



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

CAMPUS CAMPECHE

DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dra. Pilar Alberti Manzanares

29 agosto 2007

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	Pg. 3
INTRODUCCIÓN	Pg. 3
1. Resultados cuantitativos de Clima Laboral	Pg. 5
2. Resultados cualitativos de Clima Laboral	Pg. 29
3. Resultados de Hostigamiento Sexual	Pg. 33
3.1. Datos sobre HS informantes masculinos	Pg. 34
3.2. Datos sobre HS informantes femeninas	Pg. 36
3.3. Concentrado de HS en Campus Campeche.	Pg. 37
3.4. Índice de HS	Pg. 38
4. Índice de Segregación Laboral	Pg. 42
CONCLUSIONES	Pg. 43

AGRADECIMIENTOS

Queremos expresar un sincero agradecimiento al Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), que apoyó financieramente las asesorías para impulsar el Modelo de Equidad de Género en el Colegio, al Comité de Campus Campeche, por las facilidades que encontramos en la realización del diagnóstico; a todas las personas que voluntariamente participaron en la reunión y contestaron los cuestionarios; a la Dra. Pilar Rodríguez Guzmán (representante del Comité de Equidad de Género en el Campus Montecillo), por el apoyo en la elaboración de las gráficas de Excel.

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*, así como
- 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.

Fases del proceso: 1) se realizó una visita al Campus Campeche el día 29 de mayo de 2006 por parte de la Dra. Pilar Alberti Manzanares (impulsora del MEG en el Colpos) y la Lic. Mireya Ocaña (representante del INMUJERES) con el objetivo de presentar a la comunidad académica y laboral del campus un video sobre el Modelo de Equidad de Género y explicar los aspectos que considera dicho Modelo. La convocatoria a la reunión fue voluntaria. Al personal que asistió se le invitó a contestar dos cuestionarios: 1) de Clima Laboral y 2) sobre Hostigamiento Sexual.

La muestra utilizada para este diagnóstico fue de 11 personas (4 mujeres y 7 hombres). El Campus tiene 17 personas de las cuales 15 son personal de confianza permanente y 2 contratadas. El total de personas que contestaron los cuestionarios fue de 11, que supone 87%. Del total del personal. Se desagregó la información por grupo de pertenencia y por género, de manera que se distinguen las opiniones de: profesores, profesoras, trabajadoras y trabajadores. Cabe hacer mención que faltó una de las profesoras, por lo que el grupo femenino del Campus estaba limitado numéricamente. Sin embargo, es importante considerar la opinión de la única profesora que participó.

Respecto a las preguntas sobre Clima Laboral, cabe mencionar que algunas admitían más de una respuesta.

Muestra:

Trabajadores: 1

Trabajadoras: 3

Profesoras: 1

Profesores: 6

Total: 11

Cuadro 1. Relación de personal de confianza permanente. Campus Campeche

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Totales	13	2	15
Porcentajes	86.67%	13.33%	100%

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

La información cuantitativa se recabó a través:

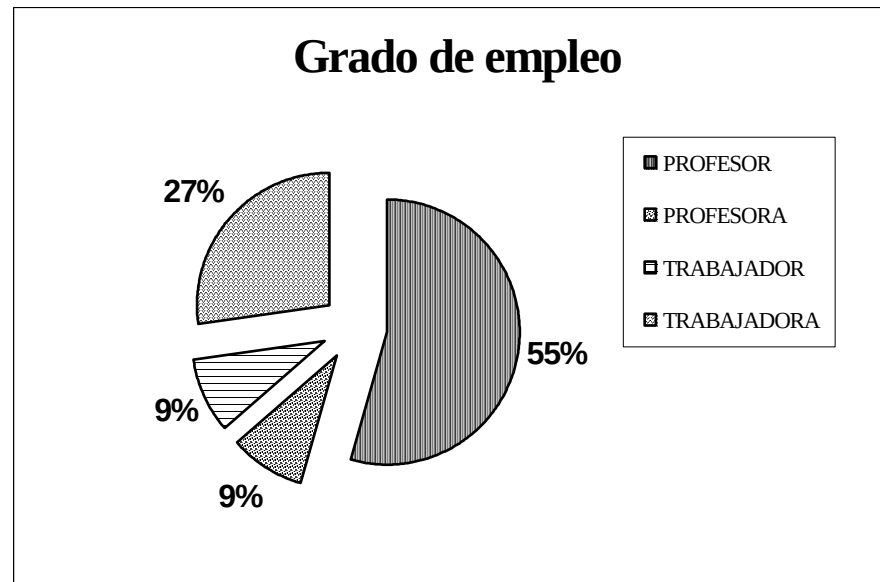
- Encuesta de Clima laboral
- Encuesta de Hostigamiento Sexual
- Índice de segregación ocupacional por género

La información cualitativa se recabó a través de las preguntas abiertas incluidas en el Cuestionario de Clima Laboral, que fueron contestadas más extensamente por las personas participantes.

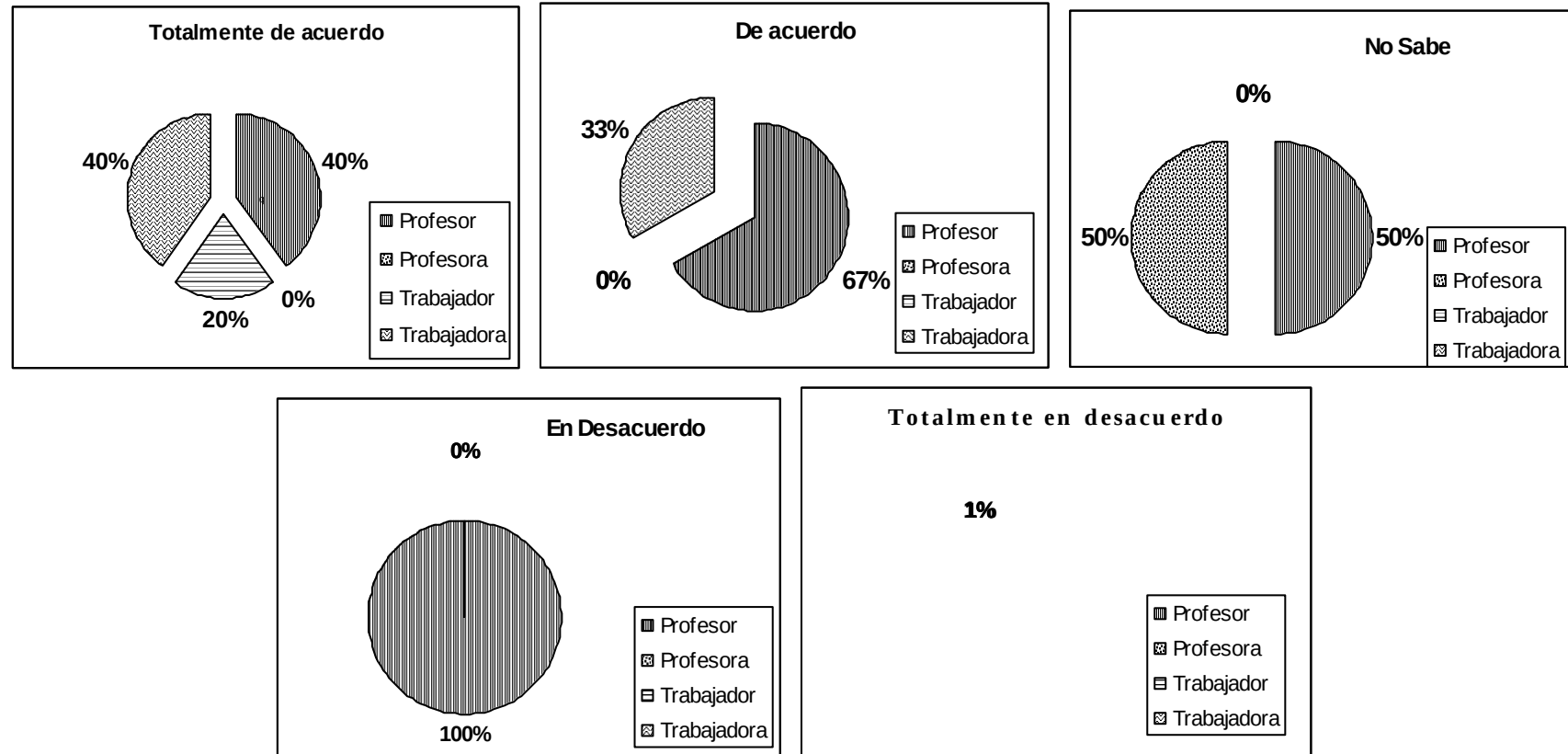
1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE CLIMA LABORAL

CAMPUS CAMPECHE 2006

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

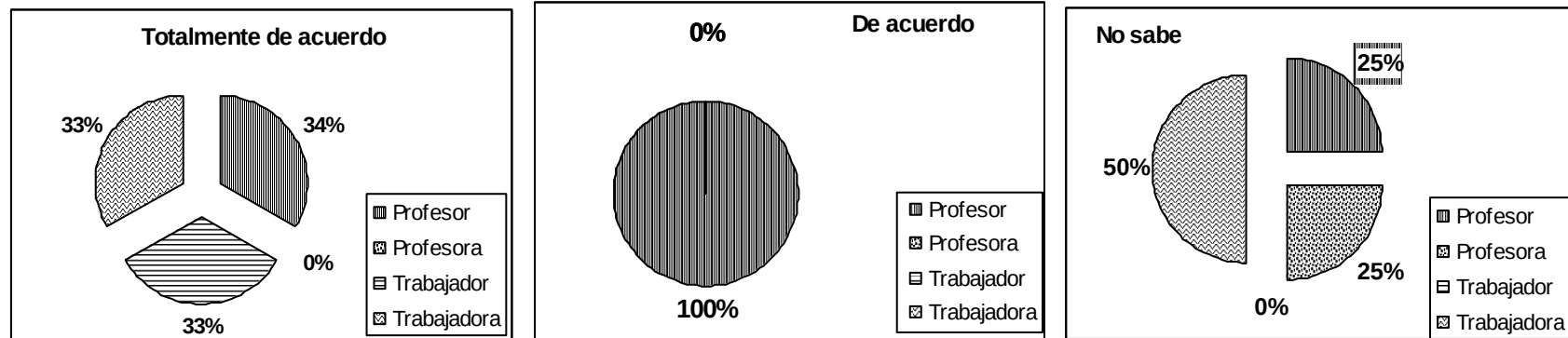


2.- ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación en el COLPOS?



