

Guía para implementar acciones con perspectiva de género e inclusión en proyectos de movilidad

3.

Ejemplos de la guía aplicada

Documento de apoyo que incluye ejemplos de la aplicación a la Guía en tres proyectos diferentes de movilidad sostenible

Coordinación

Camila Herrero Rodríguez, Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo México

Elaboración

MoveUp: Camila Herrero Rodríguez, Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo México

Movin: Emilio Rello Rincón, Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo México

Rodando Juntas: Daniel Bustillo Márquez, Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo México

Diseño

Brenda Martínez Sandoval, Instituto de Políticas para el Transporte y el Desarrollo, México





MoveUp

Proyecto piloto de digitalización y electrificación del transporte universitario en Puebla, México. Se llevó a cabo entre el 2020 y el 2022, en colaboración con las compañías Vemo y Allride, la Agencia de Energía del Estado de Puebla, y tres universidades ubicadas en Puebla: Universidad Iberoamericana, Universidad del Valle de México, e Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey.



Movin

Proyecto piloto de movilidad empresarial, con el objetivo de transitar hacia viajes más sostenibles en diferentes modos de transporte. Se llevó a cabo entre 2020 y 2023, en colaboración con diversas empresas localizadas sobre el Corredor Reforma en Ciudad de México, México.



Rodando Juntas

Proyecto piloto para impulsar envíos de carga en bicicleta, y mejorar las condiciones laborales de las personas repartidoras. Se llevó a cabo entre 2021 y 2022 en colaboración con el Instituto Nacional de Economía Social, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, y la organización francesa CoopCycle.

Antes de comenzar

¿Quién será la Persona Responsable de Género e Inclusión (PRGI)?

MoveUp

Nombre: Camila Herrero
Rol: Líder del proyecto piloto MoveUp desde el Programa Ideamos - ITDP

Movin

Nombre: Emilio Rello Rincón.
Rol: Coordinador de MOVIN Reforma

Rodando Juntas

Nombre: Daniel Bustillos
Rol: Líder de proyecto

Describe el potencial de incorporar la perspectiva de género e inclusión

MoveUp

La literatura señala que, en términos generales, las mujeres usan más los transportes colectivos que los hombres (Legovini et al. 2022)¹. Sin embargo, la mayoría de estos sistemas no están diseñados para sus necesidades. Un ejemplo de transporte colectivo que no toma en cuenta las necesidades particulares de las mujeres son los transportes universitarios. El proyecto piloto MoveUp, debe considerar mejorar la experiencia de viaje de las mujeres que potencialmente utilizarán el servicio, haciendo énfasis en la prevención del acoso y hostigamiento sexual al usar el servicio.

Movin

MOVIN busca promocionar la igualdad de género. Las estrategias de movilidad se desarrollan e implementan tomando en consideración la información obtenida en el diagnóstico. Esta información se desagrega por género para así caracterizar los viajes de las mujeres. Así se encontró que hay al menos 5 ejes potenciales de género por trabajar durante el proyecto: paradas intermedias y movilidad de cuidado; seguridad personal y vial; reparto modal; así como su percepción e incentivos para diferentes modos de transporte.

Rodando Juntas

Este proyecto tiene el potencial de incorporar una perspectiva de género desde al menos dos ejes. El primero es conformar un equipo diverso para llevar a cabo el proyecto. En ese sentido, es importante buscar activamente que sea una mujer la que cubra el puesto de persona programadora para Rodando Juntas. Esto ya que la programación es una disciplina mayormente ejercida por hombres. Por otro lado, también será importante tener diversos acercamientos con los colectivos de bicimensajerías para entender las necesidades particulares de las mujeres repartidoras dentro de estas agrupaciones.

A.1 Lluvia de ideas

Escribe cada una de las preguntas o suposiciones que surgen de la lluvia de ideas:

MoveUp

- ¿Qué género utiliza más los transportes colectivos -como el transporte universitario?
- ¿Qué tipo de barreras enfrentan las mujeres al viajar en transportes colectivos?
- ¿Qué tipo de violencias viven las mujeres en las paradas del transporte colectivo?
- ¿Cómo solventan las mujeres el acoso y hostigamiento sexual en los transportes colectivos?
- ¿Qué consideraciones tienen las mujeres al emprender sus viajes en transportes colectivos?

Movin

En este caso, las suposición surgen del Reporte diagnóstico elaborado para el proyecto:

- **Desplazarse a pie:** En sus diferentes tipos de desplazamientos, incluyendo los laborales, las mujeres caminan más que los hombres.
- **Taxi:** Las mujeres usan más los taxis, principalmente para trayectos de primera y última milla, combinándolo con otros modos como transporte público o caminar. Esto les representa mayores gastos para transportarse que los hombres respecto a sus ingresos totales.
- **Uso de la bicicleta:** Las mujeres usan la bicicleta menos que los hombres porque la perciben como insegura.
- **Uso del transporte público:** Las mujeres usan el transporte público menos que los hombres por las características de sus viajes encadenados y porque la perciben como inseguro.
- **Aversión al riesgo:** Las mujeres toman en cuenta mucho más el tema de seguridad (tanto personal como vial) durante su elección de modo de transporte que los hombres.
- **Viajes de cuidado:** Además de hacer viajes laborales, las mujeres son quienes mayormente se encargan de realizar los viajes de cuidado.

Rodando Juntas

- Representatividad de mujeres en las bicimensajerías: la bicimensajería es un oficio comúnmente ejercido por hombres.
- ¿Casos de acoso son más probable de suceder en zonas poco vigiladas?
 - La dinámica de los repartos: la naturaleza de los viajes realizados, como sus horarios, zonas de reparto y entregas en zonas sin visibilidad (pasillos de departamento, bodegas) aumentan la probabilidad de que existan casos de violencia de género. Esto implica que las mujeres de las bicimensajerías pueden sufrir acoso sexual en su lugar de trabajo.
- Los viajes de cuidado que tienen que hacer las mujeres repartidoras interrumpen la jornada de trabajo.

A.2 Consulta documental

Escribe un párrafo con la respuesta a cada una de las preguntas o suposiciones:

MoveUp

- En muchas ciudades, el transporte público tiene más pasajeras mujeres que hombres, pero la mayoría de los sistemas no están diseñados para ellas. [Fuente.](#)
- Las mujeres se identifican comúnmente como un grupo de personas usuarias del transporte que experimentan barreras únicas en comparación con los hombres. El miedo al acoso ha sido identificado como el mayor obstáculo para que las mujeres utilicen transportes colectivos (Ídem).
- Investigaciones revelan que las mujeres son muy sensibles a los tiempos de espera en paradas o estaciones de transporte colectivo (Ídem.)
- Por lo general, se considera que las mujeres realizan modificaciones en sus viajes en respuesta al miedo al acoso. Esto incluye bajarse del vehículo en una parada anterior, trasladarse a un espacio más seguro en la sala o vehículo, pararse con otras mujeres y colocar su bolso para evitar que las toquen de forma no deseada. Muchas mujeres usan sus teléfonos móviles para conectarse con amigos y familiares como una medida activa para reducir su ansiedad. No todas las mujeres pueden desarrollar un comportamiento de evitación (Ídem).
- La decisión de emprender un viaje depende de una evaluación de cuán peligrosa es, para quien viaja, la parte más peligrosa del trayecto. Considerar en detalle las cadenas de viajes es importante para fomentar un mayor uso de los transportes colectivos, pero también puede ser útil para describir las vulnerabilidades de las mujeres en relación con estas actividades cuando utilizan diferentes formas de transporte. [Fuente.](#)

Movin

- **Desplazarse a pie:** Un importante porcentaje de viajes de las mujeres implica la caminata como modo principal [...] muy por arriba del porcentaje para los hombres (34% vs 21%). *Referencia: CAF, Steer (2019). Patrones de movilidad con perspectiva de género en la Ciudad de México.*
- **Taxi:** Un importante porcentaje de viajes de las mujeres implica el uso del taxi. *Referencia: CAF, Steer (2019). Patrones de movilidad con perspectiva de género en la Ciudad de México.*

14.8% de mujeres vs 11.2% de hombres en el reparto modal general. *Referencia: Reporte Diagnóstico MOVIN Reforma.*
- **Uso de la bicicleta:** Un mayor porcentaje de los viajes de hombres que de los de mujeres involucran (...) la bicicleta. *Referencia: CAF, Steer (2019). Patrones de movilidad con perspectiva de género en la Ciudad de México.*
Del total de viajes que se hacen en la ciudad, 1.4% se hace en bicicleta y sólo el 22% de estos viajes es realizado por mujeres. *Referencia: INEGI (2017). Encuesta Origen-Destino de la ZMVM.*
3% de los viajes son con bicicleta como modo principal y el 23.9% son mujeres. *Referencia: Reporte Diagnóstico MOVIN Reforma.*
Los sistemas de bicicleta pública tienen porcentajes de uso por mujeres más altos que las bicicletas privadas. *Referencia: Vadillo Quesada y Patlán Velázquez (2019).*
- **Uso del transporte público:** Un mayor porcentaje de los viajes de hombres involucran el transporte público masivo y colectivo [que de las mujeres]. *Referencia: CAF, Steer (2019). Patrones de movilidad con perspectiva de género en la Ciudad de México.*
- **Aversión al riesgo:** Las percepciones en términos de seguridad y viabilidad de modos de transporte entre mujeres y hombres difieren. La literatura indica que las mujeres son más sensibles a estar cerca de senderos para bicicletas. Por ello, es posible que se requieran diferentes cambios en las políticas y la infraestructura para alentar a más mujeres a andar en bicicleta. *Referencia: Akar et al, (2013)*
- **Viajes de cuidado:** También se observa que, mientras las mujeres son responsables del 41 %, también son responsables de casi todos los viajes relacionados con el cuidado (75%) (Steer, 2019). *Referencia: CAF, Steer (2019). Patrones de movilidad con perspectiva de género en la Ciudad de México.*
- **Incentivos:** Los hombres encuentran más atractivo contar con incentivos económicos que las mujeres. Ejemplo: Las mujeres priorizan la flexibilidad de horarios o capacitación sobre conducción en bicicleta (biciescuela), mientras que los hombres los beneficios económicos, jornadas libres, estacionamiento sin costo, etc. *Referencia: Reporte Diagnóstico MOVIN Reforma.*

