

**DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
CAMPUS CÓRDOBA**

25 de Septiembre de 2008

Responsable de aplicación y captura diagnóstica: M.C Miriam Hernández Neri

ÍNDICE

Introducción

1. Resultados cuantitativos de la Encuesta de Clima Laboral	4
2. Resultados cualitativos de la Encuesta de Clima Laboral	28
3. Resultados del cuestionario de Hostigamiento Sexual (HS)	
3.1. Datos sobre HS desagregados por género en el Campus	42
3.2. Datos sobre HS desagregados por categoría laboral y género	49
4. Índice de segregación laboral	65

Conclusiones	66
--------------	----

De un total de 39 académicas - académicos, según informe de recursos humanos del Campus, y sumando las 40 trabajadoras y trabajadores encuestados se cuenta con un total de 79 personas, que podría ser un aproximado de la plantilla con la que cuenta el Campus. Además del personal de apoyo anteriormente citado, participaron en la entrevista 18 personas más, sobresaliendo la asistencia de las y los trabajadores (Ver cuadro 1).

Cuadro 1. Personal entrevistado para diagnóstico de clima laboral	Total	Porcentaje
alumno	1	2%
alumnas	2	3%
investigador	1	2%
investigadoras	2	3%
profesores	7	12%
profesora	1	2%
residentes	3	5%
servicios en proyectos externos	1	2%
trabajadores	17	29%
trabajadoras	23	40%
Total general	58	100%

Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 septiembre de 2008.

La convocatoria de participación fue voluntaria y abierta para el personal académico, administrativo y de apoyo. Los gráficos que en adelante se presentan toman como escenario de análisis las 58 personas que anteriormente se citan en el cuadro 1.

Cuadro 2. Relación de personal académico		
Hombres	Mujeres	Total
27	12	39
Personal de confianza	35	
Interinatos	2	
Eventuales	3	
Bajas	1	

Fuente. Departamento de Recursos Humanos, 25 de Septiembre de 2008

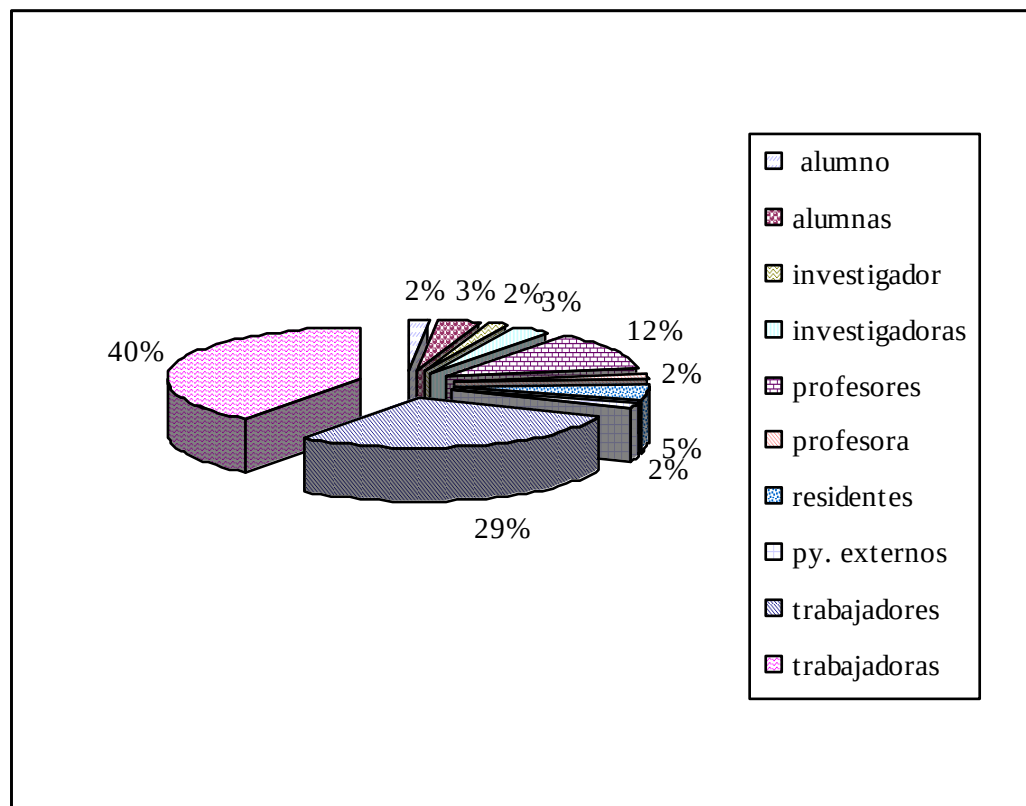
1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

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

1. Grado de empleo en el que está clasificado

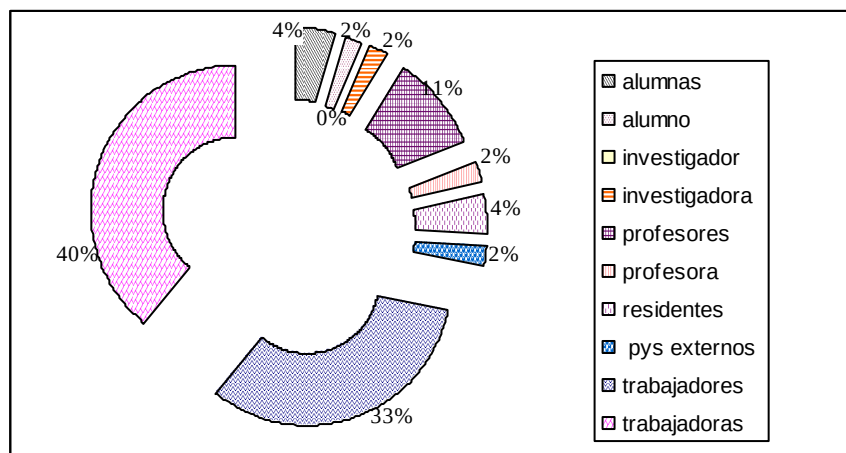
Gráfica 1. Grado de empleo



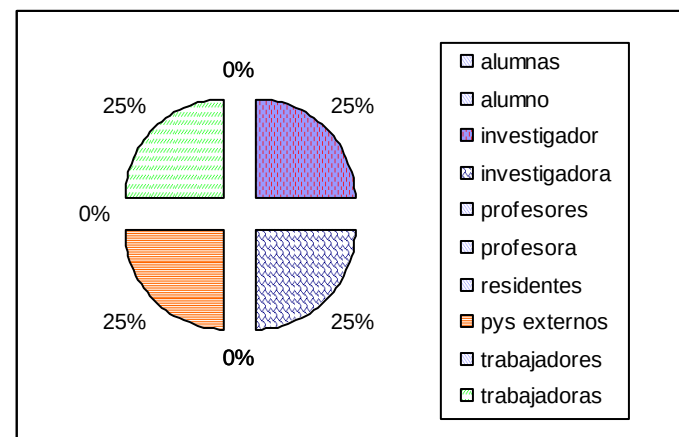
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

2. ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen igual acceso a la información sobre los recursos de capacitación en el Campus?

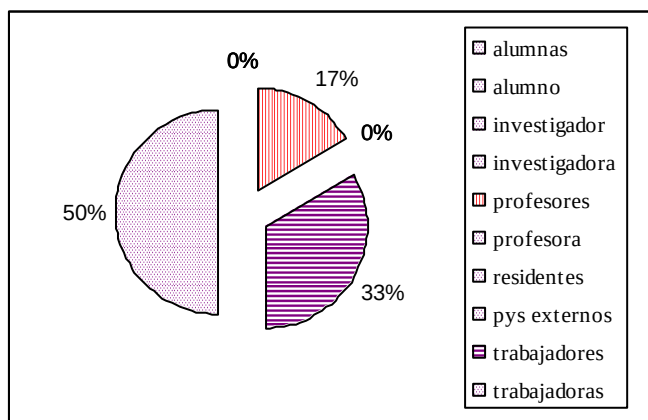
Grafica 2. Totalmente de acuerdo



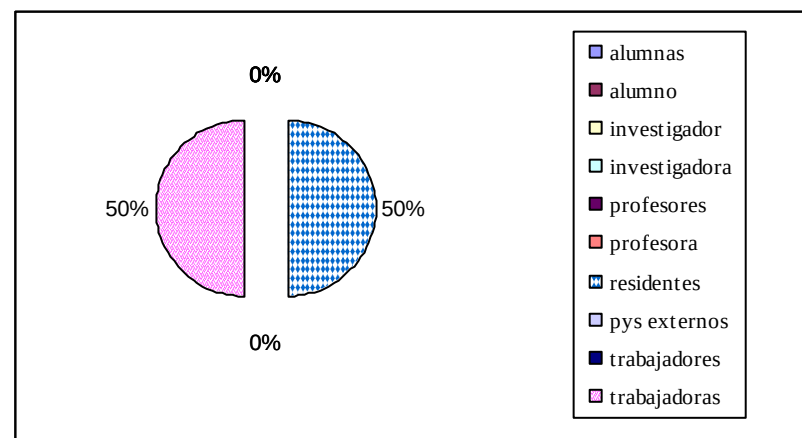
Gráfica 3. Parcialmente de acuerdo



Gráfica 4. En desacuerdo



Gráfica 5. No sabe

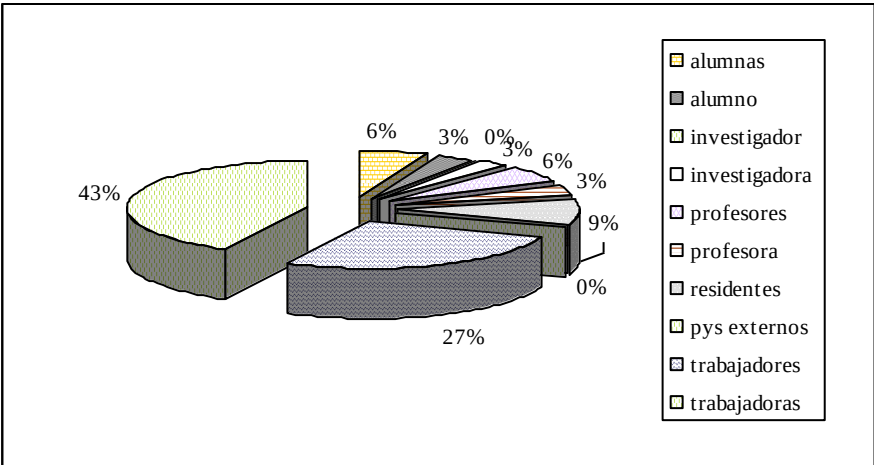


Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

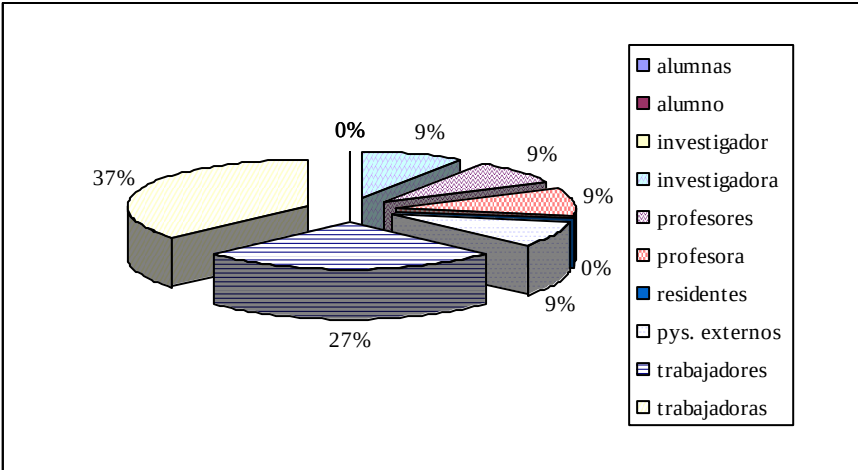
La opinión de las personas que se manifestaron totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo sobrepasa de quienes tienen opiniones negativas al respecto. (Ver gráfica 1 y 2). Al contabilizar quienes están en desacuerdo suman 6 (1 profesor, 3 trabajadoras y 2 trabajadores), lo cual se señala en la Gráfica 3. Y sólo 1 residente y 1 trabajadora desconocen las notificaciones sobre capacitación.

3. ¿Está Usted de acuerdo con los criterios de promoción en el Colegio?

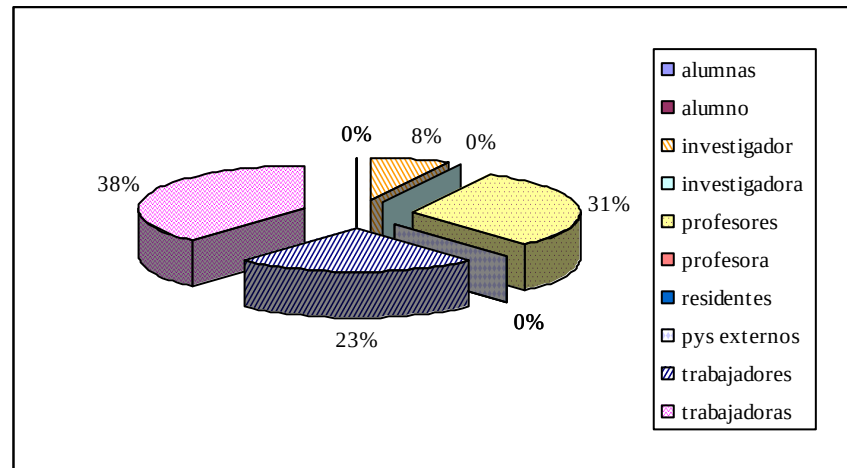
Gráfica 6. Totalmente de acuerdo



Gráfica 7. Parcialmente de acuerdo



Gráfica 8. En desacuerdo

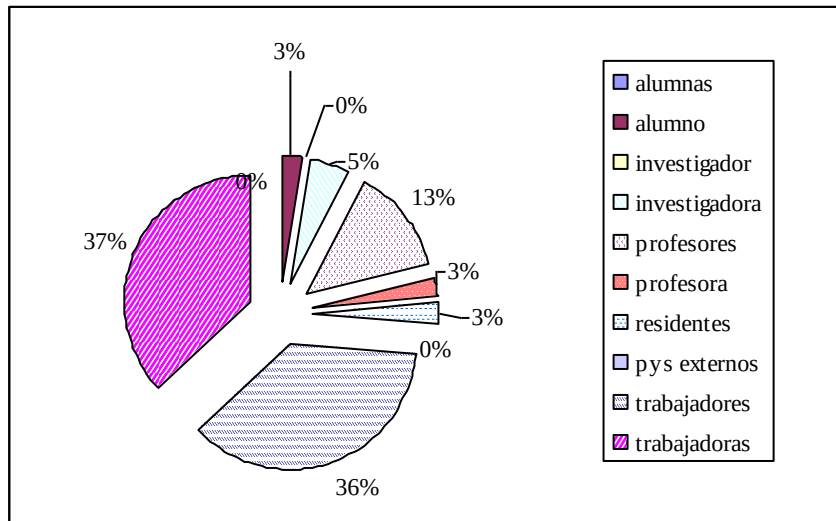


Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

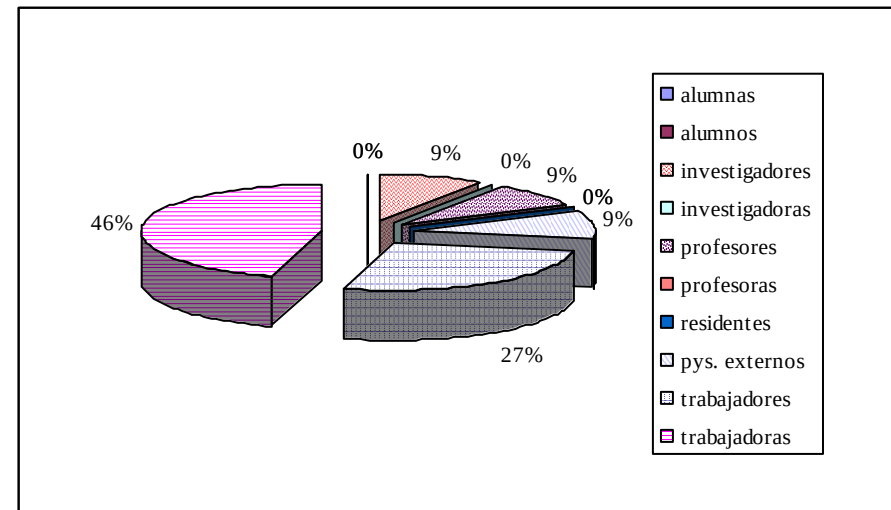
Respecto de los gráficos anteriores, salta a la vista la participación de quienes están totalmente y parcialmente de acuerdo en los criterios de promoción del Colegio. Se debe destacar que solamente 1 trabajador desconoce la información de dicho aspecto, de ello se puede suponer que los medios de información para el personal del Campus son los correctos y así como los de comunicación.

4. ¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para acceder a los puestos de dirección del Campus y del Colegio, en general?

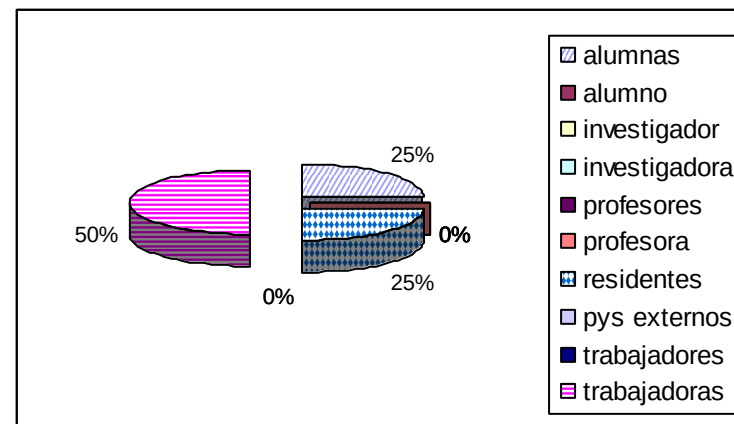
Gráfica 9. Totalmente de acuerdo



Gráfica 10. En desacuerdo



Gráfica 11. No sabe

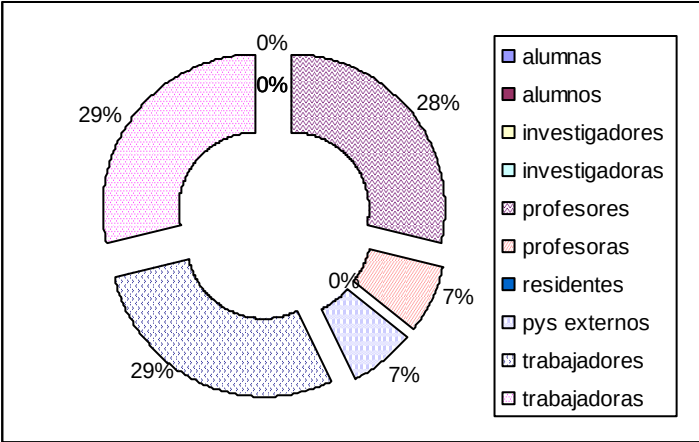


Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

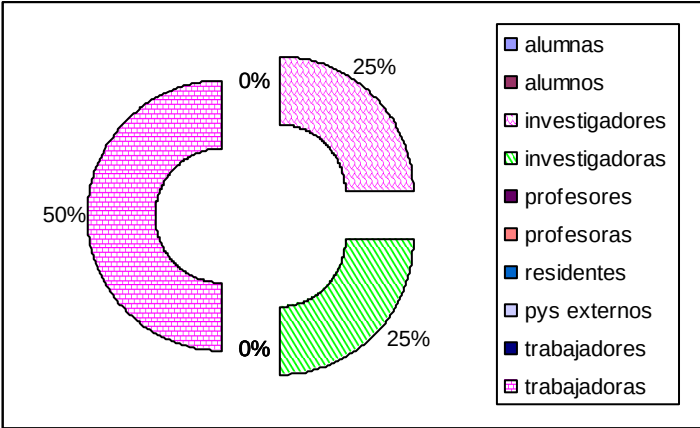
En las gráficas 9 – 11, observamos concentración de respuestas en el totalmente de acuerdo, no obstante; aún en el listado de académicas y académicos destaca el personal masculino. Volviendo a la representación gráfica, sólo 1 profesor se manifestó parcialmente de acuerdo frente a esta pregunta.

5¿Las retribuciones, sueldos y salarios para hombres y mujeres son igualitarios en el Campus?

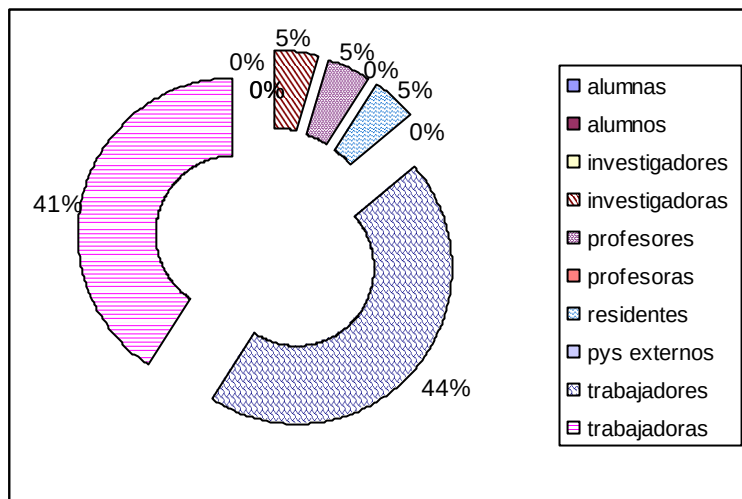
Gráfica 12. Totalmente de acuerdo



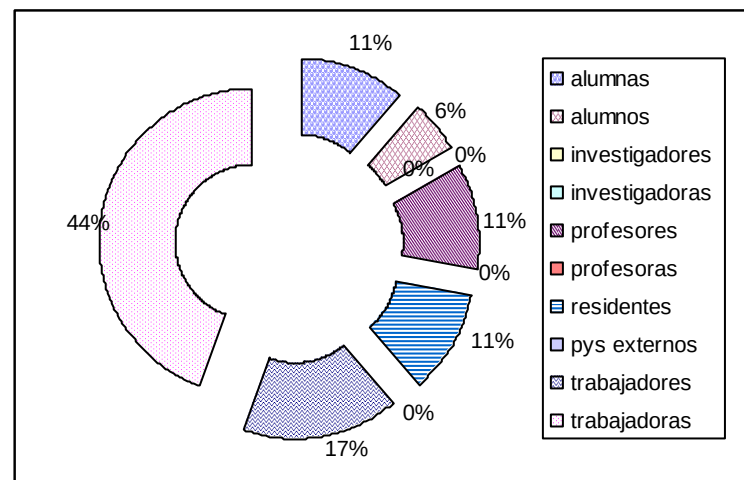
Gráfica 13. Parcialmente de acuerdo



Gráfica 14. En desacuerdo



Gráfica 15. No sabe



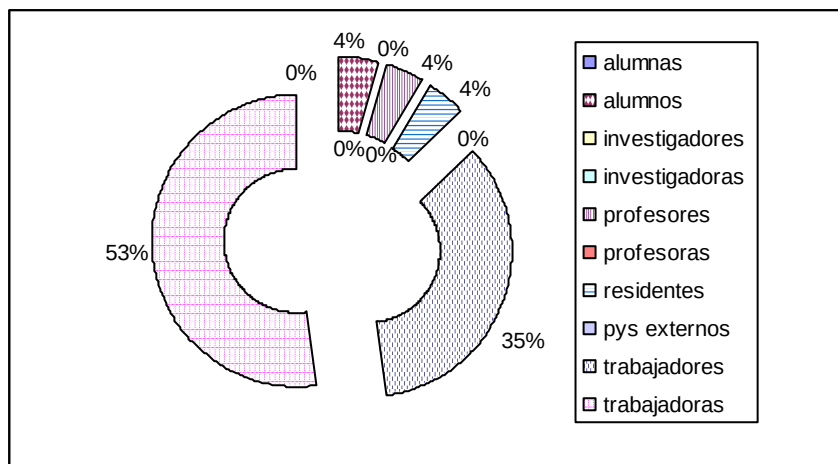
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

Salta a la vista el desacuerdo de trabajadores y trabajadoras, también la cantidad de personas que desconocen dicha información, ¿es una cuestión de desconocimiento de derechos laborales o falta cultura laboral?

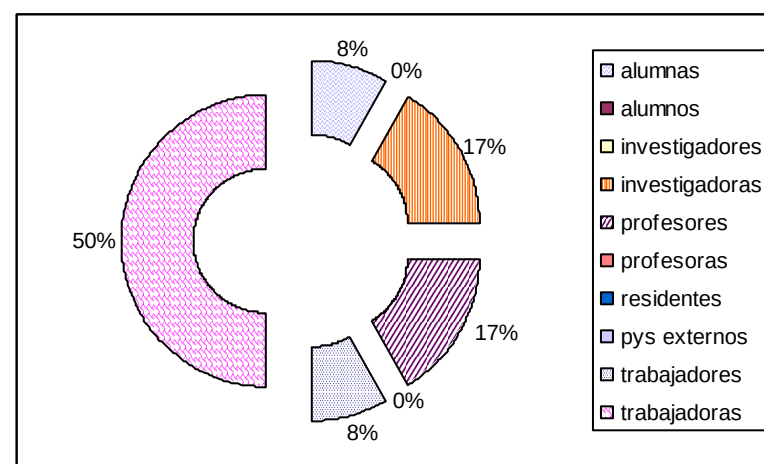
6. ¿En el Campus todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente?

Gráfica 16. Quienes dicen SI

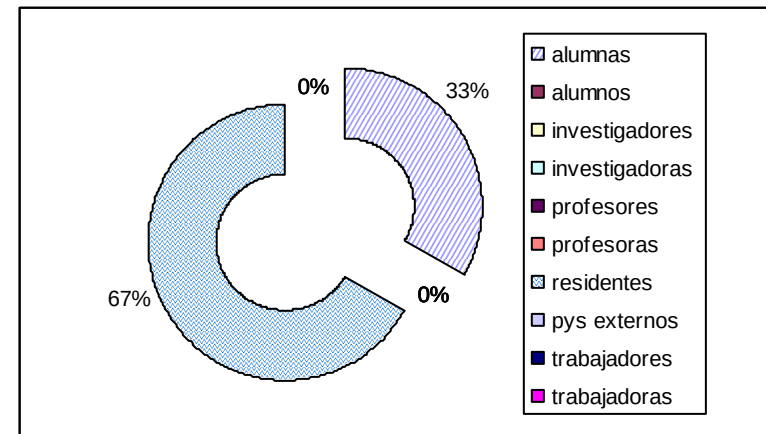
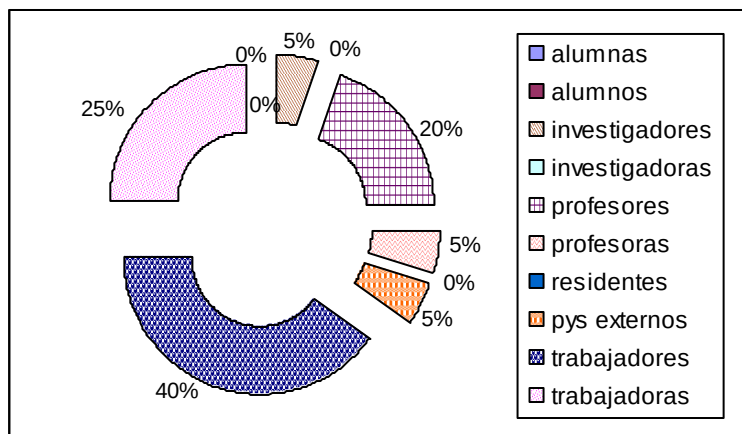
Gráfica 17. Quienes dicen a veces



Gráfica 18. Quienes dicen NO



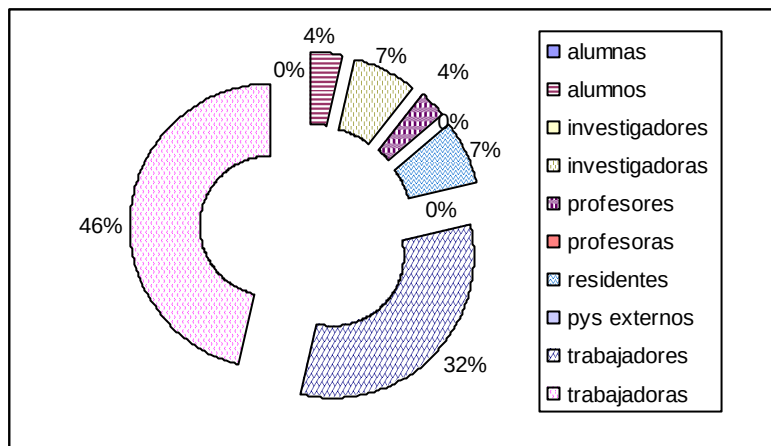
Gráfica 19. Quienes dicen NO SABER



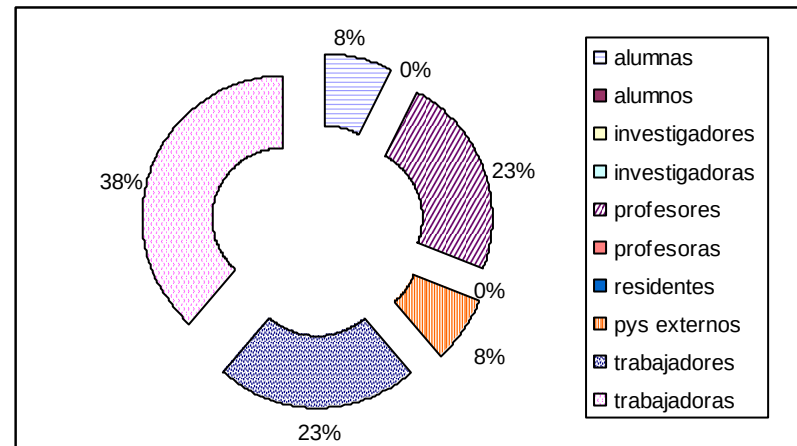
Respecto a las gráficas anteriores, observamos que hay una relación entre quienes asisten más constantemente o por más tiempo en las instalaciones de trabajo (profesores, trabajadores y trabajadoras e investigadoras) y están de acuerdo con el espacio que tienen para desempeñar sus respectivas tareas.

7. En el Campus ¿considera que los sanitarios de su área de trabajo están limpios?

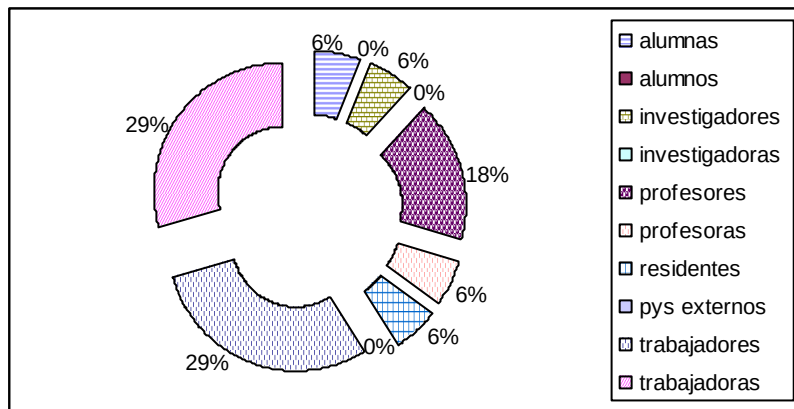
Gráfica 20. Quienes opinan SI



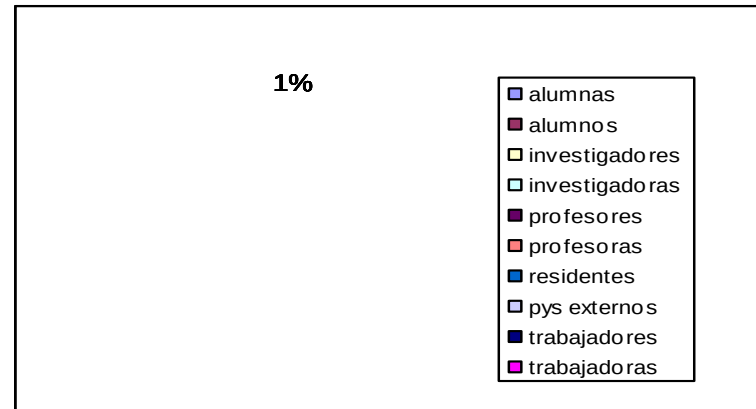
Gráfica 21. Quienes opinan A VECES



Gráfica 22. Quienes opinan NO



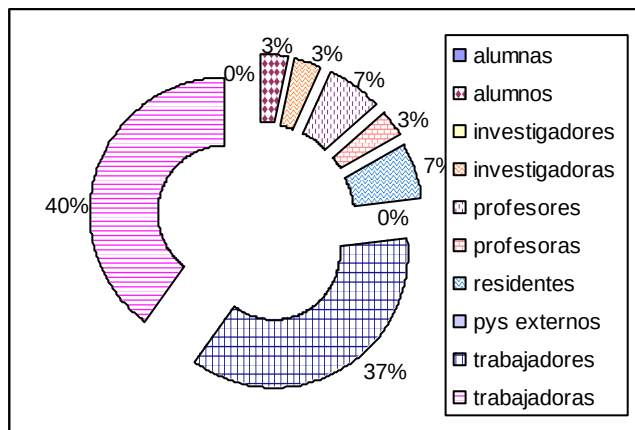
Gráfica 23. Quienes dicen NO SABER



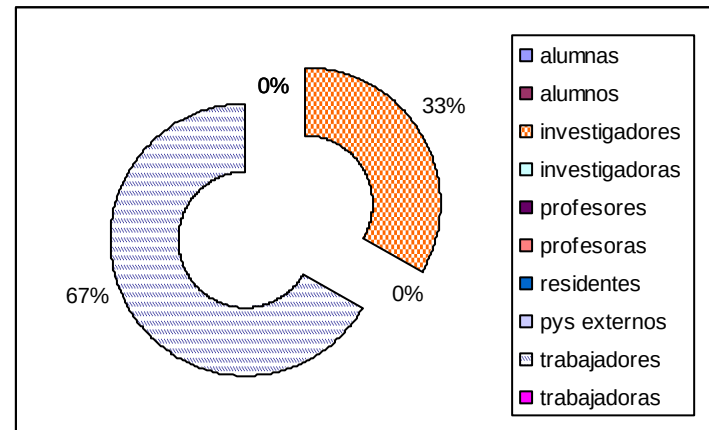
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

8. ¿Usted considera que los servicios sanitarios se encuentran a distancias razonables y sin restricciones de uso?