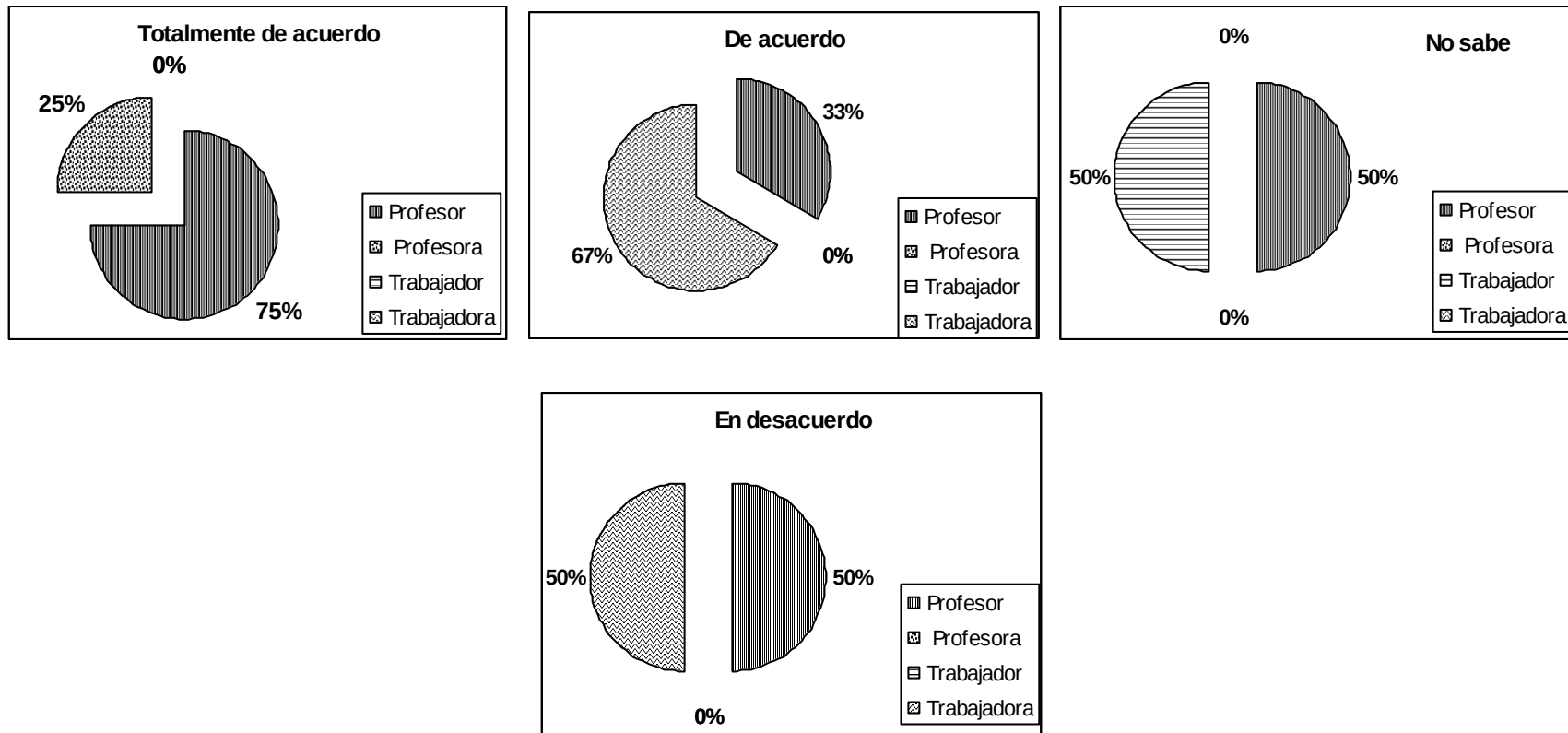
La opinión generalizada del personal que labora en el Campus es que hay acceso igual a la información sobre oportunidades de capacitación

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



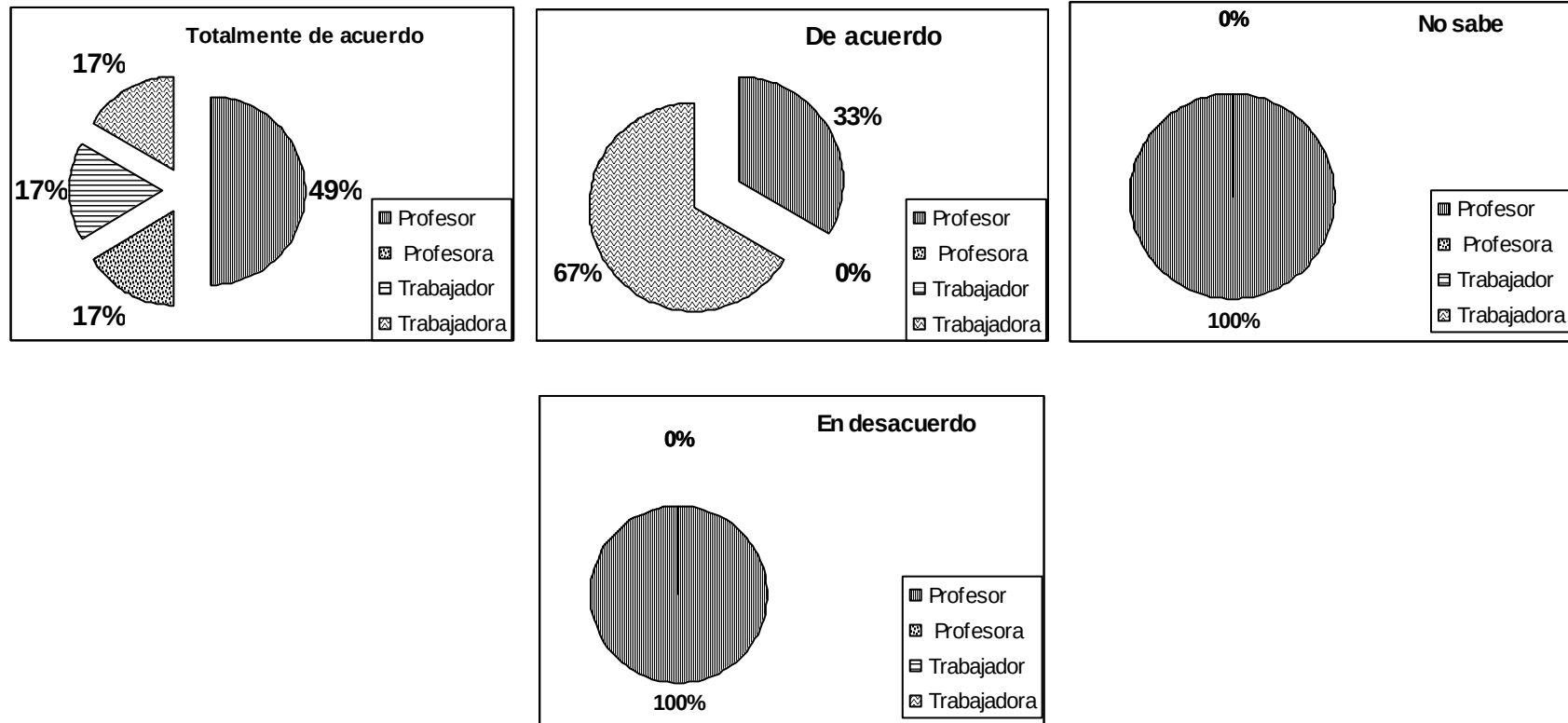
La mayoría del personal del Campus tiene conocimientos sobre los criterios de promoción, salvo las trabajadoras y la profesora que opinaron que no sabían sobre dichos criterios. Este desconocimiento sobre los criterios sugiere un área de oportunidad para difundir públicamente los criterios de promoción, o distribuir los Manuales del Colegio a todo el personal, por ejemplo.

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



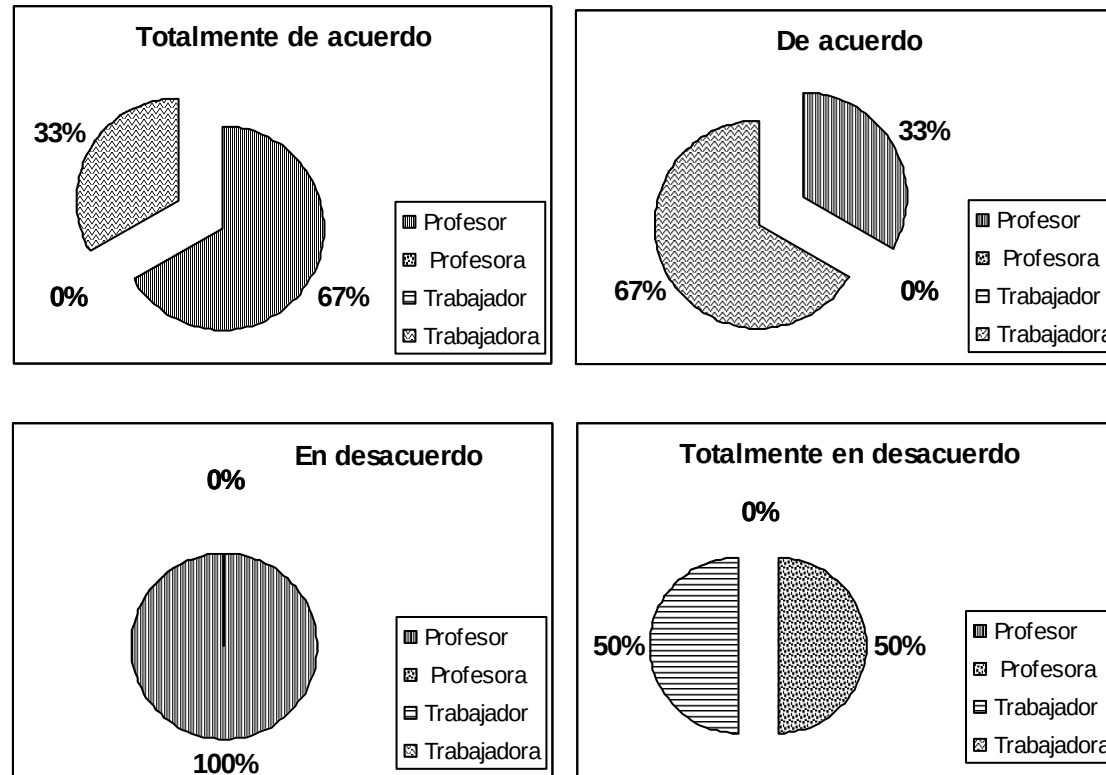
En esta pregunta sobresale el alto porcentaje de **profesores, profesora y trabajadoras** que opina que existe igual oportunidad. Sin embargo una parte de los profesores y parte de las trabajadoras opina que está en desacuerdo. Un área de oportunidad en este aspecto es establecer un mecanismo para expresar las opiniones del personal del Campus, a través de un buzón de sugerencias, por ejemplo para canalizar desacuerdos y puntos de vista diferentes.

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



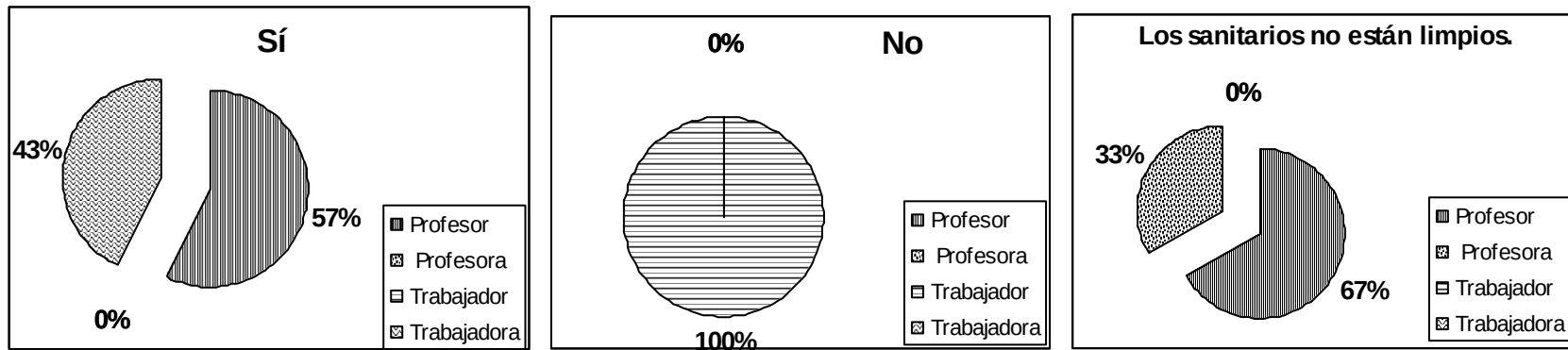
La profesora, las trabajadoras y la mayoría de los profesores expresaron su acuerdo en la igualdad de salarios entre hombres y mujeres, un profesor dijo no saber y un profesor dijo estar en desacuerdo. El Colegio aplica tabuladores de salarios iguales a igual trabajo, por lo que tanto mujeres como hombres reciben iguales sueldos.

