



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

CAMPUS MONTECILLO

DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

2 Mayo y Septiembre, 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: 44
 - 3.1. Datos sobre HS desagregados por género en el Campus. Pg: 45
 - 3.2. Datos sobre HS desagregados por categoría laboral y género. Pg: 52
 4. Índice de segregación laboral. Pg: 64
- CONCLUSIONES. Pg: 71

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 accedió a responder el cuestionario que se les proporcionó por la Dra. Pilar Rodríguez-Guzmán en el mes de septiembre de 2006.

La muestra utilizada para este diagnóstico fue de 65 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. El día 2 de mayo de 2006 se convocó a la comunidad de Montecillo a la presentación del MEG en la unidad de congresos, sin embargo, debido a que sólo participaron 11 trabajador@s y ningún profesor o profesora se decidió implementar otras acciones. La muestra del profesorado fue el 10% del total de 232 profesor@s (24 académic@s) Se seleccionó a 12 profesoras y 12 profesores de los cinco institutos que anteriormente existían en el campus. Se preguntó a las personas seleccionadas si deseaban contestar el cuestionario de clima laboral y de hostigamiento sexual, pero debido a que algunas no quisieron, se procedió a buscar a otras personas. Para el caso del personal laboral se consideró que 11 personas eran insuficientes para conocer la opinión de este sector y por ello se solicitó apoyo al Sindicato Independiente de Trabajadores del CP (SINTCOP) que aplicó los cuestionarios a un total de 31 trabajador@s. La muestra total quedó de la siguiente manera:

Muestra:

Trabajadores: 18

Trabajadoras: 24

Profesoras: 12

Profesores: 11

Total: 65

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

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Totales	788	337	1.125
Porcentajes	70%	29.96%	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 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

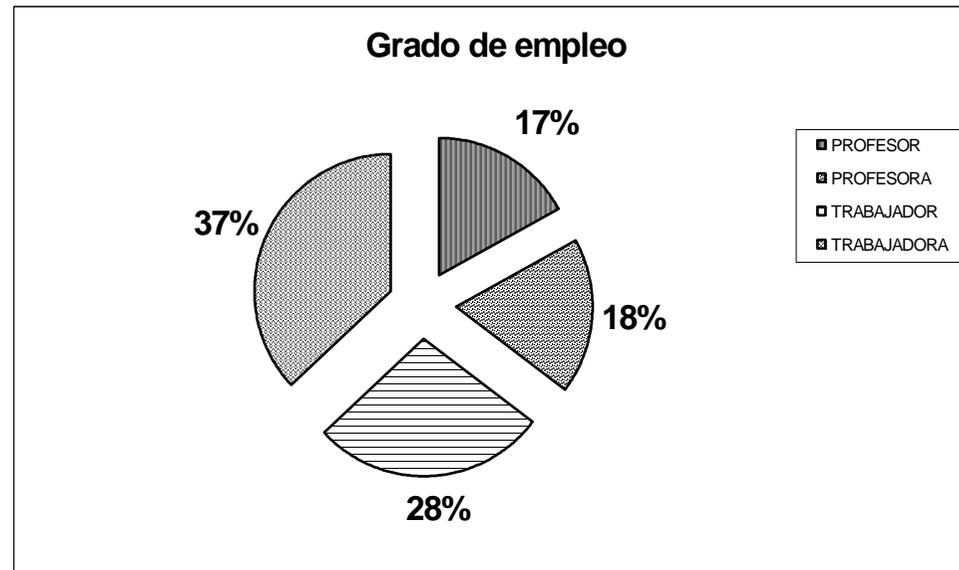
1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL.

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

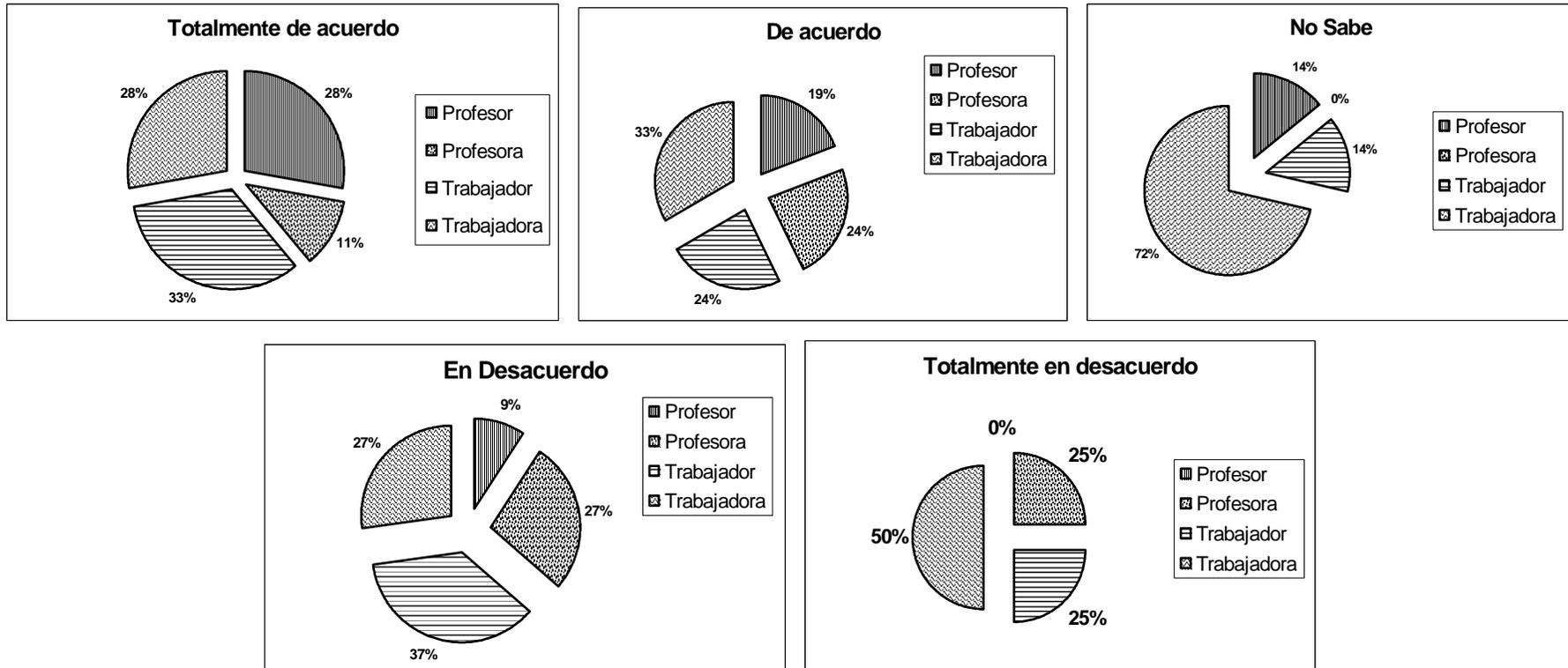
- selección de personal
- capacitación
- desarrollo profesional
- igualdad de oportunidades
- compensaciones y salarios
- vida familiar y laboral
- ambiente laboral y salud en el trabajo
- hostigamiento sexual
- sensibilización en equidad de género

