



**Mapa de género**  
**Informe personal de estructura**

---

diciembre de 2019

# Índice

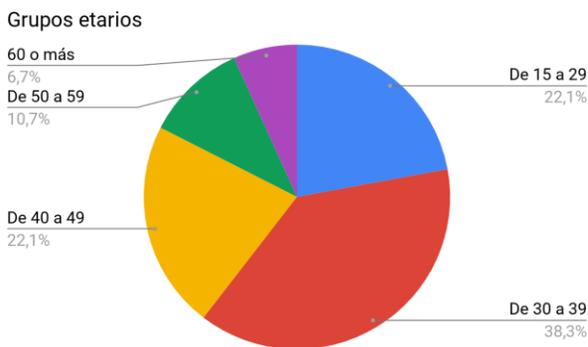
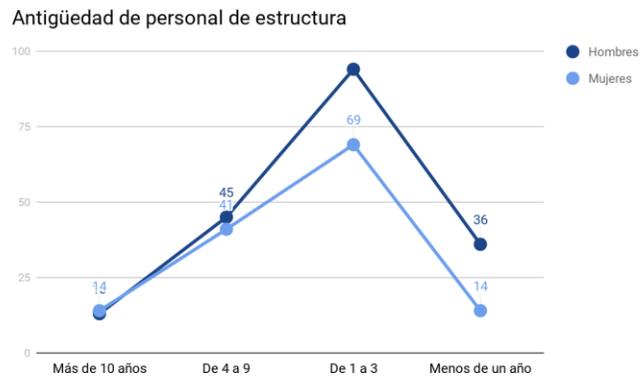
---

1. Personal Alcaldía Cuauhtémoc.....	3
a. Escolaridad .....	4
b. Horas de trabajo.....	5
c. Personas con discapacidad.....	5
d. Sectores vulnerables.....	5
e. Población vulnerable + personas con discapacidad.....	5
f. Perfil promedio.....	6
2. Clima laboral	
a. Reclutamiento y selección de personal.....	7
b. Formación y capacitación.....	7
c. Permanencia y ascenso.....	7
d. Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal.....	8
e. Clima laboral libre de violencia.....	8
f. Acoso y hostigamiento.....	9
g. Accesibilidad.....	10
h. Respeto a la diversidad.....	10
i. Condiciones generales de trabajo.....	10
3. Escala de actitudes	
a. Matrimonio igualitario.....	11
b. Personas trans.....	11
c. Lenguaje igualitario y no sexista.....	12
d. Espacios de toma de decisión .....	12
e. Labores de cuidado.....	13
f. Derecho al aborto.....	13
g. Servicios de salud.....	13
h. Labores domésticas.....	14
i. Traslados diarios.....	15
j. Tipo de transporte.....	15
4. Tendencias generales.....	16
5. Puntos de acción.....	17



## 1. Personal Alcaldía Cuauhtémoc

Para este cuestionario se obtuvieron las respuestas de un total de **326 personas de la estructura** administrativa de **la Alcaldía Cuauhtémoc**, de las que 138 son mujeres y 188 son varones. En términos de paridad, el **40% de la plantilla es ocupada por mujeres, mientras que el 60% es representada por hombres**. De modo que la brecha de desigualdad es de 15%<sup>1</sup>. Del total de personal de confianza, la mitad fue contratada hace menos de 3 años; 69 mujeres y 94 hombres. El 15% del total del personal fue contratada hace menos de un año; de las que 14 fueron mujeres (28%) y 36 fueron varones (72%). Lo que quiere decir que, **en el último año, el principio de paridad en las contrataciones no se ha fortalecido**.



**El 38%** de la población de estructura tiene entre **30 y 39 años**, de los que 55 son mujeres y 70 varones, seguida del **22%** del personal que tiene entre **15 y 29 años**, y también con el **22%** de personal que tiene una edad de entre **40 y 49 años**; de este total, 46 son hombres y tan solo 26 mujeres. Finalmente, el

grupo etario más pequeño es el de **60 años o más**, con un **7%**, 3 mujeres y 19 hombres.