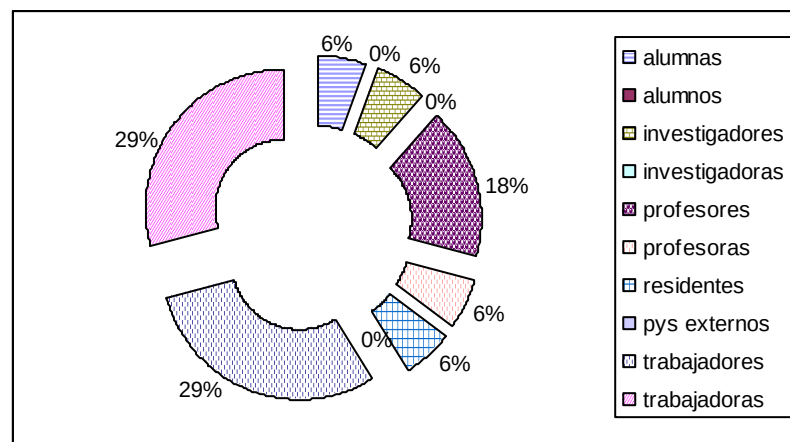
Gráfica 24. Quienes opinan SI



Gráfica 25. Quienes dicen A VECES



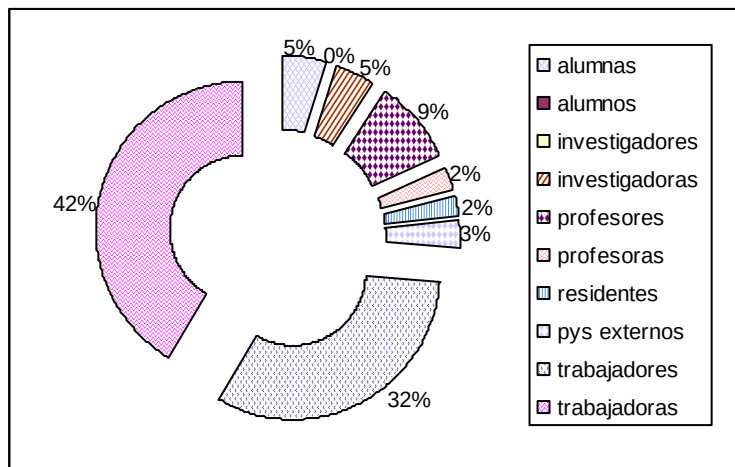
Gráfica 26. Quienes dicen NO



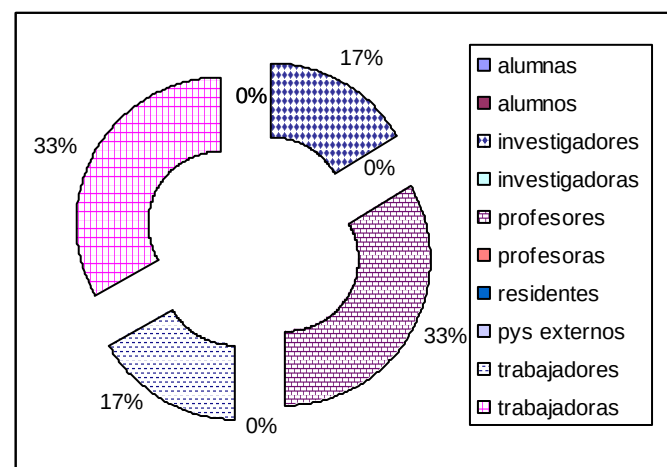
Ninguna persona desconoce la información solicitada en la presente pregunta, motivo por el cual no se incluyó la gráfica.

9. En su área de trabajo ¿hay agua purificada disponible para beber?

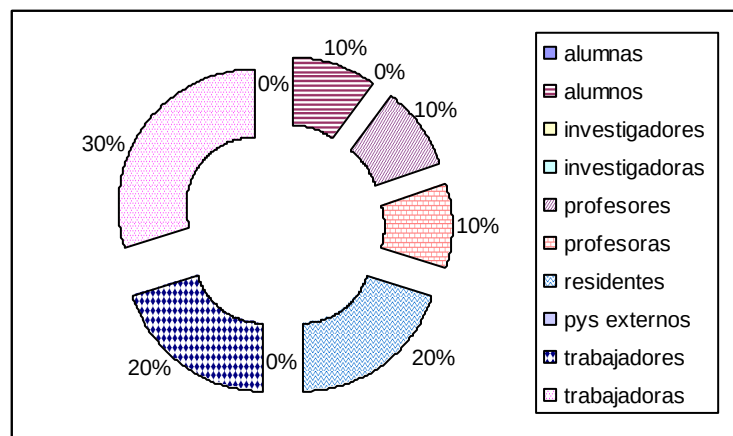
Gráfica 27. Quienes dicen SI



Gráfica 28. Quienes opinan A VECES



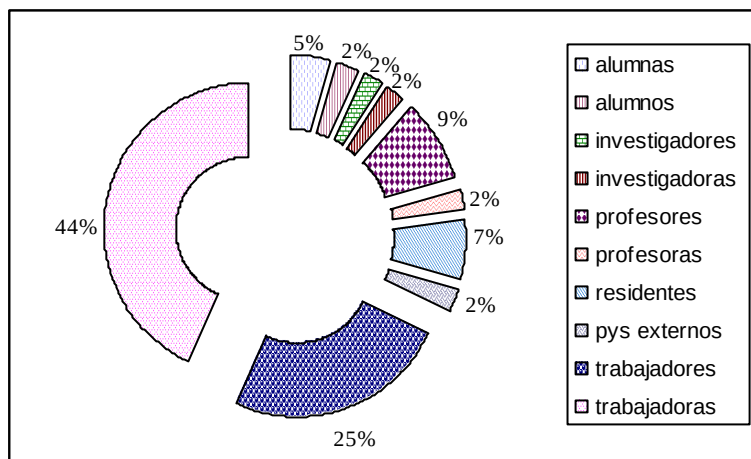
Gráfica 29. Quienes dicen NO



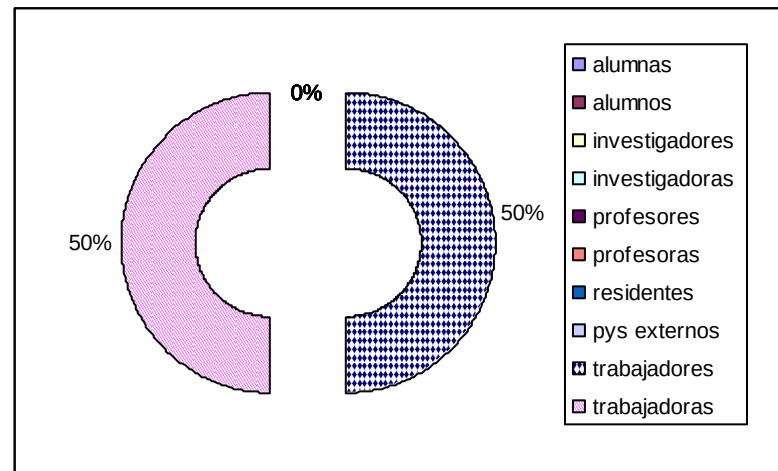
Ninguna persona desconoce el servicio de agua en su área de trabajo, debido a ello no se grafico.

10. ¿Cuándo usted escucha la palabra "género" lo asocia principalmente con..?

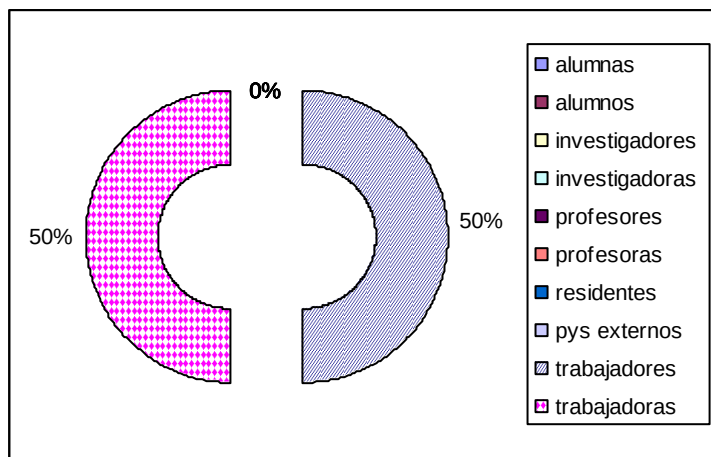
Gráfica 30. Relación con Femenino/masculino



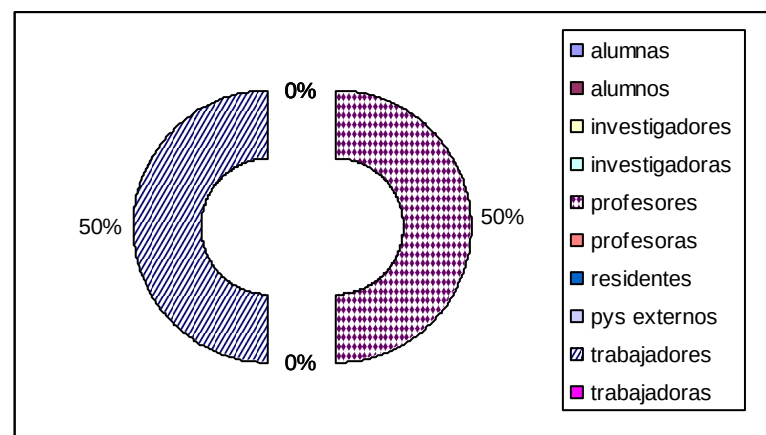
Gráfica 31. Relación con el término feministas



Gráfica 32. Relación con la palabra Hombre

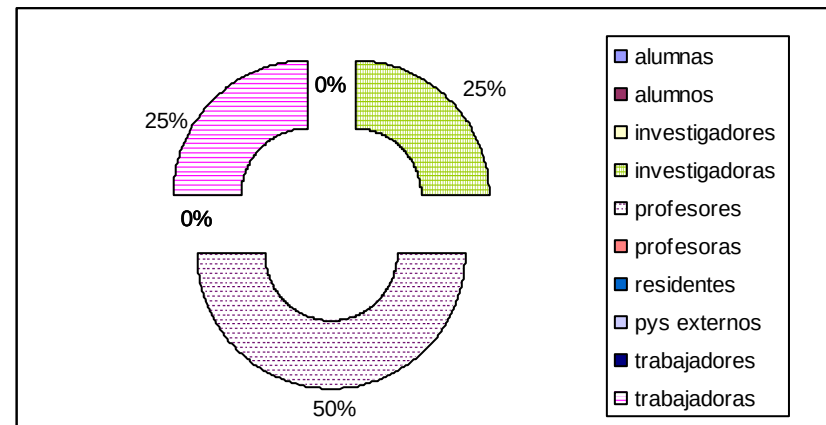
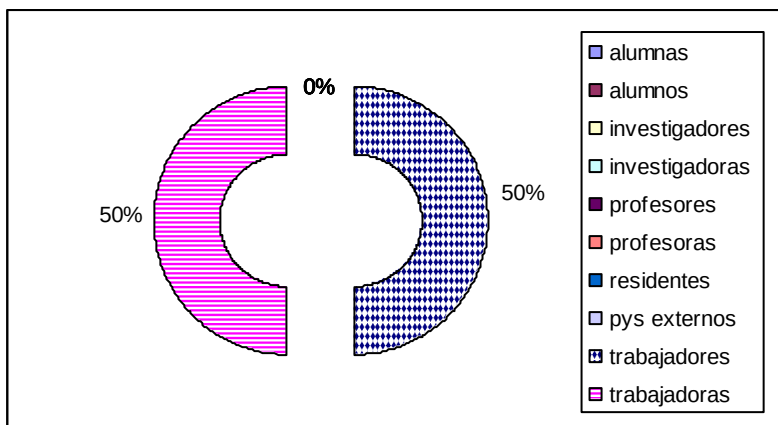


Gráfica 33. Relación con la palabra Mujer



Gráfica 34. Quienes NO SABEN sobre el término

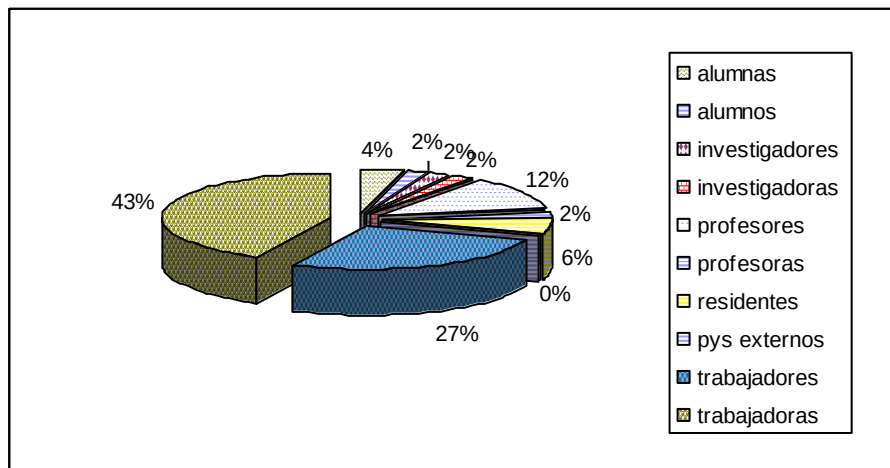
Gráfica 35. Quienes lo consideran un Término de moda



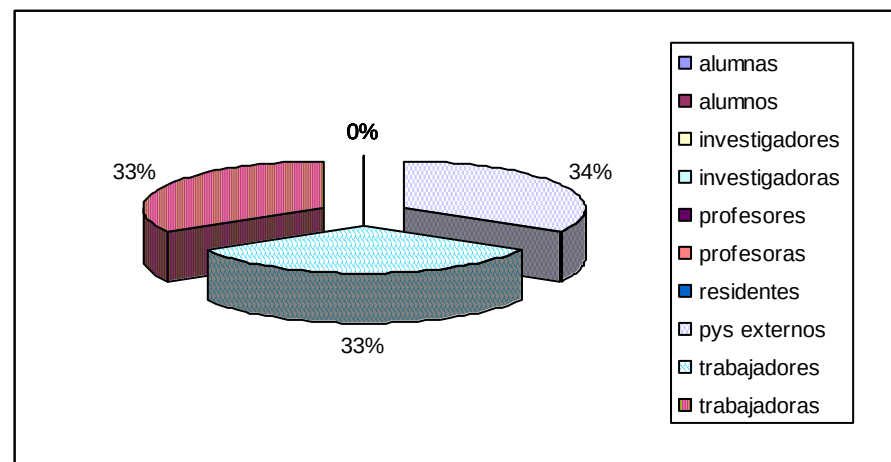
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

11. ¿Usted cree que es importante el Modelo de Equidad de Género para detectar o disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en el Campus?

