



Informe paridad de género Alcaldía Cuauhtémoc

noviembre 2019

1. Unidad de Género Alcaldía Cuauhtémoc: metas y acciones

Los problemas de desigualdad de género son complejos debido a que intervienen varios factores como las costumbres, tradiciones, creencias y actitudes. Su principal característica es que pasan desapercibidos debido a que se encuentran en todos los espacios y esferas sociales, pareciendo ser de lo más normal y natural. Sin embargo, las diversas desigualdades de género limitan el desarrollo y potencial de toda la sociedad por igual.

Así, en el marco de acción de la Política Nacional en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres que se dirige a los Mecanismos para el Adelanto de las Mujeres (MAM), la Unidad Administrativa de Género de la Alcaldía Cuauhtémoc tiene dos objetivos constitutivos: 1) transversalizar la perspectiva de género en los procesos de planeación, ejecución y evaluación de políticas pública, estrategias, programas y acciones, así como 2) institucionalizar dicho enfoque a través de la creación de mecanismos formales que incidan directa e indirectamente en la cultura organizacional, de modo que pueda trascender con el paso del tiempo.

Las oportunidades de acción gubernamental en materia de igualdad de género y no discriminación aún presentan una amplia gama de posibilidades de intervención. Frente al largo trayecto que falta por recorrer, la Alcaldía Cuauhtémoc ha decidido mirar hacia adentro de nuestra institución de forma crítica para definir una primera ruta de acción específica con la convicción de eliminar la brecha entre mujeres y hombres, así como erradicar los elementos de discriminación al interior; promover una cultura de igualdad laboral y no discriminación, aunado a garantizar la igualdad de oportunidades para cada integrante de esta institución. En este sentido, la Alcaldía apuesta por un cambio impulsado desde la cultura organizacional que impacte no sólo en los ambientes laborales y en las tareas que realizan las y los servidores públicos, sino también que permee y se consolide en los círculos familiares.

Las acciones proyectadas para conseguir dichas metas se refieren a la creación de un diagnóstico certero en materia de relaciones de género en espacios laborales, de capacitaciones, talleres y cursos estratégicos; de la elaboración de un documento básico de Política Institucional de Género para la Alcaldía Cuauhtémoc, así como de un protocolo





efectivo para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y acoso sexual. La Unidad de Género se propone edificar una política sólida en materia de igualdad de género y no discriminación.

2. Principio de paridad

La Alcaldía Cuauhtémoc ha actuado de conformidad con el principio de paridad de género expresado en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 66 de la Constitución de la Ciudad de México, así como en los artículos 20 y 31 de la Ley Orgánica de las Alcaldías, en donde se establece que todos los entes públicos deberán garantizar la igualdad de oportunidades y la paridad de género así como que la asignación de cargos correspondientes a la administración pública responda a criterios de igualdad y paridad. Por ello, se han impulsado y fortalecido mecanismos de acceso a los diversos puestos de trabajo con **la finalidad de establecer paulatinamente un número paritario entre mujeres y hombres.**

2.1 Reporte en materia de paridad de género

La alcaldía Cuauhtémoc cuenta con una plantilla de personal de 8 mil 404 personas, que se dividen en tres tipos de contratación:

- Base: 7537
- Estabilidad laboral: 524
- Estructura: 343

En términos desagregados por género, de esas 8 mil 404 personas, 3 mil 600 son mujeres y 4 mil 804 son hombres. Si se analiza el principio de paridad por tipo de contratación, se identifica que a nivel “estructura” y “estabilidad laboral”, la magnitud de la brecha es marginal (Ver tabla 1). Sin embargo, a nivel de contratación “base”, la brecha entre mujeres y hombres es más amplia, aunque en términos generales representa apenas un 8% del total de personas contratadas en esta modalidad.



