

Modalidad I

Instituto Nacional de las Mujeres Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

**Fortalecimiento de la Secretaría de las Mujeres en el Nuevo Diseño
Institucional de la Ciudad de México.**

**Meta 1830 MI. Elaborar un Diagnóstico Institucional para la identificación de
necesidades y emisión de recomendaciones para el fortalecimiento de la
Secretaría de las Mujeres de la CDMX**

**DOCUMENTO META: DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL PARA LA
IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES QUE CONTENGA RECOMENDACIONES
PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA
CDMX PARA LA INCIDENCIA EN LAS POLÍTICAS PÚBLICAS.**

Octubre, 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

ÍNDICE

Introducción.....	4
Diagnóstico.....	5
Modelo de implementación/ proceso operativo	10
a) La definición del objetivo	10
b) La viabilidad técnica para su implementación	11
c) Capacidad institucional tomando en cuenta los recursos humanos, materiales y presupuestales;	12
d) Definir medios y fines vinculado a metas medibles.....	12
e) Medidas de seguimiento, control y monitoreo vinculadas a la consecución de objetivos que se puedan monitorear mediante indicadores.....	15
Sección A.	17
Hallazgos de la revisión documental y el censo	17
Parte I. Normas y programas	17
Sobre el marco normativo.....	17
Sobre el marco programático.....	38
Parte II. Relación de las atribuciones con la estructura de la SeMujeres y sus funciones.....	51
Parte III. Cultura organizacional	64
Rostros sociodemográficos y laborales	65
Promociones.....	91
Conocimientos acerca del género y la igualdad de género	93
Opiniones sobre el trabajo para la igualdad de género de la SeMujeres.....	99
Las posibilidades de compaginar trabajo-familia-intereses personales	103
Satisfacción del personal.....	108
Violencia sexual.....	129
Fortalezas y debilidades de la Secretaría de las Mujeres.....	133
Parte IV. Necesidades de capacitación.....	139

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Parte V. Conclusiones.....	152
Sección B	156
Hallazgos en las entrevistas y grupos focales.....	156
Conclusiones del estudio cualitativo	187
Parte VI. Recomendaciones.....	190
Recomendaciones Generales que se derivan de la investigación cualitativa ..	200
Fuentes de información	205
Bibliografía	206
Anexos	207
Guión de entrevistas personales y/o de grupos focales al personal de la SeMujeres.....	207
Cuestionario sobre clima laboral y necesidades de capacitación a aplicar en la SeMujeres.....	212

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Introducción

Un diagnóstico institucional¹ es un proceso de análisis de la situación que vive un organismo público o privado que produce bienes o servicios. Es consecuencia tanto de una búsqueda por optimizar los resultados de la institución, como de conocer a) la cultura que impregna las relaciones entre el personal, b) la pertinencia de las respuestas institucionales frente al problema de su incumbencia, c) la coherencia entre sus atribuciones y su estructura organizativa y d) las necesidades de capacitación que el personal pueda tener para realizar sus funciones con alta calidad.

El presente documento responde a la necesidad de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México de contar con información oportuna sobre las características operativas, administrativas y de conocimiento que le permitan realizar sus atribuciones de manera que se fortalezcan las políticas de igualdad de género en la Ciudad de México.

Las técnicas que fueron utilizadas para adentrarnos en el cuerpo de la institución fueron un censo a su personal, un análisis de su normatividad y sus programas, un conjunto de ocho entrevistas y dos grupos focales. Con base en la información que nos ofrecen estos recursos, se obtuvo el conocimiento de sus rasgos característicos en tres ámbitos: las normas, los recursos humanos y financieros y su estructura interna.

A partir del conjunto de datos obtenidos se construyeron las recomendaciones que darán oportunidad a que la SeMujeres cumpla con las atribuciones que tiene

¹ No se discutirán los planteamientos que sostienen la necesidad de distinguir entre institución y organización

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

asignadas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, atribuciones que se encuentran en correspondencia con las inquietudes y solicitudes de atención de las mujeres de esta ciudad.

Diagnóstico

El doce de diciembre del año 2018 las Comisiones Unidas de Administración Pública Local y Normatividad, Estudios y Prácticas Gubernamentales del Congreso de la Ciudad de México aprobaron, por unanimidad, el dictamen por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México. El dictamen presentado al día siguiente y aprobado por el Congreso de la Ciudad de México oficializó la creación de la Secretaría de las Mujeres de esta Ciudad.

Este acto de aprobación culmina con la presentación que realiza la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, Jefa de Gobierno de la Ciudad de México, a la población de la capital del país, del Decreto que le dirigió la I Legislatura del H Congreso de la Ciudad.

Tres acontecimientos de suma relevancia anteceden la presentación del Decreto del 12 de diciembre del año 2018, el primero es la presentación hecha por Enrique Peña Nieto, entonces Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, el 29 de enero del año 2016, en la que comparte a la población el *Decreto “La Comisión permanente del Honorable Congreso de la Unión, en uso de la facultad que le confiere el Artículo 135 constitucional y previa la aprobación de las Cámaras de Diputados y de Senadores del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos, así como de la mayoría de las Legislaturas de los Estados, declara reformadas y*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la Reforma Política de la Ciudad de México”.

El segundo es la expedición de la Constitución Política de la Ciudad de México cuya presentación a la población fue realizada por el Dr. Miguel Ángel Mancera Espinosa:

“La Asamblea Constituyente de la Ciudad de México, reunida en la antigua sede del Senado de la República en Xicoténcatl, a partir del 15 de septiembre de 2016, en virtud de los artículos Séptimo, Octavo y Noveno Transitorios del Decreto por el que se declaran reformadas y derogadas diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 29 de enero de 2016, ha tenido a bien expedir la siguiente: CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO”. aprobada y expedida por el Pleno de la Asamblea Constituyente en sesión solemne el 31 de enero de 2017.

El tercer acontecimiento es la publicación de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México publicada en la Gaceta Oficial el día 4 de mayo de 2018:

“En cumplimiento al segundo párrafo del artículo Décimo Primero Transitorio de la Constitución Política de la Ciudad de México, la presente Ley entrará en vigor el 17 de septiembre de 2018.

TÍTULO PRIMERO DEL CONGRESO

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. *La presente ley es de orden público e interés general y tiene por objeto regular la organización, funcionamiento, atribuciones y competencias del Poder Legislativo de la Ciudad de México.*

El Poder Legislativo de la Ciudad de México se deposita en el Congreso de la Ciudad de México, mismo que tiene la función de legislar en las materias que la

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Constitución Política de la Ciudad de México le otorgan, así como ejercer las demás atribuciones que le confiere la presente ley y demás disposiciones aplicables.”

Hoy encontramos que la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México indica que a la Secretaría de las Mujeres -como dependencia de la Jefatura de Gobierno-, *“le corresponde el despacho de las materias relativas al pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas; la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad; la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres, y el impulso al sistema público de cuidados”*.

Hoy, también, la Secretaría de las Mujeres es una dependencia de gobierno, forma parte del poder ejecutivo de la Ciudad de México, es un ente obligado y organismo de la administración pública local centralizada.

El proceso descrito en los párrafos anteriores muestra solamente una parte del largo camino que se ha recorrido para elevar -en la escala de la agenda de esta Ciudad- los asuntos relacionados con las necesidades, requerimientos y demandas sociales de por lo menos la mitad de la población en la Ciudad de México: las mujeres.

El proceso también muestra el avance en un aspecto del comportamiento de los poderes ejecutivo y legislativo tanto en el nivel nacional como en el local. El proceder de la democracia en este país, el cambio de *estatus* del Distrito Federal para convertirlo en otro tipo de unidad político-administrativa, hasta su denominación: Ciudad de México. Esta transformación implicó cambios -reforma o derogación de disposiciones-en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la convocatoria e instalación de una Asamblea Constituyente de la Ciudad de México “El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

que tuvo como objetivo redactar y expedir la Constitución Política de la Ciudad de México, la abrogación de la Ley Orgánica de la Administración Pública del Distrito Federal, el fin de la era de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal y la transición a Congreso de la Ciudad de México, todos estos hechos para conformar la Primera Legislatura y -con una declaratoria- dar entrada en vigor a la Constitución de la Ciudad de México el 17 de septiembre de 2018.

Para la ejecución de la Ley, la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo expide el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México en donde se pormenorizan el despacho de las materias que le corresponden a la Secretaría de las Mujeres, así como sus atribuciones y las de la Coordinación y Direcciones Generales adscritas.

Las normas le dan sentido a la Secretaría para su objeto, su funcionamiento, el cumplimiento de sus atribuciones y su integridad como institución pública.

Además de los asuntos que corresponden a la Reforma Política y -en consecuencia- a la Reforma Administrativa de la Ciudad de México, parte del fundamento ideológico que acompaña el quehacer de la Secretaría de las Mujeres está comprendido en tratados internacionales que fueron suscritos por el gobierno mexicano y leyes que se decretaron en relación con el tema que nos ocupa.

Bajo estos antecedentes es importante aproximarse a las características institucionales que se heredan del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México y que requieren ser modificadas y/o enriquecidas con otras más, dado el carácter nuevo como Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Las atribuciones que se tenían como Instituto aluden a acciones específicas sobre los problemas de desigualdad de género, así como a las acciones que fortalecerían la inclusión del género y la igualdad de género en toda acción pública de la Ciudad

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

de México (véanse las atribuciones en la Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal publicada en 2002 y con última reforma en 2013) por lo que es necesario realizar un diagnóstico acerca de la situación de la Secretaría como estructura organizativa, así como de las necesidades de capacitación que requiere el personal, de manera que se garantice el cumplimiento de las nuevas atribuciones.

Cumplir con las atribuciones de la Secretaría es la principal arista de atención del presente diagnóstico ya que conlleva el acatamiento de los compromisos con la igualdad sustantiva en la Ciudad de México.

Los problemas públicos que atiende la Secretaría que son: la violencia contra las mujeres; la desigual participación por sexo en los trabajos remunerado y no remunerado, en los cargos de decisión, en los puestos de representación, en los ámbitos escolares y académicos, así como en los culturales y deportivos; la persistencia de los estereotipos de género y de la división sexual del trabajo, con mayor profundidad, en diversos sectores de la sociedad, muestran comportamientos que señalan la necesidad de que esta Secretaría conserve su participación en la administración pública de la Ciudad de México, esto es, en la estructura pública que resuelve los problemas de esta entidad de la República Mexicana.

Los procesos de cambio del ordenamiento de género se muestran claros pero con diversos ritmos de transformación según el ámbito de desarrollo. La educación ha visto cambios notables en la composición de la matrícula total en los últimos 30 años, no así en la distribución por carreras que muestra cambios más lentos ya que aluden a la ruptura más profunda de estereotipos de género. La eliminación de la violencia de género contra las mujeres es otro problema con profundas dificultades para ser resuelto en lo inmediato ya que intervienen numerosos factores que

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

incluyen aspectos educativos, legales, culturales, de seguridad pública, de justicia y derechos.

El cambio en las atribuciones de un instituto a una secretaría exige garantizar la estructura organizativa, administrativa y de personal adecuada para su cumplimiento.

Modelo de implementación/ proceso operativo

a) La definición del objetivo

General. Identificar, desde la perspectiva de género y derechos humanos, las fortalezas y debilidades del quehacer institucional de la Secretaría de las Mujeres de la CDMX para eficientar los procesos estratégicos y sustantivos que dan cumplimiento a sus atribuciones y funciones.

Específicos

- Analizar el marco normativo y programático que sustenta el quehacer de la Secretaría de las Mujeres para identificar su cumplimiento.
- Revisar las atribuciones de la Secretaría de las Mujeres con las funciones del personal en las diferentes áreas que la conforman, para identificar fortalezas y necesidades.
- Identificar las oportunidades de mejora y emitir recomendaciones que abonen al cumplimiento de las funciones y atribuciones de la Secretaría de las Mujeres.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Fortalecer las capacidades institucionales de la Secretaría de las Mujeres para la incidencia de las políticas públicas de igualdad sustantiva, así como de la prevención y atención de la violencia en la Ciudad de México.

b) La viabilidad técnica para su implementación

Para la realización del presente diagnóstico se recurrió a diversas estrategias de investigación, una la revisión documental, otra un censo y otras más, las entrevistas y grupos focales. La definición de censo nos ha acercado más a una idea de la población de un país o comunidad, de la que se busca conocer su realidad económica y social con la finalidad de planificar y diseñar las políticas para atenderla.

Sin embargo, el concepto de censo también se aplica a sectores de la población con fines de conocer realidades específicas. Esto hace que se realicen censos sobre migrantes, estudiantes, trabajadoras/es agrícolas, en este caso, lo aplicaremos al personal de la SeMujeres.

La revisión documental tiene el objetivo de analizar los documentos sustantivos de la Secretaría: la normatividad y los programas, con fines de estudiar su aportación a la institucionalidad estructural y de género. También se utilizó para realizar la relación de las atribuciones con la estructura organizacional con fines de observar los espacios y funciones institucionales que garantizan la consecución de las atribuciones.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

c) Capacidad institucional tomando en cuenta los recursos humanos, materiales y presupuestales;

El Diagnóstico fue realizado con la participación del Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) de la UNAM a través de un grupo de cuatro personas especialistas en investigación con perspectiva cuantitativa, cualitativa y de género, con experiencia en el desarrollo de diagnósticos institucionales. Cuentan además con el equipo necesario para realizar la investigación como computadoras, impresoras y grabadoras. El presupuesto para el desarrollo del Diagnóstico lo otorga la SeMujeres con fondos del Instituto Nacional de las Mujeres.

d) Definir medios y fines vinculado a metas medibles

El diagnóstico está dividido en el análisis de normas, programas, funciones, cultura organizacional y necesidades de capacitación. Todo puede ser vinculado a metas medibles. Los medios para el análisis fueron los siguientes:

Para el análisis de la normatividad, el marco programático y la correspondencia entre atribuciones, áreas organizacionales y funciones, el medio fue la revisión documental a partir de los siguientes pasos: 1.- Acceso, por medio de la página de la Secretaría, a su marco normativo y programático, 2. Desarrollo del análisis de normas y programas con el objetivo de observar sus aportaciones para el fortalecimiento de la Secretaría como garante de derechos; y elaboración de la relación de las atribuciones con las que cuenta, identificadas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, las áreas estructurales de la Secretaría y las funciones que desarrolla, consideradas en el

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Manual Administrativo de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México (que está en proceso de publicación).

Los fines de este análisis diagnóstico es identificar en las normas alguna ausencia que requiera la adhesión de la SeMujeres a alguna existente y/o el diseño de una que sustente la acción pública para el cumplimiento de sus atribuciones.

En relación al marco programático, pretende identificar la ausencia de acciones organizadas para la consecución de todas sus obligaciones. Y el fin del desarrollo de la correspondencia entre atribuciones-áreas-funciones es, como en los casos anteriores, la identificación de ausencias en su estructura organizativa y sus funciones que sea necesario resarcir para cumplir íntegramente con las tareas establecidas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Los medios utilizados para la realización del diagnóstico de la cultura organizacional y de las necesidades de capacitación fueron los siguientes:

Un censo que incluyó los pasos que se mencionan a continuación: 1.- Levantamiento por vía electrónica de cuestionario a través de la plataforma Google. Requiere la elaboración del cuestionario en la plataforma para su envío al personal. 2.- Análisis estadístico de los resultados por medio del programa SPSS y análisis de género. 3.- Informe de resultados con recomendaciones.

Unas entrevistas a personal clave que tuvieron las siguientes etapas: 1.- Programación de entrevistas con actoras/es clave a través de la concertación que establezca la Dirección General de Igualdad Sustantiva 2.- Desarrollo de las entrevistas 3. - Análisis de los resultados 4.- Elaboración de informe.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Realización de Grupos focales: 1.- Convocatoria a grupos focales del personal operativo seleccionado. 2.- Desarrollo de grupos focales 3.- Transcripción de resultados 4.- Análisis de resultados 5.- Informe de resultados.

Con fines de organización del documento se presentan los resultados de la revisión documental y el censo en la Sección A y de las entrevistas y los grupos focales en la Sección B.

La guía de preguntas de las entrevistas y grupos focales, así como el cuestionario censal, se encuentran en el anexo de este documento.

Los fines del análisis de la cultura organizacional fueron conocer las características del personal; sus opiniones respecto a la adopción de la igualdad de género como valor y principio que rige las relaciones y las acciones de la Secretaría; la promoción del personal; el conocimiento del personal sobre los temas que les incumbe derivado de su trabajo; la satisfacción en diversos aspectos laborales; la presencia de violencia en el ámbito laboral; las propuestas del personal frente a problemas de conciliación de las esferas laboral y familiar; y las fortalezas y debilidades institucionales que el personal identifica.

El fin de observar las necesidades de capacitación es conocer los intereses del personal en temas conceptuales, técnicos, operativos, de atención a la ciudadanía y administrativos que faciliten su desempeño en la SeMujeres.

Las entrevistas y los grupos focales se llevaron a cabo para profundizar en los aspectos anteriores, a través del personal directivo y operativo de la institución.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

e) Medidas de seguimiento, control y monitoreo vinculadas a la consecución de objetivos que se puedan monitorear mediante indicadores.

Respecto al análisis de las normas se consideran medidas de seguimiento que reflejen que la SeMujeres cuenta con, y se suma a, toda normatividad que sustenta las acciones para cumplir sus atribuciones: Porcentaje de atribuciones que cuentan con respaldo normativo.

Programas. En el mismo sentido que la normatividad, el marco programático debe responder a las atribuciones que tiene la Secretaría, por tanto, la medida de seguimiento sería el porcentaje de atribuciones que cuenta con un programa, acción o proyecto que la implemente: Porcentaje de atribuciones que cuentan con respaldo programático.

Áreas y Funciones. En relación a las Áreas y Funciones se considera fundamental dar seguimiento, control y monitoreo a que el total de atribuciones cuenten con un área encargada de implementar las acciones para su cumplimiento, así como con las funciones institucionales establecidas en el Manual Administrativo que garanticen esa implementación: Porcentaje de atribuciones que cuenta con sustento operativo en la estructura organizacional (coordinaciones, direcciones, unidades departamentales); porcentaje de atribuciones que cuenta con funciones establecidas en el Manual Administrativo para su cumplimiento.

Cultura organizacional. Ya que el objetivo de este análisis fue la identificación de aspectos de mejora y fortalecimiento institucional son diversas medidas de seguimiento, control y monitoreo vinculadas a: la promoción del personal, el conocimiento de los temas vinculados a su trabajo; la opinión respecto a la comunicación y vinculación; la satisfacción laboral; la presencia de violencia en el

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

ámbito laboral; las propuestas del personal frente a problemas de conciliación de las esferas laboral y familiar; y las fortalezas y debilidades institucionales. Las medidas de seguimiento son:

- Porcentaje del personal que solicita una promoción
- Porcentaje del personal que conoce los temas vinculados a su trabajo
- Porcentaje del personal que considera que la comunicación entre las áreas de la SeMujeres es la necesaria para el cumplimiento de sus funciones
- Porcentaje del personal que considera que la vinculación entre las áreas de la SeMujeres es la necesaria para el cumplimiento de sus funciones
- Porcentaje del personal que considera que la coordinación interinstitucional de la SeMujeres con otros entes públicos es la necesaria para el cumplimiento de sus funciones
- Porcentaje del personal que se encuentra satisfecho con el ambiente laboral
- Porcentaje del personal que se encuentra satisfecho con el reconocimiento y apoyo
- Porcentaje del personal que se encuentra satisfecho con su puesto
- Porcentaje del personal que ha sido víctima de violencia sexual
- Porcentaje del personal que considera que los programas, proyectos y acciones son la principal fortaleza de la SeMujeres
- Porcentaje del personal que considera que la SeMujeres no cuenta con debilidades
- Porcentaje del personal que considera necesario llevar a cabo acciones para avanzar hacia la igualdad de género al interior de la SeMujeres

Capacitación. Las medidas de seguimiento, control y monitoreo para este renglón tienen que ver con los avances en la capacitación ofrecida al personal:

- Porcentaje del personal por grupo de contratación que recibió capacitación en temas conceptuales
- Porcentaje del personal por grupo de contratación que recibió capacitación en temas operativos y de atención a la ciudadanía
- Porcentaje del personal por grupo de contratación que recibió capacitación en temas técnicos y tecnológicos

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Porcentaje del personal por grupo de contratación que recibió capacitación en temas administrativos

Sección A.

Hallazgos de la revisión documental y el censo

Parte I. Normas y programas

Un análisis acerca de la normatividad es un recurso necesario para identificar los elementos sólidos que empujan al cumplimiento de las atribuciones de la SeMujeres. Conocer el contenido de las normas que sostienen a la institución provee de información que permite observar si garantizan el logro de resultados. Asimismo, acercarse al conjunto de programas que la SeMujeres implementa brinda la oportunidad de observar las acciones que le permiten cumplir sus objetivos

Sobre el marco normativo

La Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México, como responsable de atender las materias que le fueron atribuidas, cumple con base en las indicaciones de la Constitución Política de la Ciudad de México:

“Artículo 4 Principios de interpretación y aplicación de los derechos humanos

B. Principios rectores de los derechos humanos

4. En la aplicación transversal de los derechos humanos las autoridades atenderán las perspectivas de género, la no discriminación, la inclusión, la accesibilidad, el interés superior de niñas, niños y adolescentes, el diseño universal, la interculturalidad, la etaria y la sustentabilidad.

C. Igualdad y no discriminación

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

2. Se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación”. (Constitución Política de la Ciudad de México)

“Artículo 9 Ciudad solidaria

B. Derecho al cuidado.

Toda persona tiene derecho al cuidado que sustente su vida y le otorgue los elementos materiales y simbólicos para vivir en sociedad a lo largo de toda su vida. Las autoridades establecerán un sistema de cuidados que preste servicios públicos universales, accesibles, pertinentes, suficientes y de calidad y desarrolle políticas públicas. El sistema atenderá de manera prioritaria a las personas en situación de dependencia por enfermedad, discapacidad, ciclo vital, especialmente la infancia y la vejez y a quienes, de manera no remunerada, están a cargo de su cuidado.” (Constitución Política de la Ciudad de México)

Artículo 11 Ciudad incluyente

C. Derechos de las mujeres

Esta Constitución reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género. Las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias, temporales y permanentes, para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres. (Constitución Política de la Ciudad de México)

De acuerdo con lo que dicta el artículo 37 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, son cinco los ejes que dirigen las tareas específicas de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México:

- I. Pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas.
- II. Igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- III. Transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad.
- IV. Erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres.
- V. Impulso al Sistema Público de Cuidados.

Por su parte y de acuerdo con el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México contará con las siguientes áreas para el cumplimiento de las tareas que le competen:

- A) Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género;
- B) Dirección General para una Vida Libre de Violencia;
- C) Dirección General de Igualdad Sustantiva;
- D) Dirección General para el Acceso a la Justicia y Espacios de Refugio.

Algunas de las normas que respaldan, ordenan y estructuran las responsabilidades de estas áreas de atención para la población que habita o transita en la Ciudad de México son:

I. Para el pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas:

- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reunida en Beijing del 4 al 15 de septiembre de 1995: *Nosotros, los Gobiernos que participamos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer Reafirmamos nuestro compromiso de Garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;*
- Protocolo Facultativo de la Convención Sobre La Eliminación de todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer. *Adoptada por la Asamblea General en su resolución A/54/4 de 6 de octubre de 1999. Los Estados Partes*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

en el presente Protocolo, Observando que en la Carta de las Naciones Unidas se reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres... Acuerdan lo siguiente: Artículo 1 Todo Estado Parte en el presente Protocolo ("Estado Parte") reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

- *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27. Parte I Artículo 1 1. Todos los pueblos tienen el derecho de libre determinación. En virtud de este derecho establecen libremente su condición política y proveen asimismo a su desarrollo económico, social y cultural.*
- *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 **Entrada en vigor: 23 de marzo de 1976, de conformidad con el artículo 49 Lista de los Estados que han ratificado el pacto.** Artículo 3 Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto.*
- *Convención Americana de Derechos Humanos, también conocida como Pacto de San José. Suscrita en la Conferencia Especializada Interamericana Sobre Derechos Humanos (B-32) **San José, Costa Rica 7 al 22 de noviembre de 1969 Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) PARTE I - DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS CAPITULO I - ENUMERACION DE DEBERES** Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos 1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Estrategia de Montevideo para la Implementación de la Agenda Regional de Género en el Marco del Desarrollo Sostenible hacia 2030. *La Estrategia de Montevideo es un compromiso político regional que tiene por objeto guiar la plena implementación de los acuerdos de la Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe (la Agenda Regional de Género) y asegurar que sean la hoja de ruta para alcanzar la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible a nivel regional desde la perspectiva de la igualdad de género, la autonomía y los derechos humanos de las mujeres. 1. Superar los nudos estructurales para alcanzar la igualdad de género de aquí a 2030. Los aspectos a trabajar que señala esta Estrategia son, entre otros: a) Desigualdad socioeconómica y persistencia de la pobreza en el marco de un crecimiento excluyente; b) Patrones culturales patriarcales, discriminatorios y violentos y predominio de la cultura del privilegio; c) División sexual del trabajo e injusta organización social del cuidado; d) Concentración del poder y relaciones de jerarquía en el ámbito público.*
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. *CAPITULO I. DE LOS DERECHOS HUMANOS Y SUS GARANTÍAS (REFORMADO, D.O.F. 10 DE JUNIO DE 2011) Art. 1o.-En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.*
- Constitución Política de la Ciudad de México. *Artículo 3 De los principios rectores 1. La dignidad humana es principio rector supremo y sustento de los derechos humanos. Se reconoce a toda persona la libertad y la igualdad en derechos. La protección de los derechos humanos es el fundamento de esta Constitución y toda actividad pública estará guiada por el respeto y garantía a éstos. Artículo 4 Principios de interpretación y aplicación de los derechos humanos A. De la protección de los derechos humanos 1. En la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, en esta Constitución y en las normas generales y locales. Los derechos humanos, en su conjunto, conforman el parámetro de regularidad constitucional local.

- *La Ley Constitucional de Derechos Humanos y sus Garantías de la Ciudad de México Artículo 1. La presente Ley Constitucional y sus disposiciones son de orden público, interés social y de observancia general en la Ciudad de México, y tiene por objeto: A. De las competencias Establecer las obligaciones de las autoridades para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos, en el ámbito de sus competencias y atribuciones. Asegurar la correcta aplicación por parte de los poderes constituidos en la Ciudad de México, de las obligaciones derivadas de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, de los tratados e instrumentos internacionales en materia de derechos humanos de los que el Estado mexicano es parte y de la Constitución Política de la Ciudad de México.*

II. Para la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

- *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 1. La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres y la lucha contra toda discriminación basada en el sexo. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.*
- *Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres de la Ciudad de México. Artículo 1.-La presente Ley es de orden público, de interés social y de observancia general en la Ciudad de México y tiene por objeto regular, proteger y garantizar el cumplimiento de obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado; así como el establecimiento de acciones afirmativas a favor de las mujeres y de mecanismos que establezcan criterios y orienten a las autoridades*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

competentes de la Ciudad de México en el cumplimiento de esta ley” y “Artículo 2.-Para efectos de esta ley, serán principios rectores la igualdad sustantiva, la equidad de género, la no discriminación y todos aquellos aplicables contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Constitución Política de la Ciudad de México, Tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, la legislación federal y de la Ciudad de México”.

- Reglas para la Organización y Funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. *Artículo 1. Las presentes Reglas tienen por objeto establecer la organización y el funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. Artículo 3. El Sistema tiene por objeto promover, contribuir, coadyuvar e instrumentar estrategias para la aplicación de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres.*

III. Para la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública.

- Lineamientos para promover el uso de un lenguaje incluyente y una imagen de las mujeres libre de prejuicios y estereotipos en las campañas publicitarias y en toda aquella información que difundan las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México. *Los presentes Lineamientos son de observancia obligatoria para las áreas de Comunicación Social de las Dependencias, Entidades y Órganos Político-Administrativos de la Ciudad de México y tienen por objeto establecer los criterios para el uso de un lenguaje incluyente, no sexista y no discriminatorio, aplicables en toda comunicación institucional (periódicos, publicidades, gráficas, revistas, radio, televisión e internet).*
- Lineamientos para la implementación de Unidades de Igualdad Sustantiva y su vigilancia en la Administración Pública de la Ciudad de México. *“Se precisa a todos los Entes Públicos, como son las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones, entidades y órganos de apoyo y asesoría de la Administración Pública de la Ciudad de México, que el Sistema para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres, acordó la implementación*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

obligatoria de Unidades de Igualdad Sustantiva...". Estos lineamientos son vigentes ya que no han sido derogados, sin embargo, la Jefa de Gobierno consideró que las Unidades de Igualdad Sustantiva no tuvieron ningún impacto, razón por la que fueron sustituidas por el Consejo de Gabinete para el seguimiento de las políticas públicas de igualdad sustantiva del Gobierno de la Ciudad de México el 17 de abril de 2019.

- Acuerdo por el que se emiten las Reglas de Operación del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género para el Ejercicio Fiscal 2019. DOF (19/02/2019). 2. *Objetivos. 2.1 General. Contribuir a que los Mecanismos de Adelanto de las Mujeres promuevan la incorporación de la perspectiva de género en el marco normativo, en los instrumentos de planeación, programáticos, así como en las acciones gubernamentales para implementar la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las entidades federativas, en los municipios y en las alcaldías de la Ciudad de México, mediante su fortalecimiento institucional.*
- Guía para la identificación de las acciones en materia de Igualdad sustantiva a través de las Actividades Institucionales. *La transversalidad de la perspectiva de género es un método de gestión para promover la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, transformando las estructuras y lograr la igualdad sustantiva entre ambos sexos. La transversalidad de género ha sido definida como: "La integración sistemática de las situaciones, intereses, prioridades y necesidades propias de las mujeres en todas las políticas del Estado, con miras a promover y velar por la igualdad entre mujeres y hombres" (OCDE 1997) Esto significa que en cada decisión, acción de autoridad o programa de política pública, se haga conciencia del grado de compromiso que estas acciones o medidas tienen respecto a los derechos, necesidades e intereses de las mujeres y de los hombres. Desde esta visión la transversalidad del género conlleva la adecuación, mejora o transformación de los procesos de planeación, implementación, monitoreo y evaluación de las políticas, para tomar en cuenta los efectos ex ante y ex post de las intervenciones públicas, en las condiciones de vida y en la posición de mujeres y hombres.*

IV. Para la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres.

- Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia

"El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

contra la mujer o Convención Belém Do Pará. *Artículo 1 Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Artículo 2 Se entenderá que violencia contra la mujer incluye la violencia física, sexual y psicológica: a. Que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b. Que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c. Que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, donde quiera que ocurra.*

- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. *ARTÍCULO 1. La presente ley tiene por objeto establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.*
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México. *ARTÍCULO 2. El objeto de la presente ley es establecer los principios y criterios que, desde la perspectiva de género, orienten las políticas públicas para reconocer, promover, proteger y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia; así como establecer la coordinación interinstitucional para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en el marco de los ordenamientos jurídicos aplicables en la Ciudad de México y lo previsto en el primero, segundo y tercer párrafos del artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, respetándose los derechos humanos de las mujeres de conformidad con los principios de universalidad,*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

interdependencia, indivisibilidad, pro persona y progresividad.

- Reglamento de la Ley de acceso de las Mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal. En relación al acceso a la justicia menciona, además de quiénes conforman el Comité de Acceso a la Justicia que: *Artículo 45. El Comité de Acceso a la Justicia elaborará los criterios de referencia para evaluar el grado de aplicación de la Ley y los mecanismos de seguimiento para el cumplimiento de sentencias, así como el impacto de la procuración y administración de justicia, en beneficio de las mujeres víctimas de violencia.*
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México. *Artículo 2.- Es obligación de todas las autoridades del Gobierno del Distrito Federal, en colaboración con los demás entes públicos, garantizar que todas las personas gocen, sin discriminación alguna, de todos los derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados internacionales firmados y ratificados por los Estados Unidos Mexicanos, en la presente y demás leyes y en general los derechos fundamentales del ser humano. Se obligan a impulsar, promover, gestionar y garantizar la eliminación de obstáculos que limiten a las personas el ejercicio del derecho humano a la igualdad y a la no discriminación e impidan su pleno desarrollo, así como su efectiva participación en la vida civil, política, económica, cultural y social del Distrito Federal. Asimismo, impulsarán y fortalecerán acciones para promover una cultura de sensibilización, de respeto y de no violencia en contra de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación.*
- Ley de Víctimas para la Ciudad de México. *Artículo 2.-Es objeto de la presente Ley: I. Garantizar el ejercicio de los derechos de las víctimas; II. Reconocer y garantizar los derechos de las víctimas del delito y de violaciones a derechos humanos, en especial el derecho a la asistencia, protección, atención, verdad, justicia, reparación integral, debida diligencia y todos los demás derechos consagrados en ella, en la Constitución, en los Tratados Internacionales de derechos humanos de los que el Estado Mexicano es Parte y demás instrumentos de derechos humanos;*
- Acuerdo por el que se Emite el Protocolo Alba para la Ciudad de México. *PRIMERO. Se emite el Protocolo Alba para la Ciudad de México que tiene*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

por objeto establecer estrategias y acciones de coordinación en los niveles de gobierno, para la búsqueda inmediata y localización de mujeres, niñas y adolescentes no localizadas o desaparecidas en la Ciudad de México. SEGUNDO. Las autoridades en el ámbito de sus atribuciones realizarán las acciones necesarias para la implementación, seguimiento y evaluación del Protocolo señalado en el numeral anterior.

- *Aviso por el que se da a Conocer el Plan Integral para la Protección, Seguridad, Acciones Disuasivas de la Violencia y Acceso a la Justicia de las Mujeres, Adolescentes y Niñas en la Ciudad de México. Las acciones que a continuación se enlistan conforman el PLAN INTEGRAL PARA LA PROTECCIÓN, SEGURIDAD, ACCIONES DISUASIVAS DE LA VIOLENCIA Y ACCESO A LA JUSTICIA DE LAS MUJERES, ADOLESCENTES Y NIÑAS EN LA CIUDAD DE MÉXICO: 1.-Protocolo de actuación para la solicitud y el otorgamiento de medidas de protección a favor de las mujeres, adolescentes, niñas y niños víctimas de violencia en la Ciudad de México. 2.-Lineamientos para el otorgamiento del dispositivo de emergencia con tecnología de geolocalización para las mujeres en riesgo de violencia feminicida denominado “Código Violeta”. 3.-Acuerdo por el que se crea el grupo de estudio y argumentación para la emisión de medidas u órdenes de protección y reparación del daño para garantizar la máxima protección de los derechos de las mujeres víctimas de violencia. 4.-Lineamientos que regulan el actuar de las juezas y jueces cívicos respecto de las infracciones contra la dignidad de las personas contempladas en el artículo 23 fracciones I, III, IV y V de la Ley de Cultura Cívica de la Ciudad de México, y cometidas en contra de las mujeres como forma de violencia.*

V. Para el impulso al Sistema Público de Cuidados

- *Propuesta de Ley del Sistema Integral de Cuidados de la Ciudad de México. “El derecho al cuidado debe garantizarse como un derecho universal mediante el diseño, implementación y ejercicio presupuestal de un Sistema Público de Cuidados para la Ciudad de México que a su vez concrete la aspiración de la corresponsabilidad en la materia entre el Estado, las familias, las empresas privadas, las organizaciones sociales y comunidades de la Ciudad”. Iniciativa de Decreto hacia un Sistema Público de Cuidados para la Ciudad de México 7 de noviembre de 2016 Asamblea Constituyente.*

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Propuesta del Sistema Integral de Cuidados de la Ciudad de México. *“...en el marco de la responsabilidad del Estado para garantizar el derecho al cuidado y con la intención de incrementar la discusión pública sobre el tema. La Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo (STyFE), el Consejo Económico y Social y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir han elaborado una primera propuesta de Sistema de Cuidados para la Ciudad de México con el propósito de contribuir a la discusión sobre cómo se puede concretar la garantía del derecho a través de la política pública y sobre el diseño de una ley reglamentaria que de vida al Sistema de Cuidados.”*
- Plan estratégico de economía del cuidado de la Ciudad de México: Propuesta de Creación del Sistema de Cuidados de la Ciudad de México y su Marco Normativo. *El reconocimiento de que los cuidados son esenciales para la vida y la reproducción social conlleva colocarlos como un bien público que requiere la competencia de todos los sectores sociales (Estado, mercado, comunidad, familias) a fin de valorizarlo y garantizar los derechos de todas las personas a cuidarse, cuidar y ser cuidadas.*
- Acuerdo por el que se establecen las Reglas de Operación del Programa Social “Sistema Público de Cuidado, Alcaldía de Iztapalapa 2019”. *“En el marco de la Constitución de la Ciudad de México, la Alcaldía de Iztapalapa promueve la integración de un Sistema Público de Cuidado como instrumento de intervención del gobierno para crear las condiciones que garanticen el derecho al cuidado y los derechos de las personas que cuidan. Este programa no tiene antecedente, el Sistema integra las acciones que la Alcaldía brinda para la atención de niñas y niños menores de 5 años, adultos mayores, personas con discapacidad; así como a las personas cuidadoras, en especial las mujeres que se encuentran en estado de vulnerabilidad, situación de pobreza y pobreza extrema. Se considera al cuidado como el conjunto de bienes y actividades que permiten a las personas alimentarse, educarse, estar sanas y vivir en un ambiente propicio. Abarca, el cuidado material, que implica un trabajo; el cuidado económico, que implica un costo; y el cuidado psicológico que implica un vínculo afectivo”* GOCDMX. p330 (31 de enero de 2019)

La creación de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México muestra la política gubernamental, su propia creación da coherencia a las diversas medidas de atención a más de la mitad de la población de la Ciudad, trasciende las esferas

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

administrativas y políticas y todos sus programas son una política pública. El eje que dirige las tareas de la Secretaría es el Derecho, esto es, los principios derivados de las ideas de justicia y orden.

Es de alta relevancia para la Secretaría el objetivo de impedir cualquier acto de corrupción en las tareas que desempeña toda aquella persona que presta sus servicios o tiene relación con ésta, se considera indispensable respetar y hacer respetar la norma.

La Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México como dependencia del Gobierno de la Ciudad de México, cumple, atiende y responde a las autoridades administrativas con base en los siguientes cinco ordenamientos (y los demás que correspondan):

I) LEY GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

LIBRO PRIMERO DISPOSICIONES SUSTANTIVAS

TÍTULO PRIMERO

Capítulo I

Objeto, ámbito de aplicación y sujetos de la ley

Artículo 1. La presente Ley es de orden público y de observancia general en toda la República, y tiene por objeto distribuir competencias entre los órdenes de gobierno para establecer las responsabilidades administrativas de los Servidores Públicos, sus obligaciones, las sanciones aplicables por los actos u omisiones en que estos incurran y las que correspondan a los particulares vinculados con faltas administrativas graves, así como los procedimientos para su aplicación.

