**XIV. Asuntos Generales**

**b. 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 de la competencia de ECOSUR se presentan en este documento.

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Acciones puntuales** | **Avances a finales de 2021** |
| **1** | 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. | Durante 2021, se elaboró un Manuel de actuación para la igualdad y no discriminación que permitirá actuar en todos los casos (ver más adelante).  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.  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. |
| **2** | 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 2021, se han difundido todos los mensajes enviados por la UEPPCI/SFP 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 y en el PNCCIMGP. Igualmente se fomentó la capacitación y/o sensibilización de la comunidad a través de cursos en línea, particularmente de INMUJERES y CONAPRED.  Actualmente Docentes del Grupo Académico Estudio de Género de ECOSUR están diseñando un curso para sensibilizar sobre el tema de violencia de género a la población estudiantil, docente y administrativa vinculada al posgrado, que se hará efectivo en 2022, para estudiantes de recién ingreso.  El calendario institucional 2022 centró su mensaje sobre las mujeres en la ciencia. |
| **3** | 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. | Se realizaron las siguientes acciones de acuerdo al Transitorio cuarto del Protocolo: 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 el 8 de marzo de 2021. b) Convocatoria abierta para Personas Consejeras. Se nombraron 7 personas consejeras, con presencia en las cinco unidades, que fueron presentadas a la comunidad vía correo electrónico y tuvieron una primera reunión de intercambio. A la fecha dos Personas Consejeras están certificadas, mientras que las cinco restantes están esperando la apertura del curso de alineación de INMUJERES para iniciar el proceso.  c) Difusión del Protocolo HAS. Se realiza vía correo institucional de forma permanente, dando igualmente a conocer las Personas Consejeras en cada mensaje.  d) Demás actividades. Se difundieron mensajes de capacitaciones de INMUJERES y CONAPRED, así como mensajes de la UEPPCI sobre el tema. |
| **4** | 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 |
| **5** | 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 el tema de la conciliación entre la vida laboral y personal como una directriz institucional en el Código de Conducta.  Se realizó un Seminario institucional que constó de seis sesiones con el tema “¿Cómo romper el pacto patriarcal?” con personal académico reconocido en el área de estudios de género y masculinidades (13 de mayo, 3 y 17 de junio, 14 y 28 de septiembre, 12 de octubre). |
| **6** | 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. |
| **7** | 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 sigue analizando para apoyar a esta acción, y cumplir así con la NOM 035 sobre riesgos psicosociales. |
| **8** | 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 presentada a la comunidad en el mes de enero 2022.  El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES (RENIES) realizó un diagnóstico sobre ECOSUR, en 2018, 2019 y 2020 que sirvió de base para integrar el tema de la igualdad y no discriminación en el Plan Estratégico Institucional.  En otro ámbito se diseñó un programa de prácticas transformadoras para mejorar el clima organizacional, en torno a género y desigualdades. |
| **9** | 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%.  Sin embargo, no existe a la fecha una estrategia de paridad. |
| **10** | 5.1.4 Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en ECOSUR | En 2021, dentro del Programa de prácticas transformadoras (ver 4.6.3), se realizaron varias entrevistas de radio y videos relacionadas con la importancia de las mujeres en la ciencia.  Se promueve en ECOSUR el programa de mentorías para mujeres de nivel bachillerato para que puedan estudiar una carrera vinculada a ciencia, tecnología, ingeniería, arte y matemáticas con el apoyo de académicas. |

Responsable de la información:

Dra. Marie Claude Brunel Manse

Enlace PROIGUALDAD