



*Por la equidad entre  
mujeres y hombres  
en el Colpos*

**CAMPUS VERACRUZ**

**DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CAMPUS**

**Mayo 16, 2006.**

**Dra. Pilar Alberti Manzanares y Dra. Pilar Rodríguez-Guzmán**

## ÍNDICE

### INTRODUCCIÓN

1. Resultados cuantitativos de Clima Laboral. Pg: 4
2. Resultados cualitativos de Clima Laboral. Pg: 29
3. Resultados de Hostigamiento Sexual. Pg: 35

## INTRODUCCIÓN

El Modelo de Equidad de Género solicita en su requisito 4.1.2. “Desarrollar un diagnóstico con enfoque de género sobre la equidad y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la organización, mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la plantilla, las políticas de personal y el empleo en la organización. Esta información servirá de base para el inicio del plan de acción” (MEG, 2003: 7 y 8).

El diagnóstico de equidad de género tiene como **objetivo**:

- proporcionar un punto de referencia a partir del cual se podrá analizar la evolución de la igualdad de oportunidades en el Campus y evaluar la efectividad de *las acciones afirmativas y acciones a favor del personal*
- detectar las necesidades del personal en relación a desarrollo profesional y capacitación con enfoque de género

**La metodología** utilizada se basó en herramientas cuantitativas y cualitativas que se aplicaron al personal que voluntariamente asistió a la reunión del 16 de mayo en el Campus.

**La muestra** utilizada para este diagnóstico es de 25 personas. Se desagregó la información por grupo de pertenencia y por género, de manera que se distinguen las opiniones de: profesores, profesoras, trabajadoras y trabajadores.

Muestra:

Trabajadores: 4

Trabajadoras: 10

Profesores: 4

Profesores: 7

Total: 25

### **Cuadro 1. Relación de personal de confianza permanente. Campus Veracruz**

	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Totales</b>	32	19	51
<b>Porcentajes</b>	62.75%	37.25%	100%

Fuente: Departamento de Recursos Humanos. Corporativo del Colpos. Noviembre 2006.

La información cuantitativa se recabó a través:

- Encuesta de Clima laboral
- Encuesta de Hostigamiento Sexual
- Datos De Recursos Humanos

**La información cualitativa** se obtuvo de preguntas abiertas incluidas en el cuestionario de Clima Laboral donde l@s informantes expusieron sus opiniones.

**Los indicadores** de análisis fueron los siguientes:

- Segregación ocupacional
- Salario promedio
- Clima laboral
- Hostigamiento sexual

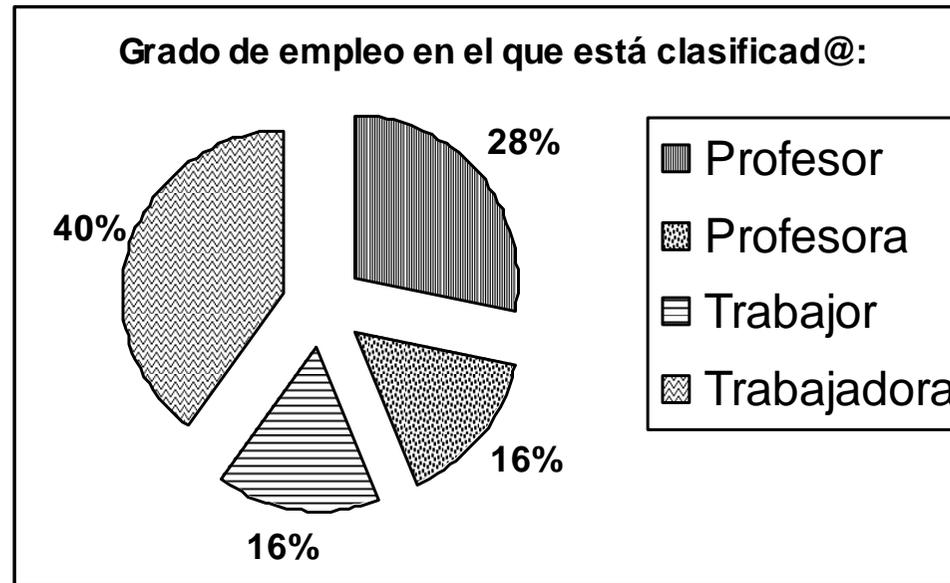
## **1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL.**

El cuestionario de Clima laboral consta de 21 preguntas sobre los siguientes temas:

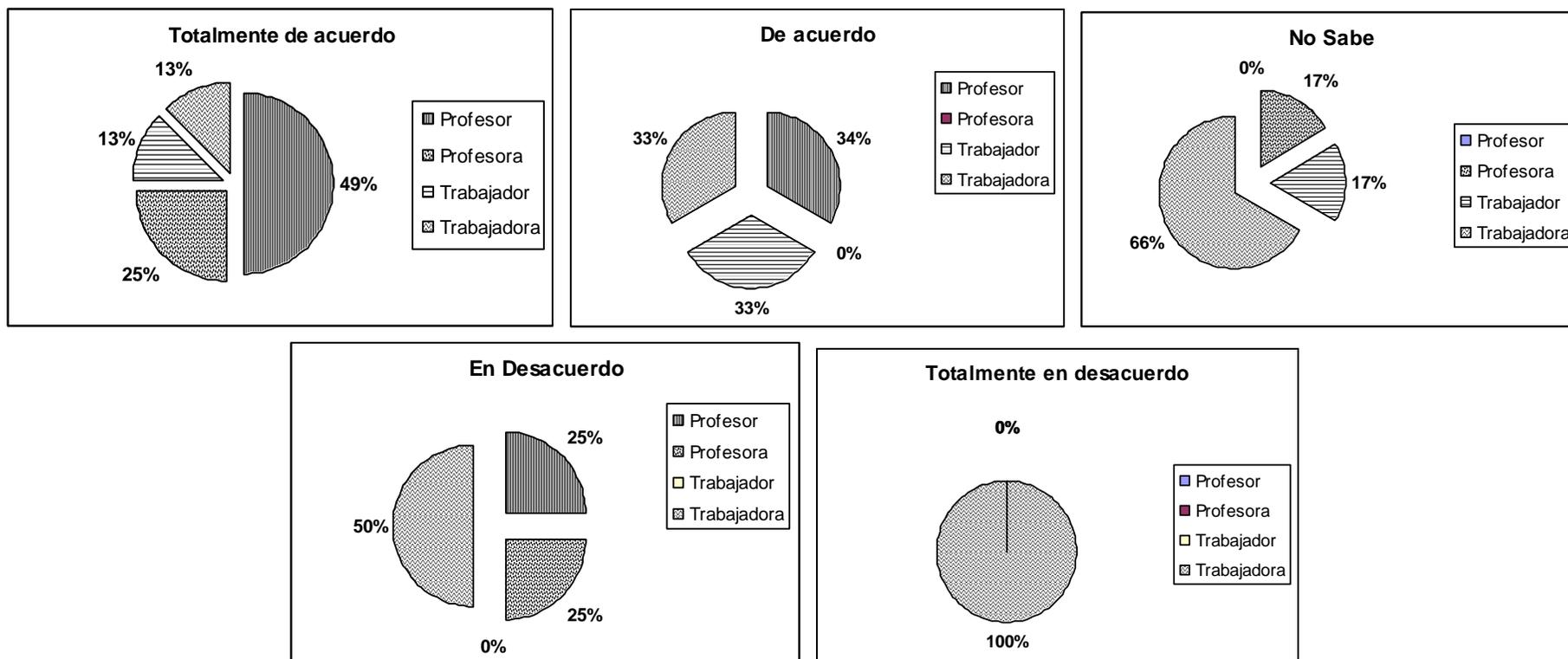
- selección de personal
- capacitación
- desarrollo profesional
- igualdad de oportunidades
- compensaciones y salarios
- vida familiar y laboral
- ambiente laboral y salud en el trabajo
- hostigamiento sexual
- sensibilización en equidad de género

Las gráficas que se presentan a continuación responden a cada una de las pregunta