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

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

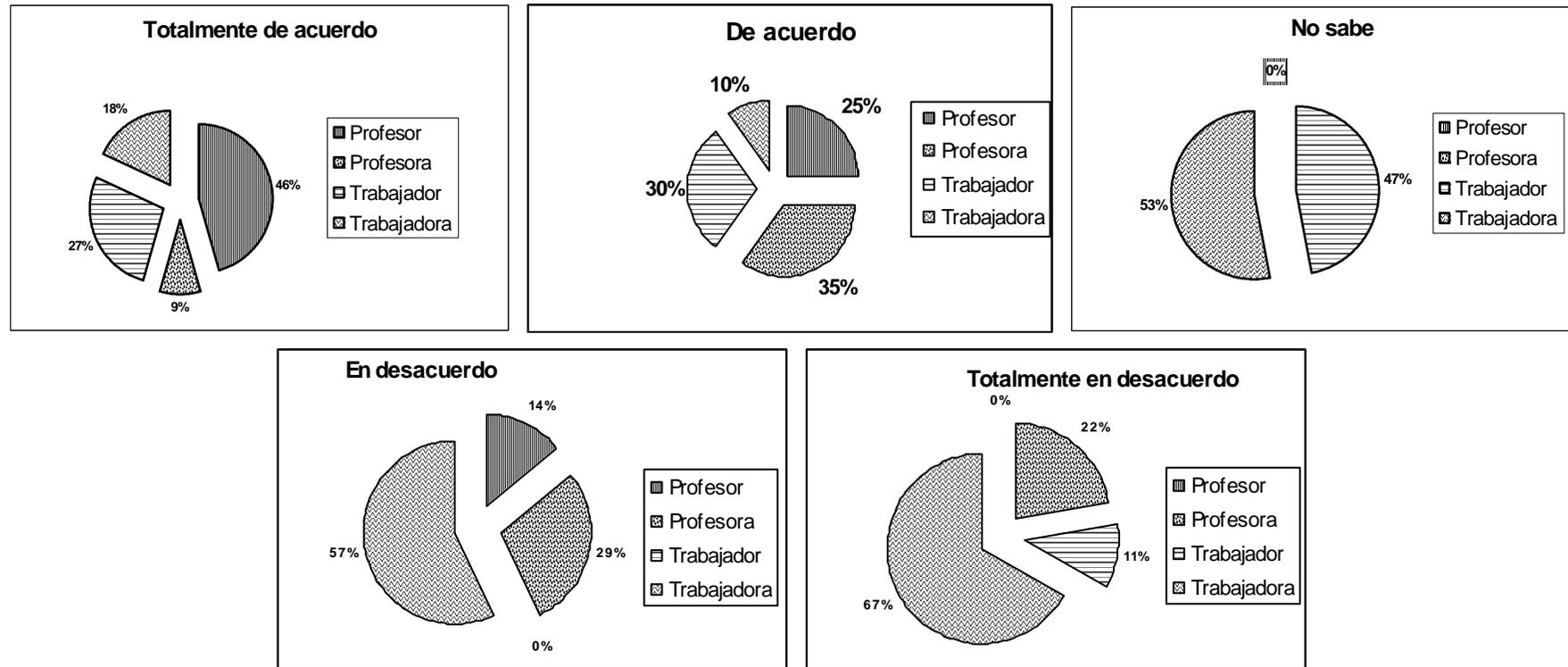


2.- ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación en el COLPOS?



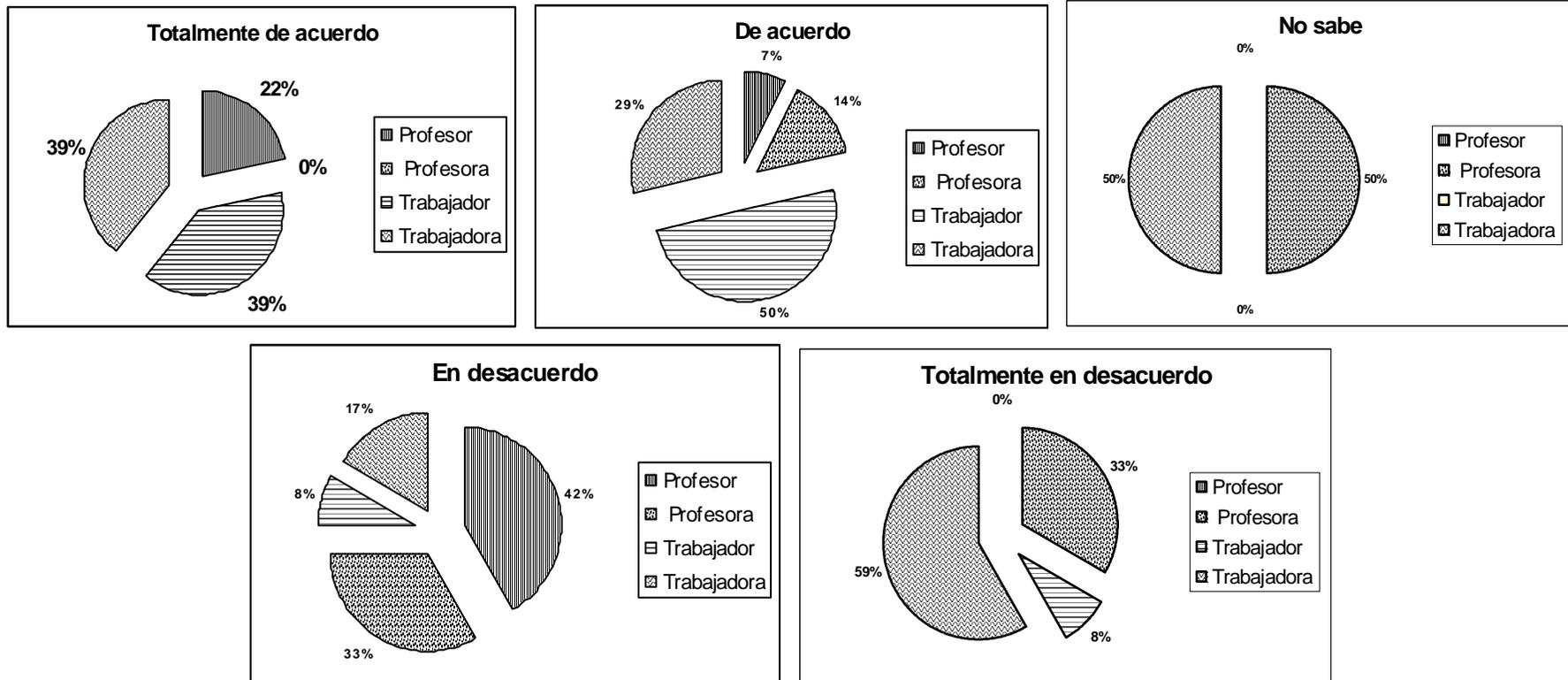
Los datos nos muestran que el grupo de trabajadoras es el que está menos informado y el que muestra mayor malestar sobre la forma de acceso a la información sobre capacitación, pues el 72% contestó que no sabía y el 97% (sumando los porcentaje de Desacuerdo y totalmente en desacuerdo) que estaba en desacuerdo. El grupo de profesoras también muestra descontento alcanzando el 52% (sumando los porcentajes de Desacuerdo y totalmente en desacuerdo). Sin embargo, el 46% de los profesores está conforme con el acceso a la información. **Es importante poner atención a estos datos pues encontramos que las mujeres en el Colegio están mostrando disconformidad en este asunto y es recomendable que se mejoren las estrategias de comunicación para hacer llegar a tod@s la información sobre capacitación.**