Artículo 2. Son objeto de la presente Ley:

I. Establecer los principios y obligaciones que rigen la actuación de los Servidores Públicos;

II. Establecer las Faltas administrativas graves y no graves de los Servidores Públicos, las sanciones aplicables a las mismas, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

III. Establecer las sanciones por la comisión de Faltas de particulares, así como los procedimientos para su aplicación y las facultades de las autoridades competentes para tal efecto;

IV. Determinar los mecanismos para la prevención, corrección e investigación de responsabilidades administrativas, y

V. Crear las bases para que todo Ente público establezca políticas eficaces de ética pública y responsabilidad en el servicio público.

(CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Última Reforma DOF 12-04-2019)

II) LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Capítulo I Objeto de la Ley

Artículo 1. La presente Ley es de orden público y tiene por objeto proveer lo necesario en el ámbito federal, para garantizar el derecho de acceso a la Información Pública en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos y fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos federales o realice actos de autoridad, en los términos previstos por la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. Artículo 2. Son objetivos de la presente Ley: I. Proveer lo necesario para que todo solicitante pueda tener acceso a la información mediante procedimientos sencillos y expeditos; II. Transparentar la gestión pública mediante la difusión de la información oportuna, verificable, inteligible, relevante e integral;

2de 75III. Favorecer la rendición de cuentas a los ciudadanos, de manera que puedan valorar el desempeño de los sujetos obligados; IV. Regular los medios de impugnación que le compete resolver al Instituto; V. Fortalecer el escrutinio ciudadano sobre las actividades sustantivas de los sujetos obligados; VI. Consolidar la apertura de las instituciones del Estado mexicano, mediante iniciativas de gobierno abierto, que mejoren la gestión pública a través de la difusión de la información en formatos abiertos y accesibles, así como la participación efectiva de la sociedad en la atención de los mismos; VII. Propiciar la participación ciudadana en la toma de decisiones públicas, a fin de contribuir a la consolidación de la

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

democracia, y VIII. Promover y fomentar una cultura de transparencia y acceso a la información pública. LEY FEDERAL DE TRANSPARENCIA Y ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN (Secretaría General Secretaría de Servicios Parlamentarios Última Reforma DOF 27-01-2017)

III) CÓDIGO DE ÉTICA DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DEL GOBIERNO FEDERAL

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES ARTÍCULO 1. El presente Código de Ética tiene por objeto: I. Establecer un conjunto de principios, valores y reglas de integridad que orienten, en un marco de aspiración a la excelencia, el desempeño de las funciones y la toma de decisiones de las personas servidoras públicas, asumiéndolos como líderes en la construcción de la nueva ética pública, y II. Constituir el eje, a partir del cual, las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, elaboren sus respectivos Códigos de Conducta en los que se consideren riesgos éticos específicos, en atención a su misión, visión y atribuciones. **ARTÍCULO 2.** El Código de Ética será aplicable a todas las personas que desempeñen un empleo, cargo o comisión, al interior de alguna dependencia o entidad de la Administración Pública Federal, o bien, en alguna empresa productiva del Estado. **ARTÍCULO 3.** Será obligación de las dependencias, entidades y empresas productivas del Estado, proporcionar el Código de Ética, a todo el personal de nuevo ingreso, a través de medios físicos o electrónicos y, de acuerdo con las políticas de austeridad, a fin de que éstos tomen conocimiento de su contenido y, posterior a su estudio, suscriban una carta compromiso de alinear, el desempeño de su empleo, cargo o comisión, a lo previsto en este documento.

CAPÍTULO II DE LOS PRINCIPIOS Y VALORES DEL SERVICIO PÚBLICO ARTÍCULO 6. La ética pública se rige por la aplicación de los Principios Constitucionales de Legalidad, Honradez, Lealtad, Imparcialidad y Eficiencia en el entendido de que, por su naturaleza y definición, convergen de manera permanente y se implican recíprocamente, con los principios legales, valores y reglas de integridad, que todas las personas servidoras públicas deberán observar y aplicar como base de una conducta que tienda a la excelencia, en el desempeño de sus empleos, cargos o comisiones.

ARTÍCULO 7. El Principio de **Legalidad** fomentará el cumplimiento a las normas jurídicas, con un estricto sentido de vocación de servicio a la sociedad, garantizando el profesionalismo, así como los valores de respeto a los derechos humanos y liderazgo.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

*ARTÍCULO 8. El Principio de **Honradez** fomentará la rectitud en el ejercicio del empleo, cargo o comisión promoviendo un gobierno abierto que promueva la máxima publicidad y el escrutinio público de sus funciones ante la sociedad, garantizando la transparencia y la rendición de cuentas, así como el valor de respeto.*

*ARTÍCULO 9. El Principio de **Lealtad** buscará que las personas servidoras públicas correspondan a la confianza que el Estado les ha conferido, a fin de satisfacer el interés superior de las necesidades colectivas y generar certeza plena de su conducta frente a todas las personas, garantizando la integridad; los valores de interés público y entorno cultural y ecológico, así como las reglas de integridad de cooperación y desempeño permanente con la integridad.*

*ARTÍCULO 10. El Principio de **Imparcialidad** buscará fomentar el acceso neutral y sin discriminación de todas las personas, a las mismas condiciones, oportunidades y beneficios institucionales y gubernamentales, garantizando así la equidad, la objetividad y la competencia por mérito; los valores de equidad de género e igualdad y no discriminación y la regla de integridad de comportamiento digno.*

*ARTÍCULO 11. El Principio de **Eficiencia** buscará consolidar los objetivos gubernamentales a través de una cultura de servicio público austero, orientada a resultados y basada en la optimización de recursos, garantizando la eficacia, la economía y la disciplina, así como el valor de cooperación. (SEGOB DOF 5 de febrero de 2019)*

IV) LEY DE TRANSPARENCIA, ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO TÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES Capítulo I Objeto de la Ley

Artículo 1. La presente Ley es de orden público y de observancia general en el territorio de la Ciudad de México en materia de Transparencia, Acceso a la Información, Gobierno Abierto y Rendición de Cuentas. Tiene por objeto establecer los principios, bases generales y procedimientos para garantizar a toda persona el Derecho de Acceso a la Información Pública en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo del poder Ejecutivo, Legislativo y Judicial, Órganos Autónomos, Órganos Político Administrativos, Alcaldías y/o Demarcaciones Territoriales, Organismos Paraestatales, Universidades Públicas, Partidos Políticos, Sindicatos, Fideicomisos y Fondos Públicos, así como de cualquier persona física o moral que reciba y ejerza recursos públicos, realice actos de autoridad o de interés público en la Ciudad de México.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Artículo 2. Toda la información generada, administrada o en posesión de los sujetos obligados es pública, considerada un bien común de dominio público, accesible a cualquier persona en los términos y condiciones que establece esta Ley y demás normatividad aplicable.

Artículo 3. El Derecho Humano de Acceso a la Información Pública comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información. (GOCDMX 6 de mayo de 2016)

V) CÓDIGO DE ÉTICA DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERO.-OBJETO.-El presente Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México, es un elemento de la política de Integridad de los entes públicos de la Administración Pública Local, que expone los principios y valores del servicio público y proporciona Reglas de Integridad para el correcto comportamiento de las personas servidoras públicas en el desempeño de sus actividades, el ejercicio del gasto y el uso de bienes públicos, así como para formar una ética e identidad profesional compartida y un sentido de orgullo de pertenencia al servicio público que contribuya a una percepción ciudadana de confianza en el Gobierno, sus instancias y su personal. El Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México de igual manera busca en el desarrollo de sus disposiciones, establecer las directrices para la aplicación de los principios, señalados en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y la Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México. (GOCDMX 7 de febrero de 2019)

En gran medida los principios básicos de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México los encontramos en Tratados Internacionales, Leyes Generales, Leyes Federales, Leyes locales, Reglamentos, Estatutos de gobierno, Códigos, Manuales, Lineamientos, Circulares, Acuerdos, Programas y otros documentos normativos que se refieren a cuestiones administrativas, algunos de ellos son documentos que se enlistan a continuación:

- Decreto por el que se declaran reformadas y derogadas diversas

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de la reforma política de la Ciudad de México. 26 de enero de 2016

- Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley General de Responsabilidades Administrativas.
- Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.
- Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.
- Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.
- Ley Orgánica del Tribunal Federal de Justicia Administrativa.
- Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal. *Diario Oficial 5 de febrero de 2019*
- Código Nacional de Procedimientos Penales.
- Acuerdo del Consejo Nacional del Sistema Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, por el que se aprueban los Lineamientos técnicos generales para la publicación, homologación y estandarización de la información de las obligaciones establecidas.
- Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del Apartado B) del Artículo 123 Constitucional.
- Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México. *Se expide la ley orgánica del poder ejecutivo y de la administración pública de la Ciudad de México. 1 de enero de 2019.*
- Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México.
- Ley para hacer de la Ciudad de México una Ciudad más Abierta.
- Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Rendición de Cuentas de la Ciudad de México.
- Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México.
- Ley de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados de la Ciudad de México.
- Ley de Procedimiento Administrativo de la Ciudad de México.
- Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México.
- Ley de Operación e Innovación Digital para la Ciudad de México.
- Ley del Sistema Anticorrupción de la Ciudad de México.
- Ley de Austeridad, Transparencia en Remuneraciones, Prestaciones y Ejercicio de Recursos de la Ciudad de México.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Ley de Auditoría y Control Interno de la Administración Pública de la Ciudad de México.
- Reglamento de la Ley de Presupuesto y Gasto Eficiente de la Ciudad de México.
- Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.
- Código Fiscal de la Ciudad de México.
- Código de Ética de la Administración Pública de la Ciudad de México. *GOCDMX 7 de febrero de 2019*
- Código de Conducta de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.
- Manual Específico de Operación del Comité Técnico Interno de Administración de Documentos.
- Manual de Integración y Funcionamiento del Subcomité de Adquisiciones, Arrendamientos y Prestación de Servicios.
- Lineamientos y Metodología de Evaluación de las Obligaciones de Transparencia que deben publicar en sus portales de internet y en la Plataforma Nacional de Transparencia los Sujetos Obligados de la Ciudad de México.
- Lineamientos para la Declaración y Difusión de Información Patrimonial, Fiscal y de Intereses a cargo de las personas servidoras públicas de la Administración Pública de la Ciudad de México y homólogos.
- Lineamientos Generales en Materia de Clasificación y Desclasificación de la Información, así como para la Elaboración de Versiones Públicas.
- Aviso por el que se da a conocer de manera íntegra el Acuerdo mediante el cual se aprueba la Dictaminación de las Tablas de Aplicabilidad de cada uno de los Sujetos Obligados de la Ciudad de México, mismas que les servirán de apoyo para la publicación de las obligaciones de transparencia.
- Acuerdo por el que se fijan Políticas de Actuación para una transparente rendición de cuentas que implique evitar el conflicto de intereses y el incremento del patrimonio no justificado.

A manera de cierre de este análisis, podemos comentar que el conjunto de archivos con las normas que en este momento está disponible en la página web de la Secretaría de las Mujeres requiere de un trabajo exhaustivo de actualización, colocar los vigentes en lugar accesible, abrir una carpeta de históricos y agregar los

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

correspondientes al Trabajo de Cuidados. Asimismo, es importante avanzar en la aprobación de la Ley del Sistema Integral de Cuidados de la Ciudad de México que derive en la atención a las personas que los requieren. Por otra parte, debe ser formulada y aprobada una norma que garantice el acceso a la justicia como derecho reconocido en el artículo 17 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, ya que la formulación del Plan Integral para la Protección, Seguridad, Acciones Disuasivas de la Violencia y Acceso a la Justicia de las Mujeres, Adolescentes y Niñas en la Ciudad de México, es insuficiente para garantizarlo. En este tenor, es importante considerar la adhesión de la SeMujeres a la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación ya que considera, “entre los principales Ejes de Evaluación: Incorporar la perspectiva de género en los procesos de reclutamiento, selección, movilidad y capacitación, garantizando la igualdad salarial; Generar acciones que prevengan la violencia laboral incluyendo la violencia de género y el hostigamiento sexual e Implementar buenas prácticas en relación a la corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal, con igualdad de trato y de oportunidades” (STPS, 2019).

Un punto que se considera importante es la necesidad de formular la Ley de la Secretaría de las Mujeres con la finalidad de establecer las líneas centrales para el despacho de los asuntos de su competencia, de manera que sean más específicas las tareas a seguir para avanzar hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Lo anterior permitirá cumplir cabalmente con las atribuciones de la Secretaría así como con la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México y con la Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de la Ciudad de México.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Por último, es importante mencionar que la Misión de la SeMujeres rescata de manera general los grandes objetivos que tiene establecidos:

“Consolidar la política de igualdad de la Ciudad de México, mediante la incorporación (de) la perspectiva de género, derechos humanos y no discriminación, de manera transversal, en las políticas públicas, programas, proyectos y legislación, así como el impulso de acciones afirmativas para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y una vida libre de violencia para las mujeres y niñas que habitan o transitan en la Ciudad.” (SeMujeres a/, 2019: 1)

Sin embargo, es importante reconocer que además de la incorporación de la perspectiva de género en las políticas, programas, proyectos y legislación (aspecto metodológico) es necesario incorporar la igualdad de género como resultado de todos ellos. Este planteamiento se vincula con el siguiente: las acciones afirmativas es solo un tipo de política para avanzar hacia la igualdad sustantiva y otro tipo es, precisamente, la transversalización de la igualdad de género en toda acción pública.

Respecto a la Visión que dice “Ser el Mecanismo de adelanto para las Mujeres reconocido a nivel nacional e internacional, que muestra y mide el cumplimiento de las acciones del Gobierno de la Ciudad de México en materia de Igualdad Sustantiva y Vida Libre de Violencia para las Mujeres.” (SeMujeres a/, 2019: 1), se debe considerar que su existencia no solo se explica y explicará por mostrar y medir el cumplimiento de las acciones públicas para la igualdad y la vida libre de violencia, sino para ser la guía fundamental en su diseño.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Sobre el marco programático

Objetivo. Examinar la relación de los programas de la Secretaría de las Mujeres con las atribuciones que tiene respecto al objetivo por el que fue creada: la garantía de los derechos de las mujeres y las niñas.

La metodología de análisis de la relación entre los programas y las atribuciones de la Secretaría se realiza a través de la observación de los objetivos que atienden y su vínculo con la atribución que le corresponde.

1.- Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015-2018. Es un conjunto de propuestas para atender los problemas públicos de la Ciudad de México (aún era Distrito Federal): “el acceso a los Derechos Humanos de las mujeres, a la atención a la salud integral, la erradicación de la violencia, la autonomía económica y la economía del cuidado, así como las estrategias que deberán impulsar los Entes públicos para transversalizar la perspectiva de género.” (GODF, 2015).

Este Programa tiene por objetivo “ser el instrumento rector en materia de igualdad sustantiva que orientará las acciones y políticas públicas, intra e interinstitucionales de los Entes públicos para disminuir de forma permanente y gradual las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres en el Distrito Federal”.

Es importante la convergencia de intereses entre este programa y las atribuciones establecidas para la Secretaría ya que así se camina en el mismo sentido de lo obligado por la Ley, por esta razón, a continuación, se realiza una relación de las atribuciones establecidas en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México con los objetivos reconocidos como prioritarios para este Programa:

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Objetivos prioritarios

1. Promoción del ejercicio de los Derechos Humanos de las Mujeres y las Niñas
1.1 Promoción de los Derechos Humanos y No Discriminación
1.2 Fortalecimiento del liderazgo Político
1.3 Uso de tecnologías de la información y contenidos digitales
1.4 Promoción de actividades culturales, artísticas y de recreación
1.5 Participación de las mujeres en el desarrollo sustentable
2. Salud Integral a Niñas y Mujeres
2.1 Atención a la salud física y mental de las Mujeres y Niñas
2.2 Difusión de los Derechos Sexuales y Reproductivos de las Mujeres
2.3 Reducción de incidencias de enfermedades crónico degenerativas en Mujeres
3. Acceso a una Vida Libre de Violencia
3.1 Prevención de todas las formas y tipos de violencia contra las Mujeres
3.2 Atención de la violencia de género
3.3 Coordinación interinstitucional para la atención, prevención y sanción de la violencia contra mujeres y niñas
4. Autonomía Económica y corresponsabilidad en el cuidado
4.1 Atención a la población femenina que se encuentra en situación de pobreza
4.2 Acceso de las mujeres al trabajo remunerado y a recursos productivos
4.3 Fomento al empleo
4.4 Alternativas sociales para el cuidado de personas
5. Fortalecimiento institucional de la Transversalidad de género
5.1 Promoción de programas integrales para eliminar las desigualdades de género
5.2 Institucionalizar la Unidades de Igualdad Sustantiva
5.3 Promoción de una cultura institucional con igualdad de género

Las atribuciones que aluden a estos objetivos son las siguientes:

I. Formular, conducir y evaluar la política pública, planes, programas y acciones encaminadas a la autonomía y el empoderamiento social, económico, político y cultural de las mujeres; **(Objetivo General 4)**

III. Implementar y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en la Ciudad, mediante la aplicación del principio de transversalidad; **(Objetivo General 5)**

IX. Impulsar estrategias conjuntas con las instituciones responsables de garantizar los derechos políticos y la ciudadanía plena de las mujeres para el logro del principio de paridad; **(Objetivo Específico 1.2)**

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

X. Promover la implementación de los Lineamientos para la Operación y Funcionamiento de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres y del Sistema para la Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Feminicida para la Administración Pública y las Alcaldías, para conocer y atender la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, en coordinación con otras instituciones públicas o privadas; **(Objetivo Específico 3.3)**

XIII. Formular y en su caso celebrar instrumentos jurídicos con instituciones públicas, privadas, sociales, organismos internacionales e instituciones académicas, en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas, igualdad de género, prevención y atención de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas; para el logro de sus objetivos de acuerdo a la legislación aplicable; **(Objetivos Generales 1 y 3)**

XVI. Impulsar y ejecutar programas y acciones en materia de prevención, detección y atención oportuna de la violencia hacia las mujeres y las niñas que residen y transitan en la Ciudad; **(Objetivo General 3)**

XVIII. Desarrollar e implementar un sistema de prevención, detección y atención de todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas que habitan o transitan en la Ciudad, brindando servicios en las Unidades Territoriales de Atención, en los Centros de Justicia para las Mujeres, Casas de Emergencia y Refugio, de acuerdo con el modelo de atención diseñado para tal efecto; **(Objetivo Específico 3.2.)**

XIX. Impulsar la cultura de paz y no violencia de los hombres, para fomentar relaciones interpersonales que detengan las prácticas de violencia y discriminación contra la pareja, las hijas y los hijos; así como en todos los ámbitos de la vida social; **(Objetivo Específico 3.2.)**

XX. Promover la cultura de la denuncia por actos que violenten las disposiciones en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas; **(Objetivo Específico 3.2.)**

XXI. Realizar acciones orientadas a promover, difundir y mejorar la salud integral de las mujeres y al ejercicio pleno de sus derechos sexuales y reproductivos, así como lograr su acceso legal, gratuito y seguro en la Ciudad; **(Objetivo General 2)**

XXII. Diseñar, promover, operar y evaluar programas y acciones permanentes para prevenir el abuso sexual a niñas, niños, y prevenir el embarazo de adolescentes; y **(Objetivo Específico 2.2)**

Se alcanzan a observar algunas ausencias en los objetivos. Una de las acciones fundamentales para alcanzar la igualdad de género, considerada entre las

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

atribuciones de la Secretaría, es la ruptura con los estereotipos de género, la cual dice:

VIII. Diseñar, promover, dar seguimiento y evaluar planes, programas y acciones encaminadas a erradicar los estereotipos de género para lograr la autonomía física, económica y política de las mujeres que habitan y transitan en la Ciudad; trabajar, en coordinación con el área de Comunicación Social de la Secretaría de Gobierno, las estrategias correspondientes para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos humanos, así como su visibilización en la esfera pública, privada y social para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;

XV. Promover que los medios de comunicación masiva y los entes públicos fomenten una cultura que elimine estereotipos e imágenes que atenten contra la dignidad de las mujeres; propiciar y difundir masivamente la cultura de no violencia contra las mujeres, de igualdad y lenguaje incluyente.

Aludir de manera explícita a un objetivo que pretenda eliminar estereotipos de género, dirige esfuerzos para avanzar en la realización de esta tarea. La responsabilidad de los medios de comunicación con el reconocimiento de los derechos de las mujeres aún está pendiente de asumirse; en diversas ocasiones se ha argumentado la libertad de expresión para continuar exhibiendo mensajes sexistas. De aquí la importancia de la integración de un objetivo para la ruptura de estereotipos de género desde cualquier acción pública y, en particular, desde los medios de comunicación, al programa para la igualdad en la Ciudad de México que se diseñe para el periodo 2019-2024.

Relacionada con la atribución anterior, la siguiente refiere a la incorporación de la igualdad de género en los planes de estudio, lo que favorece la discusión y reflexión sobre los modelos de comportamiento asignados por las masculinidades y feminidades y que reproducen desigualdades. Es importante contar con objetivos

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

explícitos que conlleven a un cuestionamiento de las desigualdades de género y sus orígenes. La Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, menciona, entre las atribuciones de la Secretaría de las Mujeres:

XIV. Formular y proponer políticas en materia de cultura de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género para su integración en los planes de estudio de todos los niveles educativos, en coordinación con los entes responsables de la Administración Pública de la Ciudad;

Otra atribución que no se encuentra materializada entre los objetivos del programa institucional es el acceso a la justicia. En el punto XVII de las atribuciones de la SeMujeres se establece que debe:

Coordinarse de manera permanente con las autoridades de procuración y administración de justicia; así como proponer y en su caso coadyuvar con las autoridades competentes en la implementación de acciones para fortalecer el acceso a la justicia de mujeres y niñas en la Ciudad;

Es un punto central para avanzar hacia la eliminación de la violencia contra las mujeres. Se sabe que la sanción a quienes cometen el delito de violencia contra las mujeres, desde sus formas menos graves hasta el feminicidio, solo se aplica a un porcentaje muy bajo de los agresores. Datos de 2016, publicados en Animal Político acerca de una de las violencias contra las mujeres (la violación) indican que “solo 2 de cada 10 violaciones ocurridas en la Ciudad de México son castigadas” (Animal Político, 2016). Las manifestaciones de los últimos días muestran el rezago en el acceso a la justicia percibido por las mujeres.

2.- Programa Institucional del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal 2015 – 2018. Continúa con vigencia hasta que se emita el correspondiente a la Secretaría de las Mujeres para el periodo 2019-2024. Este programa ofrece la dirección que deben seguir los objetivos prioritarios señalados en el Programa Especial de

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México 2015 – 2018 y mencionados en el punto anterior.

El programa contiene las metas institucionales, los indicadores y las políticas públicas correspondientes a los objetivos establecidos en el Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y No Discriminación hacia las Mujeres, el que también se emitió en los años 2012-2018 y se encuentra vigente hasta que se haga público el que elabore la actual administración. El ejercicio de análisis de este programa se realizó en el punto anterior ya que son los mismos objetivos del Programa Especial.

3.- CDMX. Ciudad segura y amigable para mujeres y niñas. Este programa concluyó en 2018. Tenía como objetivo

“Construir ciudades democráticas, inclusivas, donde erradicar la violencia contra las mujeres se convierte en un compromiso no solo de los gobiernos sino de toda la sociedad. Su énfasis es la erradicación de todas las formas de la violencia sexual que afrenta y afecta los derechos y la integridad física de las mujeres tanto en los medios de transporte como en los espacios públicos de las ciudades.” (p. 4)

Está integrado por cinco componentes que pretenden garantizar la movilidad segura de las mujeres. Son los siguientes:

“1) Viaja Segura, componente que agrupa y fortalece las acciones que se venían desarrollando desde 2008 en el Programa Viajemos Seguras.

2) Camina Segura, que integra acciones de mejora a la infraestructura urbana, los servicios de alumbrado y las condiciones de seguridad peatonal de las mujeres y niñas, en los trayectos hacia el transporte público; los entornos de los Centros de Transferencia Multimodal de los transportes (CETRAMs), las inmediaciones de las estaciones de trenes y buses.

3) Participa en tu seguridad, cuyos propósitos se encaminan a promover la puesta en marcha de herramientas de nuevas tecnologías y estrategias comunitarias utilizadas en experiencias exitosas a nivel mundial, para favorecer el empoderamiento de las mujeres y niñas en el espacio público.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

4) Respuesta sensible, gobierno eficaz y cercano. Este cuarto componente se centra en el seguimiento y coordinación de la respuesta de los entes públicos del gobierno de la CDMX, a las diferentes intervenciones y medidas concernidas en el Programa, a través de los servicios y la atención prestada por las diferentes Entidades públicas deben entregar y dar a las mujeres y niñas víctimas de hechos de violencia sexual y delitos, haciendo valer sus derechos a la justicia y la reparación del daño.

5) Campañas sistemáticas para generar un cambio cultural a favor de la no violencia contra mujeres y niñas. Este quinto componente implica generar campañas extensivas de información sobre los derechos de las mujeres, especialmente a vivir sin violencia, con el objetivo de empoderar a las mujeres y hacerlas conscientes de sus derechos.” (pp. 5-6)

Este programa responde a la atribución relacionada con la prevención y atención de la violencia contra las mujeres, por lo que podría considerar sus cinco componentes para el diseño del programa 2019-2024. La atribución es la siguiente:

XIII. Formular y en su caso celebrar instrumentos jurídicos con instituciones públicas, privadas, sociales, organismos internacionales e instituciones académicas, en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas, igualdad de género, prevención y atención de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas; para el logro de sus objetivos de acuerdo con la legislación aplicable;

4.- Programa Integral para el Empoderamiento y Autonomía Económica de las Mujeres de la Ciudad de México. Este programa tiene el objetivo de

“Ejecutar una política pública integral con perspectiva de género y derechos humanos para impulsar el empoderamiento y autonomía económica de las mujeres, que genere entre las dependencias del Gobierno de la Ciudad de México sinergias encaminadas a propiciar y potencializar los recursos y estrategias de apoyo, acordes a las condiciones y necesidades particulares de las mujeres, para lograr su mayor inserción económica en conjunto con su pleno desarrollo personal, garantizar el trabajo decente, desarrollar proyectos productivos o de comercialización, construir un sistema público de servicios de cuidado y fortalecer su proceso de autonomía económica.”

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

La autonomía económica, al ser la capacidad de decisión de las mujeres sobre sus recursos dirige la mirada al acceso al trabajo remunerado, el financiamiento productivo, al ahorro, la tenencia de la tierra, la herencia, las becas, las propiedades de vivienda y otros inmuebles. Sobre todos estos aspectos se tendría que formular acciones de manera que se garanticen a las mujeres las condiciones para que tomen decisiones y se acerquen a su autonomía económica. Esta atención a la autonomía se menciona en la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México:

- I. Formular, conducir y evaluar la política pública, planes, programas y acciones encaminadas a la autonomía y el empoderamiento social, económico, político y cultural de las mujeres;

También en el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México en su SECCIÓN XIII. DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES dice:

Artículo 202.- Corresponde a la Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género

- I. Dirigir la planeación, diseño, operación, seguimiento y evaluación de los planes, proyectos, programas y acciones en materia de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres y de las acciones afirmativas encaminadas a lograr la autonomía física, económica y política de las mujeres que habitan y transitan en la Ciudad de México para garantizar sus derechos humanos plenos, en los ámbitos gubernamental, social y privado;
- VII. Proponer la realización de foros, congresos, diplomados, cursos y certificación en materia igualdad sustantiva y autonomía física, económica y política de las mujeres que habitan y transitan en la Ciudad de México para garantizar sus derechos humanos plenos;

(pp. 229-230)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

La Secretaría de las Mujeres cuenta además con 3 programas sociales que responden claramente a atribuciones que tienen una relación directa con los derechos de las mujeres, sin embargo, se debe considerar si logran cumplir con los objetivos que se proponen, es decir, los proyectos que ingresan al programa de Coinversión, así como los demás programas, deben contar con sus respectivas evaluaciones de resultado e impacto.

A. Coinversión para Igualdad de la Ciudad de México.

Este programa tiene como objetivo el de “Fortalecer las acciones en materia de igualdad sustantiva del Gobierno de la Ciudad de México, a través del financiamiento de al menos 20 proyectos de las organizaciones de la sociedad civil inscritas en el ROCCDMX, que cumplan con los requisitos, resulten aprobados y se les asigne recursos para realizar acciones de innovación para la igualdad sustantiva y que atiendan prioritariamente a mujeres que debido a la desigualdad estructural enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales”.

La convocatoria para participar en este programa cuenta con los ejes temáticos que deben estar contenidos en los proyectos:

EJE 1. Promoción y acceso de las niñas, jóvenes, mujeres y mujeres adultas mayores, mujeres con discapacidad, mujeres indígenas, mujeres en reclusión, mujeres afromexicanas y/o mujeres pertenecientes a población LGBTTTI; al ejercicio de sus derechos humanos, a una vida libre de violencias y acceso a la justicia.

EJE 2. Autonomía física, económica y política de las niñas, jóvenes, mujeres y mujeres adultas mayores, mujeres con discapacidad, mujeres indígenas, mujeres
“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

en reclusión, mujeres afroamericanas y/o mujeres pertenecientes a población LGTBTTI.

Por tanto, los proyectos de las Organizaciones de la Sociedad Civil que participan en este programa están relacionados con los derechos mencionados en las atribuciones otorgadas a la Secretaría de las Mujeres: Autonomía física y económica; atención y prevención de la violencia de género; participación política, no discriminación; derechos de las mujeres que representan la diversidad sexual. A este grupo de la población (el grupo que representa la diversidad sexual) solo se le ha considerado frente al problema de la violencia y debe ser titular de todos los derechos. Es decir, en términos de justicia, el grupo de la diversidad sexual debe estar incorporado en cada uno de los derechos que deben ser garantizados por la intervención pública: al trabajo remunerado, la autonomía económica, la participación política, los sistemas de cuidado, y demás, es decir, todos los que, como ciudadanía, le corresponden.

Las atribuciones con las que está vinculado este programa son:

- I. Formular, conducir y evaluar la política pública, planes, programas y acciones encaminadas a la autonomía y el empoderamiento social, económico, político y cultural de las mujeres;
- II. Formular, conducir y evaluar la política de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres en la Ciudad;
- III. Implementar y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en la Ciudad, mediante la aplicación del principio de transversalidad
- V. Coordinar los instrumentos de la política de la Ciudad en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- VI. Establecer estrategias para promover el conocimiento y aplicación de la legislación existente en materia de igualdad de género y autonomía de las mujeres y las niñas en los entes de la Administración Pública, las Alcaldías, iniciativa privada, organizaciones sociales y comunidad;

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- XI. Impulsar estrategias conjuntas con las instituciones responsables de garantizar los derechos políticos y la ciudadanía plena de las mujeres para el logro del principio de paridad;
- XVI. Impulsar y ejecutar programas y acciones en materia de prevención, detección y atención oportuna de la violencia hacia las mujeres y las niñas que residen y transitan en la Ciudad;

B. Red de Mujeres por la Igualdad y la No Violencia de la Ciudad de México 2019

Es un programa que tiene, como base de su acción pública, la participación de las mujeres con fines de construir una fuerza común por la igualdad y la no violencia.

Sus objetivos son:

Promover procesos participativos y organizativos de mujeres en la modalidad de multiplicadoras para el conocimiento, ejercicio y exigibilidad de sus derechos y la apropiación de la ciudad, sus colonias, barrios, pueblos y unidades habitacionales desde una perspectiva de género, incluyente y democrática que contribuya al fortalecimiento de su autonomía física, económica y política. (Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 2019: 382)

Las atribuciones con las está ligado este programa se mencionaron en el programa anterior ya que se vincula con las mismas.

C. Seguro para el Fortalecimiento de la Autonomía de las Mujeres en Situación de Violencia de Género

Objetivo: El Programa dará apoyo económico a mujeres que preferentemente se encuentran registradas en la Red de Información de Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México, a través de la Cédula de Registro Único, con la posibilidad de continuar dentro del Sistema de Prevención y Atención Integral de la Violencia

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Contra las Mujeres y las Niñas, de la Secretaría de las Mujeres, para el fortalecimiento de la autonomía en el acceso a la justicia para la vida libre de violencia; busca beneficiar al menos a 2,050 Mujeres, con una cantidad mensual de \$1,500 pesos (mil quinientos 00/100 M.N.) por 6 meses y una prima del seguro de vida mensual de 37 pesos. Un Total de 1,537 pesos por 6 meses.

Las atribuciones a las que se encuentra ligado este programa son las que refieren a la autonomía económica y a la garantía de no violencia señaladas en los programas anteriores.

La SeMujeres cuenta además con la posibilidad de contar con recursos para realizar acciones dentro de los siguientes programas federales: Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género (PFTPG) y Proequidad operados por el INMUJERES, así como del Programa de Apoyo a las Instancias de las Mujeres en las Entidades Federativas (PAIMEF) operado por el Instituto de Desarrollo Social de la Secretaría de Bienestar.

La participación en ellos permite cumplir con las atribuciones siguientes:

El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género con la atribución III. Implementar y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y cumplimiento de la política de igualdad sustantiva en la Ciudad, mediante la aplicación del principio de transversalidad y la IV Promover y vigilar la integración de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación, presupuestación y seguimiento de las políticas públicas de la Administración Pública de la Ciudad.

El Proequidad, según la Convocatoria 2019, con las atribuciones VI. Establecer estrategias para promover el conocimiento y aplicación de la legislación existente en materia de igualdad de género y autonomía de las mujeres y las niñas en los "El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa".

"Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo".

entes de la Administración Pública, las Alcaldías, iniciativa privada, organizaciones sociales y comunidad; XVI. Impulsar y ejecutar programas y acciones en materia de prevención, detección y atención oportuna de la violencia hacia las mujeres y las niñas que residen y transitan en la Ciudad; XVIII. Desarrollar e implementar un sistema de prevención, detección y atención de todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas que habitan o transitan en la Ciudad, brindando servicios en las Unidades Territoriales de Atención, en los Centros de Justicia para las Mujeres, Casas de Emergencia y Refugio, de acuerdo con el modelo de atención diseñado para tal efecto; XXII. Diseñar, promover, operar y evaluar programas y acciones permanentes para prevenir el abuso sexual a niñas, niños, y prevenir el embarazo de adolescentes.

La participación en el PAIMEF, según sus Reglas de Operación, facilita cumplir con las atribuciones IX. Promover, diseñar e implementar programas de formación, capacitación, sensibilización y profesionalización en materia de perspectiva de género, derechos humanos, vida libre de violencia e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; X. Promover la implementación de los Lineamientos para la Operación y Funcionamiento de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres y del Sistema para la Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Femenina para la Administración Pública y las Alcaldías, para conocer y atender la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, en coordinación con otras instituciones públicas o privadas; XIII. Formular y en su caso celebrar instrumentos jurídicos con instituciones públicas, privadas, sociales, organismos internacionales e instituciones académicas, en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas, igualdad de género, prevención y atención de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas; para el logro de sus objetivos de acuerdo a la legislación aplicable; XVI. Impulsar y ejecutar programas

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

y acciones en materia de prevención, detección y atención oportuna de la violencia hacia las mujeres y las niñas que residen y transitan en la Ciudad; XVIII. Desarrollar e implementar un sistema de prevención, detección y atención de todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas que habitan o transitan en la Ciudad, brindando servicios en las Unidades Territoriales de Atención, en los Centros de Justicia para las Mujeres, Casas de Emergencia y Refugio, de acuerdo con el modelo de atención diseñado para tal efecto; XIX. Impulsar la cultura de paz y no violencia de los hombres, para fomentar relaciones interpersonales que detengan las prácticas de violencia y discriminación contra la pareja, las hijas y los hijos; así como en todos los ámbitos de la vida social; y, XX. Promover la cultura de la denuncia por actos que violenten las disposiciones en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas.

Como el análisis de la normatividad se observa la necesidad de desarrollar acciones programáticas para los mismos aspectos mencionados en el análisis anterior: ruptura de estereotipos, acceso a la justicia e inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudios de todos los niveles educativos.

Parte II. Relación de las atribuciones con la estructura de la SeMujeres y sus funciones

La segunda parte de este Diagnóstico institucional corresponde a la relación de sus atribuciones con la estructura de la SeMujeres la que tiene el objetivo de observar si cuenta con las áreas organizativas-operativas y las funciones que le facilitarían cumplir con tales atribuciones. La inquietud surge principalmente a partir de que se

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

constituye como Secretaría. Cabe mencionar que las funciones con las que se analiza se obtuvieron del Manual Administrativo 2019, que aún no está publicado.

Es objetivo de este análisis identificar las atribuciones que aún no disponen del área para su desempeño, así como las funciones que deben ser trazadas para poner en operación las áreas.

Como se puede observar en la matriz, las atribuciones de la Secretaría de las Mujeres cuentan con el área (Coordinación, Dirección, Subdirección, Jefatura) que puede cumplir con ellas. Entre los objetivos estratégicos que asumió al erigirse como Secretaría se encuentra el que señala la configuración de una institución que haga posible el cumplimiento con las atribuciones. El presente Diagnóstico tiene entre sus objetivos otorgar información que muestre este cumplimiento.

Los objetivos de la Secretaría son:

Objetivo General

El objetivo general del Instituto es promover, fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en los ámbitos público y privado así como diseñar, coordinar, aplicar y evaluar el Programa General de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las mujeres y los que de éste se deriven, así como la correcta aplicación e instrumentación de las disposiciones de la Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la Ciudad de México.

Objetivos Estratégicos

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Incidir en la formulación de las políticas públicas y en las estructuras (organizacional, procedimental y normativa) de la administración pública del DF para lograr la igualdad sustantiva.
- Impulsar programas y acciones que favorezcan el empoderamiento y el ejercicio de la ciudadanía de las mujeres.
- Transformar patrones socioculturales discriminatorios para construir relaciones igualitarias entre mujeres y hombres.
- Establecer una estructura institucional que garantice el cumplimiento de las atribuciones del Inmujeres DF.

