

Equidad de

Una golondrina no hace verano...

El Premio a la Promoción de la Equidad de Género dentro de la Administración Pública Federal que el pasado 8 de marzo recibió ECOSUR de manos del titular del Ejecutivo Federal, Felipe Calderón Hinojosa, es el resultado de un conjunto de acciones emprendidas desde años atrás.

Los esfuerzos, académicos en un primer momento, se remontan al año de 1994, cuando varias líneas y proyectos de investigación en ECOSUR incorporaban la perspectiva de género con el propósito de "generar conocimientos multidisciplinarios que permitieran comprender tanto las formas que adquieren las inequidades de género presentes entre los grupos más vulnerables de la población, su peso en la desigualdad social de la región y su papel en la reproducción de la pobreza, como las maneras diversas y complejas en las que el género define y moldea los fenómenos sociales en la frontera sur".¹

En el ámbito de la docencia, desde 1996 se imparte un curso de Género y

¹ Tuñón, Esperanza, Rolando Tinoco y Angélica Evangelista (2004). "Los estudios de género y con perspectiva de género en ECOSUR", en Tuñón, Esperanza, Juan F. Barrera, Gerald Islebe y Eduardo Suárez (editores), *Conocer para desarrollar: 30 años de investigación en la frontera sur de México*, ECOSUR, México.

género: en ECOSUR



REINADO GOMEZ

desarrollo en nuestro programa de maestría, y desde 1999, un seminario avanzado de Estudios de género en el doctorado. En el lapso de 1995 a 2009 destaca la producción de cinco libros, 79 capítulos de libro, 41 artículos académicos y 40 de divulgación, 29 informes técnicos de proyectos y numerosas tesis de doctorado, maestría y licenciatura con enfoque de género.

Durante varios años (1997-2004), el Seminario Permanente e Institucional de Género constituyó un importante espacio de intercambio intelectual entre colegas de las más diversas disciplinas e instancias académicas, estatales y no gubernamentales, colocando a ECOSUR como un punto de referencia en los estudios de género en la región sureste de México. Asimismo, numerosas actividades de vinculación social con perspectiva de género han sido desarrolladas: talleres de sensibilización con instituciones del sector público, diplomados de formación y profesionalización, convenios de colaboración, modelos de intervención, así como pertenencia a redes regionales, nacionales e internacionales interesadas en el tema.

Transversalización de la perspectiva de género

En la IV Conferencia Internacional de las Mujeres, celebrada en Beijing en 1995, se definió la transversalidad del género (*gender mainstreaming*) como “la integración sistemática de la igualdad de género en todos los sistemas, estructuras, políticas, programas y procesos del Estado”. México se comprometió a impulsar la perspectiva de género en todos los ámbitos de la acción gubernamental; actualmente, el instrumento básico para el avance de la equidad de género es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), además de los principios normativos establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Particularmente, en el artículo 9 de la Ley General para la Igualdad se establece el mandato para que la Federación, en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres, instrumente mecanismos para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional.

En ese contexto, ECOSUR participó en 2008 en la aplicación en línea del “Cuestionario de cultura institucional con perspectiva de género y no discriminación”, acción coordinada por la Secretaría de la Función Pública, el Instituto Nacional de las Mujeres y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Previo a este mandato, ECOSUR ya había iniciado la tarea de promover la cultura de género a escala institucional. En 2006 se realizó un estudio para identificar la situación familiar y de género de los académicos y su impacto en su quehacer académico.² Hubo reflexiones importantes en torno a esta investigación y, por otra parte, en 2007 se creó el Comité de No Discriminación.

Los primeros resultados de la transversalización del género en la cultura institucional se dieron en 2008, cuando las convocatorias para concursar plazas académicas incluyeron la siguiente leyenda: “Atendiendo a una política de equidad, exhortamos a las mujeres y a las y los residentes de la frontera sur que estén calificadas(os) para el perfil de esta convocatoria, a participar en el concurso”.

² Morales, Helda (2007). “Entre la vida académica y la vida familiar: retos y estrategias de investigadores del sur de México” en *Interciencia* 32(11):786-790.