**1.- Grado de empleo en el que está clasificad@:**

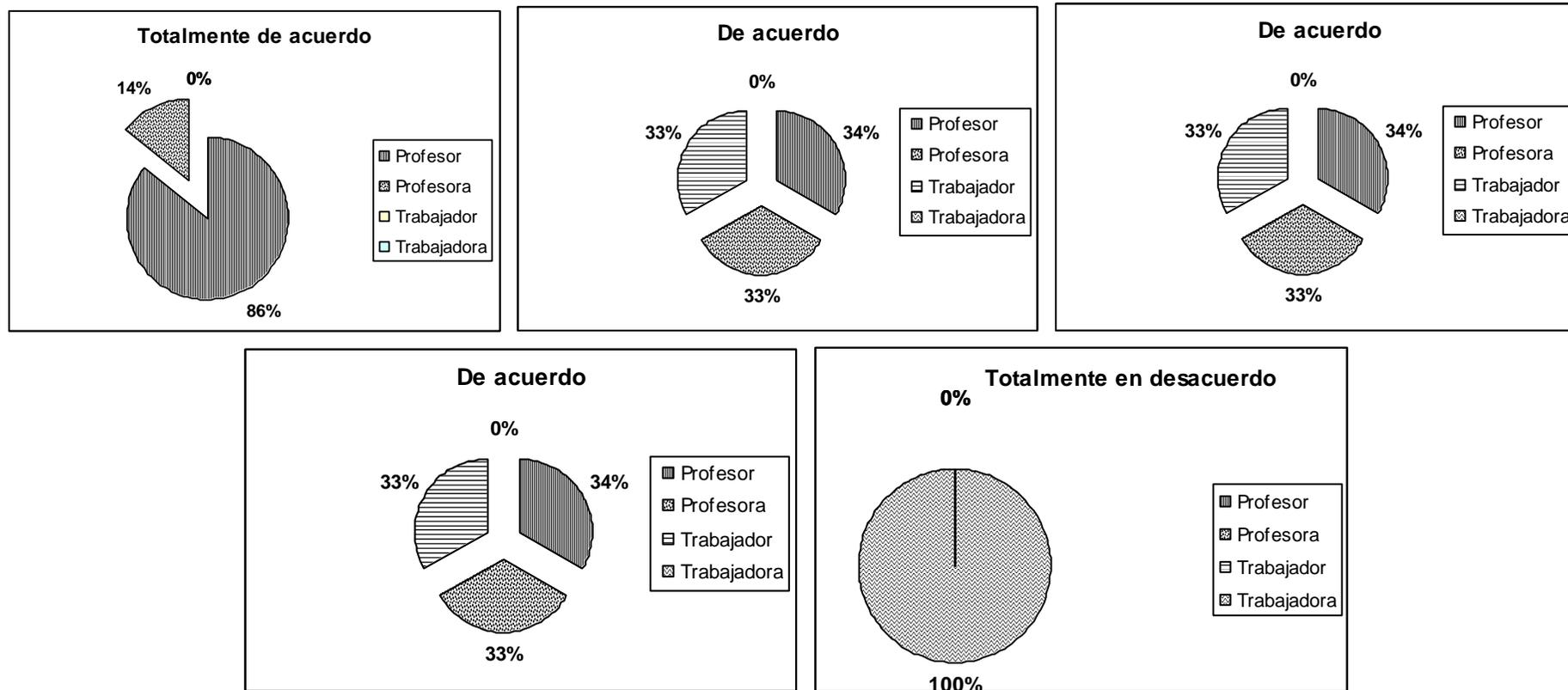


## 2.- ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación en el COLPOS?



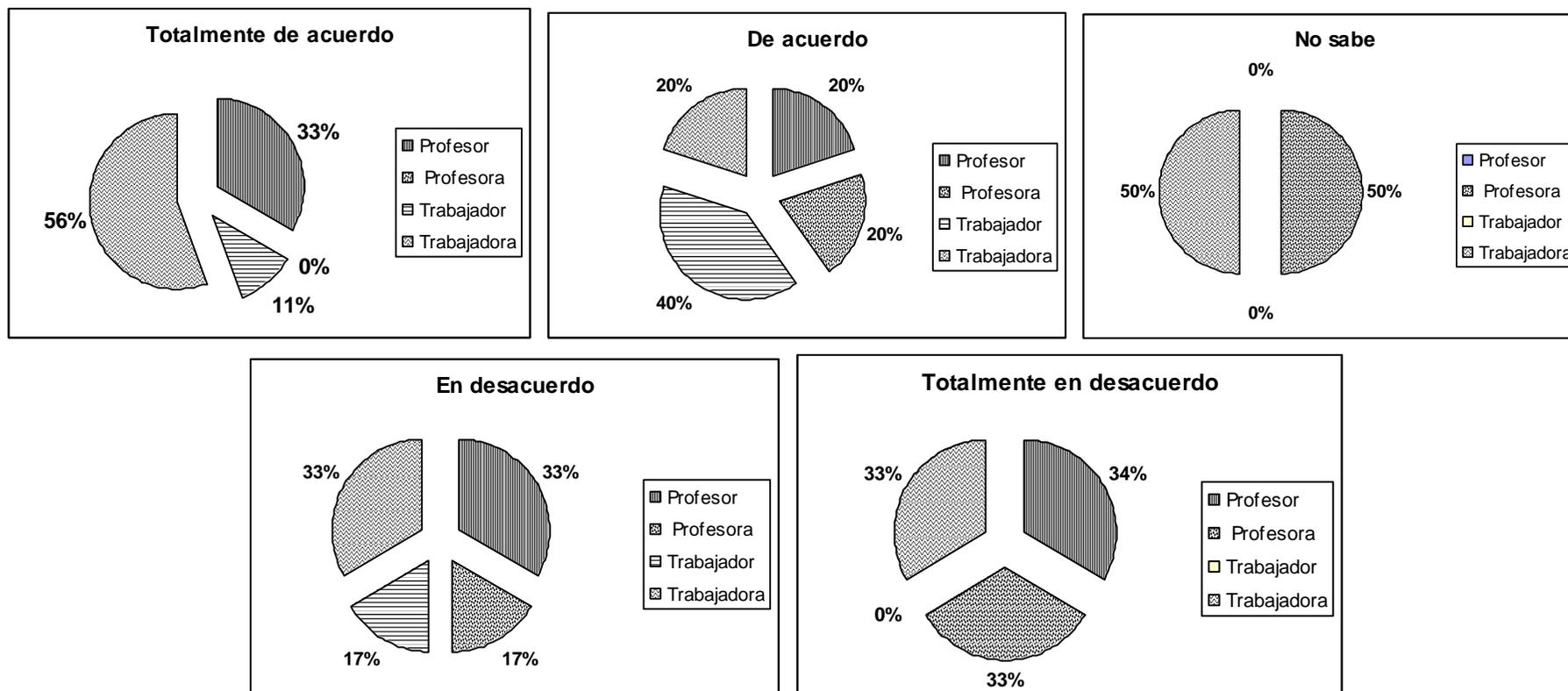
Llama la atención que 83% de profesores opinan que hay información sobre las oportunidades de capacitación, mientras que las trabajadoras es el sector más disconforme por la falta de información hacia ellas en este sentido. Ello nos indica que hay diferencias en la percepción por género y por grupo de pertenencia, siendo más beneficiados los hombres académicos. Sería importante mejorar los mecanismos de información que utiliza el Campus Veracruz para ofrecer las mismas oportunidades de capacitación a todo su personal.

### 3.- ¿Tiene conocimiento de los criterios de promoción en el COLPOS?



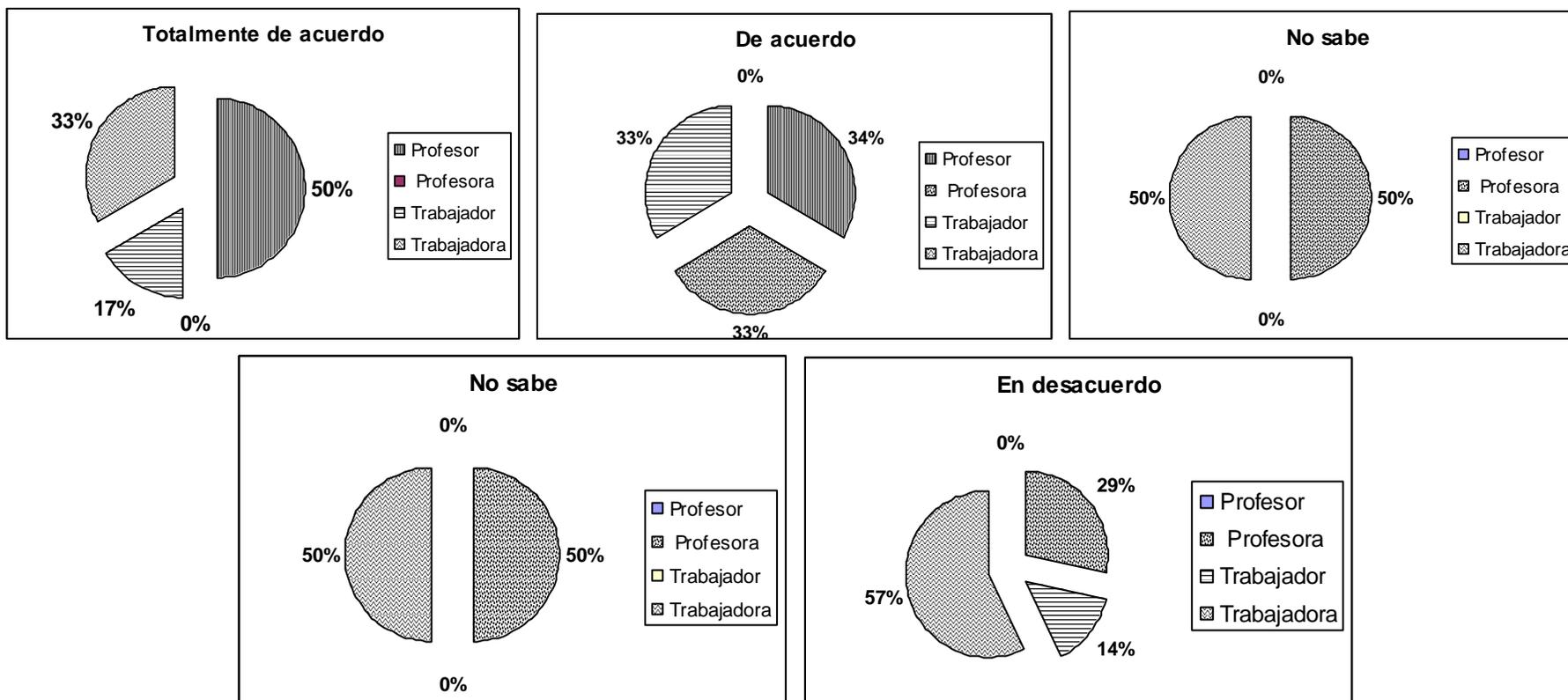
Los profesores denotan, en mayor medida que las profesoras, que tienen conocimiento de los criterios de promoción, mientras que trabajadoras y trabajadores expresan moderadamente que conozcan dichos criterios. Estos resultados nos indican que el sistema de participación de los hombres es mayor que el de las mujeres en el Campus, por lo que se sugeriría que la información sobre promociones se transmitiera por las vías más utilizadas por el personal (ver pregunta 20).

**4.- ¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para acceder a los puestos de dirección del sindicato, programas, campus y Dirección General?**



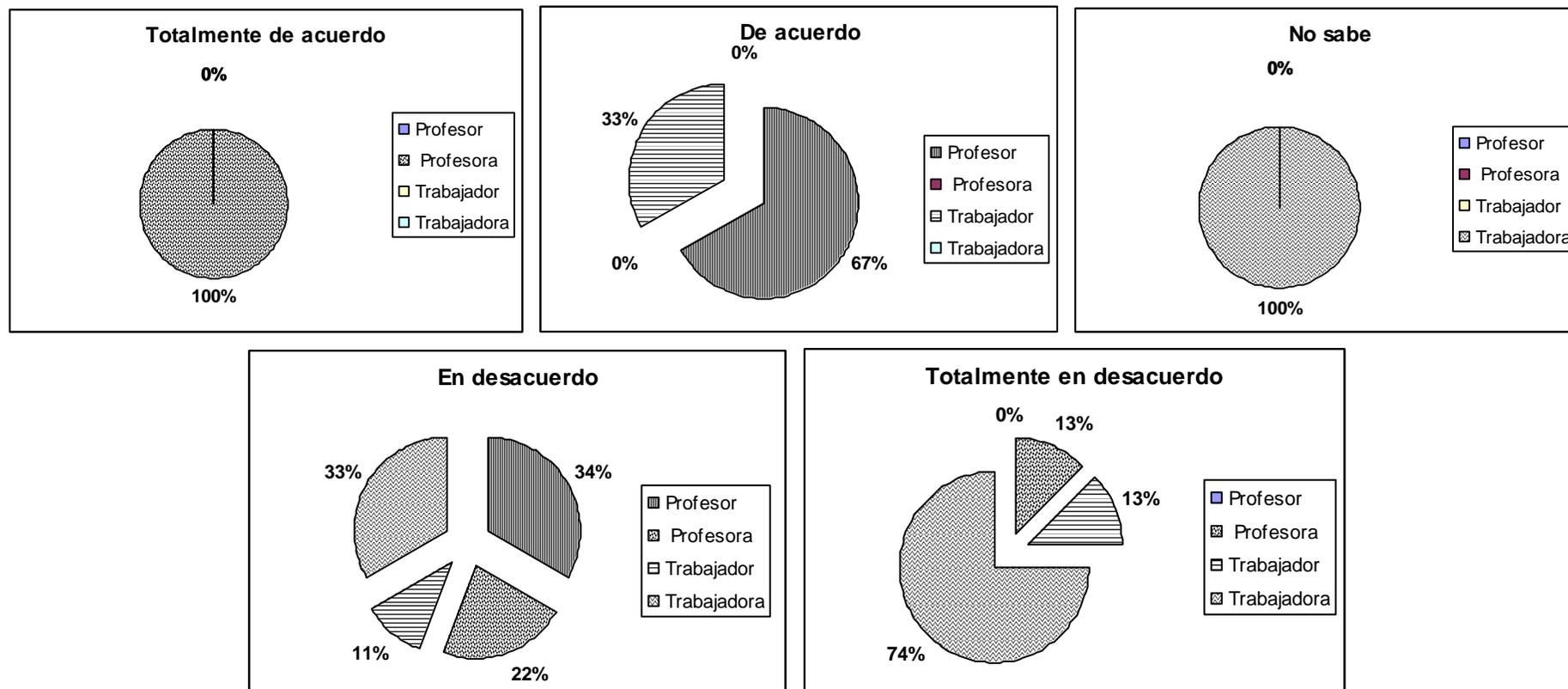
La opinión de las trabajadoras en 76% de las respuestas es que hay igualdad de oportunidades, mientras que quienes están en desacuerdo son 67% de los profesores y 50% de las profesoras. Estos resultados nos muestran que hay una opinión positiva de l@s trabajador@s sobre los mecanismos de elección dentro del sindicato (votación de las bases) para elegir a sus dirigentes, en comparación con una opinión de desaprobación entre el personal académico que no decide sobre quienes serán sus autoridades.