En estos objetivos se encuentran los planteamientos que encierran al conjunto de atribuciones que la norman y sobre los que se diseñaron las áreas para lograrlos, sin embargo, es necesario que queden claramente establecidas las funciones entre el personal de estas áreas y se encuentren las que dan cumplimiento al conjunto de atribuciones que le corresponden. Tal como se encontró en los programas, existen atribuciones que no tienen cumplimiento o no en su totalidad; la primera es la número VI que señala el establecimiento de estrategias para promover el conocimiento y aplicación de la legislación existente en materia de igualdad de género a los diferentes entes públicos, sin embargo, a pesar de que existen las funciones para capacitar e informar no se alude en específico al conocimiento y aplicación de la legislación existente, ni en particular a los diferentes entes públicos de la Ciudad de México; la atribución VII que indica trabajar para alcanzar la armonización normativa en materia de derechos humanos de las mujeres, paridad e igualdad de género a través de la presentación de iniciativas y reformas a las leyes, no cuenta con funciones para cumplirla; la VIII sobre erradicar los estereotipos de género para lograr la autonomía física, económica y política de las mujeres que habitan y transitan en la Ciudad, no cuenta con funciones para cumplirla; la XIII requiere que en la funciones consideradas para la Coordinación de Asuntos Jurídicos se especifique la celebración de instrumentos jurídicos en materia

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

de derechos humanos de las mujeres; la número XIV que es formular y proponer políticas en materia de cultura de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género para su integración en los planes de estudio de todos los niveles educativos; la XV sobre promover que los medios de comunicación masiva y los entes públicos fomenten una cultura que elimine estereotipos e imágenes que atenten contra la dignidad de las mujeres.

Ahora bien, es importante que las atribuciones queden explícitamente enmarcadas en las funciones que el personal debe asumir al formar parte del área que corresponda para atender el cumplimiento del objetivo. Entre las atribuciones que deben verse reflejadas en las funciones por ejercer, se encuentran dos que son urgentes de resolver y que tienen que ver con los siguientes asuntos públicos:

- La ruptura de estereotipos de género
- La inclusión de la perspectiva de derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género en los planes de estudios de todos los niveles educativos.

Matriz de atribuciones – áreas – funciones

<p>A la Secretaría de las Mujeres le corresponde el despacho de las materias relativas al pleno goce, promoción y difusión de los derechos humanos de las mujeres y niñas; la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; la transversalización de la perspectiva de género en la Administración Pública de la Ciudad; la erradicación de la discriminación y todo tipo de violencia contra las mujeres, y el impulso al sistema público de cuidados.</p>		
Atribuciones	Área correspondiente ²	Funciones (Manual Administrativo 2019 ³)

² Las áreas responden a la actual estructura.

³ En proceso de publicación

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

<p>sustantiva en la Ciudad, mediante la aplicación del principio de transversalidad</p>	<p>Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación</p> <p>Subdirección de Vinculación Interinstitucional</p> <p>Jefatura de Unidad Departamental de Transversalidad</p>	<p>II. Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación de las Entidades de la Administración Pública y de los sectores social y privado, en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</p> <p>XIII. Diseñar y operar campañas dirigidas a promover la Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p> <p>XIV. Diseño, operación y evaluación de acciones, políticas y programas especiales que garanticen la autonomía física, económica, psicológica, la igualdad sustantiva y la Ciudadanía plena de las mujeres;</p> <p>XVI. Coordinar las acciones interinstitucionales orientadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</p> <p>Coordinar la participación de los actores estratégicos en el diseño, formulación y evaluación de las políticas públicas de igualdad sustantiva en la Ciudad de México</p> <p>Supervisar a los actores estratégicos en el diseño, formulación y evaluación de las políticas públicas de igualdad sustantiva en la Ciudad de México</p> <p>Coordinar la implementación del mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género en los Entes públicos de la Ciudad de México</p> <p>Dar seguimiento a los mecanismos de transversalidad de la perspectiva de género en los entes públicos de la Ciudad de México</p> <p>Impulsar acciones interinstitucionales orientadas al seguimiento del mecanismo de transversalidad de la perspectiva de género y la política de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, en los entes públicos de la Ciudad de México</p> <p>Contribuir al seguimiento de la normatividad aplicable y vigente en materia de transversalidad e igualdad sustantiva, con la finalidad de analizar la información que contribuya al desarrollo de las acciones de la Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación, así como al quehacer de los Entes públicos.</p> <p>Impulsar la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y finanzas públicas, observando los mecanismos e instrumentos de política pública en materia de igualdad sustantiva.</p> <p>Dar seguimiento a la transversalidad de la perspectiva de género en las políticas y finanzas públicas, observando los mecanismos e instrumentos de política pública en materia de igualdad sustantiva.</p>
---	--	---

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

<p>IV. Promover y vigilar la integración de la perspectiva de género en los procesos de planeación, programación, presupuestación y seguimiento de las políticas públicas de la Administración Pública de la Ciudad;</p>	<p>Dirección General de Igualdad Sustantiva/ Subdirección de Vinculación Interinstitucional /Jefatura de Unidad Departamental de Transversalidad</p>	<p>Mismas funciones que en la anterior</p>
<p>V. Coordinar los instrumentos de la política de la Ciudad en materia de igualdad entre mujeres y hombres;</p>	<p>Dirección General de Igualdad Sustantiva</p>	<p>XIII. Diseñar y operar campañas dirigidas a promover la Igualdad sustantiva entre mujeres y hombres; XIV. Diseño, operación y evaluación de acciones, políticas y programas especiales que garanticen la autonomía física, económica, psicológica, la igualdad sustantiva y la Ciudadanía plena de las mujeres; XVI. Coordinar las acciones interinstitucionales orientadas a garantizar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</p>
<p>VI. Establecer estrategias para promover el conocimiento y aplicación de la legislación existente en materia de igualdad de género y autonomía de las mujeres y las niñas en los entes de la Administración Pública, las Alcaldías, iniciativa privada, organizaciones sociales y comunidad;</p>	<p>Dirección General de Igualdad Sustantiva</p> <p>Dirección de Capacitación, Investigación y Documentación</p> <p>Jefatura de Unidad Departamental de Capacitación</p>	<p>II. Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación de las Entidades de la Administración Pública y de los sectores social y privado, en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres</p> <p>Función principal: Coordinar las propuestas metodológicas de capacitación, con la finalidad de fomentar el conocimiento en materia de género, derechos humanos de las mujeres, no discriminación y una vida libre de violencia en el servicio público que permita promover y garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el proceso de planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de políticas públicas.</p> <p>Función básica: Coordinar la planeación, el diseño, la implementación y evaluación de capacitación y formación de las Entidades de la Administración Pública y de los sectores social y privado</p> <p>(falta especificar que debe difundir conocimiento, además, sobre la legislación existente)</p> <p>Operar los procesos de capacitación presencial y en línea, en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, dirigida a las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de contribuir en el proceso de planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de políticas públicas en la Administración Pública.</p>

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

<p>VII. Proponer proyectos de iniciativas y reformas a las leyes y demás instrumentos jurídicos necesarios para alcanzar la armonización normativa en materia de derechos humanos de las mujeres, paridad e igualdad de género;</p>	<p>Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género</p>	<p>Es atribución de la Coordinación I. Proponer a la persona Titular de la Secretaría, iniciativas de reformas legales que sean necesarias para la armonización legislativa en materia de derechos humanos de las mujeres, paridad e igualdad de género; Sin embargo no se encuentran funciones específicas para realizar estas propuestas.</p>
<p>VIII. Diseñar, promover, dar seguimiento y evaluar planes, programas y acciones encaminadas a erradicar los estereotipos de género para lograr la autonomía física, económica y política de las mujeres que habitan y transitan en la Ciudad; trabajar, en coordinación con el área de Comunicación Social de la Secretaría de Gobierno, las estrategias correspondiente para garantizar el ejercicio pleno de sus derechos humanos, así como su visibilización en la esfera pública, privada y social para lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p>	<p>Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género /Dirección General de Igualdad Sustantiva/ Dirección de Políticas para la Igualdad Sustantiva</p>	<p>No se encontraron funciones ad hoc</p>
<p>IX. Promover, diseñar e implementar programas de formación, capacitación, sensibilización y profesionalización en materia de perspectiva de género, derechos humanos, vida libre de violencia e igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p>	<p>Dirección General de Igualdad Sustantiva Dirección de Capacitación, Investigación y Documentación</p>	<p>II. Actuar como órgano de consulta, asesoría, capacitación y formación de las Entidades de la Administración Pública y de los sectores social y privado, en materia de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres Función principal: Coordinar las propuestas metodológicas de capacitación, con la finalidad de fomentar el conocimiento en materia de género, derechos humanos de las mujeres, no discriminación y una vida libre de violencia en el servicio público que permita promover y garantizar la transversalidad de la perspectiva de género en el proceso de planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de políticas públicas. Función básica: Coordinar la planeación, el diseño, la implementación y evaluación de capacitación y</p>

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Jefatura de Unidad Departamental de Capacitación	formación de las Entidades de la Administración Pública y de los sectores social y privado Operar los procesos de capacitación presencial y en línea, en materia de igualdad sustantiva, derechos humanos, no discriminación y vida libre de violencia para las mujeres, dirigida a las personas servidoras públicas del Gobierno de la Ciudad de México, a fin de contribuir en el proceso de planeación, presupuestación, ejecución y evaluación de políticas públicas en la Administración Pública.
X. Promover la implementación de los Lineamientos para la Operación y Funcionamiento de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres y del Sistema para la Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Feminicida para la Administración Pública y las Alcaldías, para conocer y atender la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, en coordinación con otras instituciones públicas o privadas;	Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género / Dirección General para una Vida Libre de Violencia Subdirección de Planeación y Seguimiento Dirección de Atención y Prevención a la Violencia Jefatura de Unidad Departamental de la Red de Información	<ul style="list-style-type: none"> •Supervisar el registro de información a la Red de Información de Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México y al Sistema de Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Feminicida. •Asesorar al personal de los Entes que operan la Red de Información de Violencia contra las Mujeres, para la solución de problemas técnicos y operativos •Monitorear la aplicación de los Lineamientos de operación y funcionamiento de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres y del Sistema para la Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Feminicida, para fortalecer su funcionamiento.
XI. Impulsar estrategias conjuntas con las instituciones responsables de garantizar los derechos políticos y la ciudadanía plena de las mujeres para el logro del principio de paridad;	Jefatura de Unidad Departamental de Fortalecimiento de la Ciudadanía	<ul style="list-style-type: none"> •Operar los mecanismos interinstitucionales para contribuir al empoderamiento de las mujeres y a ejercicio pleno de su ciudadanía, a partir de fortalecer sus liderazgos, reforzar su autonomía y la posibilidad de incidir en su toma de decisiones en las estructuras del poder político, organizativo, comunitario y territorial.
XII. Promover la creación de un sistema de información desagregada por sexo e indicadores de género para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres; en coordinación con otras	Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación	<ul style="list-style-type: none"> •Coordinar la estrategia para el diseño de indicadores y mecanismos de seguimiento y evaluación para incidir en los entes públicos de la Ciudad de México, a fin de generar, potenciar y desarrollar insumos para las personas servidoras públicas responsables de diseñar, ejecutar y en su caso evaluar planes, programas, proyectos y acciones de política pública desde una perspectiva de género y derechos

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

<p>instituciones públicas o privadas;</p>	<p>Dirección de Planeación y Evaluación Institucional</p> <p>Jefatura de Unidad Departamental de Transversalidad</p> <p>Jefatura de Unidad Departamental de Evaluación y Estadísticas de Género</p>	<p>humanos orientada a lograr la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;</p> <ul style="list-style-type: none"> •Coordinar la elaboración de metodologías, indicadores y estudios de investigación desde un enfoque transversal de género en colaboración con instituciones públicas, privadas, sociales y académicas para garantizar los derechos humanos de las mujeres <p>Coordinar actividades para la integración de los programas de trabajo institucionales de las unidades administrativas de la Secretaría, así como elaborar de manera coordinada con éstas, los criterios, estrategias e indicadores que permitan dar seguimiento a los objetivos y metas.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Contribuir con los entes públicos para que generen estadísticas e indicadores de género que evidencien las desigualdades entre mujeres y hombres, y proporcionen una base objetiva para la toma de decisiones y para la ejecución, monitoreo, evaluación de las acciones y rendición de cuentas. <p>Función principal.Elaborar propuestas para la construcción de indicadores cuantitativos y cualitativos, en función de los objetivos estratégicos de la Dirección General de Igualdad Sustantiva, y de manera específica para la Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación; logrando resultados e impacto de la política de igualdad sustantiva de la Ciudad de México</p> <p>Funciones básicas. •Contar con información actualizada y sistematizada en materia de indicadores de género en el marco de los tratados internacionales, a fin de retroalimentar a las Direcciones y áreas administrativas de la Secretaría de las Mujeres que demanden esta información.</p> <ul style="list-style-type: none"> •Elaboración de una batería de indicadores cuantitativos y cualitativos, enfocada a los entes públicos, a fin de que éstos puedan reportar concretamente sus avances en materia de transversalización de la perspectiva de género, a partir de las definiciones de la Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación •Elaboración de una batería de indicadores, de acuerdo a los objetivos, línea base y estrategias del Programa Especial de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación hacia las Mujeres de la Ciudad de México (PEIODM 2019/2024).
---	---	--

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	<p>Dirección de Atención y Prevención a la Violencia</p> <p>Jefatura de Unidad Departamental de Atención y Prevención en cada Alcaldía</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Proponer Convenios interinstitucionales con entidades públicas, académicas, institutos de investigación, etc. para la validación de los indicadores de género desarrollados desde la Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación •Supervisar el registro de información a la Red de Información de Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México y al Sistema de Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Feminicida. •Registrar los casos de mujeres en situación de víctimas por violencia de género en la Red de Información de Violencia contra las Mujeres de la Ciudad de México y al Sistema de Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Feminicida
<p>XIII. Formular y en su caso celebrar instrumentos jurídicos con instituciones públicas, privadas, sociales, organismos internacionales e instituciones académicas, en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas, igualdad de género, prevención y atención de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas; para el logro de sus objetivos de acuerdo a la legislación aplicable;</p>	<p>Coordinación de Asuntos Jurídicos</p> <p>Enlace Jurídico A</p>	<p>No se encontraron funciones ad hoc</p> <p>Sin embargo, entre las funciones de la Coordinación de asuntos jurídicos se encuentre la de Asesorar de manera oportuna y continua en materia jurídica para la celebración y formalización de los instrumentos y actos jurídicos en los que intervienen la Secretaría de las Mujeres y sus Unidades Administrativas. En esta podrían agregarse la función correspondiente a esta atribución</p> <p>Este Enlace podría contar con la función de elaborar y revisar convenios en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas, igualdad de género, prevención y atención de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas ya que entre sus funciones está:</p> <ul style="list-style-type: none"> •Elaborar convenios/contratos e instrumentos jurídicos que suscriba la Secretaría de las Mujeres y Unidades Administrativas. •Revisar los convenios/contratos e instrumentos jurídicos propuestos por las Unidades Administrativas, y que suscriba la Secretaría de las Mujeres y Unidades Administrativas
<p>XIV. Formular y proponer políticas en materia de cultura de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género para su integración en los planes de estudio de todos los niveles educativos, en coordinación con los entes responsables de la</p>	<p>Dirección de Políticas para la Igualdad Sustantiva</p>	<p>No se encontraron funciones ad hoc</p>

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Administración Pública de la Ciudad;		
XV. Promover que los medios de comunicación masiva y los entes públicos fomenten una cultura que elimine estereotipos e imágenes que atenten contra la dignidad de las mujeres; propiciar y difundir masivamente la cultura de no violencia contra las mujeres, de igualdad y lenguaje incluyente;	Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género / Dirección General para una Vida Libre de Violencia Dirección de Políticas para la Igualdad Sustantiva	No se encontraron funciones ad hoc
XVI. Impulsar y ejecutar programas y acciones en materia de prevención, detección y atención oportuna de la violencia hacia las mujeres y las niñas que residen y transitan en la Ciudad;	Dirección de Atención y Prevención a la Violencia Jefatura de Unidad Departamental de Atención y Prevención en cada Alcaldía	Supervisar las acciones de atención integral y multidisciplinaria, así como el registro de las mujeres que sean víctimas de violencia de género o se encuentren en riesgo de serlo, y son atendidas en las Unidades Territoriales de Atención (LUNA). Coordinar los programas de detección y atención integral a mujeres en situación de violencia de género, así como realizar programas de intervención comunitaria que realizan las Unidades Territoriales de Atención LUNAS, que contribuyen de forma directa e indirecta a la prevención, e identificación de los diferentes tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas. Operar, en las Unidades Territoriales de Atención LUNAS, los programas y acciones de prevención, atención integral y acompañamiento a mujeres y niñas en situación de víctimas por violencia de género Organizar en el territorio de la alcaldía , programas y acciones en materia de detección, atención y prevención de la violencia contra las mujeres y las niñas con perspectiva de género y promoción de sus derechos humanos
XVII. Coordinarse de manera permanente con las autoridades de procuración y administración de justicia; así como proponer y en su caso coadyuvar con las autoridades competentes en la implementación de acciones para fortalecer el acceso a la	Subdirección de Servicios de Atención Jurídica Jefatura de Unidad Departamental de Apoyo a la Operación	•Consolidar acciones de coordinación con dependencias e instancias gubernamentales y no gubernamentales que faciliten el acceso a la justicia y atención jurídica a las mujeres y niñas en situación de víctimas por violencia de género. •Realizar el seguimiento de los procedimientos de atención jurídica derivados del modelo y protocolo de atención

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

<p>justicia de mujeres y niñas en la Ciudad;</p>	<p>Dirección para la Perspectiva de Género en el Acceso a la Justicia</p>	<p>Coordinar las acciones para el acceso a la justicia de las mujeres brindando servicios de orientación jurídica en las agencias del Ministerio Público, que favorezcan el ejercicio de los derechos de las mujeres, así como acciones coordinadas con los entes que brindan servicios sociales y de protección que requieran las mujeres en situación de violencia de género.</p>
<p>XVIII. Desarrollar e implementar un sistema de prevención, detección y atención de todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas que habitan o transitan en la Ciudad, brindando servicios en las Unidades Territoriales de Atención, en los Centros de Justicia para las Mujeres, Casas de Emergencia y Refugio, de acuerdo con el modelo de atención diseñado para tal efecto;</p>	<p>Dirección General para una Vida Libre de Violencia</p> <p>Jefatura de Unidad Departamental de Atención y Prevención en cada Alcaldía</p>	<ul style="list-style-type: none"> •Coordinar la ejecución del Modelo Único de Atención integral que se proporciona en las Unidades Territoriales de Atención LUNAS. •Coordinar el diseño de protocolos especializados de atención para las mujeres y las niñas en los tipos de violencia y los contextos culturales, familiares y sociales en los que se desarrollan •Asegurar la atención integral, multidisciplinaria y especializada a las mujeres y niñas que asisten a la Unidad Territorial de Atención LUNAS. Verificar que durante la atención inicial se evalúe, a través de los instrumentos y técnicas especiales, el nivel riesgo en que encuentran las mujeres y niñas en situación de violencia, con la finalidad de brindarles las acciones para su seguridad y protección. •Verificar que se brinde a las mujeres que acuden a la Unidad Territorial de Atención LUN-, los servicios integrales de orientación jurídica, atención psicológica y social y, en su caso, acompañamiento a otras instancias para su atención de acuerdo con sus necesidades
<p>XIX. Impulsar la cultura de paz y no violencia de los hombres, para fomentar relaciones interpersonales que detengan las prácticas de violencia y discriminación contra la pareja, las hijas y los hijos; así como en todos los ámbitos de la vida social;</p>	<p>Subdirección de Prevención a la Violencia de Género</p>	<p>Función Principal .Evaluar estrategias con el énfasis en acciones dirigidas a hombres jóvenes, para promover la construcción de relaciones de respeto en los ámbitos familiares, comunitarios y de pareja, en el marco de la cultura del buen trato, la igualdad entre mujeres y hombres, y la no violencia hacia las mujeres.</p> <p>Funciones Básicas: •Diseñar y evaluar estrategias de prevención dirigidas a hombres jóvenes para erradicar la violencia y discriminación de género; y su instrumentación en las LUNAS</p>
<p>XX. Promover la cultura de la denuncia por actos que violenten las disposiciones en</p>	<p>Dirección para la Perspectiva de Género en el Acceso a la Justicia</p>	<p>•Establecer procesos integrales para la atención y acceso a la procuración de justicia de mujeres y niñas, mediante acciones de información sobre sus derechos y alternativas jurídicas que le asisten y</p>

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas;		acompañar en su representación jurídica ante la denuncia, acciones que promueven el fortalecimiento de su autonomía y su derecho a vivir una vida libre de violencia
XXI. Realizar acciones orientadas a promover, difundir y mejorar la salud integral de las mujeres y al ejercicio pleno de sus derechos sexuales y reproductivos, así como lograr su acceso legal, gratuito y seguro en la Ciudad;	Jefatura de Unidad de Departamental de Derechos Sexuales y Reproductivos	Función Principal. Realizar acciones orientadas a promover, difundir y mejorar el ejercicio de los derechos sexuales y reproductivos en las mujeres, las adolescentes y niñas que viven y transitan en la Ciudad de México Funciones básicas. •Elaborar el contenido de campañas de prevención de embarazo en adolescentes, prevención de la violencia en el noviazgo y promoción de los derechos sexuales y reproductivos. Así como contenidos de capacitación virtual y presencial para las personas servidoras públicas, en los temas ya mencionados •Promover una educación integral de la sexualidad en la población en general y de forma particular a las y los jóvenes y adolescentes de la Ciudad de México...
XXII. Diseñar, promover, operar y evaluar programas y acciones permanentes para prevenir el abuso sexual a niñas, niños, y prevenir el embarazo de adolescentes; y	Jefatura de Unidad de Departamental de Derechos Sexuales y Reproductivos	Mismas funciones que las anteriores
XXIII. Las demás que le confieran las leyes y otros ordenamientos jurídicos.		

Parte III. Cultura organizacional

Como parte constitutiva de un diagnóstico, el análisis de la cultura organizacional otorga conocimiento sobre el ambiente que priva en las relaciones entre el personal, sus opiniones sobre la institución y sobre la forma de cumplir con sus objetivos. Los datos fueron obtenidos de las entrevistas, los grupos focales y el censo,

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

primeramente se presentan los resultados del Censo y después los de las entrevistas y grupos focales.

Entendida como una pauta de percepciones, creencias, valores y relaciones de los grupos existentes en las organizaciones, la cultura organizacional expresa también los poderes que conviven en la institución y que se manifiestan bajo condicionantes como el género, las jerarquías laborales o las historias de vida. En una institución como la SeMujeres se esperaría que los poderes estuvieran equilibrados y sin rasgos patriarcales ya que el trabajo que realiza trata de acabar con las valoraciones sexistas en la sociedad, lo que debe iniciar por esta institución.

Por otra parte, el censo brinda información acerca de la coherencia interna de la institución, respecto al cumplimiento de sus atribuciones y objetivos, reflejada en el vínculo de la formación escolar/profesional con el puesto desempeñado.

Con base en los resultados que se obtuvieron a través del Censo, en el que se alcanzaron respuestas que representan 86%% del total del personal de la Secretaría, se encuentra que la cultura organizacional cuenta con los siguientes rasgos:

Rostros sociodemográficos y laborales

En la SeMujeres participa un total de 738 personas, de las que 649 (87.9%) son mujeres y 89 (12.1%) son hombres. En el censo participaron 621 personas, sin embargo al realizar el análisis de congruencia de las respuestas se excluyó un caso y quedaron 620 respuestas, 539 mujeres y 81 hombres, quienes representan a 83.1% de las mujeres y 91% de los hombres del personal.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

La edad promedio de las mujeres es de 40.9 años y al de los hombres de 40.3 años. Las mujeres solteras representan 53.4% del personal, unidas 37.5%, separadas y divorciadas 7% y viudas 2.0%, los hombres muestran porcentajes de 38.3, 54.3, 6.2 y 1.2 respectivamente.

Personal por sexo y estado civil

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Casado (a)	33	148	181
	40.7%	27.5%	29.2%
Divorciado(a)	2	25	27
	2.5%	4.6%	4.4%
Separado(a)	3	13	16
	3.7%	2.4%	2.6%
Soltero (a)	31	288	319
	38.3%	53.4%	51.5%
Unión libre	11	54	65
	13.6%	10.0%	10.5%
Viudo(a)	1	11	12
	1.2%	2.0%	1.9%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Cuentan con hijas/os 58.4% de las mujeres y 54.3% de hombres, dato, que al analizar por grupo de edad, muestra la necesidad de crear condiciones para la atención de los asuntos familiares, principalmente debido a que, quienes se encuentran en el rango de edad de 31 a 40 años, cuentan con un/a primer/a hija/o con un promedio de edad de 11 años, de este grupo de trabajadoras y trabajadores, casi la mitad tiene un/a segundo/a hijo/a con edad promedio de 6 a 8 años. Este

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

grupo, conformado por 122 personas (106 mujeres y 16 hombres), representa un tercio del total de quienes tienen hijas/os.

La discusión actual sobre el tema de los cuidados de las personas (sean menores o mayores de edad, que podría ser el caso para las y los trabajadores de más de 50 años), se encuentra entre los asuntos pendientes por atender a nivel social ya que en la Ciudad de México, como en todo el país, la crisis de los cuidados, que refiere a la problemática que se crea al permanecer la creencia de que las mujeres son las encargadas del cuidado de las y los integrantes de las familias, cuando ellas buscan alternativas para su desarrollo personal y laboral y, por una parte, los hombres de las familias no participan de esos cuidados, y por otra, los gobiernos (a cualquier nivel) no están ofreciendo servicios de cuidado, evadiendo la responsabilidad que tienen en el bienestar de las familias y la sociedad en su conjunto.

Personal por sexo y condición de maternidad y paternidad

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No	37	224	261
	45.7%	41.6%	42.1%
Sí	44	315	359
	54.3%	58.4%	57.9%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo, rango de edad y condición de maternidad y paternidad

Rangos de edad	Tiene hijas/os	Sexo		Total
		Hombres	Mujeres	
21 a 30	No	9	76	85
		90.0%	73.1%	74.6%
	Sí	1	28	29
		10.0%	26.9%	25.4%
		10	104	114

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

		100.0%	100.0%	100.0%
31 a 40	No	19	81	100
		54,3%	43,3%	45,0%
	Sí	16	106	122
		45,7%	56,7%	55,0%
		35	187	222
		100,0%	100,0%	100,0%
41 a 50	No	7	41	48
		29,2%	29,5%	29,4%
	Sí	17	98	115
		70,8%	70,5%	70,6%
		24	139	163
		100,0%	100,0%	100,0%
51 a 60	No	2	22	24
		18,2%	28,9%	27,6%
	Sí	9	54	63
		81,8%	71,1%	72,4%
		11	76	87
		100,0%	100,0%	100,0%
Más de 60	No	0	4	4
		0,0%	12,1%	11,8%
	Sí	1	29	30
		100,0%	87,9%	88,2%
		1	33	34
		100,0%	100,0%	100,0%
Total	No	37	224	261
		45.7%	41.6%	42.1%
	Sí	44	315	359
		54.3%	58.4%	57.9%
		81	539	620
		100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

El nivel de escolaridad que predomina es el de licenciatura (50 hombres y 367 mujeres cuentan con estudios a este nivel que en total representan 67.3% del personal). Se encuentran 10.8% de mujeres y 6.2% de hombres con Maestría y solo 0.7% de las mujeres con Doctorado (4). Una organización de gobierno que cuenta con personal profesionalista y/o especializado tiene mayores oportunidades para diseñar, implementar y evaluar políticas acordes a las necesidades de la población

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

y obtener los resultados esperados en relación a sus objetivos. Una tarea de la SeMujeres, o cualquier ente público, es cultivar y aprovechar el talento de este personal, escuchando sus propuestas, reconociendo su trabajo.

Personal por sexo y escolaridad

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Primaria	1	8	9
	1.2%	1.5%	1.5%
Secundaria	2	22	24
	2.5%	4.1%	3.9%
Preparatoria	14	35	49
	17.3%	6.5%	7.9%
Carrera técnica	7	37	44
	8.6%	6.9%	7.1%
Licenciatura	50	367	417
	61.7%	68.1%	67.3%
Especialidad	2	8	10
	2.5%	1.5%	1.6%
Maestría	5	58	63
	6.2%	10.8%	10.2%
Doctorado	0	4	4
	0.0%	0.7%	0.6%
Total	81	539	620
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Profesión

La *profesión* principal que se puede encontrar está en correspondencia con las actividades sustantivas de la SeMujeres, es decir, con la atención de los derechos de las mujeres. La abogacía cuenta con 35.16% de representantes entre mujeres y hombres, la psicología cuenta con 14%, el trabajo social 8.7% y siguen otras profesiones que aportan a la solución de los problemas que se atienden en la

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

SeMujeres, sin faltar las personas que se dedican a las actividades administrativas y de dirección con cargos que su profesión les facilita desarrollar.

Debe considerarse que el artículo 21 de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal señala que:

Para ser trabajador del Gobierno se requiere:

Fracción III. Tener la escolaridad que requiera el puesto, y reunir las características de aptitud y experiencia necesarias;

Las profesiones que presenta el personal parecen cumplir con este precepto ya que, como se verá en la sección sobre el conocimiento por temas, no solo tienen la formación, sino los conocimientos sobre justicia, género, igualdad, necesarios para desempeñar las funciones que requiere el cumplimiento de objetivos de la SeMujeres.

Personal por sexo según profesión, especialidad u oficio

Profesión/Especialidad/Oficio	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Abogada/o	14	204	218
	17.28%	37.78%	35.16%
Administración/A. de empresas	5	11	16
	6.17%	2.04%	2.58%
Administración pública	3	3	6
	3.70%	0.56%	0.97%
Actividades administrativas	4	29	33
	4.94%	5.37%	5.32%
Antropóloga	2	6	8
	2.47%	1.11%	1.29%
Contabilidad/auxiliar contable	5	5	10
	6.17%	0.93%	1.61%
Psicóloga/o	6	81	87
	7.41%	15.00%	14.03%
Trabajador/a Social	0	54	54
	0.00%	10.00%	8.71%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Pedagoga/o/Educación	0	19	19
	0.00%	3.52%	3.06%
Comunicación	2	14	16
	2.47%	2.59%	2.58%
Socióloga/o	3	12	15
	3.70%	2.22%	2.42%
Secretaria/o /ejecutiva/bilingüe	1	14	15
	1.23%	2.59%	2.42%
Informática y Computación	7	6	13
	8.64%	1.11%	2.10%
Ciencias Políticas	3	7	10
	3.70%	1.30%	1.61%
Criminalista	2	5	7
	2.47%	0.93%	1.13%
Asesor/a/especialista en género	4	2	6
	4.94%	0.37%	0.97%
Medicina/enfermería	0	12	12
	0.00%	2.22%	1.94%
Otros	18	51	69
	22.22%	9.44%	11.13%
Ninguna	2	4	6
	2.47%	0.74%	0.97%
Total	81	540	620
	100.00%	99.81%	100.00%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

El puesto

Es importante conocer los puestos que desempeñan los grupos de contratación ya que de esta forma se observan algunas características de sus condiciones de trabajo. Realizar esta aproximación permite entender la satisfacción o no, del personal respecto al salario, el reconocimiento, o algún otro aspecto de la cultura institucional.

Como se verá en el siguiente cuadro, los puestos con los que cuenta el grupo de Estructura incluyen los de mayor jerarquía y otros que no son tanto. Hombres y mujeres tienen una mayor presencia en el puesto de Jefatura de Unidad

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Departamental (considérese el porcentaje de cada uno en el puesto), sin embargo, en los siguientes puestos más altos, los hombres tienen menor presencia.

Personal por sexo en el grupo de Estructura según puesto

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Abogada de las mujeres	0	4	4
	0.00%	6.90%	5.19%
Chofer	1	0	1
	5.26%	0.00%	1.30%
Coordinadora	0	1	1
	0.00%	1.72%	1.30%
Directora	0	8	8
	0.00%	13.79%	10.39%
Enlace	6	4	10
	31.58%	6.90%	12.99%
Jefatura de Unidad Departamental	7	21	28
	36.84%	36.21%	36.36%
Líder coordinador de proyecto	3	13	16
	15.79%	22.41%	20.78%
Operador	1	0	1
	5.26%	0.00%	1.30%
Secretaria Particular	0	1	1
	0.00%	1.72%	1.30%
Subdirector/a	1	5	6
	5.26%	8.62%	7.79%
Titular de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México	0	1	1
	0.00%	1.72%	1.30%
Total	19	58	77
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Los puestos del personal de base con dígito sindicalizado son fundamentalmente de Asesora especialista en género, con mayor participación de mujeres (tanto en términos absolutos como relativos), posteriormente, los hombres ocupan puestos con perfil administrativo como las mujeres, aunque ellas en menor proporción.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal por sexo en el grupo de trabajadoras/es de base con dígito sindicalizado según puesto

Puesto	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Administrativa/o (Especializado, auxiliar y asistente)	6	15	21
	22.22%	9.68%	11.54%
Asesor/a	1	6	7
	3.70%	3.87%	3.85%
Asesor/a especialista en género	13	100	113
	48.15%	64.52%	62.09%
Asistente	0	13	13
	0.00%	8.39%	7.14%
Chofer/a	1	1	2
	3.70%	0.65%	1.10%
Cocinera	0	5	5
	0.00%	3.23%	2.75%
Técnica operativa	1	4	5
	3.70%	2.58%	2.75%
Peón/a	1	2	3
	3.70%	1.29%	1.65%
Apoyo Técnico	0	3	3
	0.00%	1.94%	1.65%
Enlace	0	2	2
	0.00%	1.29%	1.10%
Finanzas, contabilidad	1	0	1
	3.70%	0.00%	0.55%
Oficialía de partes	1	0	1
	3.70%	0.00%	0.55%
Canalizadora	0	1	1
	0.00%	0.65%	0.55%
Correspondencia	1	0	1
	3.70%	0.00%	0.55%
Pie de rama	1	1	2
	3.70%	0.65%	1.10%
Responsable del Centro de Documentación	0	1	1
	0.00%	0.65%	0.55%
Trabajadora Social	0	1	1
	0.00%	0.65%	0.55%
Total	27	155	182
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

En el grupo de trabajadoras/es de base sin dígito sindicalizado se observan principalmente actividades administrativas y es el grupo más pequeño de los que participaron en el censo con un total de 27 personas, 5 hombres y 22 mujeres.

Personal por sexo en el grupo de trabajadoras/es de base sin dígito sindicalizado según puesto

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Administrativo	0	3	3
	0.00%	13.64%	11.11%
Asistente	0	2	2
	0.00%	9.09%	7.41%
Encargado del Archivo de Concentración	1	0	1
	20.00%	0.00%	3.70%
Intendencia	0	2	2
	0.00%	9.09%	7.41%
Peón	0	1	1
	0.00%	4.55%	3.70%
Profesional asesor en género	0	4	4
	0.00%	18.18%	14.81%
Tecnico Administrativo	4	5	9
	80.00%	22.73%	33.33%
Técnico Operativo	0	1	1
	0.00%	4.55%	3.70%
Trabajadora Social	0	3	3
	0.00%	13.64%	11.11%
Base	0	1	1
	0.00%	4.55%	3.70%
Total	5	22	27
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

En el grupo de Estabilidad laboral Nómina 8 la principal ocupación es como personal administrativo y, posteriormente, psicóloga/o (22 y 15%, respectivamente)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal por sexo en el grupo de Estabilidad laboral Nómina 8 según puesto

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Abogada	5	13	18
	19.23%	8.33%	9.89%
Administrativa/o	5	35	40
	19.23%	22.44%	21.98%
Asistente	0	2	2
	0.00%	1.28%	1.10%
Auxiliar Administrativo	2	8	10
	7.69%	5.13%	5.49%
Cocinera	0	2	2
	0.00%	1.28%	1.10%
Profesional en Carrera	5	9	14
	19.23%	5.77%	7.69%
Psicóloga/o	4	24	28
	15.38%	15.38%	15.38%
Subcoordinador/a Jurídico/a	1	1	2
	3.85%	0.64%	1.10%
Técnico administrativo	1	1	2
	3.85%	0.64%	1.10%
Técnico en sistemas	0	6	6
	0.00%	3.85%	3.30%
Técnico Operador	1	15	16
	3.85%	9.62%	8.79%
Trabajador/a social	0	20	20
	0.00%	12.82%	10.99%
Maestra	0	3	3
	0.00%	1.92%	1.65%
Médica/enfermera	0	4	4
	0.00%	2.56%	2.20%
Intendente	0	2	2
	0.00%	1.28%	1.10%
Otros puestos	2	11	13
	7.69%	7.05%	7.14%
Total	26	156	182
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

En el grupo del personal por servicios profesionales, el puesto predominante es el de Abogada con 94% de las mujeres dedicadas a este puesto. Como se había

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

comentado antes, quienes están contratadas bajo esta categoría no cuentan con prestaciones y pueden ser personal eventual lo cual significa estar en permanente riesgo de perder este empleo.

Personal por sexo en el grupo de servicios profesionales según puesto

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Abogada	0	139	139
	0.00%	93.92%	91.45%
Asesor	0	2	2
	0.00%	1.35%	1.32%
Personal operativo	2	0	2
	50.00%	0.00%	1.32%
Psicólogo	1	0	1
	25.00%	0.00%	0.66%
Otros	1	7	8
	25.00%	4.73%	5.26%
Total	4	148	152
	100.00%	100.00%	100.00%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Estos puestos son coherentes con las actividades y funciones que debe cumplir la SeMujeres, así como con las atribuciones asignadas por ley y vinculadas a la atención de los derechos de las mujeres, entre ellas:

X. Promover la implementación de los Lineamientos para la Operación y Funcionamiento de la Red de Información de Violencia contra las Mujeres y del Sistema para la Identificación y Atención del Riesgo de Violencia Feminicida para la Administración Pública y las Alcaldías, para conocer y atender la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, en coordinación con otras instituciones públicas o privadas;

XI. Impulsar estrategias conjuntas con las instituciones responsables de garantizar los derechos políticos y la ciudadanía plena de las mujeres para el logro del principio de paridad;

XIII. Formular y en su caso celebrar instrumentos jurídicos con instituciones públicas, privadas, sociales, organismos internacionales e instituciones académicas, en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas, igualdad

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

de género, prevención y atención de los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres y las niñas; para el logro de sus objetivos de acuerdo a la legislación aplicable;

XIV. Formular y proponer políticas en materia de cultura de derechos humanos de las mujeres e igualdad de género para su integración en los planes de estudio de todos los niveles educativos, en coordinación con los entes responsables de la Administración Pública de la Ciudad;

XVI. Impulsar y ejecutar programas y acciones en materia de prevención, detección y atención oportuna de la violencia hacia las mujeres y las niñas que residen y transitan en la Ciudad;

XVII. Coordinarse de manera permanente con las autoridades de procuración y administración de justicia; así como proponer y en su caso coadyuvar con las autoridades competentes en la implementación de acciones para fortalecer el acceso a la justicia de mujeres y niñas en la Ciudad;

XVIII. Desarrollar e implementar un sistema de prevención, detección y atención de todos los tipos de violencia contra las mujeres y las niñas que habitan o transitan en la Ciudad, brindando servicios en las Unidades Territoriales de Atención, en los Centros de Justicia para las Mujeres, Casas de Emergencia y Refugio, de acuerdo con el modelo de atención diseñado para tal efecto;

XIX. Impulsar la cultura de paz y no violencia de los hombres, para fomentar relaciones interpersonales que detengan las prácticas de violencia y discriminación contra la pareja, las hijas y los hijos; así como en todos los ámbitos de la vida social;

XX. Promover la cultura de la denuncia por actos que violenten las disposiciones en materia de derechos humanos de las mujeres y las niñas;

Otras ocupaciones presentan una participación menor aunque importante para el cumplimiento de otras más de las atribuciones de la secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Relación de perfil profesional vs puesto

Se realizó un ejercicio de comparación entre la formación escolar del personal con el puesto que tiene y se encontró que la mayoría cuenta con un perfil profesional que corresponde a su puesto, esto es, quienes cuentan con formación en derecho son abogadas de las mujeres, quienes cuentan con estudios en psicología, trabajo

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

social, administración realizan una actividad vinculada a esos estudios. Solo un bajo porcentaje no respondió claramente su profesión o cuenta con una formación o experiencia en actividades que no corresponden a su puesto, sin embargo, el tipo de puesto no requiere necesariamente una formación profesional. En el anexo 2 se encuentran las columnas de profesión en correspondencia con el puesto.