Rodando Juntas

- En las bicimensajerías del proyecto, solo el 32% de las personas son mujeres. (Fuente: encuesta aplicada a bicimensajerías).
- El 15% de las repartidoras reporta haber sufrido acoso por parte del personal de los negocios a donde van a recoger los pedidos y el 11% reporta acoso por parte de clientes. [Fuente.](#)
- Las razones que se relacionan con el bajo número de mujeres que usan la bicicleta en comparación con el auto privado, están relacionadas con que cargan más cosas (como bolsas), necesidad de cambiarse de ropa, y actividades de cuidado y de viajes en cadena. [Fuente.](#)

A.3 Ejes y acciones potenciales

Lista de verificación: ejes y acciones potenciales

Eje	Acción
Nivel de alcance: cumplimiento mínimo	
A. Generales al proyecto	A.1. Recolección de datos desagregados por género, a través de la app digital que se habilitará para usar el servicio. Esto puede permitir adecuar las demandas de las mujeres de forma constante, respecto a zonas geográficas que recorren las rutas y horarios de servicio, por ejemplo. A.2. Lenguaje incluyente en la comunicación del proyecto piloto.
B. Seguridad personal de las mujeres	B.1. Brindar accesibilidad universal en el uso del servicio de transporte interuniversitario. En este caso, el minibús eléctrico que formará parte del piloto tiene plataforma baja para subir y bajar. B.2. Para todos los vehículos que formen parte del piloto las personas usuarias deben poder notificar a las personas conductoras en caso de necesitar asistencia para subir a los vehículos.
Nivel de alcance: empoderamiento	
B. Seguridad personal de las mujeres	B.3. Habilitar dentro de la app la posibilidad de otorgar calificaciones y comentarios de las personas usuarias sobre el servicio. Esto facilita el ingreso y análisis de denuncias por parte de mujeres en caso de violencia, y con ello actuar en consecuencia. B.4. Botón de seguridad y Protocolo para prevenir el acoso y hostigamiento sexual. En caso de que alguna mujer sufra algún tipo de violencia o se encuentre en una situación de emergencia, podrá utilizar el botón de seguridad para notificar inmediatamente a las autoridades.
Nivel de alcance: transformación	
B. Seguridad personal de las mujeres	B.5. Sensibilización a las personas conductoras de las unidades sobre la intersección entre género y movilidad. B.6. Capacitaciones a las personas operadoras, sobre el botón de seguridad y el Protocolo para prevenir el acoso y hostigamiento sexual dentro de las unidades.

Eje	Acción
Nivel de alcance: cumplimiento mínimo	
A. Cambio modal a la bicicleta	A.1. Conducir un grupo de enfoque para entender las barreras específicas de las mujeres en torno a la bicicleta. A.2. Desarrollar otras estrategias en torno a la bicicleta que aumenten la disposición de su uso en las mujeres.
B. Seguridad personal	B.1. Desarrollar estrategias administrativas que impactan en la percepción de seguridad de las mujeres. Por ejemplo: flexibilidad de horarios para usar la bicicleta o desplazarse a pie. B.2. Facilitar canales de comunicación para que las mujeres puedan expresar opiniones sobre su experiencia con el servicio o sistema de movilidad.
C. Movilidad de cuidado	C.1. Identificar los viajes laborales que también son de cuidado para promover opciones de movilidad sostenible que cubran ambas necesidades. C.2. Desarrollar e impulsar estrategias administrativas que faciliten la realización de viajes de cuidado y laborales. Por ejemplo: esquemas híbridos de trabajo o flexibilidad de horarios.
D. Incentivos	D.1. Buscar incentivos específicos para diferentes modos de transporte que impacten positivamente en un cambio en la movilidad de las mujeres.
E. Comunicación	E.1. Dentro de la comunicación interna con las empresas y su personal, realizar una comunicación que promueva e incentive las categorías y acciones anteriores.
Nivel de alcance: empoderamiento	
A. Cambio modal a la bicicleta	A.3. Implementar biciescuelas, con cursos enfocados en mujeres y grupos vulnerables impartidos por mujeres. A.4. Acompañar a las mujeres en sus primeros trayectos al trabajo en bicicleta.
B. Seguridad personal	B.3. Implementar un protocolo de atención en caso de temas de inseguridad en ciertos modos de transporte como transporte empresarial o auto compartido, en especial con mujeres. B.4. Implementar a través del uso de la tecnología, rutas de vanpool y carpool seguras para las mujeres. Por ejemplo: Compartir la ubicación del viaje o filtros solo para mujeres.
C. Movilidad de cuidado	C.3. Desarrollar un curso específico dentro de la biciescuela para abarcar los desplazamientos en bicicleta con la niñez.
E. Comunicación	E.2. Dentro de la comunicación externa entre empresas, promover un intercambio de nuevas prácticas de igualdad de género entre empresas
Nivel de alcance: transformación	
n/a	n/a

Eje	Acción
Nivel de alcance: cumplimiento mínimo	
A. Dinámica de repartos	A.1. Medir todos los indicadores del piloto por género y entregar los hallazgos a las bicimensajerías. A.2. Identificar las prácticas de las personas de las bicimensajerías para reducir su exposición a casos de acoso o hechos de tránsito.
B. Participación activa de las mujeres en las cooperativas	B.1. Pláticas de concientización en temas de género para todas las personas de las bicimensajerías, en donde se evidencie que este oficio está muy masculinizado.
C. Visibilización de la perspectiva de género	C.1. Uso de lenguaje incluyente en la comunicación con las bicimensajerías
Nivel de alcance: empoderamiento	
B. Participación de las mujeres en las cooperativas	B.2. Considerar la representatividad de mujeres en la organización en la selección de las bicimensajerías participantes.
C. Visibilización de la perspectiva de género	C.2. Estudiar las condiciones de seguridad y el entorno laboral de las bicimensajerías, desagregando los resultados por género. C.3. Promover la contratación de una mujer programadora para mejorar la plataforma CoopCycle y llevar la comunicación con las personas de las bicimensajerías.
Nivel de alcance: transformación	
B. Participación de las mujeres en las cooperativas	B.3. Promover que las mujeres tomen decisiones en el desarrollo de nuevas funciones de la plataforma CoopCycle, así como en las decisiones generales de las bicimensajerías.

B.1 Escalera de participación

	Nivel de injerencia	Sí o no ¿por qué?
MoveUp	Control	Sí, la PRGI comparte las decisiones con las personas integrantes del equipo interno (Allride, Vemo, Agencia de Energía de Puebla), pero no siempre con las personas integrantes del equipo externo (UVM, ITESM, Ibero)
	Sociedad	Al principio del proyecto no había mujeres en el equipo además de la PRGI, en la última etapa del proyecto se integraron más mujeres al equipo interno por parte de la Agencia de Energía de Puebla. En ese momento se comenzaron a compartir las decisiones con más mujeres, y además se activaron muchas acciones dentro del proyecto. Por ejemplo, la organización del evento de lanzamiento de MoveUp
	Consejo	La PRGI y las mujeres de la Agencia de Energía que se integraron posteriormente al proyecto, sólo actuaron como consejeras en relación con el equipo externo del proyecto: universidades (UVM, Ibero, ITESM)
	Consulta	En la minoría de las ocasiones
	Información	En la minoría de las ocasiones
Movin	Control	Cuando las decisiones no dependen de las empresas del proyecto, sí, pero cuando son decisiones de las empresas, no
	Sociedad	Al interior del equipo, en ciertas actividades, como los grupos de enfoque o revisión de análisis con perspectiva de género, se invitó a mujeres del equipo a desarrollarlos. En las empresas, muchas de las líderes son mujeres, entonces sí
	Consejo	Sí, en contadas ocasiones, en el área de comunicación se piden consejos, pero usualmente se toman decisiones conjuntas
	Consulta	No
	Información	No
Rodando Juntas	Control	Sí, la PRGI es la responsable de promover las acciones dentro del piloto
	Sociedad	Sí, las decisiones se toman de manera conjunta, junto a la PRGI las mujeres participan en la definición de acciones y en la toma de decisiones
	Consejo	No, la PRGI o mujeres están en un nivel más alto de participación
	Consulta	No, la PRGI o mujeres están en un nivel más alto de participación
	Información	No, la PRGI o mujeres están en un nivel más alto de participación

B.2 Diálogo

Describe los argumentos que usarás

MoveUp

- En general los transportes colectivos no están diseñados con una perspectiva de género que atienda las necesidades de las mujeres de forma específica.
- El miedo al acoso y hostigamiento sexual ha sido identificado como el mayor obstáculo para que las mujeres utilicen transportes colectivos. Un ejemplo, es que las mujeres son más sensibles que los hombres a los tiempos de espera en paradas o estaciones de transportes colectivos.

Por ello, tanto el equipo interno como el equipo externo debe considerar los ejes y acciones de género potenciales planteados previamente en este documento.