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



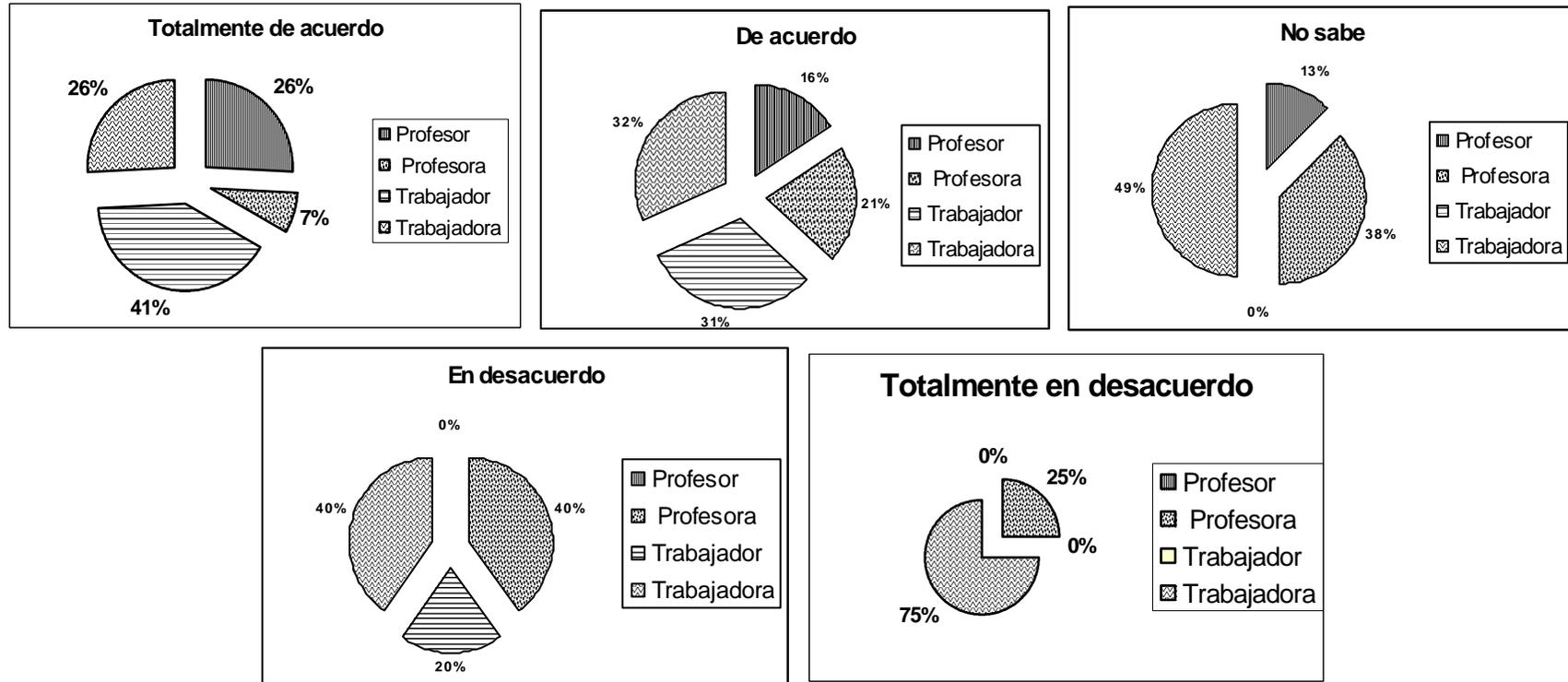
El grupo de trabajadoras muestra un alto porcentaje de desacuerdo indicando que no tienen conocimiento sobre los criterios de promoción. También las profesoras expresan esta misma tendencia. Llama la atención que los trabajadores mencionen que no saben sobre dichos criterios (47%). Sin embargo, el grupo de profesores es el que exprese mayor acuerdo. **Esta información nos indica que el grupo más favorecido en el conocimiento de los criterios es el de profesores, quedando en desventaja las trabajadoras, académicas y trabajadores.**

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?