Grupo al que pertenece

Entre quienes contestaron el censo, se encuentran tres grupos con las mayores proporciones, uno es el de Trabajador(a) de base con dígito sindicalizado (29.4%), en el que los hombres cuentan con una proporción mayor que las mujeres (aunque ellos son menos en términos absolutos), el de Estabilidad laboral Nómina 8 (29.4%) denominado así por surgir de un programa que tenía la finalidad de atender demandas de seguridad en el trabajo. Este programa ha sido aplicado desde 2015 y tiene como característica principal contar con un promedio salarial bajo (lo veremos en el punto correspondiente) y el de Prestador de servicios profesionales (24.5%) que es un nombramiento laboral por honorarios y no cuenta con prestaciones. Estos datos muestran que un alto porcentaje del personal (más de la mitad, 53.9%) se encuentra en condiciones de trabajo desfavorables en términos de ingreso monetario, permanencia laboral y seguridad social.

El grupo denominado estructura, que cuenta con los puestos de mayor jerarquía, también concentra una proporción más alta de hombres que de mujeres, sin embargo, los que ellos sustentan no son los más altos. La participación mayor de mujeres en una organización como ésta, nos recuerda la importancia de ejercer la agencia de las mujeres para la identificación de los problemas que les atañen a ellas, que les afectan, que reproducen las desigualdades que se expresan en el

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

menor disfrute de sus derechos. Y no solo se esperaría la mayor presencia física de ellas, sino la mayor participación en cargos de decisión que refleje la formulación de propuestas que le den tino al problema, que lo resuelva desde el punto de vista de las mujeres, de quienes conocen la realidad de las mujeres.

Aunque en términos absolutos, como se mencionó antes, los hombres son un grupo menor, su participación en los grupos de contratación de mayor jerarquía debe ser equitativa, si las mujeres cuentan con 11% en el grupo Estructura, los hombres deben tener esa misma proporción de esta forma se previenen desigualdades que pueden presentarse si ellos cuentan con mayores probabilidades de ascender a un cargo de decisión.

Personal por sexo y grupo de contratación al que pertenece

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Estructura	19	58	77
	23.5%	10.8%	12.4%
Trabajador(a) de base con dígito sindicalizado	27	155	182
	33.3%	28.8%	29.4%
Trabajador(a) de base sin dígito sindicalizado	5	22	27
	6.2%	4.1%	4.4%
Estabilidad laboral nómina 8	26	156	182
	32.1%	28.9%	29.4%
Prestador de servicios profesionales	4	148	152
	4.9%	27.5%	24.5%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Área de adscripción por grupo al que pertenece

Personal de Estructura

La mayor proporción de las mujeres del personal de estructura que participó en el censo forma parte de la Dirección de Atención y Prevención de la Violencia (24.6%)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

y de la Dirección de Igualdad Sustantiva (14%), los hombres, por su parte, se encuentran en la Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas, seguida de la JUD de recursos materiales, abastecimiento y servicios y de la Dirección de Informática y Sistemas de Registro.

Esta distribución por sexo de la participación por áreas de adscripción es evidencia de la segregación ocupacional que coloca a las mujeres en actividades de atención y a los hombres en las de administración de recursos y uso de tecnologías de la información. Aunque la segregación vertical (es decir, la que distribuye al personal según jerarquías de puestos) favorece a las mujeres, es importante realizar intentos por involucrarlas en actividades consideradas, por asignaciones de género, como las que solo los hombres pueden realizar y, a ellos, en algunas actividades si no de atención, si cercanas a ellas.

Personal de estructura por sexo según área de adscripción

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Casa de emergencia	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Coordinación de Asuntos Jurídicos	0	3	3
	0.00%	5.26%	3.95%
Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género	2	4	6
	10.53%	7.02%	7.89%
Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas	7	3	10
	36.84%	5.26%	13.16%
Dirección de Atención y Prevención a la Violencia	1	14	15
	5.26%	24.56%	19.74%
Dirección de Capacitación, Investigación y Documentación	0	2	2
	0.00%	3.51%	2.63%
Dirección de igualdad sustantiva	0	8	8
	0.00%	14.04%	10.53%
Dirección de Informática y Sistemas de Registro	3	0	3
	15.79%	0.00%	3.95%
Dirección de Intervención Territorial	0	2	2
	0.00%	3.51%	2.63%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Dirección de Unidades territoriales de atención	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Dirección General	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Dirección General Para El Acceso A La Justicia y Espacios De Refugio	0	3	3
	0.00%	5.26%	3.95%
Dirección General para una Vida Libre de Violencia	1	6	7
	5.26%	10.53%	9.21%
GAM-1	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Jefatura de Unidad Departamental de Recursos Materiales Abastecimientos y Servicios	4	1	5
	21.05%	1.75%	6.58%
Luna Iztacalco	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Secretaría de las Mujeres	0	2	2
	0.00%	3.51%	2.63%
Secretaria particular	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Subdirección de Prevención de la Violencia de Género	1	0	1
	5.26%	0.00%	1.32%
Subdirección de Redes por la Igualdad	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Unidad de Transparencia	0	1	1
	0.00%	1.75%	1.32%
Total	19	57	76
	100.00%	100.00%	100.00%

Nota: Una persona no especificó el área de adscripción
Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base con dígito sindicalizado

Las mujeres del personal de base con dígito sindicalizado que respondieron el censo se encuentran principalmente en la Dirección General para una Vida Libre de

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Violencia (28%), en las LUNAS (25%) y en la Dirección General de Atención y Prevención de la violencia (17%), en los hombres se advierte una participación mayor en esta última dirección y en la JUD de Recursos Materiales, Abastecimientos y Servicios.

Personal de base con dígito sindicalizado por sexo según área de adscripción

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Administración de capital humano	1	3	4
	3.7%	2.0%	2.2%
Apoyo administrativo	0	2	2
	0.0%	1.3%	1.1%
Dirección General de Atención y Prevención de la violencia	6	26	32
	22.2%	17.1%	17.9%
Jurídico	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Juventudes y nuevas masculinidades	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Canalización oficinas	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Casa de Emergencia	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Ciudad Segura	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Coord. Gral. de Igualdad y Atención a la Violencia de Género	0	2	2
	0.0%	1.3%	1.1%
Desarrollo social	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Dirección de acciones para erradicar la discriminación	1	3	4
	3.7%	2.0%	2.2%
Dirección de acciones territoriales	0	8	8
	0.0%	5.3%	4.5%
Dirección General para una Vida Libre de Violencia	3	43	46
	11.1%	28.3%	25.7%
JUD de Recursos Materiales, Abastecimientos y Servicios	6	5	11
	22.2%	3.3%	6.1%
J.U.D de finanzas	2	1	3
	7.4%	0.7%	1.7%
Lunas	3	39	42
	11.1%	25.7%	23.5%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Refugio para mujeres que sufren violencia familiar	0	3	3
	0.0%	2.0%	1.7%
Unidad de Transparencia	1	2	3
	3.7%	1.3%	1.7%
Subdirección de Planeación	1	0	1
	3.7%	0.0%	0.6%
Secretaría de las mujeres	2	1	3
	7.4%	0.7%	1.7%
Salud mental	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Dirección General de espacio de refugios	0	2	2
	0.0%	1.3%	1.1%
Dirección de Políticas para la Igualdad Sustantiva	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Dirección de Transversalidad, Seguimiento y Evaluación	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Dirección de Unidades de Atención	0	2	2
	0.0%	1.3%	1.1%
Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas	1	0	1
	3.7%	0.0%	0.6%
Dirección General de Igualdad Sustantiva	0	1	1
	0.0%	0.7%	0.6%
Total	27	152	179
	100.0%	100.0%	100.0%

Nota: 3 personas no especificaron el área de adscripción
Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base sin dígito sindicalizado

Es el personal menos numeroso de la SeMujeres que participó en el censo, las mujeres se encuentran adscritas a la JUD de Recursos Materiales, abastecimiento y servicios y a la Secretaría de las Mujeres principalmente, los hombres, que solo son 4 en este grupo, se encuentran: dos en la JUD mencionada, uno en la Coordinación de Archivos y otro más en la JUD de Soporte Técnico.

Personal de base sin dígito sindicalizado por sexo según área de adscripción

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Atención jurídica	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Coordinación de archivos	1	0	1

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	20.0%	0.0%	3.7%
Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Dirección general para una vida libre de violencia	0	2	2
	0.0%	9.1%	7.4%
Dirección de Atención y Prevención a la Violencia	0	2	2
	0.0%	9.1%	7.4%
Dirección de Capacitación, Investigación y Documentación	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Dirección General de espacio de Refugios	0	2	2
	0.0%	9.1%	7.4%
J.U.D. de Recursos Materiales, Abastecimientos y Servicios	2	4	6
	40.0%	18.2%	22.2%
Jefatura de Unidad Departamental de Administración de Capital Humano	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
JUD Soporte Técnico	1	0	1
	20.0%	0.0%	3.7%
Lunas	0	2	2
	0.0%	9.1%	7.4%
Secretaría de las mujeres	0	3	3
	0.0%	13.6%	11.1%
Subdirección Psicosocial	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Trabajo Social	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Unidad Coordinadora de Archivos	1	0	1
	20.0%	0.0%	3.7%
Unidad de Transparencia	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Total	5	22	27
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de estabilidad laboral Nómina 8

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

En este grupo, como en el que sigue, se encuentra el personal operativo de la atención directa a las mujeres. La mayoría de ellas está adscrita a las LUNAS, a la Dirección de Atención y prevención de la violencia, así como a la Secretaría de las Mujeres. Los hombres se encuentran laborando en mayor proporción para las LUNAS y en menores para la JYD de Recursos Materiales, Abastecimientos y Servicios y para la Dirección General para una Vida Libre de Violencia.

Personal de estabilidad laboral Nómina 8 por sexo según área de adscripción

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
JUD de Administración de Capital Humano	0	2	2
	0.00%	1.35%	1.15%
Casa de emergencia	0	9	9
	0.00%	6.08%	5.17%
Coordinación de Asuntos Jurídicos	1	1	2
	3.85%	0.68%	1.15%
Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia de Género	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Dirección de Acciones para Erradicar la Discriminación	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Dirección de Atención y Prevención a la Violencia	2	18	20
	7.69%	12.16%	11.49%
Dirección de Capacitación, Investigación y Documentación	0	2	2
	0.00%	1.35%	1.15%
Dirección de Espacios de Refugio	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Dirección de Informática y Sistemas de Registro	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Dirección de intervención territorial	0	4	4
	0.00%	2.70%	2.30%
Dirección Ejecutiva de Administración y Finanzas	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Dirección general de igualdad sustantiva	1	1	2
	3.85%	0.68%	1.15%
Dirección General para una Vida Libre de Violencia	3	13	16
	11.54%	8.78%	9.20%
Dirección General para el Acceso a la Justicia y Espacios de Refugio	0	3	3
	0.00%	2.03%	1.72%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Dirección para la perspectiva de género en el Acceso a la Justicia	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
J.UD. De atención zonas semirurales	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Jefatura de Unidad Departamental de Atención Psicosocial	1	0	1
	3.85%	0.00%	0.57%
Jefatura de Unidad Departamental de Recursos Materiales, Abastecimientos y Servicios	3	5	8
	11.54%	3.38%	4.60%
JUD para una Ciudad Segura	0	3	3
	0.00%	2.03%	1.72%
JUD de Soporte Técnico	2	1	3
	7.69%	0.68%	1.72%
LUNA	12	38	50
	46.15%	25.68%	28.74%
Refugio para Mujeres	0	10	10
	0.00%	6.76%	5.75%
Secretaria de las Mujeres	0	27	27
	0.00%	18.24%	15.52%
Subdirección de Planeación y Seguimiento	1	1	2
	3.85%	0.68%	1.15%
Subdirección de Prevención de la Violencia de Género	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Subdirección de redes por la igualdad	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Unidad administrativa	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.57%
Total	26	148	174
	100.00%	100.00%	100.00%

Nota: 8 personas no especificaron el área de adscripción
Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de servicios profesionales

Personal de servicios profesionales por sexo según área de adscripción

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Abogada de las Mujeres en Agencias del Ministerio Público	0	25	25
	0.00%	17.01%	16.56%
Dirección acceso a la justicia	1	6	7
	25.00%	4.08%	4.64%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Dirección General de Acceso a la Justicia y Espacios de Refugio	0	50	50
	0.00%	34.01%	33.11%
Acceso a una vida libre de violencia	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.66%
Administración y finanzas	1	0	1
	25.00%	0.00%	0.66%
Cédula de Medidas de protección	0	2	2
	0.00%	1.36%	1.32%
Dirección de la perspectiva de género en el acceso a la justicia	0	27	27
	0.00%	18.37%	17.88%
Dirección de Atención y Prevención a la Violencia	1	2	3
	25.00%	1.36%	1.99%
Dirección de Planeación y Evaluación Institucional	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.66%
Dirección General de Igualdad Sustantiva	0	1	1
	0.00%	0.68%	0.66%
Jefatura de Unidad Departamental de Recursos Materiales, Abastecimientos y Servicios	1	0	1
	25.00%	0.00%	0.66%
Secretaría de las Mujeres	0	27	27
	0.00%	18.37%	17.88%
LUNAS	0	3	3
	0.00%	2.04%	1.99%
Coordinación de Asuntos Jurídicos	0	2	2
	0.00%	1.36%	1.32%
Total	4	147	151
	100.00%	100.00%	100.00%

Nota: Una persona no especificó la adscripción
Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

La antigüedad. Hablar de antigüedad es reconocer la capacidad de una organización de retener a su personal por razones de estabilidad y de satisfacción laboral. Sin embargo, es necesario tener presente que la SeMujeres era un Instituto y las nuevas facultades con las que cuenta requieren de nuevo personal. Dentro del conjunto de nuevo ingreso se encuentran 22 hombres y 174 mujeres que representan poco más de 30% del personal; este mismo porcentaje lo alcanza quienes ya han rebasado los 10 años trabajando en su antecedente institucional.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal por sexo y rangos de antigüedad.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Hasta 1 año	22	174	196
	27.2%	32.3%	31.6%
Más de 1 hasta 5 años	23	99	122
	28.4%	18.4%	19.7%
Más de 5 hasta 10 años	9	95	104
	11.1%	17.6%	16.8%
Más de 10 años	27	171	198
	33.3%	31.7%	31.9%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

La jornada de trabajo. 60% del personal trabaja hasta 8 horas diarias, sin embargo, podemos encontrar que una cuarta parte del personal trabaja entre 12 y 14 horas al día lo cual puede representar serios problemas de fatiga en el trabajo y de conciliación con las esferas familiar y personal, lo cual conduce a enfermedades del personal y a dificultades en el cumplimiento de objetivos institucionales. La jornada de trabajo es un tema central en la discusión de las condiciones laborales ya que tiene que ver con las crisis de los cuidados de la población. Recuérdese que los cuidados no solo refieren a las personas dependientes de otra para recibirlos, sino a todas las que forman la comunidad, una jornada de trabajo amplia no solo crea obstáculos para cuidar a otras/os, sino a sí mismas/os.

En relación a los tiempos laborales, en los artículos 56 y 57 de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal se dice:

Artículo 56.- Las jornadas de trabajo en el Gobierno se desarrollarán de preferencia de lunes a viernes.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Artículo 57.- La duración máxima de la jornada diurna será de ocho horas, la mixta de siete horas y media y la nocturna de siete horas.

También se habla de las horas extras, sin embargo, la jornada que se está convirtiendo en común en la administración pública a cualquier nivel, desde hace algunos años, es la que incluye esas horas extras y el pago de la misma no deriva en garantizar convivencia familiar y salud.

Personal por sexo y rangos de la jornada laboral diaria

Número de horas	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
6 a 8	58	312	370
	71.6%	57.9%	59.7%
9 a 11	15	67	82
	18.5%	12.4%	13.2%
12 a 14	5	147	152
	6.2%	27.3%	24.5%
15 a 17	0	2	2
	0.0%	.4%	.3%
18 y más	3	11	14
	3.7%	2.0%	2.3%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

El ingreso promedio por sexo y grupo al que pertenece

Como se mencionó en el apartado sobre el puesto en el trabajo, aquí revisaremos los ingresos promedio y se mostrará que el grupo de Estabilidad laboral Nómina 8 es uno de los más bajos con \$7,553.2 promedio neto al mes, además del ingreso promedio de las y los trabajadores de base sin dígito sindicalizado con \$6,000 para los hombres y 6,732.5 como promedio de ingreso para las mujeres, sigue el de trabajador/a de base con dígito sindicalizado, continúa el de prestadora de servicios profesionales y, por último, el grupo de Estructura en el que se encuentran los

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

puestos de la categoría laboral más alta por lo que el promedio es de 21 mil 111 pesos para las mujeres y \$15,165.4 para los hombres.

Es importante reconocer que, como promedios, pueden ocultar las diferencias que se presentan al interior de los grupos, lo que puede observarse a través de la desviación estándar⁴ que es más grande en el grupo de estructura (\$13,950 en las mujeres y \$5,493 en los hombres) en los demás grupos la desviación estándar es más pequeña, lo que señala un comportamiento de los ingresos sin tantos altibajos como en grupo de estructura.

Grupo al que pertenece	Hombres	Mujeres
Estructura	15,165.4	21,111.2
Estabilidad laboral Nómina 8	7,553.2	7,244.5
Prestador de Servicios Profesionales	7,126.3	12,487.3
Trabajador(a) de base con dígito sindicalizado	9,419.9	8,946.1
Trabajador(a) de base sin dígito sindicalizado	6,000.0	6,732.5

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

En el censo se incluyó una primera pregunta que expresara la acción central de la SeMujeres: el desarrollo de sus actividades con perspectiva de género. La opinión de 91% del personal es que sí se hacen con este enfoque, lo que significaría que las decisiones de política interna y externa, consideran las realidades diferenciadas de mujeres y hombres. Este punto, sin duda, tiene que ver con las características de la manera como se realizan las actividades lo cual depende de manera importante, del cumplimiento con el artículo 21 de las Condiciones generales del Trabajo del Gobierno del Distrito Federal (sobre las aptitudes del personal)

⁴ Recuérdese que la desviación estándar es la dispersión de los datos respecto a la media. Una desviación estándar alta muestra una gran dispersión entre los datos.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal por sexo y opinión respecto a si se realizan las acciones con perspectiva de género

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No	6	43	49
	7.4%	8.0%	7.9%
No sabe	3	3	6
	3.7%	.6%	1.0%
Sí	72	493	565
	88.9%	91.5%	91.1%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Promociones

En el ámbito laboral, y como parte de la cultura organizacional, las promociones se consideran parte del reconocimiento a las habilidades y responsabilidades del personal. En la SeMujeres solo 17.3% de las mujeres y 24.7% de los hombres ha solicitado una promoción. La diferencia entre hombres y mujeres es una forma de expresar la posición de género. Las enseñanzas por sexo han exigido de las mujeres mayor recato para reconocer sus propias capacidades y compromisos, lo que se muestra en la menor solicitud de promociones, sin embargo, se avizora el cambio en las enseñanzas que se han dado a los sexos, por lo que, ahora, ellas se reconocen y empiezan a exigir reconocimiento.

Personal por sexo según solicitud de promoción

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No	61	446	507
	75.3%	82.7%	81.8%
Sí	20	93	113
	24.7%	17.3%	18.2%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

De las 114 personas que solicitaron su promoción solo 25 recibieron una respuesta positiva, de ellas son 23 mujeres que representan 24% de las que hicieron la solicitud (93 trabajadoras) y 2 hombres que solo alcanza a 10% de los solicitantes (20 trabajadores).

Personal por sexo según si obtuvo la promoción que solicitó

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No	27	145	172
	33.3%	26.9%	27.7%
No aplica	52	371	423
	64.2%	68.8%	68.2%
Sí	2	23	25
	2.5%	4.3%	4.0%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Es importante observar que solo 15% del personal considera que el procedimiento de obtención de promociones es justo, quizá esa sea la razón para no realizar solicitudes de promoción, aunque también tiene que ver con la condición de nuevo ingreso de 30% del personal.

Personal por sexo según si considera que es justo el procedimiento de obtención de promociones.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No	30	155	185
	37.0%	28.8%	29.8%
No sabe	34	305	339
	42.0%	56.6%	54.7%
Sí	17	79	96
	21.0%	14.7%	15.5%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Conocimientos acerca del género y la igualdad de género

Un porcentaje alto del personal que trabaja en la SeMujeres conoce (76%) o conoce algo (19.5%) la teoría de género y solo 4.5% no la conoce; dentro de este porcentaje, la proporción de mujeres es menor. La teoría de género y su propuesta por la igualdad debe ser conocida por todo el personal, sea cual sea la tarea que desarrolle, pues es el sustento de esta institución y la convicción sobre los objetivos de la misma es una parte importante para que la igualdad de género como derecho, sea garantizado para la población de la Ciudad de México.

Personal por sexo y su conocimiento acerca de la teoría de género y su propuesta por la igualdad.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Algo	26	95	121
	32.1%	17.6%	19.5%
No	7	21	28
	8.6%	3.9%	4.5%
Sí	48	423	471
	59.3%	78.5%	76.0%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

El siguiente conjunto de cuadros refiere al conocimiento de algunos conceptos importantes para que el personal, además de defender los objetivos institucionales y su importancia para el ejercicio del derecho a la igualdad de género en la población, cuente con los recursos para realizar su trabajo, principalmente el personal de estructura, el que toma las decisiones sobre la política a seguir en la SeMujeres y el que se encuentra en contacto con mujeres y hombres, niñas y niños a las y los que atiende, independientemente del grupo de contratación al que

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

pertenezca. Otros conjunto, son conceptos más especializados que tendrían que ser, por lo menos, conocidos por el personal de oficinas centrales.

En los seis cuadros que siguen se observa que alrededor de 90% o más de las mujeres tiene conocimiento, tanto del concepto género, los feminismos, la equidad y la igualdad, como de las violencias de género, en este mismo sentido se encuentran 75% de los hombres. Son conceptos que sí deben ser utilizados por todo el personal de manera que ellas y ellos sean el puente entre la institución y la sociedad en el manejo de información que repercute en su bienestar.

Asimismo, es importante que conozcan, de manera general, las políticas para la igualdad de género en la Ciudad de México (58% de las mujeres y 45.7% de los hombres las conocen), las leyes nacionales y convenciones internacionales para la igualdad de género (62% de las mujeres y 40% de los hombres saben de ellas), los temas de empoderamiento de las mujeres (81% de las mujeres y 57% de los hombres saben de qué se trata) y el de masculinidades (que solo 38.6% de las mujeres y 50.6% de los hombres los conoce). Particularmente, sobre este último tema, es importante reconocer la trascendencia (como los demás temas) para la construcción de la igualdad de género. El cuestionamiento a las masculinidades que son obstáculo para la igualdad y riesgo para la seguridad de las mujeres y de los hombres mismos, así como la discusión sobre las nuevas expresiones del ser hombres, abren oportunidades a nuevas realidades y relaciones para los sexos en sus diversas identidades.

Personal por sexo y su conocimiento acerca del tema de género

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	19	41	60
	23.5%	7.6%	9.7%
No	1	3	4
	1.2%	.6%	.6%
Sí	61	495	556

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	75.3%	91.8%	89.7%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y su conocimiento acerca del tema feminismos.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	24	125	149
	29.6%	23.2%	24.0%
No	5	10	15
	6.2%	1.9%	2.4%
Sí	52	404	456
	64.2%	75.0%	73.5%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y su conocimiento acerca del tema igualdad y equidad

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	22	46	68
	27.2%	8.5%	11.0%
No	1	3	4
	1.2%	.6%	.6%
Sí	58	490	548
	71.6%	90.9%	88.4%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y su conocimiento acerca del tema de violencias de género.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	18	29	47
	22.2%	5.4%	7.6%
No	1	2	3
	1.2%	.4%	.5%
Sí	62	508	570
	76.5%	94.2%	91.9%
Total	81	539	620

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	100.0%	100.0%	100.0%
--	--------	--------	--------

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y su conocimiento acerca del tema de políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	33	185	218
	40.7%	34.3%	35.2%
No	11	42	53
	13.6%	7.8%	8.5%
Sí	37	312	349
	45.7%	57.9%	56.3%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y su conocimiento acerca de leyes y convenciones para la igualdad de género

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	36	152	188
	44.4%	28.2%	30.3%
No	13	54	67
	16.0%	10.0%	10.8%
Sí	32	333	365
	39.5%	61.8%	58.9%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y su conocimiento acerca del empoderamiento de las mujeres.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	29	89	118
	35.8%	16.5%	19.0%
No	6	14	20
	7.4%	2.6%	3.2%
Sí	46	436	482

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	56.8%	80.9%	77.7%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y su conocimiento acerca del tema de masculinidades.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Algo	27	236	263
	33.3%	43.8%	42.4%
No	13	95	108
	16.0%	17.6%	17.4%
Sí	41	208	249
	50.6%	38.6%	40.2%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Los cuadros que se presentan a continuación refieren a conceptos más especializados que tendrían que ser conocidos por lo menos entre el personal de las oficinas centrales que tienen puestos para el diseño de la política. Los cuadros solo consideran a este personal y se observa que el mayor porcentaje (más de 70% en todos los casos), principalmente de mujeres, sí conoce esos temas. La responsabilidad que el personal de oficinas centrales tiene en el avance de la igualdad de género está íntimamente ligada a la noción de los recursos que se tienen para el diseño de una política que requiere argumentos para explicar la condición y posición de las mujeres, las desigualdades de género, así como sus soluciones. La división sexual del trabajo es la base de estas desigualdades y de la condición y posición de género, con grandes desventajas para las mujeres debido al lugar que le tocó asumir en la sociedad. Por otra parte, los presupuestos públicos para la igualdad son una de las herramientas para la política, los indicadores para su evaluación y la gestión pública para reconocer el contexto de la implementación de la política para la igualdad y sus oportunidades, de aquí la importancia de su “El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

conocimiento por el personal que formula la política para la igualdad de género.

Personal de oficinas centrales por sexo y su conocimiento acerca de la división sexual de trabajo.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Algo	23	63	86
	47.9%	42.3%	43.7%
No	13	12	25
	27.1%	8.1%	12.7%
Sí	12	74	86
	25.0%	49.7%	43.7%
Total	48	149	197
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de oficinas centrales por sexo y su conocimiento acerca del tema de indicadores de género.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Algo	26	55	81
	54.2%	36.9%	41.1%
No	11	25	36
	22.9%	16.8%	18.3%
Sí	11	69	80
	22.9%	46.3%	40.6%
Total	48	149	197
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de oficinas centrales por sexo y su conocimiento acerca del tema de presupuestos públicos para la igualdad de género.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Algo	24	64	88
	50.0%	43.0%	44.7%
No	13	39	52
	27.1%	26.2%	26.4%
Sí	11	46	57
	22.9%	30.9%	28.9%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Total	48	149	197
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de oficinas centrales por sexo y su conocimiento acerca de la gestión pública.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Algo	24	59	83
	50.0%	39.6%	42.1%
No	7	27	34
	14.6%	18.1%	17.3%
Sí	17	63	80
	35.4%	42.3%	40.6%
Total	48	149	197
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Opiniones sobre el trabajo para la igualdad de género de la SeMujeres

La opinión encontrada, respecto al desarrollo de las funciones de la SeMujeres en claro cumplimiento de los objetivos para la igualdad de género, muestra una tendencia a confirmar que las tareas van dirigidas a ello. Solamente, 5% del personal considera que no realiza funciones dirigidas al cumplimiento de los objetivos de igualdad. De quienes opinan que sí realizan acciones dirigidas de manera directa o indirecta para cumplir este objetivo, se debe considerar que un gran porcentaje realiza tareas para la prevención, atención y sanción de la violencia contra las mujeres, lo cual tiene carácter prioritario de atención. En el anexo se puede encontrar el listado del puesto según la profesión o especialidad que tiene el personal, quienes estudiaron abogacía son abogadas, quienes estudiaron psicología son psicólogas, lo mismo se observa para quienes se formaron en trabajo social, administración, comunicación o antropología.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal por sexo que considera que sus funciones respondan al cumplimiento de los objetivos para la igualdad de género.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No	5	27	32
	6.2%	5.0%	5.2%
Sí, directamente	40	392	432
	49.4%	72.7%	69.7%
Sí, indirectamente	36	120	156
	44.4%	22.3%	25.2%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Un asunto fundamental para el cumplimiento de los objetivos de igualdad de género es la comunicación al interior y al exterior de la institución. Es una forma de expresión de la fluidez de la información necesaria para la operación de la política de las alianzas y la construcción de redes de la política, en claro reconocimiento de que la igualdad de género no es un asunto solo de la SeMujeres, sino del conjunto de la administración de la Ciudad de México.

Respecto a la comunicación entre las diferentes áreas de la SeMujeres se comparte la opinión entre las mujeres y los hombres (en casi el mismo porcentaje) en el sentido de que es la necesaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones. Este porcentaje alcanza a 46% de las primeras y 44.4% de los segundos. En casi una proporción semejante de mujeres se tiene la opinión de que es insuficiente, como en 40.7% de los hombres. Por último 14% de los hombres y 8% de las mujeres considera que esa comunicación es nula.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Estas respuestas colocan la comunicación entre las áreas en una posición algo débil ya que menos de la mitad del personal la considera suficiente. Es importante crear y/o fortalecer los canales de comunicación que garanticen la marcha de los procesos y procedimientos necesarios para garantizar las actividades sustantivas de la SeMujeres.

Personal por sexo y su opinión respecto a la comunicación entre las diferentes áreas de la SeMujeres.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Es la necesaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones	36	248	284
	44.4%	46.0%	45.8%
Es insuficiente y no garantiza el cumplimiento cabal de sus funciones	33	244	277
	40.7%	45.3%	44.7%
Es nula y representa un obstáculo al cumplimiento de sus funciones	12	47	59
	14.8%	8.7%	9.5%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

En relación a la vinculación entre las diferentes áreas, se observa una tendencia similar al cuadro anterior, sin embargo, por pocos puntos porcentuales, está arriba la respuesta de las mujeres que opina que es insuficiente para cumplir las funciones, lo que podría ser preocupante para la necesaria red de actores interna que toda política requiere para su solidez y eficacia.

La relación intrainstitucional es fundamental para que las acciones que se realizan, con fines de cumplir los objetivos de la SeMujeres, se desarrollen de manera consensuada, organizada y con la participación de los actores suficientes y necesarios para darle curso a la política sustancial de la Secretaría.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal por sexo y su opinión con respecto a la vinculación entre las diferentes áreas de la SeMujeres.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Es la necesaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones	36	251	287
	44.4%	46.6%	46.3%
Es insuficiente y no garantiza el cumplimiento cabal de sus funciones	35	255	290
	43.2%	47.3%	46.8%
Es nula y representa un obstáculo al cumplimiento de sus funciones	10	33	43
	12.3%	6.1%	6.9%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

La coordinación interinstitucional también es vista como la necesaria para cumplir funciones por 48% de las mujeres y 50% de los hombres, sin embargo, también es vista como insuficiente por 46.7% y 44% respectivamente. Estos aspectos de la gestión institucional son importantes para la implementación de la política ya que una red de actores amplia y sólida, entre diferentes actores institucionales garantiza los resultados esperados debido a la conjunción de recursos materiales y humanos que significa. Ya que no es una opinión generalizada, podría revisarse el estado de los convenios de colaboración, acuerdos de participación o cualquiera de los mecanismos establecidos para la coordinación interinstitucional, de manera que no tengan posibilidades de debilitamiento mayor.

Personal por sexo y su opinión en relación con la coordinación interinstitucional de la SeMujeres con otros entes públicos con fines de lograr acuerdos para el avance de la política para la igualdad de género

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Es la necesaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones	41	262	303
	50.6%	48.6%	48.9%
Es insuficiente y no garantiza el cumplimiento cabal de sus funciones	36	252	288
	44.4%	46.8%	46.5%
Es nula y representa un obstáculo al cumplimiento de sus funciones	4	25	29
	4.9%	4.6%	4.7%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Las posibilidades de compaginar trabajo-familia-intereses personales

Un tema incluido últimamente en la agenda pública es el de las tensiones que se generan entre las esferas laboral, familiar y personal cuando mujeres y hombres intentan ejercer sus derechos al trabajo y a cuidar de sí mismas/os y de otras personas, familiares comúnmente. El siguiente conjunto de cuadros hace referencia a la afectación negativa al progreso laboral que pudo tener la necesidad de cuidar a alguien, información que debe ser considerada al formular la política dirigida al personal de manera que todas y todos puedan contar con las mismas oportunidades de avanzar en su carrera profesional o laboral. Esto es, las tareas de cuidado no deben ser causa de algún tipo de rezago laboral para las mujeres (que viven este problema en mayor proporción que los hombres debido a asignaciones de género), es una situación que, con fines de justicia, debe ser atendida de manera pronta. De recordarse aquí que un tercio del personal que tiene hijas/os, requiere de apoyo para los cuidados ya que ellas y ellos tienen entre 0 y 11 años.

El primer cuadro registra que 14% de las mujeres del personal considera que sí fue afectado su progreso laboral por cuidar a hijas y/o hijos, así como a 5% de los hombres. En el mismo sentido lo piensa 3% de las mujeres, por cuidar a otras y

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

otros niños; por cuidar a personas mayores ha sido afectado el progreso laboral de 12.8% de las mujeres y 11.1% de los hombres; 11.9% de las mujeres y 8.6% de los hombres por cuidar a personas enfermas y, por último, a 5%, tanto de hombres como de mujeres, por cuidar personas con alguna discapacidad.

Estos datos muestran la importancia de contar con espacios de cuidado para las personas mayores ya que representa una tarea necesaria para este grupo de la población (que tiende a crecer en la ciudad de México debido a comportamientos de la esperanza de vida que aumenta año tras año) y que puede obstaculizar las labores remuneradas del personal como se observa en las respuestas de 12% del personal. No se puede esperar a que el efecto negativo en el progreso laboral se presente en un porcentaje mayor.

Personal por sexo que considera haber afectado el progreso laboral por cuidar hijas e hijos

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No	77	463	540
	95.1%	85.9%	87.1%
Sí	4	76	80
	4.9%	14.1%	12.9%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo que considera haber afectado su carrera por cuidar otros (as) niños (as).

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No	81	523	604
	100.0%	97.0%	97.4%
Sí	0	16	16
	0.0%	3.0%	2.6%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal por sexo que considera haber afectado su carrera laboral por cuidar
personas mayores

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No	72	470	542
	88.9%	87.2%	87.4%
Sí	9	69	78
	11.1%	12.8%	12.6%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo que considera haber afectado su carrera laboral por cuidar
personas enfermas

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No	74	475	549
	91.4%	88.1%	88.5%
Sí	7	64	71
	8.6%	11.9%	11.5%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo que considera haber afectado su carrera laboral por cuidar
personas con discapacidad

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No	77	512	589
	95.1%	95.0%	95.0%
Sí	4	27	31
	4.9%	5.0%	5.0%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Los datos anteriores son una muestra de la importancia de la corresponsabilidad en los cuidados, entendida como la estrategia que comparten cuatro actores, familias, estado, empresas y comunidad. La socialización de los cuidados, demanda del movimiento de mujeres para alcanzar oportunidades de desarrollo en todas sus aristas, debe contar ya con las propuestas legales y programáticas aprobadas y de impacto en toda la administración pública de la Ciudad de México. Entre las personas que han sido afectadas en su carrera laboral se observa que la mayor proporción de mujeres y hombres perdió de uno a seis meses, lo que tiene repercusiones en la antigüedad y las prestaciones.

Personal por sexo afectado por tareas de cuidado en tiempo (meses)

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No aplica	60	369	429
	74.1%	68.5%	69.2%
1 a 6	14	112	126
	17.3%	20.8%	20.3%
7 a 12	5	22	27
	6.2%	4.1%	4.4%
Más de 12	2	36	38
	2.5%	6.7%	6.1%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Se cuenta con información registrada en el censo acerca de las horas promedio a la semana que el personal de la SeMujeres dedica a diversas actividades no remuneradas de los hogares. Los datos son los siguientes.

Sexo	Horas preparación de	Horas compra víveres	Horas labores de limpieza	Horas arreglo y cuidado	Horas pago de servicios	Horas cuidado de	Horas transporte	Horas recreación
------	----------------------	----------------------	---------------------------	-------------------------	-------------------------	------------------	------------------	------------------

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

		alimen- tos					niñas/o s		
Hombres	Media	7.0	4.5	6.7	4.4	2.7	10.8	12.7	7.9
	N	81	81	81	80	81	79	79	81
Mujeres	Media	9.0	4.5	8.9	5.5	2.5	13.3	11.1	5.7
	N	537	537	539	538	538	514	535	537
Total	Media	8.7	4.5	8.6	5.4	2.5	13.0	11.3	6.0
	N	618	618	620	618	619	593	614	618

Es visible que las horas promedio para el cuidado de niñas/os son las más altas entre el total de actividades consideradas para medir el tiempo de trabajo no remunerado que realizan mujeres y hombres en sus hogares. Otras actividades en los hogares que también requieren sumas de tiempo promedio altas son las de preparación de alimentos y de labores de limpieza. Sin duda, son tiempos que podrían ser compartidos a través de la colaboración de otros actores (servicios otorgados por el gobierno de la ciudad de México, en el caso de los cuidados de niñas y niños, servicios de preparación de alimentos y de limpieza, en el caso de la comunidad, ambos con pagos subsidiados) y que facilitarían un mejor desempeño en las actividades laborales y familiares.