Movin

- Patrones de viaje: “Las mujeres tienen patrones de movilidad diaria más complejos que los hombres debido a sus roles de género, que combinan tareas domésticas y de cuidado con empleo remunerado, generación de ingresos, actividades y obligaciones comunitarias y sociales.”
- Uso de modos de transporte: “Las mujeres y los hombres a menudo no tienen el mismo acceso a los diferentes modos de transporte. Es más probable que los hombres posean o sepan conducir vehículos de motor”.

Por barreras específicas de las mujeres, es probable que este grupo de personas no intenten probar ciertos modos o modalidades de transporte tanto como los hombres. Por ejemplo, desplazarse a pie, la bicicleta o hasta vanpool o carpool.

Rodando Juntas

- Enunciar las diferencias encontradas en la investigación documental sobre los ejes de género.
 - Por ejemplo: “entre el 25 y el 85 por ciento de las mujeres han sufrido acoso sexual en el trabajo”
- Evidenciar los resultados de la encuesta aplicada a mujeres repartidoras:
 - Por ejemplo: hay una participación desigual entre hombres y mujeres en las bicimensajerías “solo el 32% de las personas repartidoras son mujeres”.

B.3 Acuerdo de ejes y acciones

Lista de verificación: acciones acordadas

MoveUp

Cumplimiento Mínimo (CM)

- **A.1.** Recolección de datos desagregados por género a través de la app
- **A.2.** Lenguaje incluyente en todo el proyecto
- **B.1.** Accesibilidad universal al minibus eléctrico
- **B.2.** Notificación a través de la app a personas conductoras, sobre necesidad de asistencia para subir o bajar la unidad.
- **B.5.** Sensibilización sobre la intersección de género y movilidad a las personas conductoras de las unidades.

Empoderamiento(E)

- **B.3.** Posibilidad de dar calificaciones y comentarios al servicio a través de la app
- **B.8.** Ubicación de las unidades en tiempo real

Transformación (T)

- **B.4.** Botón de seguridad
- **B.5.** Protocolo para prevenir el acoso y hostigamiento sexual
- **B.7.** Capacitaciones a las personas operadoras de las unidades (minibús + unidades de Ibero, UVM e ITESM), sobre el botón de seguridad y el Protocolo

Movin

Cumplimiento Mínimo (CM)

- **A.1.** Conducir un grupo de enfoque para entender las barreras específicas de las mujeres en torno a la bicicleta.
- **A.2.** Desarrollar otras estrategias en torno a la bicicleta que aumenten la disposición de su uso en las mujeres.
- **B.2.** Facilitar canales de comunicación para que las mujeres puedan expresar opiniones sobre su experiencia con el servicio o sistema de movilidad.
- **C.1.** Identificar los viajes laborales que también son de cuidado para promover opciones de movilidad sostenible que cubran ambas necesidades.
- **C.2.** Desarrollar e impulsar estrategias administrativas que faciliten la realización de viajes de cuidado y laborales. Por ejemplo: esquemas híbridos de trabajo o flexibilidad de horarios.

Empoderamiento(E)

- **A.3.** Implementar biciescuelas, con cursos enfocados en mujeres y grupos vulnerables impartidos por mujeres.
- **A.4.** Acompañar a las mujeres en sus primeros trayectos al trabajo en bicicleta.
- **B.3.** Implementar un protocolo de atención en caso de temas de seguridad en ciertos modos de transporte como transporte empresarial o auto compartido, en especial con mujeres.
- **C.3.** Desarrollar un curso específico dentro de la biciescuela para abarcar los desplazamientos en bicicleta con la niñez.
- **D.1.** Dentro de la comunicación externa entre empresas, promover un intercambio de nuevas prácticas de igualdad de género entre empresas.

Rodando Juntas

Cumplimiento Mínimo (CM)

- **A.1.** Medir los indicadores del piloto desagregados por género y entregar los hallazgos a las bicimensajerías.
- **A.2.** Identificar las prácticas de las personas de las bicimensajerías para reducir su exposición a casos de acoso o hechos de tránsito.
- **B.1.** Pláticas de concientización en temas de género para todas las personas de las bicimensajerías.
- **C.1.** Uso de lenguaje incluyente en la comunicación con las bicimensajerías

Empoderamiento(E)

- **B.2.** Considerar la representatividad de mujeres en la organización en la selección de las bicimensajerías participantes.
- **C.2.** Estudiar las condiciones de seguridad y el entorno laboral de las bicimensajerías, desagregando los resultados por género.
- **C.3.** Promover la contratación de una mujer programadora para mejorar la plataforma CoopCycle y llevar la comunicación con las personas de las bicimensajerías.

Transformación (T)

- **B.3.** Promover que las mujeres tomen decisiones en el desarrollo de nuevas funciones de la plataforma CoopCycle, así como en las decisiones generales de las bicimensajerías.

B.2 Indicadores

Nivel de alcance	Eje	Acción	Indicador	Resultado
CM	Generales al proyecto	A.1. Recolección de datos desagregados por género a través de la app	Porcentaje de personas usuarias por género	16% mujeres, 6% hombres, 78% no registraron su género
			Sexo asumido con base en el nombre de la persona	58.5% mujer, 38.5% hombre, 8.0% ambiguo
		A.2. Lenguaje incluyente en todo el proyecto	Uso del concepto "personas (usuarias) en lenguaje verbal y escrito.	Se incorporó lenguaje incluyente en: comunicación verbal y escrita del ITDP con el equipo interno y externo, comunicación escrita del proyecto con el público general, reporte final del proyecto piloto.
	Seguridad personal de las mujeres	B.1. Accesibilidad universal al minibús eléctrico	No. total de personas que usaron el minibús	99
			No. total de viajes	204
		B.2. Notificación a personas conductoras a través de la app, sobre necesidad de asistencia para subir o bajar la unidad	No. de notificaciones	0
		B.5. Sensibilización sobre la intersección de género y movilidad a las personas conductoras de las unidades	No. de personas	5
		B.3. Posibilidad de dar calificaciones y comentarios al servicio a través de la app	No. de viajes calificados	14
			Promedio de calificaciones	5/5 estrellas
		B.8. Ubicación de las unidades en tiempo real	No. total de abordajes georreferenciados por vuelta o servicio del minibús	204
No. total de abordajes georreferenciados por vuelta o servicio Ibero	6,453			
No. total de abordajes georreferenciados por vuelta o servicio ITESM	10,303			
No. total de abordajes georreferenciados por vuelta o servicio UVM	0			
T	B.4. Botón de seguridad	No. de veces que se usó	0	
	B.5. Protocolo para prevenir el acoso y hostigamiento sexual	Desarrollo del Protocolo (Sí/No)	Sí	
		Aprobación por universidades para su uso (Sí/No)	Sí	
B.7. Capacitaciones a las personas operadoras de las unidades (minibús + unidades de Ibero, UVM e ITESM) sobre botón de seguridad y Protocolo	No. de personas	7		

Indicadores

Nivel de alcance	Eje	Acción	Indicador	Resultado
CM	Cambio modal a la bicicleta	A.1. Conducir un grupo de enfoque para entender las barreras específicas de las mujeres en torno a la bicicleta.	No. de grupos de enfoque	5 grupos de enfoque: 1 enfocado a movilidad en bicicleta en mujeres, Video , Minuta
		A.2. Desarrollar otras estrategias en torno a la bicicleta que aumenten la disposición de su uso en las mujeres.	No. de estrategias desarrolladas	3 estrategias: Biciescuela con perspectiva de género, acompañamientos al trabajo, y opción para utilizar Ecobici y Dezba
	Seguridad personal	B.1. Desarrollar estrategias administrativas que impactan en la percepción de seguridad de las mujeres. Por ejemplo: flexibilidad de horarios para usar la bicicleta o desplazarse a pie.	No. de estrategias desarrolladas	1 estrategia: horarios flexibles. Nota: La mayoría de las empresas implementaron esta estrategia a raíz de la pandemia.
		B.2. Facilitar canales de comunicación para que las mujeres puedan expresar opiniones sobre su experiencia con el servicio o sistema de movilidad.	Canales de comunicación	<ul style="list-style-type: none"> En las sesiones de biciescuelas, siempre hay un espacio para platicar la experiencia. En la aplicación de carpool, existe la posibilidad de dejar un comentario sobre la experiencia del viaje.
	Movilidad de cuidado	C.1. Identificar los viajes laborales que también son de cuidado para promover opciones de movilidad sostenible que cubran ambas necesidades.	No. de mujeres que realizan viajes de cuidado	581 mujeres (17.9% de las mujeres encuestadas)
		C.2. Desarrollar e impulsar estrategias administrativas que faciliten la realización de viajes de cuidado y laborales. Por ejemplo: esquemas híbridos de trabajo o flexibilidad de horarios.	No. de empresas con esquemas híbridos de trabajo o teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> 1 empresa con teletrabajo 100% (Deloitte) 7 empresas con esquemas híbridos Kaluz da prioridad a madres y padres para hacer teletrabajo
	Incentivos	D.1. Buscar incentivos específicos para diferentes modos de transporte que impacten positivamente en un cambio en la movilidad de las mujeres.	No. de incentivos otorgados que impactan directamente a las mujeres	<ul style="list-style-type: none"> Membresías de Dezba (50) y Ecobici (26), ambos sistemas de bicicleta que cuentan con canasta Paraguas (25), impermeables (25) y luces para bicicleta (25) 4 tarjetas de regalo por mes (1 empresa) y acceso a la plataforma de carpool (3 empresas)² Activaciones en torno a la movilidad sustentable (42 mujeres y 44 hombres) Grupos de correr (1 mujer y 1 hombre) 100 mujeres capacitadas en cursos de ciclismo urbano e iniciación al ciclismo.
	Comunicación	E.1. Dentro de la comunicación interna con las empresas y su personal, realizar una comunicación que promueva e incentive las categorías y acciones anteriores.	No. de comunicados	1 campaña sobre los resultados del análisis con perspectiva de género a la encuesta diagnóstico de movilidad (Instagram)