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



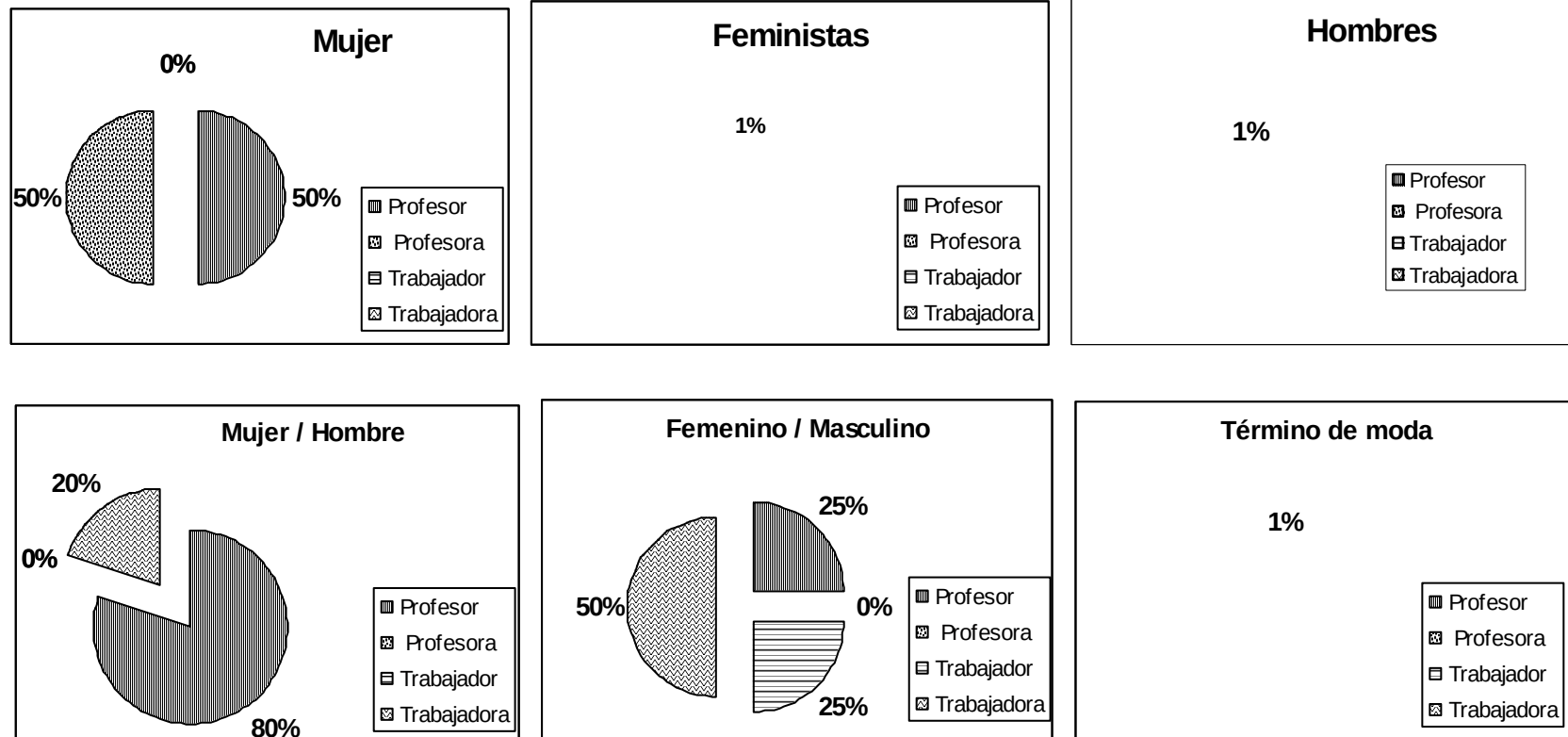
Los datos muestran que la mayoría de **los profesores y las trabajadoras** opinan que sí, mientras que, **la profesora y el trabajador** opinan que **no es el espacio necesario**. Un área de oportunidad en este aspecto es establecer un mecanismo para expresar las opiniones del personal del Campus, a través de un buzón de sugerencias, por ejemplo para canalizar desacuerdos y puntos de vista diferentes.

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



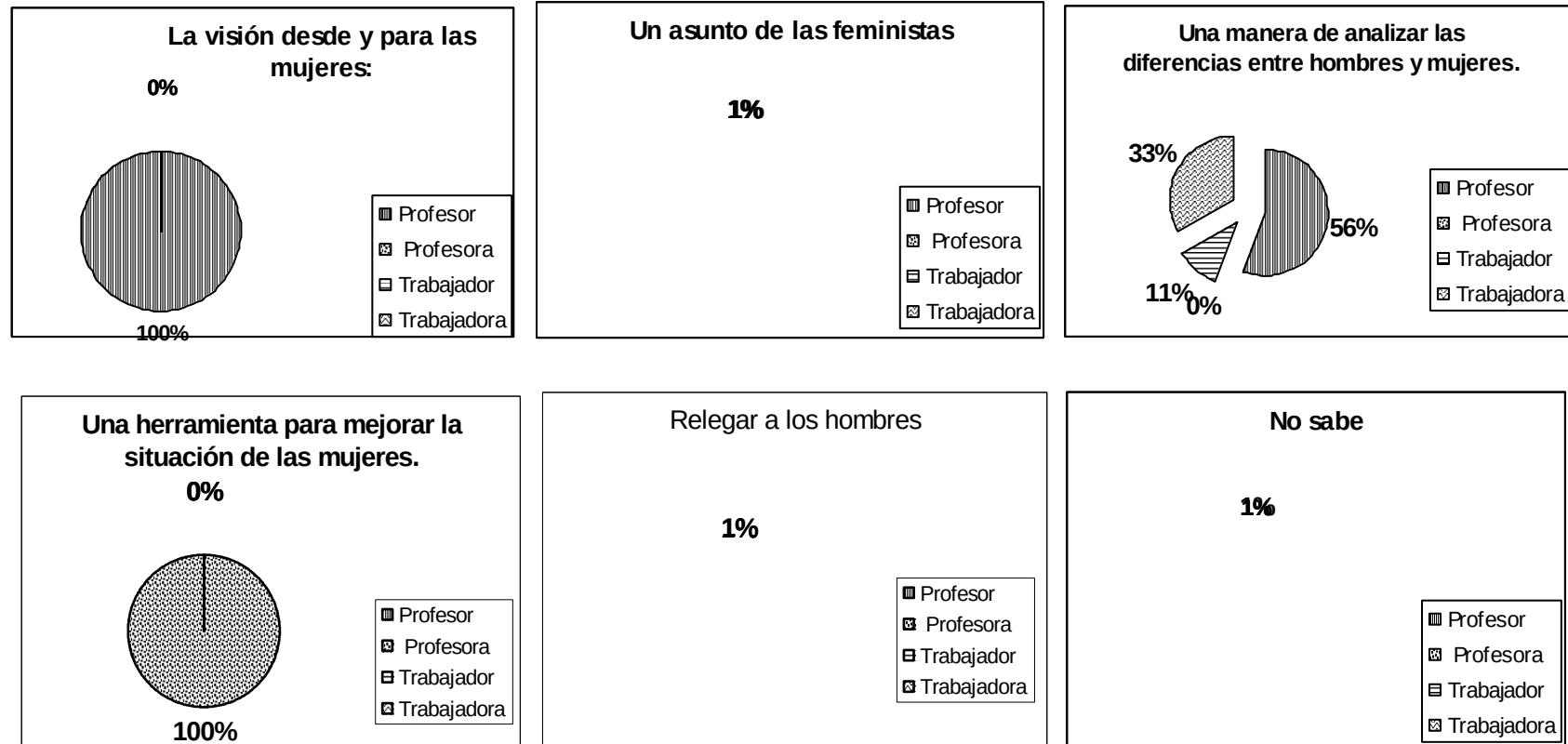
Los profesores y las trabajadoras opinan que sí se cuenta con estos servicios, pero un alto porcentaje de profesores y profesora opina que no están limpios. Un área de oportunidad en este tema es promover la limpieza de los sanitarios, bien con mayor aseo de intendencia, bien procurando que las usuarias y usuarios hagan buen uso de dichos servicios.

8.- Cuándo usted escucha la palabra “género”, la asocia principalmente con.....



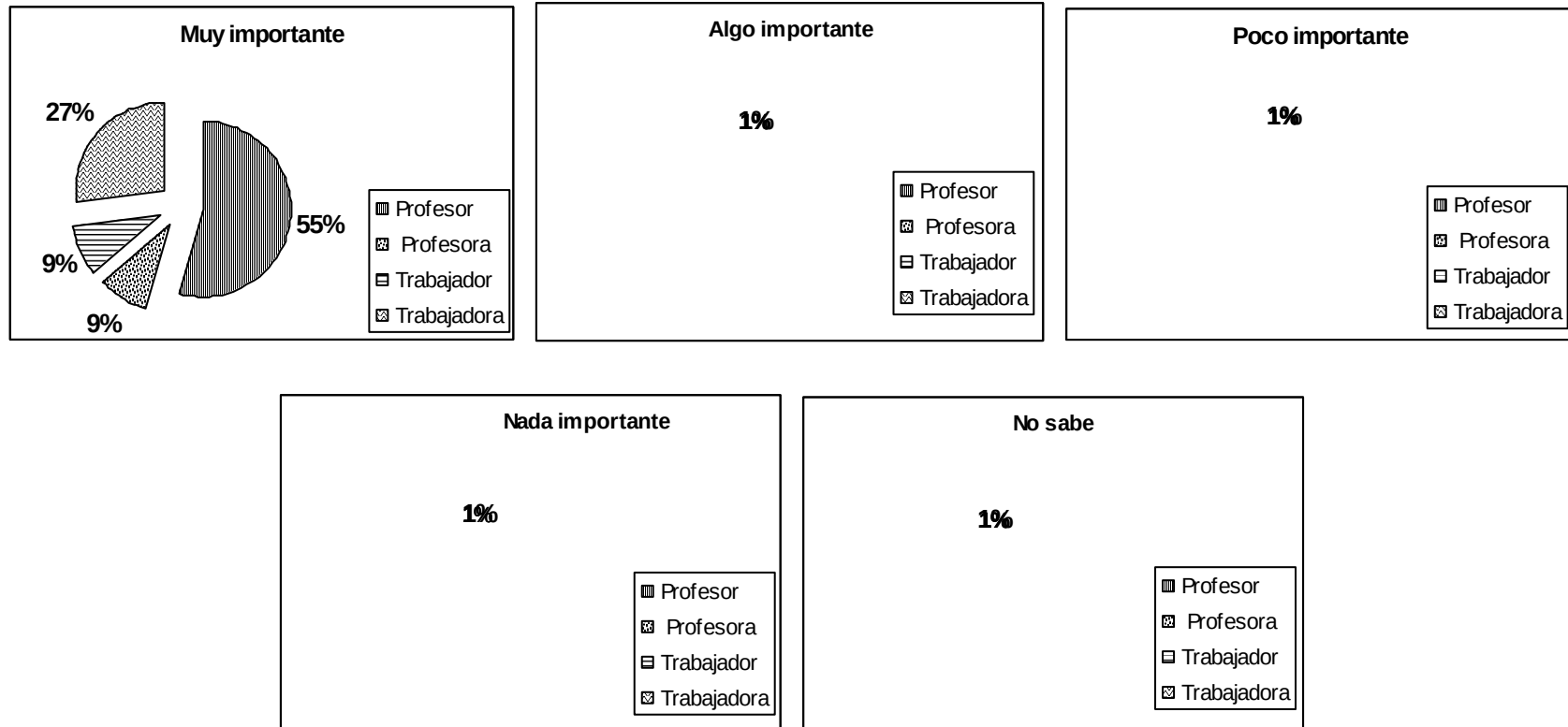
Los profesores respondieron mayoritariamente mujer-hombre, **la profesora** respondió “mujer”, **las trabajadoras y trabajador** respondió femenino-masculino. Esta diversidad de opiniones nos muestra la necesidad de informar sobre el concepto. Identificamos un área de oportunidad que puede concretarse en cursos de capacitación sobre sensibilización de género a todo el personal del campus.