En términos de diversidad, la Alcaldía cuenta con una población donde **4% tiene alguna discapacidad** (mayoritariamente son varones). Por otro lado, el **40%**

<sup>1</sup> La brecha de desigualdad es equivalente al porcentaje de la diferencia entre mujeres y hombres; (188H-138M= 50) y (50 x 100=326) es igual a 15%.





**respondió sentirse parte de los siguientes sectores:** diversidades sexuales, adultas/os mayores, indígenas, afrodescendientes u otros (53 mujeres y 80 hombres).

### *Escolaridad*

**La mayoría del personal (70%) tiene una escolaridad de licenciatura**, existe una relación porcentual casi idéntica entre mujeres y hombres (de 71% a 70% respectivamente), aunque en términos absolutos, los varones representan mucho más que las mujeres bajo la lógica de que hay más hombre trabajando en la Alcaldía. En términos generales, los varones alcanzan una mayor escolaridad, considerando que, en términos absolutos, solo 11 mujeres tienen el grado de maestría, comparado con los 16 hombres que lo tienen. Aunado a que, de estos últimos, un 4% cuenta con doctorado, mientras que ninguna mujer lo tiene. Es decir, **el techo de escolaridad para las mujeres que trabajan en esta institución se alcanza a nivel maestría.**

El personal contratado hace menos de 3 años representa el 49% del total con escolaridad superior. **Únicamente hay una persona sin escolaridad, un hombre contratado en los últimos tres años.**

4

### *Horas de trabajo*

**En términos relativos y absolutos los hombres trabajan más horas que las mujeres**, 31% (59) de varones dijeron trabajar más de 12 horas diarias, mientras que 22% (31) de mujeres reportaron las mismas horas de trabajo. Sin embargo, la jornada laboral más trabajada se encuentra entre las 8 y las 12 horas de trabajo; con 75% de mujeres y 68% de varones.

El 46% del personal contratado hace menos de 3 años trabaja una jornada de 8 a 12 horas, con una relación casi idéntica entre mujeres y hombres (de 44% a 47% respectivamente), mientras que el 18% **de esta población** trabaja una jornada mayor de 12 horas (15% mujeres y 21% varones). Sin embargo, en la jornada de 8 a 12 horas la relación se invierte en términos relativos y porcentuales **con el personal que tiene**





**más de 5 años de antigüedad; las mujeres trabajan esta jornada más que los hombres (10% a 7% respectivamente).**

#### *Personas con discapacidad*

**Del total del personal, el 4% (14 personas) tiene alguna discapacidad (3% de hombres y 1% de mujeres).** De ese total, 8 personas (7 hombres, 1 mujer) tienen alguna discapacidad motriz, mientras que 6 personas tienen una discapacidad visual (4 varones 2 mujeres). Por grupo etario, las personas que más respondieron tener alguna discapacidad se encuentran entre los **40 y los 49 años**.

#### *Población perteneciente a sectores vulnerables*

**Un total de 133 personas (53 mujeres y 80 hombres) respondieron sentirse parte de alguno de los siguientes sectores: diversidades sexuales, adultas/os mayores, indígenas, afrodescendientes u otros.** Del total de respuestas, 22 personas pertenecen a la diversidad sexual (6% mujeres y 23% hombres), 13 personas son adultas/os mayores (6% M y 12% H), 5 personas se identifican como indígenas (2% M y 5% H), y un varón es afrodescendiente.

5

**El 69% (92) de personas se identifican con otros sectores de la población no especificados en las respuestas disponibles,** de los que 46 son mujeres y 46 son varones. Para fines estadísticos, resultaría interesante conocer qué sectores de la población no fueron registrados por el tipo de respuestas prediseñadas.