Indicadores

Nivel de alcance	Eje	Acción	Indicador	Resultado
E	Cambio modal a la bicicleta	A.3. Implementar biciescuelas, con cursos enfocados en mujeres y grupos vulnerables impartidos por mujeres.	No. de capacitaciones impartidas	8 capacitaciones (aprox. 30 sesiones)
			No. de mujeres capacitadas	100 mujeres capacitadas (al momento)
		A.4. Acompañar a las mujeres en sus primeros trayectos al trabajo en bicicleta.	No. de mujeres participantes en carriles bus - bici	8 (al momento)
	Seguridad personal	B.3. Implementar un protocolo de atención en caso de temas de inseguridad en ciertos modos de transporte como transporte empresarial o auto compartido, en especial con mujeres.	Implementación de protocolo de atención	Sí, en la aplicación de AllRide para carpool
		B.4. Implementar a través del uso de la tecnología, rutas de vanpool y carpool seguras para las mujeres. Por ejemplo: Compartir la ubicación del viaje o filtros solo para mujeres.	Implementaciones de seguridad a través de tecnología	Sí, en la aplicación de AllRide para carpool se puede compartir la ubicación (tanto para la persona pasajera como conductora)
	Movilidad de cuidado	C.3. Desarrollar un curso específico dentro de la biciescuela para abarcar los desplazamientos en bicicleta con la niñez.	No. de capacitaciones "Chilpayates" impartidas	1
Comunicación	E.1. Dentro de la comunicación externa entre empresas, promover un intercambio de nuevas prácticas de igualdad de género entre empresas	No. de buenas prácticas a compartir entre empresas	0 (Pendiente)	

Indicadores

Nivel de alcance	Eje	Acción	Indicador	Resultado
CM	Dinámica de los repartos	A.1. Medir todos los indicadores del piloto por género y entregar los hallazgos a las bicimensajerías.	Indicadores desagregados por género.	Algunos indicadores analizados fueron desagregados por género (Reporte Final Rodando Juntas): • Plataforma CoopCycle • Sesiones con mujeres repartidoras • Encuesta diagnóstico
		A.2. Identificar las prácticas de las personas de las bicimensajerías para reducir su exposición a casos de acoso o hechos de tránsito.	Número de sesiones donde se abordó el tema.	2 sesiones.
			Número de hechos de seguridad ocurridos en las últimas semanas en la realización de actividades de reparto	0 hechos de seguridad.
E	Participación de mujeres en las organizaciones	B.1. Pláticas de concientización en temas de género para todas las personas de las bicimensajerías.	Número de pláticas en el piloto	1 sesión de concientización
	Visibilización de la perspectiva de género.	C.1. Uso de lenguaje incluyente en la comunicación con las bicimensajerías	Uso de lenguaje incluyente en la comunicación del piloto	Uso de lenguaje incluyente en toda la comunicación interna y externa del piloto
	Participación de mujeres en las organizaciones	B.2. Considerar la representatividad de mujeres en las bicimensajerías en la selección de bicimensajerías participantes.	Porcentaje de mujeres de las bicimensajerías	El 22% de las personas dentro de las bicimensajerías fueron mujeres.
	Visibilización de la perspectiva de género.	C.2. Estudiar las condiciones de seguridad y el entorno laboral de las bicimensajerías, desagregando los resultados por género.	Percepción de seguridad en el entorno de trabajo de las personas repartidoras	Reporte Final pp. 31
C.3. Promover la contratación de una mujer programadora para mejorar la plataforma CoopCycle, y para llevar la comunicación con las personas de las bicimensajerías.		Contratación de programadora para la mejora de la app CoopCycle	Se contrató a una mujer programadora por la duración del piloto.	
T	Participación de mujeres en las organizaciones	B.3. Promover que las mujeres tomen decisiones en el desarrollo de nuevas funciones de la plataforma CoopCycle, así como en las decisiones generales de las bicimensajerías.	Organizar sesiones donde las mujeres repartidoras decidan el uso de nuevas funciones.	2 sesiones para la identificación de posibles funciones de seguridad en la plataforma Coopcycle

C.1 Recursos

MoveUp	Acción	Monetario \$/acción	Tiempo hrs/persona	Materiales unidades/no
	QR	3,000 USD	-	-
	Asistencia para ingresar a la unidad	4,000 USD	-	-
	Botón de pánico	4,000 USD	-	-
	Ubicación de las unidades en tiempo real y adaptación de rutas	4,000 USD	-	-
	Capacitación de género al personal operativo	2,000 USD	-	-
	Calificaciones y comentarios	3,000 USD	-	-
	PRGI	-	40	-
	Equipo interno (Allride, Vemo, Agencia)	-	40	-
Equipo externo (universidades)	-	20	-	

Movin	Acción	Monetario \$/acción	Tiempo hrs/persona	Materiales unidades/no
	Implementación de biciescuelas y acompañamientos en bicicleta	\$111,127 MXN	45	-
	Análisis con perspectiva de género al diagnóstico de movilidad	-	40	80
	Talleres con perspectiva de género	-	5	4
	Realización de piezas de comunicación del análisis con perspectiva de género	-	18	16

Rodando Juntas	Acción	Monetario \$/acción	Tiempo hrs/persona	Materiales unidades/no
	Contratación de persona desarrolladora mujer para la mejora de la plataforma CoopCycle	\$186,000 MXN	-	2050
	PRGI	-	48	30
	Equipo interno (ITDP)	-	10	20

Enlista las potenciales opciones de inversión en acciones de género e inclusión para proyectos futuros que son similares al que se está llevando a cabo

MoveUp

- Activación de un consejo (inter)universitario que atienda la perspectiva de género en el transporte universitario.
- Capacitaciones sobre género a todas las personas involucradas en el desarrollo del proyecto.
- Seguimiento al botón de seguridad con la implementación de un simulacro con estudiantes y autoridades universitarias.

Movin

- Mejoras en las aplicaciones de las ERT, como por ejemplo, filtro para mujeres en carpool.
- Capacitaciones de género para las empresas y las ERT, y toda persona involucrada en el proyecto.
- Incorporación de la perspectiva de género en La persona Coordinadora de Movilidad o el Comité de Movilidad.
- Incentivos específicos y exclusivos para atender las necesidades de movilidad de las mujeres.

Rodando Juntas

- Mejoras en las funciones de seguridad de la aplicación de CoopCycle:
 - Permitir a las personas usuarias reportar hechos o actividades inapropiadas a través de la aplicación.
 - Implementar un sistema de alerta temprana para situaciones potencialmente peligrosas. Por ejemplo, un sistema que notifica a las personas repartidoras sobre la inseguridad de una zona conocida, o de un cliente con antecedentes de comportamiento inapropiado.
 - Crear un protocolo de emergencia y capacitar a las personas repartidoras para actuar en caso de una situación de emergencia. Tomar en cuenta las perspectivas de género y diversidad en el diseño y la implementación de estas medidas.
- Foros o reuniones que ahonden en temas de género y problemáticas en las bicimensajerías:
 - Organizar foros mensuales o trimestrales para discutir temas relacionados con el género y la igualdad en el ámbito de las bicimensajerías.
 - Crear un espacio seguro y acogedor para que las personas miembro de la cooperativa discutan problemáticas específicas relacionadas con el género, y brinden sugerencias para mejorar la inclusión y la igualdad en el servicio de bicimensajerías.
 - Implementar medidas para garantizar que las personas participantes se sientan cómodas compartiendo sus experiencias y perspectivas.

C.2 Recolección de información empírica

En caso de llevar a cabo capacitaciones, enlistar la siguiente información:

MoveUp

- Objetivo** que las personas conductoras del servicio conozcan sobre la relación entre género y movilidad, y que estén al tanto sobre el funcionamiento del Botón y el Protocolo.
- Teórica o práctica** ambas
- Población objetivo** personas conductoras de las unidades que brindan el servicio de transporte universitario y personas conductoras del minibús de Vemo.
- Temática** género y movilidad, Botón y Protocolo
- Duración** 9 horas

MovIn

Sesión de sensibilización a empresas

- Objetivo:** Exponer la importancia de la perspectiva de género en el proyecto y su relación con la movilidad.
- Teórica o práctica:** Teórica
- Población objetivo:** ERT y empresas
- Temática:** Género y movilidad, y diagnóstico MOVIN con perspectiva de género.
- Agenda y duración:** No se ha agendado.

Sesión de capacitación en ciclismo urbano (biciescuelas)

- Objetivo:** Enseñar o mejorar las habilidades de las mujeres así como disminuir las barreras percibidas para usar la bicicleta como modo de transporte al trabajo
- Teórica o práctica:** Teórica y práctica
- Población objetivo:** Mujeres de las empresas
- Temática:** Movilidad en bicicleta y género
- Agenda y duración:** 8 capacitaciones (junio a diciembre 2022) de aprox. 4 sesiones con una duración aprox. de 8 horas cada una.