Frente a la pregunta ¿Existe en la SeMujeres alguna medida para la conciliación de su vida laboral con la familiar y personal, quienes respondieron el censo dijeron que sí existen medidas para compaginar las esferas laboral, familiar y personal, el problema que se encuentra en la SeMujeres es que no todo el personal tiene derechos a ellas. Forman parte de las prestaciones que dependen del grupo de contratación al que pertenece. Las medidas son las reconocidas en la Ley del trabajo como los permisos de maternidad y paternidad, cuidados maternos, los días económicos (que generalmente se utilizan para realizar algún trámite relacionado

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

con los cuidados), el lactario, incapacidades por accidente o enfermedad, y por otra parte, existe la salida temprana los viernes, que es una prestación de la SeMujeres. Hubo mención de la ausencia de permisos para cuidados de personas mayores, espacios para la recreación o auto cuidado. Las medidas son conocidas por la mayoría del personal, tanto de mujeres como de hombres, sin embargo, también saben que no a todas y todos les corresponden.

Las áreas de oportunidad en este ámbito del trabajo es numeroso ya que las posibilidades de la conciliación no solo tienen que ver con los permisos de maternidad o un día de salida temprana, se trata de considerar la problemática en su conjunto y proponer medidas que abarquen tanto horarios como servicios, pero, además, si fuese necesario, la contratación de personal que garantizara el cumplimiento de objetivos a través de la participación de un mayor número de personas.

Cierto es que la política económica de la actual administración es de austeridad y racionalidad, sin embargo, es importante considerar el bienestar de la población en su conjunto y se requieren medidas que garanticen la participación de mujeres y hombres en el trabajo remunerado, la satisfacción de los cuidados de las personas dependientes e independientes y la contribución de los diferentes actores en el otorgamientos de servicios de cuidado.

Satisfacción del personal

Un aspecto fundamental en el escrutinio de la cultura institucional es la satisfacción del personal en diversos ámbitos de las condiciones de trabajo. En los siguientes cuadros se observa que, respecto al ambiente laboral, satisfechas y totalmente satisfechas se encuentran 49% de las mujeres y 50.6% de los hombres; respecto al reconocimiento y apoyo están satisfechas y totalmente satisfechas 42.5% de las

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

mujeres y 41.9% de los hombres; en relación al puesto el porcentaje de mujeres aumenta a 61 puntos y el de los hombres a 48 puntos porcentuales; sin embargo, el salario es el punto que hace cambiar la tendencia ya que solo 17.3% de los hombres y 21.7% de las mujeres se encuentran satisfechas y totalmente satisfechas; el comportamiento de la información muestra un ascenso en el reconocimiento de los derechos laborales que cuentan con porcentajes de 37% de los hombres y 35.4% de las mujeres; por último, sobre el espacio, equipo y herramientas de trabajo se observa que 24.5% de las mujeres está satisfecha y totalmente satisfecha como 35.8% de los hombres.

En el artículo 75 de las Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal, se dice sobre los recursos que debe ofrecer al personal

Artículo 75.- Los trabajadores prestan un servicio público que por lo mismo debe ser de la más alta calidad y eficiencia, para ello el Gobierno proporcionará:

Fracción I. Implementos necesarios y adecuados a la función encomendada, los cuales serán de la más alta calidad;

Fracción II. Capacitación y adiestramiento, con intervención de la Comisión de Capacitación;

La capacitación es un tema que se abordará más adelante.

Los datos muestran un ambiente de desacuerdos en asuntos fundamentales para el buen funcionamiento de una institución como la naciente SeMujeres que debe contar con características que le permitan un despegue halagüeño en sus actividades. Por tanto, tendrá que incluir en su agenda la discusión de las razones de insatisfacción, como el nivel de ingresos.

Personal por sexo y grado de satisfacción con ambiente laboral

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Totalmente insatisfecha(o)	8	56	64
	9.9%	10.4%	10.3%
Insatisfecha (o)	18	85	103
	22.2%	15.8%	16.6%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	14	134	148
	17.3%	24.9%	23.9%
Satisfecha (o)	34	206	240
	42.0%	38.2%	38.7%
Totalmente satisfecha(o)	7	58	65
	8.6%	10.8%	10.5%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y grado de satisfacción con el reconocimiento y apoyo.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	13	73	86
	16.0%	13.5%	13.9%
Insatisfecha (o)	9	113	122
	11.1%	21.0%	19.7%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	25	124	149
	30.9%	23.0%	24.0%
Satisfecha (o)	27	186	213
	33.3%	34.5%	34.4%
Totalmente satisfecha(o)	7	43	50
	8.6%	8.0%	8.1%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y grado de satisfacción con su puesto actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	8	64	72
	9.9%	11.9%	11.6%
Insatisfecha (o)	20	61	81
	24.7%	11.3%	13.1%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	14	84	98
	17.3%	15.6%	15.8%
Satisfecha (o)	24	250	274
	29.6%	46.4%	44.2%
Totalmente satisfecha(o)	15	80	95
	18.5%	14.8%	15.3%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y grado de satisfacción con su salario actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	19	140	159
	23.5%	26.0%	25.6%
Insatisfecha (o)	31	193	224
	38.3%	35.8%	36.1%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	17	89	106
	21.0%	16.5%	17.1%
Satisfecha (o)	11	99	110
	13.6%	18.4%	17.7%
Totalmente satisfecha(o)	3	18	21
	3.7%	3.3%	3.4%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y grado de satisfacción con sus derechos laborales

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	17	89	106
	21.0%	16.5%	17.1%
Insatisfecha (o)	22	145	167
	27.2%	26.9%	26.9%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	12	114	126
	14.8%	21.2%	20.3%
Satisfecha (o)	23	146	169
	28.4%	27.1%	27.3%
Totalmente satisfecha(o)	7	45	52
	8.6%	8.3%	8.4%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y grado de satisfacción con su espacio, equipo y herramientas

	Sexo	Total
--	------	-------

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Hombre	Mujer	
Totalmente insatisfecha(o)	18	110	128
	22.2%	20.4%	20.6%
Insatisfecha (o)	21	194	215
	25.9%	36.0%	34.7%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	13	103	116
	16.0%	19.1%	18.7%
Satisfecha (o)	22	108	130
	27.2%	20.0%	21.0%
Totalmente satisfecha(o)	7	24	31
	8.6%	4.5%	5.0%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Con la finalidad de identificar si existe alguna diferencia en la condición de satisfacción entre los grupos de contratación, se realizó la desagregación de esta pregunta para cada uno de ellos. Los resultados son los siguientes:

Satisfacción por grupo de contratación

Estructura

60% de las mujeres y 47% de los hombres de estructura se encuentran satisfechos; por el contrario, 42% de los hombres y 18% de las mujeres están en una situación de insatisfacción respecto al ambiente laboral. Es un porcentaje amplio del personal de este grupo, principalmente de hombres, que debe ser escuchado para conocer las razones de su insatisfacción y no permitir que se profundice el problema que los hace sentir de esta forma.

En Reconocimiento, disminuye el porcentaje de mujeres satisfechas a 55% y aumentan las que están insatisfechas a 27; los hombres muestran la misma

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

proporción en condición de satisfacción aunque disminuye el porcentaje de quienes se encuentran insatisfechos.

Sobre el puesto aumentan los porcentajes de quienes se encuentran satisfechas/os (67% de las mujeres y 52% de los hombres); en las mujeres se observa una disminución a 20% de quienes están insatisfechas y la proporción de hombres permanece igual que el rubro anterior.

Respecto al salario actual se observa el crecimiento a 34% de las mujeres que se encuentran descontentas como 37% de los hombres. Porcentaje en hombres insatisfechos que vuelve a aumentar en el rubro de derechos laborales (42%) pero que en las mujeres disminuye a 22. La satisfacción alcanza a 51% de las mujeres y 42% de los hombres.

Por último, en Equipo y herramientas se observa que disminuya la proporción del personal satisfecho a 41% de las mujeres y 31% de los hombres; en sentido inverso, aumentan las cantidades de las mujeres que se encuentran insatisfechas/os y solo las de los hombres permanecieron igual.

Ambiente laboral

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	4	4	8
	21.1%	6.9%	10.4%
Insatisfecha (o)	4	7	11
	21.1%	12.1%	14.3%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	2	12	14
	10.5%	20.7%	18.2%
Satisfecha (o)	8	26	34
	42.1%	44.8%	44.2%
Totalmente satisfecha(o)	1	9	10

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	5.3%	15.5%	13.0%
Total	19	58	77
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Reconocimiento

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	3	6	9
	15.8%	10.3%	11.7%
Insatisfecha (o)	2	10	12
	10.5%	17.2%	15.6%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	5	10	15
	26.3%	17.2%	19.5%
Satisfecha (o)	6	23	29
	31.6%	39.7%	37.7%
Totalmente satisfecha(o)	3	9	12
	15.8%	15.5%	15.6%
Total	19	58	77
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Puesto actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	2	6	8
	10.5%	10.3%	10.4%
Insatisfecha (o)	3	6	9
	15.8%	10.3%	11.7%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	4	7	11
	21.1%	12.1%	14.3%
Satisfecha (o)	5	25	30
	26.3%	43.1%	39.0%
Totalmente satisfecha(o)	5	14	19
	26.3%	24.1%	24.7%
Total	19	58	77
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Salario actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	2	7	9
	10.5%	12.1%	11.7%
Insatisfecha (o)	5	13	18
	26.3%	22.4%	23.4%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	7	13	20
	36.8%	22.4%	26.0%
Satisfecha (o)	4	17	21
	21.1%	29.3%	27.3%
Totalmente satisfecha(o)	1	8	9
	5.3%	13.8%	11.7%
Total	19	58	77
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Derechos laborales

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	4	6	10
	21.1%	10.3%	13.0%
Insatisfecha (o)	4	7	11
	21.1%	12.1%	14.3%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	3	15	18
	15.8%	25.9%	23.4%
Satisfecha (o)	4	19	23
	21.1%	32.8%	29.9%
Totalmente satisfecha(o)	4	11	15
	21.1%	19.0%	19.5%
Total	19	58	77
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Espacio, equipo, herramientas

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	1	8	9

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	5.3%	13.8%	11.7%
Insatisfecha (o)	7	19	26
	36.8%	32.8%	33.8%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	5	7	12
	26.3%	12.1%	15.6%
Satisfecha (o)	4	20	24
	21.1%	34.5%	31.2%
Totalmente satisfecha(o)	2	4	6
	10.5%	6.9%	7.8%
Total	19	58	77
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Trabajador de base con dígito sindicalizado

En este grupo de contratación 37% de los hombres y 45.8% de las mujeres se encuentra satisfecha con el ambiente laboral; por el contrario, 40.7% de los hombres se encuentra insatisfecho, como una menor proporción de mujeres 25.2%. En relación al reconocimiento solo 25% de los hombres y 33.6% de las mujeres se encuentran satisfechas. Y con opiniones de insatisfacción con este aspecto laboral están 37% de los hombres y 35.5% de las mujeres. El puesto con el que cuentan le genera satisfacción a un mayor porcentaje de mujeres (63.2%) sin embargo, los hombres solo alcanzan 40.7%; y en sentido inverso, el salario causa insatisfacción a un mayor porcentaje de ambos sexos 72.3% de las mujeres y 74% de los hombres.

En relación al respeto a los derechos laborales se observa un mayor porcentaje de trabajadoras de base con dígito sindicalizado en condiciones de satisfacción (41.9%) mientras los hombres alcanzan 29.6%. Por último, este grupo de contratación se encuentra en mayor proporción insatisfecho respecto al espacio, equipo y herramientas para trabajar: 61.3% de las mujeres y 66.6% de los hombres.

Los datos para cada aspecto laboral se presentación a continuación:

Ambiente laboral

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	2	8	10
	7.4%	5.2%	5.5%
Insatisfecha (o)	9	31	40
	33.3%	20.0%	22.0%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	6	45	51
	22.2%	29.0%	28.0%
Satisfecha (o)	9	63	72
	33.3%	40.6%	39.6%
Totalmente satisfecha(o)	1	8	9
	3.7%	5.2%	4.9%
Total	27	155	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Reconocimiento

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	5	17	22
	18.5%	11.0%	12.1%
Insatisfecha (o)	5	38	43
	18.5%	24.5%	23.6%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	10	48	58
	37.0%	31.0%	31.9%
Satisfecha (o)	7	44	51
	25.9%	28.4%	28.0%
Totalmente satisfecha(o)	0	8	8
	0.0%	5.2%	4.4%
Total	27	155	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Puesto actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Totalmente insatisfecha(o)	4	8	12
	14.8%	5.2%	6.6%
Insatisfecha (o)	9	21	30
	33.3%	13.5%	16.5%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	3	28	31
	11.1%	18.1%	17.0%
Satisfecha (o)	9	78	87
	33.3%	50.3%	47.8%
Totalmente satisfecha(o)	2	20	22
	7.4%	12.9%	12.1%
Total	27	155	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Salario actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	7	31	38
	25.9%	20.0%	20.9%
Insatisfecha (o)	13	81	94
	48.1%	52.3%	51.6%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	4	18	22
	14.8%	11.6%	12.1%
Satisfecha (o)	2	22	24
	7.4%	14.2%	13.2%
Totalmente satisfecha(o)	1	3	4
	3.7%	1.9%	2.2%
Total	27	155	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Derechos laborales

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	4	13	17
	14.8%	8.4%	9.3%
Insatisfecha (o)	11	40	51
	40.7%	25.8%	28.0%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	4	37	41
	14.8%	23.9%	22.5%
Satisfecha (o)	8	53	61

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	29.6%	34.2%	33.5%
Totalmente satisfecha(o)	0	12	12
	0.0%	7.7%	6.6%
Total	27	155	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Espacio, equipo, herramientas

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	11	29	40
	40.7%	18.7%	22.0%
Insatisfecha (o)	7	66	73
	25.9%	42.6%	40.1%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	3	25	28
	11.1%	16.1%	15.4%
Satisfecha (o)	6	27	33
	22.2%	17.4%	18.1%
Totalmente satisfecha(o)	0	8	8
	0.0%	5.2%	4.4%
Total	27	155	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Trabajador/a de base sin dígito sindicalizado

En este pequeño grupo de trabajadoras/es (22 mujeres y 5 hombres) se observan las siguientes percepciones de satisfacción: 80% de los hombres y solo 45.5% de las mujeres están satisfechas con el ambiente laboral; 60% de los hombres y 45.5% de las mujeres se consideran satisfechas con el reconocimiento que dan a su trabajo; 60% de los hombres y 59.1% de las mujeres están satisfechas con el puestos que desempeñan actualmente; en sentido contrario a los porcentajes anteriores, 0% de los hombres y 9% de las mujeres están satisfechas con su salario; sin embargo, 60% de los hombres y solo 50% de las mujeres se considera satisfecha con el respeto a sus derechos laborales; por último, 60% de los hombres

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

y 45.5% de las mujeres reconocen estar satisfechas con el espacio, equipo y herramientas de trabajo.

Los datos son los siguientes:

Ambiente laboral

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	1	6	7
	20.0%	27.3%	25.9%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	0	6	6
	0.0%	27.3%	22.2%
Satisfecha (o)	3	8	11
	60.0%	36.4%	40.7%
Totalmente satisfecha(o)	1	2	3
	20.0%	9.1%	11.1%
Total	5	22	27
	100.0%	100.0%	100.0%

Reconocimiento

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	1	3	4
	20.0%	13.6%	14.8%
Insatisfecha (o)	0	5	5
	0.0%	22.7%	18.5%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	1	4	5
	20.0%	18.2%	18.5%
Satisfecha (o)	3	8	11
	60.0%	36.4%	40.7%
Totalmente satisfecha(o)	0	2	2
	0.0%	9.1%	7.4%
Total	5	22	27
	100.0%	100.0%	100.0%

Puesto actual

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	0	4	4
	0.0%	18.2%	14.8%
Insatisfecha (o)	1	1	2
	20.0%	4.5%	7.4%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	1	4	5
	20.0%	18.2%	18.5%
Satisfecha (o)	3	10	13
	60.0%	45.5%	48.1%
Totalmente satisfecha(o)	0	3	3
	0.0%	13.6%	11.1%
Total	5	22	27
	100.0%	100.0%	100.0%

Salario actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	0	10	10
	0.0%	45.5%	37.0%
Insatisfecha (o)	2	9	11
	40.0%	40.9%	40.7%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	3	1	4
	60.0%	4.5%	14.8%
Satisfecha (o)	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Totalmente satisfecha(o)	0	1	1
	0.0%	4.5%	3.7%
Total	5	22	27
	100.0%	100.0%	100.0%

Derechos laborales

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	2	4	6
	40.0%	18.2%	22.2%
Insatisfecha (o)	0	5	5
	0.0%	22.7%	18.5%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	0	2	2
	0.0%	9.1%	7.4%
Satisfecha (o)	3	7	10

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	60.0%	31.8%	37.0%
Totalmente satisfecha(o)	0	4	4
	0.0%	18.2%	14.8%
Total	5	22	27
	100.0%	100.0%	100.0%

Espacio, equipo, herramientas

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	0	3	3
	0.0%	13.6%	11.1%
Insatisfecha (o)	1	4	5
	20.0%	18.2%	18.5%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	1	5	6
	20.0%	22.7%	22.2%
Satisfecha (o)	2	8	10
	40.0%	36.4%	37.0%
Totalmente satisfecha(o)	1	2	3
	20.0%	9.1%	11.1%
Total	5	22	27
	100.0%	100.0%	100.0%

Estabilidad Laboral Nómina 8

El grupo de Estabilidad laboral nómina 8 cuenta con 182 integrantes que participaron en el censo, respecto a las preguntas sobre satisfacción en el trabajo se encontró lo que a continuación se presenta:

57.7% de los hombres como 47.4% de las mujeres están satisfechos con el ambiente laboral; 50% de los hombres y 44.9% de las mujeres están satisfechos con el reconocimiento a su trabajo; 50% de los hombres y 59.6% de las mujeres se encuentran satisfechos con el puesto que desempeñan; como en los grupos anteriores, los porcentajes de quienes se encuentran satisfechas/os bajan considerablemente en relación al salario que tienen ya que solo son 15.3% de los

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

hombres y 9.6% de las mujeres; el respeto a los derechos laborales tiene satisfechos y satisfechas a sólo 38.4% de los hombres y 29.5% de las mujeres; y, en relación al espacio, equipo y las herramientas de trabajo, están satisfechos 42.3% de los hombres y solo 18% de las mujeres.

Ambiente laboral

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	1	13	14
	3.8%	8.3%	7.7%
Insatisfecha (o)	5	31	36
	19.2%	19.9%	19.8%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	5	38	43
	19.2%	24.4%	23.6%
Satisfecha (o)	11	56	67
	42.3%	35.9%	36.8%
Totalmente satisfecha(o)	4	18	22
	15.4%	11.5%	12.1%
Total	26	156	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Reconocimiento

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	4	24	28
	15.4%	15.4%	15.4%
Insatisfecha (o)	2	36	38
	7.7%	23.1%	20.9%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	7	26	33
	26.9%	16.7%	18.1%
Satisfecha (o)	10	58	68
	38.5%	37.2%	37.4%
Totalmente satisfecha(o)	3	12	15
	11.5%	7.7%	8.2%
Total	26	156	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Puesto actual

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	1	13	14
	3.8%	8.3%	7.7%
Insatisfecha (o)	6	26	32
	23.1%	16.7%	17.6%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	6	24	30
	23.1%	15.4%	16.5%
Satisfecha (o)	7	70	77
	26.9%	44.9%	42.3%
Totalmente satisfecha(o)	6	23	29
	23.1%	14.7%	15.9%
Total	26	156	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Salario actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	10	72	82
	38.5%	46.2%	45.1%
Insatisfecha (o)	9	53	62
	34.6%	34.0%	34.1%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	3	16	19
	11.5%	10.3%	10.4%
Satisfecha (o)	3	14	17
	11.5%	9.0%	9.3%
Totalmente satisfecha(o)	1	1	2
	3.8%	.6%	1.1%
Total	26	156	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Derechos laborales

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	6	38	44
	23.1%	24.4%	24.2%
Insatisfecha (o)	6	39	45
	23.1%	25.0%	24.7%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	4	33	37

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	15.4%	21.2%	20.3%
Satisfecha (o)	7	37	44
	26.9%	23.7%	24.2%
Totalmente satisfecha(o)	3	9	12
	11.5%	5.8%	6.6%
Total	26	156	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Espacio, equipo, herramientas

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	6	42	48
	23.1%	26.9%	26.4%
Insatisfecha (o)	6	58	64
	23.1%	37.2%	35.2%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	3	28	31
	11.5%	17.9%	17.0%
Satisfecha (o)	8	26	34
	30.8%	16.7%	18.7%
Totalmente satisfecha(o)	3	2	5
	11.5%	1.3%	2.7%
Total	26	156	182
	100.0%	100.0%	100.0%

Personal de Servicios Profesionales

En el censo participaron 152 integrantes de este grupo de contratación (4 hombres y 148 mujeres) quienes, en relación al ambiente laboral, se encuentran en condiciones de satisfacción 75% de los hombres y 50% de las mujeres; respecto al reconocimiento a su trabajo en esas mismas condiciones se encuentra 50% de los hombres y 43.9% de las mujeres; se consideran satisfechos con su puesto actual 50% de los hombres y 58.8% de las mujeres; con el salario, están satisfechas 50% de los hombres y 33.8% de las mujeres; el respeto a los derechos laborales hace que se encuentran satisfechos solo 25% de los hombres y 26.4% de las mujeres;

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

por último, en relación al espacio, equipo y las herramientas de trabajo están satisfechos 75% de los hombres pero solo 23.6% de las mujeres.

Los datos completos se encuentran en los siguientes cuadros:

Ambiente laboral

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	0	25	25
	0.0%	16.9%	16.4%
Insatisfecha (o)	0	16	16
	0.0%	10.8%	10.5%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	1	33	34
	25.0%	22.3%	22.4%
Satisfecha (o)	3	53	56
	75.0%	35.8%	36.8%
Totalmente satisfecha(o)	0	21	21
	0.0%	14.2%	13.8%
Total	4	148	152
	100.0%	100.0%	100.0%

Reconocimiento

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	0	23	23
	0.0%	15.5%	15.1%
Insatisfecha (o)	0	24	24
	0.0%	16.2%	15.8%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	2	36	38
	50.0%	24.3%	25.0%
Satisfecha (o)	1	53	54
	25.0%	35.8%	35.5%
Totalmente satisfecha(o)	1	12	13
	25.0%	8.1%	8.6%
Total	4	148	152
	100.0%	100.0%	100.0%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Puesto actual

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Totalmente insatisfecha(o)	1	33	34
	25.0%	22.3%	22.4%
Insatisfecha (o)	1	7	8
	25.0%	4.7%	5.3%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	0	21	21
	0.0%	14.2%	13.8%
Satisfecha (o)	0	67	67
	0.0%	45.3%	44.1%
Totalmente satisfecha(o)	2	20	22
	50.0%	13.5%	14.5%
Total	4	148	152
	100.0%	100.0%	100.0%

Salario actual

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	0	20	20
	0.0%	13.5%	13.2%
Insatisfecha (o)	2	37	39
	50.0%	25.0%	25.7%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	0	41	41
	0.0%	27.7%	27.0%
Satisfecha (o)	2	45	47
	50.0%	30.4%	30.9%
Totalmente satisfecha(o)	0	5	5
	0.0%	3.4%	3.3%
Total	4	148	152
	100.0%	100.0%	100.0%

Derechos laborales

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	1	28	29
	25.0%	18.9%	19.1%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Insatisfecha (o)	1	54	55
	25.0%	36.5%	36.2%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	1	27	28
	25.0%	18.2%	18.4%
Satisfecha (o)	1	30	31
	25.0%	20.3%	20.4%
Totalmente satisfecha(o)	0	9	9
	0.0%	6.1%	5.9%
Total	4	148	152
	100.0%	100.0%	100.0%

Espacio, equipo, herramientas

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Totalmente insatisfecha(o)	0	28	28
	0.0%	18.9%	18.4%
Insatisfecha (o)	0	47	47
	0.0%	31.8%	30.9%
Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	1	38	39
	25.0%	25.7%	25.7%
Satisfecha (o)	2	27	29
	50.0%	18.2%	19.1%
Totalmente satisfecha(o)	1	8	9
	25.0%	5.4%	5.9%
Total	4	148	152
	100.0%	100.0%	100.0%

Igualdad de género en las oportunidades laborales que ofrece la Secretaría

La pregunta fue ¿Considera que existe igualdad de género en las oportunidades laborales que ofrece la Secretaría? En el Censo se encontró que 56.8% de los hombres y 73.3% de las mujeres respondió que sí. Los hombres que participaron en este censo comentan que existen desigualdades en el acceso a prestaciones ya que se sigue identificando a las mujeres como las encargadas de los cuidados de las/os hijas/os o de la familia en general. También mencionan las menores

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

oportunidades de alcanzar jerarquías laborales más altas. Las mujeres mencionan que hace falta comunicación entre las diferentes integrantes del personal con fines de escucha de problemáticas y propuestas. Esto se comentará más adelante, en la sección de fortalezas y debilidades de la Secretaría.

Personal por sexo y su opinión de la existencia de igualdad de género en las oportunidades laborales que ofrece la SeMujeres

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
No	35	144	179
	43.2%	26.7%	28.9%
Sí	46	395	441
	56.8%	73.3%	71.1%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Violencia sexual

En el cuestionario del censo se realizaron un conjunto de preguntas acerca de la violencia sexual. En general, las violencias contra las mujeres son un problema social que ha adquirido presencia en la agenda pública de los gobiernos y las instituciones, tanto a nivel estatal como nacional e internacional; en particular en México, en 2007, se promulgó la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia en la que se define ésta y se presentan sus diversos tipos y modalidades. Como seguimiento a ésta, fueron promulgadas las leyes a nivel estatal. En ellas se reconoce que la construcción de los estereotipos y roles que integran las masculinidades y feminidades deriva en acceso y ejercicio desigual del poder lo que genera condiciones para que la violencia se presente en diversas formas y diferentes espacios. Una de sus formas es la violencia sexual.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

La evidente dificultad por detener y acabar con los problemas de violencia sexual contra mujeres de cualquier edad, condujo a retomar este tema en la elaboración del presente diagnóstico con los siguientes resultados:

Mayor número de mujeres que de hombres afirma haber vivido eventos de violencia como los que se señalan a continuación, sin embargo, en términos porcentuales, en algunos casos, los hombres las superan. Los eventos recurrentes son los que pueden considerarse menos graves, sin embargo, también se encuentran los más graves aunque en un número menor de casos.

Aunque sea un porcentaje bajo del personal, es importante que el tema del acoso y hostigamiento sexual sea considerado para programas de capacitación y campañas de sensibilización contra la violencia ya que es uno de los grandes problemas que perjudican los ambientes institucionales y a las personas que los conforman.

Con la pregunta no sabemos en qué momento sucedió el evento, sin embargo, si lo vivieron es suficiente para mantener programas de prevención, atención y sanción de la violencia sexual en el ámbito del trabajo. En las columnas se encuentra el número de personas que registró el evento y, al lado, el porcentaje que representa respecto al total de mujeres u hombres que participó en el censo.

Personal por sexo que sufrió algún evento de violencia sexual

	Mujeres	%	Hombres	%	Total	
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	6	1.1	1	1.2	7	1.1
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	39	7.2	7	8.6	46	7.4
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten.	44	8.2	8	9.9	52	8.4
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	30	5.6	7	8.6	37	6.0
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.	7	1.3	1	1.2	8	1.3

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	7	1.3	0	0	7	1.1
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	6	1.1	0	0	6	1.0
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a sus responsabilidades por rechazar proposiciones sexuales.	4	0.7	0	0	4	0.6
9. Roces, contacto físico no deseado.	12	2.2	1	1.2	13	2.1
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales.	3	0.6	0	0	3	0.5
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen	1	0.2	0	0	1	0.2
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	0	0.0	0	0	0	0.0

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Respecto a quiénes fueron las y los que cometieron la falta o agresión, se puede observar en el cuadro que sigue las menciones que realizó el personal: principalmente fueron mujeres y hombres trabajadores y en menor proporción personal directivo hombres y mujeres. Los eventos que fueron más frecuentes se encuentran en los menores niveles de gravedad y fueron cometidos por hombres y mujeres trabajadores y del personal directivo, sin embargo, los siguientes eventos de mayor gravedad, aunque menos frecuentes, muestran un aumento en la proporción de mujeres del personal directivo que fueron agresoras.

En las dos primeras columnas se encuentra el número de mujeres o de hombres que respondió que fue una trabajadora o trabajador, entre paréntesis se encuentra el sexo de esa persona. En el mismo sentido se encuentran las dos últimas columnas, en la primera están las mujeres que respondieron que fue el personal directivo y entre paréntesis está el sexo de ese personal.

Personal por sexo que respondió quién fue según el evento de violencia sexual suscitada.

	M	H	M	H
	Trabajador/a		Personal directivo	

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	4 (H), 2(M)		2 (M)	
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	23(H). 13 (M)	3 (H), 5 (M)	5 (H), 2 (M)	1 (H)
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten.	35 (H), 9(M)	2 (H), 5(M)	7 (H), 1 (M)	
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	17 (H), 15 (M)	4 (H), 6 (M)	4 (H), 2 (M)	1 (H), 1 (M)
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera de la escuela.	6 (H), 4 (M)		2 (M)	
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	6 (H), 6 (M)		1 (M)	
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el salón de clase si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	2 (H), 4(M)		2 (M)	
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a sus responsabilidades por rechazar las proposiciones sexuales.	3 (M)		3 (M)	
9. Roces, contacto físico no deseado.	4 (H), 5 (M)	1 (M)	2 (H), 4 (M)	
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales.	1 (H), 4 (M)		1 (M)	
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen	1 (H), 4 (M)		1 (M)	
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales	--	--	--	--

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Pocas personas toman medidas frente a un evento de violencia, principalmente en el caso de los hombres quienes, de 13, solo 1 avisó en la Jefatura de Unidad Departamental. En el grupo de mujeres se encuentra que solo 30% tomó alguna medida, como se puede observar en el siguiente cuadro.

Personal por sexo que tomó alguna medida ante algún evento de violencia

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Avisó a JUD	1	2	3

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Confronté al trabajador	0	6	6
Lo ignoré y puse distancia	0	2	2
Pidió una asesoría, Presentó una queja a las autoridades de su dependencia	0	10	10
Nada	12	49	61
Total	13	69	82

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Al preguntar la razón por la que no tomaron medidas, se encuentra que, principalmente, es debido a que no le dieron importancia o no querían ser consideradas personas conflictivas, algunas otras trabajadoras pensaron que podrían tomar represalias.

Personal por sexo según motivo por el que no tomó medidas

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No le di importancia	1	15	16
No había testigos(as) y creí que era inútil hacer la denuncia	2	4	6
No quería que me consideraran una persona conflictiva	3	15	18
Pensé que podrían tomar represalias	2	10	12
No sabía qué hacer	1	5	6
Pensé que las autoridades no iban a hacer nada	2	9	11
Temía dañar mi propia reputación	0	3	3
Tuve miedo de la posible reacción del(a) agresor(a)	1	5	6
Por mi seguridad laboral	1	0	1
Total	13	66	79

Nota: la suma no da el total de quienes respondieron Nada debido a que marcaron más de una opción

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Fortalezas y debilidades de la Secretaría de las Mujeres

Se consideró importante realizar esta pregunta que nos conduce a la manera como

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

el personal mira a la institución según sus fortalezas y sus debilidades. 40% del personal considera que sus programas y proyectos son la parte más importante de las fibras que tiene, a esta opinión sigue el 26% que considera que es su personal capacitado y con 8.2% el apoyo institucional.

Personal por sexo y opinión sobre las fortalezas de la SeMujeres

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Programas y proyectos	28	216	244
	34.6%	40.1%	39.4%
Personal capacitado	21	142	163
	25.9%	26.4%	26.3%
Apoyo institucional	10	41	51
	12.3%	7.6%	8.2%
Estrategias de acceso a la justicia	6	31	37
	7.4%	5.8%	6.0%
Continuidad de los proyectos	2	28	30
	2.5%	5.2%	4.8%
Protege los derechos laborales de sus trabajadoras/es	1	14	15
	1.2%	2.6%	2.4%
Difusión de los proyectos	1	12	13
	1.2%	2.2%	2.1%
Espacios de refugio	0	11	11
	0.0%	2.0%	1.8%
Inclusión	0	6	6
	0.0%	1.1%	1.0%
Infraestructura y presupuesto	1	4	5
	1.2%	0.7%	0.8%
Ninguna	11	33	44
	13.6%	6.1%	7.1%
Total	81	538	619
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Ahora, en relación a las debilidades, 31% considera que los errores en la

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

implementación de los programas y las estrategias son los que pueden generarle dificultades para cumplir con sus objetivos, 15% señala que es la falta de apoyo institucional y 13% el personal no capacitado. Lo extraño de estas respuestas es que representan el sentido negativo de las fortalezas anotadas en el párrafo anterior.

Personal por sexo y opinión sobre las debilidades de la SeMujeres

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Error en la implementación de los programas y las estrategias	31	160	191
	38.3%	29.7%	30.8%
Falta de apoyo institucional	7	87	94
	8.6%	16.1%	15.2%
Personal no capacitado para responder a las exigencias del proyecto institucional	9	74	83
	11.1%	13.7%	13.4%
Inestabilidad laboral para sus trabajadores	6	58	64
	7.4%	10.8%	10.3%
Autoridades sin perspectiva de género	3	31	34
	3.7%	5.8%	5.5%
Infraestructura insuficiente	5	24	29
	6.2%	4.5%	4.7%
Presupuestos	4	35	39
	4.9%	6.5%	6.3%
Trámites burocráticos	0	14	14
	0.0%	2.6%	2.3%
Ninguna	7	34	41
	8.6%	6.3%	6.6%
No contestó	9	22	31
	11.1%	4.1%	5.0%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Casi 90% del personal, en promedio, considera necesario llevar a cabo acciones para avanzar hacia la igualdad de género en la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Personal por sexo que considera necesario llevar a cabo acciones para la igualdad

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

de género en la SeMujeres

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
No	5	73	78
	6.2%	13.5%	12.6%
Sí	76	466	542
	93.8%	86.5%	87.4%
Total	81	539	620
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Las dos acciones que se registraron con mayor frecuencia según el número de la mención fueron las siguientes:

1ª mención:

1. Horarios que faciliten los cuidados familiares
2. Procurar que haya mejores instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia

2ª mención:

1. Propiciar la autonomía y el empoderamiento de las trabajadoras
2. Procurar que haya mejores instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia

3ª mención:

1. Capacitación
2. Dar mayor ayuda económica para el cuidado de las y los hijos/personas mayores/independientemente si se tienen hijas/os o no

Personal por sexo y tipo de acción que sugiere para la igualdad de género en la SeMujeres. Primera mención

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Horarios que faciliten los cuidados familiares	47	313	360
	61.8%	66.9%	66.2%
Procurar que haya mejores instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia	22	129	151
	28.9%	27.6%	27.8%
Propiciar la autonomía y el empoderamiento de las trabajadoras	5	25	30
	6.6%	5.3%	5.5%
Ofrecer talleres para la conciencia de género	2	1	3
	2.6%	0.2%	0.6%
Total	76	468	544
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y tipo de acción que sugiere para la igualdad de género en la SeMujeres. Segunda mención

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Propiciar la autonomía y el empoderamiento de las trabajadoras	29	198	227
	37.2%	42.3%	41.6%
Procurar que haya mejores instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia	22	180	202
	28.2%	38.5%	37.0%
Ofrecer talleres para la conciencia de género	21	76	97
	26.9%	16.2%	17.8%
Dar mayor ayuda económica para el cuidado de las y los hijos	5	14	19
	6.4%	3.0%	3.5%
Ser incluyente con el hombre	1	0	1
	1.3%	0.0%	0.2%
Total	78	468	546
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal por sexo y tipo de acción que sugiere para la igualdad de género en la SeMujeres. Tercera mención

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Capacitación	32	173	205
	42.1%	36.9%	37.6%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Dar mayor ayuda económica para el cuidado de las y los hijos/personas mayores/independientemente si se tiene hijos o no	22	126	148
	28.9%	26.9%	27.2%
Propiciar la autonomía y el empoderamiento de las trabajadoras	4	102	106
	5.3%	21.7%	19.4%
Aumentar el salario	7	17	24
	9.2%	3.6%	4.4%
Homologación de funciones y salarios de las trabajadoras de las Lunas/Nómina 8	0	7	7
	0.0%	1.5%	1.3%
Reconocimiento al trabajo	1	4	5
	1.3%	0.9%	0.9%
Comunicación con el personal de las Lunas	1	3	4
	1.3%	0.6%	0.7%
Dar prestaciones de ley a las abogadas de las mujeres	0	4	4
	0.0%	0.9%	0.7%
Pleno respeto a los derechos laborales	0	4	4
	0.0%	0.9%	0.7%
Propiciar espacios recreativos y culturales que faciliten la convivencia y generen la cohesión fuera de los espacios laborales (excursiones, teatro, conciertos, deporte, cines, arte en general)	1	3	4
	1.3%	0.6%	0.7%
Equidad en el trabajo y el pago	1	2	3
	1.3%	0.4%	0.6%
Implementar un sistema de quejas y sanciones a servidores públicos que no brinden la atención pronta, eficiente y expedita a mujeres que lo solicitan, como están obligados	1	2	3
	1.3%	0.4%	0.6%
Brindar contención emocional a las trabajadoras	0	3	3
	0.0%	0.6%	0.6%
Conciencia de las masculinidades	3	0	3
	3.9%	0.0%	0.6%
Garantizar las prestaciones dirigidas a los cuidados familiares	0	3	3
	0.0%	0.6%	0.6%
Brindar apoyo económico para quienes trabajan en territorio	0	2	2
	0.0%	0.4%	0.4%
Dar horarios justos/que faciliten especialización	0	2	2
	0.0%	0.4%	0.4%

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Incentivos	0	2	2
	0.0%	0.4%	0.4%
Otros	3	10	13
	3.9%	2.1%	2.4%
Total	76	469	545
	100.0%	100.0%	100.0%

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Parte IV. Necesidades de capacitación

En el Censo se realizó una clasificación por temas acerca de la capacitación que se consideró necesaria por atender entre el personal. La pregunta incluyó capacitación en aspectos conceptuales y teóricos; operativos y de atención; técnicas y tecnológicas; administrativas; y, otras necesidades de capacitación.

Como en otros temas de investigación como la satisfacción en el trabajo, se separaron los resultados por grupo de contratación con la finalidad de identificar de manera más precisa las necesidades de capacitación del personal. Los resultados son los siguientes:

Estructura

Los temas conceptuales registrados con mayor frecuencia son los de Indicadores de género, presupuestos públicos para la igualdad de género, políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas, así como masculinidades. En el cuadro se puede observar que más de la mitad del personal señaló estas opciones. En relación a los temas operativos y de atención señalaron las estrategias de intervención comunitaria y el lenguaje incluyente como los de mayor interés, seguidos del de Ética en el servicio público. Entre los temas técnicos y tecnológicos se observa el de Bases de datos como el de mayor frecuencia incluso superando

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

los conjuntos anteriores de temas con 68 registros. En los administrativos señalan principalmente la gestión pública como el tema en el que requieren ser formadas/os de manera pronta.