#### *Población vulnerable + personas con discapacidad*

**La población más vulnerable de la alcaldía es aquella que se encuentra en la intersección entre sectores vulnerables, tener alguna discapacidad y ser mujer.** De un total de 326 respuestas registradas, únicamente **5 personas** se encuentran en esta situación, lo que representa apenas un 1.5% (2M y 3H), sin embargo, es





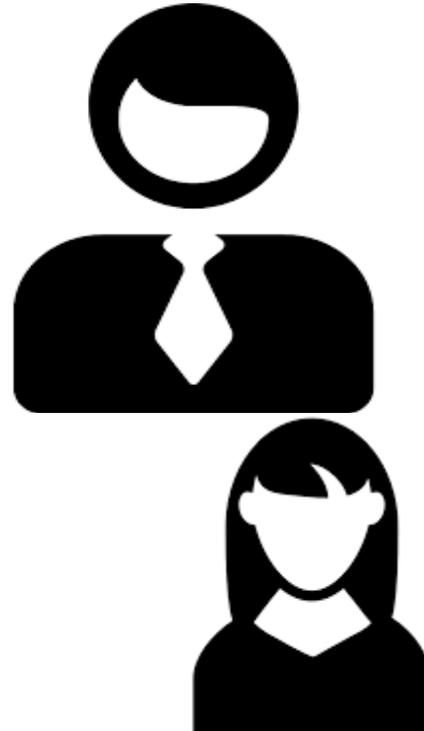
importante visibilizar a esta población y **generar** condiciones de trabajo apropiadas para que puedan desempeñar sus labores en **condiciones de igualdad**.

### *Perfil promedio*

Aunque el perfil promedio de quienes trabajan en la alcaldía Cuauhtémoc, independientemente del género, sea muy similar, **es importante visibilizar las diferencias** entre toda la población para poder implementar condiciones laborales de igualdad. Sin embargo, para fines estadísticos,

es relevante conocer la media de mujeres y varones que trabajan en esta institución.

Las **mujeres** que trabajan en la alcaldía Cuauhtémoc en la modalidad de contratación de confianza tienen una edad media de 37 años, con nivel de escolaridad de licenciatura y tiene una jornada de trabajo de entre 8 a 12 horas. Mientras que el perfil promedio de los **hombres** tiene una edad media de 40 años, con un nivel de escolaridad de licenciatura y tienen una jornada de trabajo de entre 8 a 12 horas. **A nivel global, la diferencia más grande radica en la edad.**





## 2. Clima laboral

### *Reclutamiento y selección de personal*

**El 98% del personal** considera que para su contratación **NO fue más importante ser mujer u hombre, su edad o aspecto físico que sus habilidades**. Únicamente 5 personas piensan lo contrario; 3 hombres y 2 mujeres. **El 80% de personas que piensan que ser mujer, hombre, su edad o aspecto físico fue determinante para su contratación se encuentran en el grupo etario de 30 a 39 años, que también es el grupo de más reciente contratación**. Estos datos son un buen indicador de igualdad sobre los procesos de reclutamiento y selección de personal.

### *Formación y capacitación*

**El 65%** de quienes trabajan en la alcaldía Cuauhtémoc consideran que tanto las mujeres como los hombres tienen por **igual oportunidades de ascenso y capacitación**, 38% mujeres y 61% varones, mientras que el 14% piensa que solo algunas veces. **El 20%** (67 personas) **considera que con frecuencia o nunca existen condiciones de igualdad** en materia de ascenso y capacitaciones para varones y mujeres.

7

### *Permanencia y ascenso*

**El 98%** del personal de estructura sostiene que en la alcaldía **nunca se ha despedido** a alguna mujer por **embarazo** u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad. De este porcentaje total, 43% son mujeres y 57% son hombres. Mientras que tan solo **el 1.5%** piensa que **algunas veces sí** se ha despedido a mujeres u orillado a renunciar por estos motivos. Resalta que quienes más piensas esto último son mayormente varones con un 80% contra un lejano 20% de mujeres.





### *Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal*

**El 69% del total considera que tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos; 41% (93) mujeres y 59% (133) hombres. Seguida de un 17% que cree que esto sucede con frecuencia. Tan solo el 2% piensa que nunca sucede así.**

De un total de 326 personas con contrato de confianza, el **51%**, es decir, poco más de la mitad piensa que **los hombres siempre cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o**. Es relevante que los varones son quienes más reconocen que gozan de este derecho en las 4 respuestas posibles; siempre, con frecuencia, algunas veces y nunca. El grupo etario que menos reconoce este derecho es la población de 60 años o más, con un 36% del total.

