.4.5 Observar la aplicación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en ECOSUR, a fin de generar ambientes libres de violencia contra las mujeres. | ECOSUR cumplió con el Transitorio cuarto en los siguientes puntos: a) Emisión del pronunciamiento de Cero tolerancia. Fue enviado a la comunidad vía correo institucional el 6 de marzo 2020 y refrendado por la Dirección General en 2021. b) Convocatoria abierta para Personas Consejeras. A partir de la convocatoria, se nombraron 7 personas consejeras, que fueron presentadas a la comunidad vía correo electrónico y tuvieron una primera reunión de intercambio. Aún no está abierta la Certificación propuesta por INMUJERES. c) Difusión del Protocolo. Se realizó vía correo institucional en varias ocasiones. d) Demás actividades. Se difundieron mensajes de capacitaciones de INMUJERES y CONAPRED, así como mensajes de la UEPPCI sobre el tema. |
| **Objetivo prioritario 2.- Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado** | **Descripción de la acción** |
| **Estrategia prioritaria 2.2** Ampliar el acceso a servicios de cuidados para que sean adecuados, oportunos, de calidad y diseñados con perspectiva de género. | |
| **Acción puntual**.  2.2.3 Promover la prestación de servicios de ludoteca y/o guarderías temporales en instituciones de gobierno, centros de servicios públicos o demás áreas que brinden atención a población usuaria. | Sin avances |
| **Estrategia prioritaria 2.4** Impulsar medidas que favorezcan la transformación de prácticas y normas socioculturales para promover la redistribución justa y equitativa de los trabajos de cuidados y del hogar | |
| 2.4.4 Difundir campañas de comunicación que promuevan la redistribución de las tareas de cuidados al interior de las familias, incentivando la participación de los hombres en la crianza, cuidados y sano desarrollo de hijas e hijos desde un principio de masculinidades no hegemónicas. | El 8 de marzo 2021 se organizó el conversatorio: "Conciliación de la vida laboral y estudiantil con el trabajo de cuidados desde la perspectiva de las mujeres de ECOSUR. Reflexiones, retos y propuestas" para sensibilizar a las comunidades a la importancia de redistribución de las tareas de cuidados. |
| **Estrategia prioritaria 2.7** Promover la regulación y establecimiento de condiciones laborales compatibles con las responsabilidades familiares y necesidades personales de cuidado, para las personas que tienen un empleo remunerado. | |
| **Acción puntual**  2.7.4 Promover medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal de ECOSUR con base en la NMX-R-025-SCFI-2015 y sus actualizaciones. | Respecto a la NMX-R-025-SCFI-2015, el único elemento actualmente implementado en ECOSUR es el otorgamiento de la licencia de paternidad de 10 días hábiles (la norma solicita que sean de un mínimo de 5 días laborables), desde 2009. |
| **Acción puntual**  2.7.5 Implementar esquemas laborales flexibles que faciliten nuevos modelos de trabajo a distancia, el escalonamiento de horarios laborales y/o el trabajo por objetivos en ECOSUR | El periodo de pandemia obligó a la institución a establecer esquemas de trabajo a distancia y escalonamiento en el trabajo presencial, estrategias que tendrán que formalizarse en años venideros |
| **Objetivo prioritario 4- Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad** | **Descripción de la acción** |
| Estrategia Prioritaria 4.6 Generar y difundir conocimiento sobre las causas, efectos, características y magnitud de la violencia de género contra las mujeres y las niñas, incluyendo el feminicidio, así como la eficacia de las políticas para su prevención, atención y sanción. | |
| **Acción Puntual**  4.6.3 Elaborar o difundir estudios, Difundir o elaborar investigaciones o diagnósticos con Perspectiva de Género, pertinencia cultural y derechos humanos sobre problemáticas y necesidades relacionadas con la igualdad de género y el acceso de las mujeres a una vida libre de violencia. | Se contrató una persona experta en elaborar protocolos de forma participativa, para atender y sancionar acciones de discriminación y Hostigamiento y acoso sexual y laboral para ampliar el de la SFP a todos los ámbitos de ECOSUR. El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES (RENIES) realizó un diagnóstico sobre ECOSUR, en 2018 (2019 y 2020 están en análisis). En 2020 la Semana de Intercambio Académico que reúne a investigadores y estudiantes de ECOSUR abarcó de forma amplia los temas de género, desigualdades y violencia. En este primer semestre 2021, se reportan seis proyectos de investigación vigentes que se relacionan con género, así como 4 artículos científicos arbitrados y un artículo de divulgación. |
| **Objetivo prioritario 5.- Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado** | **Descripción de la acción** |
| Estrategia prioritaria 5.1 Fortalecer el marco institucional y de política pública para favorecer la participación sustantiva e igualitaria de las mujeres. | |
| **Acción Puntual**  5.1.1 Promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de ECOSUR | La Dirección General y la Dirección de Administración son ocupadas por mujeres, así como dos de las tres coordinaciones generales en ECOSUR: Coordinación de Posgrado y de Vinculación. El Consejo Técnico Consultivo cuenta con 8 mujeres sobre 19 integrantes, que corresponde a un 42%. |
| **Acción Puntual**  5.1.4 Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en ECOSUR | Sin avances |