Grupo de enfoque de movilidad ciclista y género

- Objetivo:** Conocer las principales barreras percibidas por las mujeres para usar la bicicleta como modo de transporte al trabajo
- Teórica o práctica:** Teórica
- Población objetivo:** Mujeres de las empresas
- Temática:** Movilidad en bicicleta y género
- Agenda y duración:** 1 sesión de 1 hora

Rodando Juntas

Sesión de sensibilización en temas de género

- Objetivo:** visibilizar las diferencias de género y retos específicos de las mujeres en la realización de la labor de reparto.
- Teórica o práctica:** teórica en una sesión en línea.
- Población objetivo:** personal de las bicimensajerías, principalmente hombres.
- Temática:** diferencias de género, retos específicos de las mujeres en la realización de la labor de reparto, por ejemplo violencia de género o acoso laboral. Adicionalmente se aborda la investigación documental de la problemática.
- Duración:** 1 hora.

Sesión de identificación de mejoras tecnológicas de seguridad elegidas por mujeres repartidoras.

- Objetivo:** Identificar las mejoras de seguridad en la aplicación que son necesarias para hacer que el trabajo de reparto en bicicleta sea más seguro para las mujeres.
- Teórica o práctica:** práctica en una sesión en línea
- Población objetivo:** mujeres repartidoras de las bicimensajerías participantes en el piloto.
- Temática:** seguridad en el reparto ante hechos viales y acoso.
- Duración:** 1 hora

Sesión de priorización de mejoras de seguridad a implementar en la aplicación CoopCycle

- Objetivo:** a partir de las mejoras de seguridad identificadas en la sesión anterior, llevar a cabo un proceso participativo con las mujeres repartidoras para priorizar el desarrollo de las 5 mejoras identificadas.
- Teórica o práctica:** práctica en una sesión en línea
- Población objetivo:** mujeres repartidoras de las bicimensajerías participantes en el piloto.
- Temática:** seguridad en el reparto ante hechos viales y acoso.
- Duración:** 1 hora.

Escribe el tipo de método/instrumento de levantamiento que utilizarás para obtener la información:

MoveUp

- Desarrollo de una API para medir el uso del servicio por parte de personas usuarias. Se coordinó que la API tuviera la información desagregada por género o sexo.

Movin

- Aplicación de una encuesta diagnóstico de movilidad (inicial) en línea para conocer el perfil de las personas, sus patrones de movilidad, percepciones e impactos ambientales y sociales de dichos patrones.
- Desarrollo de grupos de enfoque para ahondar en información de la encuesta diagnóstico.
- Desarrollo de API por parte de las ERT (Dezba, Ecobici, AllRide) para evaluar las estrategias, buscando que fueran desagregada por sexo.
- Experiencias y testimonios de las mujeres al participar en las capacitaciones de las biciescuelas (MOVIN)
- Información por parte de las empresas de MOVIN respecto al uso de sus biciestacionamientos y estacionamiento vehicular.
- Aplicación de una encuesta diagnóstico de movilidad (final) en línea para poder evaluar las estrategias y reportar los resultados del proyecto del uso de las estrategias y de los objetivos planteados

Rodando Juntas

- Información de los envíos generados dentro de la plataforma CoopCycle, con información del tipo de envío, distancia recorrida, tipo de paquete, y hora y día en que se realizó el envío. Desagregado por mensajería y por género, en caso de que la persona repartidora lo haya registrado en la aplicación.
- Sesiones con mujeres repartidoras para identificar los desafíos en seguridad al realizar labores de reparto y priorizar mejoras que atiendan estos desafíos en la aplicación CoopCycle.
- Encuestas generales del piloto orientadas a conocer la percepción de seguridad de las personas repartidoras en el entorno de trabajo. En el piloto se aplicaron tres encuestas relacionadas con género, inclusión y seguridad:
 - Al inicio del piloto, se preguntó a las bicimensajerías el número de mujeres repartidoras así como su rol dentro de sus organizaciones.
 - En la mitad del piloto (junio 2022), con una encuesta específica para conocer la percepción y conocimiento en temas de género
 - Al final del piloto, se aplicó una encuesta para conocer el impacto del piloto en la inclusión y seguridad de las personas repartidoras.
- Una sesión final con las bicimensajerías para conocer el impacto del piloto en sus organizaciones así como para obtener una evaluación cualitativa de este.

C.3 Difusión

Enlista los mensajes de comunicación que se utilizarán en el proyecto:

MoveUp

- Manual de uso app de Allride.
No se buscó incluir lenguaje incluyente o perspectiva de género.
- Componentes del minibús eléctrico.
Lenguaje incluyente no necesario, pero no se buscó incluir una perspectiva de género)
- Rutas y horarios existentes.
Lenguaje incluyente o perspectiva de género no fueron necesarios.
- Lanzamiento del piloto.
Se buscó un lenguaje incluyente y perspectiva de género en la organización del evento y la comunicación.
- Comunicados de prensa.
Aunque se buscó un lenguaje incluyente no se logró del todo, sí se logró resaltar la incorporación de una perspectiva de género e inclusión social en el proyecto.
- Infografía.
- Se resaltó la inclusión de una perspectiva de género e inclusión social del proyecto.
- Photoshoot con estudiantes .
- Se logró resaltar una perspectiva de género e inclusión social del proyecto.

Movin

- En general, en los entregables, reuniones, activaciones y piezas de comunicaciones con las empresas y las personas empleadas se propuso siempre usar lenguaje incluyente tal como “personas” para englobar tanto a hombres como mujeres. Por ejemplo personas empleadas en vez de colaboradores o empleadas, personas ciclistas en vez de ciclistas, persona pasajera o conductora en vez de conductor o pasajero, etc.
- En el diseño de banners y productos de comunicación emplear fotografías, ilustraciones o diseños de mujeres para que estén representadas.
- En los lanzamientos internos y el lanzamiento público, se empleó lenguaje incluyente en la presentación y se resaltó la relevancia de la aplicación de la perspectiva de género en el proyecto.
- En el comunicado de prensa, la empresa que se encargó de realizarlo y distribuirlo con los medios no aceptó utilizar términos como “personas empleadas” en vez de “colaboradores” aún exponiendo la razón de su uso. Su razón fue que hacía el texto más largo y complicado de leer y entender.
- No se buscó que las ERT modificaran los mensajes de sus aplicaciones para que fueran incluyentes.

Rodando Juntas

- Utilizar lenguaje incluyente en todas las comunicaciones, evitando el uso de género masculino genérico y asegurando que se represente a hombres y mujeres de manera equitativa.
- Enfatizar la importancia de la seguridad para todas las personas repartidoras, independientemente de su género, y mostrar cómo las mejoras específicas de seguridad para las mujeres también beneficiarán a todas las personas.
- Destacar la importancia de la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo y cómo esto contribuye a un ambiente de trabajo más seguro y productivo..
- Explicar cómo el proyecto puede ayudar a promover la equidad de género al proporcionar oportunidades igualitarias para hombres y mujeres en un campo tradicionalmente dominado por los hombres.
- Mostrar cómo las medidas de seguridad específicas para las mujeres repartidoras son una parte esencial para garantizar un entorno de trabajo seguro y equitativo para todas las personas.
- Comunicar las acciones que se están tomando para abordar los desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el trabajo de reparto en bicicleta y cómo se están utilizando las sugerencias de las repartidoras para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo.
- Utilizar testimonios y experiencias de repartidoras obtenidas de notas periodísticas para mostrar la prevalencia de casos de acoso en el desarrollo de su trabajo así como la importancia de las acciones que se están tomando para promover la perspectiva de género en el proyecto.
- Comunicar la importancia de la participación de las mujeres en el proyecto de reparto en bicicleta y cómo esto contribuye a una comunidad más inclusiva y equitativa.

D.2 Reporte de resultados

A.1. Recolección de datos desagregados por género a través de la app.

- Desde el inicio del proyecto se buscó que los datos que iba a arrojar la app de Allride sobre el uso de las unidades de transporte universitario estuvieran desagregados por género. No obstante, el desarrollo de la tecnología para identificar el género de las personas dentro de la app sucedió posterior a que comenzara la oferta del servicio. Generalmente las app evitan preguntar a las personas usuarias su género por 'cuestiones de privacidad'. Sin embargo, después de algunas pláticas sobre el tema se logró acordar que es fundamental comenzar a contar con esta información. Por ello, una vez comenzado el piloto se envió un mensaje de texto a través de la app, sugiriendo a las personas usuarias la opción de agregar el género dentro de la app y explicando las razones. No todas las personas agregaron su género, por ello se optó por asumir el sexo de las personas con base en su nombre. Aunque no es la manera correcta y objetiva de desagregar los datos por género (o al menos por sexo), se considera como un logro haber establecido este diálogo con el personal de Allride, y haber hecho el esfuerzo por identificar esta información de alguna forma. La recomendación para futuros proyectos es establecer este diálogo desde un principio, ilustrando su importancia con ejemplos de otros proyectos o iniciativas.

A.2. Lenguaje incluyente en todo el proyecto

- Se procuró que toda la comunicación del proyecto fuera inclusiva en términos de género. Generalmente esto se llevó a cabo por parte de la PRGI, tanto a nivel verbal como escrito, con el equipo interno como con el externo. Debido a que la PGR tuvo cierto liderazgo dentro del proyecto, la mayoría de los materiales de comunicación que se desarrollaron para socializar con el público en general fueron inclusivos en términos de género, pero no todos. Para futuros proyectos se recomienda tener una sesión de sensibilización con los equipos tanto interno como externo al principio del proyecto, haciendo especial énfasis a la importancia del lenguaje incluyente. Esto por ser una acción de cumplimiento mínimo pero al mismo tiempo con gran impacto.