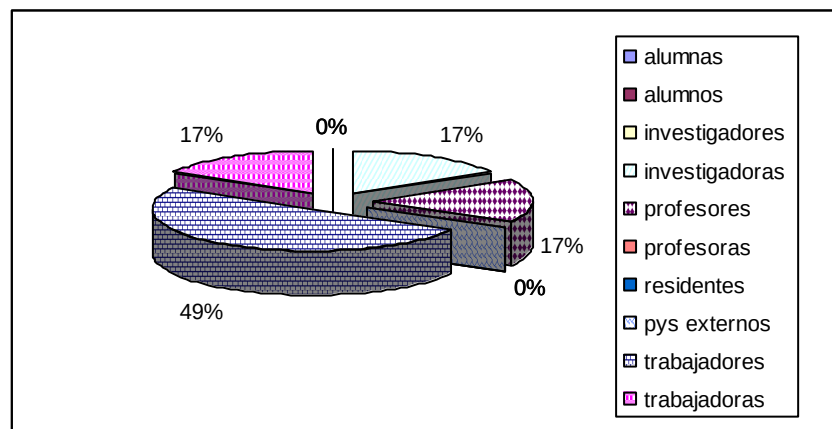
Gráfica 36. Muy importante



Gráfica 37. Nada importante



Gráfica 38. Personas que manifiestan no saber

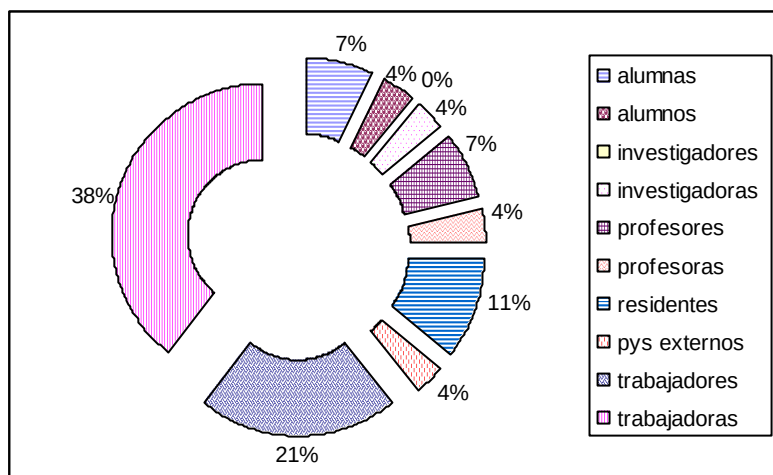


Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

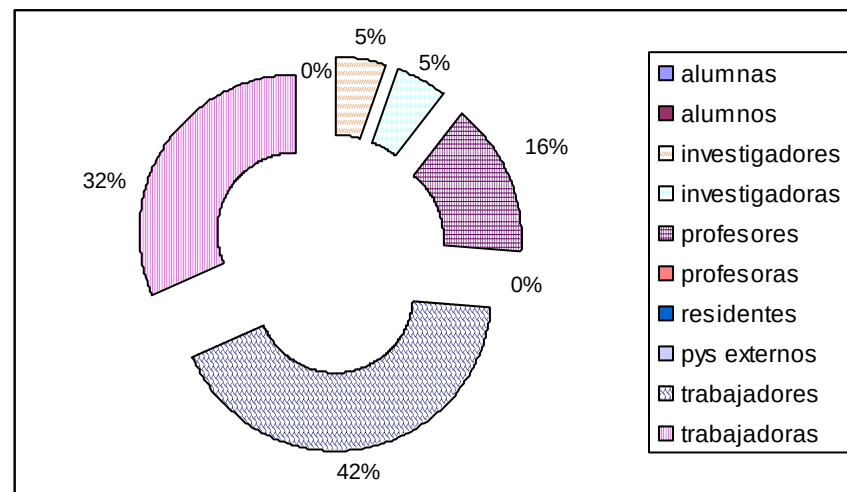
Respecto de la pregunta anterior, ninguna entrevistada o entrevistado manifestó que el Modelo de Género lo consideraran como poco importante. La opinión orientada a considerarlo como algo MUY IMPORTANTE sobresale del resto de opiniones.

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

Gráfica 39. Igual oportunidad



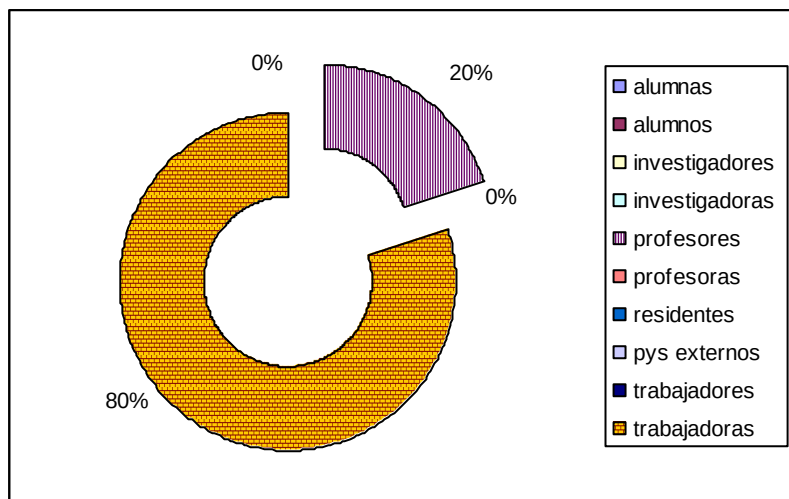
Gráfica 40. En desigualdad de oportunidades



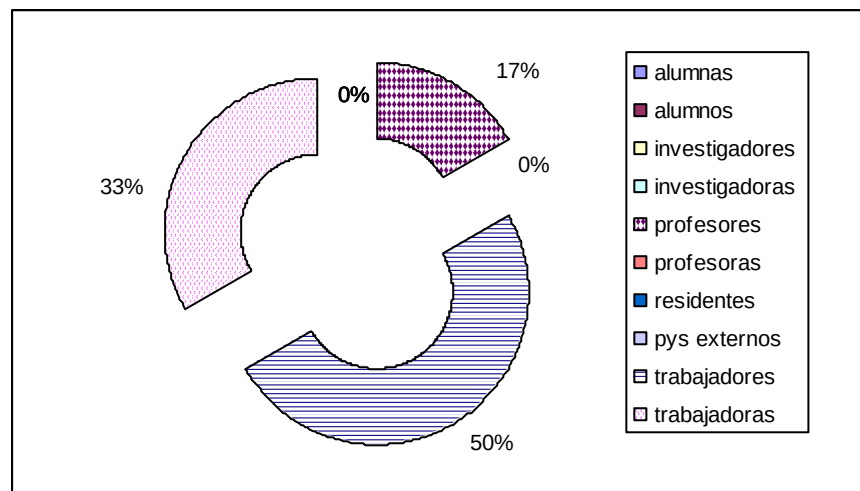
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

A diferencias de algunas preguntas, en la opinión sobre la igualdad de oportunidades (gráfica 39) la participación de todos los grupos entrevistados (alumnas....trabajadoras) se dejó ver, no obstante; de 58 personas entrevistadas aún suman 19 que opinan que hay “desigualdad de oportunidades” (Ver gráfica 40). Hay 4 trabajadoras que opinaron que hay menor oportunidad para ellas (gráfica 41), y también es el grupo de trabajadores y trabajadoras que opinan desconocer la información (gráfica 42).

Gráfica 41. Menor oportunidad



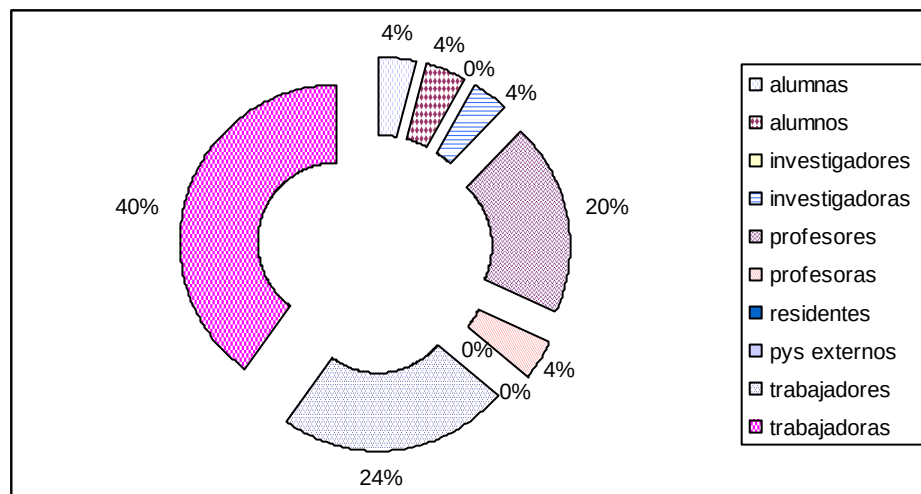
Gráfica 42. No sabe



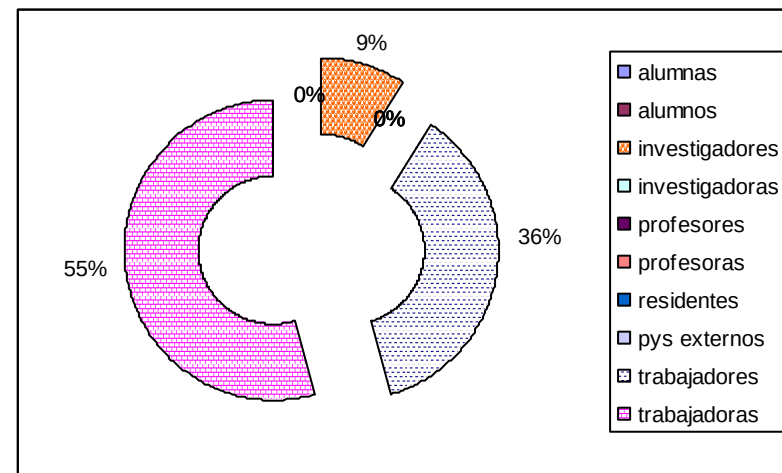
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

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

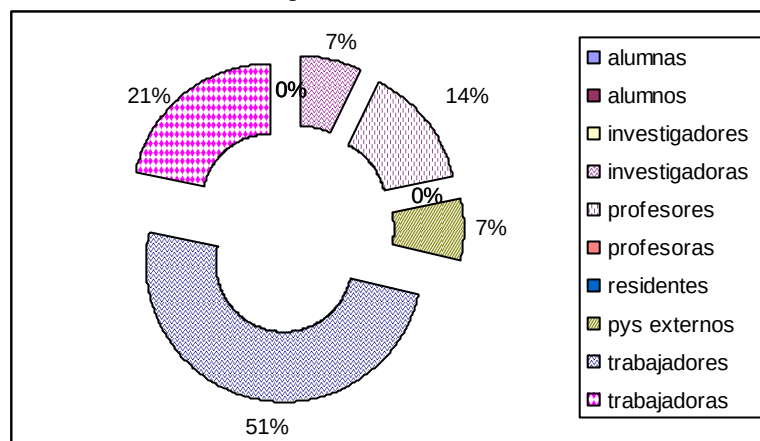
Gráfica 43. Quienes dicen SI



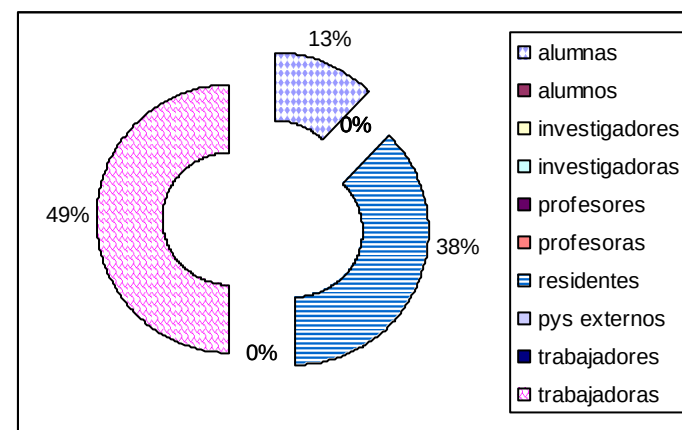
Gráfica 44. Quienes opinan A VECES



Gráfica 45. Quienes opinan NO



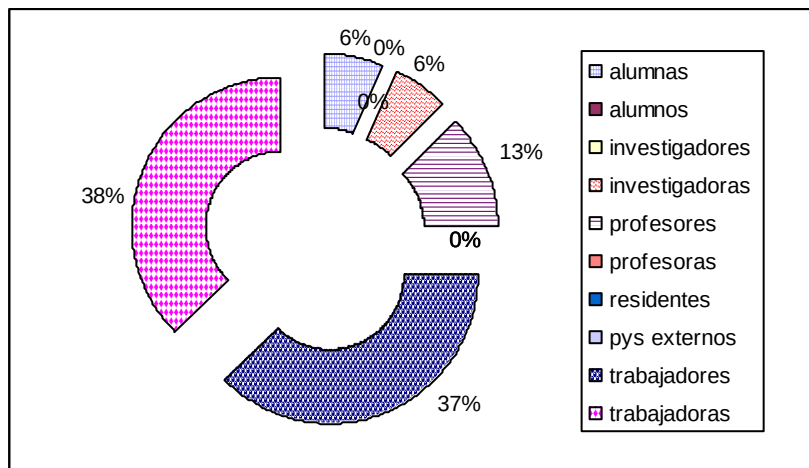
Gráfica 46. Quienes dicen NO SABER



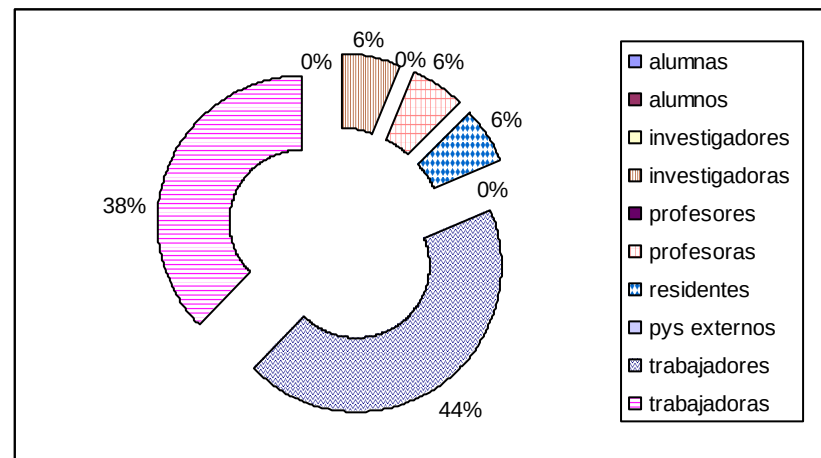
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