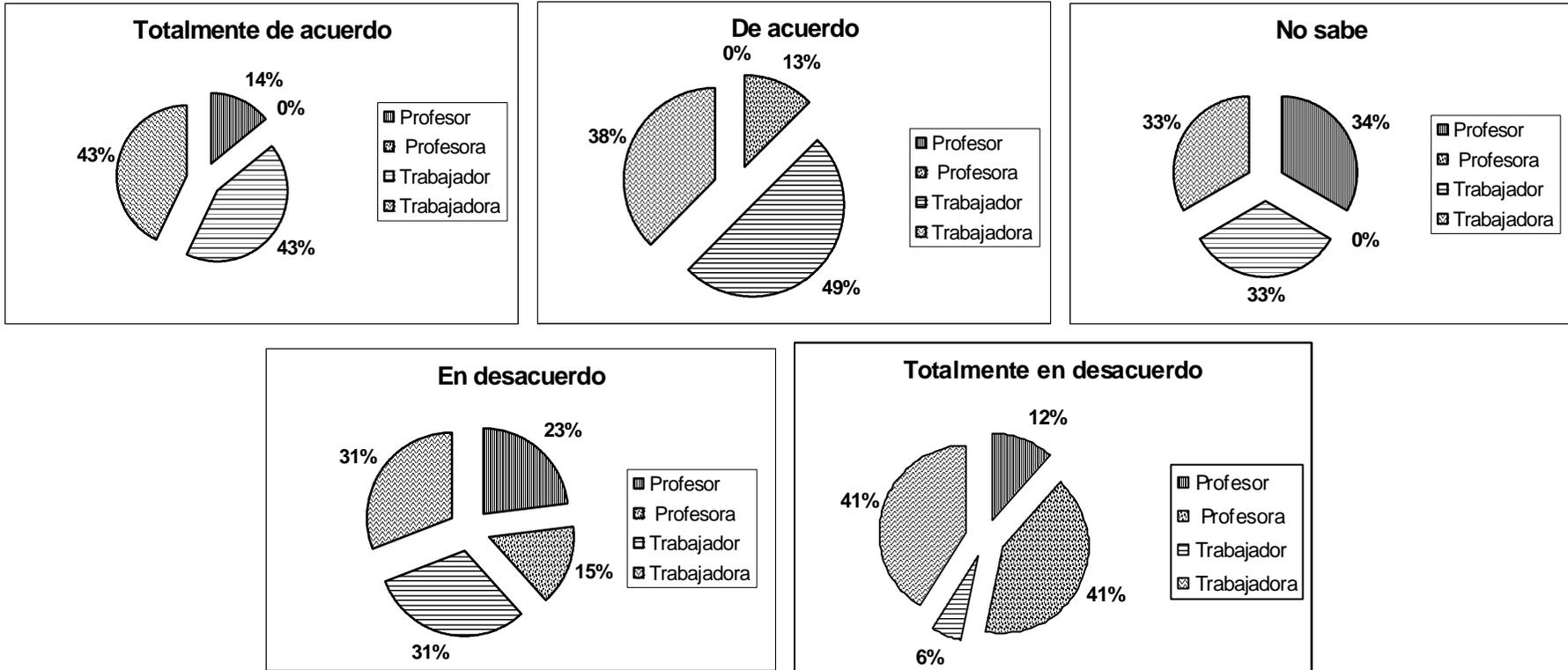
Los profesores opinan en un alto porcentaje que no hay igualdad de oportunidades (42%). Sin embargo, el grupo que expresa mayor descontento es el de las profesoras con un 66% (sumando los porcentaje de desacuerdo y totalmente en desacuerdo). El grupo de trabajadoras también presenta un alto porcentaje de desacuerdo. Estos datos nos indican que es necesario promover la participación de las mujeres (tanto profesoras como trabajadoras) en los puestos de dirección. **Una estrategia para lograr este objetivo es promover una acción afirmativa para que las mujeres ocupen cargos de manera proporcional a su número.**

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?



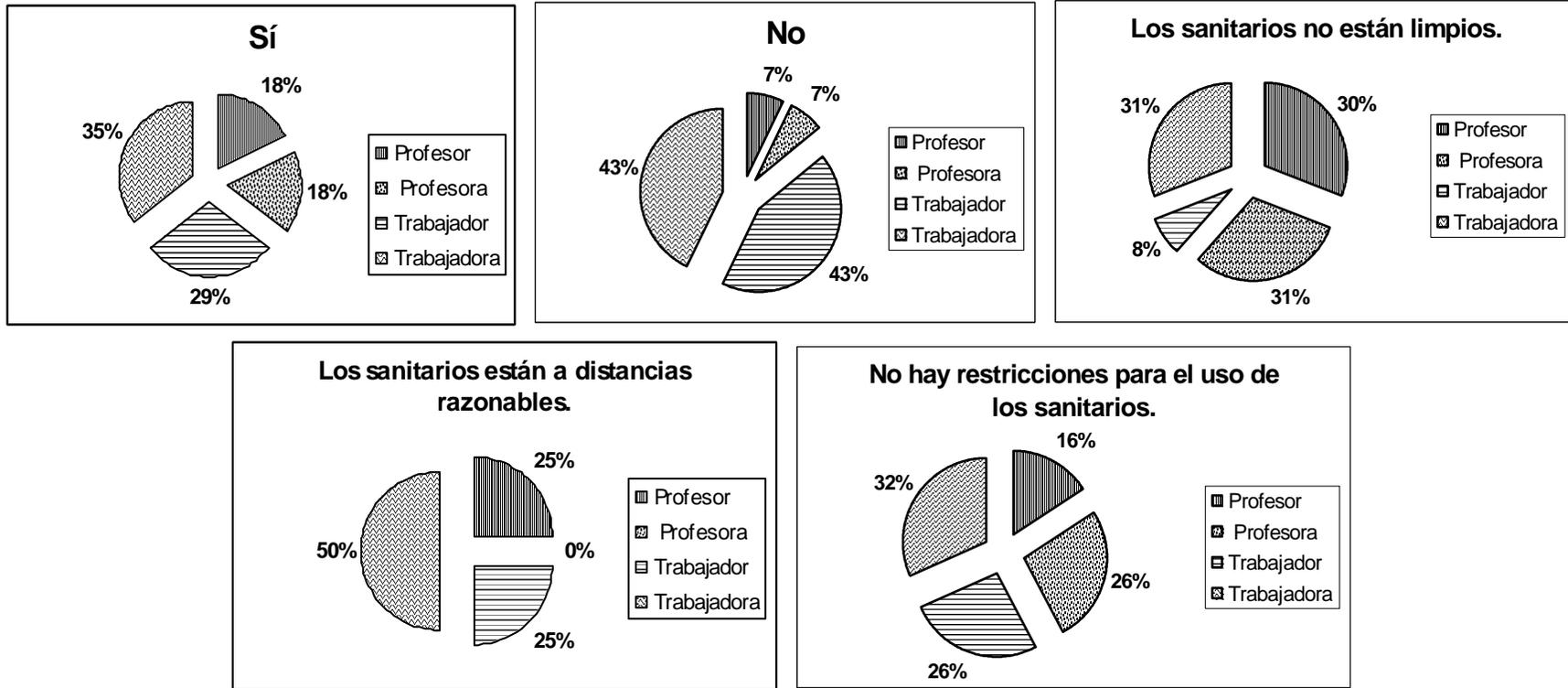
Las trabajadoras alcanzan el mayor porcentaje en desacuerdo, seguido de las profesoras. Llama la atención que los trabajadores opinen en un alto porcentaje (72%) que sí existe igualdad de salarios. El Colegio aplica tabuladores de salarios iguales a igual trabajo, sin embargo, hay grupos que sienten que no es así. **Estas percepciones negativas pueden modificarse si se aplica una estrategia de transparencia administrativa para que se conozcan públicamente los salarios de cada puesto.**