**5.- ¿En el COLPOS las retribuciones, sueldo y salarios para hombres y mujeres son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?**



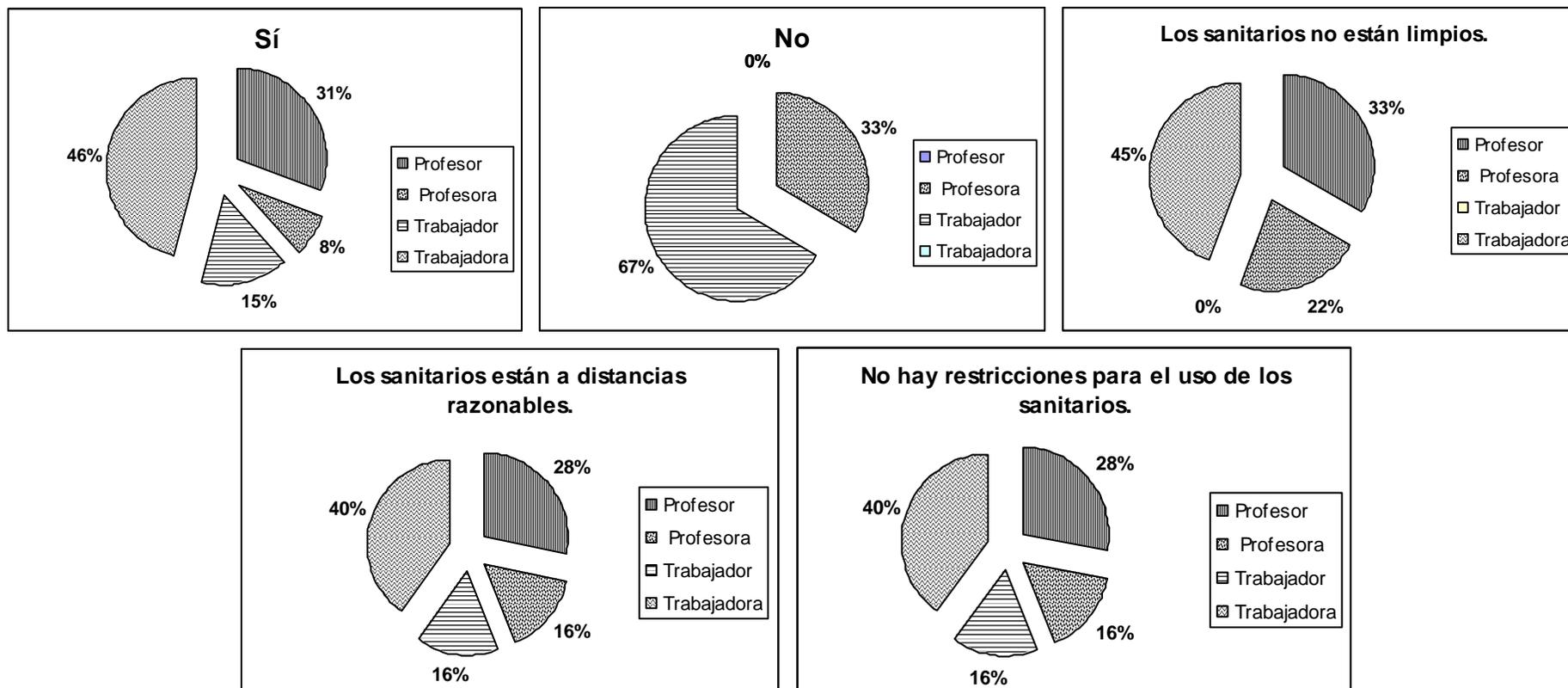
Profesores, profesoras y trabajadores opinan que los sueldos son igualitarios, mientras que sobresale el dato de un alto porcentaje de académicas y trabajadoras que no saben sobre este tema. Ello nos indica que, si bien por ley el Colegio aplica tabuladores de salarios igualitarios, hay personas (especialmente mujeres) que no tienen información suficiente. La ley de transparencia administrativa es una herramienta que valdría la pena difundir entre el personal del Campus para que conocieran más sobre los salarios.

**6.- ¿En el COLPOS todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente?**



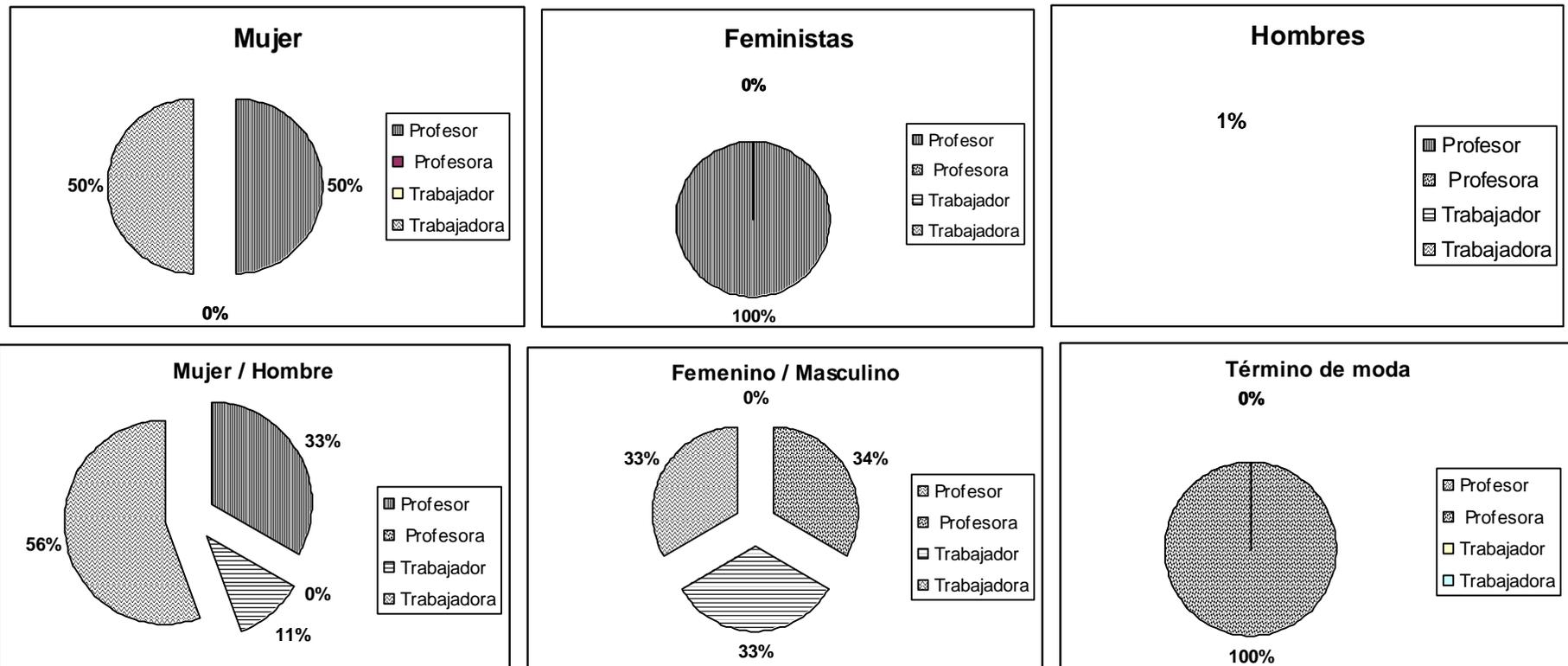
Las profesoras opinan que cuentan con las instalaciones necesarias para realizar su trabajo, mientras que las trabajadoras es el grupo más disconforme con las condiciones de espacio. Valdría la pena profundizar sobre este aspecto y redefinir los espacios para una utilización más eficiente.

**7.- ¿El COLPOS cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso?**



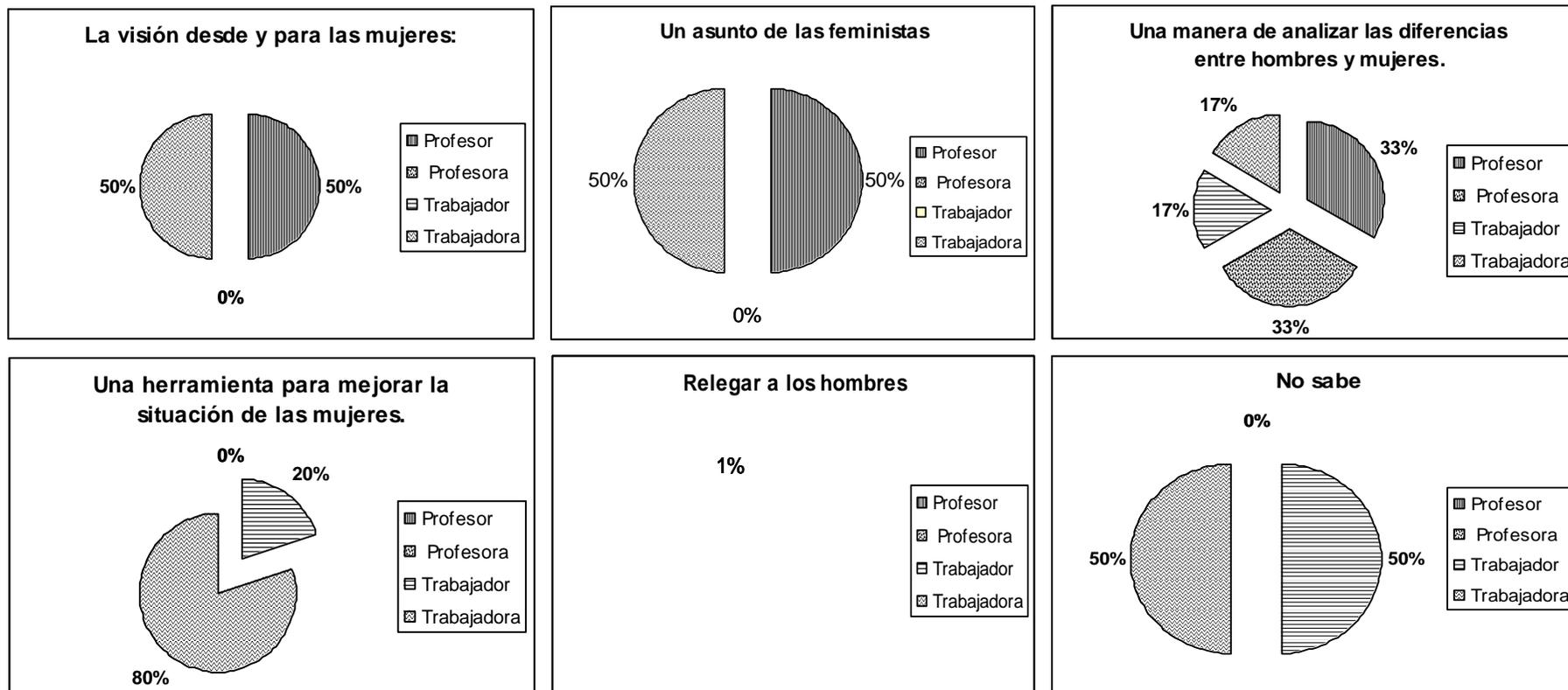
El grupo más notorio que opina que los servicios son deficientes es el de los trabajadores, junto con el de las profesoras. El problema de los sanitarios se centra en la limpieza. Es importante cuidar los sanitarios para que los trabajadores del Campus, que realizan actividades de cultivo, riego, recolección, etc. Cuente con lugares apropiados para asearse después de estas labores.