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



La mayoría de los **profesores, las trabajadoras y el trabajador** relacionaron el término con manera de analizar las diferencias, la profesora lo relacionó con una herramienta para mejorar la situación de las mujeres y nadie lo identificó con relegar a los hombres. Una acción a favor del personal en el Campus sería capacitación en sensibilización sobre género para aclarar este concepto.

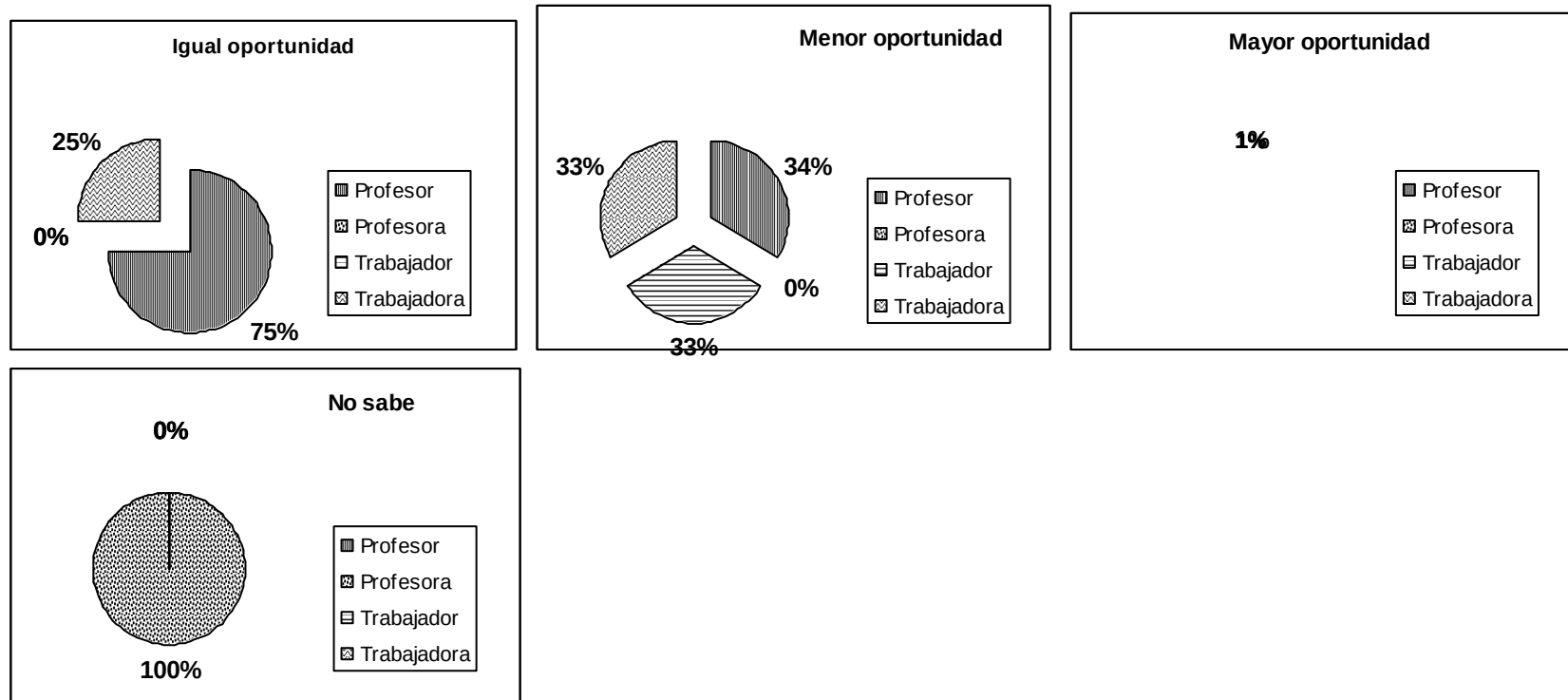
10.- Por lo que usted sabe, ¿Qué tan importante es para el COLPOS incorporar la perspectiva de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?



Todas las personas contestaron que es muy importante. Es importante que el personal del Campus Campeche perciba que el Coité del Campus y la Dirección del Colegio apoya explícitamente el Modelo de Equidad de Género (MEG) de manera que se aplique un plan de acción coherente con los lineamientos que propone este Modelo y que favorezca el ambiente laboral.

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

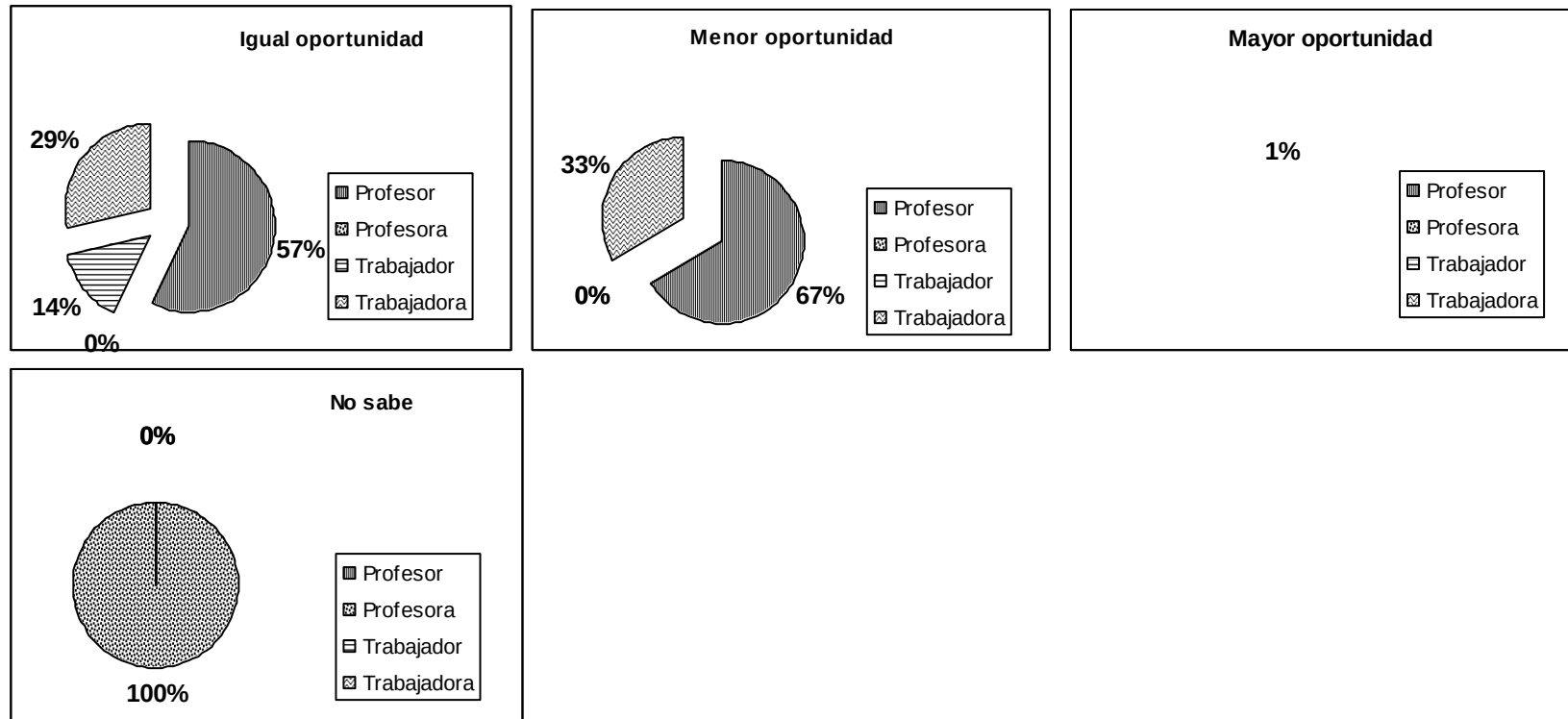
Ingresar a la organización:



Los profesores opinan que tienen igual oportunidad, mientras que las **trabajadoras y el trabajador** dicen que menor. **La profesora** reporta que no sabe. Un área de oportunidad respecto a este tema es hacer públicos los procesos y requisitos de ingreso, tanto de mujeres como de hombres, utilizando un tablón de anuncios, por ejemplo, para difundir las convocatorias.

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

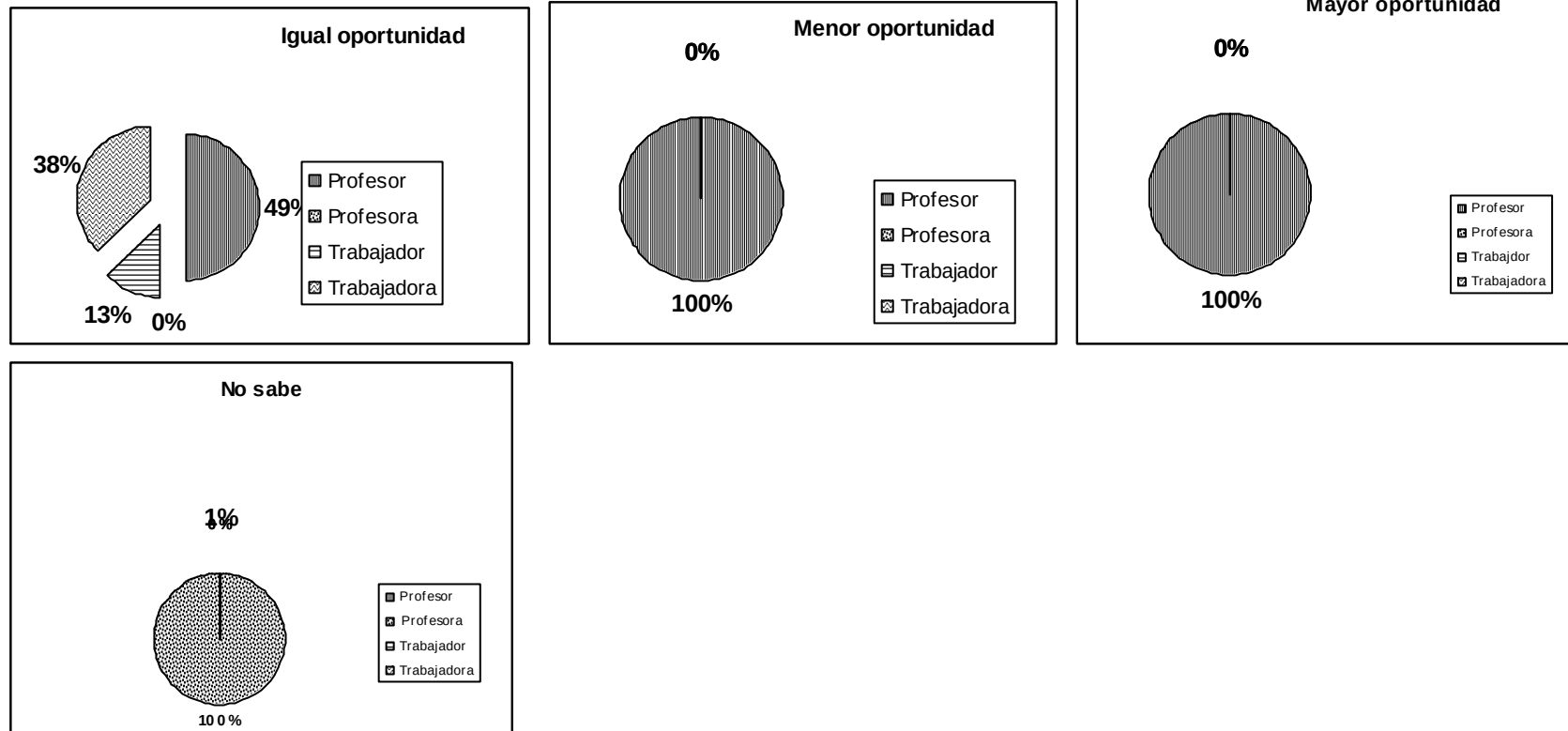
Ascender:



Sobresale el número de **profesores y trabajadora** que opinan que tienen menor oportunidad, **el trabajador** respondió que igual y **la profesora** que no sabía. Un área de oportunidad que se presenta en este tema es promover la participación de mujeres en el Comité del Campus y en otros cargos y comisiones.