B.1. Accesibilidad universal al minibus eléctrico

- Se realizaron 204 viajes por 99 personas usuarias únicas, principalmente mujeres (53.5%), con el mayor porcentaje por parte de la Ibero y el menor del Tec. La tendencia de uso fue a la alza, con un promedio de 1,4 abordajes diarios la primera semana y de 11 la última semana. Se considera que todos estos viajes brindaron accesibilidad a las personas usuarias. Sin embargo, es importante mencionar que también se realizaron múltiples viajes en las unidades de transporte de cada una de las universidades (UVM, ITESM, Ibero), y que no todas ellas están diseñadas con los criterios de accesibilidad universal, por ejemplo plataforma baja para subir con silla de ruedas. A pesar de ello, la accesibilidad universal del minibus fue uno de los elementos que más destacaron a lo largo del piloto.

B.2. Notificación a través de la app a personas conductoras, sobre necesidad de asistencia para subir o bajar la unidad.

- Dentro del desarrollo de funciones de la app por parte de Allride, se incluyó la posibilidad de notificar a las personas conductoras de las unidades (tanto del minibus como de las unidades de las universidades) sobre la necesidad de asistencia para subir o bajar la unidad. Esto con el objetivo de complementar la acción anterior (B.1.). Sin embargo, no se reportó ningún caso. Esto puede deberse a la corta duración del piloto (1 mes), a la falta de socialización sobre dicha función, o efectivamente, a la falta de necesidad por parte de las personas usuarias. Aún así, se considera una funcionalidad importante y su incorporación en este piloto deja un precedente para futuros proyectos similares.

B.5. Sensibilización sobre la intersección de género y movilidad a las personas conductoras de las unidades, y B.7. Capacitaciones a las personas operadoras de las unidades (minibus + unidades de Ibero, UVM e ITESM), sobre el botón de seguridad y el Protocolo

- Para que las personas conductoras conocieran más sobre el Botón, el Protocolo, y la importancia de llevar a cabo acciones de género para proyectos de movilidad urbana sostenible, se llevaron a cabo sesiones de sensibilización dirigidas a los operadores de las unidades del piloto. La primera se enfocó en la relación entre el género y la movilidad, y la segunda en capacitar a conductores sobre el Botón de seguridad y el Protocolo de atención al acoso y hostigamiento sexual. Se destaca como positivo que algunas de las personas operadoras ya habían tenido capacitaciones similares (género e inclusión social) por parte de diversas empresas para las que habían trabajado, o en el caso de los conductores de la Ibero, por parte de la universidad. Pero por otro lado, estas sesiones hubieran sido más efectivas si hubieran estado mejor coordinadas con el desarrollo del Botón y del Protocolo. Dichas acciones estuvieron relativamente desfasadas en el tiempo e impidieron que los conductores entendieran su relación, y por lo tanto, en cierta medida, su importancia.

B.3. Posibilidad de dar calificaciones y comentarios al servicio a través de la app

- La posibilidad de dar calificaciones y comentarios sobre el servicio a través de la app de Allride, es una de las acciones más positivas dentro del piloto. A pesar de que no fueron muchos los comentarios o calificaciones en términos cuantitativos, en términos cualitativos todos fueron positivos y permitieron evidenciar que las personas usuarias estaban siendo beneficiadas por el proyecto. De hecho no hubo ningún comentario o calificación negativa.

B.8. Ubicación de las unidades en tiempo real

A pesar de ser una de las funcionalidades más importantes en términos de género, ya que posibilita que las personas pasen menos tiempo en las paradas, y esto a su vez reduce diversos riesgos (por ejemplo, acoso sexual callejero), el piloto no evaluó la percepción de su importancia por parte de las personas usuarias.

Reporte de resultados

B.4. Botón de seguridad, y B.5. Protocolo para prevenir el acoso y hostigamiento sexual

- Se implementó un Botón de seguridad en la app de AllRide y un Protocolo de atención ante acoso y hostigamiento para determinar la funcionalidad del botón, en acuerdo con las tres universidades. Por su parte, el botón de seguridad integró la posibilidad de marcar directamente al 911 en caso de emergencia, y de ser así, registrar la ubicación y momento en que esto ocurre. Sin embargo, en caso de ser así, este registro no es notificado a las universidades, por lo que tampoco se pudo definir un protocolo de actuación en este caso. Por otro lado, se definió que el botón contara con una sección informativa dirigida a las personas usuarias en caso de ser víctimas de violencia sexual. A su vez, la consecuente actuación tanto de conductores como de personas usuarias quedó establecida en el Protocolo. En este sentido, la implementación de estas dos acciones, así como de la capacitación a personas operadoras se desarrollaron de forma conjunta. Durante el piloto no se registró ningún caso de emergencia, y tampoco casos de violencia sexual. No obstante, para futuros proyectos similares, se recomienda llevar a cabo un simulacro que ayude a garantizar que ambas acciones funcionen, y que sirva para visibilizar la existencia de ambos elementos (Botón y Protocolo) con la comunidad de personas usuarias.

Conclusiones generales.

- La perspectiva de género en este proyecto se refirió principalmente al botón de seguridad (Botón), que se desarrolló para la app de AllRide en el marco del piloto. Posteriormente, a la definición del Protocolo para atender el acoso y hostigamiento sexual: MoveUp (Protocolo), en donde se estableció la forma en que funciona el Botón. Y, también a las sesiones de sensibilización de género, en donde se incluyó el funcionamiento del Botón y del Protocolo, a personas conductoras de las unidades. Sin embargo, el piloto también incorporó acciones más generales de inclusión social, como el lenguaje o la accesibilidad universitaria del minibús. De hecho, para la evaluación del proyecto, durante el grupo de enfoque con personas usuarias, y la entrevista con la persona operadora, se hizo evidente que la perspectiva de género no fue un elemento visible, pero que los elementos de inclusión sí fueron percibidos. Para futuros proyectos similares, se recomienda hacer énfasis en la comunicación sobre todas las acciones de género e inclusión social que se propongan y que se lleven a cabo.

A.1. Conducir un grupo de enfoque para entender las barreras específicas de las mujeres en torno a la bicicleta.

- Al analizar la encuesta diagnóstica de movilidad con perspectiva de género se confirmó y evidenció que las mujeres tienen patrones de movilidad diferentes a los de los hombres, pero también percepciones, barreras e incentivos. Para poder ahondar y entender las razones de estas diferencias se condujo un grupo de enfoque sobre el uso de la bicicleta en las mujeres. La PRGI invitó a otras mujeres especialistas en la movilidad activa a participar en la planeación del grupo, pero también en su desarrollo. Efectivamente se encontró que las mujeres presentan barreras diferentes a los hombres como la aversión al riesgo, la ausencia de infraestructura ciclista, la vestimenta que les solicitan en sus trabajos, entre otras. Sin embargo, una mujer también comentó sentirse más segura usando la herramienta que el transporte público o desplazándose a pie.

A.2. Desarrollar otras estrategias en torno a la bicicleta que aumenten la disposición de su uso en las mujeres.

- Las biciescuelas, los acompañamientos en bicicleta, los talleres de mecánica y los bici-buses, aunque fueron estrategias en las que se permitía la asistencia de hombres como mujeres, se planearon con el objetivo de disminuir las barreras al uso de la bicicleta, mismas que eran más comunes en las mujeres. Y en efecto, dos terceras partes de las personas asistentes de las biciescuelas y talleres de mecánica fueron mujeres. Para los acompañamientos y los bici-buses, el porcentaje fue un poco mayor.

A.3. Implementar biciescuelas, con cursos enfocados en mujeres y grupos vulnerables impartidos por mujeres.

- Además de los cursos teóricos y prácticos de ciclismo urbano e iniciación del ciclismo impartidos en las biciescuelas, se planeó una capacitación específica con la finalidad de mitigar las barreras de las mujeres: el curso de género impartido exclusivamente por y para mujeres. En este taller se vieron diversos temas como: recomendación de vestimenta, estrategias de acción ante acoso, usar la bicicleta como herramienta de defensa personal, entre otros. Se impartieron 2 cursos en total.

A.4. Acompañar a las mujeres en sus primeros trayectos al trabajo en bicicleta.

- La finalización y consolidación de las bicicletas fueron los acompañamientos en bicicleta, en los cuales se vivía una situación real de rodar al trabajo por la ciudad en los horarios usuales en los que las personas van y regresan del trabajo. Aunque se presentaron dificultades para cuadrar horarios, días de asistencia al centro de trabajo y ubicaciones de las personas interesadas, 7 personas fueron acompañadas en diferentes días por personas expertas. Lo relevante es que 6 de las 7 personas fueron mujeres, quienes siempre dijeron tener mayor aversión al riesgo y al finalizar los acompañamientos expresaron sentirse más motivadas y con un poco más de seguridad para que la bicicleta sea una opción más de traslado al trabajo.

Reporte de resultados

B.1. Desarrollar estrategias administrativas que impactan en la percepción de seguridad de las mujeres. Por ejemplo: flexibilidad de horarios para usar la bicicleta o desplazarse a pie.

- Con base en el proyecto y los resultados de la consultoría desarrollada por Mercer³ sobre el trabajo flexible y la calidad vida-trabajo, la PRGI propuso estrategias de trabajo flexible. Sin embargo, estas estrategias se rigieron más por las necesidades de las empresas en términos del Covid-19 y el regreso controlado al trabajo presencial. Aunque la mayoría de las empresas sí establecieron nuevos esquemas de trabajo, ninguna se enfocó en mejorar la percepción de seguridad de las mujeres, como por ejemplo la flexibilidad de horarios al entrar o salir del trabajo, para usar la bicicleta o desplazarse a pie.

B.2. Facilitar canales de comunicación para que las mujeres puedan expresar opiniones sobre su experiencia con el servicio o sistema de movilidad.