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



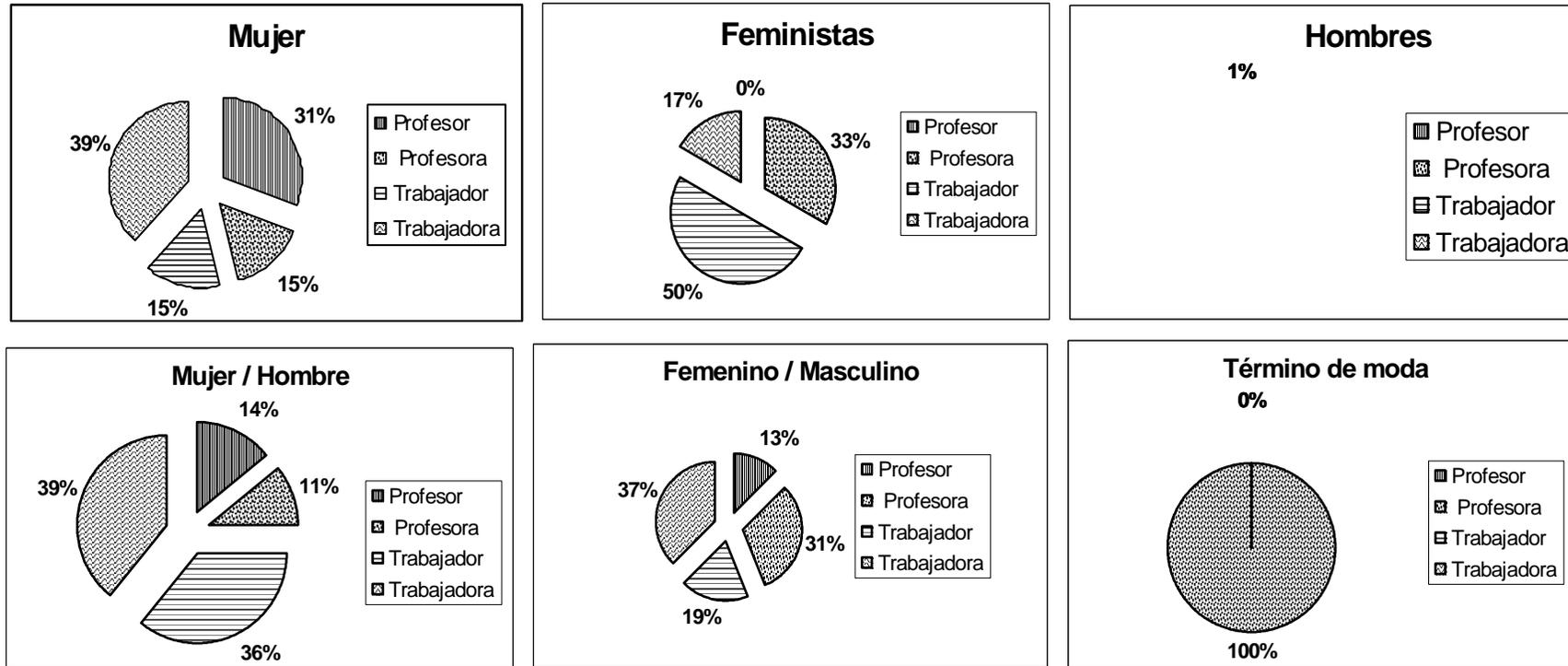
Es interesante constatar que el apartado de totalmente de acuerdo no fue seleccionado por ninguna académica, mientras que predomina en ellas el desacuerdo y el total desacuerdo. Otro grupo que no está conforme es el de profesores. El grupo que muestra mayor porcentaje de acuerdo es el de los trabajadores 92% (sumando las respuestas de totalmente de acuerdo y de acuerdo). Las trabajadoras es un grupo dividido por escaso margen entre las que opinan que no cuentan instalaciones necesarias y las que opinan que sí. En esta pregunta observamos que sobresale el desacuerdo del colectivo académico (hombres y mujeres). **La construcción de nuevas instalaciones en el campus podría dotar de espacios suficientes.**

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?



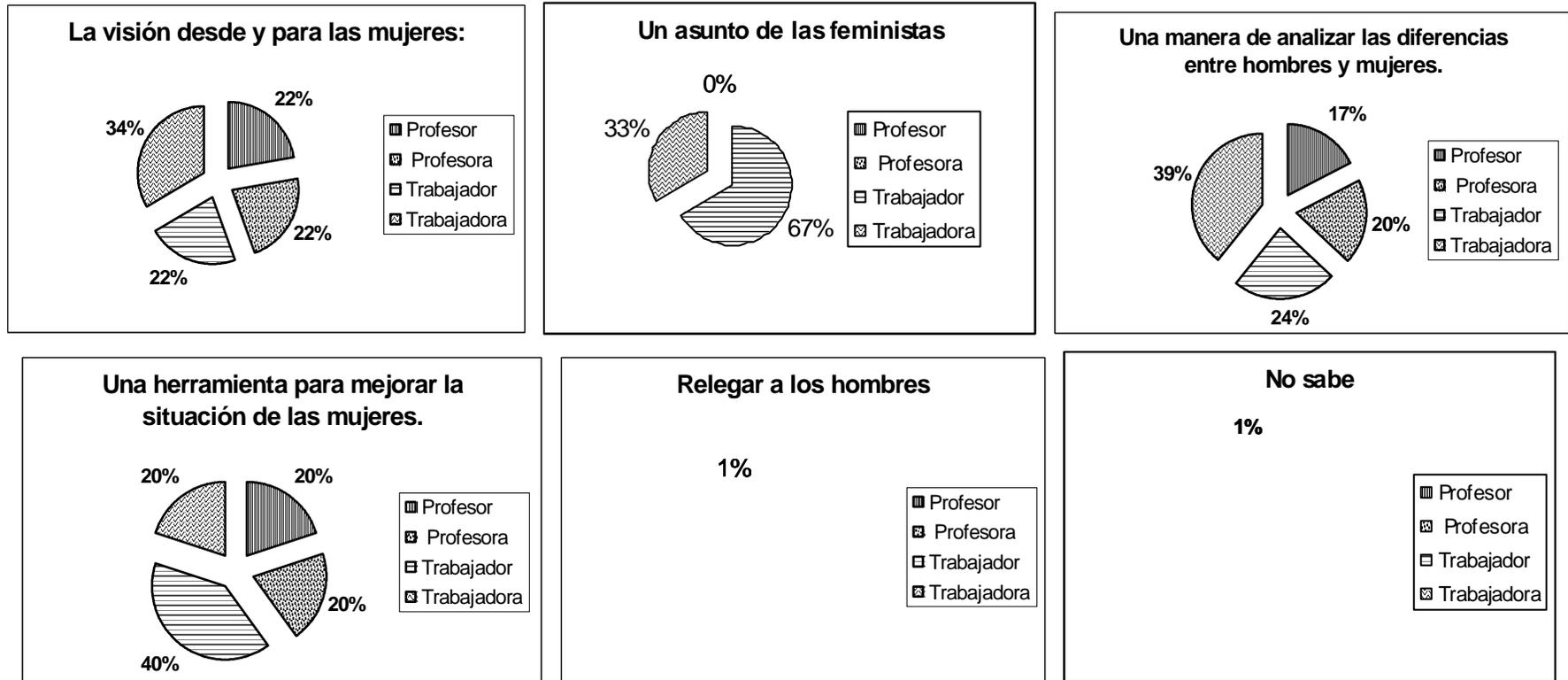
Los trabajadores son el grupo que opina que no en mayor porcentaje. Sobresale la queja de profesoras, trabajadoras y profesores sobre que los sanitarios no están limpios. En relación a las restricciones de uso, las trabajadoras opinan en mayor porcentaje que no hay restricciones de uso. Sin embargo, es sabido que para acceder a los sanitarios de damas se necesita tener la llave. **Valdría la pena considerar el problema que encuentran muchas personas que visitan el Colegio al no contar con la mencionada llave y buscar una estrategia de acceso libre a los sanitarios.**