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

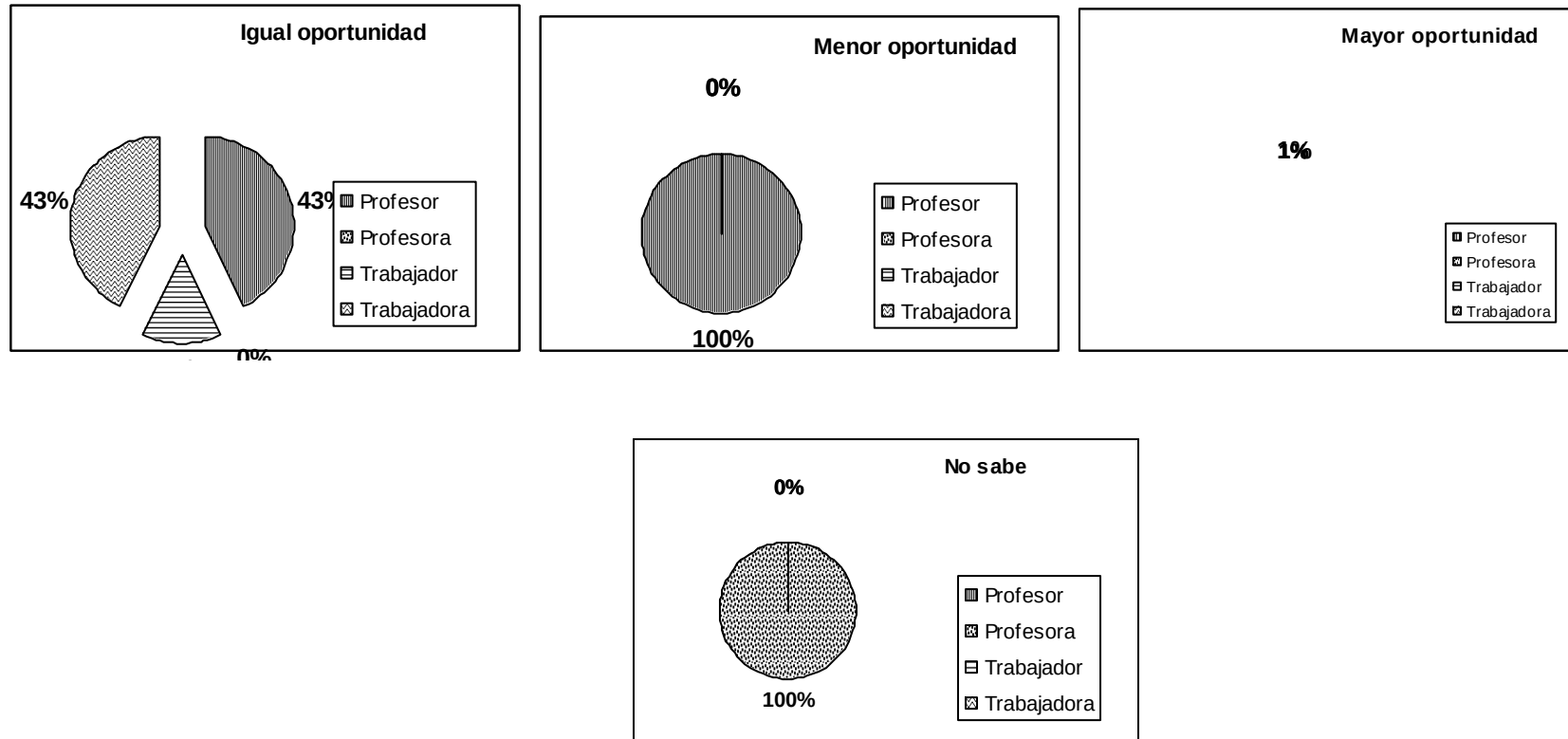
Obtener prestaciones:



Los datos muestran que los **profesores, trabajadoras y trabajador** opinan que tienen igual oportunidad, **la profesora** reportó que no sabía. La opinión general coincide en que reciben iguales prestaciones, lo cual se corrobora con los Convenidos de trabajo firmados por los dos sindicatos y la dirección del Colegio donde se establecen prestaciones iguales para hombres y mujeres.

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

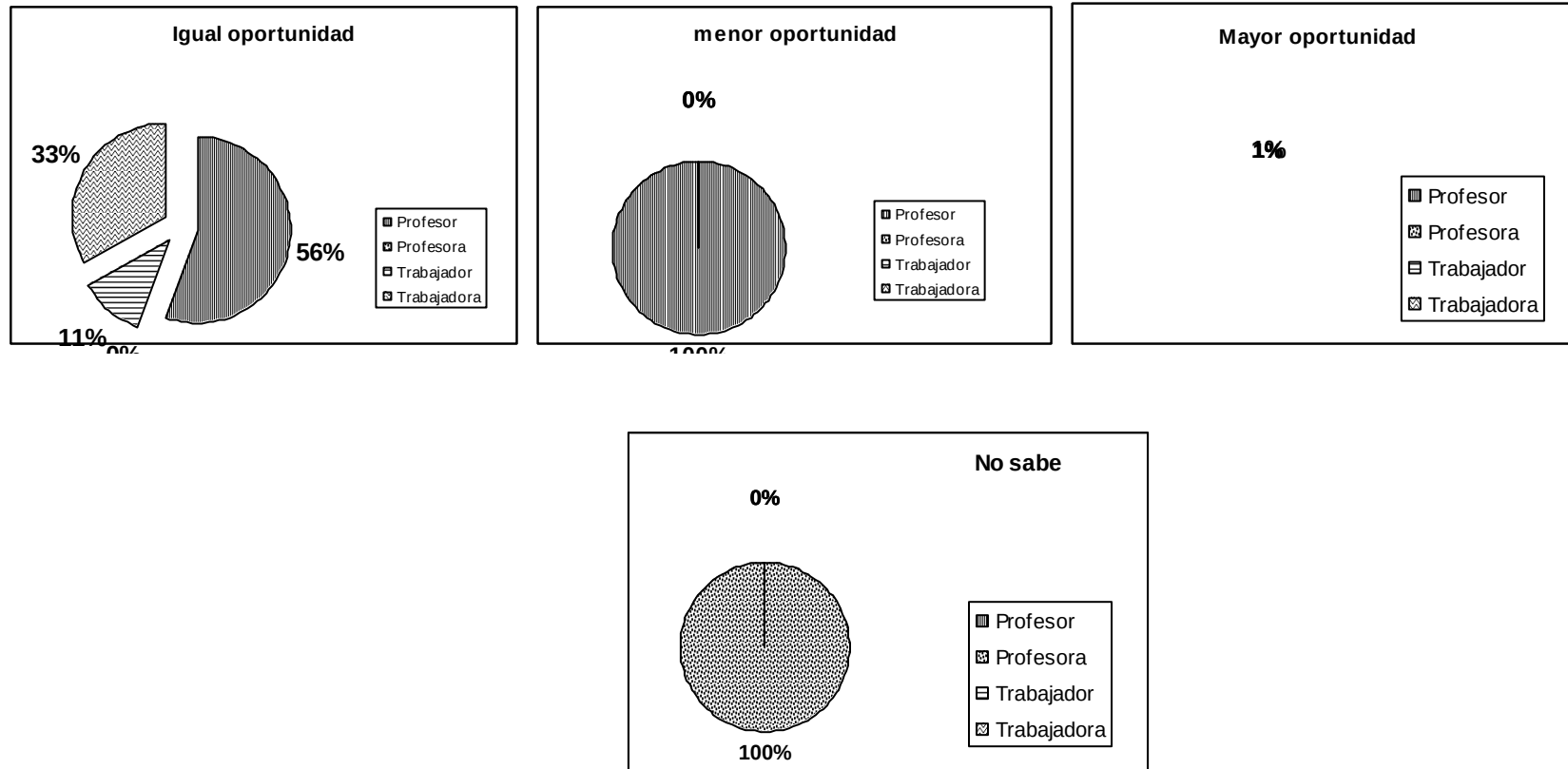
Acceso a capacitación:



Los profesores, trabajadoras y trabajador opinan que igual, la profesora reportó que no sabía. Un área de oportunidad en este tema es promover cursos de capacitación orientados al desarrollo profesional y humano del personal del Campus.

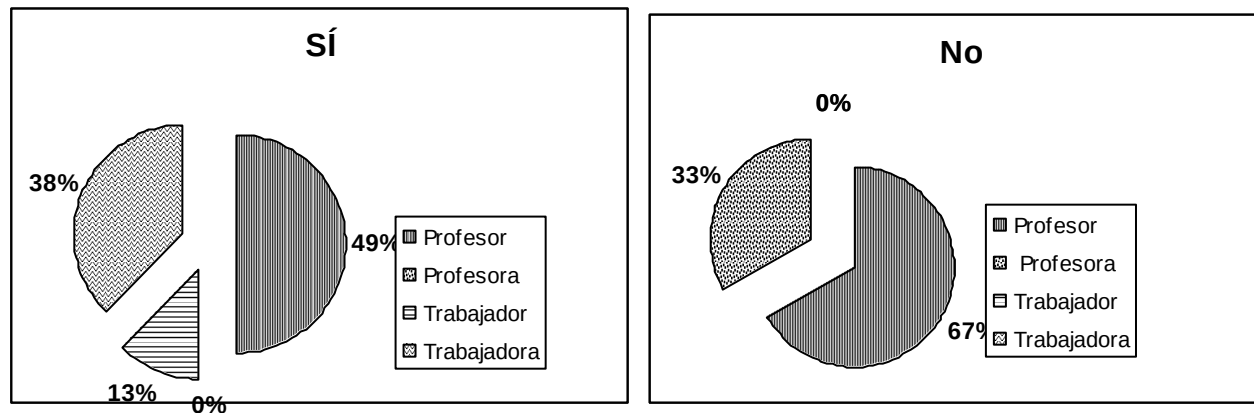
11.- En el COLPOS ¿las mujeres tiene igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de?

Contar con igual salario a igual responsabilidad:



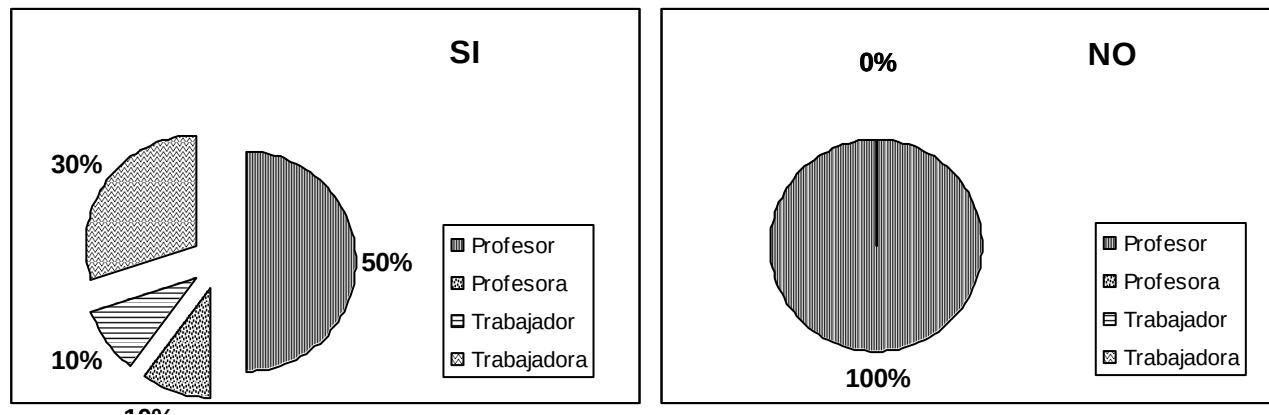
Los datos muestran que **las trabajadoras, trabajador y profesores** opinan que igual, **la profesora** indicó que no sabía. Esta pregunta coincide con la número 5 donde también se expresó la opinión de igual salario a igual responsabilidad. El Colegio aplica tabuladores de salarios iguales a igual trabajo, por lo que tanto mujeres como hombres reciben iguales sueldos.