- Desde la planeación de las estrategias siempre se pensó en cómo las mujeres podrían tener un mayor grado de cambio a formas de movilidad sustentable (dado el mayor número de barreras que presentan): uno de los ejes fue la comunicación para aumentar la percepción de seguridad. Por ello, en las sesiones de biciescuelas, se facilitó un espacio al final para platicar la experiencia vivida. También, en la aplicación de auto compartido (app AllRide) se habilitó la posibilidad de dejar una reseña sobre la experiencia del viaje una vez terminado el mismo; así como un botón de seguridad en caso de acoso u hostigamiento sexual o compartir la ubicación, ambas acciones desde la aplicación (funcionalidades previamente desarrolladas para el piloto MoveUp).

B.3. Implementar un protocolo de atención en caso de temas de inseguridad en ciertos modos de transporte como transporte empresarial o auto compartido, en especial con mujeres.

- El objetivo inicial, estipulado en la solicitud de propuesta que se hizo con las ERT de auto compartido AllRide, fue usar el protocolo de atención en caso de temas de inseguridad que dicha ERT desarrolló para el proyecto MoveUp y adaptar el botón de acoso al servicio de auto compartido. AllRide se acercó con las empresas para proponerles la implementación de ambos y solicitarles información necesaria para ello, pero no se logró llevar a cabo. Sin embargo, en cualquier momento que las empresas decidan implementarlo, el tiempo de implementación es casi inmediato.

B.4. Implementar a través del uso de la tecnología, rutas de vanpool y carpool seguras para las mujeres. Por ejemplo: compartir la ubicación del viaje o filtros solo para mujeres.

- Las tres características con perspectiva de género que se identificaron en la planeación de la estrategia y que se solicitaron como requisito en la solicitud de propuesta fueron: la validación del perfil, poder compartir la ubicación del viaje, y contar con un filtro que te permitiera compartir el auto solo con mujeres. Las primeras dos funciones de la app (Allride) ya existían, tanto para personas conductoras como pasajeras. Sin embargo, la tercera no estaba implementada y se tuvo que descartar para el proyecto por dos razones. Primero, el costo estimado de desarrollo era muy elevado para AllRide (10,000 USD) debido a que tenían que integrar a diferentes equipos de desarrollo. Segundo, los tiempos de desarrollo serían muy largos para la duración del proyecto.

C.1. Identificar los viajes laborales que también son de cuidado para promover opciones de movilidad sostenible que cubran ambas necesidades.

- Este resultado se obtuvo al aplicar un análisis con perspectiva de género a los datos obtenidos de la encuesta de movilidad. Se encontró que 581 mujeres (17.9% de las mujeres encuestadas) combinaban viajes de cuidado con sus viajes laborales. Dado el considerable porcentaje, se decidió desarrollar algunas estrategias administrativas que facilitaran a las mujeres poder realizar ambos tipos de viaje en modos sustentables. Esto, porque más del 80%-90% de ellas, los realizaban en automóvil.

C.2. Desarrollar e impulsar estrategias administrativas que faciliten la realización de viajes de cuidado y laborales. Por ejemplo: esquemas híbridos de trabajo o flexibilidad de horarios.

- De igual forma como se describió con el indicador B1, con base en los resultados de la consultoría desarrollada por Mercer sobre el trabajo flexible y la calidad vida-trabajo, la PRGI propuso estrategias de trabajo flexible. Sin embargo, estas estrategias se rigieron más por las necesidades de las empresas en términos del Covid-19 y el regreso controlado al trabajo presencial. Todas las empresas establecieron nuevos esquemas de trabajo:
 - 1 empresa con teletrabajo 100% (Deloitte)
 - 7 empresas con esquemas híbridos
 - Kaluz da prioridad a madres y padres para hacer teletrabajo

C.3. Desarrollar un curso específico dentro de la biciescuela para abarcar los desplazamientos en bicicleta con la niñez.

- Además de los cursos teóricos y prácticos de ciclismo urbano, iniciación del ciclismo y de género impartidos en las biciescuelas, se desarrolló el curso de "Chilpayates". Un taller enfocado en sensibilizar a las personas usuarias de la bicicleta sobre las necesidades de las personas (hombres y mujeres) que requieren llevar a niñas y niños pequeños a la escuela previo a su ingreso al trabajo y que necesitan apoyo para vencer el miedo y atreverse a usar la bicicleta con dichas niñas y niños. Solo se impartió una capacitación por el bajo interés de las personas.

Reporte de resultados

D.1. Buscar incentivos específicos para diferentes modos de transporte que impacten positivamente en un cambio en la movilidad de las mujeres.

- La mayoría de las estrategias e incentivos se pensaron y aplican tanto para hombres como mujeres. Aparte de las capacitaciones de las biciescuelas enfocadas exclusivamente en mujeres, el resto de las estrategias beneficia a las mujeres, sin ser exclusivas para ellas. Estas son:
 - 50 membresías de Dezba y 26 de Ecobici, sistemas de bicicleta que cuentan con canasta
 - 3 empresas con acceso a la plataforma de auto compartido AllRide
 - Activaciones en torno a la movilidad sustentable (hasta enero de 2023)
 - 42 mujeres, en la feria del día mundial sin auto
 - 1 mujer en el grupo de correr
 - 6 mujeres en acompañamientos en bici
 - 8 mujeres en rodada dominical con SEMOVI
 - 25 paraguas, 25 impermeables y 25 luces para bicicleta
 - 100 mujeres capacitadas en cursos de ciclismo urbano e iniciación al ciclismo.

E.1. Dentro de la comunicación interna con las empresas y su personal, realizar una comunicación que promueva e incentive las categorías y acciones anteriores.

- En todos los elementos de comunicación se procuró promover las categorías y acciones de género planteadas, pero a veces, como se vio en la escalera de participación, la PRGI no tomaba las decisiones finales, sino que eran las y los líderes de las empresas. Siempre se impulsó a usar lenguaje incluyente en las campañas de comunicación, lo cual se logró al interior del proyecto, pero no siempre con las empresas. De igual forma, al interior, se desarrolló una campaña de comunicación para comunicar a través de la cuenta de Instagram del proyecto, el análisis con perspectiva de género de la encuesta diagnóstico de movilidad. Esta información se visualizó por parte del personal de las empresas que seguían dicha cuenta.

E.2. Dentro de la comunicación externa entre empresas, promover un intercambio de nuevas prácticas de igualdad de género entre empresas

- Al momento, las conclusiones de esta acción están pendientes, pero se busca abordar este punto en la propuesta del modelo de gobernanza del comité de movilidad, para mantener y mejorar el proyecto, que se definirá con las empresas involucradas en el proyecto. Se planea que la promoción de la igualdad de género esté presente dentro del comité de movilidad, pero también hacia las personas de las mismas empresas.

Conclusiones generales.

- Un Plan de Movilidad es un proyecto muy complejo puesto que involucra la promoción de diversos modos de transporte: desplazarse a pie, bicicleta, transporte público, auto compartido y transporte empresarial, y cada uno de ellos presenta retos, barreras, disposiciones de usos e incentivos diferentes para hombres y mujeres. La aplicación de la Guía de Género en MOVIN Reforma permitió, primero, confirmar e identificar aquellas barreras que las mujeres presentan en los desplazamientos diarios laborales a diferencia de los hombres. Posteriormente, a través de diferentes medios de recolección de información se buscó la participación y representación de las mujeres, como fue la encuesta diagnóstico y los grupos de enfoque, y con base en ello desarrollar estrategias específicas con la finalidad de aumentar el uso de modos de transporte sustentables entre las mujeres. Dentro de las estrategias más relevantes están las biciescuelas, mismas que mitigaban la aversión al riesgo por parte de las mujeres y en las que efectivamente hubo una mayor asistencia de mujeres que de hombres (dos terceras partes fueron mujeres).
- Por otro lado, la comunicación en el proyecto fue un componente transversal de gran relevancia. Incluir e impulsar con las empresas a usar un lenguaje incluyente no fue sencillo pero es algo la PGR siempre impulsó, y en ciertas empresas, se inició el cambio. El gran reto que se tiene de ahora en adelante es consolidar este componente de género en el modelo de gobernanza del comité de movilidad para que las mismas empresas lo sigan impulsando en los siguientes años del proyecto.

Reporte de resultados

Dinámica de los repartos

A.1. Medir todos los indicadores del piloto por género y entregar los hallazgos a las bicimensajerías.

- La implementación de esta acción permitió medir los indicadores del piloto desde una perspectiva de género, proporcionando una comprensión detallada de las desigualdades y necesidades específicas de hombres y mujeres en el entorno laboral de las bicimensajerías. A continuación se describe el tratamiento de la información para cada una de las fuentes de información usadas para la evaluación del proyecto:
- Información de los envíos generados dentro de la plataforma CoopCycle: Se analizó la información de los envíos generados en la plataforma, incluyendo el tipo de envío, la distancia recorrida, el tipo de paquete, la hora y el día en que se realizó el envío. Se intentó desagregar los resultados por mensajería y por género, en caso de que la persona repartidora lo hubiera registrado en la aplicación. Sin embargo, el registro del género dentro de la aplicación fue opcional, por lo que el número de personas que lo registró fue limitado.
- Sesiones con mujeres repartidoras: Se realizaron sesiones con mujeres repartidoras para identificar los desafíos en seguridad que enfrentan al realizar labores de reparto y priorizar mejoras que atiendan estos desafíos en la aplicación CoopCycle. Los hallazgos de estas sesiones fueron analizados y presentados a las bicimensajerías participantes en el piloto.
- Encuestas generales del piloto: Se realizaron encuestas generales del piloto para conocer la percepción de seguridad en el entorno de trabajo de las personas repartidoras. Los resultados de las encuestas fueron analizados y presentados desagregados por género. La información cualitativa de impacto se incluyó en el reporte desagregada por género.
- Los resultados del piloto fueron compartidos a las bicimensajerías en el reporte del piloto.