**8.- Cuando usted escucha la palabra "género", lo asocia principalmente con.....**



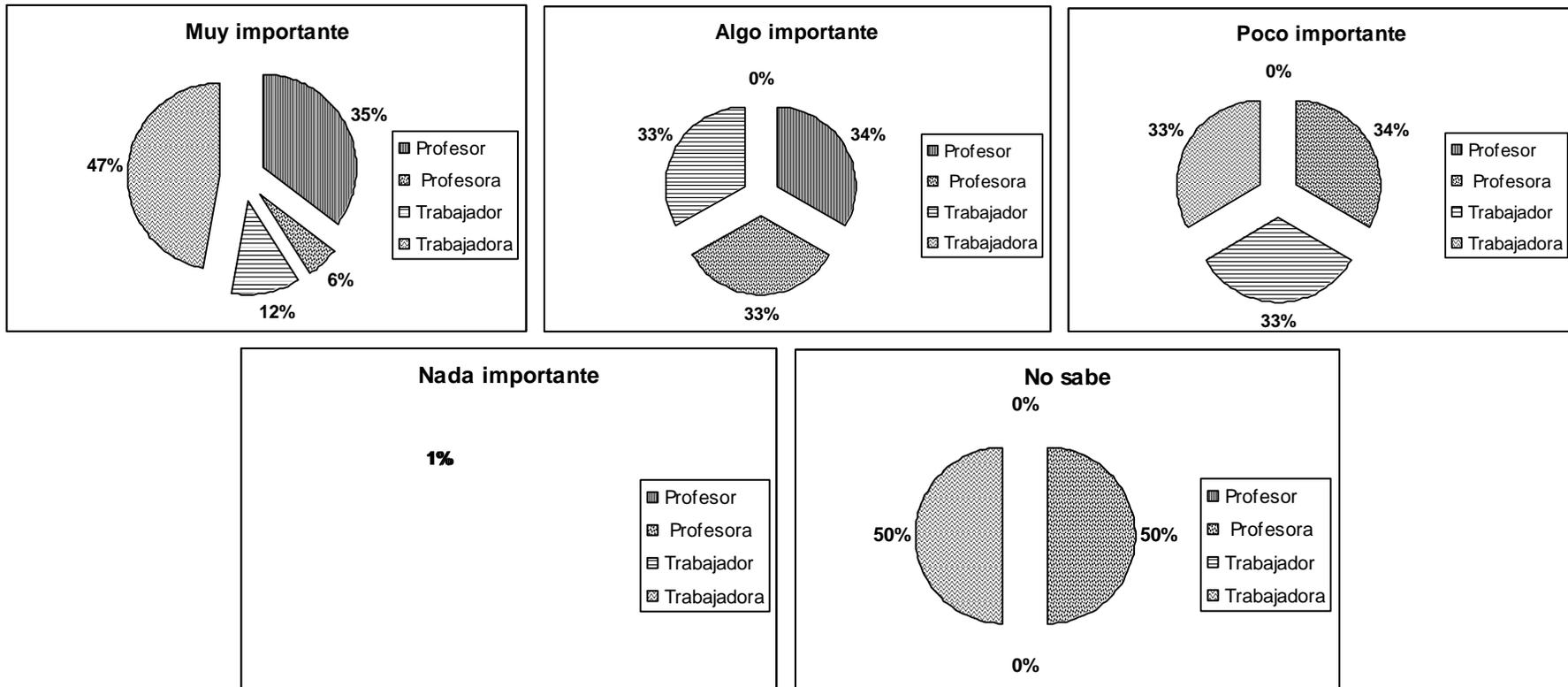
Los profesores asocian el término con feminismo y las profesoras con un término de moda, lo cual denota la necesidad de realizar talleres de sensibilización para conocer más adecuadamente el concepto de género. Es interesante resaltar que las trabajadoras y trabajadores asocian el concepto con hombre y mujer, lo cual está más cercano a lo que significa dicho término.

**9.- Y cuando escucha el término "perspectiva de género", usted supone que se trata de.....**



Los profesores opinan que es un asunto exclusivamente de mujeres, mientras que las trabajadoras y profesoras opinan que son un enfoque y un herramienta para mejorar la situación de las mujeres. Resalta el echo de que nadie en el Campus opinó que se trata de relegar a los hombres, lo cual permite invitar a los hombres a que también participen en las actividades del Modelo de Equidad de Género.

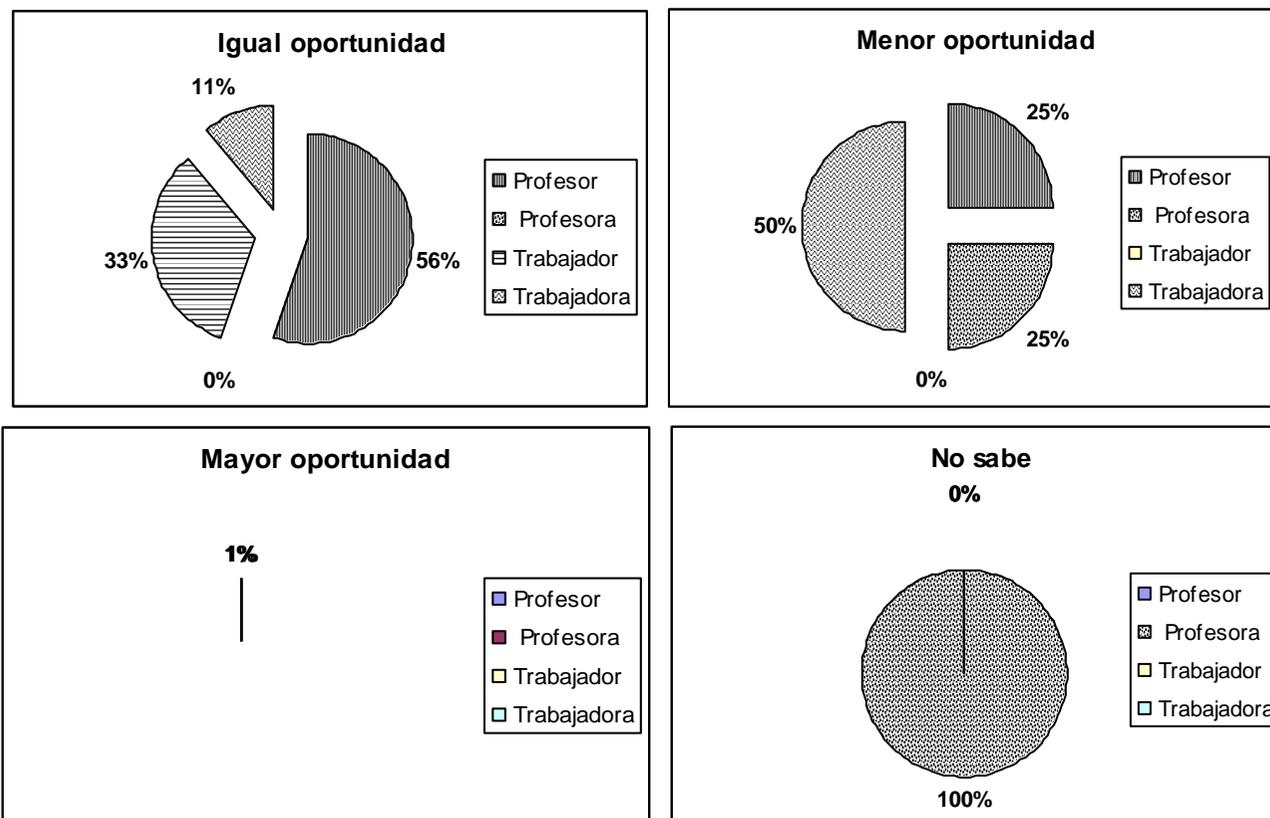
**10.- Por lo que usted sabe, ¿Qué tan importante es para el COLPOS incorporar la perspectiva de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?**



Las trabajadoras consideran que es muy importante para el Colpos, al igual que para los profesores, mientras que las académicas y los trabajadores opinan que es poco importante. Ello nos indica que existe desconocimiento sobre lo que implica el Modelo de Equidad de Género para el Campus y es necesario difundirlo mediante trípticos, talleres, conferencias y eventos.

## 11.- En el COLPOS ¿las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de .....?

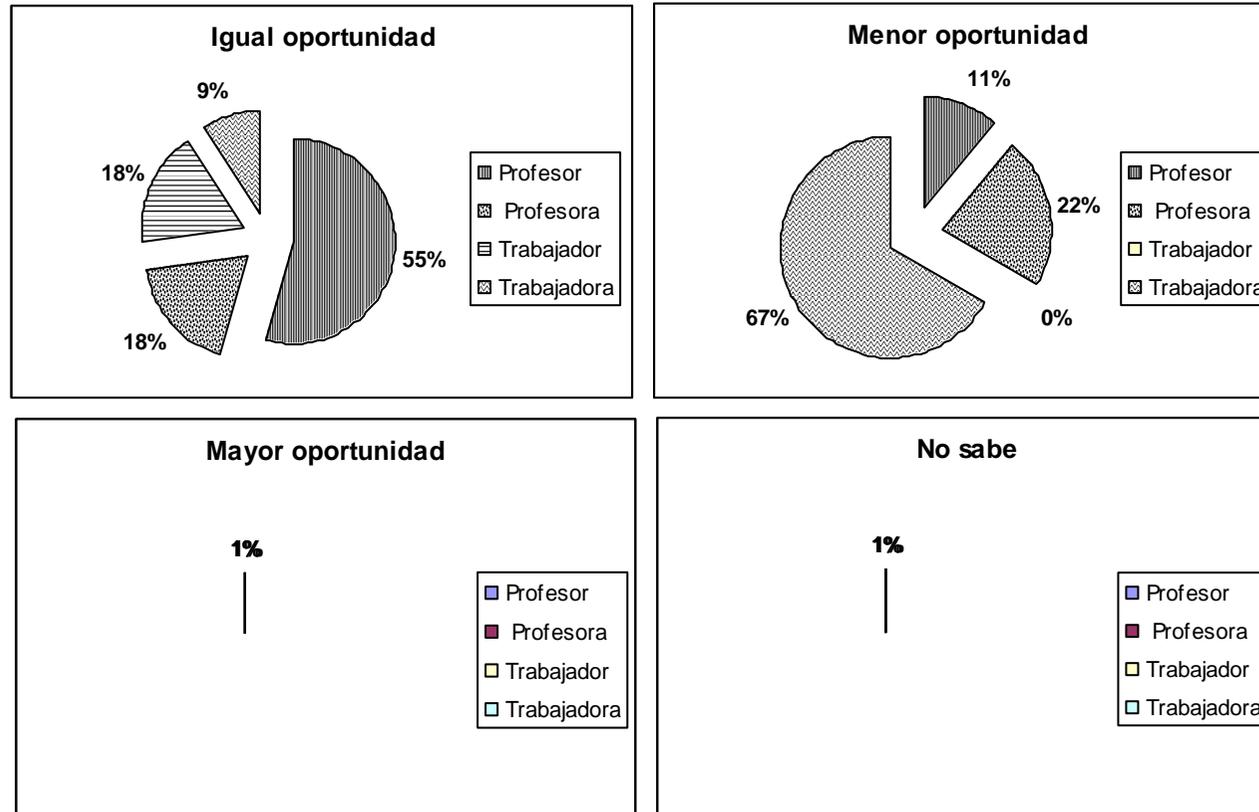
Ingresar a la organización:



La mayoría de los profesores y trabajadores opina que tienen igual oportunidad, pero las mujeres trabajadoras y académicas opinan que menor. Esto indica las diferentes visiones de género sobre un tema que atañe a las mujeres. La recomendación del MEG sobre la selección y reclutamiento de personal propone mecanismos que van dirigidos a equilibrar la plantilla de personal (Ver requisito 4.3.1 del Manual MEG)