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



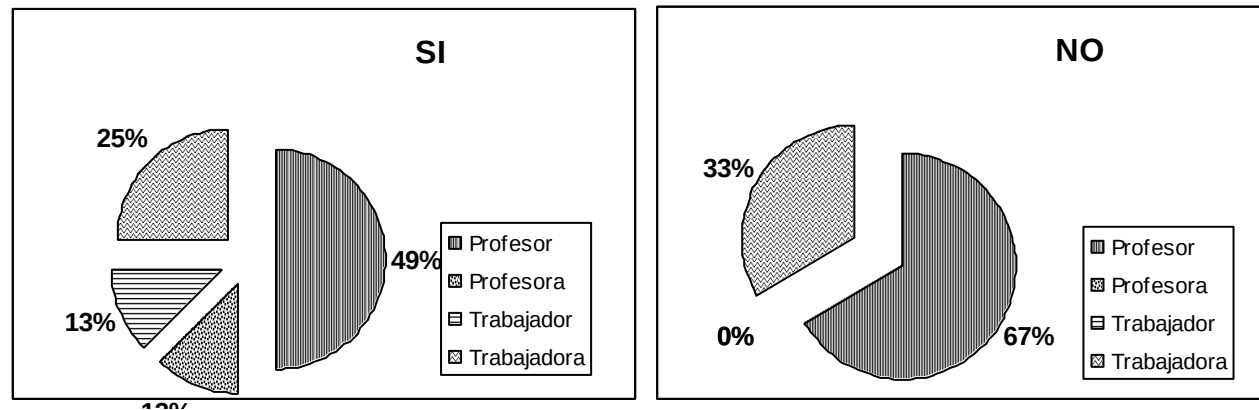
Es interesante constatar que para trabajadoras y trabajador hay ambiente de igualdad, mientras que para la mayoría de profesores y profesora no es así. En el capítulo 2 de este diagnóstico, relativo a los datos cualitativos se pueden conocer las pociões respecto a favoritismo.

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



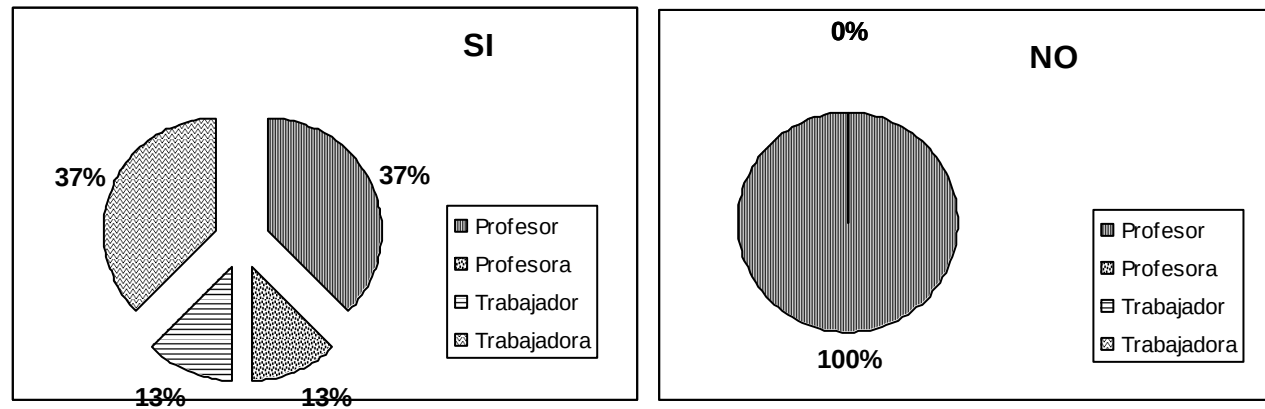
Todo el personal que contestó la pregunta opinó que sí hay igualdad en las cargas de trabajo, salvo un profesor que opinó que no. Esto habla de un buen ambiente laboral en el Campus Campeche que facilita el trabajo y la satisfacción de realizarlo.

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



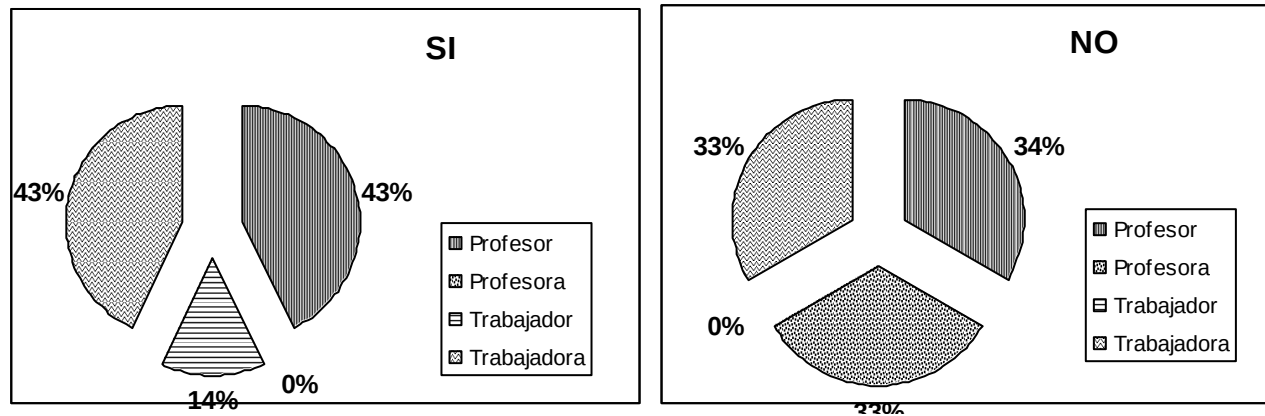
Los datos nos muestran que **profesora y trabajador** opinan que sí, pero un alto porcentaje de **profesores y trabajadoras** opinan que no. Un área de mejora sería promover la expresión de opiniones del personal a través de buzones de sugerencias u otra estrategia estratégica que fomente la participación de toda la comunidad del campus.

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



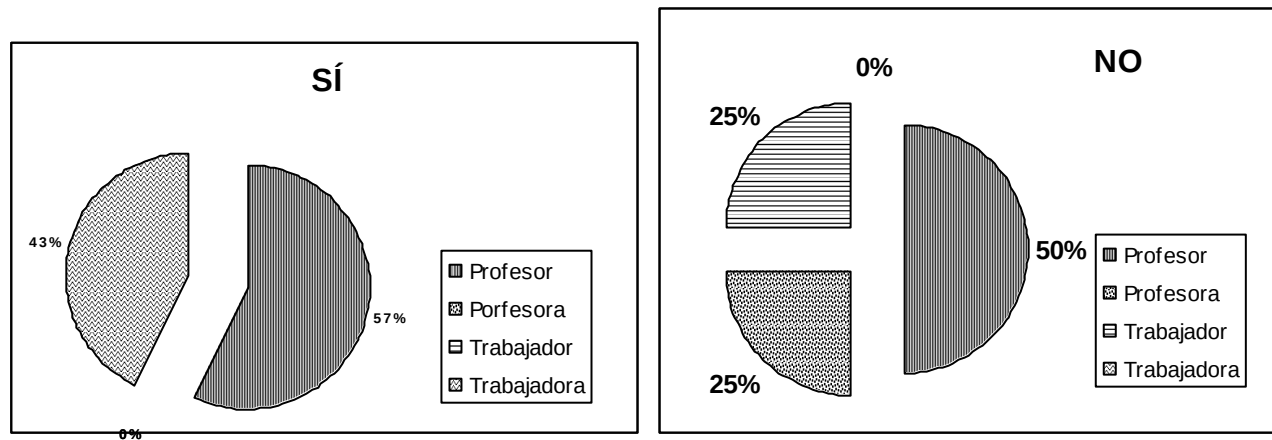
Los datos nos muestran que los cuatro grupos de personas que trabajan en el Campus considera que sí se da reconocimiento a su trabajo. Esto es muy positivo para crear un ambiente de trabajo armonioso y de respeto.

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



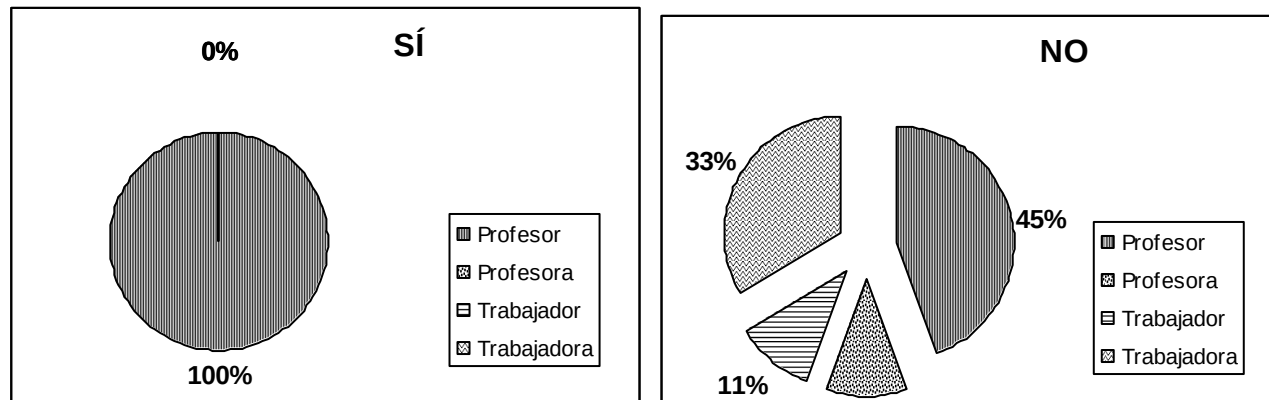
Las trabajadora, el trabajador y la mayoría de los profesores opinan que sí, la profesora opina que no.

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



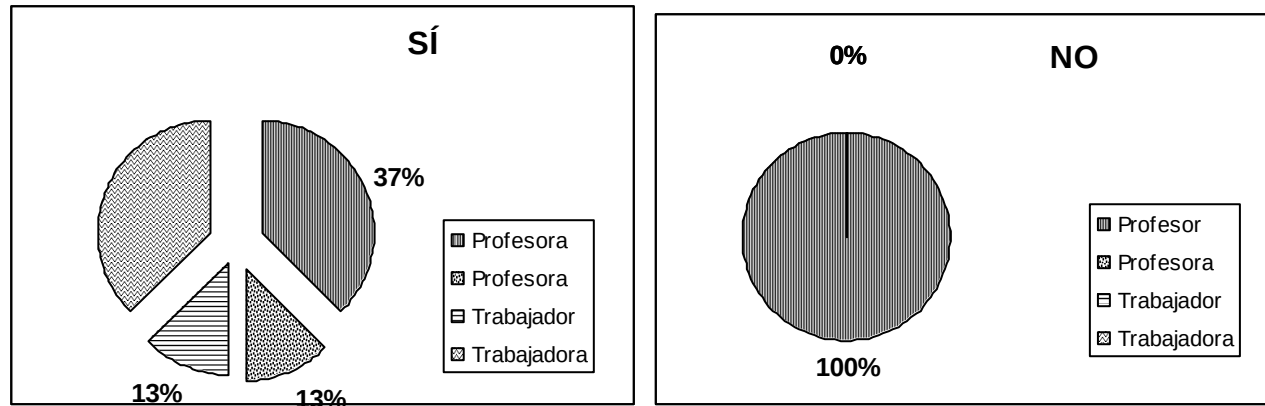
La mayoría de los **profesores y trabajadoras** opinan que sí, la **profesora y trabajador** opina que no. La opinión de que no se cuenta con los recursos amerita ser tomada en cuenta y abrir un área de oportunidad para revisar qué hace falta en el Campus para el buen desempeño del trabajo.