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

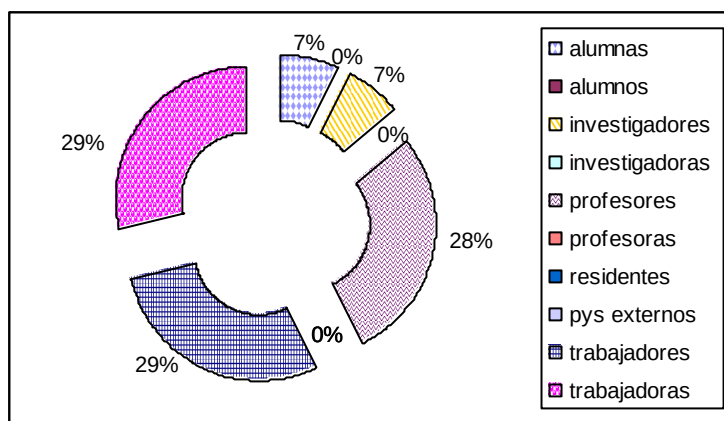
Gráfica 47. Quienes opinan SI



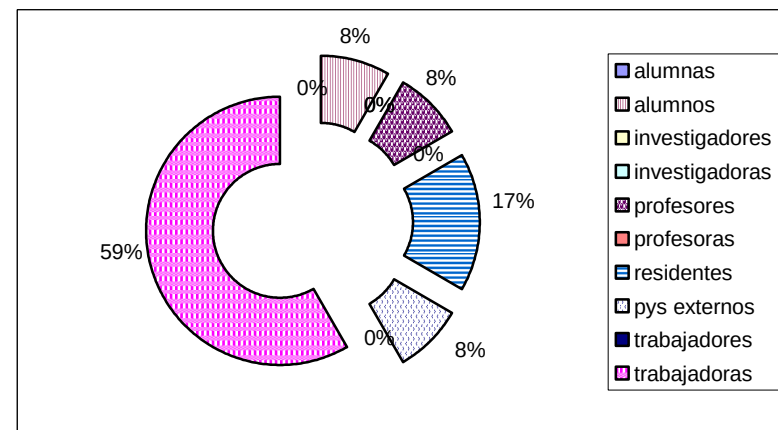
Gráfica 48. Quienes opinan NO



Quienes opinan AVECES



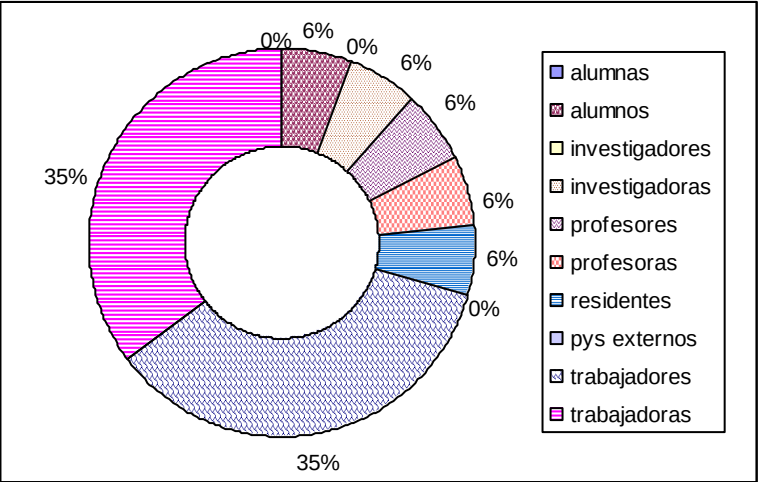
Quienes dicen NO SABER



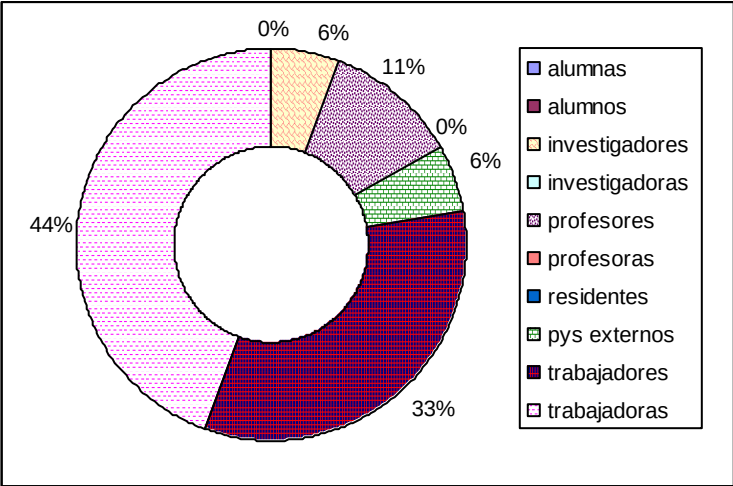
Respecto de las respuestas de esta pregunta es importante señalar que fue el mismo número de personas que dijeron SI, y quienes dijeron NO.

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

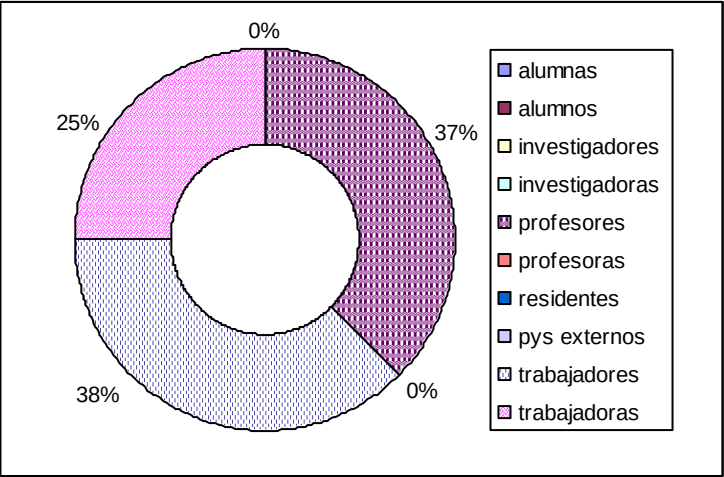
Gráfica 49. Quienes opinan SI



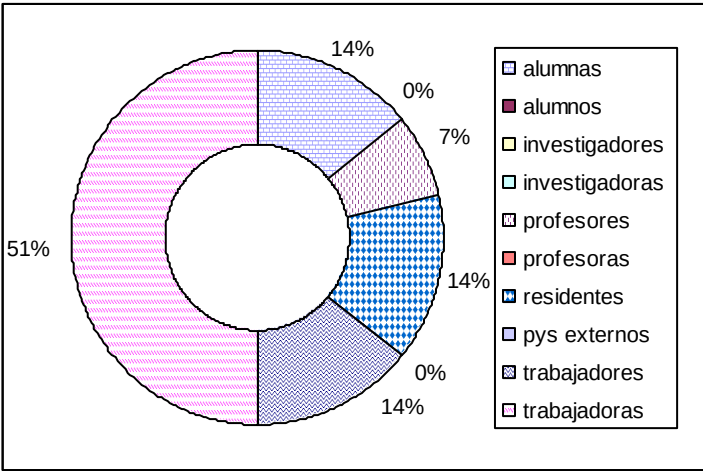
Gráfica 50. Quienes opinan NO



Gráfica 51. Quienes opinan A VECES

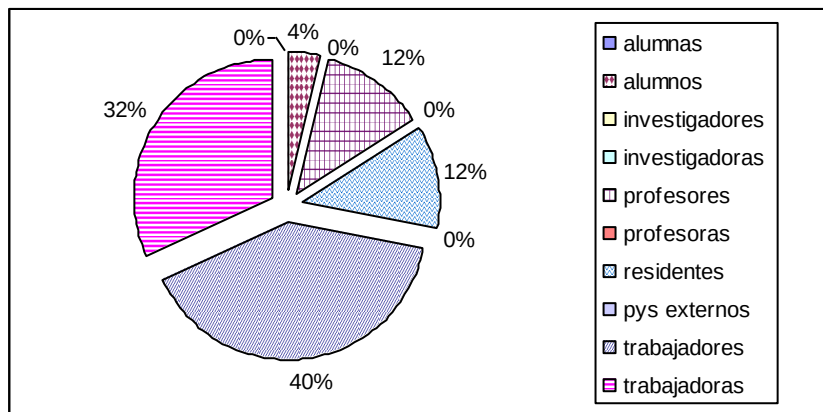


Gráfica 52. Quienes opinan NO SABER

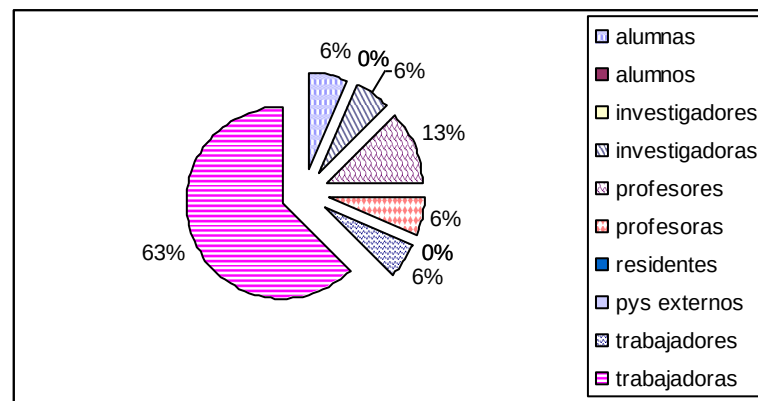


16. ¿El trato entre hombres y mujeres en el Campus es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos?

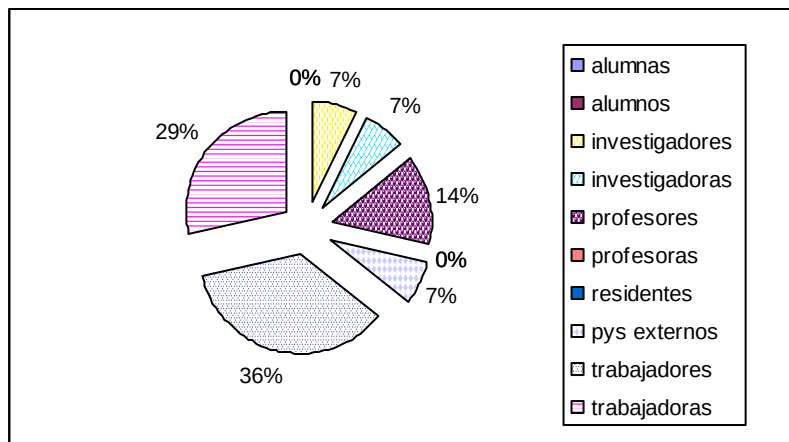
Gráfica 53. Quienes dicen SI



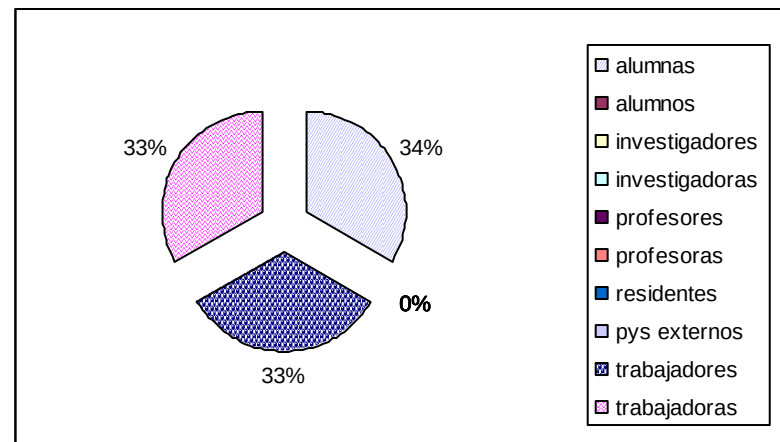
Gráfica 54. Quienes opinan A VECES



Gráfica 55. Quienes opinan NO



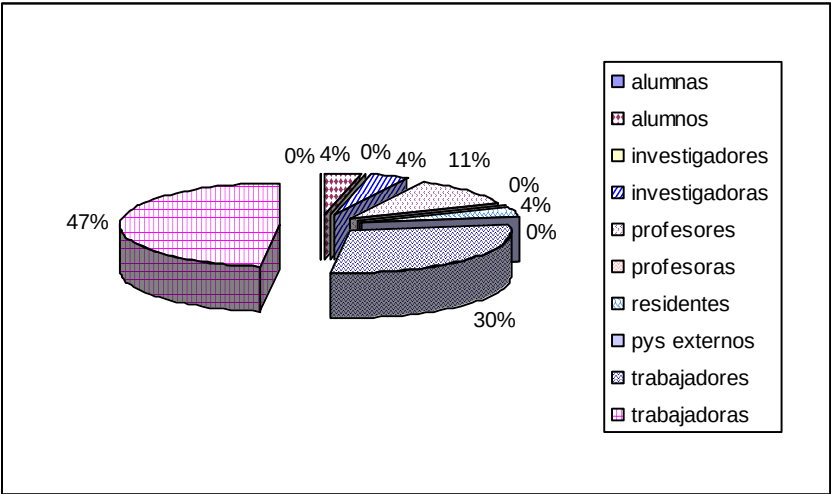
Gráfica 56. Quienes dicen NO SABER



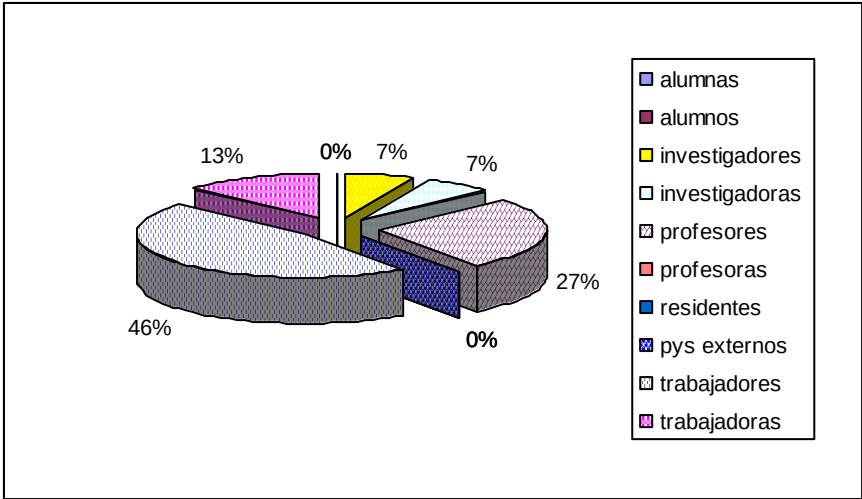
Fuente: Encuesta clima laboral MEG – COLPOS, 25 Septiembre de 2008.

17. ¿En el Campus se procura que los empleados y empleadas cuenten con el espacio y los recursos materiales (papelería, equipo, herramientas) necesarios para realizar su trabajo?