A.2. Identificar las prácticas de las personas de las bicimensajerías para reducir su exposición a casos de acoso o hechos de tránsito.

- La implementación de esta acción permitió evaluar las prácticas existentes en las bicimensajerías para reducir la exposición a casos de acoso o hechos de tránsito. Se llevaron a cabo dos sesiones de trabajo para tratar este tema. En la primera sesión, se invitó a las mujeres mensajeras a compartir las prácticas que actualmente utilizan para reducir su exposición a casos de acoso y se discutió cómo éstas podrían implementarse en la plataforma de manera efectiva. En la segunda sesión, se brindaron recomendaciones prácticas para manejar situaciones de acoso o hechos de tránsito que puedan presentarse en el trabajo.
- Este resultado permitió evaluar y comprender mejor las prácticas existentes en las bicimensajerías para reducir su exposición a estos.

Participación de mujeres en las organizaciones

B.1. Prácticas de concientización en temas de género para todas las personas de las bicimensajerías.

- En el piloto, se programó una sesión de concientización en temas de género, inclusión y seguridad para las personas de las bicimensajerías. Durante la sesión se discutieron diferentes temas relacionados con el potencial acoso que sufren las mujeres en las zonas de entrega o recolección con poca vigilancia. Los objetivos de la sesión fueron: (1) Sensibilizar a las personas participantes sobre los conceptos clave relacionados con la perspectiva de género y su relación con las bicimensajerías; (2) Mejorar la cultura organizacional mediante la concientización, creando un ambiente laboral más inclusivo y respetuoso de las diferencias de género y (3) Generar compromiso con una perspectiva de género en las decisiones de la organización. Acerca del impacto en la encuesta de cierre, tres bicimensajerías consideraron que no incentivó el establecimiento de políticas de género, una mensajería respondió que ya estaban definidas previamente y el restante calificó como nivel “medio”, refiriéndose a que tuvo poco o medio impacto sobre el establecimiento.

B.2. Considerar la representatividad de mujeres en las bicimensajerías en la selección de bicimensajerías participantes.

- Una de las condiciones criterio para la selección de bicimensajerías en el piloto fue la participación de mujeres en las bicimensajerías aplicantes. Para evaluar esto, se compartió en un formulario diagnóstico de selección con las siguientes preguntas:
- Porcentaje y número de mujeres en el equipo de trabajo: Se evaluó la proporción de mujeres en el equipo de trabajo de cada mensajería aplicante.
- Puesto o posición dentro de la mensajería de las mujeres.
- Seis de las siete bicimensajerías participantes en el piloto cuentan con al menos una mujer en el equipo de trabajo y el 20% de las personas de todas las bicimensajerías son mujeres. Esto sugiere que la estrategia de selección de bicimensajerías basada en la participación de mujeres ha tenido un impacto positivo en la representatividad de las mujeres en las bicimensajerías participantes en el piloto. Desafortunadamente no se volvió a preguntar el número de mujeres dentro de las bicimensajerías.

Reporte de resultados

B.3. Promover que las mujeres tomen decisiones en el desarrollo de nuevas funciones de la plataforma CoopCycle, así como en las decisiones generales de las bicimensajerías.

- Se llevaron a cabo sesiones de trabajo en las que las mujeres miembros de las bicimensajerías participan activamente en la identificación de mejoras para la plataforma CoopCycle, específicamente enfocadas en mejorar la seguridad en el reparto. En estas sesiones se identificaron varias posibles funciones y se llevó a cabo un proceso de priorización, seleccionando las mejoras más relevantes y necesarias para las mujeres mensajeras. Después del fin del piloto estas mejoras quedaron pendientes de implementarse, por lo que se designó un presupuesto de para una fase posterior de desarrollo planeada a llevarse a cabo a inicios del 2023.
- En el cuestionario de cierre se encontró que el 57.1% de las personas encuestadas sostuvo que en el marco del piloto hubo una mayor participación al interior de las bicimensajerías y, con igual porcentaje, sostuvieron que se mejoró la resolución de conflictos mediante el diálogo. En este sentido, las sesiones de capacitación del piloto, así como las sesiones relacionadas para la inclusión de perspectiva de género permitieron a las bicimensajerías mejorar su organización interna y sus procesos de toma de decisión. Con esta acción se logró una mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones relacionadas con la plataforma, facilitando que sus necesidades y perspectivas se tengan en cuenta al momento de desarrollar las funciones y mejoras a la plataforma, lo cual beneficia tanto a las trabajadoras como al proyecto en general.

Visibilización de la perspectiva de género.

C1. Uso de lenguaje incluyente en la comunicación con las bicimensajerías

- La implementación de esta acción permitió una mayor inclusión en la comunicación del proyecto, mediante el uso consciente y estratégico del lenguaje incluyente en toda la comunicación interna y externa. Se promovió el uso del lenguaje inclusivo en todos los canales de comunicación, tales como correos electrónicos, comunicaciones en el grupo de WhatsApp con las organizaciones involucradas, materiales de difusión, presentaciones y eventos relacionados con el proyecto. El resultado fue una comunicación que refleja un enfoque respetuoso y considerado hacia personas de géneros diversos y contribuye a la creación de un ambiente de trabajo más inclusivo. Con esta acción se logró una mayor conciencia en el uso del lenguaje incluyente en toda la comunicación relacionada con el proyecto, contribuyendo a promover una cultura más inclusiva y equitativa en el ambiente laboral de las bicimensajerías.

C2. Estudiar las condiciones de seguridad y el entorno laboral de las bicimensajerías, desagregando los resultados por género.

- Se evaluaron las condiciones de seguridad y el entorno laboral de las bicimensajerías con perspectiva de género. Se realizó una encuesta que fue respondida por 19 personas (al menos una mujer por mensajería), que incluyó 39 preguntas acerca de la percepción de seguridad en el ambiente laboral, prevalencia de casos de acoso laboral o sexual, conocimiento de la perspectiva de género y la percepción de inclusión de cada mensajería. Los resultados obtenidos se analizaron y se desagregaron por género, permitiendo identificar las posibles desigualdades y necesidades específicas de hombres y mujeres en el entorno laboral de las bicimensajerías. Estos resultados se comunicaron con las bicimensajerías en una sesión de sensibilización y se incluyeron los más relevantes en el reporte final piloto.
- En el cuestionario de cierre se estudió el estrés en el trabajo de las personas repartidoras, se encontró que para las mujeres la percepción de estrés es más alta y que la satisfacción en el rol dentro de sus organizaciones es menor en comparación con la de los hombres.
- El análisis de esta información permitió identificar desigualdades y necesidades específicas en el entorno laboral de hombres y mujeres, y establecer una base sólida para la toma de decisiones y la planificación futura del proyecto.

C3. Promover la contratación de una mujer programadora para mejorar la plataforma CoopCycle y llevar la comunicación con las personas de las bicimensajerías.

- Se hizo énfasis en la contratación de una mujer programadora para trabajar por la duración del piloto, ya que en el campo del desarrollo tecnológico, este género está subrepresentado. Es importante continuar promoviendo la contratación de profesionales con habilidades técnicas y experiencia en el campo de la tecnología, especialmente mujeres. La persona contratada contribuyó significativamente al desarrollo de nuevas funciones y mejoras en la plataforma, adaptando esta tecnología para ser usada en México, por ejemplo integrando el pago con efectivo y aumentando la facilidad de uso de la misma. Además, actuó como contacto directo con las bicimensajerías, brindando asistencia técnica y no técnica en cuanto a la utilización de la plataforma, lo cual contribuyó a mejorar la comunicación y la relación con las bicimensajerías participantes.

Reporte de resultados

Conclusiones generales.

- El piloto promovió activamente la mejora en las condiciones de las mujeres repartidoras a través de acciones con perspectiva de género desarrolladas con ayuda de esta guía de género. Entre las acciones llevadas a cabo durante el piloto se incluyen sesiones de concientización en temas de género, inclusión y seguridad para las personas de las bicimensajerías; la selección de bicimensajerías basadas en la participación de mujeres en ellas; la promoción de la toma de decisiones de las mujeres en el desarrollo de nuevas funciones de la plataforma CoopCycle y en las decisiones generales de las bicimensajerías.
-
- En términos de los resultados obtenidos, se logró una sesión de concientización en temas de género, inclusión y seguridad para las personas de las bicimensajerías, donde se discutieron distintos temas, como el potencial acoso que sufren las mujeres en zonas de entrega o recolección con poca vigilancia, además de la selección de bicimensajerías basadas en la participación de mujeres en ellas. Con un impacto positivo en la representatividad de las mujeres en las bicimensajerías participantes en el piloto. Sin embargo, es importante mencionar que el cambio en las actitudes y comportamientos a menudo toma tiempo y requiere un esfuerzo continuo.
- Incluir acciones con perspectiva de género en todas las fases de proyectos de transporte de última milla, especialmente en bicicleta es esencial para garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades y seguridad que los hombres en el ámbito laboral. A menudo, las mujeres enfrentan desafíos adicionales en el ámbito laboral, como acoso y seguridad, y es importante considerar estos desafíos al diseñar e implementar este tipo de proyectos. Además, promover la representatividad y la participación activa de las mujeres en las decisiones de las bicimensajerías puede contribuir a un ambiente laboral más inclusivo y seguro al considerar la opinión de todas las personas