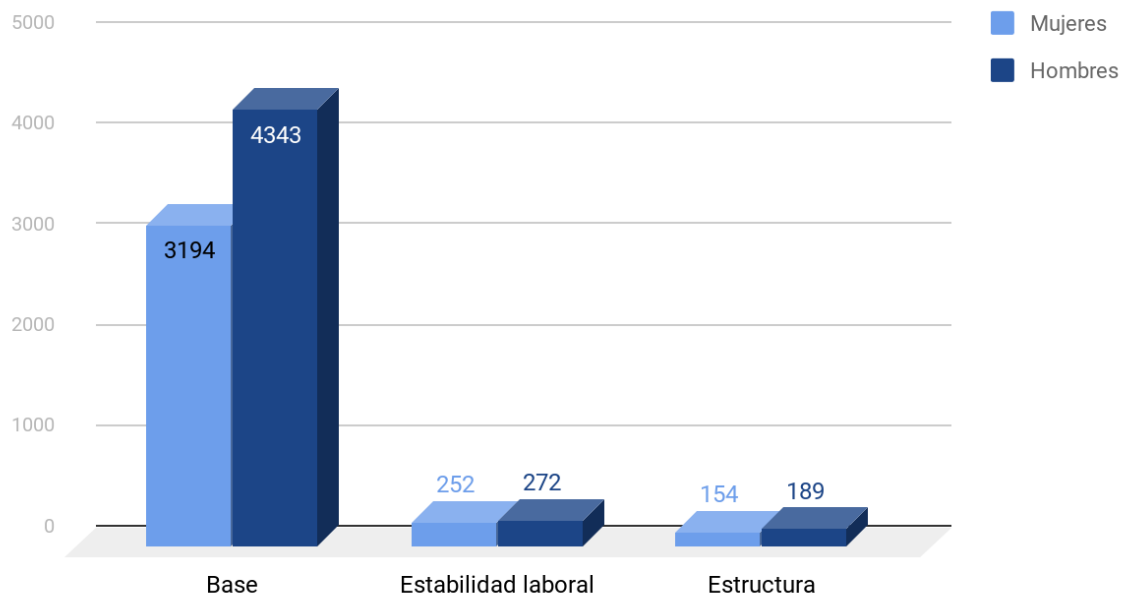


Tabla 1. Plantilla general desagregada por género

Tipo de contratación	Mujeres	Hombres	Brecha
Base	3194	4343	8%
Estabilidad Laboral	252	272	2%
Estructura	154	189	5%

Gráfica 1. Plantilla de personal Alcaldía Cuauhtémoc desagregada por género y tipo de contratación

Plantilla de personal Alcaldía Cuauhtémoc



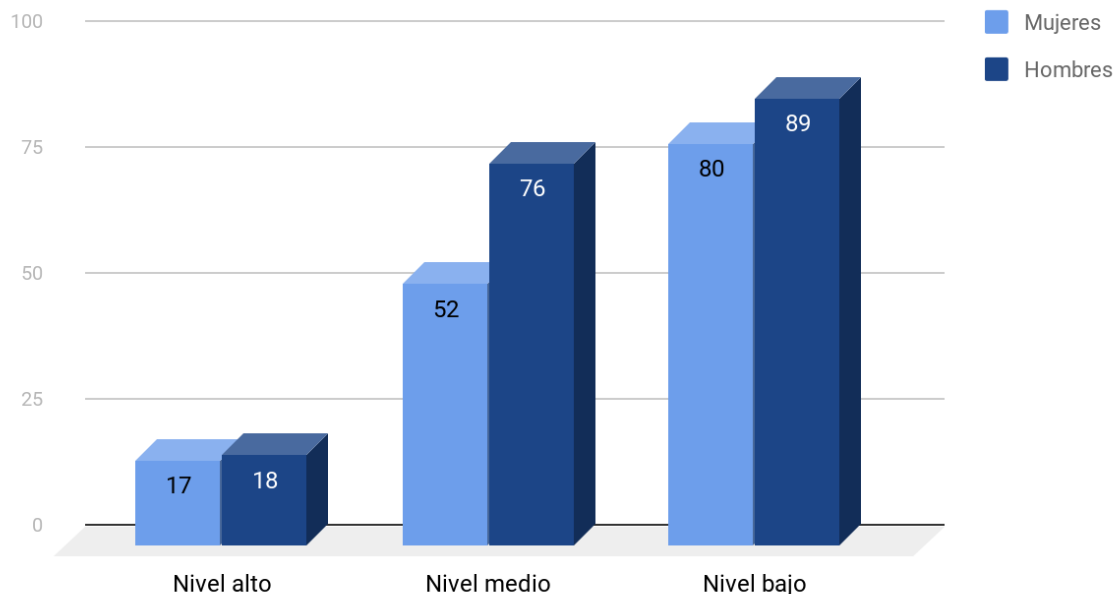


2.2 Plantilla del personal de estructura

De un total de 343 personas de estructura, 154 son mujeres, mientras que 189 son varones. A nivel de mando superior, que incluye a titulares de las direcciones generales y direcciones de área, el 48.7% son mujeres y el 51.4% son hombres; a nivel medio, es decir, considerando la titularidad de subdirecciones y jefaturas de unidad departamental, el 40% son mujeres y el 59.3% son varones. Mientras que nivel de mando bajo, que incluye a líderes coordinadores de proyecto y enlaces, el 47.34% son mujeres y el 52% son hombres. Es destacable que, **en los cargos más altos, en la Alcaldía Cuauhtémoc la paridad de género ya es una realidad**, reforzando los valores democráticos en donde la participación política de mujeres en igualdad de condiciones a la de los hombres es un requisito fundamental en un sistema político que garantiza los derechos humanos de todas las personas.

Gráfica 2. Plantilla del personal de estructura desagregada por género y nivel de mando

Plantilla personal de estructura





2.3 Personal contratado por honorarios

La Alcaldía Cuauhtémoc contrató un total de 436 personas en la modalidad de contratación por honorarios (en el periodo del 01 al 30 de septiembre). De esas 436 personas, 220 son mujeres, mientras que 216 son hombres.

Gráfica 2. Plantilla de personal por honorarios desagregada por género (septiembre)