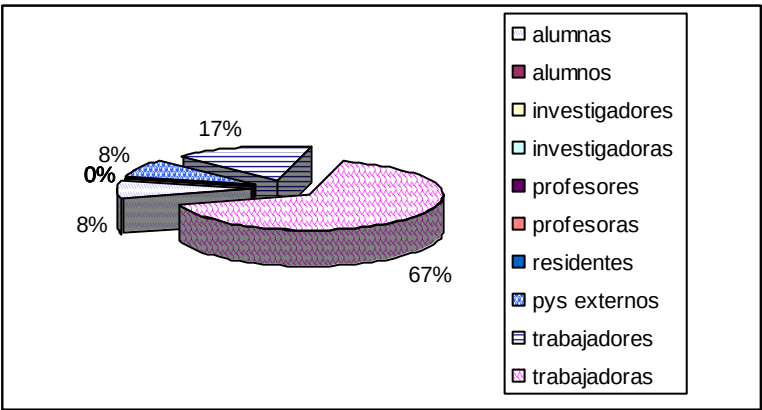
Gráfica 57. Quienes opinan SI



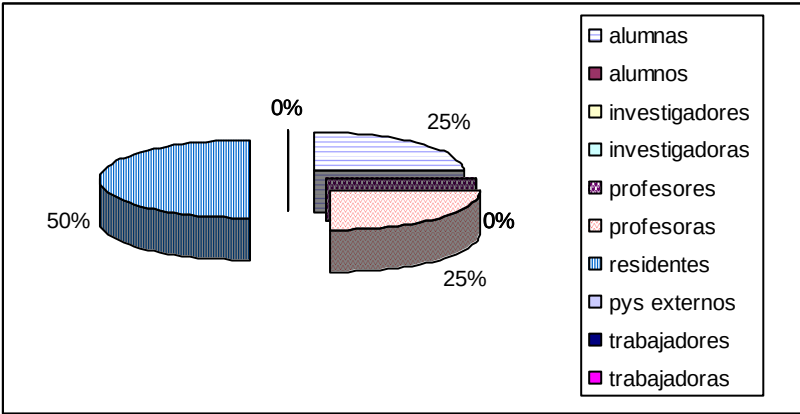
Gráfica 58. Quienes opinan NO



Gráfica 59. Quienes opinan A VECES

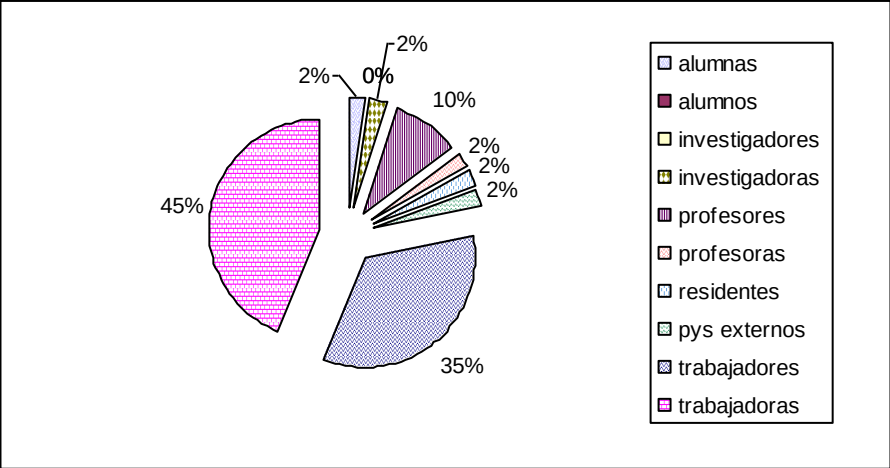


Gráfica 60. Quienes dicen no saber

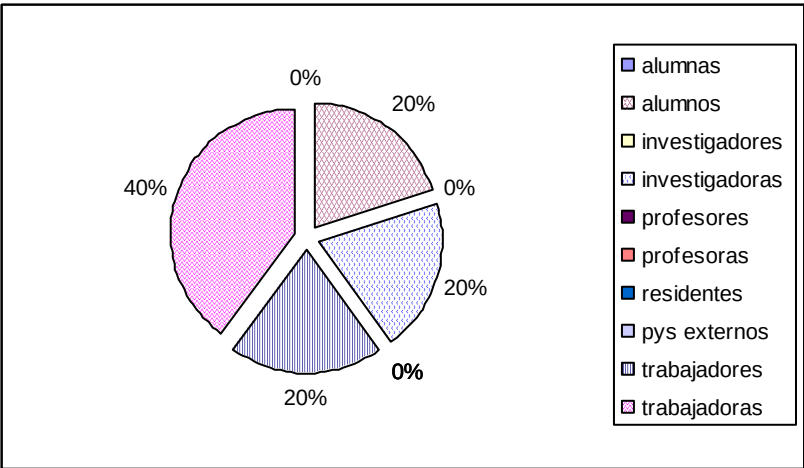


18. Cuando tiene un problema laboral ¿tiene a quién acudir?

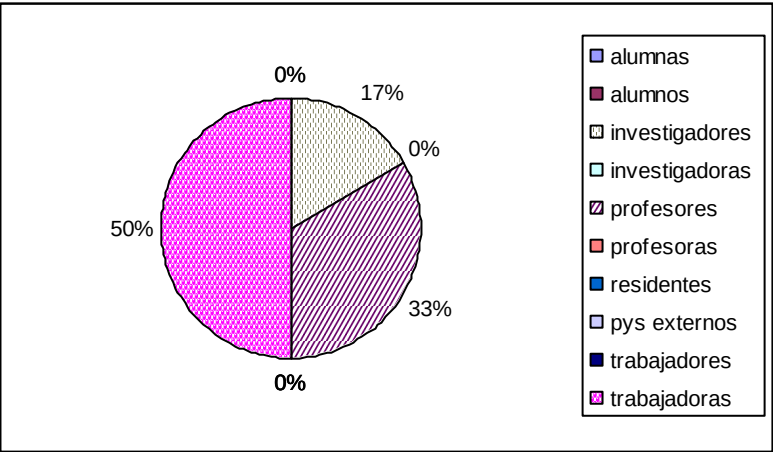
Gráfica 61. Quienes opinan SI



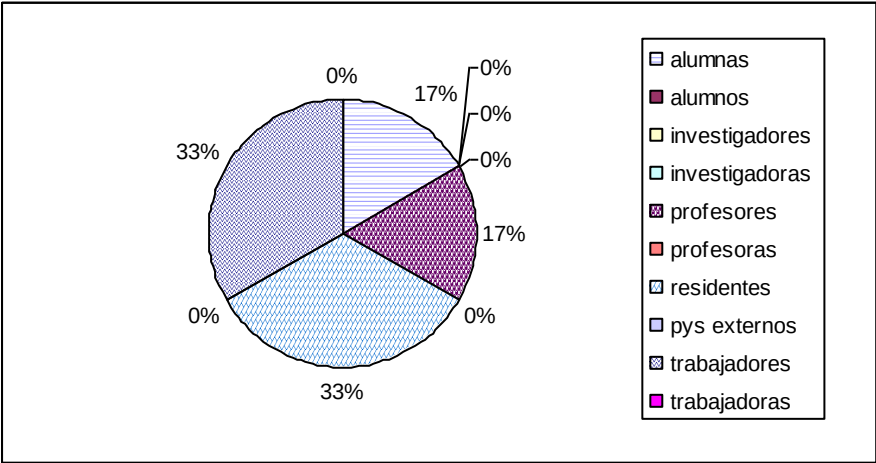
Gráfica 62. Quienes opinan NO



Gráfica 63. Quienes opinan A VECES

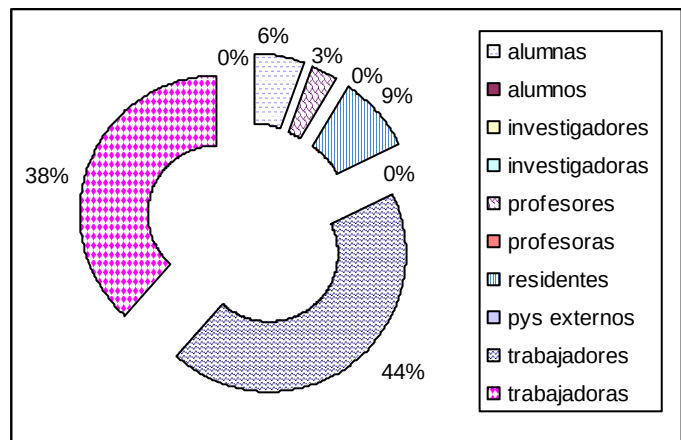


Gráfica 64. Quienes opinan no saber

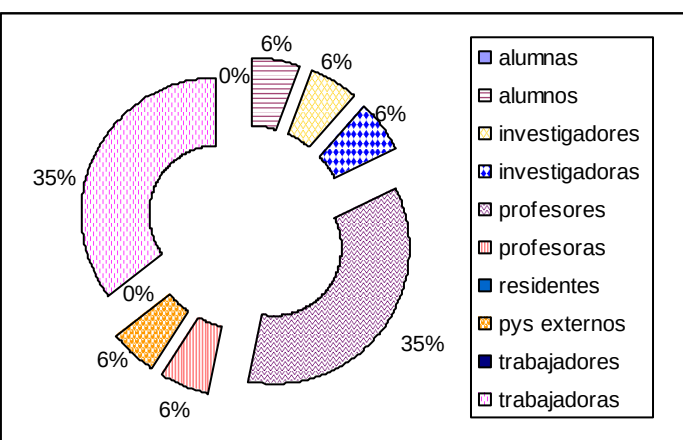


19. ¿A través de qué medio recibe información sobre lo que sucede en el Campus y en el Colegio?

Gráfica 65. Conversación con compañeras y compañeros



Gráfica 66. Correo electrónico



2. RESULTADOS CUALITATIVOS DE LA ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

20. Si pudiera cambiar algo del Campus para mejorarlo ¿qué cambio haría?

Alumnas	Alumnos
Podría ser que hubiera una mejor unión y compañerismo tanto entre doctores, maestros e ingenieros como entre los trabajadores de campo.	
El carácter de las personas, responsabilidad de los trabajadores, que hubieran vehículos disponibles para trabajo.	
Investigadora	Investigador
Que hubiera igualdad para todos y todas en todos los aspectos laboral, trato, etc.	Muchos cambios, respuesta compleja
Profesora	Profesores
Que tengamos servicio de agua potable	Más actividades culturales
	Quitar tanta burocracia
	La actitud de las personas: formarlas en la vía de la cordialidad, legalidad y respeto
	Mejorar las condiciones de los trabajadores, mejorar sus instalaciones, mejorar la administración, formar equipos de trabajo, transparencia en el manejo de recursos, escucharía y solucionaría las demandas de su personal
	Recientemente hubo cambio de director y espero también cambien de subdirectores

Residentes (hombres)	Proyectos externos (mujer)
Dar mantenimiento al inmueble	El acceso al Campus, porque es muy peligroso y los chóferes del transporte público se quejan de ello.
La igualdad entre todos, hacer una autoevaluación hacia el personal para saber que cambios son necesarios.	

Trabajadoras	Trabajadores
Mejorar y apoyar en capacitación para todos, en relaciones laborales e interpersonales.	Primero el sueldo, el servicio médico y otras prestaciones, segundo que no realicen contratos por períodos cortos sino prolongados.
Los sueldos hacia los trabajadores.	Tratar de que hubiera unión y respeto entre todo el personal, y terminar con el amiguismo e influencismo.
Remodelando y facilitar el material	Al jefe de campo, no sabe nada.
Jardines y en la llegada del Campus hay que pasar la carretera federal y está peligroso.	Jefes de campo no saben nada.
Mejorar el lugar donde se almacena el agua para las necesidades del Campus.	El cambio de personal en ganadería
Todo	Mejorar los sueldos.
Que los asistentes tengamos más oportunidades de capacitación para desempeñar mejor nuestro trabajo.	Mejorar el tipo de jardines.
Coordinación y ambiente laboral, cambiaría la manera de pensar de algunos ya que es muy comunicativo, además que hubiera tolerancia en horario para entrar a trabajar, ya que yo soy de lejos.	Ubicar bien a las personas en las áreas.
Que hubiera organización entre los académicos para sacar adelante el Campus	Seguir adelante.

Trabajadoras	Trabajadores
La infraestructura es deficiente, la parada de autobús es difícil, los autobuses no quieren parar porque no hay espacio.	La administración sobre todo y principalmente.
A veces la desigualdad de salario hace un poco la problemática entre trabajadores, hay mucha desigualdad para las personas de campo, la gente que menos trabaja es la que gana más dinero.	
El trato y algunas personas.	
Que se trabajará en igualdad, tanto en responsabilidad y derechos.	
A los espacios que hay sin utilizar se les daría mantenimiento para nuevo uso.	
Mejorar el ambiente de trabajo entre personas.	

21. ¿Qué le gusta más del Campus?

Alumnas	Alumnos
	El ambiente de trabajo y la buena atención que brinda el personal.

Profesoras	Profesores
El nuevo cambio de director.	El entorno ambiental.
	Su ubicación.
	Las oportunidades que se pueden generar para el desarrollo profesional con el campus.
	Sus proyectos y metas.
	Su potencial.
	La vegetación.

Residentes (hombres)	Proyectos externos (mujer)
Los jardines.	La zona donde está ubicado.
El respeto que hay entre todas las personas que aquí laboran.	
Los proyectos que tienen.	

Trabajadoras	Trabajadores
Todo	La existencia de pocas personas. Que lleven a cabo el concepto de equidad de género.
La amistad con mis compañeras	El ambiente, el trabajo.
Que se tomará en cuenta la voz de los asistentes y que la administración tuviera mayor comunicación y sentido de información a nosotros.	Que hay mucho trabajo.
Las flores	Las diferentes áreas o líneas de investigación para el campus, pero que hacen falta explorar al 100% para poder apoyar a la producción del campo mexicano y mejorar el nivel de vida de los campesinos.
Trabajar	Mi trabajo
El ambiente de trabajo	El trabajo que me asignaron
Desde que fue el cambio de dirección ya me encuentro con un mejor ambiente de trabajo	Mejorar el trabajo incluyendo el sueldo.
Mi trabajo	El sembradío y variedad de plantas.
Bueno mi área es muy tranquila internamente, el trato con mi jefe es cordial y los otros jefes que están con la misma área también son cordiales.	La superficie total que abarca el campus pero lamentablemente no es aprovechada adecuadamente.
La salida es accesible para estar un rato con la familia.	Trabajo de campo
Las investigaciones que se realizan en el campus.	Todo el campus
Nada me gusta.	Los temas de estudio
El personal con el que trabajo.	
Las áreas verdes	

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

CATEGORIA	RESPUESTAS	Indique algún ejemplo de injusticia que usted haya vivido o conozca
Trabajador	A veces	Negación de recurso de cierta área
Trabajador	A veces	Negación de recurso de cierta área
Profesor	No contesto	Corrupción, favoritismo y más
Trabajadora	Si	Realizar actividades dependiendo del área en que se encuentra
Trabajador	No	Cuando se han enfermado los trabajadores nunca les pagan, y hasta se enojan, sabiendo que no les dan seguro ni prestaciones
Trabajadora	A veces	Favoritismo
Profesor	No	Desigualdad de salarios, despidos injustificados
Trabajador	No	Con una asistente le dan trabajo que no le toca y lo hace la persona con menos experiencia que ella.
Trabajador	Si	Que no han pagado los días 16 de cada mes y que no tenemos seguro
Trabajador	No	No valoran el esfuerzo laboral, siempre quieren más y más trabajo
Trabajadora	A veces	El no poder tener un salario digno y la carga de trabajo es mayor
Profesor	Si	Falta de promoción de acuerdo al grado académicos
<i>Profesor</i>	Si	Maltrato verbal por parte de una académica del Campus a sus asistentes, al grado de hacerlas llorar y no dejarles otra alternativa que renunciar a su

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

CATEGORIA	RESPUESTAS	Indique algún ejemplo en que se tomó en cuenta su opinión para mejorar el trabajo
Profesor	Si	Semana de la ciencia
Trabajador	Si	En la elaboración de cronogramas de actividades
Profesor	No sabe	Muy limitadas las ocasiones en que se toman en consideración mis opiniones
Trabajador	No	No tenemos prestaciones de ninguna área de administración no le importa el personal de campo
Trabajadora	Si	Algunas ideas
Profesor	A veces	Mejorar las áreas del Campus
Trabajador	A veces	Poner las plantas en otro lado ya que en donde estaban se estaban dañando
Trabajadora	Si	La computadora en la cual trabajo en ocasiones tenía fallas y le comuniqué al doctor y así se le dio mantenimiento
Trabajador	A veces	En que se puede hablar cuando un trabajo no se puede esperar
Trabajador	No	Para mejorar las áreas verdes
Trabajadora	Si	Realizar investigación para mejorar y seguir adelante
Trabajador	No	Al final solo cuenta la opinión de los investigadores, sólo por ser más estudiados
Alumna	Si	Si toman en cuenta nuestra opinión, ya que antes de empezar alguna actividad nos preguntan si nos parece o deseamos agregar algo
Trabajador	Si	Depende del jefe directo
Profesor	A veces	Instalaciones para investigar
Profesor	A veces	No hay suministro constante de agua corriente

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

CATEGORIA	RESPUESTAS	Indique algún ejemplo de reconocimiento al esfuerzo de su trabajo
Profesor	A veces	Reconocimiento de los académicos distinguidos
Profesor	Si	Se expresa éste ante la comunidad académica
Trabajador	Si	En la elaboración de arreglos florales
Trabajador	No	Encuentro reconocimiento de mi jefe inmediato pero no del campus
Trabajadora	Si	Los resultados obtenidos por cada uno que son favorables y hasta alguna felicitación
Trabajador	Si	De que de ahí depende mi familia y un servidor
Trabajador	Si	Limpieza de la biblioteca
Trabajador	No	Sólo dan las gracias y felicitaciones por algún trabajo en mi caso no me han dado nada
Profesora	Si	Premio de productividad
Trabajadora	A veces	Ninguno, se otorgan mi trabajo a mi jefa
Trabajador	No	Sólo académicos
Profesor	No	Falta de apoyo para ser productivo, selectivo

16. ¿El trato entre hombres y mujeres en el Campus es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos?

CATEGORIA	RESPUESTAS	Indique algún ejemplo de falta de respeto hacia usted u otra persona en el Campus
Profesor	Si	En alguna ocasión una trabajadora se lastimo al mover equipo y su responsable no hizo nada
Trabajador	No	Principalmente en la manera de tratar al personal de campo, algunas personas no tratan al personal como debe ser.
Profesor	A veces	Los buenos días no se le niegan a nadie, simplemente por humanidad.
Trabajadora	A veces	No puedo dar nombres, pero supe de un jefe que hizo llorar a su subordinada con sus regaños.
Trabajadora	Si	Ninguna por parte de los trabajadores, pero si de alumnos que entran al campus.
Trabajadora	Si	Solo una persona no me trata con respeto y creía que por ser jefe le daba derecho a decir o solicitar algo que no.
Trabajador	No	No porque la administración no se ha interesado en el bienestar del trabajador, ya que no se mejoran los sueldos y no se dan prestaciones del IMSS.
	Si	Prepotencia
Profesor	No	Humillación a trabajadores
Trabajadora	No	A una compañera de trabajo le grito una doctora, pidiendo explicación de un asunto que sólo su jefe tenía que ver con ello pues eran decisiones personales del jefe con respecto a la otra empleada. Hay unos pocos doctores(as) que son descorteses, no dan ni los buenos días al entrar por primera vez donde uno labora y nos pasan por alto, siendo que somos nosotros que tenemos que informar a los jefes o solicitar el acceso de cualquier persona.
Trabajador	No	Cuando opino como terminar el trabajo un poco más rápido me contradicen con malas palabras.
Trabajadora	No	A mi me discriminó el jefe de operación técnica porque dice que no sabía hacer mi trabajo, y me hablo groseramente y de manera prepotente y altanera.

Trabajadora	Si	Nunca me han faltado al respeto
Alumna	A veces	Hay personas que por tener más años o tiempo trabajando dentro del campus, no da validez a las opiniones de los jóvenes
Trabajador	No	No valora el trabajo que desempeña uno
Trabajador	Si	Prepotencia
Trabajador	No	Prepotencia
Profesor	A veces	Yo también he sido víctima del trato despótico de la Doctora

17. En el Campus se procura que los empleados y empleadas cuenten con el espacio y los recursos materiales (papelería, equipo, herramientas) necesarios para realizar su trabajo?

