**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).

En atención al oficio INMUJERES/PRESIDENCIA/1087/2021 recibido por correo electrónico el pasado 31 de agosto, se nombró a la persona Enlace institucional responsable del registro en la plataforma de seguimiento de este Programa mediante oficio DG-O-251/21 del 6 de septiembre 2021. A la fecha no se ha recibido instrucciones respecto al sistema, por lo que los avances de las 10 acciones que se consideran de la competencia de ECOSUR se presentan a continuación.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **PROIGUALDAD** | **TOTAL** | **ECOSUR** |
| Objetivos prioritarios | 6 | 4 |
| Estrategias prioritarias | 37 | 8 |
| Acciones puntuales | 267 | 10 |

|  |  |
| --- | --- |
| **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 y de forma participativa. La versión final estará lista en el último trimestre 2021. El Informe de autoevaluación del primer semestre 2021 de ECOSUR se elaboró con el uso de lenguaje incluyente y se desagregaron en todas las áreas sustantivas –Investigación, Posgrado y Vinculación– los datos por sexo. 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 presentar en cada documento.Igualmente se actualizó el Código de Conducta en este tercer trimestre 2021, que incluye, entre otros, los valores de no discriminación, igualdad de género y conciliación de la vida laboral y personal. |
| **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 el trimestre de referencia, se han difundidos todos los mensajes enviados por la UEPPCI relacionados con la Nueva Ética Pública y los valores del Código de ética, tal y como se reporta en el Plan de Trabajo del Comité de Ética. Igualmente se fomenta la capacitación y/o sensibilización 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. En este tercer trimestre, INMUJERES abrió la posibilidad de un curso de alineación para luego certificarse; tres Personas Consejeras se inscribieron al curso de alineación que tiene lugar del 18 de octubre al 16 de noviembre, comprometiéndose a certificarse antes de que termine el año. 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 |
| **Acción puntual**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.  | A partir de la organización del 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", el 8 de marzo pasado para sensibilizar a las comunidades sobre la importancia de redistribución de las tareas de cuidados, se incluyó la conciliación entre la vida laboral y personal como valor de ECOSUR. |
| **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 la institución tiene que seguir analizando para apoyar a esta acción. |
| **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. La versión final de este documento será disponible en el último trimestre 2021.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).Al finalizar el tercer trimestre 2021 se reporta en ECOSUR el registro de ocho publicaciones relacionadas con género: 5 artículos científicos, 1 libro y 2 capítulos de libros, desde el grupo académico Estudio de género y otros. |
| **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 |

ENLACE para el PROIGUALDAD:

Dra. Marie Claude Brunel Manse