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



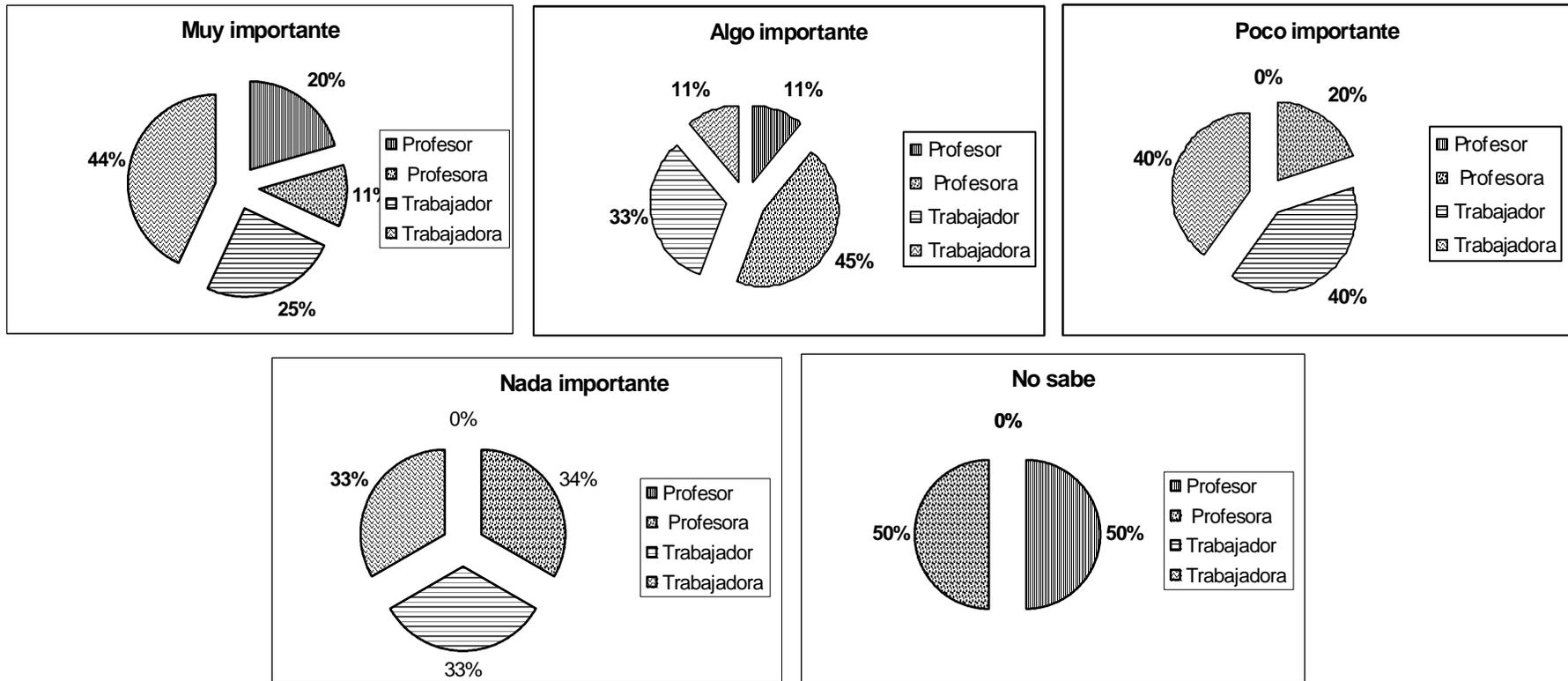
Los trabajadores asocian el término a *Feministas*, las trabajadoras lo asocian con *Mujer*, las profesoras con *Término de moda* y ninguna de las personas que contestó los cuestionarios lo asocia con *Hombre*. **La variedad de respuestas nos muestra que no hay una idea clara de lo que significa, sugiriéndose promover medidas que informen al respecto. Una acción a favor del personal puede ser la impartición de cursos de capacitación sobre género.**

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



Ninguna persona respondió que se trata de *Relegar a los hombres*, el 67% de los trabajadores opinó que era *Asunto de las feminista*, las trabajadoras opinan en mayor porcentaje que se trata de *Una manera de analizar las diferencias entre hombres y mujeres*, la mayoría de las profesoras y profesores (22%) respondieron que es la visión desde y para las mujeres. **Para un mejor conocimiento de la perspectiva de género se sugiere invitar a la comunidad del CP a talleres de capacitación, conferencias, seminarios sobre el tema.**