Por último, en el cuadro de Otras necesidades de capacitación, el personal de estructura menciona de manera más cuantiosa que *los temas anteriores* son los recogen sus necesidades de capacitación, sin embargo, restando este conjunto y el de otros temas, es necesario comentar que la mención con mayor frecuencia la tuvo la comunicación asertiva.

Con el fin de conocer el comportamiento de los resultados se presentan los siguientes cuadros:

Personal de estructura por sexo según temas conceptuales de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Indicadores de género	9	35	44
Presupuestos públicos para la igualdad de género	7	34	41
Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas	10	30	40
Masculinidades	11	29	40
Leyes y Convenciones para la igualdad de género	10	20	30
Género y Feminismos	11	17	28
Violencias de género	11	13	24
División sexual del trabajo	10	14	24
Igualdad y equidad de género	14	10	24
Empoderamiento de las mujeres	8	11	19
Derechos humanos de las mujeres	8	9	17
Otros temas conceptuales	3	15	18
Total	19	58	77

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de estructura por sexo según temas operativos y de atención de interés para capacitación

	Sexo	Total
--	------	-------

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Hombres	Mujeres	
Estrategias de intervención comunitaria	10	39	49
Lenguaje incluyente	16	26	42
Ética en el servicio público	11	25	36
Manejo del Público	9	24	33
Oratoria	8	23	31
Total	19	58	77

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de estructura por sexo según temas técnicos y tecnológicos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Bases de datos	18	50	68
Paquete básico de Office	12	32	44
Ortografía y redacción	16	25	41
Total	19	58	77

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de estructura por sexo según temas administrativos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Gestión Pública	15	52	67
Documentos normativos básicos de la SeMujeres	13	31	44
Protocolos básicos de mi área de trabajo	13	27	40
Total	19	58	77

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de estructura por sexo según otros temas de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Comunicación asertiva, asertividad	0	6	6
Estrategias de atención a usuarias(os)	1	4	5
Liderazgo	0	3	3
Psicología, psicoterapia	0	2	2
Actualización en materia jurídica, de derecho	0	2	2
Archivo y gestión administrativa. Protección de datos. Manejo de información pública	1	1	2
Juicios orales	0	1	1
Sistema penal acusatorio	0	1	1
Desarrollo humano para el trabajo	0	1	1

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Administración pública, función pública	0	1	1
Otros	4	10	14
No, ninguna, las anteriores	13	30	43
Total	19	58	77

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Base con dígito sindicalizado

Las preferencias de capacitación conceptual de este grupo se concentran en los presupuestos públicos para la igualdad de género, las políticas para la igualdad, los indicadores de género y el tema de masculinidades, principalmente. En el conjunto de cuadros de abajo podrán observarse otras inclinaciones en cuanto a los temas conceptuales de menor frecuencia en su registro.

Sobre los temas operativos y de atención, la tendencia marca un registro mayor del lenguaje incluyente y posteriormente, las estrategias de atención comunitaria.

Como en el grupo anterior, aprender o reforzar el conocimiento sobre el manejo de bases de datos es el tema con mayor cantidad de registros en los temas técnicos y tecnológicos por parte de este grupo y luego sigue el paquete básico de office.

De los temas administrativos que se les propusieron, el de Protocolos básicos de mi área de trabajo es el que más se repite, sin embargo, el de Documentos normativos básicos de las SeMujeres, así como el de Gestión Pública, no se alejan mucho del primero.

En relación a otras necesidades de capacitación, la mención principal la tiene el tema de Psicología y psicoterapia, a la que le sigue la de actualización en materia jurídica y de derecho y las estrategias de atención a las y los usuarios, todas vinculadas al trabajo que realizan con las mujeres para atender las dificultades que presentan para ejercer sus derechos.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Los datos se encuentran en los cuadros que siguen:

Personal de base con dígito sindicalizado por sexo según temas conceptuales de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Presupuestos públicos para la igualdad de género	15	98	113
Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas	13	99	112
Indicadores de género	17	89	106
Masculinidades	13	88	101
Género y Feminismos	12	72	84
Leyes y Convenciones para la igualdad de género	14	67	79
Violencias de género	10	55	65
Igualdad y equidad de género	9	55	64
Derechos humanos de las mujeres	4	60	64
División sexual del trabajo	6	52	58
Empoderamiento de las mujeres	5	50	55
Otros temas conceptuales	8	35	43

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base con dígito sindicalizado por sexo según temas operativos y de atención de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Lenguaje incluyente	15	100	115
Estrategias de intervención comunitaria	15	97	112
Ética en el servicio público	18	66	84
Oratoria	12	60	72
Manejo del Público	11	56	67
Total	27	155	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base con dígito sindicalizado por sexo según temas técnicos y tecnológicos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Bases de datos	19	121	140
Paquete básico de Office	18	104	122
Ortografía y redacción	17	91	108
Total	27	155	182

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base con dígito sindicalizado por sexo según temas administrativos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Protocolos básicos de mi área de trabajo	18	120	138
Documentos normativos básicos de la SeMujeres	17	105	122
Gestión Pública	21	99	120
Total	27	155	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base con dígito sindicalizado por sexo según otros temas de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Psicología, psicoterapia	0	18	18
Actualización en materia jurídica, de derecho	2	12	14
Estrategias de atención a usuarias(os)	0	12	12
Actualización en Derechos Humanos	1	6	7
Juicios orales	0	6	6
Feminicidio	0	6	6
Protocolos de actuación/Modelos de atención	0	5	5
Archivo y gestión administrativa. Protección de datos. Manejo de información pública	1	4	5
Comunicación asertiva, asertividad	1	4	5
Victimología	0	4	4
Liderazgo	0	4	4
Trata de personas	0	3	3
Sistema penal acusatorio	2	1	3
Lenguaje de señas, lenguas originarias,	0	2	2
Contención a usuarias	0	2	2
Otros	4	34	38
No, ninguna, las anteriores	16	49	65
Total	27	155	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal de base sin dígito sindicalizado

En este grupo los temas conceptuales que fueron registrados con mayor frecuencia son Género y feminismos, Igualdad y equidad de género, así como masculinidades e indicadores de género. En relación a los temas operativos y de atención los que más registros sumaron son Ética en el servicios público; estrategias de intervención comunitaria y lenguaje incluyente. Sobre los temas técnicos y tecnológicos se observa que los más solicitados son las Bases de datos y el Paquete Básico de Office. Respecto a los tres temas administrativos considerados se podría decir que todos son de la preferencia del personal de base sin dígito sindicalizado y, por último, la mayoría señaló no tener más necesidades de capacitación, solo dos personas coincidieron en marcar Estrategias de atención a usuarias/os como otro tema de interés y un persona algunos temas más que se pueden observar en los cuadros siguientes:

Personal de base sin dígito sindicalizado por sexo según temas conceptuales de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Género y Feminismos	3	14	17
Igualdad y equidad de género	5	10	15
Masculinidades	2	11	13
Indicadores de género	2	11	13
Presupuestos públicos para la igualdad de género	3	9	12
Derechos humanos de las mujeres	1	11	12
Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas	1	10	11
Leyes y Convenciones para la igualdad de género	2	9	11
Violencias de género	2	8	10
División sexual del trabajo	2	6	8
Empoderamiento de las mujeres	1	6	7
Total	5	22	27

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal de base sin dígito sindicalizado por sexo según temas operativos y de atención de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Ética en el servicio público	4	17	21
Estrategias de intervención comunitaria	4	16	20
Lenguaje incluyente	3	14	17
Manejo del Público	3	13	16
Oratoria	0	7	7
Total	5	22	27

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base sin dígito sindicalizado por sexo según temas técnicos y tecnológicos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Bases de datos	4	18	22
Paquete básico de Office	5	13	18
Ortografía y redacción	3	12	15
Total	5	22	27

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base sin dígito sindicalizado por sexo según temas administrativos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Protocolos básicos de mi área de trabajo	3	18	21
Documentos normativos básicos de la SeMujeres	5	14	19
Gestión Pública	4	15	19
Total	5	22	27

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de base sin dígito sindicalizado por sexo según otros temas de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Estrategias de atención a usuarias(os)	1	1	2
Psicología, psicoterapia	0	1	1
Comunicación	0	1	1
Trabajo Social	0	1	1
Administración pública, función pública	0	1	1

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Otros	0	4	4
No, ninguna, las anteriores	4	13	17
Total	5	22	27

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Estabilidad laboral Nómina 8

Este grupo del personal tiene preferencias para capacitación, principalmente, en Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas, así como en masculinidades, son los dos temas que contaron con más registros; a estos le siguen Género y feminismos y luego Derechos Humanos de las mujeres; en relación a los temas operativos y de atención, los que mostraron más interés por el personal son las Estrategias de intervención comunitaria y el Lenguaje incluyente; como en otros grupos del personal, entre los temas técnicos y tecnológicos prefieren las Bases de datos y el Paquete Básicos de Office; de los administrativos, sus preferencias se encuentran en los Protocolos básicos del área de trabajo y los Documentos normativos básicos de la SeMujeres. En otros temas de capacitación se observa que los registros más numerosos señalan que no hay más necesidades de capacitación, sin embargo, entre quienes sí mencionan temas adicionales, tienen mayor frecuencia los de Estrategias de atención a usuarias/os/protocolos/modelos de atención, así como Psicología y psicoterapia. Los datos extensos son los que siguen:

Personal de Estabilidad Laboral Nómina 8 por sexo según temas conceptuales de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas	15	105	120
Masculinidades	18	102	120
Género y Feminismos	15	100	115
Derechos humanos de las mujeres	15	99	114
Indicadores de género	11	97	108

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Presupuestos públicos para la igualdad de género	10	95	105
Leyes y Convenciones para la igualdad de género	12	88	100
Empoderamiento de las mujeres	8	91	99
Igualdad y equidad de género	14	85	99
Violencias de género	15	82	97
División sexual del trabajo	17	71	88
Otros temas conceptuales	5	12	17
Psicología/psicoterapia	2	3	5
Atención a usuarias/os	0	3	3
Nuevo sistema de justicia penal/ sistema acusatorio	0	2	2
Derecho penal/familiar	1	1	2
Otros temas	1	5	6
Total	26	156	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Estabilidad Laboral Nómina 8 por sexo según temas operativos y de atención de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Estrategias de intervención comunitaria	13	117	130
Lenguaje incluyente	16	112	128
Ética en el servicio público	16	95	111
Manejo del Público	13	92	105
Oratoria	10	59	69
Total	26	156	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Estabilidad Laboral Nómina 8 por sexo según temas técnicos y tecnológicos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Bases de datos	21	125	146
Paquete básico de Office	17	122	139
Ortografía y redacción	16	95	111
Total	26	156	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Estabilidad Laboral Nómina 8 por sexo según temas administrativos de interés para capacitación

	Sexo	Total
--	------	-------

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Hombres	Mujeres	
Protocolos básicos de mi área de trabajo	19	124	143
Documentos normativos básicos de la SeMujeres	17	117	134
Gestión Pública	17	92	109
Total	26	156	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Estabilidad Laboral Nómina 8 por sexo según otros temas de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Estrategias de atención a usuarias(os)/Protocolos/Modelos	2	14	16
Psicología, psicoterapia	2	12	14
Sistema penal acusatorio	4	6	10
Juicios orales	1	7	8
Contención a usuarias	1	5	6
Actualización en materia jurídica, de derecho	3	3	6
Archivo y gestión administrativa. Protección de datos. Manejo de información pública	1	5	6
Feminicidio	0	6	6
Lenguaje de señas, lenguas originarias,	0	5	5
Niñez, violencia contra la niñez	0	5	5
Trabajo Social, peritaje social	0	3	3
Actualización en Derechos Humanos	0	3	3
Delitos/delitos sexuales	0	2	2
Medidas de protección	0	2	2
Comunicación asertiva, asertividad	0	2	2
Trata de personas	0	2	2
Victimología	0	1	1
Otros	8	36	44
No, ninguna, las anteriores	13	49	62
Total	26	156	182

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Servicios Profesionales

El empoderamiento de las mujeres es el tema conceptual que más registraron en este grupo de contratación. A este le siguen con igual número de registros el tema de Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas, el de Presupuestos

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

públicos para la igualdad de género, el de Derechos Humanos de las mujeres y el de Violencias de Género. En relación a los temas operativos y de atención, predominan el de Estrategias de intervención comunitaria y el de Lenguaje incluyente. Al observar los registros de los temas técnicos y tecnológicos se advierte la frecuencia más alta en el de Bases de datos; entre los temas administrativos el de Gestión Pública es el que más registros tiene y en la pregunta sobre Otros temas para capacitación, la mayoría sostuvo que no tenían más temas, sin embargo, algunos de los que tuvieron más menciones son la actualización en materia jurídica y de derecho y la contención a usuarias. A continuación, se pueden observar los datos de estos resultados con mayor detalle.

Personal de Servicios Profesionales por sexo según temas conceptuales de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Empoderamiento de las mujeres	1	85	86
Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas	2	82	84
Presupuestos públicos para la igualdad de género	2	82	84
Derechos humanos de las mujeres	1	83	84
Violencias de género	2	82	84
Género y Feminismos	2	79	81
División sexual del trabajo	0	81	81
Leyes y Convenciones para la igualdad de género	2	77	79
Indicadores de género	1	77	78
Masculinidades	0	75	75
Igualdad y equidad de género	2	71	73
Otros temas conceptuales	0	9	9
Nuevo sistema de justicia penal/ sistema acusatorio	0	4	4
Derecho penal/familiar	0	3	3
Medidas de protección	0	2	2
Otros temas	0	9	9
Total	4	148	152

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Personal de Servicios Profesionales por sexo según temas operativos y de atención de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Estrategias de intervención comunitaria	3	119	122
Lenguaje incluyente	0	100	100
Ética en el servicio público	1	93	94
Manejo del Público	0	91	91
Oratoria	2	67	69
Total	4	148	152

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Servicios Profesionales por sexo según temas técnicos y tecnológicos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Bases de datos	1	97	98
Paquete básico de Office	3	76	79
Ortografía y redacción	0	73	73
Total	4	148	152

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Servicios Profesionales por sexo según temas administrativos de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Gestión Pública	4	112	116
Protocolos básicos de mi área de trabajo	1	106	107
Documentos normativos básicos de la SeMujeres	2	101	103
Total	4	148	152

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Personal de Servicios Profesionales por sexo según otros temas de interés para capacitación

	Sexo		Total
	Hombres	Mujeres	
Actualización en materia jurídica, de derecho	0	14	14
Contención a usuarias	0	8	8
Psicología, psicoterapia	0	7	7
Sistema penal acusatorio	0	7	7
Estrategias de atención a usuarias(os)	0	5	5
Actualización en Derechos Humanos	0	4	4
Juicios orales	0	4	4

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Delitos/delitos sexuales	0	4	4
Medidas de protección	1	3	4
Protocolos de actuación/Modelos de atención	0	3	3
Lenguaje de señas, lenguas originarias,	0	3	3
Trata de personas	0	3	3
Feminicidio	0	2	2
Victimología	0	1	1
Niñez, violencia contra la niñez	0	1	1
Otros	2	21	23
No, ninguna, las anteriores	1	63	64
Total	4	148	152

Fuente: Censo al personal de la Semujeres. Octubre de 2019

Parte V. Conclusiones

Análisis de normas y programas

Los análisis sobre normas y programas mostraron que la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México cuenta con normas que la hacen sólida como institución y con programas que atienden la mayoría de los derechos establecidos en sus atribuciones. En términos específicos, se encontró que las normas son suficientes para cumplir con los objetivos que le dieron origen, con los elementos institucionales, sin embargo, la complejidad de trabajar por la instauración de las condiciones óptimas para el ejercicio de los derechos de las mujeres es una ardua tarea. Sí, es luchar por la no violencia en todas sus expresiones, por la no discriminación, y por la igualdad y la equidad en todos los ámbitos; también es luchar por la desobjetización de las mujeres, contra la aniquilación simbólica y contra la exclusión de los espacios de participación en la sociedad desde su núcleo. Cuentan con las necesarias para argumentar sus objetivos y acciones sin embargo faltarían las que sustenten la puesta en marcha del sistema de cuidados que forma parte de las atribuciones de la institución.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Los programas muestran atención a derechos de las mujeres que son indispensables para alcanzar la igualdad, sin embargo, se perciben ausencias que deben ser atendidas: al acceso a la justicia, la ruptura de estereotipos, el reconocimiento de todos los derechos de la población LGTBTTI y la inclusión de la igualdad de género en los planes de estudio de las escuelas.

Es posible reconocer que se atiende el problema de la violencia contra las mujeres de manera amplia y con acciones certeras, sin embargo, incluir los aspectos mencionados en el párrafo anterior, con seguridad fortalecerán los resultados esperados de disminución de la violencia, principalmente por lograr el acceso a la justicia que se encuentra tan rezagado en el país y, en particular, en la Ciudad de México.

Por último, es muy importante mencionar que existe una discordancia en la norma y el marco programático, no queda claro cómo se cumplirá con la tarea específica “Impulso al Sistema Público de Cuidados” que dicta el artículo 37 de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México.

Correspondencia atribuciones-áreas-funciones

En relación a las áreas y funciones, cuenta con las que le permiten operar y cumplir con sus compromisos. Las áreas, como combinación organizativa de la Secretaría, cubren la totalidad de las atribuciones, es decir, esta institución cuenta con una estructura orgánica que puede darles salida y cumplir con ellas. Sin embargo, las funciones que se desarrollan muestran algunos vacíos que dificultan el cumplimiento de todas las atribuciones. Destacan dos que representan serios obstáculos para avanzar por más caminos hacia la igualdad de género: la ruptura de estereotipos y la inclusión de la perspectiva de derechos de las mujeres y la “El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

igualdad de género en los planes de estudio de todos los niveles educativos. Otros faltantes más requieren solo ser especificadas en las funciones generales que se mencionan.

Hallazgos del Censo

El personal que participó en el censo muestra diversas características sociodemográficas que hacen necesaria la atención a conciliación ya que un porcentaje importante tiene hijas e hijos que requieren atención por parte de su familia.

El 30% del personal cuenta con una antigüedad menor a 1 año resultado de las necesidades de cumplir con los objetivos de una Secretaría; 60% tiene horarios dentro de los criterios legales.

Han solicitado su promoción solo 18 % del personal que participó en el censo, lo que tiene que ver, quizá, con el 30% del personal que es de nuevo ingreso.

El análisis acerca de la correspondencia de los perfiles profesionales con el puesto que desempeñan muestra que alcanza a 95% del personal, esto significa que son grandes probabilidades de cumplir con los objetivos de la institución.

Se observa una fuerte dedicación a la atención a la violencia contra las mujeres lo que es evidencia del compromiso con su derecho a vivir ningún tipo de ella. Sin embargo, es importante crear o fortalecer áreas para la autonomía económica, el fortalecimiento de la representación política y el empoderamiento, esto es, aspectos que tienen que ver con la prevención de la violencia.

La percepción que el personal tiene respecto a la Secretaría es alentadora en el sentido que la reconocen como pieza clave en el desarrollo de estrategias para

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

resolver los problemas de desigualdad, ya que opinan que sus fortalezas principales son los programas y proyectos que lleva a cabo.

En relación a la satisfacción laboral, se encontraron menciones bajas de satisfacción en la mayor proporción del personal principalmente en relación al salario; en los grupos de contratación de Estructura y de Servicios profesionales se encuentran las proporciones más altas de mujeres satisfechas con su salario; en contraste, en los grupos de Estabilidad laboral y Base sin dígito sindicalizado, están las proporciones más bajas: La mayor proporción de hombres que se consideran satisfechos se encuentran en los mismos grupos que las mujeres (Estructura y Servicios profesionales –en este grupo son solo 4 trabajadores-) aunque la proporción en el grupo de estructura es claramente menor en relación a las mujeres. Y las proporciones más bajas de hombres satisfechos con su salario están en los grupos de Base, tanto con dígito sindicalizado como sin éste.

La violencia sexual aunque con bajos porcentajes, es necesario prevenirla y atenderla creando instancias protocolarias que den respuesta pronta a alguna posible situación o evento vivido por las y los trabajadores.

Entre las acciones que se consideran necesarias para que la SeMujeres de pasos certeros en la sociedad, es posible advertir las siguientes:

1. Horarios que faciliten los cuidados familiares
2. Procurar que haya mejores instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia
3. Propiciar la autonomía y el empoderamiento de las trabajadoras
4. Capacitación
5. Dar mayor ayuda económica para el cuidado de las y los hijos/personas mayores, independientemente si se tienen hijas/os o

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

no

La contención para el personal que trabaja con las mujeres es una demanda que se escucha entre las Trabajadoras de Base de Dígito sindicalizado, en las de Estabilidad laboral y en el de Servicios profesionales. Aunque no son numerosas las mujeres que lo solicitan, si debe ser considerado que se generalice este servicio para así proteger la salud mental de las trabajadoras de la Secretaría.

Necesidades de capacitación

Existe una amplia demanda de capacitación que se refleja en respuestas positivas de más de 30% en cada uno de los temas que se les propuso para fortalecer sus actividades y su formación: en los temas conceptuales, en los operativos, en los técnicos y los administrativos.

Adicionalmente, entre quienes trabajan con las usuarias de los servicios que ofrece la Secretaría existe la necesidad de actualizarse en temas como Estrategias de atención, sistema penal acusatorio y juicios orales.

Sección B

Hallazgos en las entrevistas y grupos focales

En esta sección se exponen los hallazgos cualitativos del Diagnóstico institucional elaborado para identificar las necesidades que tiene actualmente la Secretaria de la Mujer de la CDMX y que arroje recomendaciones para el fortalecimiento de la institución con miras a que ésta tenga un papel estratégico en la formulación de políticas públicas de igualdad en la Ciudad de México

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Introducción

Las organizaciones constituyen espacios que articulan, ordenan y estructuran la actividad humana en torno a un objetivo en común. La forma en que se estructura y cómo el funcionamiento de la misma está enmarcado en un orden normativo que permite coordinar y dirigir las acciones de los recursos con que dispone la organización.

Dicha estructura y funcionalidad están influidas por un entorno o ambiente que a su vez condiciona la sociabilidad en un determinado espacio o contexto socio-cultural lo que también implica la capacidad de estar presentes e influir en todos los ámbitos de la vida de las personas.

Las organizaciones modernas, han tenido un papel fundamental en orientar la interacción social a partir de la definición de reglas y normas explícitas que organizan y estructuran la actividad laboral y están enmarcadas en ciertos valores, símbolos, imágenes que contribuyen a la integración y a la conformación de una identidad específica.

Más allá de objetivos y metas, las organizaciones tienen un papel mediatizador de las relaciones sociales, económicas, políticas y culturales. Este papel influye en que las personas al pertenecer a ellas y ser partícipe de sus valores éstas trasciendan a otros espacios organizacionales como por ejemplo, las relaciones que pueden vivirse dentro de una organización educativa influya en la estructura, valores e interacciones de otra organización como es la económica, política, etc.

Antecedentes

Cuando entró en vigor la creación de la Secretaría de las Mujeres como un organismo de la Administración Pública Centralizada de la Ciudad de México, con

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

el fin contribuir al cumplimiento de los tratados internacionales en materia de derechos humanos de las mujeres de los que el Estado Mexicano forma parte y al mandato de la Constitución Política de la Ciudad de México, que reconoce la contribución fundamental de las mujeres en el desarrollo de la ciudad, promueve la igualdad sustantiva y la paridad de género y señala que las autoridades adoptarán todas las medidas necesarias y permanentes para erradicar la discriminación, la desigualdad de género y toda forma de violencia contra las mujeres, se otorgó un rango que implica un fuerte compromiso para rediseñar las políticas de igualdad y la prevención, atención de las violencias contra las mujeres en miras de mejorar la condición y la posición de las mujeres de la Ciudad de México.

Lograr este objetivo implica realizar un análisis amplio del diseño organizacional con el que opera la institución para que desde ahí rediseñar los programas estructurales, los modelos de atención en las violencias que sufren las mujeres, las acciones de capacitación que se requieren para estos fines y las estrategias de comunicación internas y externas que permitan tener vínculos estratégicos con otras secretarías de la Ciudad de México con el objetivo de garantizar los derechos humanos y disminuir las desigualdades sociales. Este estudio cualitativo tiene el objetivo de profundizar el análisis que desde el censo se realizó sobre la SeMujeres.

Las atribuciones con las que hoy cuenta la Secretaría requieren la evaluación de los planes y programas actuales de la Secretaría, así como el diseño de los programas de formación, capacitación y profesionalización de la perspectiva género que se requiere tanto para la implementación de una política de igualdad que salvaguarde los derechos humanos de las personas que habitan la Ciudad de México.

El objetivo del presente Diagnóstico es contar con elementos analíticos que permitan optimizar el trabajo interno de la Secretaría de la Mujer de la Ciudad de México en este escenario y de acuerdo a sus atribuciones y mejorar los procesos

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

de formación interna y externa, establecer vínculos institucionales más estratégicos así como fortalecer el clima laboral de la institución

Método de trabajo.

El trabajo de campo se enfocó en obtener información directamente de las funcionarias que laboran en oficinas centrales así como las personas que trabajan en el territorio (Lunas).

Las entrevistas a profundidad semi-estructuradas se realizaron con las siguientes actrices clave:

- a) Titular de la SeMujeres
- b) Directora General de Igualdad Sustantiva
- c) Directora General de Acceso a la Justicia y espacios de Refugios
- d) Dirección General de una Vida Libre de Violencia
- e) Coordinación General de Igualdad y Atención a la Violencia
- f) Dirección de Políticas para la Igualdad
- g) Dirección de Planeación y Evaluación Institucional
- h) Jefatura de Unidad Departamental

Se realizaron también dos sesiones de trabajo a manera de grupos focales con personal que trabaja en territorio (Lunas)

El enfoque cualitativo permite profundizar en las características específicas de una determinada situación, al ofrecer mayor riqueza interpretativa y ahondar en la contextualización de los resultados.

Si bien la investigación cualitativa no pretende hacer generalizaciones, mediante su aplicación y la selección de técnicas adecuadas es posible rastrear ciertas regularidades en torno a percepciones, valores y prácticas, por lo que resultó un

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

instrumento fundamental para abordar las líneas de indagación propuestas en este diagnóstico.

El objetivo del grupo focal es propiciar una reunión entre un grupo de personas seleccionadas previamente en función de discutir, reflexionar y elaborar, desde la propia experiencia personal y colectiva, la temática que es objeto de investigación. Se trata de generar un espacio en el que cobra sentidos el proceso de interacción grupal y la reflexión en cuanto a temáticas específicas.

Los grupos focales nos permiten conocer las subjetividades de los y las participantes al observar cómo interactúa el grupo en ese momento. Es una experiencia que abre la reflexión y al análisis del objeto de estudio.

La entrevista semi-estructurada tiene como finalidad conocer la perspectiva de las y los actores sociales en relación a una realidad determinada. Se caracteriza por ser una conversación sistematizada que tiene como objetivo obtener, recuperar y registrar experiencias de la gente que forma parte de un contexto determinado que se interesa conocer. El contexto espacio-temporal es fundamental así como las características de las personas que participan como informantes clave.

Estrategia para el análisis de datos

En el análisis cualitativo se recauda un volumen importante de información textual como resultado de las entrevistas y las notas del trabajo de campo. La estrategia de análisis de dichos datos debe sistematizarse de acuerdo a los objetivos del estudio. Para cumplir con los objetivos de este diagnóstico se siguió la metodología propuesta por Arturo Monje (2011) donde se siguieron las siguientes etapas:

- 1) **Primera fase:** Reconocer las pautas que emergen de la narrativa de las entrevistas y grupos focales, analizándolas de todos los modos posibles

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

(elaboración de conceptos, identificación de tipologías, identificar consistencias y argumentos repetitivos)

- 2) **En la segunda fase** se reúnen y codifican los datos según su semejanza y mediante las categorías de codificación: separar la información según cada categoría en forma mecánica y no interpretativa, verificación de los datos y redefinición del análisis.
- 3) **La última fase** es la interpretación de los datos según el contexto en el que fue recolectada. Para realizar este trabajo se utilizaron las matrices de sistematización que se adjuntan en el Anexo 1 de este informe

Análisis del Contenido

Una vez sistematizadas las entrevistas y los grupos focales, se procedió a realizar una descripción general de los elementos más visibles y recurrentes compartidos por las participantes en el estudio. Posteriormente, se realizó un análisis interpretativo del contenido considerando situaciones específicas que se expusieron a través del relato.

Este análisis se complementó con las notas de campo donde la investigadora pudo incorporar situaciones que no necesariamente se presentaban como evidentes dentro de la entrevista (como por ejemplo el lenguaje no verbal, el cambio de tono de voz al contestar alguna pregunta, etc) Estas situaciones “no evidentes” fueron fundamentales para explicar algunos fenómenos del estudio.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Otra herramienta que se utilizó en el análisis del contenido fue el considerar el contenido manifiesto y el latente⁵. *En el análisis del contenido manifiesto se buscan palabras específicas o ideas expresadas las cuales son registradas para generar estadísticas sobre el contenido de los datos (puede ser por el número de veces que aparece una palabra)*

El contenido latente consiste en identificar, codificar y categorizar patrones primarios de los datos. Se busca una determinada palabra en el contexto del enunciado.

El hacer análisis del contenido latente es una herramienta muy valiosa para el trabajo cualitativo, ya que permite distinguir la intencionalidad no necesariamente explícita que presentan las personas al intervenir en un proceso de corte cualitativo. De alguna manera es la interpretación de los “no dichos” de manera manifiesta pero que nutren el proceso de investigación cualitativa.

En congruencia con los objetivos del diagnóstico, los objetivos planteados para el trabajo de campo fueron los siguientes:

- 1) Investigar si la oferta de capacitación que actualmente tiene la Secretaría en materia de Derechos Humanos, Normatividad Nacional e Internacional, Prevención de Violencias, Acoso y hostigamiento sexual y laboral es suficiente tanto para el personal que labora en la Secretaria de la Mujer como la capacitación que la institución ofrece a distintos entes públicos.
- 2) Indagar sobre el grado de conocimientos que tiene el personal en relación a la normatividad nacional e internacional que protege los derechos humanos y la no discriminación de las mujeres.

⁵ EPADEQ (2011). Documento Metodológico para la Elaboracion del Diagnóstico en 15 Tribunales Superiores de Justicia. México, CONATRIIB.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- 3) Explorar los mecanismos de ingreso y promoción de las personas que laboran en la Secretaría de las Mujeres.
- 4) Identificar los obstáculos que enfrentan las mujeres que laboran en la Secretaría de la Mujer para poder conciliar su vida personal con la laboral.
- 5) Identificar obstáculos y áreas de oportunidad para fortalecer la comunicación interna y externa de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México

Para poder abordar estos objetivos, se diseñó una guía de entrevista bajo las siguientes líneas de indagación:

- Eje de capacitación en Derechos Humanos, Normatividad, Prevención de Violencias, Acoso Sexual y Laboral en el trabajo.
- Eje de Normatividad y conocimiento del Acoso Sexual y Laboral
- Eje: Mecanismos de ingreso y promoción a la Secretaria de las Mujeres y experiencia en la institución
- Eje Comunicación interna y externa

A continuación se presentan las categorías de análisis del estudio las cuales están en directa relación con los ejes de investigación que se proponen para el diagnóstico cualitativo.

Categoría	Subcategoría
Capacitación	Difusión de Convocatoria
	Necesidades e Intereses de Capacitación
	Utilidad de la Capacitación
Conocimiento de Normatividad	Conocimiento de Normatividad Nacional e Internacional en materia de DDHH, Género, Igualdad
Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral	Conocimiento de casos de acoso y hostigamiento sexual y laboral
	Conocimiento del Protocolo de atención a esos casos
Mecanismos de Ingreso y Promoción a la SEMUJER	Conocimiento de convocatorias para ingreso y promoción laboral
	Procesos de reclutamiento y promoción

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Políticas de Conciliación vida laboral vida personal	Conocimiento de políticas de conciliación
	Implementación de Políticas de Conciliación dentro de la SEMUJER
Acciones para garantizar una vida libre de violencias	Estrategias de Prevención
	Atención a víctimas
Funcionamiento Institucional	Comunicación interna
	Vinculación Interinstitucional
Retos para la Transversalización de la Perspectiva de Genero	Retos al interior de la institución
	Retos para la generación e implementación de políticas de igualdad en la CDMX

Eje de Capacitación en Derechos Humanos, Normatividad, Prevención de Violencias, Acoso Sexual y Laboral en el trabajo

La capacitación de los recursos humanos en temas de género parte de la sensibilización sobre lo que implica la perspectiva de género en la vida de las personas. Dentro de las instituciones es una herramienta indispensable que permite la formación de competencias que posibiliten la transversalización de la perspectiva de género en la formulación de planes y programas que permitan implementar políticas de igualdad.

En el caso de la actual Secretaria de la Mujer de la CDMX la tarea de la capacitación es enfrentar los retos de acuerdo a sus nuevas atribuciones, así como implementar y fortalecer las políticas de igualdad en el contexto de la Ciudad de México. En este sentido, indagar sobre las necesidades de capacitación, la percepción sobre la oferta de capacitación que tiene la Secretaría tanto para el personal interno como para los entes públicos que tienen que formarse en la materia, es fundamental para poder definir los procesos y las metodologías que deben diseñarse y adecuarse para fortalecer las políticas de igualdad de la Ciudad de México.

En términos generales los hallazgos obtenidos de los grupos focales como de las entrevistas a profundidad fueron los siguientes.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

En relación a **las convocatorias** para la difusión del portafolio de capacitación, la mayoría de las personas que participaron en el estudio coinciden que no son suficientes ya que solo se encuentran en la página web de la SeMujeres o bien son difundidas a través de oficios. En el caso de las unidades territoriales ubicadas en las Alcaldías, a ellas se les solicitan cursos de capacitación en género y derechos humanos, sin embargo éstas no tienen competencia (ni tiempo) para cubrir estas solicitudes.

Muchas veces nos piden a nosotras que si tenemos algún taller de capacitación en género, eso nos lo piden funcionarios o funcionarias de las Alcaldías, pero nosotras no tenemos ni tiempo ni competencias para hacerlo. (Grupo focal)

En general, la difusión no es clara, aunque en varias entrevistas la consideran suficiente, pues comentan que si necesitan capacitarse abren la página de la Secretaria y ahí tienen varios cursos de capacitación. Tampoco existe un requerimiento específico sobre la capacitación que debe llevar cada dirección, al parecer la oferta es amplia y diversa y las directoras generales coinciden que es importante que su personal esté capacitado pero no especifican cuáles son las necesidades reales de capacitación.

Yo me enteré por qué tengo que hacerlo, es una obligación del ente responsable de materia de información, que su personal esté capacitado en estos temas. (Entrevista)

Es muy claro tanto en los grupos focales como en algunas entrevistas que varias de las capacitaciones son comunicadas mediante un oficio:

Pues a veces te mandan un oficio sobre algún taller que puede darse aquí o en otra institución. Hemos tomado varios así pero no vemos el sentido de tomar talleres aislados. (Entrevista)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

En síntesis, no se aprecia que exista una estrategia de difusión de las convocatorias ni para el personal que labora en la Semujer ni para los demás entes públicos que deben ser capacitados en temas de derechos humanos, perspectiva de género, etc.

En cuanto a los **contenidos de las capacitaciones**, las respuestas generales son que los temas son repetitivos, en el caso de Las Lunas, algunas de las participantes en el grupo focal han tomado capacitación por parte de la Fiscalía, sobre todo lo que tiene que ver sobre feminicidios o bien atención y prevención de adicciones.

Me parece que como en esto nos hemos tardado, no se han generado capacitaciones especializadas para ello pero hay capacitaciones que nos ofrecen otros entes como el instituto de atención y prevención de las adicciones que en un primer momento estuvieron solamente las psicólogas que se dedicaban a la atención y el fenómeno de violencia vinculado a consumo (Grupo focal)

Se percibe una necesidad de que la capacitación y atiende a todo el personal que labora en la Secretaría:

Según la alcaldía las capacitaciones son diversas, unas parten de conceptos básicos. Hay que diseñar un curriculum de formación que incluya también al personal administrativo y operativo (Grupo focal)

Necesitamos formar también al personal administrativo, al operativo, al chofer que traslada a la mujer víctima, tienen que saber qué hacer, cómo tratar a la víctima (Entrevista)

El personal de campo también insiste que se debe capacitar al personal administrativo y operativo que labora en Las Lunas, ya que por falta de información tienen dificultades en el armado de expedientes, en la atención a las usuarias y otros asuntos que obstaculizan el trabajo.

En Las Lunas tenemos personal de distintas procedencias, hay mujeres que se les dio trabajo por haber sido víctimas de violencia, esto con el objetivo de que tuvieran un empleo. La idea es muy buena pero lo que pasa es que no tienen conocimientos básicos para hacer el trabajo administrativo, además hay que formarlas en temas de género, eso es indispensable. A este personal se le debe dar herramientas para hacer su trabajo. (Grupo Focal)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Para implementar esta capacitación sería importante considerar que no todas las personas tienen acceso a internet o tienen una computadora para seguir los cursos en línea, esta situación también se refleja no solo en las personas que laboran en territorio, sino en general al interior de la SeMujeres.

Se distingue una necesidad de profesionalizar los procesos, revisar los contenidos, actualizarlos y problematizar los temas de acuerdo al contexto tan diverso que vive la Ciudad de México. Los contenidos deben ser problematizados, con metodologías participativas

Existe un programa de capacitación institucional con tres niveles de formación: básico, intermedio y avanzado. Sin embargo, ni en las entrevistas ni en los grupos focales las personas ubican que exista un proceso de formación donde los contenidos se fueren complejizando o bien se vinculan a cuestiones más técnicas para la realización de la actividad sustantiva, como es el diseño de indicadores con perspectiva de género, la planeación, el diseño de modelos de evaluación y seguimiento. Los contenidos deben ser actualizados pues la oferta de capacitación es la misma desde hace tiempo y es importante incluir temas que fortalezcan y profesionalicen al funcionariado como son: contenidos administrativos, presupuestales y programáticos, transparencia y rendición de cuentas y adecuarlas a las necesidades de cada uno de los puestos con las nuevas atribuciones de la SeMujeres.