### *Clima laboral libre de violencia*

**El 61% (200) de quienes laboran en la alcaldía Cuauhtémoc respondieron que siempre todas las personas obtienen un trato digno y decente**, seguida de un 24% que respondió que, con frecuencia, 13% piensa que algunas veces y **2% dijo que nunca**. Una vez más, las mujeres mantienen la opinión más negativa en comparación con las respuestas de los hombres. Mientras que, por grupo etario, **las personas mayores de 60 años son quienes más piensan que nunca reciben un trato digno y decente**.

Apenas el 54% (177) del personal encuestado respondió que, en caso de manifestar preocupación sobre algún asunto relacionado con **la igualdad de género o prácticas discriminatorias, siempre se le da seguimiento**. Mientras que el 41% respondió que con frecuencia y algunas veces. Finalmente, únicamente un 3% piensa que **nunca se le da seguimiento**. Estos datos reflejan **la falta de mecanismos internos** para canalizar y tratar con los protocolos establecidos aquellos problemas de discriminación y violencia de género al interior de la institución.





El grupo etario que considera en mayor medida que nunca se le da cauce institucional a este tipo de problemáticas es el de 50 a 59 años.

### *Acoso y hostigamiento*

El 76% del personal respondió **nunca haber recibido comentarios sexistas**, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales, de las que 36% (89) son **mujeres y 64% (159) son hombres**. Es relevante que la forma en que mujeres y varones respondieron esta pregunta mantiene una **relación de inversión proporcional**; mientras que el número de hombres que considera haber recibido comentario de acoso u hostigamiento, va descendiendo en la escala de nunca, con frecuencia y siempre<sup>2</sup>. Las respuestas de las mujeres se comportan de manera contraria; el 36% respondió que nunca, el 62% dijo que algunas veces, el 77% contestó que con frecuencia y finalmente 57% respondió que siempre. **El grupo etario que declara haber recibido con mayor frecuencia comentarios de este tipo es la rama más joven**, la de 15 a 29.

9

Por otro lado, el 35% del personal declaró **no saber a qué autoridad dirigirse** para denunciar casos de **acoso y hostigamiento sexual y laboral**. Mientras que el 65% **dijo sí saber** a qué autoridad dirigirse. Sin embargo, cuando respondieron a qué autoridad, más de la mitad mencionó una institución externa de la Alcaldía Cuauhtémoc; la más nombrada fue el **ministerio público**, seguida de la **Comisión Nacional de Derechos Humanos**. Mientras que quienes respondieron una instancia dentro de la Alcaldía, mencionaron en mayor medida al **“jefe inmediato”**, seguida de **Contraloría interna**.

Estos datos reflejan no solo **un fuerte desconocimiento** del funcionariado sobre qué proceso seguir en caso de sufrir acosos u hostigamiento, sino de un fuerte

<sup>2</sup> La suma del total de estos porcentajes no da 100 porque se estimó el total de respuestas considerando las de los hombres. Esto quiere decir que, el 64% de varones respondió que nunca, 37% algunas veces, 22% con frecuencia y 42% siempre.





**vacío normativo** a nivel institucional, lo que **habilita las condiciones de impunidad e invisibilidad** de este fenómeno dentro de los espacios laborales. Las instituciones

tienen la responsabilidad de crear mecanismos de atención inmediatos frente a estos casos, de acompañar a las víctimas en este proceso, y de generar una campaña de difusión para que todo el personal conozca qué hacer si sufre de este tipo de violencia.

### *Accesibilidad*

El **41%** del total de personas considera que **nunca o algunas veces las instalaciones** de la Alcaldía **son adecuadas y accesibles** para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros; de las que 45% son mujeres (61) y 54% (72) son hombres. El grupo etario que piensa que **nunca o algunas veces** las instalaciones son accesibles, **es el de 30 a 39**, sin embargo, el grupo más amplio de personas con discapacidad es de 40 a 49.