### 11.- En el COLPOS ¿las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de .....?

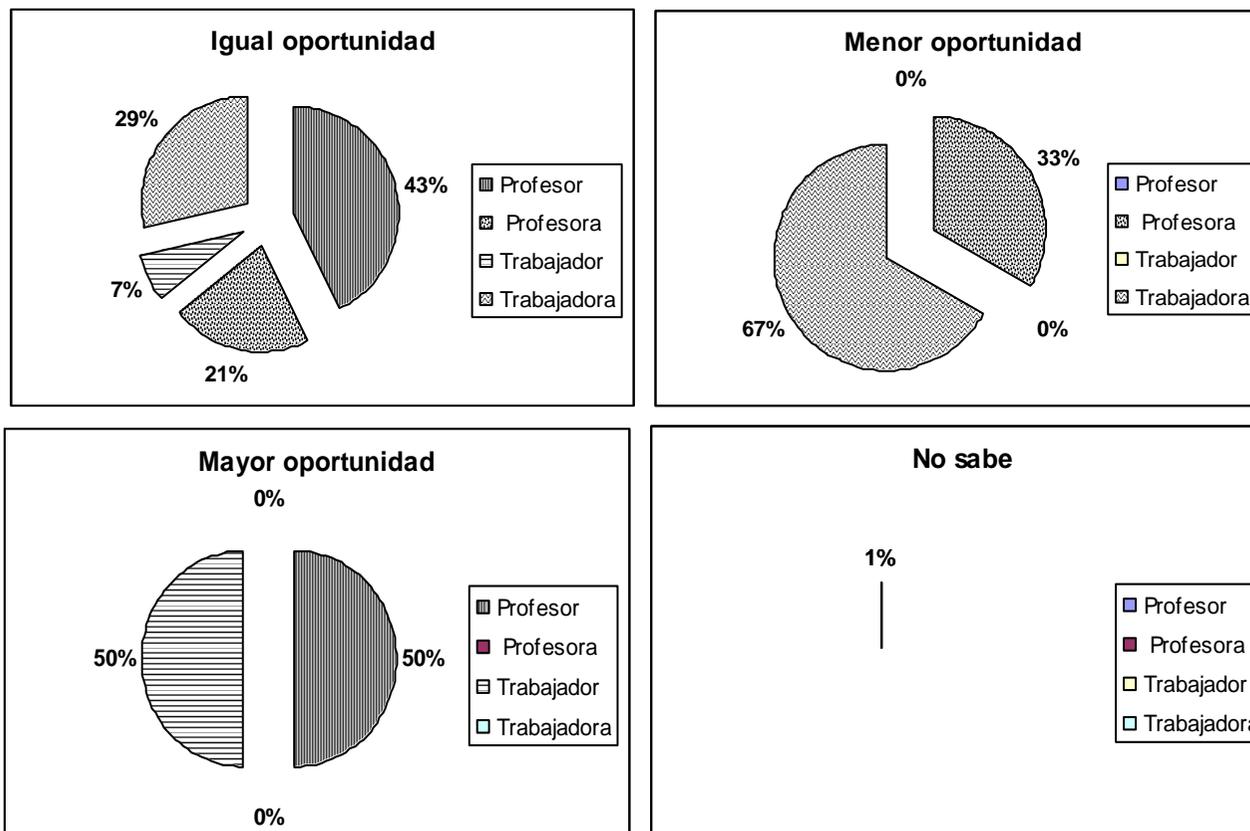
Ascender:



En un alto porcentaje, los profesores opinan que las mujeres tienen igual oportunidad, lo cual queda desmentido por las académicas y las trabajadoras que opinan que tienen menor oportunidad. Para equilibrar ambas visiones es importante aplicar acciones afirmativas que promuevan la representación proporcional de mujeres en los puestos de toma de decisiones. Ver a más mujeres en el Comité de Campus anima a más mujeres a participar en la toma de decisiones y permite incluir el punto de vista femenino en las instancias de autoridad, beneficiándose todo el Campus.

**11.- En el COLPOS ¿las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de .....?**

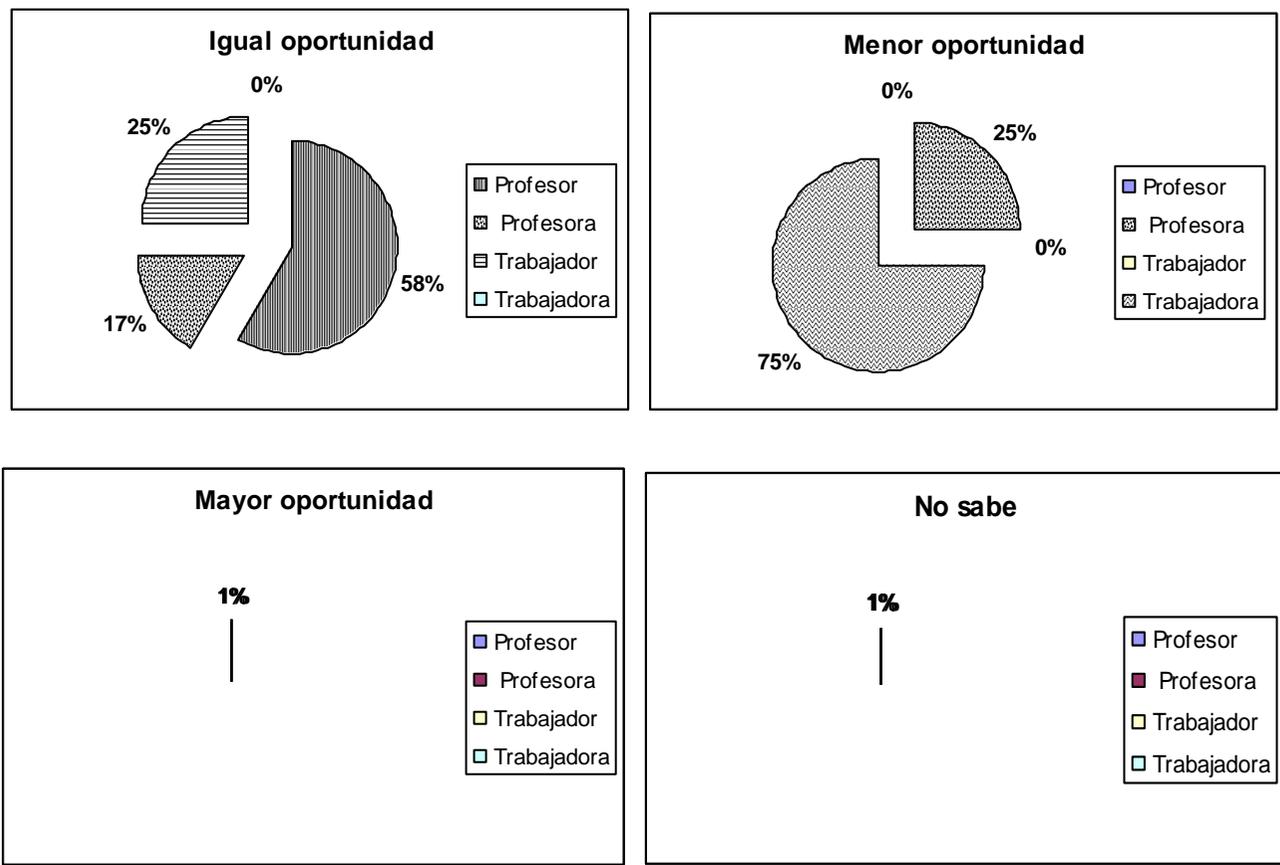
**Prestaciones:**



Esta pregunta es muy similar a la 5, y los resultados nos confirman que, si bien por ley el Colegio da igual salario a hombres y mujeres, sin embargo la percepción de las profesoras y las trabajadoras es negativa. Una visión masculina de profesores y trabajadores es considerar que las mujeres tienen mayor oportunidad. En estos resultados observamos que están presentes los mitos de género: los varones opinan que las mujeres cobran más y las mujeres opinan que cobran menos. Es importante la ley de transparencia en salarios y talleres de capacitación para reflexionar sobre los estereotipos de género.

### 11.- En el COLPOS ¿las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de .....?

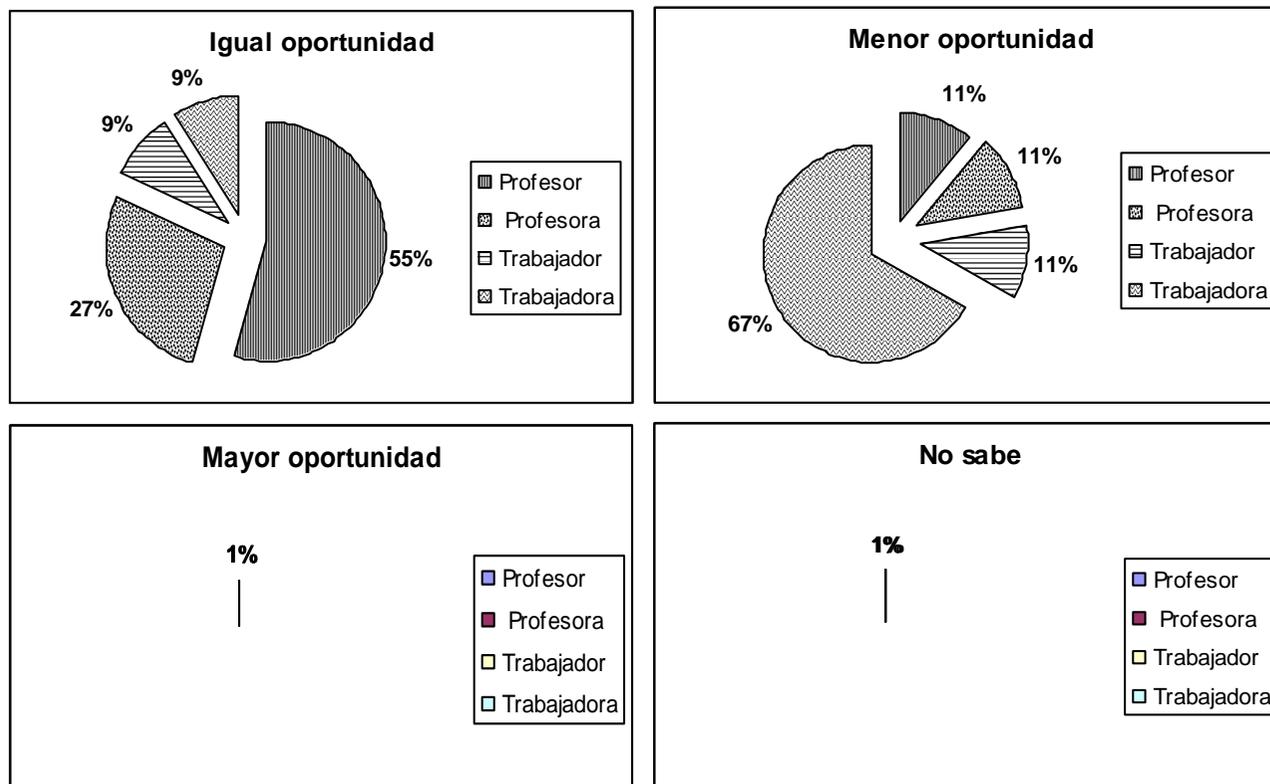
#### Acceso a capacitación:



Esta pregunta es similar a la 2 y los resultados vuelven a coincidir. Los hombres y los trabajadores opinan que es igual y las académicas y trabajadoras opinan lo contrario. Ello nos indica que hay diferencias en la percepción por género y por grupo de pertenencia, siendo más beneficiados los hombres académicos y trabajadores. Sería importante mejorar los mecanismos de información que utiliza el Campus Veracruz para ofrecer las mismas oportunidades de capacitación a todo su personal.