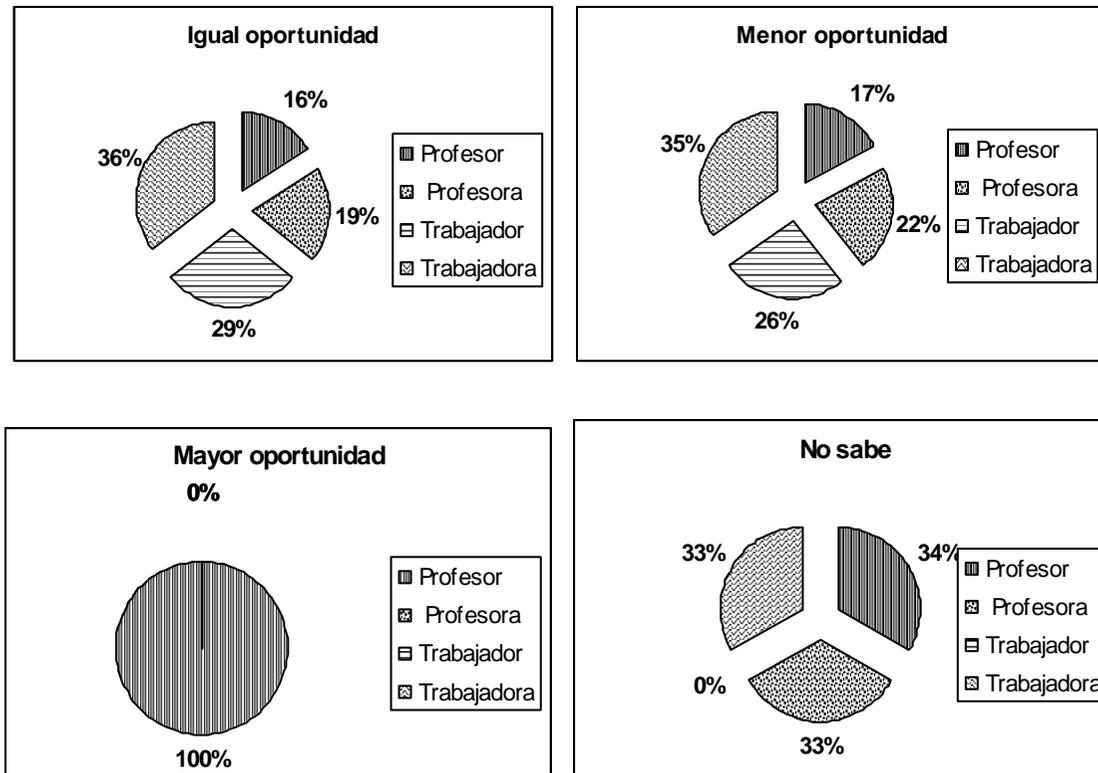
10.- Por lo que usted sabe, ¿Qué tan importante es para el COLPOS incorporar la perspectiva de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?



Para la mayoría de las trabajadoras (44%) es muy importante, para la mayoría de las académicas (45%) es algo importante, para la mayoría de los trabajadores (40%) es poco importante y para la mayoría de los profesores (50%) no sabe. **Estos resultados nos muestran que el apoyo de las autoridades del CP hacia el MEG no está difundido y una sugerencia para mostrar el compromiso de la institución con la equidad de género es a través de trípticos para todo el personal, comunicados oficiales con el logotipo del MEG, impresión del manual del MEG, etc.**

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

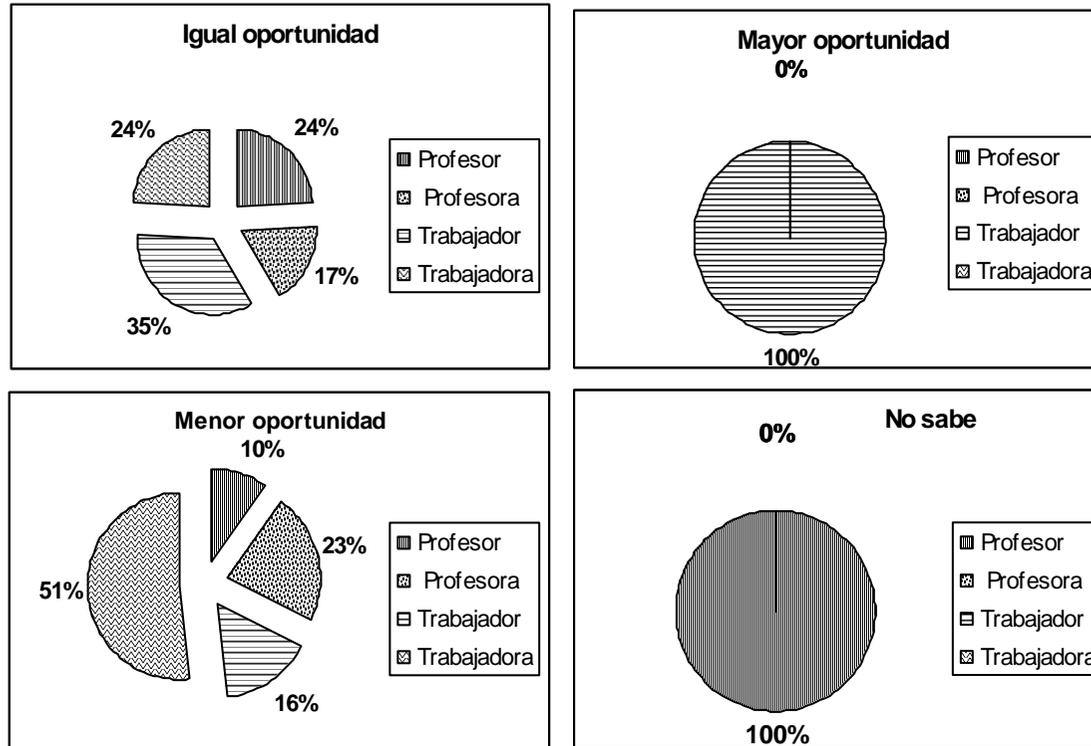
Ingresar a la organización:



La mayoría de las trabajadoras (36%) y trabajadores (29%) opina que tienen igual oportunidad que los hombres, la mayoría de las profesoras (33%) y los profesores (34%) no sabe. La totalidad de los profesores contestaron que las mujeres tienen mayor oportunidad. Si consideramos la respuesta de Menor oportunidad, llama la atención que son las trabajadoras y los trabajadores los que contestan que tienen menor oportunidad. **Tradicionalmente la contratación de mujeres en el Colegio ha sido menor que hombres y por ello una sugerencia es motivar la contratación de mujeres (trabajadoras y profesoras).**