10

### *Respeto a la diversidad*

El **48%** de quienes trabajan en la Alcaldía respondió que siempre existen **mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores y con VIH**, mientras que el 26% dijo que **nunca o algunas veces**. Estos datos sugieren que existe una percepción amplia de falta procedimientos o estándares de inclusión implementados por la Alcaldía.

Por otro lado, el **69%** respondió que **siempre hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales**, mientras que el 11% dijo que **nunca o algunas veces**. Las personas de entre **15 y 29 años** son quienes mayormente piensan que existe un ambiente de respeto para las diferencias.

### *Condiciones generales de trabajo*





El **71%** de mujeres y hombres que respondieron el cuestionario piensa que **los directivos apoyan la igualdad y no discriminación**, mientras que un **13%** (42) del personal considera que los directivos **nunca apoyan la igualdad**; aunque este

porcentaje es marginal, es deseable que la percepción de apoyo a la igualdad por parte de las jefaturas sea lo más cercano al 100% para generar espacios de confianza dentro del espacio de trabajo.

#### 4. Escala de actitudes

##### *Matrimonio igualitario*

- 89% del personal está de acuerdo con el matrimonio igualitario.
- En términos porcentuales, más hombres que mujeres están de acuerdo con el matrimonio igualitario (56% a 44%).
- El grupo etario que, en **términos relativos**, respondió estar poco o nada de acuerdo, es el de 50 a 59 años.
- El grupo etario que en **términos absolutos** respondió estar poco o nada de acuerdo, es el de 30 a 39 años.



##### *Personas trans*

- 87% del personal está de acuerdo con las personas trans.
- En términos porcentuales, más hombres que mujeres están de acuerdo con las personas trans (56% a 44%). Porcentaje idéntico a las respuestas sobre matrimonio igualitario.
- El grupo etario que, en **términos relativos**, respondió estar poco o nada de acuerdo, es el de 50 a 59 años.





- El grupo etario que en **términos absolutos** respondió estar poco o nada de acuerdo, es el de 30 a 39 años.

### *Lenguaje igualitario y no sexista*

- El 85% está de acuerdo con el uso del lenguaje incluyente y no sexista.
- En términos porcentuales, más hombres que mujeres están de acuerdo con el uso del lenguaje incluyente (86% a 84%).
- El grupo etario que, en **términos relativos y absolutos**, respondió estar poco o nada de acuerdo, es el de 60 años o más.
- Llama la atención que ninguna persona de 60 años o más está de acuerdo con el uso del lenguaje igualitario y no sexista.

### *Espacios de toma de decisión*

- El 88% está de acuerdo con los hombres ocupando espacios de decisión política, comparado con un 94% de personas que está de acuerdo con que las mujeres ocupen estos mismos espacios.
- En términos porcentuales, más hombres que mujeres están de acuerdo con **hombres ocupando espacios** de decisión política (93% a 81%).
- En términos porcentuales, más hombres que mujeres están de acuerdo con **mujeres ocupando espacios** de decisión política (95% a 93%).
- El grupo etario que, en **términos relativos**, respondió estar poco o nada de acuerdo con los **hombres** ocupando estos espacios, es el de 50 a 59 años. Mientras que el grupo que está poco o nada de acuerdo con **mujeres** ocupando espacios políticos es el de 60 años o más.
- El grupo etario que en **términos absolutos** respondió en mayor medida estar poco o nada de acuerdo con **varones** ocupando espacios de decisión política, es el de 30 a 39 años. También el grupo que está poco o nada de acuerdo con **mujeres** ocupando espacios políticos también es el de 30 a 39.





### *Labores de cuidado*

- El 97% está de acuerdo con que los hombres asuman las labores domésticas y de crianza, comparado con un 91% que está de acuerdo con que las mujeres sigan asumiendo esas labores.
- En términos porcentuales más mujeres que hombres está de acuerdo con que los hombres asuman labores de cuidado (99% a 96%).
- El grupo etario que, en **términos relativos**, respondió estar poco o nada de acuerdo con los hombres asumiendo labores de cuidado, es el de 60 años o más.
- El grupo etario que, en **términos absolutos**, respondió estar poco o nada de acuerdo con los hombres haciendo labores de crianza y limpieza, es el de 15 a 29 años.