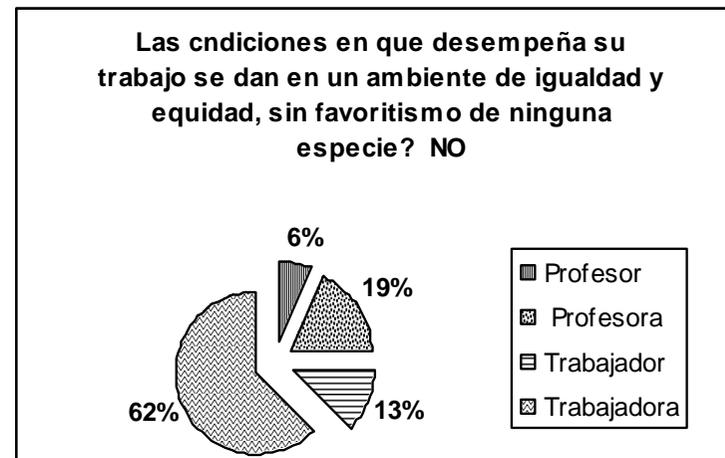
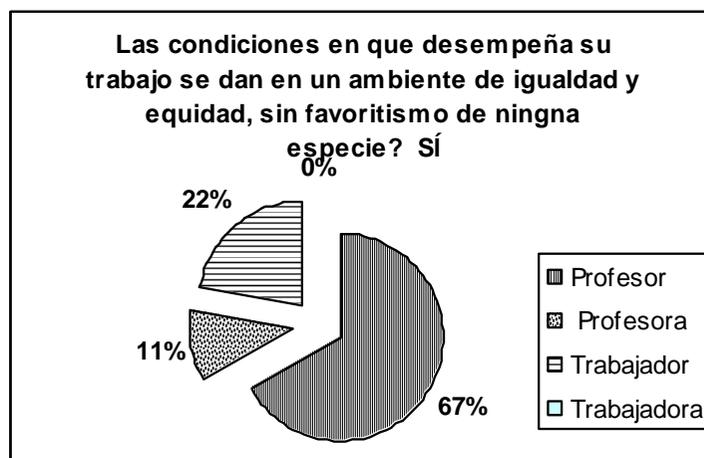
## 11.- En el COLPOS ¿las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de .....?

### Contar con igual salario a igual responsabilidad:



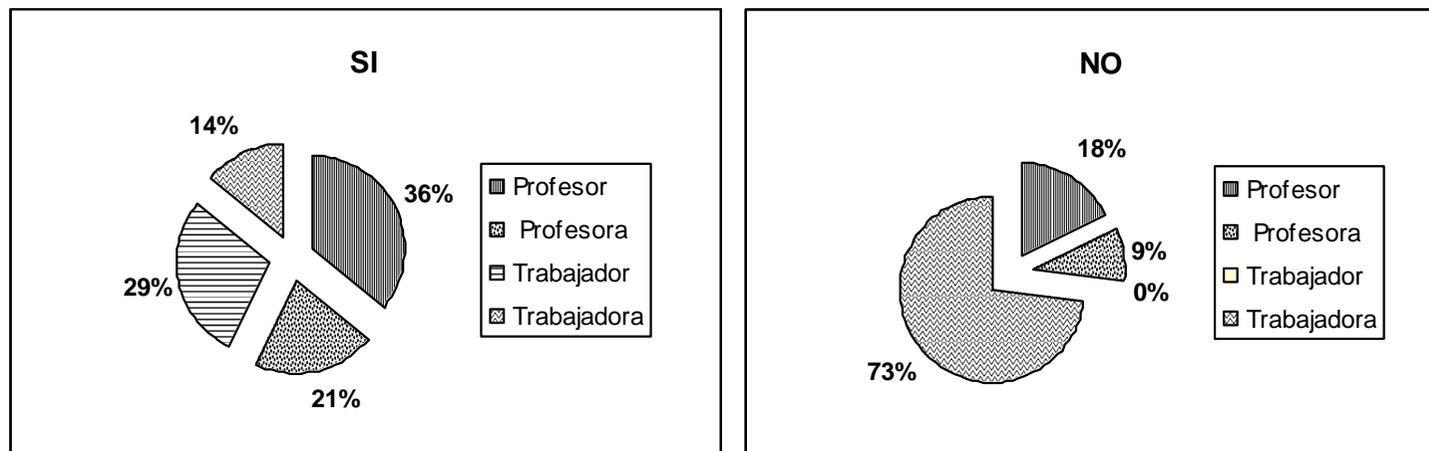
Las trabajadoras opinan que a pesar de tener igual responsabilidad, las mujeres tienen menos oportunidad de contar con igual salario que los hombres. Es importante transparentar los mecanismos de acceso a los puestos de autoridad que permitan consultar la información a todo el personal del Campus y que la asignación se realice de forma democrática. El Modelo de Equidad de Género puede ayudar a lograrlo.

**12.- ¿Las condiciones en que desempeña su trabajo se dan en un ambiente de igualdad y equidad, sin favoritismos de ninguna especie?**



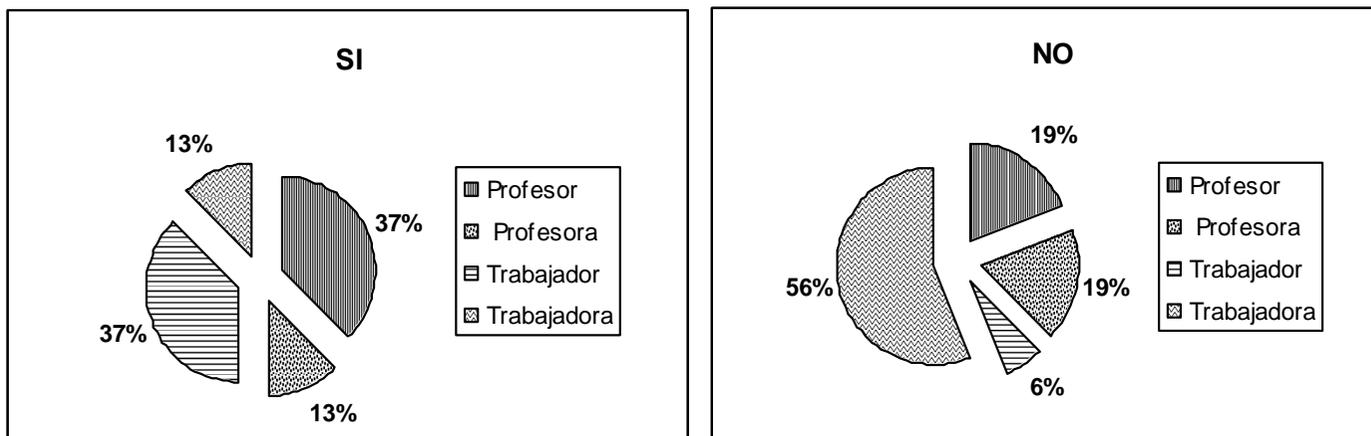
Los profesores opinan que si hay igualdad, mientras que las trabajadoras opinan que no. Es importante consultar las opiniones del apartado II de este diagnóstico porque aclaran mucho estos puntos de vista.

**13.- ¿Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades para hombres y mujeres en el mismo puesto?**



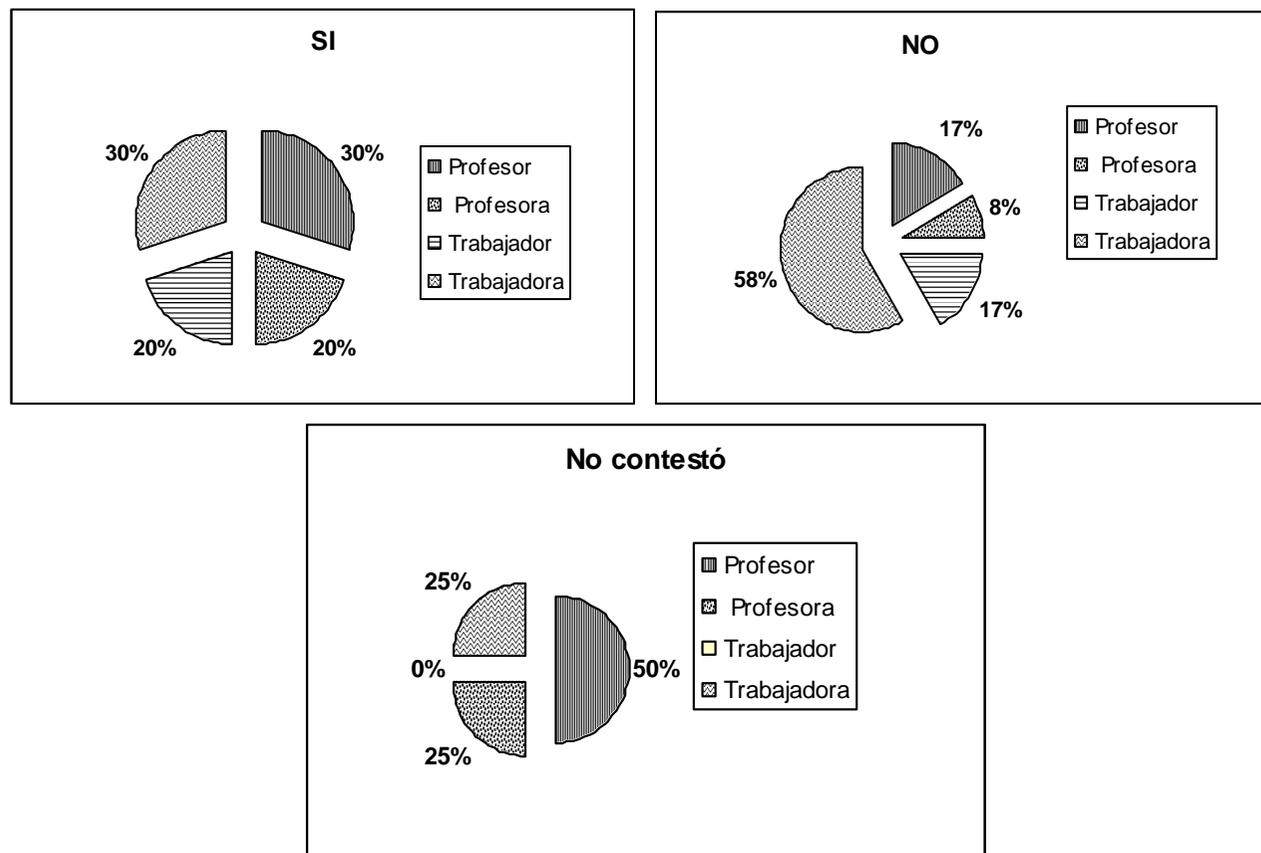
Resalta el acuerdo en que existe igualdad en la difusión de cargas de trabajo entre profesores, profesoras y trabajadoras. Sin embargo, el grupo de trabajadoras emite su desacuerdo. Es significativo el descontento de las trabajadoras en el Campus, por ello es importante conocer su opinión y tomarlas en cuenta en la planificación del MEG.

**14.- ¿En el COLPOS se toman en cuenta las opiniones del personal para mejorar el trabajo?**



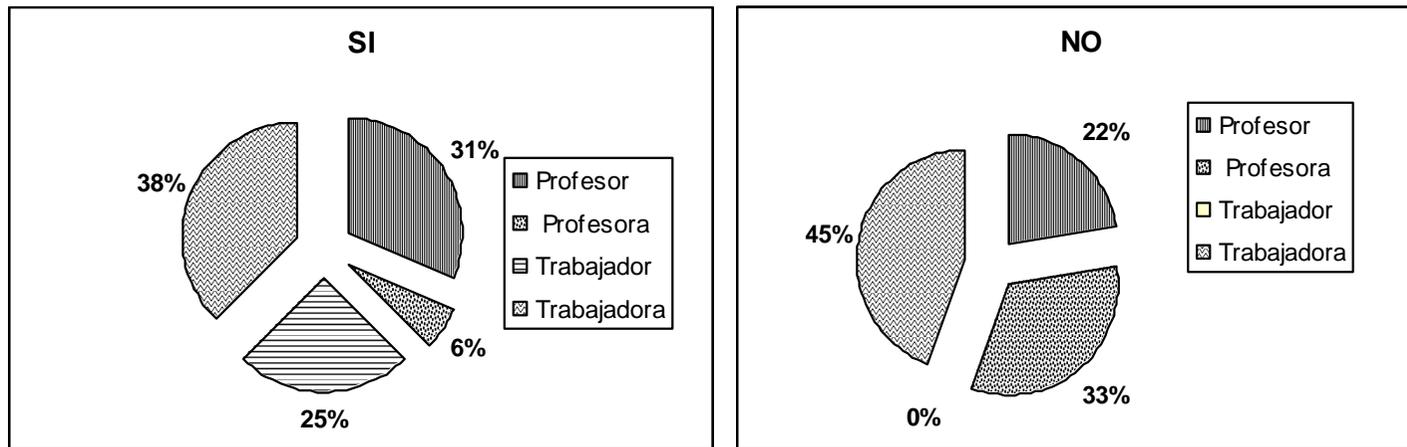
Esta pregunta sustenta el comentario de la pregunta 13 en el sentido de que las trabajadoras no se sienten incluidas en la vida del Campus, mientras que profesores y trabajadores sí. Las profesoras respondieron en un bajo porcentaje que sí. Es importante contar con las opiniones de las mujeres para mejorar el trabajo y esto se puede hacer a través de solicitudes de opinión de ellas por escrito (buzón de sugerencias), de cuestionarios, de convocatorias, etc.