Las capacitaciones no solo deben ser teóricas, en el territorio debe atender a ver “como respondes “donde canalizo, con quién, etc. (Grupo focal)

En cuanto a la acreditación, se percibe una necesidad de que el personal obtenga algún certificado producto de esa capacitación. En los grupos focales la discusión sobre este tema estuvo dividida pues algunas personas argumentaban que era necesaria una formación teórica, a través de diplomados avalados por la UNAM u

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

otras instituciones de Educación Superior. Otro grupo sostenía que era importante combinar los diseños metodológicos de las capacitaciones de tal manera que llegara a todo el personal. Hay que fortalecer los procesos de capacitación y aunque ya se han realizado algunos diagnósticos de necesidades de capacitación tanto en esta como en otras administraciones las personas que participaron en el estudio coinciden que aún es muy deficiente la capacitación.

Al interior es muy deficiente la capacitación. Con la fusión de la SeMujeres, la tendencia es hacia la atención pero debería ser desde la prevención. (Entrevista)

Ambos grupos focales entrevistados, sostienen que es muy importante diseñar un modelo de capacitación enfocado a la prevención de las violencias y complementar los temas que tienen que ver con la atención de las mismas. Enfatizan que hay que diseñar un currículum de formación que incluya a personal administrativo y operativo pues en el territorio hay mucha desigualdad en cuanto a los conocimientos de estos temas. Para que la formación se oriente en las capacidades hay que diseñarlas como un proceso y hacer un tratamiento de contenidos con una metodología constructivista y orientados a cada grupo que se requiere capacitar. En esta línea no es lo mismo diseñar materiales de enseñanza para personal operativo que para las direcciones de las secretarías de la Ciudad de México o para la capacitación de otros entes públicos donde tienen que transversalizar la perspectiva de género dentro de su actividad sustantiva.

Hasta el momento las personas entrevistadas no reportan haber recibido capacitación en el tiempo que lleva la presente administración. Solo algunas personas que laboran en Las Lunas se han capacitado en Cultura de Paz, Tamizaje, Seguridad en casos de Femicidios, sin embargo no hay una formación homologada para todas las personas que trabajan en el territorio. Las capacitaciones son diversas según la Alcaldía y algunas de estas capacitaciones

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

no pertenecen a la oferta de la Secretaría de la Mujer, sino a la Comisión de Derechos Humanos, Fiscalía de la Ciudad de México, entre otras.

No se ha recibido ninguna capacitación en temas de Hostigamiento y Acoso Sexual y Laboral aspecto muy importante ya que la nueva Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México acaba de lanzar una campaña interna de cero tolerancia a este tipo de conductas, sin embargo al no tener una capacitación sobre el protocolo de atención ni sobre lo que implica esta problemática, las entrevistadas manifiestan una serie de confusiones con respecto al tema. Se detectaron muchas confusiones sobre la ruta de atención en el caso de acoso, hostigamiento sexual y laboral dentro de la institución.

Sabemos que existe un Comité, pero no sabemos qué podemos hacer en el caso de acoso laboral y sexual. La institución ha estado muy afectada sobre todo porque en otras administraciones hubo un acoso laboral terrible, pero nadie decía nada, no sabemos cómo actuar, no sabemos que si es acoso sexual y que no, tampoco que es acoso laboral (Grupo Focal)

Áreas en las que desean formarse para obtener herramientas teórico metodológicas.

En general las participantes coincidieron en formarse en áreas técnicas como son: indicadores para medir la actividad sustantiva, indicadores con PEG, metodología del marco lógico y presupuestos basados en resultados. Solo una persona manifestó la necesidad de formarse en temas de desarrollo humano como son: liderazgo, negociación, trabajo en equipo, comunicación. También se manifestó la importancia de capacitarse en temas de violencia y acceso a la justicia:

Necesitamos formarnos en las nuevas manifestaciones de violencia contra las mujeres, ahora con todo lo que ha pasado en la Ciudad de México debemos estudiar el fenómeno, aunque no sea parte de nuestro trabajo diario. Otra cosa es entender

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

los obstáculos para el acceso a la justicia de las mujeres. Yo no soy abogada pero trabajando aquí me gustaría saber qué pasa. (Entrevista)

- **Eje : Conocimiento sobre de Normatividad Nacional e Internacional en Derechos Humanos; Igualdad y conocimiento de normativa en el tema de Acoso Sexual y Laboral:**

El objetivo de este eje, fue conocer el grado de conocimiento del personal entrevistado sobre la normatividad nacional e internacional en temas de igualdad, derechos humanos, que fortalezcan la actividad sustantiva de quienes laboran en la Secretaría de las Mujeres así como en la normatividad existente sobre Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral.

La respuesta general es que son dos convenciones las que la mayoría de las personas conocen: la Cedaw y la Belem do Pará. Algunas entrevistadas citaron normatividad nacional: Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, Ley General de Igualdad, Ley de Víctimas. Solo dos personas citaron leyes relativas a la Administración Pública y la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

En general los conocimientos relativos al marco legal y normativo en derechos humanos son muy deficientes. Solamente una persona citó a la Constitución de la Ciudad de México y las atribuciones, funciones y fines de la Secretaría de las Mujeres de acuerdo a los retos que propone este marco normativo.

Solamente dos directoras generales ubicaron la importancia de los tratados internacionales vinculatorios, la normativa nacional en el tema así como la nueva Constitución de la Ciudad de México en el diseño y desarrollo de las políticas de igualdad que debe desarrollar la Secretaría de las Mujeres.

Primero el desconocimiento de la normatividad a veces no saben que les obliga a trabajar con esta visión, tampoco tienen elementos básicos sobre la teoría de

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

género, no identifican esta perspectiva como una herramienta de análisis que les permite identificar esas brechas de desigualdad y generar alguna acción para disminuirlas, hay muy poco presupuesto asignado para esto. (Entrevista)

Sin duda, el desconocimiento de la normatividad nacional e internacional constituye un obstáculo para la transversalización de la perspectiva de género en las políticas públicas. El conocimiento que tienen es muy general (salvo dos personas que sí pudieron citar con mucha precisión la normatividad y cómo ésta se aplica a las nuevas atribuciones de la Semujer)

Conocimiento sobre Normativa en Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral

La legislación mexicana prohíbe el acoso sexual en el ámbito laboral, como una forma de protección de los derechos de las mujeres. Este tipo de acciones contra el personal de una institución refleja la existencia de igualdad o desigualdad entre hombres y mujeres.

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso sexual, como: 1) una conducta de naturaleza sexual, y toda otra conducta basada en el sexo y que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. 2) Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta al trabajo de esa persona (acceso a la formación profesional o al empleo, continuidad en el empleo, promoción, salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo), o 3) Conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe.

El Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, (2016) establece que conforme al 7º y 8º informes del 2012 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, advierte que el Estado Mexicano asumió su compromiso de armonizar su legislación laboral y garantizar la

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

implementación efectiva del protocolo para la intervención en casos de hostigamiento sexual en la APF. En el mismo instrumento, se establece que las conductas de hostigamiento y acoso sexual constituyen faltas de respeto y que atentan contra valores éticos, los derechos humanos y la integridad psicológica y física de las víctimas.

Los hallazgos demuestran que tampoco se conoce un marco normativo interno que promueva la igualdad, la prevención del hostigamiento y acoso sexual-laboral dentro de la institución. En síntesis, no hay un conocimiento claro de la inclusión de acciones al interior de la Secretaría que erradiquen las desigualdades y atiendan las violencias de quienes laboran en ella.

En la secretaría ya instalamos una mesa técnica y se pronunció un comunicado de cero tolerancias al acoso. (Entrevista)

Si bien existe una voluntad política por parte de las autoridades para prevenir, atender y sancionar el acoso sexual y laboral dentro de la Semujer, es indispensable armar un taller de sensibilización sobre el tema, donde se dé a conocer el protocolo que se ha diseñado para atender esta problemática y que el personal conozca la ruta de atención para poner denuncias, etc. Este taller debe tener un diseño metodológico especial para entender la problemática y evitar estigmas. Las personas entrevistadas coincidieron que debería ser presencial y que debe impartirse a todo el personal, desde personal operativo (choferes, asistentes, etc), administrativo y direcciones generales.

El desconocimiento del tema de acoso puede arrojar un subregistro de los casos pues al no tener claridad sobre el proceso a seguir las personas no denuncian.

No conozco ninguna que haya puesto denuncia formal, conozco dos casos que motivaron la instalación del comité de ética y la respuesta institucional fue deficiente porque si bien provocó la instalación del comité de ética; el comité de ética no terminó por instalarse y los dos casos están pendientes. (Entrevista)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Una persona de grupo focal puntualizó la importancia de conocer la normatividad que protege los derechos humanos de las mujeres, especifica que es la obligación de todo el personal conocer estos instrumentos:

En mí día a día el saber de la normatividad me da mucha seguridad emocional y de que no estamos solas. (Grupo Focal)

Eje: Mecanismos de ingreso y promoción a la Secretaría de las Mujeres y experiencia en la institución

Este eje tiene como fin indagar sobre los mecanismos de ingreso y promoción dentro de la Secretaría de las Mujeres identificando lo que señala la norma como las prácticas y percepciones de las relaciones laborales tomando en consideración lo siguiente: 1) los procedimientos de reclutación y contratación: la convocatoria, mecanismos de ingreso, criterios y requisitos de selección; 2) la práctica en relación a los procedimientos de contratación, selección y promoción; 3) existencia de una norma en cuanto a las promociones y ascensos.

La Circular Uno (2015): Normatividad en Materia de Administración de Recursos para las Dependencias, Unidades Administrativas, Unidades Administrativas de Apoyo Técnico Operativo, Órganos Desconcentrados y Entidades de la Administración Pública del Distrito Federal establece, en las áreas de Contratación, Nombramientos, Identificación y Expedientes de Personal⁶ lo siguiente:

Para la contratación, formalización, permanencia y oportunidades de escalafón, ascensos, otorgamiento de recompensas, premios y estímulos y demás derechos del personal de la APDF, o en la determinación y aplicación de sanciones, así como en todo tipo de trámites, está prohibida y será denunciada por cualquier persona, ante las autoridades competentes, cualquier forma de discriminación, sea por

⁶ Sección Administración de Personal (apartado 1.3)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

acción u omisión, por razones de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencia o identidad sexual o de género, estado civil, apariencia exterior o cualquier otra análoga. La OM por conducto de sus instancias jurídicas, efectuarán las gestiones de denuncia, seguimiento y enlace en la aportación de los elementos que requiera el Ministerio Público o la autoridad judicial competente. Los Servidores Públicos que incurran en presuntas violaciones al derecho humano de igualdad y no discriminación que se advierte en el presente numeral; se sujetarán a los procesos civiles, penales o administrativos a que haya lugar; y en su caso, a las sanciones que para el efecto dicte la legislación vigente

Los resultados cualitativos reflejan que en la mayoría de los casos el proceso de reclutamiento y selección es más bien por invitación, principalmente de la titular. En el caso del personal territorial (quienes trabajan en Las Lunas) la experiencia es diversa. En algunos casos exponen que en administraciones anteriores si existieron procesos de reclutamiento y selección, existió una convocatoria abierta y un examen de selección para ocupar el puesto. Esta situación no es generalizada, ya que, sobre todo en el caso de direcciones generales, es decir en los mandos superiores, el proceso ha sido por invitación directa y aunque las mujeres que ocupan ese cargo tienen un buen perfil que atiende a los requerimientos de su área, esto no significa que exista una regla clara en cuanto a los procesos y mecanismos de ingreso para todo el personal.

Yo pasé por el proceso de contraloría, contraloría me hizo una evaluación y determinaron si era o no capaz de ingresar a la Secretaría, yo ya estaba aquí pero entré al concurso (Entrevista)

Cuando se indagó sobre la existencia de algún mecanismo para la contratación de hombres (u otros sectores como personas trans, gays, etc) dentro de la Semujer, la mayor parte de las personas entrevistadas tanto de manera personal como en los grupos focales, afirmaron que no existe ninguna mecanismo ni convocatoria y que

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

se da por hecho que como es una Secretaría que atiende a mujeres las personas que se integran son mujeres, que no existen convocatorias específicas para el ingreso de hombres u otros sectores, aunque la mayor parte de personal operativo (sobre todo choferes) y en la atención legal, son varones.

Pensándolo bien, si deberían existir convocatorias para que más hombres u otros sectores trabajen en las Secretarías. El que sea una Secretaría de la Mujer no debe excluir a los varones, si lo hacemos seguimos estigmatizando. Por ejemplo, en la atención hay más hombres abogados y pocos psicólogos, claro cuando vienen las víctimas de violencia muchas veces no se sienten bien que las atienda un hombre psicólogo, pero eso no pasa siempre. Si queremos cambiar la cultura hay que quitar estos estereotipos. (Grupo focal)

En general, el mecanismo de ingreso depende de los espacios y de los puestos; en el caso de las abogadas que laboran en los Ministerios Públicos, se promovió una convocatoria abierta y en ese caso si se estableció un perfil específico. En el territorio, las mujeres que integran las redes son beneficiarias de programas sociales, entonces el perfil es diverso.

El 80% de las personas entrevistadas, coincidieron que en la Semujer se promueve la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo, aunque los procesos de promoción no están muy claros, pero no existe ningún tipo de discriminación explícita (por preferencia sexual, apariencia física, pertenencia étnica, etc)

En general, coinciden que los ascensos y promociones no necesariamente dependen de la influencia política o de conexiones personales lo cual implica que aunque no exista un protocolo claro de ingreso y promoción para el personal.

Experiencia del personal en la SEMUJER de la Ciudad de México

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Es importante resaltar que varias de las personas entrevistadas tienen una amplia experiencia dentro de lo que antes era el Instituto de las Mujeres. Muchas de ellas han pasado por diversos puestos: desde el trabajo en el territorio donde se realizan labores de atención a víctimas entre otras actividades, trabajo administrativo, dentro de la estructura, etc. Esto permite que la actual Secretaría tenga un capital humano bastante especializado.

En el nuevo escenario de la Semujer y con las atribuciones que tiene, donde ya no es una entidad descentralizada sino que ahora es parte de la Administración Pública Centralizada como Secretaría Local es necesario identificar los retos en cuanto a las labores que deben desempeñar sus miembros. En las entrevistas se percibe que la actividad central se ha dirigido al tema de la violencia contra las mujeres, aspecto que se ha recrudecido en los últimos tiempos y que ha demandado mucha atención por parte de la Semujer.

Sin embargo, y a pesar de la experiencia de algunas personas entrevistadas se pueden apreciar prácticas laborales muy vinculadas a la rutina, poca capacidad de innovación y un modelo de gestión burocrático. Esto provoca inercias laborales, poca interacción entre las áreas y resistencias al cambio.

Al no existir una política clara de promoción, las personas entrevistadas (salvo las direcciones generales y la titular de la Secretaría) no ven posibilidades de mejorar su condición laboral. Existe una especie de desencanto en cuanto a la experiencia laboral ya que no se percibe que ésta sea considerada por la institución:

Yo llevo varios años aquí, desde los inicios. Sin embargo no veo como ascender, desde donde pueda mejorar mi condición laboral. Me gusta mi trabajo aunque es muy demandante. Quisiera una oportunidad, pero no me queda claro cómo puedo ascender. (Grupo Focal)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Hay una inercia que dejó instituto de las mujeres donde no siempre podemos coordinar (que es el cargo que tenemos), sino que muchas veces tenemos que aterrizar la operación.(Grupo Focal)

Fortalecer y especializar el trabajo del personal de la Semujer, es un factor clave para cumplir con las nuevas atribuciones que actualmente tiene la Secretaría, es indispensable romper con las inercias que vienen de administraciones pasadas. Esto implicaría revisar las acciones que el personal realiza, particularmente quienes trabajan en las alcaldías, pues como se puede apreciar las responsables de coordinación de acciones pasan mucho tiempo en la operación, es decir, en cubrir necesidades inmediatas.

Otro elemento que se reflejó sobre todo en los grupos focales es que el 80% del trabajo lo han dedicado a la atención a mujeres víctimas de violencias y esto no les ha permitido operar de manera eficiente otros programas.

El tiempo se nos va en atender violencias, lo administrativo nos toma muchísimo tiempo, trabajamos sobre las inercias heredadas de las Unavis. Sería bueno hacer una evaluación de cada Luna para poder hacer modificaciones y operar otros programas que también son muy importantes como el de empoderamiento económico. (Grupo Focal)

Eje Conciliación vida laboral y personal/familiar

La conciliación de la vida laboral, familiar y personal es una estrategia que facilita la promoción de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida pública y privada. También contribuye a construir sociedades en que la calidad de vida de las personas sea un asunto prioritario, para lo cual se requiere que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y se puedan desarrollar

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

en todos los ámbitos de su vida: progresar en el ámbito profesional, atender responsabilidades familiares, domésticas y de cuidado, y disfrutar de tiempo de ocio. No existe una política de conciliación “específica” dentro de la SeMujeres y aunque no existen restricciones en cuanto a permisos especiales para cuidados maternos o de personas mayores:

La única política de conciliación es la salida a las 3 de la tarde los Viernes, el resto de las decisiones son a criterio de las directoras. (Entrevista)

En mi área el piso es apto para niños, los horarios son flexibles para las necesidades en casa. Y el lactario. (Entrevista)

En la Secretaría de las Mujeres, encontramos diferencias entre el personal que trabaja en la estructura, es decir dentro de las oficinas de la institución y aquellas que trabajan en las Alcaldías, ahora llamadas Lunas. En éstas últimas se encontraron ciertos elementos que prefiguran el perfil de una trabajadora “ideal”, con disponibilidad absoluta a la institución en todos los requerimientos: en el trabajo administrativo, en la atención a mujeres víctimas, en trabajos que no necesariamente tienen que ver con su actividad sustantiva.

Nosotras trabajamos 24/7, no tenemos descanso alguno, la parte administrativa lleva mucho tiempo, también la vinculación, en algunas ocasiones debemos tener que dar apoyo al personal, revisar los casos, dar seguimiento a quienes pueden estar en riesgo feminicida. Pero lo más desgastante trabajar y hacer labores no sustantivas los sábados. (Grupo Focal)

Otro hallazgo de la investigación es que las condiciones laborales son distintas dependiendo del tipo de labor. Se encontraron grandes diferencias entre quienes hacen trabajo en el territorio, las direcciones generales y quienes realizan labores de planeación y evaluación. Los tiempos, las responsabilidades y la carga de trabajo en el trabajo territorial aparecen como una variable importante a analizar para evitar el desgaste del personal. Existen muchos rezagos administrativos heredados de

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

administraciones previas lo que hace que la operatividad de Las Lunas sea lenta, a eso se suma que no hay personal suficiente y los esquemas de contratación son diversos: unas personas son de base y otras provienen de la antigua Sedesol con condiciones laborales muy precarias. Esto ocasiona que quienes no son trabajadoras de base tengan que trabajar los sábados e incluso domingos, lo que hace difícil conciliar su vida personal con la laboral.

En promedio, las personas entrevistadas pasan alrededor de doce horas diarias en la oficina, y su rutina de trabajo depende mucho de los requerimientos de su puesto: la redacción y revisión de informes, las juntas de trabajo (internas y con el exterior). Es un trabajo abrumador por la gran cantidad de requerimientos que tiene la Secretaría, sobre todo en la elaboración de informes:

Los informes nos llevan muchísimo tiempo, también la comunicación con otras dependencias, eso nos quita tiempo de hacer cosas más sustantivas como diseñar proyectos, evaluaciones, etc. Aquí todo es urgente. (Entrevista)

En general, se respetan las licencias de maternidad y paternidad. No hay restricción alguna en cuanto a permisos para resolver asuntos personales y familiares, la institución es amigable en ese sentido pero no existe ningún criterio para su otorgamiento, se maneja de manera informal.

No existe ningún programa de autocuidado, salvo en las Lunas donde tienen procesos eventuales de contención. Esto no es necesariamente extensivo a otras áreas de la Secretaría sobre todo quienes están en oficinas centrales.

Cuando se indagó sobre la existencia de ludotecas o guarderías el personal coincidió en que en esta administración se han habilitado espacios temporales para los y las niñas, sobre todo en tiempo de vacaciones, pero no existe ningún espacio determinado para éstos:

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Sí se debería implementar espacios para las y los niños porque a veces los niños están dormidos en los sillones, y a veces si se necesitaría un espacio. (Entrevista)

- **Eje Comunicación interna y Externa**

La comunicación dentro de las instituciones u organizaciones juega un papel muy importante, ya que aunque en ellas exista una estructura organizacional, un sistema de procesos que permita el logro de metas y objetivos, si no existe un adecuado sistema de información en todos los niveles que sea comunicado de manera eficiente, difícilmente se podrán obtener los resultados esperados. Es por ello que indagar sobre las formas de comunicación dentro y fuera de la Semujer es un aspecto clave que nos permitirá identificar obstáculos y en lo futuro, el diseño de rutas estratégicas de comunicación tanto dentro de la Secretaria como en su vinculación con otras dependencias.

En general, las respuestas indican que hay que fortalecer los procesos de comunicación sobre todo de manera interna, ya que al parecer la estructura jerárquica de la institución no favorece a que fluya la comunicación a toda la secretaria. Se entiende que existe muy buena comunicación entre las direcciones generales pero no siempre baja a toda la estructura. De hecho existe una división entre las mismas direcciones generales ya que dos de ellas trabajan de manera conjunta y no se articulan estratégicamente con la Dirección de igualdad.

Dos direcciones tenemos un vínculo más cercano, y aunque tenemos reuniones cada semana con la titular de la Secretaría, aún me falta saber cuál es la función de la Dirección de Igualdad, como nos podemos vincular para hacer un trabajo mas estratégico. (Entrevista)

Estos problemas de comunicación causan muchas confusiones con el personal que trabaja en territorio ya que en muchas ocasiones la asignación de la tarea no es clara.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Por ejemplo, ahora nos piden que convoquemos para los foros del Proigualdad de la Cdmx, la instrucción no es clara, y en medio de tanto trabajo todo es confuso. (Grupo Focal)

La coordinación con los entes públicos va a diferentes escalas; no tenemos una buena interlocución a nivel titular, de gabinetes, en las Alcaldías. La Coordinación de la Luna gestiona muchas cosas y hace el trabajo que debería hacerse desde aquí, desde oficinas centrales. (Grupos Focales)

En este contexto, las coordinadoras de Las Lunas hacen un trabajo de vinculación estratégico, esto es para poder sacar los eventos, poder atender a las víctimas, hacer el seguimiento de los riesgos feminicidas, pero esto depende del liderazgo de la coordinadora de Las Lunas y no constituye una política de la Secretaría.

En la parte operativa, nosotras tenemos una muy buena relación con los niveles directivos, tomamos acuerdos pero no sale de nosotros, no permea porque es resolver cosas puntuales cuando tenemos un riesgo de violencia feminicida, o la atención de una víctima, o bien tener que hacer gestiones para sacar un evento. (Grupos Focales)

Según los resultados de las entrevistas y grupos focales no existen espacios de comunicación interna, dentro de las direcciones generales sí es fluida pero esto no se ha permeado a toda la estructura:

Nos falta tener más espacios de comunicación interna, dentro de las direcciones generales sí es buena pero de una dirección a otra no hemos logrado saber con claridad y oportunidad cómo podemos entrelazar las actividades para hacer efecto sinérgico. (Grupo Focal)

Vinculación

En cuanto a la vinculación de la SeMujeres con otras dependencias, también se ven algunas deficiencias, ya que no se perciben mecanismos de vinculación entre las direcciones y quienes trabajan en territorio. Es necesaria la difusión interna del

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

quehacer de las diversas áreas para poder generar procesos estratégicos de vinculación.

Tenemos 3 direcciones muy concretas: La atención y prevención a las violencias que consume mucho tiempo institucional y de los recursos, la otra es la de acceso a la justicia que tiene actividades muy específicas y el área de igualdad; yo siento que están definidas todas que de pronto no hay mecanismos de vinculación. El área de igualdad es la que menos se vincula con las otras áreas. (Grupo Focal)

Sin embargo, dentro de la Dirección de Igualdad se han realizado vinculaciones estratégicas con la Secretaría de Movilidad:

Hemos realizado vinculaciones estratégicas, ahora tenemos un acuerdo con Semovi, esto es un proceso que hay que ir armando poco a poco, pero esa es una acción estratégica, que deberemos evaluar los resultados en un futuro próximo. (Entrevista)

Yo creo que hace falta trabajar en la comunicación ya que a veces llega otro ente público y me pregunta sobre que está haciendo otra área y yo no le tengo respuesta, entonces estoy fallando. (Entrevista)

Es de suma importancia diseñar una ruta clara de comunicación basada en una estrategia puntual, la demanda que hacen las personas entrevistadas es que se requiere saber cuáles son las competencias de cada área, cómo bajar la información de una manera estratégica y puntual:

Lo que es importante es bajar la información, ya debemos pasar del oficio, que eso, a veces, no nos dice nada. El oficio te dice: tienes que hacer esto en este tiempo.. pero a veces no sabes para qué, con qué objetivo, etc. Eso nos quita tiempo y mucha energía (Grupo Focal)

En cuanto a la vinculación externa se percibe que sí existe una vinculación temporal por las actividades que se lleven en conjunto (sobre todo en el territorio) pero esto no ocurre con otras dependencias.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

A nivel de estructura, la vinculación no ha logrado ser estratégica, se requiere mejorar los procesos y abrir espacios, que se vea a la Semujer como la cabeza de sector, quien sea la que diseñe y evalúe las políticas de igualdad de la Ciudad de México.

Tenemos que hacer inducción acorde a lo que es la secretaría y cuáles son sus funciones e ir formando identidad. (Entrevista)

Para mejor tendríamos que tener espacios para revisar, lo vemos un poco en los informes pero necesitamos mejorar los procesos y abrir los espacios para saber cómo vamos, ver y saber que se está cumpliendo y qué hace falta. (Entrevista)

Los informes se miden cuantitativamente y a veces para explicar los procesos hacemos una parte cualitativa. (Entrevista)

Las participantes de los grupos focales, sostienen que es importante que se elaboren directorios actualizados para que en caso de que se requiera, saber a quién recurrir y hacer más eficiente el trabajo. Esto es particularmente importante cuando están atendiendo a una mujer víctima:

Necesitamos tener un directorio actualizado, saber quién está donde, como podemos canalizar, en fin, hacer una estrategia clara de vinculación. Nosotras lo hacemos, pero es a nivel personal, de gente que conozco hace años y me responde. Pero esto no puede ser así, porque si mi compañera de otra Alcaldía no tiene ese contacto pues ya se amoló todo, no hay manera. Esto debe ser institucional (Grupo Focal)

Otro elemento que fue reiterativo en las entrevistas es que la labor de la Secretaría de las Mujeres es poco visible, hay una sensación que se realiza mucho trabajo y éste no es reconocido en la Ciudad de México.

Nos pasa como el trabajo de la casa: se nota si no lo haces, pero trabajamos mucho, todos los días, pero esto no se ve al exterior, a veces ni dentro de la Secretaría hay poco reconocimiento al trabajo, poca visibilización dentro y fuera de la Secretaría. Esto es una inercia que viene de la administración anterior, que ahí sí que pasamos a la sombra total. Ahora el reto es muy grande para nosotras. (Grupo Focal)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Acciones que debe desarrollar la Secretaría de la Mujer para prevenir y atender la Violencia contra las Mujeres

Entre las acciones que debe realizar la Secretaría de la Mujer es desarrollar acciones para prevenir y atender la Violencia contra las Mujeres en la Ciudad de México. En este rubro las personas entrevistadas tanto en las entrevistas a profundidad como en los grupos focales coinciden que las energías de la Secretaría (y en administraciones anteriores) las acciones se han concentrado en la atención a las mujeres víctimas, sin embargo es importante volver a la prevención:

Necesitamos difusión de derechos, enfocarnos a la prevención, el acceso a la justicia (aunque eso no nos corresponde) pero debemos capacitar estratégicamente a policías, a seguridad, fortalecer el trabajo de las abogadas que actualmente trabajan en los MP, profesionalizar la atención a las mujeres que sufren violencia. (Entrevista)

En este sentido, además de diseñar estrategias de prevención de acuerdo al contexto que se viven en las Alcaldías de la Ciudad de México, es necesario generar indicadores que puedan medir los resultados, actualmente no existe una buena línea base de dónde empezar a trabajar este aspecto.

Generar indicadores y establecer nuestras metas hacia donde queremos llegar, no tenemos una buena línea base. (Entrevista)

Otro aspecto que hay que considerar es la importancia de homologar protocolos de atención, si bien existe el modelo de atención a víctimas de violencia para mejorar los esquemas de atención se debe vincular con el modelo de prevención.

Necesitamos homologar protocolos, partimos del modelo de atención pero no me queda claro si este modelo está homologado, ni que todas las personas saben cómo

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

utilizarlo. En campo se ven muchas cosas, hay que poner orden en esto, pues esta la vida de la mujer víctima. (Grupo Focal)

También se requiere vincularse de manera estratégica con la Fiscalía, de tal manera que los expedientes se integren adecuadamente. Actualmente se cuenta con un grupo de abogadas que acompañan a las víctimas, pero el trabajo debe ser articulado desde el primer contacto de atención y en el seguimiento. En este sentido la vinculación con organizaciones de la sociedad civil y las demás dependencias resulta indispensable para poder hacer frente a este fenómeno.

Una problemática que se presenta en las Alcaldías es que la voluntad política para prevenir, atender y sancionar la violencia contra las mujeres es diversa. Hay ediles que tienen una gran disposición para abordar este problema, en otras, la disposición es nula.

Nuestro problema está en la disposición de cada alcalde o alcaldesa. Hay quienes nos dan todo el apoyo para trabajar en este tema, otras alcaldías como Benito Juárez son totalmente adversas, simple y sencillamente no les importa. En este sentido la Secretaría debería hacer algo. (Grupo Focal)

Este aspecto también lo tiene contemplado la titular de la Secretaría, quien ha realizado convenios para trabajar en conjunto, pero al parecer, esto no es suficiente para poder implementar una estrategia en conjunto para la prevención, atención, sanción y erradicación de este fenómeno.

Retos de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México para la Transversalización de la Perspectiva de Género.

Se entiende por Transversalización, el proceso mediante el cual se garantiza la incorporación de la perspectiva de género en las diversas acciones: los programas,

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

la legislación, las políticas públicas, las actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

Incháustegui y Ugalde (2006) la definen como: [...] *Un método de transformación institucional que busca integrar la equidad de género como un nuevo valor a la cadena de trabajo y producción de las políticas de una institución, cuyos objetivos han sido fijados previamente. Lo que implica poner en marcha una estrategia que replantea y problematiza la formulación y los contenidos de dichas políticas, a fin de incorporar la dimensión de género a las acciones o programas de esa política [...]*

Entre los retos que se detectaron en el presente diagnóstico están los siguientes: 1) Que transversalización forme parte de la voluntad política, de la agenda de gobierno central. Para poder implementarla se requiere de un correcto diagnóstico y que se traduzca en la agenda programática y presupuestal.

2) Se requiere ampliar las interlocuciones ciudadanas, políticas, con organizaciones de la sociedad civil desde un lugar estratégico, identificando el papel de cada actor social en el proceso.

3) Asumir el liderazgo que le corresponde a la Secretaría de la Mujer como cabeza de sector. Tener diagnósticos puntuales y actualizados de donde están las mujeres, qué está pasando con ellas, que políticas son necesarias para vincularse con las demás secretarías de la Ciudad de México y realizar un esfuerzo coordinado y estratégico.

4) Colaborar con la Secretaría de Finanzas de tal manera que el presupuesto destinado a las políticas de igualdad sea utilizado de manera eficiente. Colaborar con las dependencias para que en sus Programas Anuales se incorpore la perspectiva de género de manera estratégica y vinculada a los retos que impone la Jefatura de Gobierno y las nuevas atribuciones de la SeMujeres.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

5) Fortalecer el marco normativo que obligue a la transversalización y que esta no sea vista como una “labor de la SeMujeres”, esto incluye los retos que tienen las Alcaldías para establecer una estrategia de transversalización.

Conclusiones del estudio cualitativo

Eje de capacitación en Derechos Humanos, Normatividad, Prevención de Violencias, Acoso Sexual y Laboral en el trabajo.

Los resultados obtenidos, arrojan que la oferta de Capacitación de la SeMujeres es completa pero es necesario readecuar los contenidos a los contextos que actualmente vive la Ciudad de México. En cuanto a las convocatorias se sugiere que éstas sean más eficientes ya que en la mayoría de los casos las personas interesadas se enteran por medio de la página web o por oficio.

Otro aspecto que debe atenderse es en la metodología de la capacitación en línea, realizar un buen diseño instruccional orientado a la formación de competencias en el personal que trabaja dentro de la Secretaría y que ésta no sea solo informativa. Esto implicaría rediseñar el proceso de capacitación en línea tanto en la parte metodológica como en los contenidos.

Hasta el momento, no se han realizado capacitaciones en el tema de Acoso y Hostigamiento Sexual y Laboral dentro de la Secretaría, aunque se sabe que existe un protocolo que se está actualizando para su implementación. En este sentido, es indispensable comunicar las acciones que se están por implementar como las campañas internas, los talleres de sensibilización, la difusión didáctica del protocolo de atención a las víctimas. Esta capacitación debe impartirse a todo el personal de la Secretaría, lo que incluye personal administrativo y operativo.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

En cuanto a la formación de competencias técnicas, los hallazgos encontrados sugieren incorporar contenidos que tengan que ver con la Evaluación de procesos, Elaboración de indicadores de resultados, Planeación utilizando la Matriz del Marco Lógico. Sería conveniente diseñar una currícula con certificación de alguna institución superior que profesionalice al personal en estos temas. Estas herramientas deben ser incorporadas en las distintas áreas que constituyen a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.

Eje de Normatividad y conocimiento del Acoso Sexual y Laboral

El eje de conocimiento en Normatividad Nacional e Internacional es uno de los que tiene mayores desafíos pues los resultados apuntan que si bien las personas entrevistadas conocen los instrumentos básicos sobre Derechos Humanos de las Mujeres como la Cedaw y Belem do Para, pocas tienen conocimiento de los instrumentos normativos nacionales y cómo éstos deben ser incorporados en su actividad sustantiva. El conocer estos instrumentos, va mucho más allá de citarlos o enumerarlos dentro de un documento, implica el conocer un marco de protección a los Derechos Humanos de las Mujeres a partir del cual se diseñan las políticas de igualdad. Sería conveniente el armar un taller o seminario sobre el tema pero con una metodología dinámica, que utilice Estudios de Casos u otras herramientas pedagógicas que faciliten la comprensión de estos contenidos y la aplicación de instrumentos normativos nacionales e internacionales en la planeación, implementación y evaluación de las Políticas de Igualdad de la Ciudad de México. Es indispensable promover al interior de la Secretaria de las Mujeres una cultura de prevención y atención del acoso y hostigamiento sexual y laboral, mediante acciones de formación y capacitación para todo el personal. Esto permitirá contar con medidas específicas para prevenir, atender y sancionar estas conductas así

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

como promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencias.

Eje: Mecanismos de ingreso y promoción a la Secretaría de las Mujeres y experiencia en la institución

Los hallazgos encontrados en este eje arrojan que en la mayor parte de los casos el ingreso a la Secretaría de las Mujeres ha sido por invitación, en otros casos son lugares heredados por otras administraciones. No existe una política clara de promoción dentro de la Secretaría aunque en el proceso encontramos mujeres que llevan varios años laborando para la institución con una gran experiencia pues hay transitado por el trabajo en territorio, principalmente en la atención a mujeres víctimas, y en distintas direcciones. Esto le ha dado una visión general sobre los obstáculos e inercias que arrastra la actual Secretaría pero a la vez identifican las brechas de oportunidad. En este sentido sería importante diseñar mecanismos claros de ingreso y promoción a la Secretaría, considerando la experiencia de las personas. En las entrevistas un aspecto que fue evaluado satisfactoriamente es que no existen discriminaciones para trabajar en la Secretaría en cuanto a preferencias u orientaciones sexuales, ni por pertenencia étnica, aspecto físico, ni otras.

Es importante generar mecanismos claros de ingreso y promoción del personal que labora en la Secretaría de las Mujeres, abrir convocatorias claras y específicas del perfil laboral que se requiere de acuerdo a las nuevas atribuciones. En cuanto a la promoción sería importante considerar al personal que tiene años en la institución y que fungieran como mentoras o mentores de las personas que se van incorporando a la institución así como generar un mecanismo de promoción para el personal.

Eje Comunicación interna y externa

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Este es uno de los ejes donde, de manera manifiesta y latente se encontraron mayores obstáculos ya que al parecer la estructura organizacional de la Secretaría ha obstaculizado una comunicación eficaz. Como se analizó en el apartado de Comunicación interna y externa, se percibe de manera general, la ausencia de una ruta de comunicación que sea efectiva. Esto también ha redundado en una gran dificultad para la vinculación de la Secretaría con otras dependencias o al interior de las Alcaldías, donde se vislumbra el reto más importante.

Un proceso de comunicación efectiva va más allá de la generación de oficios, implica el armado de equipos de trabajo que funcionen de manera sinérgica, donde las personas estén comprometidas en una tarea común. Aunque la mayor parte de las personas entrevistadas están muy comprometidas con su labor dentro de la Secretaría, entendiendo que su “trabajo ha mejorado la vida de las mujeres”, en “en muchos casos les hemos salvado la vida”, en el transcurso del trabajo de campo se percibió que ese trabajo no era necesariamente valorado dentro de la institución. Es importante la retroalimentación del personal para que puedan trabajar de manera eficiente, pero también para que puedan comunicarse mejor. Esto implicaría quizá un rediseño institucional donde se rompan esquemas organizacionales anquilosados en prácticas burocráticas.

Parte VI. Recomendaciones

El nuevo diseño institucional de la Secretaría de las Mujeres representa un compromiso para garantizar el goce y promoción de los derechos de mujeres y niñas, la transversalización de la perspectiva de género y la generación de políticas públicas encaminadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, a la vez que

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

erradicar la violencia y discriminación contra las mujeres. Este Diagnóstico, además de arrojar las fortalezas de la institución y brindarnos elementos para conocer las dinámicas de la cultura organizacional, la coherencia entre lo establecido en el marco normativo y programático con las atribuciones de la Secretaría y las prácticas del día a día del personal que la constituye, también nos permite identificar áreas de oportunidad para el fortalecimiento y garantía de buenas prácticas para la incidencia en las políticas de igualdad de género y el ejercicio en beneficio y atención de las mujeres de la Ciudad de México.

La lógica de estas recomendaciones sigue la estructura de análisis que acompaña este Diagnóstico y que deriva de los siguientes apartados:

- Normas y programas
- Relación de las atribuciones con la estructura de la SeMujeres
- Cultura organizacional
- Necesidades de capacitación

Las dimensiones que se tomaron en cuenta para las recomendaciones se concentran en dos vertientes: 1) recomendaciones de fortalecimiento al exterior de la SeMujeres y 2) recomendaciones de fortalecimiento al interior de la SeMujeres.