### *Derecho al aborto*

13

---

- El 92% está de acuerdo con el derecho al aborto y atención médica a mujeres proporcionado por instituciones públicas.
- En términos porcentuales más mujeres que hombres están de acuerdo con el derecho al aborto (96% a 91%). Los datos reflejan que los hombres que trabajan en la Alcaldía aún siguen opinando sobre el cuerpo de las mujeres.
- El grupo etario que, **en términos relativos y absolutos**, respondió estar poco o nada de acuerdo con el derecho al aborto, es el de 60 años o más. **Es relevante que la totalidad de personas con 60 años o más está en desacuerdo.**

### *Servicios de salud*

- El 65% de personas asiste a servicios de salud para atender alguna enfermedad, mientras que el 38% atiende para prevenir alguna enfermedad.





- En términos porcentuales, más mujeres que hombres asisten a servicios médicos para prevenir enfermedades (38% a 36%). Lo que quiere decir que los varones suelen ir al médico únicamente cuando están enfermos.
- El grupo etario que, **en términos relativos**, asiste al médico para atenderse es el de 40 a 49 años. Mientras que el que lo hace para prevenir es el de 50 a 59 años.
- El grupo etario que, en **términos absolutos** asiste al médico para prevenir es el de 30 a 39 años

### *Labores domésticas*

- 55% del personal le dedica entre 1 y 3 horas diarias a labores domésticas.
- En términos relativos, más hombres que mujeres le dedican entre 1 y 3 horas diarias a labores domésticas (57% a 52%). Los datos revelan que los hombres que laboran en la Alcaldía le dedican un tiempo considerable a labores domésticas, contrario a lo que comúnmente se piensa.
- El grupo etario que, en términos **relativos**, le dedica menos de una hora a labores domésticas es el de 19 a 29 años.
- El grupo etario que, en **términos absolutos**, le dedica menos de una hora a labores domésticas, es el de 30 a 39 años.

### *Traslados diarios*

- El 28% de la población destina una hora en el trayecto casa-trabajo-casa, seguida del 27% que destina apenas 30 minutos. Lo que quiere decir que la mayoría de la población de estructura vive cerca de la alcaldía.
- En términos relativos, más mujeres que hombres destinan más de 2 horas diarias en los trayectos casa-trabajo-casa (15% a 14%). Las mujeres destinan más tiempo en traslados.
  - En relación con la movilidad, los estudios de género y de movilidad han descrito los desplazamientos de mujeres como poligonales en contraste





con los pendulares realizados por varones, esto quiere decir que las mujeres invierten más tiempo en traslados y no necesariamente porque se encuentren más alejadas. *El modelo ideal de zonificación urbana* dificulta la vivencia de la ciudad de aquellas personas que asumen el trabajo derivado de las tareas de cuidado.<sup>3</sup> Estos estudios han demostrado también que las mujeres acceden en menor medida a la tenencia de un vehículo privado, por lo que son principalmente peatones y usuarias del transporte público. Así, los desplazamientos de las mujeres están particularmente determinados por la cadena de tareas relacionadas con el mantenimiento de la vida cotidiana, tanto en número de desplazamientos, como en la elección de rutas y horarios.

- El grupo etario que, en **términos relativos**, le dedica una hora y 30 minutos a trasladarse es el de 50 a 59 años
- El grupo etario que, en **términos absolutos**, destina una hora y 30 minutos a trasladarse es el de 30 a 39 años.

### *Tipo de transporte*

- El 51% utiliza en mayor medida el metro o Metrobús para trasladarse de su casa al trabajo.
- En términos relativos, más mujeres que hombres utilizan el metro o Metrobús para realizar estos traslados (54% a 50%).
- En términos relativos, más hombres que mujeres utilizan bicicleta y/o escúter para trasladarse (13% a 11%).
- En términos relativos, más hombres que mujeres utilizan automóvil privado (27% a 19%).
- En términos relativos, más mujeres que hombres utilizan microbús, pesero o combi para trasladarse (9% a 8%).

<sup>3</sup> María Novas, *Arquitectura y Género. Una reflexión teórica*. Deconstrucción, 2014.