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



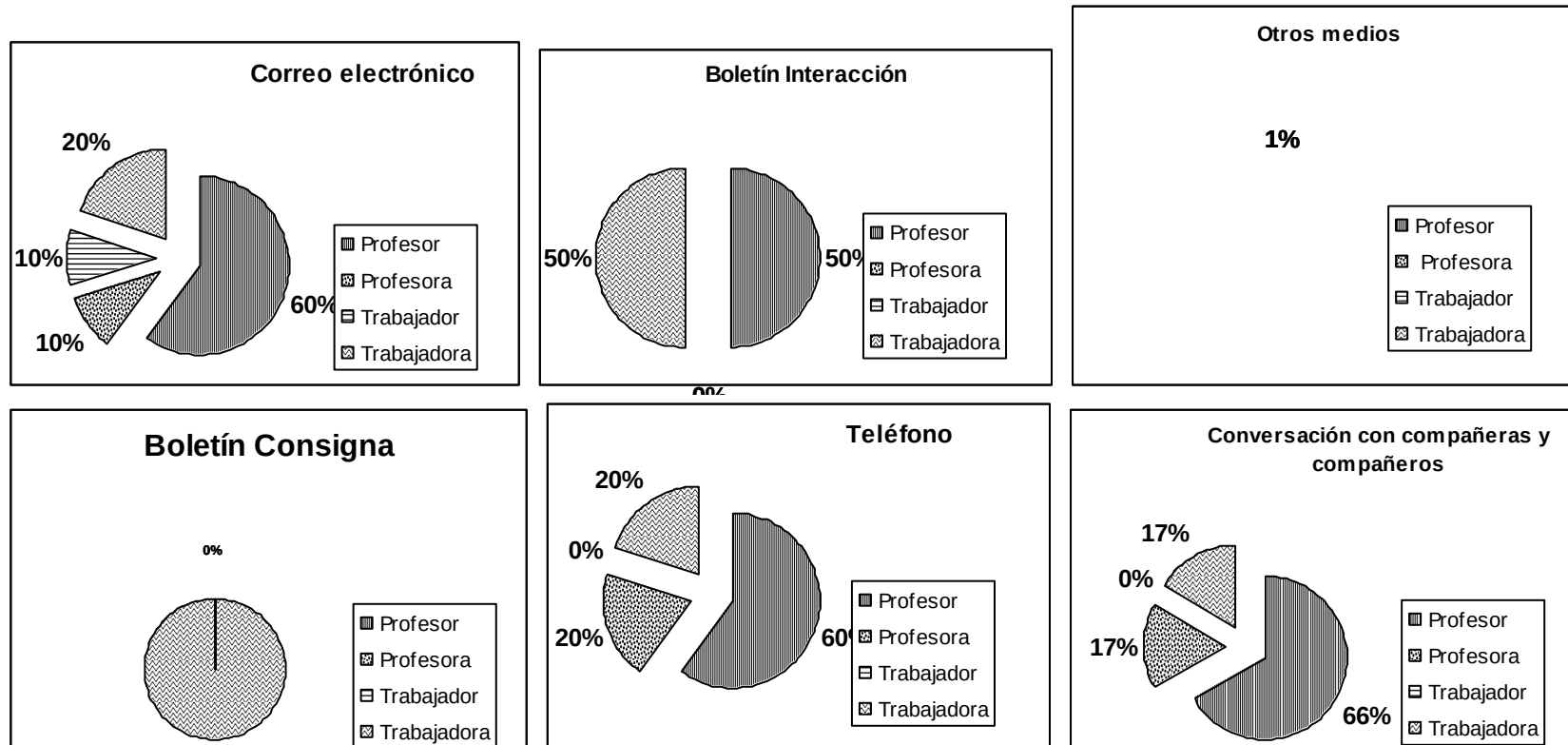
Los datos nos muestran la opinión generalizada de que no existe favoritismo, lo cual es un factor muy positivo para propiciar un ambiente de trabajo sano y confiado.

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



Los datos muestran que en todos los grupos de análisis hay posibilidades de acudir a la instancia adecuada para resolver los problemas. Este dato es muy positivo pues indica que los conflictos pueden solucionarse de manera solvente. Con ello se propicia un ambiente laboral seguro y respetuoso.

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



Los datos muestran que los **profesores y las trabajadoras** utilizan más medios de comunicación para estar informados de lo que ocurre en el Colegio. El **trabajador** consulta el correo electrónico y la **profesora** correo, teléfono y conversaciones. Es importante promover la difusión de los acuerdos del Colegio para crear un ambiente laboral informado que sirva para la toma de decisiones.

2. RESULTADOS CUALITATIVOS 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 Campeche el día 29 de mayo 2006. Se incluyen las preguntas de l@s participantes que dieron su opinión personal.

Muestra:

Trabajadores: 1

Trabajadoras: 3

Profesoras: 1

Profesores: 6

Total: 11

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

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Modificar el Reglamento del Personal Sindicalizado	Despedir a la gente que no hace nada y sólo llega a pasear
	No tengo nada que cambiar
	En este campus, los horarios

PROFESORES	PROFESORAS
Cambio en aspectos administrativos, procuraría talleres de relaciones humanas, señalando que no hay oficio pequeño	Que el trabajo administrativo fuera más eficiente en Montecillo. El trato con la gente de allá fuera más amable.

La forma de pensar de los doctores hacia subordinados	
Que pudiera estar en la toma de decisiones en los presentes gobiernos de los Estados	
Descentralizaría algunas direcciones	
Mentalidad de doctores de mayor edad (cerrados)	
Las facilidades de trabajo y salarios	

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
El campo de la investigación	La flexibilidad para hacer investigación
	El ambiente laboral
	Todo

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

PROFESORES	PROFESORAS
Que me permita hacer lo que me gusta: enseñar e investigar	El nivel científico que tiene
La gente de verdad, comprometida con la visión y misión del CP	
Libertad de trabajo	
Las posibilidades de superación	

La visión y el mantenerse siempre al tanto de los cambios (diagnósticos, equidad de género, cambios de paradigmas)	
Su gente	

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

Sí. En este trabajo aún no ha sucedido el favoritismo (trabajadora)

No. En ciertas ocasiones se favorece a las mujeres profesoras, no obstante no tengan la razón (profesor)

No. Hacer el trabajo de otro, sino, te corren (profesor)

No. Muchas veces se favorecen las decisiones que los que hablan más fuerte y muestran más agresividad (aún de mujeres más agresivas) (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?

Sí. En el Colegio no ha sucedido (trabajadora)

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

Sí. He propuesto algún cambio en la operación administrativa y se ha tomado en cuenta (trabajador)

Sí. La forma en que nos reunimos para proponer la manera más efectiva de resolver los problemas (trabajadora)

No. No siempre, pareciera que cuando conviniera (profesor)

Sí. Hay un sindicato. Ofrecer capacitación permanente (profesor)

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

Sí. Se han dado premios por buen desempeño (trabajador)

Sí. Mi jefe siempre agradece y platica sobre las cosas y te felicita (trabajadora)

No. En muchas ocasiones no es reconocido el esfuerzo en el trabajo, aún sacrificando el tiempo de la familia (profesor)

Sí. CADOS (profesor)

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

No. En la forma de dirigirse a uno para pedir las cosas, o alguna información (trabajadora)

Sí. La mayoría del personal si, pero existe alguna persona que tiene mayor grado, es un poco agresivo y grosero (trabajadora)

No. En ocasiones profesoras supuesto rango académico, suelen ver menos a otras gentes, profesores. (profesor)

No. Diferencias entre Dr. MC e Ingro (profesor)

No. No hacia mí, pero hay un trato jerarquizado. No se trata igual a un doctor que a una secretaria, por ejemplo (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 personal de limpieza no cuenta con el material necesario (trabajador)

Sí. En este campus no ha ocurrido (trabajadora)

Sí y no. Porque no se toma en cuenta las necesidades reales del académico trabajador (profesor)

No. Falta mucho equipo para laboratorio. (profesora)

18. ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?

Sí. Se privilegian ciertas áreas de la ciencia (profesor)

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

Sí. Nuestro jefe inmediato (trabajador)

Sí. Se dirige al director o subdirector del Campus (trabajadora)

Sí. A las autoridades (profesor)

3. RESULTADOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para conocer la opinión del personal del Campus Campeche se aplicó un cuestionario sobre Hostigamiento Sexual (HS). Dicho cuestionario se entregó a todas las personas que también contestaron el de Clima Laboral. Las preguntas fueron las siguientes: ¿Ha vivido ud. alguna de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo?:

1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
8. Castigos, suspensiones, cambios de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales
9. Contacto físico no deseado
10. presiones para tener relaciones sexuales
11. Intento de violación
12. Violación

Muestra: 11 personas.

Hombres: 8

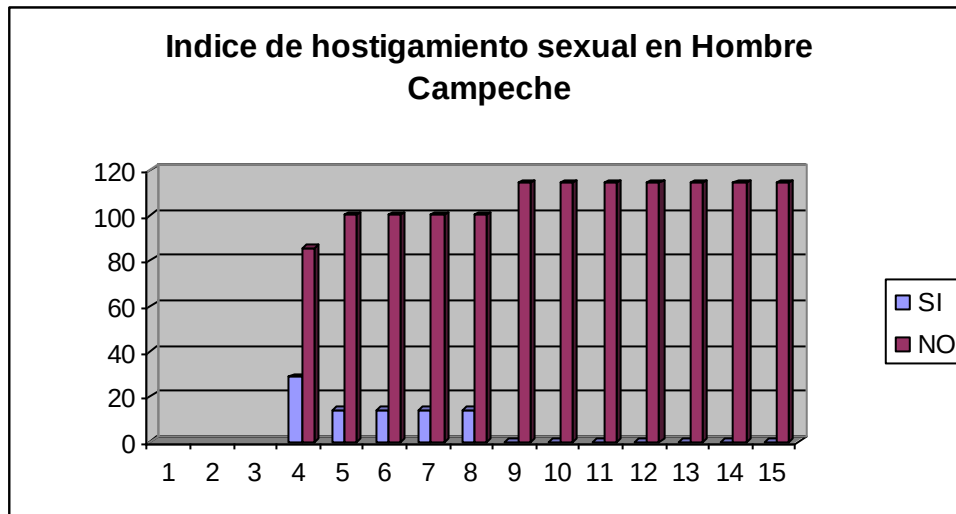
Mujeres: 3

3.1. Datos sobre Hostigamiento Sexual informantes varones

Los hombres que contestaron los cuestionarios fueron 8, pero sólo 3 reportó que había vivido alguna de las conductas de hostigamiento en el Campus. Las respuestas fueron las siguientes

CONDUCTA O SITUACIÓN	HOMBRES
1. Exposición a carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	2
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden	1
4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	1
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros no deseados fuera del trabajo	1
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual	-
7. Amenazas si no acepta las invitaciones sexuales	-
8. Castigos, mal trato, asignación de actividades que no competen por rechazar las proposiciones sexuales	-
9. Contacto físico no deseado	-
10. Presiones para tener relaciones sexuales	-
11. Intento de violación	-
12. Violación	-

A continuación se presenta la gráfica 1 relativa al Índice de Hostigamiento sexual en hombres:



Nota: interpretar las gráficas a partir del número 4 como si fuera la pregunta 1 y así sucesivamente: el número 5 corresponde a la 2, etc.