**15.- ¿En el COLPOS se brinda reconocimiento al trabajo bien desempeñado?**



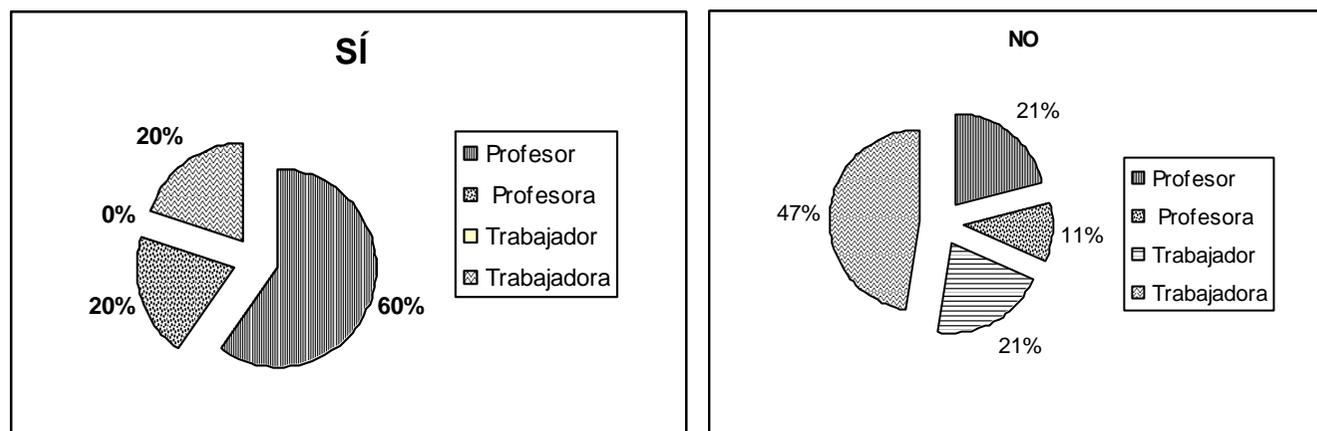
Un alto porcentaje de profesores no contestó y un alto porcentaje de trabajadoras dijo que no. ¿Por qué no contestaron los profesores? El CADOS representa un verdadero reconocimiento al trabajo? Además del reconocimiento económico ¿será necesario un reconocimiento humano a la dedicación de muchos profesor@s al Campus?

**16.- ¿El trato entre hombres y mujeres del COLPPOS es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos?**



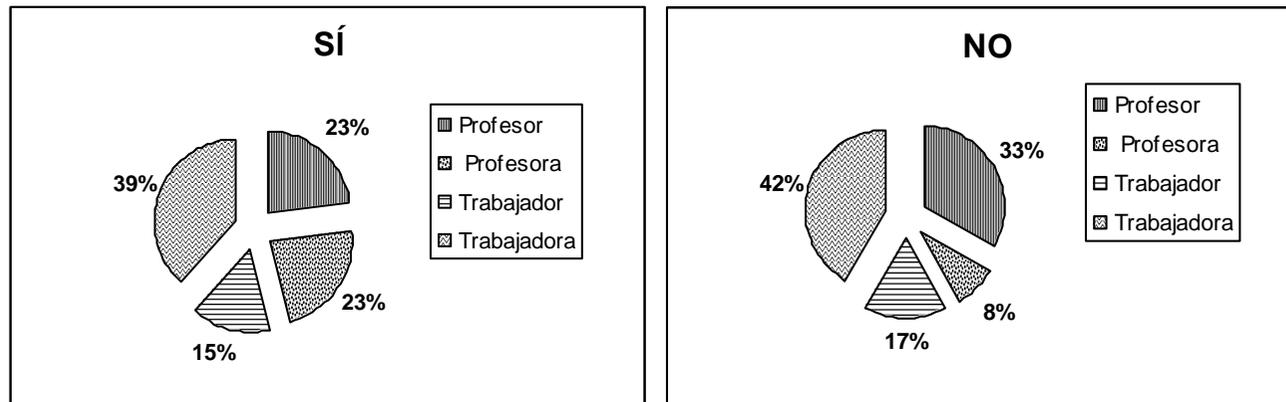
Se observa un malestar hacia el comportamiento de los jefes especialmente notable entre trabajadoras, pero también entre académicas y profesores. Esto nos indica que hay que cambiar el concepto de líder tradicional por otro más democrático, incluyente y de calidad. Realizar talleres de liderazgo con perspectiva de género ayuda a cambiar esta opinión negativa. También cabe resaltar que entre las personas que opinan que sí hay trato justo se encuentran trabajadoras, profesores y trabajadores, pero las académicas son muy pocas.

**17.- ¿En el COLPOS se procura que los empleados y empleadas cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta) necesarios para el desarrollo del trabajo?**



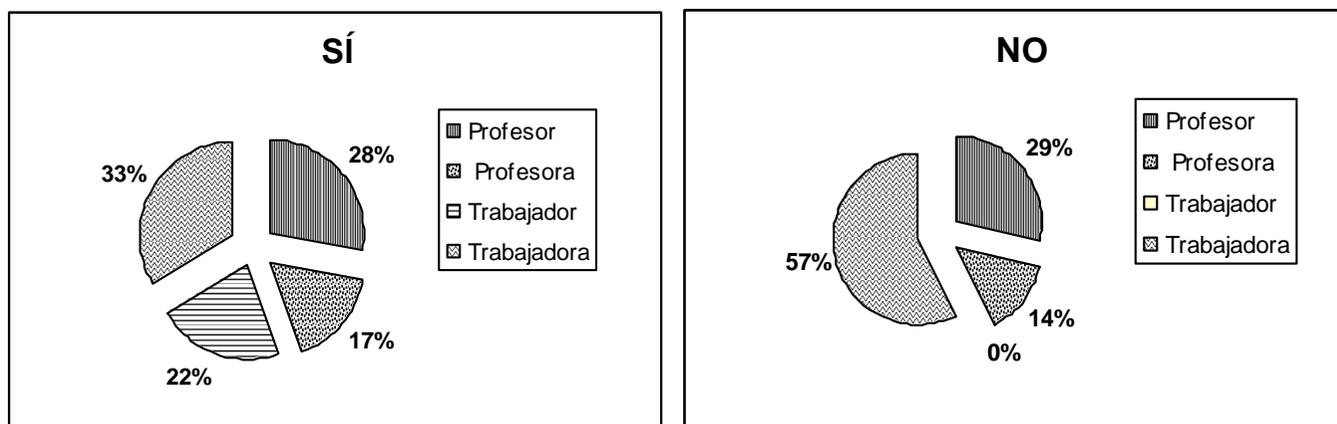
El grupo que es más beneficiado con recursos materiales es el de los profesores, mientras que los trabajadores y trabajadoras resienten la escasez de equipo. Es importante conocer los mecanismos por los que llega el equipo al personal del campus, el uso que se hace, la periodicidad en que se necesita y el presupuesto que hay que destinar a este recurso. Todo ello para eficientar y asegurar que tod@s tienen lo que necesitan.

### 18.- ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?



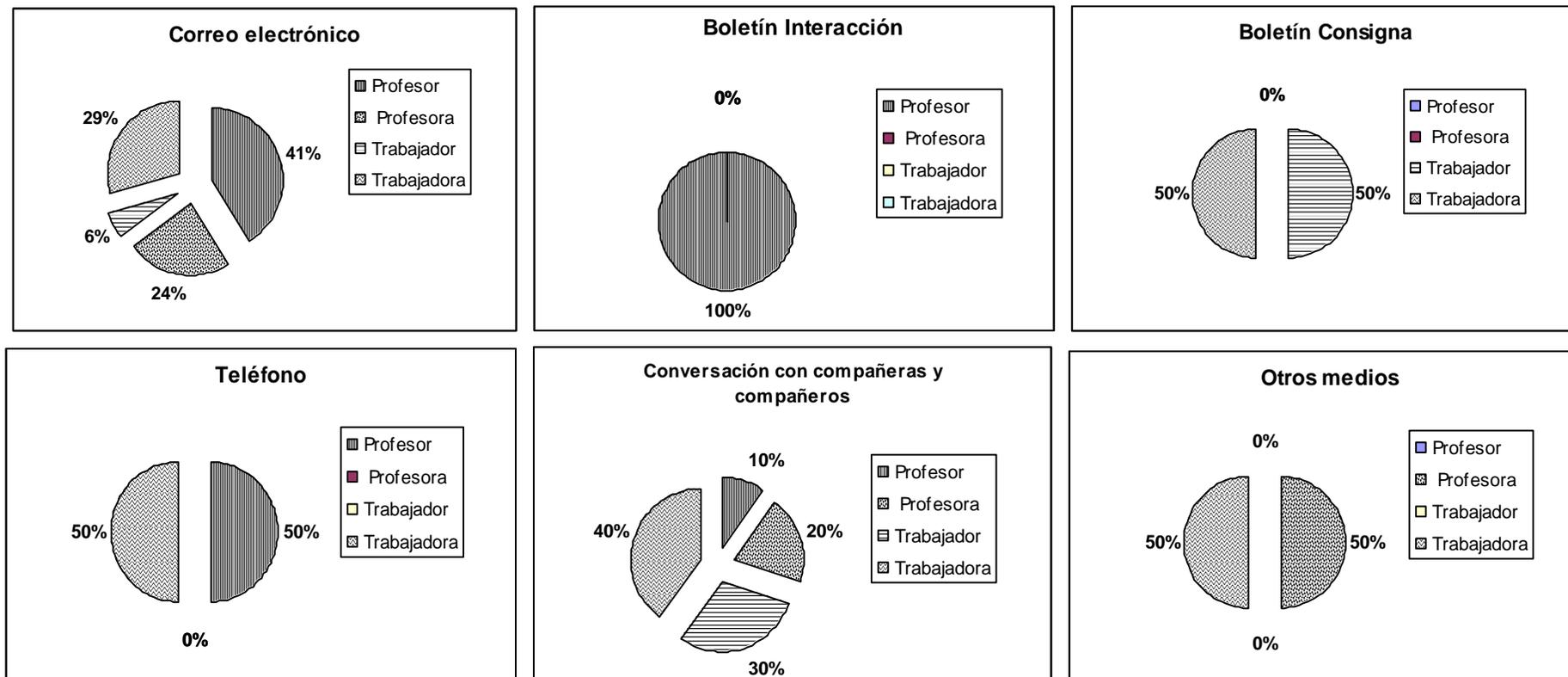
La percepción entre ambas opiniones es muy semejante, lo cual indica que es un asunto que se vive de forma muy personal y no hay opiniones generalizadas en el Campus.

### 19.- Cuando tiene algún problema laboral ¿tiene a quién acudir?



Esta pregunta tiene una respuesta más específica en el apartado II del diagnóstico porque se especifica a quienes acuden para solucionar sus problemas. Un alto porcentaje de trabajadoras opina que no tiene, sin embargo, cuentan con el sindicato. La opinión sobre el sindicato es que no siempre resuelve sus problemas. Entre los profesores encontramos casi igual porcentaje que sí y que no tienen a quién acudir. Entre las profesoras es ligeramente mayor el porcentaje de las que sí tiene a donde acudir. Los trabajadores, todos, respondieron que sí.