CATEGORIA	RESPUESTA	Indique algún ejemplo de falta de recursos para realizar su trabajo
Profesor	A veces	No hay herramientas de taller mecánico
Profesor	A veces	Laboratorios, animales, recursos económicos
Trabajadora	A veces	Papelería y una buena copiadora, teléfono en cada área
Trabajadora	A veces	Impresora, material de archivo
Trabajadora	No	Falta de agua y otras cosas
Trabajadora	A veces	Mobiliario
Trabajador	No	Falta herramienta de campo
Trabajadora	Si	A veces se acaba el fabuloso o cloro o guantes para hacer la limpieza
Trabajadora	A veces	Siempre
Profesor	A veces	Falta de equipo
Trabajadora	A veces	Mi área tiene 6 meses pidiendo libretas tamaño media carta y no nos han dado ninguna, tardan mucho en entregar el material, y otros no los surten.
Trabajador	No	Falta liquido, marruñas, limas, botas, etc.
Trabajador	No	En campo la falta de herramienta
Trabajador	Si	Algunas cosas que a veces no las hay, no sé cuál sea la razón
Trabajador	No	Faltan herramientas para trabajo
Trabajador	No	Faltan herramientas para trabajo
Alumna	A veces	Falta de vehiculo o disposición de alguno para trasladar el material
Trabajador	A veces	Las hay pero a destiempo
Trabajadora	No	Nunca hay impresora, ni hojas, ni postic, etc
Trabajadora	A veces	Papelería y en ocasiones no hay herramientas
Profesor	A veces	Un académico que yo conozco no tiene computadora
Trabajadora	A veces	Lugar de trabajo, computadora

18. Cuando tiene un problema laboral ¿tiene a quién acudir?

CATEGORIA	RESPUESTA	Indique a quién acude
Profesor	Si	Administradora, director del Campus
Profesor	Si	Sindicato
Trabajador	Si	Al jefe de mi área
Profesor	A veces	Generalmente yo resuelvo mis problemas
Trabajadora	Si	A mi jefe de área
Trabajadora	A veces	A mi jefe
Trabajador	Si	Con el director del Campus o con la administradora
Trabajadora	A veces	A mi jefe inmediato
Trabajadora	Si	Administración o dirección
Trabajador	No	No hay nadie interesado en las personas de campo
Trabajador	No sabe	No hay a quien acudir
Trabajadora	A veces	Al jefe inmediato
Trabajadora	Si	Al jefe inmediato
Profesor	Si	Al director del Campus
Trabajadora	Si	Mi jefe (doctor)
Trabajador	Si	El doctor
Trabajadora	Si	Al doctor
Trabajador	Si	Jefe de campo
Trabajador	Si	Al encargado de trabajo en el campo
P. Ext. (hombre)	Si	A mi jefe de proyecto
Trabajador	Si	Al directo que nos indica las cosas que se hacen o que se trabajan
Trabajador	Si	Al jefe de campo
Trabajador	Si	Al jefe de campo
Trabajador	Si	Al jefe de campos
Trabajadora	Si	A los jefes de campo

Trabajador	Si	Jefe de campo
Trabajadora	Si	A mi familia
Trabajador	Si	Pero no hace mucho caso
Trabajador	No	No sé a quien acudir
Trabajadora	Si	A mi jefe inmediato
Trabajadora	Si	Al jefe directo
Trabajadora	Si	A la jefa

3. RESULTADOS DEL CUESTIONARIO DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para conocer la opinión y la experiencia respecto al Hostigamiento Sexual (HS) se aplicó un cuestionario de dicho tema. Éste incluyó la siguiente pregunta: ¿Ha vivido Usted algunas de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo?

1. Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras 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 afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales
8. Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales
9. Contacto físico no deseado
10. Presión para tener relaciones sexuales
11. Intentos de violación
12. Violación

3.1 Los datos desagregados por género en el Campus Córdoba

Cuadro 3. Índice de Hostigamiento Sexual

	Conductas o situaciones	Ponderación del 1 al 10 (a)	Frecuencia (b)	(a) * (b)
1	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	0	0
2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	8	0.66
3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	1	14	1.16
4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	2	2	0.33
5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	3	4	1
6	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	4	2	0.66
7	Amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	5	0	0
8	Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	6	2	1
9	Contacto físico no deseado.	7	0	0
10	Presión para tener relaciones sexuales.	8	0	0
11	Intento de violación.	9	0	0
12	Violación.	10	0	0
			SUMA	4.81

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008

Cuadro 4. Hostigamiento en hombres: representación numérica

PREGUNTA	HOMBRES		porcentaje	
	SI	NO	SI	NO
1	0	30	0	0
2	0	30	0	0
3	2	28	6.66	93.34
4	0	28	0	93.34
5	0	30	0	0
6	0	30	0	0
7	0	30	0	0
8	2	28	6.66	93.34
9	0	30	0	0
10	0	30	0	0
11	0	30	0	0
12	0	30	0	0

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008

Con base en el anterior cuadro observamos que el hostigamiento sexual dirigido hacia los hombres tiene que ver con miradas o gestos sugestivos, así como palabras, también tiene que ver con castigos, mal trato, cambio de área por rechazar proposiciones sexuales.

Nota: Respecto a los porcentajes representados en cuadros y/o gráficos es importante señalar que en algunos casos no suman o dan por resultado el 100%, pues algunas personas dejaron preguntas sin contestar. Además 2 cuestionarios quedaron anulados por contener solamente la identificación del cargo pero con todas las preguntas sin contestar.

Cuadro 5. Hostigamiento en mujeres: representación numérica

PREGUNTA	MUJERES		porcentaje	
	SI	NO	SI	NO
1	0	26	0	0
2	8	18	30.76	69.24
3	12	14	46.15	53.85
4	2	24	7.69	92.31
5	4	22	15.38	84.62
6	2	24	7.69	92.31
7	0	26	0	0
8	0	24	0	92.31
9	0	25	0	96.15
10	0	25	0	96.15
11	0	26	0	0
12	0	26	0	0

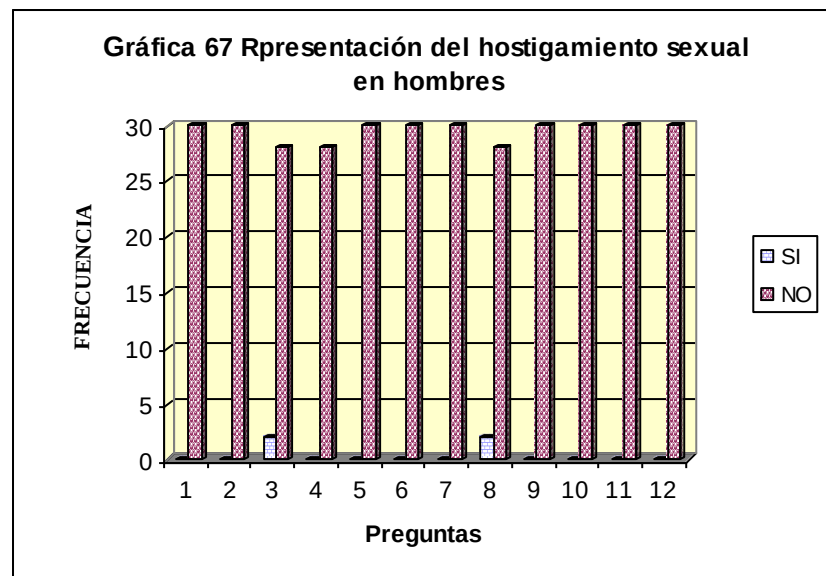
Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008

El hostigamiento en mujeres implica cuestiones más diversas, va desde piropos o comentarios no deseados, cobra importancia cuando se habla de miradas morbosas o gestos sugestivos. También implica presión para aceptar invitaciones o encuentros no deseados.

Cuadro 6. Representación numérica de hostigamiento sexual en hombres y mujeres

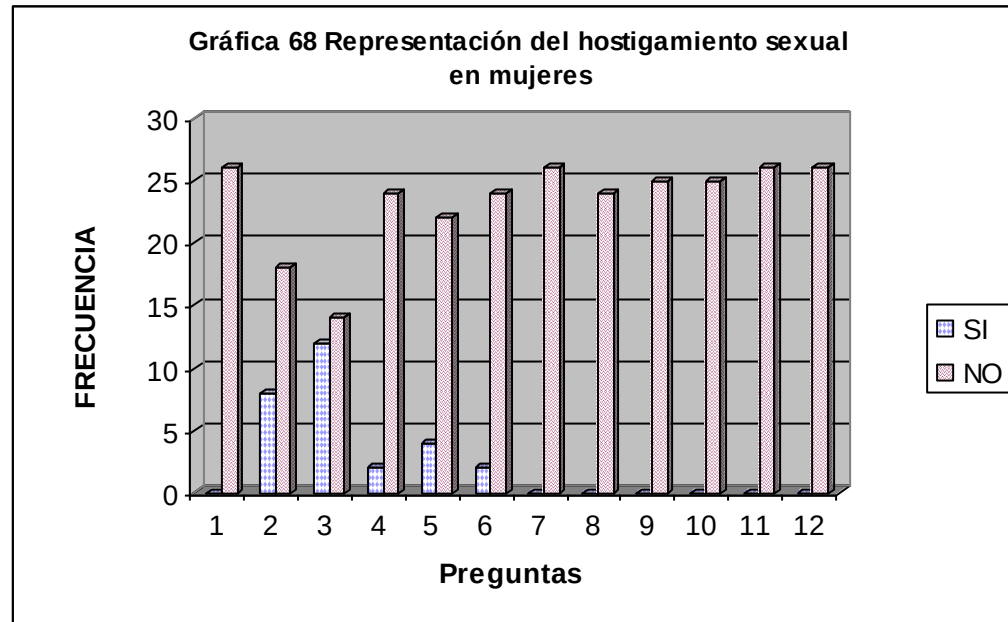
PREGUNTA	SI	porcentaje	NO	porcentaje
1	0	0	56	100
2	8	14.28	48	85.71
3	14	25	42	75
4	2	3.57	52	92.85
5	4	7.14	52	92.85
6	2	3.57	54	96.42
7	0	0	56	100
8	2	3.57	52	92.85
9	0	0	55	98.21
10	0	0	55	98.21
11	0	0	56	100
12	0	0	56	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008



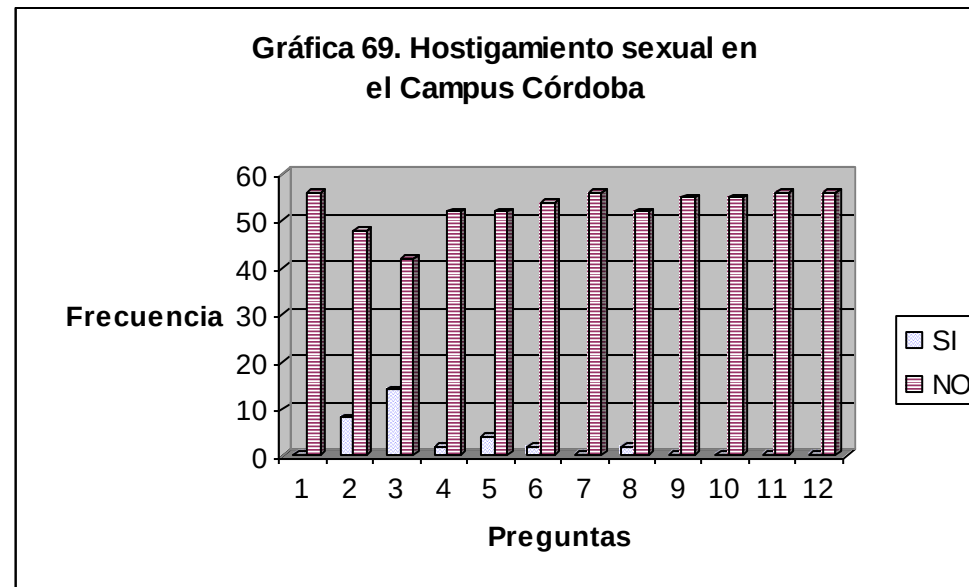
Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008

La anterior gráfica representa sólo dos rubros en los que los hombres del Campus Córdoba han vivido situaciones de hostigamiento sexual. Respecto a los casos correspondientes a la preguntas 8 (sobre maltrato, asignación de actividades que no competen a su ocupación, o puesto, así como medidas disciplinarias) podrían verse implicadas personas con un cargo mayor en comparación con quien vive dicha situación, pues comúnmente el poder por el poder se ejerce sobre otros con menos poder.



Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008

Con la anterior gráfica observamos que las mujeres viven principalmente situaciones de miradas morbosas o gestos sugestivos que las molestan. En segundo lugar piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia. Le sigue las presiones para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo. Y burlas, bromas sobre su vida sexual, así como cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseada.



Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008

En el Campus Córdoba hay 6 situaciones que incomodan a hombres y mujeres e implican lo siguiente en orden de mayor a menor importancia:

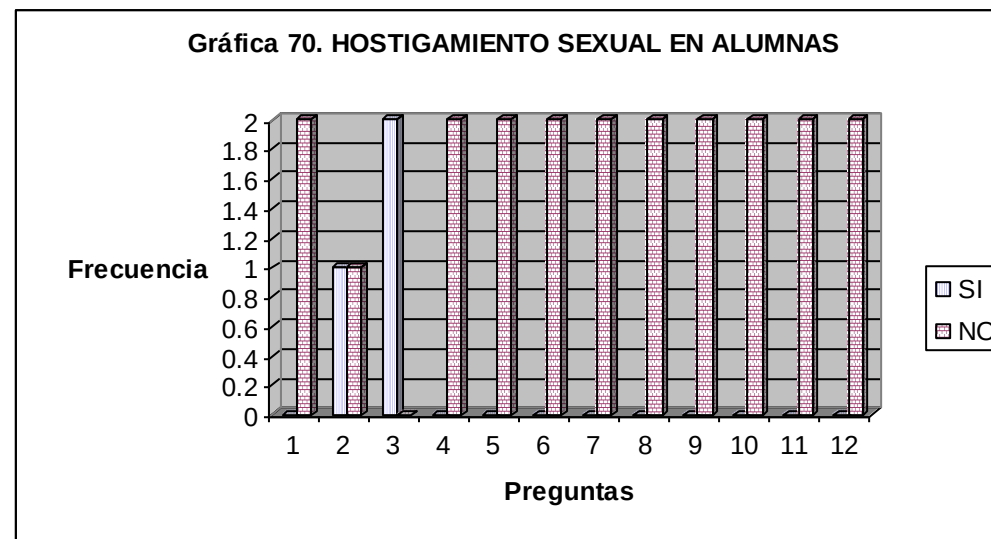
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros fuera del trabajo.
6. Cartas, llamadas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas sobre su vida sexual.
8. Castigos, mal trato, asignación de actividades que no competen a su ocupación u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.

3.2. Datos sobre HS desagregados por categorías laborales y género.

Cuadro 7. Representación numérica del HS en alumnas

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	2	0	100
2	1	1	50	50
3	2	0	100	0
4	0	2	0	100
5	0	2	0	100
6	0	2	0	100
7	0	2	0	100
8	0	2	0	100
9	0	2	0	100
10	0	2	0	100
11	0	2	0	100
12	0	2	0	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008



Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Dos alumnas participaron en la entrevista sobre HS, ambas mencionan que viven situaciones de miradas morbosas o gestos que les incomodan. Una de ellas documenta sus molestias por piropos o comentarios sobre su apariencia.

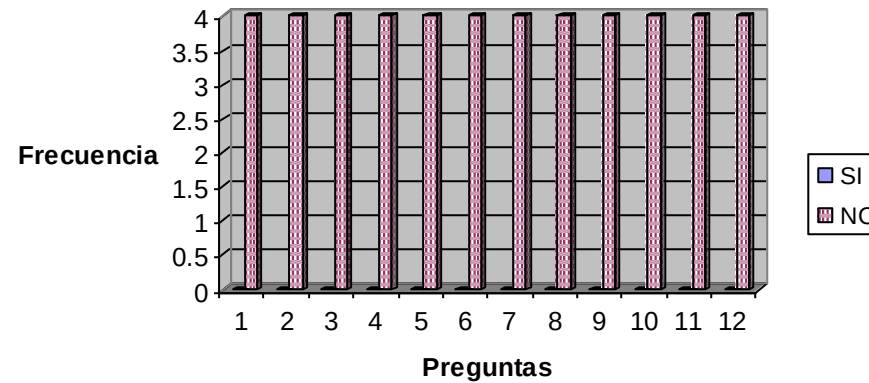
Cuadro 8. Representación numérica del HS en alumnos

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	4	0	100
2	0	4	0	100
3	0	4	0	100
4	0	4	0	100
5	0	4	0	100
6	0	4	0	100
7	0	4	0	100
8	0	4	0	100
9	0	4	0	100
10	0	4	0	100
11	0	4	0	100
12	0	4	0	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Según lo que arrojan los resultados de los cuestionarios sobre hostigamiento sexual, los alumnos del Campus Córdoba no viven conductas o situaciones que sean de su desagrado o tengan que ver con alguna manifestación de hostigamiento sexual.