Recomendaciones al exterior de la SeMujeres

La atención y cumplimiento del marco normativo que regula la creación y funcionamiento de la SeMujeres es un elemento de vital importancia para el desarrollo óptimo de la institución, al mismo tiempo que mantener en toda acción que derive de la SeMujeres el objetivo de garantizar los derechos de las mujeres y las niñas de las Ciudad de México. El análisis del marco normativo ha dejado ver que la SeMujeres, a pesar de que demuestra encontrarse alineada con la normativa

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

nacional y los tratados internacionales que México ha ratificado en tema de derechos de las mujeres, prevención y erradicación de la violencia e igualdad entre mujeres y hombres, así como cubrir con los objetivos prioritarios de los programas que coordina, encontramos algunas falencias en el cumplimiento de algunos de ellos, particularmente en los que refieren a la ruptura de los estereotipos de género, el acceso a la justicia y la inclusión de género en los planes de estudio de todos los niveles educativos.

Con respecto al objetivo que busca erradicar los estereotipos de género, sería importante caminar hacia el diseño de estrategias que aseguren este fin. El trabajo codo a codo con el área de Comunicación Social de la Secretaría de Gobierno es fundamental para asegurar contenidos y mensajes en los medios de comunicación, libres de estereotipos de género y sexismo.

Para que esta estrategia lleve al objetivo esperado sería importante que el personal del área de Comunicación Social sea sensibilizado en el tema de estereotipos de género y comunicación incluyente, no violenta y sexista, haciéndoles informarse y reconocer el impacto que tiene reproducir mensajes que incitan a perpetuar los estereotipos de género, así como mostrándoles herramientas para generar contenido libre de estereotipos y en favor de la igualdad entre mujeres y hombres. Es importante que esta estrategia sea referida de forma explícita en el programa para la Igualdad en la Ciudad de México del siguiente periodo, para asegurar el seguimiento y vigilancia en el cumplimiento de este objetivo.

En lo que refiere al acceso a la justicia, habrá que hacer un trabajo colaborativo con las autoridades responsables para presentar propuestas en la mejora de los mecanismos de procuración y administración de justicia, para que la sanción a agresores y reparación del daño de mujeres que han sufrido violencia sea efectiva. Esto es viable si se trabaja directamente con las personas que han sido afectadas

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

y vivido esta violencia, conociendo sus experiencias y las faltas que percibieron en los procesos (de haberlos caminado), o sus motivos para no participar de ellos; lo que daría luz sobre lo que debe mejorar.

Se recomienda ofrecer capacitación al personal que labora directamente con quienes han sido víctimas de violencia y negación de sus derechos, como las y los trabajadores de los Ministerios Públicos, refugios para las mujeres y Centros de Justicia para las Mujeres, a fin de evitar que sean revictimizadas y sus procesos sean llevados con debida diligencia y en atención a la reparación del daño. Asimismo, es necesario considerar el diseño de una norma que garantice el acceso a la justicia.

Finalmente, con el tema de inclusión de género en los planes de estudio de todos los niveles educativos, habrá que hacer un esfuerzo por acercarse a las instituciones educativas públicas de nivel básico, medio y superior para comenzar a trazar propuestas encaminadas a incluir contenido curricular en los temas de teoría de género y diversidad, derechos de las mujeres y no violencia de género. De modo que un primer comienzo puede asomarse al proponer cursos y talleres a la planta académica y administrativa de estos espacios educativos de forma que la perspectiva de género vaya permeando las prácticas cotidianas de quienes lo constituyen para, más adelante, concretar estos primeros esfuerzos directamente en planes de estudios, transversalizando la perspectiva de género de forma real con la revisión detallada y a puntillas de los actuales programas y su modificación pertinente.

Otra estrategia resulta la de revisar los materiales educativos que son utilizados en la impartición de las clases, para asegurar que los contenidos e información estén libres de mensajes sexistas y machistas, así como de violencia de género, de forma que se invite a realizar contenidos que muestren la igualdad de oportunidades, trato

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

y condiciones para mujeres y hombres –así como el reconocimiento de grupos en situación de vulnerabilidad–, además de teoría que explique de forma adecuada la perspectiva de género y la historia de los derechos de las mujeres.

Este camino puede resultar de paso lento, pero es necesario comenzar a realizar acciones pequeñas que puedan ir conformando una política de transversalización de género en la educación de quienes viven en la Ciudad de México.

En relación a los programas que se llevan a cabo para cumplir con las atribuciones de la SeMujeres se observa la necesidad de desarrollar acciones para los mismos aspectos mencionados en el análisis de la normatividad: ruptura de estereotipos, acceso a la justicia e inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudios de todos los niveles educativos.

Recomendaciones al interior de la SeMujeres

Derivado del análisis del cumplimiento de atribuciones, se desprende la necesidad y urgencia de establecer un Manual Administrativo que responda al nuevo diseño institucional y estructura organizativa que se ha desarrollado desde la creación de la SeMujeres, al mismo tiempo que recoja las atribuciones y funciones que derivan de sus áreas para tener un sustento de las actividades y cumplimiento de objetivos de cada una de ellas.

De lo anterior sería posible definir si las actuales omisiones de las atribuciones se deben a la falta de esclarecimiento en la definición de qué áreas, con qué actividades y el personal que debe dar cumplimiento a ellas.

Las técnicas utilizadas para conocer los rasgos distintivos en el ámbito de la estructura interna de la SeMujeres –entrevistas y grupos focales– arrojaron algunos resultados que sugieren áreas de oportunidad para el mejor desarrollo operativo y

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

sustancial de la institución, que también representarían una mejora en la cultura y ambiente laboral.

Se recomienda garantizar que las y los trabajadores de SeMujeres puedan continuar especializándose en sus áreas de expertiz para lograr propuestas de políticas acordes a las necesidades de la población, a través de brindarles la oportunidad de conciliar sus horarios laborales con actividades académicas y profesionalizantes que sean benéficas para su crecimiento personal, profesional y para el fortalecimiento de las actividades que desarrollan dentro de la SeMujeres. En este sentido, también es importante que el personal sea escuchado y tomado en cuenta sobre las posibles propuestas que tenga para mejorar su propio desempeño en el trabajo y para el cumplimiento de las atribuciones del área en donde se desarrolla, lo que trae consigo un reconocimiento de su trabajo.

En lo que respecta a la paridad de género y la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres que trabajan en la SeMujeres se recomienda generar mecanismos, procedimientos con acceso a puestos, salarios y plazas equitativos, a modo de mostrar congruencia entre las atribuciones y objetivos que tiene la SeMujeres para con su propia constitución y organización interna. Sería importante que, bajo los estándares necesarios para que se cumpla con el nivel esperado, se asegurara una mayor participación y toma de decisiones de las mujeres dentro de la institución.

Al mismo tiempo, se considera que es necesario mejorar y transparentar los procedimientos de promoción de modo que el personal conozca cómo se llevan a cabo, se sientan con la confianza de solicitar una promoción y también tengan conocimiento de los resultados y motivos de una posible negativa, para que la percepción sobre estos procedimientos cambie y se considere justa.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Por otro lado, se debe contar con políticas internas que lleven a mejores condiciones al personal de SeMujeres para que la conciliación de las esferas familiar y personal, y los cuidados a otras/os y a sí mismas/os sean posibles. Esto puede comenzar a tomar forma al integrar las peticiones, medidas y acuerdos en un reglamento interno donde queden establecidos de forma clara y directa tanto los derechos como las obligaciones del personal de SeMujeres.

Esto reduciría, por un lado, las percepciones y afectaciones reales que puede tener el personal sobre las oportunidades de avanzar y crecer en la carrera profesional y laboral, como en las repercusiones en la vida personal, familiar y social. Enfatizando que es un problema que afecta mayormente a las mujeres, por lo que también se recomienda la sensibilización de forma interna para que estos estereotipos “mujeres-cuidadoras” sean eliminados de la propia institución.

Apuntamos la urgencia de democratizar las medidas para conciliar vida laboral, familiar y personal, pues los resultados muestran que, aunque existen ciertas medidas de conciliación, estas no benefician a la totalidad del personal de SeMujeres, lo cual crea un ambiente de desigualdad interna. Realizar reuniones del personal para generar acuerdos para la conciliación es una de las vías para llegar a una mejor cultura del bienestar laboral y el cuidado de otras/os y de sí misma/o, a la par que se trabaja con el sentimiento de pertenencia y colaboración conjunta, donde todas y todos participan de las medidas que se implementan. Otra vía para alcanzar esta meta es formalizar el tema de permisos y licencias para que la cultura de conciliación y cuidados se fortalezca, así como generar un programa de autocuidado con un primer acercamiento de sensibilización y capacitación en el tema, abriendo la posibilidad de que otras instituciones y espacios académicos especializados puedan involucrarse y apoyar estas iniciativas.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Otro aspecto que debe ser considerado para el óptimo desempeño de las tareas del personal de SeMujeres es asegurar que la teoría de género y su propuesta por la igualdad sea conocida por todo el personal gracias a la capacitación, sensibilización y campañas de divulgación e información, esto es de suma importancia en la medida en que estos temas son los pilares que sostienen los objetivos de la institución que el mismo personal da a conocer y busca consolidar en la comunidad que atiende. La capacitación al personal debe hacerse de forma que intervenga lo menos posible en las actividades que realizan las y los trabajadores, asegurando que asistan a las mismas y se debe contar con expertos en la sensibilización, de modo que el conocimiento e información que sea impartida pueda vincularse y atravesar las actividades de su labor.

Se entiende la dificultad de lograr conciliar los horarios de trabajo con la necesidad de capacitación por lo que se recomienda impartir la formación a personas estratégicas que, más adelante se encarguen de compartir la información y herramientas aprendidas a sus compañeras/os de trabajo. Otra estrategia que funciona es organizar a los grupos que serán formados en función de los momentos en que cuentan con una menor carga de trabajo o de actividades por realizar, esto asegura que, de a poco, cada persona de la SeMujeres ha pasado por un proceso de sensibilización y capacitación, crucial para su ejercicio diario.

La formación continua debe realizarse no solamente en los temas que competen a las áreas sustantivas de la SeMujeres, sino que debe ampliarse con temas que acompañen la agenda de derechos humanos e igualdad de derechos y que muchas veces resultan ser ejes de interseccionalidad, como por ejemplo los derechos de la población LGBTTTI y los derechos de los indígenas; así como aquellos que cubran las necesidades operativas y técnicas, elementos fundamentales para el trabajo integral de la institución.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Los contenidos han de ser adecuados, actualizados y a la medida de las necesidades, en este sentido también es importante que el diseño se realice de acuerdo con el sector de la institución que va a recibir la capacitación y/o sensibilización. Para ello habría que contar con el apoyo de especialistas que determinen cuáles son los temas de primer orden que debe recibir cada área de la SeMujeres de acuerdo con las funciones que realiza y los objetivos que busca alcanzar.

Finalmente, en este rubro, habría que proponer un programa de capacitación institucional que se convierta en una actividad común a cubrir para el personal de SeMujeres y que homologue en igualdad los conocimientos de todas las personas que ahí trabajan. Este programa tendría que acompañarse de estrategias efectivas de difusión de las convocatorias por todas las vías de comunicación posible: correos electrónicos, medios audiovisuales, medios impresos, de voz a voz; de modo que todo el personal cuente con la misma posibilidad de acceso a la capacitación.

Los principales temas sobre los que se encontró que sería importante abrir espacios de capacitación permanente se enlistan a continuación:

- Hostigamiento y acoso sexual
- Estereotipos de género
- Lenguaje no sexista y comunicación incluyente
- Marco normativo nacional e internacional sobre los derechos de las mujeres
- Interseccionalidad y derechos de población en situación de vulnerabilidad

Sobre el tema de acoso y hostigamiento sexual, y las vías de actuación para la prevención, sanción y erradicación de este problema en el ámbito laboral, es importantísimo que se realice una estrategia interna puntual para la prevención,

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

sanción y erradicación de la violencia sexual en la institución, que abarque de forma integral el punto; desde campañas de sensibilización, cursos de capacitación y formación, estrategias y medidas de prevención y denuncia, así como conocimiento de los mecanismos con que cuenta la Administración Pública para atender estos casos. Resulta alarmante encontrar datos que muestren que este problema se encuentra presente en una institución que trabaja por eliminarlo.

Puntualmente, habría que realizar cursos sobre el *Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual*, y establecer mecanismos que aseguren que se cuenta con personas consejeras capacitadas en acompañamiento, técnicas de contención emocional y resolución no violenta de conflictos de presentarse casos de hostigamiento y/o acoso sexual.

Una lista adicional de temas para capacitación es la que no tiene carácter permanente ya que los contenidos no requieren actualización con gran frecuencia. Estos temas registrados en mayor proporción que otros son:

- Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas
- Masculinidades
- Presupuestos públicos para la igualdad de género
- Indicadores de género

Una recomendación general sobre los temas en que el personal se encuentra insatisfecho o confundido⁷ sería establecer diálogos para conocer los sentires, razones y apreciaciones que tienen al respecto, para generar un conocimiento

⁷ Solicitudes de promoción; comunicación y vinculación interna y externa; conciliación trabajo-familia/vida personal; salario; reconocimiento de derechos laborales; espacio, equipo y herramientas de trabajo

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

certero sobre qué está pasando y, a partir de ello, pensar de forma colectiva en posibles vías para la solución o mejoramiento de la percepción que se tiene sobre esos acontecimientos.

Habrá que trabajar de forma puntual con los temas que susciten insatisfacción y que resulte más urgente resolver en la medida en que afecten de mayor manera el alcance de objetivos y cumplimiento de las atribuciones; por ejemplo, es de suma importancia abrir el diálogo en lo que refiere a la percepción de desigualdades que tienen los hombres en comparación con las mujeres, para hacerles saber y que reconozcan que son medidas que deben ser puestas en marcha para garantizar la real igualdad sustantiva e mujeres y hombres, más aún en una institución que tiene este objetivo hacia el exterior. El seguimiento sistematizado es crucial para garantizar que las medidas tomadas para estos temas realmente cambien las percepciones del personal y, de no estar funcionando la estrategia elegida, se modifique de forma oportuna hasta garantizar que cada persona sea escuchada.

Este último punto, asoma la necesidad de mejorar los mecanismos, estrategias y vías de comunicación, así como la vinculación entre las diferentes áreas de SeMujeres, no solo para el cumplimiento de los objetivos y atribuciones, sino para generar un ambiente de trabajo saludable y armónico.

Recomendaciones Generales que se derivan de la investigación cualitativa

Desarrollar Estrategias de Innovación Institucional

Establecer un programa de diálogo que permita visibilizar los diversos temas que atraviesa dentro de la Secretaria de la Mujer de la Ciudad de México. Este programa puede servir como espacio de socialización de saberes y experiencias, de análisis

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

de nuevos modelos de gestión, de diseño de estrategias de comunicación externa de la institución y de estrategias internas. También puede ser una instancia de generación de ideas para canalizar conflictos o para desactivarlos cuando éstos se presenten.

Diferencias internas

Existen fuertes diferencias al interior de la Semujer entre quienes realizan trabajo en territorio y quienes tienen a su cargo las tareas administrativas o de soporte institucional (planeación, diseño de políticas de igualdad, evaluación, etc). Estas diferencias conforman una suerte de “sistema de castas” interno que agudiza las diferencias, las desigualdades e inequidades. Es importante mitigar estas diferencias para la realización del trabajo y la implementación de las políticas de igualdad.

Innovar el modelo de gestión

Si bien es cierto que cualquier tipo de organización requiere para su buen funcionamiento una serie de rutinas, la descripción clara de funciones y establecimiento de una jerarquía que organice y haga un seguimiento sistematizado de las actividades realizadas para el logro del objetivo, la literatura moderna en estos temas sugiere incorporar elementos de innovación de los modelos de gestión para mejorar los procesos de trabajo y en consecuencia el clima laboral de las organizaciones.

Es importante que no se vea la innovación como una acción aislada dentro de la Semujer, ésta debe ser vista como una forma de operar, gestionar y tomar

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

decisiones que optimicen el trabajo de tal manera que la organización sea más competitiva y competente.

Programas de seguimiento y evaluación

El rediseño de la cultura institucional debe incluir programas de seguimiento y evaluación que permitan validar los logros y alcances en materia de igualdad de género sobre todo en lo que concierne a la transversalización de la perspectiva de género, y especificar senderos de acción que tracen las metas necesarias para alcanzar por un lado una práctica institucional más equitativa, democrática y horizontal y por el otro la implementación de la política de igualdad en la Ciudad de México.

La permanente tarea de la sensibilización en materia de género

Proponemos un programa permanente de sensibilización, concientización y actualización en materia de equidad de género, dirigido a todos los niveles y escalafones de la Secretaría, mediante una metodología basada en competencias con un diseño curricular con contenidos actualizados para cada área o personal al que se desea formar. La capacitación debe estar formulada como proceso, que promueva no solo las competencias para realizar la actividad sustantiva sino también para los retos que tiene la transversalización de la perspectiva de género. Se requiere certificar al personal, profesionalizarles con diplomados, especializaciones, etc.

Condiciones generales de trabajo: reclutamiento, selección, etc.

En este rubro, las recomendaciones son las siguientes:

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Afinar las normas para los procedimientos de reclutamiento, contratación y promoción del personal: convocatoria clara y abierta, mecanismos de ingreso y los criterios de selección del personal que ingresa a la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México.
- Normar los ascensos y la promoción en los puestos de trabajo.
- Normar los horarios de trabajo, y que se respeten. Tal vez sería conveniente establecer dos horarios (mañana-tarde y tarde-noche) y un sistema de guardias eficiente y equitativo, y cuando sea necesario. Esto aplica sobre todo para el personal de Las Lunas.
- Planeación y regularización de las actividades con una estrategia clara de comunicación entre las áreas, direcciones, etc.
- Promover una mayor autonomía de las áreas de trabajo, que sea posible tomar decisiones sin tener que avalarlas por instancias centrales.
- Un estudio de control interno para simplificar los trámites administrativos.
- Relaciones más directas con las direcciones, sin tanto formalismo, una ruta de comunicación más eficiente.
- Fortalecer los mecanismos de denuncia, queja y sanción en el caso de acoso y hostigamiento sexual y laboral dentro de la institución.

Fuentes de información

Animal político, 2016. Solo 2 de cada 10 violaciones ocurridas en la Ciudad de México son castigadas. Revisado en <https://www.animalpolitico.com/2016/02/solo-2-de-cada-10-violaciones-ocurridas-en-la-ciudad-de-mexico-son-castigadas/>

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Asamblea Legislativa del Distrito Federal, 2018. Ley Orgánica del Poder Ejecutivo
Gaceta Oficial de la Ciudad de México, 2019. Aviso por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa Social “Coinversión para Igualdad de la Ciudad de México” (Coinversión semujeres 2019)

Aviso por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa Social “Red de Mujeres por la Igualdad y la No Violencia de la Ciudad de México 2019”

Aviso por el que se dan a conocer las Reglas de Operación del Programa Social “Seguro para el Fortalecimiento de la Autonomía de las Mujeres en Situación de Violencia de Género”

Secretaría de las Mujeres, 2019. Marco normativo. Revisado en sitio web de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México:
<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/marco-normativo>

Marco programático. Revisado en Sitio web de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México:
<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/programas>

Estructura orgánica. Revisada en Sitio web de la Secretaría de las Mujeres de la Ciudad de México:
<https://www.semujeres.cdmx.gob.mx/secretaria/estructura>

a/ Código de Conducta de la Secretaría de las Mujeres.

Secretaría del Trabajo, 2019. Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No discriminación <https://www.gob.mx/stps/acciones-y-programas/norma-mexicana-nmx-r-025-scfi-2015-en-igualdad-laboral-y-no-discriminacion-214956>

Bibliografía

Font Playan, I., Gudiño Pérez, Sánchez Martínez, A. (2000). *Cambio versus Cultura Organizacional*. En Gestión y Estrategia, núm.18. Enero -julio UAM.

EPADEQ. (2011) *Metodología correspondiente al Diagnóstico que Permita Ubicar las Pautas para definir e Impulsar Estrategias de Incorporación de la Perspectiva de Género en los TSJE*. México, CONATRIIB.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Guía para la elaboración de un Protocolo y Actuación frente al Acoso y Hostigamiento Sexual por razón de Sexo en el Ambito Laboral. Comité Obrero de Extremadura.

Incháustegui Teresa y Ugalde Y (2006) Artículo publicado en Mercedes Barquet: Compendio; Avances de la Perspectiva de Género en las acciones legislativas. Comisión de Equidad y Género. LIX Legislatura. Cámara de Diputados México.

Monjea, Arturo (2011) Metodología de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa. Universidad Surcolombiana.

Ortí, A (1990). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión en grupo. En: El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad.

Krause, Mariana (1995). La investigación Cualitativa: Un campo de posibilidades y desafíos. En. Revista Temas de Educación, No 7. Universidad de la Serena, Chile.

Anexo

Guión de entrevistas personales y/o de grupos focales al personal de la SeMujeres

Objetivo

La presente guía de entrevista tiene los siguientes objetivos:

- 1) Observar el conocimiento de la normatividad que tiene el personal en relación a roles, puestos, salarios, promoción, profesionalización, selección y reclutamiento, necesidades de capacitación, vida laboral y personal, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral, planeación y coordinación institucional, entre otros.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- 2) Identificar el conocimiento en el uso de herramientas para la promoción de la perspectiva de género, los derechos humanos, la prevención de la violencia, el acceso a la justicia y la igualdad sustantiva.

1. Eje de Capacitación en Derechos Humanos, Normatividad, Prevención de Violencias, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

1.1) ¿Ha recibido alguna capacitación (curso o taller) en los temas de Género, Derechos Humanos, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral o bien en el Protocolo de prevención y atención de estos problemas?

1.2) ¿En qué temas ha recibido capacitación?

1.3) ¿Las convocatorias para la participación a dichas capacitaciones han sido difundidas ampliamente?

1.4) ¿Cómo se ha enterado de las capacitaciones?

1.5) ¿Usted considera que las capacitaciones en estos temas responden a sus necesidades e intereses profesionales y contribuyen a que obtenga herramientas conceptuales y metodológicas para la actividad sustantiva que usted desarrolla dentro de la Secretaría?

1.6) ¿Por qué lo considera así?

1.7) En total, ¿cuántas horas de capacitación recibió en el último año sobre las temáticas anteriormente mencionadas?

1.8) ¿Las capacitaciones fueron internas o externas?

1.9) En su opinión, ¿para qué le han servido dichas capacitaciones (en el caso de haberlas cursado)?

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- 1.10) ¿En qué áreas le gustaría formarse o profesionalizarse para complementar su formación en temas de Género, Prevención y atención de violencias contra las mujeres, derechos humanos?
- 1.11) ¿Cuáles son los principales obstáculos que enfrenta el personal para capacitarse en estos temas?

Normatividad, acoso y hostigamiento sexual y/o laboral.

- 1.12) ¿Cuáles instrumentos internacionales de protección a los derechos humanos de las mujeres usted conoce?
- 1.13) ¿Cuáles leyes o artículos constitucionales que promueven los derechos humanos de las mujeres conoce?
- 1.14) ¿Conoce las medidas y alternativas con las que cuenta la Secretaría de las Mujeres de la CDMX para prevenir, atender y eliminar el acoso y hostigamiento sexual y/o laboral?
- 1.15) ¿Qué elementos deben considerarse para la investigación y sanción de los casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral que se puedan presentar en la institución?
- 1.16) En la Secretaría de las Mujeres de la CDMX, ¿sabe qué hacer y a dónde acudir en casos de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral?
- 1.17) ¿Usted conoce algún caso de acoso y hostigamiento sexual y/o laboral en el que se haya puesto alguna denuncia? Si es así, ¿cómo calificaría la eficacia de la respuesta institucional?

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Mecanismos de ingreso y promoción a la Secretaría de las Mujeres y experiencia en la institución

- 1) ¿Cuál fue la forma de selección a partir de la cual usted ingresó a la Secretaría de las Mujeres de la CDMX?

- 2) Indique su nivel de acuerdo o desacuerdo con los siguientes enunciados (1= muy de acuerdo, 2= de acuerdo; 3= algo de acuerdo; 4= algo en desacuerdo; 5= desacuerdo; y, 6= muy en desacuerdo).

	1 (muy de acuerdo)	2	3	4	5	6 (muy en desacuerdo)
¿Usted considera que en la Secretaría de las Mujeres de la CDMX se promueve la igualdad de oportunidades sin distinción de sexo?						
¿En su experiencia, considera que en la Secretaría de las Mujeres los ascensos y promociones al personal dependen del género?						
¿En su experiencia, considera que en la Secretaría de las Mujeres los ascensos y promociones al personal dependen de la influencia política o conexiones?						
¿En su experiencia, considera que en la Secretaría de las Mujeres los ascensos y promociones al personal dependen de la apariencia física?						
¿En su experiencia, considera que en la Secretaría de las Mujeres los ascensos y promociones al personal dependen de las relaciones afectivas?						

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Eje Conciliación vida laboral y personal/familiar

- 1) ¿Podría por favor listar todas las funciones, sean parte o no de su descripción de puesto, que realiza en un día normal de trabajo?
- 2) De los días laborales (5 a la semana) ¿podría especificar en cuántos de ellos cumple su horario o bien tiene que quedarse más tiempo de lo asignado?
- 3) Si se queda más tiempo ¿Cuál es la razón (trabajo sustantivo, reuniones internas o externas, atención a la ciudadanía)?
- 4) ¿Cuántas horas al día está usted en la oficina?
- 5) ¿Existen políticas de conciliación de su vida laboral y personal, por ejemplo: licencias de maternidad y paternidad, cuidados maternos/paternos, permisos para el cuidado de personas mayores, o simplemente espacios para la recreación, el autocuidado, etc.?
- 6) ¿Ha sido beneficiaria/o de algunas de estas medidas con fines de facilitar el mejor desempeño de sus funciones?
- 7) ¿Existen en la Secretaría espacios acondicionados para el que el personal pueda llevar a sus hijos/as (por ejemplo, ludotecas, guarderías, etc.)?
- 8) En los últimos tres meses ¿usted ha solicitado algún permiso para atender asuntos familiares?
- 9) ¿Le otorgaron el permiso o se lo negaron?

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

10) ¿De qué cree que dependió la respuesta?

Conocimiento en el uso de herramientas para la promoción de la perspectiva de género, los derechos humanos, la prevención de la violencia y el acceso a la justicia

- 1) ¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrenta la Secretaría de las Mujeres para la transversalización de la perspectiva de género?
- 2) En el contexto actual, ¿cuál cree usted es la función de la Secretaría de las Mujeres para la prevención y atención de las violencias que sufren las mujeres en la Ciudad de México?
- 3) ¿Cuáles son las acciones necesarias que debe llevar a cabo la Secretaría de las Mujeres, según sus atribuciones, para garantizar a las mujeres el acceso a la justicia?

Eje sobre el funcionamiento institucional

- 1) ¿Cuál es su opinión respecto a la comunicación entre las diferentes áreas de la SeMujeres que requiere el cumplimiento de las funciones?
- 2) ¿Cuál es su opinión respecto a la vinculación entre las diferentes áreas de la SeMujeres con fines del cabal cumplimiento de las funciones (coordinación institucional)?
- 3) ¿Cuál es su opinión respecto a la coordinación inter-institucional de la SeMujeres con otros entes públicos con fines de lograr acuerdos para el avance de la política para la igualdad de género?

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

Cuestionario sobre clima laboral y necesidades de capacitación a aplicar en la SeMujeres

CENSO SOBRE LA CULTURA INSTITUCIONAL Y LA IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA DE LAS MUJERES DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Folio _____
Fecha _____

Objetivo de la encuesta. Conocer las opiniones del personal acerca de diversos aspectos relacionados con la cultura institucional de la Secretaría y sus necesidades de capacitación.

El manejo de la información será estadístico y confidencial, es decir, ninguna respuesta será personalizada en los informes que se generen.

Nota: La sección sobre cultura institucional del cuestionario fue tomado de la encuesta realizada por el CIEG en la Universidad Nacional Autónoma de México

Favor de NO escribir su nombre sobre este cuestionario
El cuestionario se puede contestar una sola vez

A. CULTURA INSTITUCIONAL

I. DATOS GENERALES

1. Sexo:

- Mujer (1)
- Hombre (2)

2. Edad: ____

3. Estado civil:

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Soltero (a) (1)
- Casado (a) (2)
- Unión libre (3)
- Separado(a) (4)
- Divorciado(a) (5)
- Viudo(a) (6)

4. Nivel de estudios

- Primaria (1)
- Secundaria (2)
- Carrera técnica (3)
- Preparatoria (4)
- Licenciatura (5)
- Maestría (6)
- Doctorado (7)
- Otro (especifique) _____ (8)

5. Profesión/especialidad/oficio _____

6. ¿Tiene hijas/os?

- a) Sí (1)
- b) No (2) (pase a la pregunta 8)

7. ¿Qué edad(es) tiene(n)? (separe con comas las edades)

II. ASPECTOS LABORALES

8. Grupo al que pertenece:

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- a) Estructura (1)
- b) Trabajador(a) de base con dígito sindicalizado (2)
- c) Trabajador(a) de base sin dígito sindicalizado (3)
- d) Estabilidad laboral nómina 8 (4)
- e) Prestador de servicios profesionales (5)

9. Área de adscripción: _____

10. Oficina

- a) Oficinas centrales (1)
- b) Territorio (2) Especifique _____

11. Puesto (utilice mayúsculas y minúsculas) _____

12. ¿Considera que en su área u oficina se realizan las acciones con perspectiva de género?

- a) Sí (1)
- b) No (2)
- c) No sabe (3)

13. Ingreso mensual neto (anótelo en números sin comas): _____

14. Jornada laboral en número de horas que trabaja al día _____

15. Antigüedad (con número) _____ años

16. ¿Ha solicitado su promoción durante los últimos tres años?

- Sí (1)
- No (2)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

17. ¿Obtuvo la promoción que solicitó?

- Sí (1)
- No (2)
- No aplica (3)

18. ¿Considera que es justo el procedimiento de obtención de promociones?

- Sí (1)
- No (2)
- No sabe (3)

19. ¿Conoce la teoría de género y su propuesta por la igualdad?

- Sí (1)
- Algo (2)
- No (3)

20. ¿Conoce los siguientes temas?

Temas	Sí	Algo	No
Género			
Feminismos			
Igualdad y equidad de género			
Violencias de género			
Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas			
Leyes y Convenciones para la igualdad de género			
Empoderamiento de las mujeres			
Masculinidades			
División sexual del trabajo			
Indicadores de género			
Presupuestos públicos para la igualdad de género			
Gestión Pública			

21. ¿Considera que sus funciones responden al cumplimiento de los objetivos para la igualdad de género?

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- Sí, directamente (1)
- Sí, indirectamente (2)
- No (3)

22. ¿Cuál es su opinión respecto a la comunicación entre las diferentes áreas de la SeMujeres?

- Es la necesaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones (1)
- Es insuficiente y no garantiza el cumplimiento cabal de sus funciones (2)
- Es nula y representa un obstáculo al cumplimiento de sus funciones (3)

23. ¿Cuál es su opinión respecto a la vinculación entre las diferentes áreas de la SeMujeres (coordinación institucional)?

- Es la necesaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones (1)
- Es insuficiente y no garantiza el cumplimiento cabal de sus funciones (2)
- Es nula y representa un obstáculo al cumplimiento de sus funciones (3)

24. ¿Cuál es su opinión respecto a la coordinación inter-institucional de la SeMujeres con otros entes públicos con fines de lograr acuerdos para el avance de la política para la igualdad de género?

- Es la necesaria para garantizar el cumplimiento de sus funciones (1)
- Es insuficiente y no garantiza el cumplimiento cabal de sus funciones (2)
- Es nula y representa un obstáculo al cumplimiento de sus funciones (3)

III. RELACIÓN FAMILIA-TRABAJO

25. ¿Cuántas horas a la semana dedica usted...

	Horas
a) a la preparación de alimentos?	
b) a la compra de víveres y abarrotes?	
c) a labores de limpieza de la casa?	
d) al arreglo y cuidado de ropa?	

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

e) al pago de servicios?	
f) al cuidado de niños(as) u otras personas?	
g) para transportarse en general?	
h) a la recreación?	

26. Desde que empezó a trabajar en la Secretaría, ¿el progreso de su carrera laboral se ha visto afectado, por cuidar (en caso de responder No en las 5 preguntas, puede pasar a la pregunta 28):

	Sí	No
a) Hijos e hijas?	(1)	(2)
b) Otros(as) niños(as)?	(1)	(2)
c) Personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) Personas enfermas?	(1)	(2)
e) Personas con discapacidad?	(1)	(2)

27. ¿Cuánto tiempo se vio afectado su progreso laboral?

Meses ____ Años ____

28. ¿Existe en la SeMujeres alguna medida para la conciliación de su vida laboral con la familiar y personal (licencias de maternidad y paternidad, permisos para cuidados maternos/paternos o de personas mayores, espacios para la recreación, el autocuidado o alguna otra)?

Sí () ¿Cuál(es) es (son)? _____

No ()

IV. AMBIENTE INSTITUCIONAL

29. ¿Qué tan satisfecha(o) está con los siguientes aspectos de su actividad laboral?
marque con una X la casilla que mejor describa su nivel de satisfacción.

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

	Totalmente insatisfecha(o)	Insatisfecha (o)	Ni satisfecha ni insatisfecha (o)	Satisfecha (o)	Totalmente satisfecha (o)
El ambiente laboral	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
El reconocimiento y apoyo para sus esfuerzos e iniciativas	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Su puesto actual	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Su salario actual	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
El respeto a sus derechos laborales	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
El espacio, equipo y/o herramientas para realizar sus labores	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

30. ¿Considera que existe igualdad de género en las oportunidades laborales que ofrece la Secretaría?

- Sí (1)
No (2)

31. ¿Ha vivido usted algunas de las siguientes situaciones en su lugar de trabajo?

	Si	No
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.		
2. Píropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.		
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten.		
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.		
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.		
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.		
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.		
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales.		
9. Roces, contacto físico no deseado.		
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales.		
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen		
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales		

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

31 a. Quien fue? **Puede marcar más de una opción.**

	¿Quién fue?			
	Trabajador (a)		Personal Directivo	
	H (1)	M (2)	H (3)	M (4)
1. Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.				
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.				
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le molesten.				
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.				
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo.				
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.				
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.				
8. Cambio de adscripción, exigencia de realizar actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias por rechazar las proposiciones sexuales.				
9. Roces, contacto físico no deseado.				
10. Presión verbal para tener relaciones sexuales.				
11. Obligación mediante amenazas y castigos, a realizar actos sexuales que no le parecen				
12. Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales				

32. Si contestó “**Sí**” en alguna de las opciones de la pregunta 31 ¿qué hizo? **Elija todas las opciones que le ayuden a contestar esta pregunta.**

- a) Pidió una investigación (1)
- b) Pidió una asesoría (2)
- c) Contrató a un abogado (3)
- d) Presentó una queja a las autoridades de su dependencia (4)
- e) Nada (5)
- f) No aplica (6)
- g) Otras acciones (especifique _____) (7)

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

33. Si respondió *Nada* ¿Por qué no tomó alguna medida al respecto? **Marque todas las que correspondan.**

- a) No le di importancia (1)
- b) No sabía qué hacer (2)
- c) No quería que me consideraran una persona conflictiva (3)
- d) Pensé que las autoridades no iban a hacer nada (4)
- e) Pensé que podrían tomar represalias (5)
- f) Tuve miedo de la posible reacción del(a) agresor(a) o agresores (6)
- g) Temía dañar mi propia reputación (7)
- h) No había testigos(as) y creí que era inútil hacer la denuncia (8)
- i) No aplica (9)
- j) Otro (*especifique*) _____ (10)

34. ¿Cuáles son las fortalezas de la Secretaría de las Mujeres en su objetivo por construir sociedades con igualdad de género? (Utilice letras mayúsculas y minúsculas)

35. ¿Cuáles son las debilidades de la Secretaría de las Mujeres en su objetivo por construir sociedades con igualdad de género? (Utilice letras mayúsculas y minúsculas)

36. ¿Considera necesario llevar a cabo acciones que fomenten la igualdad de oportunidades y derechos entre mujeres y hombres en la Secretaría de las Mujeres?

- Sí (1) (pase a la siguiente pregunta)
- No (2)

37. Marque las tres acciones que considere más adecuadas

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

- a) Horarios que faciliten los cuidados familiares (1)
- b) Procurar que haya mejores instancias y procedimientos internos para tratar las denuncias de discriminación y violencia (2)
- c) Propiciar la autonomía y el empoderamiento de las trabajadoras (3)
- d) Ofrecer talleres para la conciencia de género (4)
- e) Dar mayor ayuda económica para el cuidado de los hijos (5)
- f) Otra (*especifique*) _____ (6)

B. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Esta sección pretende identificar los temas o aspectos que el personal de la SeMujeres considera necesarios para mejorar su formación o su profesionalización.

I. Conceptuales y teóricas

38. ¿Sobre cuáles temas considera necesario recibir capacitación? Marque todos los que considere convenientes

- a) Género y Feminismos
- b) Igualdad y equidad de género
- c) Derechos humanos de las mujeres
- d) Violencias de género
- e) Políticas para la igualdad de género y acciones afirmativas
- f) Leyes y Convenciones para la igualdad de género
- g) Empoderamiento de las mujeres
- h) Masculinidades
- i) División sexual del trabajo
- j) Indicadores de género
- k) Presupuestos públicos para la igualdad de género
- l) Otras

II. Operativos y de atención a la ciudadanía

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

39. ¿Sobre cuáles temas considera necesario recibir capacitación? Marque todos los que considere convenientes

- a) Estrategias de intervención comunitaria
- b) Ética en el servicio público
- c) Oratoria
- d) Manejo del Público
- e) Lenguaje incluyente

III. Técnicas y tecnológicas

40. ¿Sobre cuáles temas considera necesario recibir capacitación? Marque todos los que considere convenientes

- a) Paquete básico de Office
- b) Bases de datos
- c) Ortografía y redacción

IV. Administrativas

41. ¿Sobre cuáles temas considera necesario recibir capacitación? Marque todos los que considere convenientes

- a) Documentos normativos básicos de la SeMujeres
- b) Protocolos básicos de mi área de trabajo
- c) Gestión Pública

V. Otras necesidades de capacitación

42 ¿Considera que tiene otras necesidades de capacitación? Anótelas en el siguiente renglón:

Otras _____

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.

¡¡GRACIAS POR SU COLABORACIÓN!!

“El Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos en el Programa”.

“Este producto es generado con recursos del Programa de Fortalecimiento a la Transversalidad de la Perspectiva de Género. Empero el Instituto Nacional de las Mujeres no necesariamente comparte los puntos de vista expresados por las (los) autoras (es) del presente trabajo”.