## 20.- ¿A través de qué medio recibe información sobre lo que sucede en el COLPOS?



Esta pregunta es sumamente importante porque nos indica los mecanismos formales e informales por los que el personal del Campus recibe y envía información. Los profesores tienen acceso a todos los medios y ello les hace estar muy informados de lo que ocurre en el Campus. Contrario al mito de que las mujeres son las que más usan el teléfono, encontramos que son los profesores más que las profesoras los que más lo usan. El acceso a la información permite también tener una opinión y participar en la toma de decisiones. Las profesoras reciben información por correo electrónico y conversación, consultan poco Interacción y el teléfono. Sin embargo, el teléfono es muy utilizado por las trabajadoras, al igual que el correo electrónico. Los trabajadores se informan en Consigna y conversación, pero no usan el correo electrónico. Para que todo el personal esté informado sería una sugerencia que tod@s tengan acceso al correo electrónico del Campus y del CP para saber las noticias.

## 2. RESULTADOS CUALTITATIVOS DE CLIMA LABORAL

Los testimonios que se presentan a continuación han sido sistematizados a partir de los cuestionarios sobre Clima Laboral con enfoque de Género, que contestaron l@s informantes del Campus Veracruz. Se incluyen las preguntas de l@s participantes que dieron su opinión personal. Debido a que los testimonios lo dicen todo por sí mismos, no se realiza comentario alguno por parte de las autoras del diagnóstico.

### Pregunta 21.¿Si pudiera cambiar algo del Colegio para mejorarlo, ¿qué cambio haría?

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Sus maneras de remuneración económica	Cambiar muchas cosas, entre ellas la forma de actuar, ser y pensar de los directores ya que usan mucha burocracia
El trato de académicos hacia trabajadores	El medio de comunicar y el envío de documentación entre la sede y el campus.
Evaluar las actividades de todos los miembros (trabajador, académico y administrativo)	Los caracteres de algunos académicos
Quitar lagartos de la laguna (nos desprestigia)	Al director y subdirector de Vinculación por el ambiente que prevalece
	Que trabajemos en equipo para que así sea equitativo el trabajo

	Que los salarios de los trabajadores fueran justos
	Que nos respeten como personas
	Mejorar las herramientas de trabajo sobre actualización y más capacitación (continua, sin límites)
	Directivos prepotentes, también administradores

<b>PROFESORES</b>	<b>PROFESORAS</b>
Acceso a la toma de decisiones	Mayor equidad, no sólo entre hombres y mujeres, sino entre todos los académicos, trabajadores, etc. No más favoritismos y reglas claras de actividad y medición de productividad, mayor apoyo en infraestructura y materiales mínimos para realizar el trabajo, un sueldo decoroso acorde a la calificación profesional
Mayor presupuesto	Haría el servicio de laboratorios abierto a todo el personal y estudiantes del Colegio. El responsable sería el técnico y se encargaría de dar servicio a todos, sin favoritismo ni condiciones
Procedimientos administrativos e infraestructura	Tratar de quitar favoritismos
Trataría de trabajar en equipo y daría un mejor salario	Fomentar el trabajo en equipo
La mayor identificación del personal	

que aquí laboramos	
Más democracia	
Recomendaría que los profesores dominen epistemología	

**Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?**

<b>TRABAJADORES</b>	<b>TRABAJADORAS</b>
Sinceramente, los días de asueto	Comunicación entre personal con directores
La visión ecológica	La naturaleza y, principalmente, mi trabajo
El trabajo que desempeño	El que existe
	Que, a pesar de los años, se ha mantenido en pie y nos sigue dando trabajo para poder mantener a la familia
	El lugar ubicado y su prestigio por las labores que se realizan en él. Por todos los trabajadores, académicos, estudiantes, etc.
	Su misión, instalaciones y su gente, que demuestra sinceridad, sencillez y respeto a los demás. Gracias por su encuesta, felicidades por ese nuevo programa o modelo.

**Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?**

<b>PROFESORES</b>	<b>PROFESORAS</b>
-------------------	-------------------

Ambiente de respeto	El trabajo con los alumnos de postgrado
Libertad de temática y decisiones de acceder como académicos	La libertad de crear y proponer, la versatilidad de nuestras actividades: enseñanza, investigación y vinculación
La naturaleza del trabajo que realizo	Que nos permite trabajar con libertad, comparado con otras instituciones
El trabajo que realizo de investigación-enseñanza	La libertad de opinión que se da y el respeto a los derechos
Su apertura a la participación del personal	
La superación	
La posibilidad de formar jóvenes	

**12. ¿Las condiciones en que desempeña su trabajo se dan en un ambiente de igualdad y equidad, sin favoritismo de ninguna especie?**

- No. Con los jefes, cuando no logramos hacer más trabajo del deseado (trabajadora)
- No. El no tener el equipo necesario para todos los que trabajamos en la misma área (trabajadora)
- No. No me compran una pc para trabajar a la par que mi compañera (trabajadora)
- No. Diferencia de sueldos y prestaciones muy grandes (trabajadora)
- No. Cantidad de trabajo, a diferencia de otras personas y trato de jefes inmediatos (trabajadoras)
- No. Sólo académicos, no son sindicalizados. Los directivos tienen la razón, los demás, no (trabajadora)
- No. Muchas oportunidades de capacitación, ascenso laboral y trabajo se den preferentemente a hombres (profesora)
- No. Asignación de espacios de trabajo desigual, acceso desigual a los recursos como vehículos, dinero, etc. Pero no debido al género, sino a poderíos (profesora)
- No. No ser informada de eventos en que pudiera participar (profesora)

**13. ¿Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades para hombres y mujeres en el mismo puesto?**

No. El creer que tenemos las mismas fuerzas físicas (trabajadora)

No. Carga de trabajo con el mismo nombramiento (trabajadora)

No. Cuando trabajo con hombres en alguna comisión, inmediatamente me delegan responsabilidad: "Tu hazlo, te toca"(profesora)

#### **14. ¿En el Colegio se toman en cuenta las opiniones del personal para mejorar el trabajo?**

Si. Recomendar mi gente desde intendencia hasta cómputo. (trabajador)

No. Como cuando tenemos necesidades de material y alguna opinión para mejorar (trabajadora)

No. Hacen encuestas al respecto y no son tomadas en cuenta (trabajadora)

#### **15. ¿En el Colegio se brinda reconocimiento al trabajo bien desempeñado?**

No. Pues tomando en cuenta algunas de nuestras propuestas de trabajo y valorar lo que podemos dar como trabajador (trabajadora)

Sí. Pero a veces, a mi no hasta ahora. (trabajadora)

Sí. Becas al desempeño, cartas de felicitaciones (profesora)

#### **16. ¿El trato entre hombres y mujeres del Colegio es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos?**

No. "Yo soy el director, tú un subordinado"(trabajadora)

No. Uso de frases de descalificación y ofensivas. Falta de respeto en el trato (profesora)

No. Abuso de poder para toma de decisiones que me ponen en desventaja como compañero de trabajo (profesora)

No. Han ignorado el cargo que tengo y toman decisiones por mi (profesora)

#### **17. ¿En el Colegio se procura que los empleados y empleadas cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta) necesarios para el desarrollo de su trabajo?**

No. El material de intendencia (trabajador)

No. Intendencia (trabajador)

No. Material, como herramientas (trabajadora)

No. No se cuenta y son muy escasos (trabajadora)

No. El mismo de la pc (trabajadora)

No. Este es un problema grave que existe, pues en los últimos años el surtimiento de los materiales es casi nulo. A veces se consigue con recursos personales para sacar el trabajo o actividad (trabajadora)

No. En los campi hay una larga lista de carencias de material, equipo, etc. La mayor parte la ponemos nosotros de nuestro propio dinero. No proporcionan material de papelería y el equipo de cómputo que tenemos es de adquisición personal (profesora)

No. Desde hace tres años no cuento con una silla para escritorio.

### **18. ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?**

Sí. No sé como explicarlo (trabajador)

Sí. Me dan equipo viejo y no cuento con Internet y mi compañera sí lo tiene (trabajadora)

Sí. Sólo académicos o directivos (trabajadora)

Sí. En un proyecto y en actividades de investigación (profesor)

Sí. Para estancias y becas se da preferentemente a personas allegadas a los directivos, y generalmente, hombres (profesora)

Sí. Reparto de proyectos productivos a ciertos compañeros y no en base a una invitación más abierta (profesora)

Sí. Favoritismo a familiares y amigos, a pesar de que se sabe que están haciendo mal trabajo. Ayuda para obtener becas a otras personas y no a mi (profesora)

### **19. ¿Cuándo tiene algún problema laboral ¿tiene a quién acudir?**

Sí. Jefe inmediato (trabajador)

Sí. Jefe inmediato o director (trabajador)

Sí. En este caso a un líder sindical (trabajadora)

Sí. A un doctor porque me escucha y me da algún ejemplo, y al sindicato

Sí. Al sindicato (trabajadora)

Sí. Aunque a veces no resuelve, complica (trabajadora)

Sí. Al director de Campus (profesora)

Sí. Pero no hacen nada. El director (profesora)

### 3. RESULTADOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

En el Campus Veracruz sobresale el malestar por el indicador 2 (comentarios no deseados sobre la apariencia) ,3 (miradas morbosas que incomodan), 4 (bromas o comentarios sobre su vida sexual o amorosa) y, 1 (exposición a carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual). Se dio un caso de 8 (castigos al rechazar las proposiciones sexuales) y tres casos de 9 (contacto físico no deseado). No se registraron casos de 10 (presiones para tener relaciones sexuales), 11 (intento de violación) ni 12 (violación), lo cual muestra que estos comportamientos más graves no se han reportado en el Campus, pero no significa que no hayan ocurrido o puedan ocurrir. Por ello es necesario implementar medidas de prevención y seguimiento del Hostigamiento Sexual.

#### INDICE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

		<b>PONDERACIÓN DEL 1 AL 10 (a)</b>	<b>FRECUENCIA (b)</b>	<b>(a)x(b)</b>
1	Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	6	6
2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	11	11
3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	1	10	10
4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	2	8	16
5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	3	0	0
6	Cartas, llamadas telefónicas o	4	0	0

	mensajes de naturaleza sexual no deseados.			
7	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	5	0	0
8	Castigos, arrestos, suspensiones, cambios de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	6	1	6
9	Contacto físico no deseado.	7	3	21
10	Presiones para tener relaciones sexuales.	8	0	0
11	Intento de violación.	9	0	0
12	Violación.	10	0	0
		SUMA		<b>70</b>

Cada empresa tendrá que fijar la ponderación de cada tipo de hostigamiento, según sus propios Criterios

**Media ponderada de HST= poderación x frecuencia  
(índice) (numero de eventos)**

**media ponderada de HST=5.8333333**

5.83333333

**El índice de HST = 1 - (media ponderada del año x)  
(comparativo) (la media ponderada del año base)**

El resultado de la resta de 1 es un número absoluto, es decir no se toma en cuenta el signo positivo o negativo de resultado)

Ejemplo: si la media ponderada en el año 1 = 4, y en el año 2 = 5, entonces  $5/4 = 1.25$ , y  
(1 - 1.25)  
= 25

Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en esta empresa ha aumentado en 25% en un año.

Se puede utilizar el año 1 como base para comparar el comportamiento en los siguientes años. En nuestro ejemplo el valor 4 de la media es del año base, (el denominador).

## **CONCLUSIONES**

De manera general se puede observar que el Clima Laboral del Campus Veracruz tiene áreas de oportunidad y mejora en los aspectos que considera el Modelo de Equidad de Género, especialmente en lo referente a desconstruir mitos de género, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Ello traerá beneficios y cambios en las percepciones como en el trato del personal que trabaja en el Campus. Un clima laboral favorable y de respeto a las diferencias al interior del centro se reflejará también hacia el exterior proyectando una imagen de institución comprometida con la equidad de género.