De las cuatro personas contratadas al siguiente año, la mitad fueron mujeres. También en 2008, la Junta de Gobierno de ECOSUR aprobó una modificación relevante en el Estatuto del Personal Académico: la posibilidad de extender los periodos de evaluación para investigadores y técnicas un año por cada evento de embarazo o adopción.

Además, ECOSUR suscribió, junto con 32 organizaciones, colectivos, centros de investigación e instituciones educativas, el llamado "Pacto político cero violencia contra las mujeres", asumiendo el compromiso de crear las estructuras que garanticen el respeto y cumplimiento de los principios éticos del pacto: cero tolerancia a todas las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, particularmente a la violencia sexual (violación, acoso y hostigamiento) y a la violencia laboral.

Finalmente, en 2010 ya se cuenta con la prestación de licencia de paternidad para el personal académico y administrativo (10 días hábiles de descanso con salario íntegro). Este último resultado ilustra el proceso largo y complejo por el que deben pasar las iniciativas: la propuesta surgió en 2008, le siguió su inclusión en el Manual de Prestaciones y luego la aprobación por parte de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, comunicada en diciembre de 2009.

Lo que comenzó como una práctica aislada...

Las dos prácticas exitosas sistematizadas y sometidas a la convocatoria del Premio a la Promoción de la Equidad de Género en la Administración Pública Federal (el desarrollo de un proyecto y de un comité) dan cuenta de la voluntad política de institucionalizar la perspectiva de género en ECOSUR: es decir, de impulsar la incorporación sistemática del enfoque de género en las rutinas y normas del quehacer de nuestra institución.



Así entonces, el proyecto titulado "Programa de transversalización de la perspectiva de género en El Colegio de la Frontera Sur" (con financiamiento de una subsecretaría de la Secretaría de Educación Pública) permitió, en primer lugar, identificar y proponer modificaciones en cuatro documentos normativos, abordando cambios relativos a la utilización de un lenguaje incluyente, los prejuicios de género en la contratación y en las condiciones de trabajo, así como la segregación, el acoso y el hostigamiento sexual en el ámbito laboral y en el académico educativo.³

Por otro lado, se diseñó un Programa Institucional de Concientización en Equidad de Género, dirigido tanto al personal científico y tecnológico como al administrativo y de apoyo de las cinco sedes de ECOSUR. Por último, el proyecto permitió conocer la percepción del personal académico y administrativo de las Instituciones de Educación Superior que conforman la Red de Estudios de Género de la Región Sur Sureste de México (REGEN) de la ANUIES sobre la situación de igualdad entre mujeres y hombres.

La otra práctica exitosa da cuenta de la consolidación del Comité de Equidad y

No Discriminación (antes Comité de No Discriminación), el cual sintetiza el propósito de institucionalizar la promoción de una cultura de no discriminación en términos de género, etnia, nacionalidad, religión, capacidades diferentes, edad, opción sexual, política y todas las demás posibles, entre quienes interactuamos en ECOSUR.

Durante 2009 se elaboró el reglamento del comité, el cual define –por primera vez en ECOSUR– el mecanismo de atención de las denuncias en materia de inequidad y discriminación. El comité ha atendido ya algunas denuncias y ha emitido recomendaciones; una de ellas incluso derivó en una sanción administrativa por parte de la Dirección General.

Por delante nos queda impulsar la aprobación, en todas y cada una de las instancias correspondientes, de las modificaciones propuestas a los instrumentos normativos; precisar la ruta crítica de recepción, atención y, si es el caso, sanción, de las denuncias sometidas al Comité de Equidad, pero sobre todo, emprender las acciones del Programa Institucional de Concientización en Equidad de Género. Estamos sin duda a las puertas del verano, lo anuncian tantas golondrinas al vuelo. ☺

³ Los instrumentos revisados son el Manual de Prestaciones, las Condiciones Generales de Trabajo, el Reglamento General de Posgrado y el Estatuto del Personal Académico.

Angélica Evangelista es técnica académica del Área de Sociedad, Cultura y Salud, y forma parte del Comité de Equidad y No Discriminación de ECOSUR (aevangel@ecosur.mx).