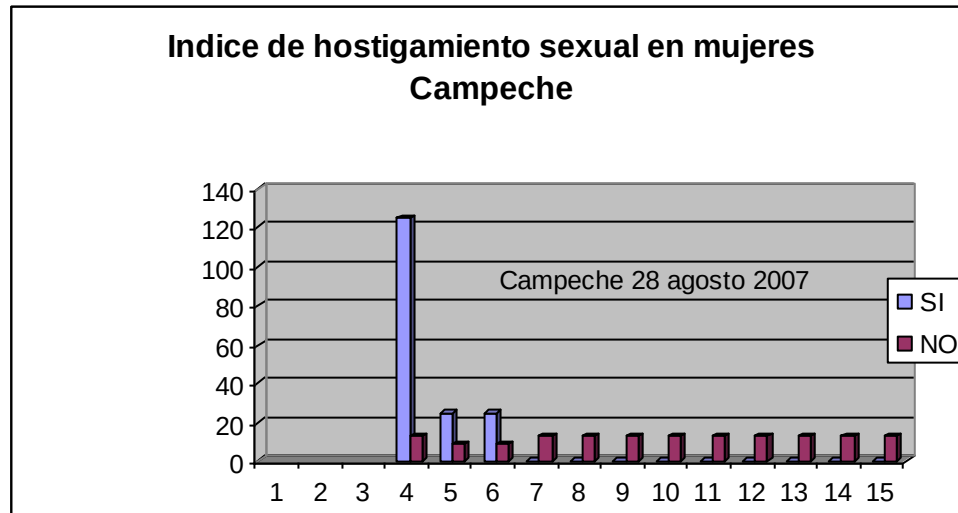
Los datos muestran que las acciones que molestan a los hombres están relacionadas con 1) exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que les incomodan. También les molestan 2) los comentarios no deseados acerca de su apariencia, 3) miradas morbosas o gestos sugestivos, 4) burlas, bromas comentarios o preguntas sobre su vida sexual o amorosa. Un área de oportunidad que surge de este aspecto es que la dirección del Campus emita un comunicado recomendando el respeto hacia todo el personal y evitando imágenes y comentarios inapropiados.

3.2. Datos sobre Hostigamiento Sexual en informantes femeninas

Las mujeres que contestaron los cuestionarios fueron 3, pero sólo 2 reportó que había vivido alguna de las conductas de hostigamiento en el Campus. Las respuestas fueron las siguientes

CONDUCTA O SITUACIÓN	MUJERES
1. Exposición a carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden	1
4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	-
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros no deseados fuera del trabajo	-
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual	-
7. Amenazas si no acepta las invitaciones sexuales	-
8. Castigos, mal trato, asignación de actividades que no competen por rechazar las proposiciones sexuales	
9. Contacto físico no deseado	1
10. Presiones para tener relaciones sexuales	-
11. Intento de violación	-
12. Violación	-

A continuación se incluye la gráfica 2 que muestra los datos sobre Hostigamiento Sexual en mujeres del Campus

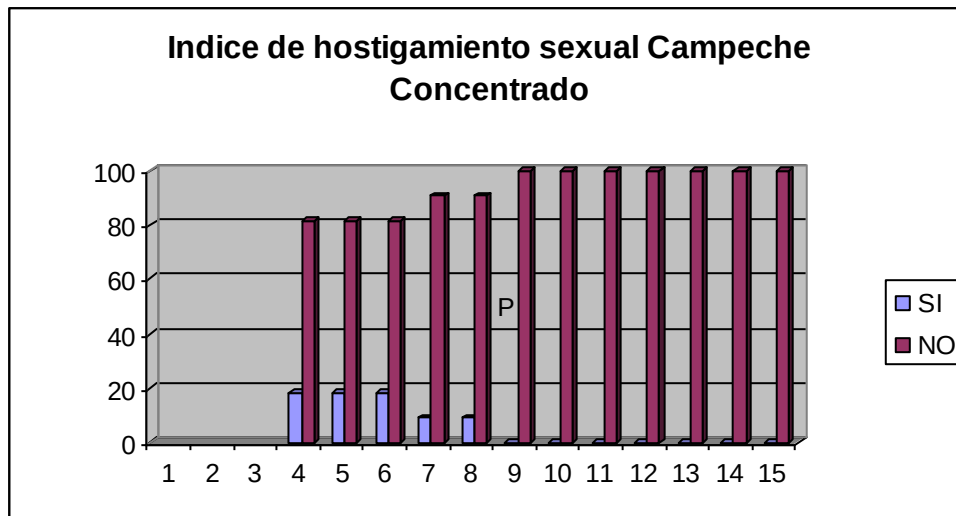


Nota: interpretar las gráficas a partir del número 4 como si fuera la respuesta 1 y así sucesivamente: el número 5 corresponde a la 2, etc.

Los datos muestran que para las mujeres en el Campus Campeche, al igual que para los hombres, les resulta molesto la 1) exposición de carteles, calendarios, fotos y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual, también la 2) piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, y la respuesta 3) miradas morbosas o gestos que incomoden.

3.3. Concentrado de HS en Campus Campeche.

A continuación se presenta la gráfica 3, que concentra las respuestas que dieron hombres y mujeres.



Nota: interpretar las gráficas a partir del número 4 como si fuera la respuesta 1 y así sucesivamente: el número 5 corresponde a la 2, etc.

Los datos nos muestran una coincidencia en las opiniones de hombres y mujeres respecto a las actitudes que molestan en general: 1) exposición a carteles, 2) comentarios acerca de su apariencia, 3) miradas morbosas. Tienen menor porcentaje, pero son igualmente valiosas las respuestas que aluden a la 4) burlas, bromas o comentarios sobre su vida sexual o amoroso, y la 5) presión para aceptar invitaciones no deseados fuera del trabajo y 9) contacto físico no deseado.

3.4) Índice de Hostigamiento Sexual

El índice de Hostigamiento Sexual se calcula teniendo en cuenta la ponderación de cada tipo de hostigamiento (a), multiplicado por la frecuencia (b) ,dividido por el número de eventos registrados (12) en el Campus. Cada institución fija la ponderación de cada tipo de hostigamiento, según sus propios criterios. En el caso del CP la ponderación es la siguiente:

CONDUCTA O SITUACIÓN	PONDERACIÓN del 1 al 10 (a)
1. Exposición a carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	1
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden	1
4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	2
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros no deseados fuera del trabajo	3
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual	4
7. Amenazas si no acepta las invitaciones sexuales	5
8. Castigos, mal trato, asignación de actividades que no competen por rechazar las proposiciones sexuales	6
9. Contacto físico no deseado	7
10. Presiones para tener relaciones sexuales	8
11. Intento de violación	9
12. Violación	10

Cálculo del Índice de Hostigamiento sexual a partir de la ponderación y la frecuencia

CONDUCTA O SITUACIÓN	PONDERACIÓN del 1 al 10 (a)	FRECUENCIA (b)	(a)x(b)
1. Exposición a carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	1	2	2
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1	2	2
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden	1	2	2

4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	2	1	2
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros no deseados fuera del trabajo	3	1	3
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual	4	0	0
7. Amenazas si no acepta las invitaciones sexuales	5	0	0
8. Castigos, mal trato, asignación de actividades que no competen por rechazar las proposiciones sexuales	6	0	0
9. Contacto físico no deseado	7	0	0
10. Presiones para tener relaciones sexuales	8	0	0
11. Intento de violación	9	0	0
12. Violación	10	0	0
TOTAL			11

Media ponderada de HS= $\frac{\text{ponderación} \times \text{frecuencia}}{(\text{número de eventos})}$

El índice de HS = $1 - \frac{(\text{media ponderada del año } x)}{(\text{la media ponderada del año base})}$
(comparativo)

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

Ejemplo: si la media ponderada en el año 2006 = 4, y en el año 2007 =5, entonces $5/4 = 1.245$, y $(1-1.25) = 25$.

Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en el Campus S.L.P. ha aumentado 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 de 4 de la media es del año base (el denominador)

Media ponderada Campus Campeche.= <u>ponderación x frecuencia</u>	11
(número de eventos)	12
Media ponderada de HS en Campeche en 2006	0.9

En el Campus Campeche se observa un bajo índice de hostigamiento sexual, cercano a 0, que es el ideal a lograr. En el siguiente diagnóstico que se realizaría un año después es de esperar que el índice sea inferior.

4. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN LABORAL

El índice de segregación laboral nos indica la distribución de hombres y mujeres en el Campus.

INDICE DE SEGREGACIÓN LABORAL

Campus Campeche 2006

RELACION DE PERSONAL DE CONFIANZA PERMANENTE.

CATEGORIA	TOTAL H Hombres	M Mujeres	GRAN TOTAL Total	2a HOMBRES Absoluto	2b HOMBRES Porcentaje %	2c HOMBRES Porcentaje del total de hombres	3a MUJERES Absoluto	3b MUJERES Porcentaje %	3c MUJERES Porcentaje del total de mujeres	(4)=(2c)-(3c) Diferencias %
Director de Instituto	1	0	1	1	100.00%	7.69%	0	0.00%	0.00%	7.69%
Investigador adjunto	1	0	1	1	0.00%	7.69%	0	0.00%	0.00%	7.69%
Investigador auxiliar adjunto	5	0	5	5	100.00%	38.46%	0	0.00%	0.00%	38.46%
Investigador auxiliar titular	1	0	1	1	100.00%	7.69%	0	0.00%	0.00%	7.69%
Investigador titular	1	0	1	1	100.00%	7.69%	0	0.00%	0.00%	7.69%
Jefe de departamento	1	0	1	1	100.00%	7.69%	0	0.00%	0.00%	7.69%
Profesor investigador adjunto	1	0	1	1	0.00%	7.69%	0	100.00%	0.00%	7.69%
Profesor investigador asociado	1	2	3	1	33.33%	7.69%	2	66.67%	100.00%	92.31%

Subdirector de área	1	0	1	1	100.00%	7.69%	0	0.00%	0.00%	7.69%
TOTALES	13	2	15							184.62%
PORCENTAJES TOTALES	86.67%	13.33%	100.00%							

Índice de segregación ocupacional	184.62%	92.31%	0.92%
-----------------------------------	----------------	---------------	--------------

El índice de segregación puede tomar cualquier valor comprendido entre 0 y 1, y cuanto más alto sea el valor (más cerca de 1) mayor grado de segregación ocupacional hay en el Campus. Cuando el índice sea igual a 0, no existe segregación ocupacional, o sea los hombres y las mujeres se encuentran distribuidos en las mismas proporciones entre las ocupaciones.

Debido a que el Campus Campeche alcanzó 0.92% se puede decir que es un índice bastante alto, lo que sugiere un área de oportunidad en el sentido de aumentar la presencia de mujeres, en la medida de lo posible.

CONCLUSIONES

El Campus Campeche presenta un Ambiente Laboral de respeto y propicio para el trabajo armonioso, así como bajo índice de hostigamiento sexual. Se detectaron algunas áreas de oportunidad que se retomarían para fomentar la aplicación del Modelo de Equidad de Género (MEG) y se sugiere propiciar mayor presencia femenina en las plazas laborales del Campus. Un clima laboral favorable y de respeto a las diferencias mejora el desempeño hacia el interior del Campus y proyecta una imagen de institución comprometida con la equidad hacia el exterior.