Gráfica 71. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN ALUMNOS

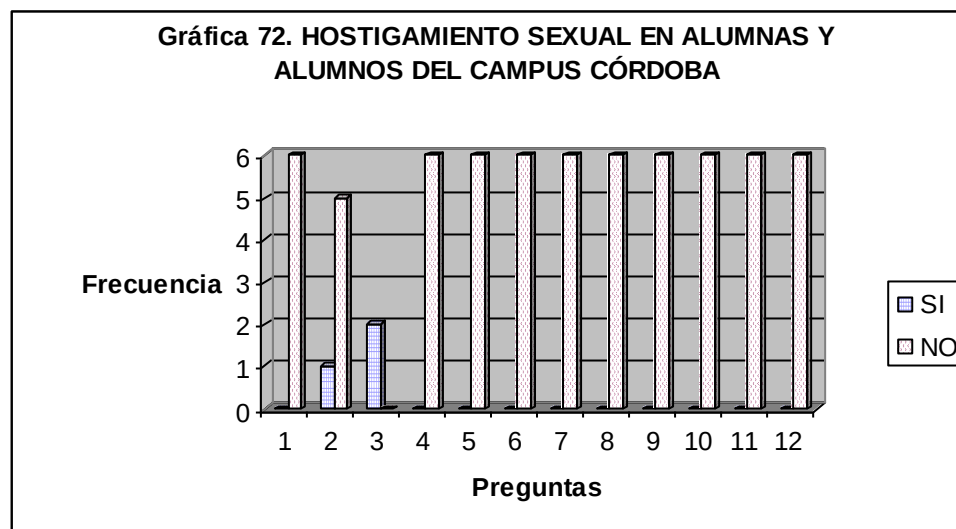


Cuadro 9. HS en alumnas y alumnos del Campus Córdoba

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	6	0	100
2	1	5	16.66	83.33
3	2	0	33.33	0
4	0	6	0	100
5	0	6	0	100
6	0	6	0	100
7	0	6	0	100
8	0	6	0	100
9	0	6	0	100
10	0	6	0	100
11	0	6	0	100
12	0	6	0	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Como se puede observar en el cuadro 6 el hostigamiento sexual hacia las y los alumnos se manifiesta a través de miradas morbosas, o gestos sugestivos que causan molestia, contemplando también los piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.

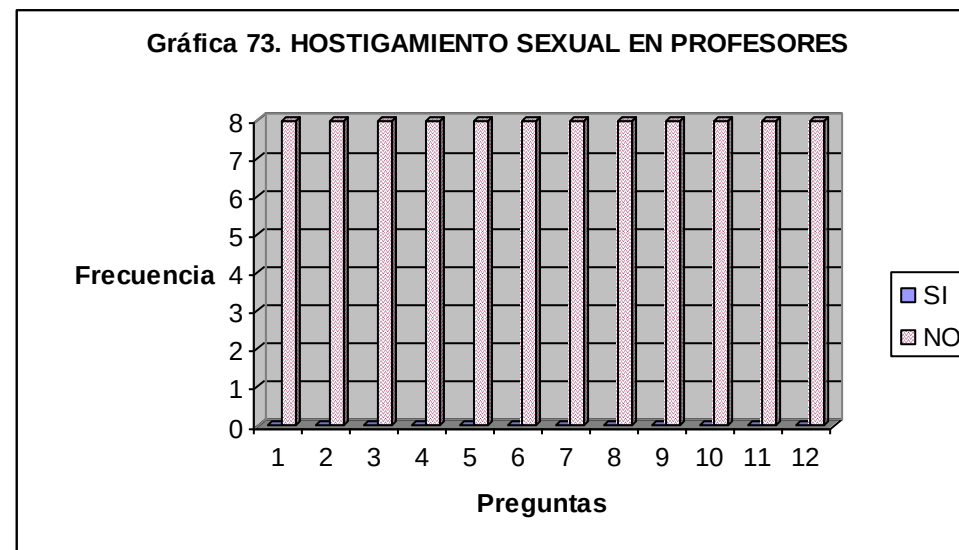


Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Cuadro 10. Representación numérica del HS en profesores

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	8	0	100
2	0	8	0	100
3	0	8	0	100
4	0	8	0	100
5	0	8	0	100
6	0	8	0	100
7	0	8	0	100
8	0	8	0	100
9	0	8	0	100
10	0	8	0	100
11	0	8	0	100
12	0	8	0	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.



Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

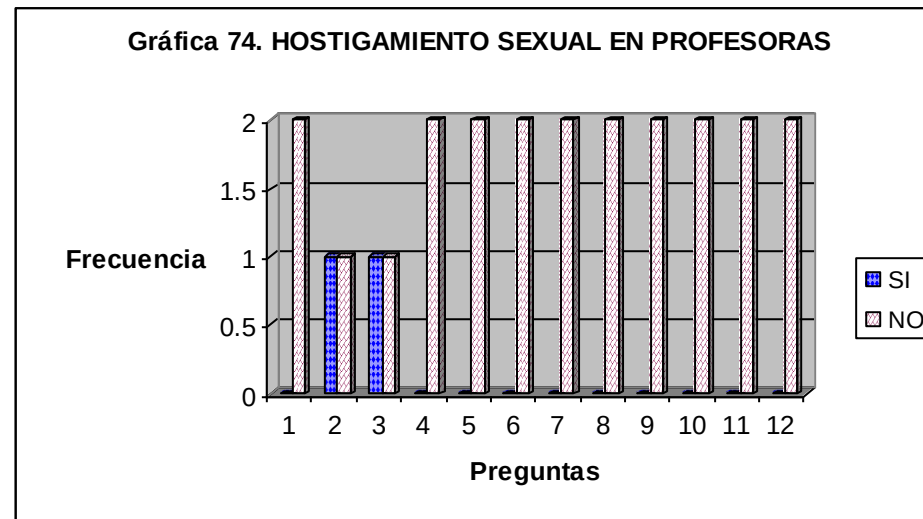
Al observar el cuadro y gráfica 7 encontramos que los profesores del Campus Córdoba no viven ninguna situación o conducta de hostigamiento sexual.

Cuadro 11. Representación numérica del HS en profesoras

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	2	0	100
2	1	1	50	50
3	1	1	50	50
4	0	2	0	100
5	0	2	0	100
6	0	2	0	100
7	0	2	0	100
8	0	2	0	100
9	0	2	0	100
10	0	2	0	100
11	0	2	0	100
12	0	2	0	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Las profesoras del Campus Córdoba que llenaron cuestionarios sobre hostigamiento sexual manifestaron que en la misma medida reciben piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, así como miradas morbosas o gestos sugestivos que les incomodan.

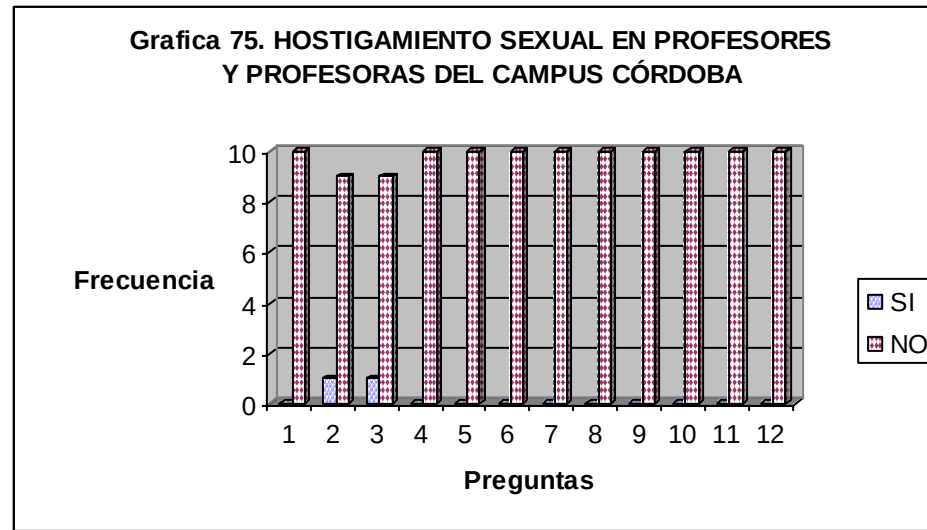


Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Cuadro 12. Hostigamiento sexual en profesores y profesoras

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	10	0	100
2	1	9	10	90
3	1	9	10	90
4	0	10	0	100
5	0	10	0	100
6	0	10	0	100
7	0	10	0	100
8	0	10	0	100
9	0	10	0	100
10	0	10	0	100
11	0	10	0	100
12	0	10	0	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.



Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Las vivencias respecto a situaciones o conductas de hostigamiento sexual dirigido hacia profesores y profesoras se manifiesta en bajos porcentajes, y se relacionan con piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, así como miradas morbosas o gestos sugestivos que les incomodan (ver cuadro y gráfica 9).

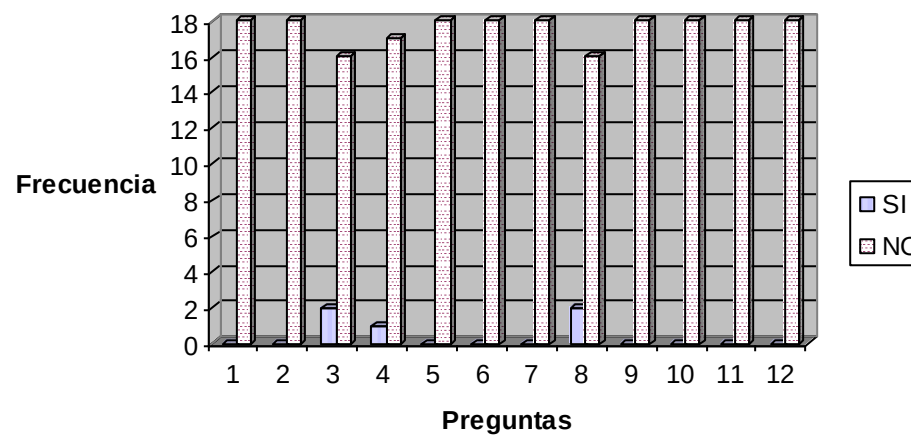
Cuadro 13. Representación numérica del HS en trabajadores

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	18	0	100
2	0	18	0	100
3	2	16	11.11	88.88
4	1	17	5.55	94.44
5	0	18	0	100
6	0	18	0	100
7	0	18	0	100
8	2	16	11.11	88.88
9	0	18	0	100
10	0	18	0	100
11	0	18	0	100
12	0	18	0	100

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

En el cuadro 10, referido al HS en trabajadores observamos bajas proporciones de situaciones que están relacionadas con el hostigamiento sexual, las cuales se centran en miradas morbosas o gestos sugestivos que les incomodan, así como castigos, mal trato, cambio de área u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales. En menor importancia viven situaciones incómodas a través de la exposición de carteles, calendarios, fotos, con imágenes sexuales.

Gráfica 76. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN TRABAJADORES



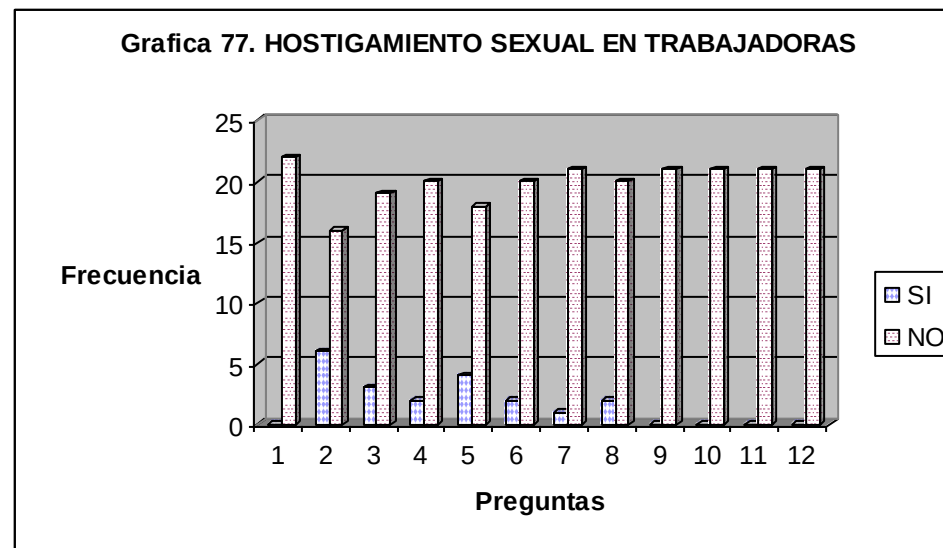
Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Cuadro 14. Representación numérica del HS en trabajadoras

PREGUNTA	SI	NO	SI %	NO %
1	0	22	0	100
2	6	16	27.27	72.72
3	3	19	13.63	86.36
4	2	20	9.09	90.9
5	4	18	18.18	81.81
6	2	20	9.09	90.9
7	1	21	4.54	95.45
8	2	20	9.09	90.9
9	0	21	0	95.45
10	0	21	0	95.45
11	0	21	0	95.45
12	0	21	0	95.45

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

El hostigamiento sexual que viven las trabajadoras se diversifica, va desde cuestiones verbales, pasa la presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseadas fuera del trabajo, implica también miradas morbosas, burlas, bromas, preguntas sobre su vida sexual, cartas, llamadas telefónica, así como castigos, mal trato u otras medidas disciplinarias por rechazar proposiciones sexuales y hasta amenazas que afectan negativamente su situación en el trabajo. Todo ello las pone en una situación de desventaja y vulnerabilidad.



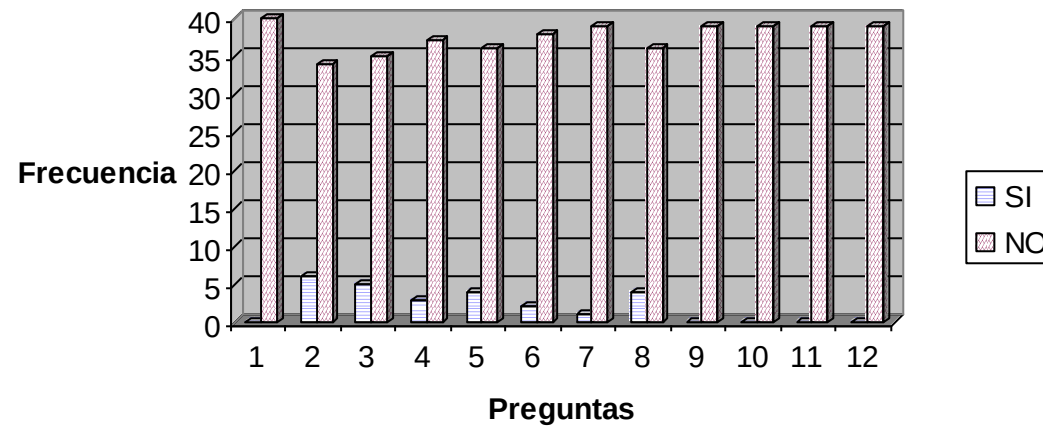
Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Cuadro 15. Hostigamiento sexual en trabajadores y trabajadoras

PREGUNTA	SI	SI %	NO	NO %
1	0	0	40	100
2	6	15	34	85
3	5	12.5	35	87.5
4	3	7.5	37	92.5
5	4	10	36	90
6	2	5	38	95
7	1	2.5	39	97.5
8	4	10	36	90
9	0	0	39	97.5
10	0	0	39	97.5
11	0	0	39	97.5
12	0	0	39	97.5

Fuente: cuestionario hostigamiento sexual, 25 de Septiembre de 2008.

Gráfica 78. HOSTIGAMIENTO SEXUAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL CAMPUS CÓRDOBA



4. INDICE DE SEGREGACION LABORAL

Cuadro 16. INDICE DE SEGREGACION LABORAL, Septiembre de 2008			
Campus Córdoba			
CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	GRAN TOTAL
Director de campus	1		1
Jefa de departamento		1	1
Profesor especializado	1		1
Profesor investigador titular	1	1	2
Profesor investigador adjunto	1		1
Investigador titular	2	3	5
Investigador adjunto	4	1	5
Investigador asociado	3	3	6
Investigador auxiliar titular	7		7
Investigador auxiliar asociado		1	1
Profesor investigador asociado	7	2	9
Total	27	12	39
Bajas en el año	1	1	2
Personas entrevistadas	30	28	58
Cuestionarios anulados		2	2

CONCLUSIONES