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

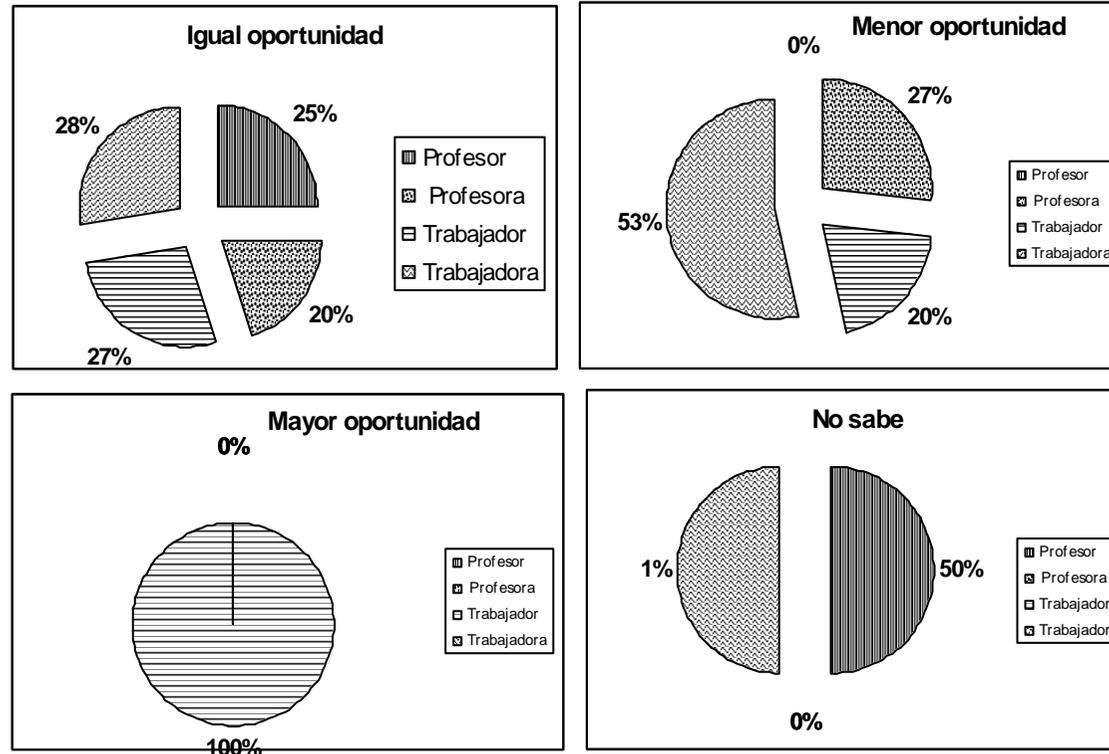
Ascender:



La totalidad de los trabajadores contestaron que las mujeres tienen mayor oportunidad de ascender. Esta respuesta es interesante cuando se comprueba que los cargos de mayor toma de decisiones están en manos de hombres, pero la percepción es que las mujeres tienen mayor oportunidad ¿por qué piensan esto?. La totalidad de los profesores contestaron que no sabían. Esta respuesta es también muy interesante y muestra que hay una paradoja entre la realidad y las creencias (las mujeres en puestos de dirección son escasas, pero la percepción es que no saben si ellas tienen oportunidad para acceder). La mayoría de las trabajadoras (51%) y las profesoras (23%) dijeron que tenían menor oportunidad. **Observamos que el colectivo femenino del CP se siente con menores oportunidades de ascender y que el colectivo masculino opina que tiene mayores oportunidades. Una sugerencia para tratar el tema es promover la reflexión de hombres y mujeres, así como incentivar la participación de las mujeres en las convocatorias de ascenso.**

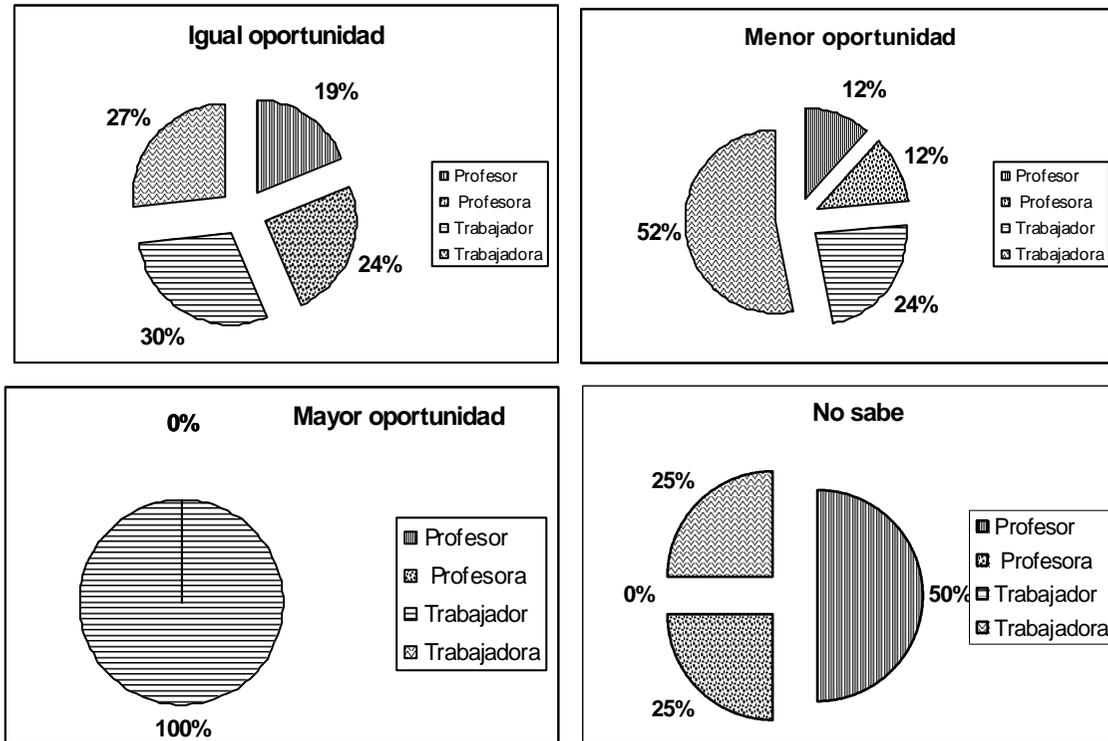
11.- En el COLPOS ¿las mujeres tiene igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de?

Obtener prestaciones:



La mayoría de las profesoras (27%) y de las trabajadoras opinan que tienen menor oportunidad, la totalidad de los trabajadores opina que tienen mayor oportunidad y la mayoría de los profesores (50%) no sabe. Estas respuestas nos muestran que el colectivo femenino del CP percibe que hay desigualdad en las prestaciones, mientras que el colectivo masculino percibe que es lo contrario, o no sabe. **Se observa la paradoja entre la realidad y las creencias, pues los contratos colectivos de trabajo estipulan claramente las prestaciones considerando a hombres y mujeres, pero las percepciones por género son distintas. Una sugerencia es promover la transparencia en la información sobre prestaciones y salarios en el CP.**

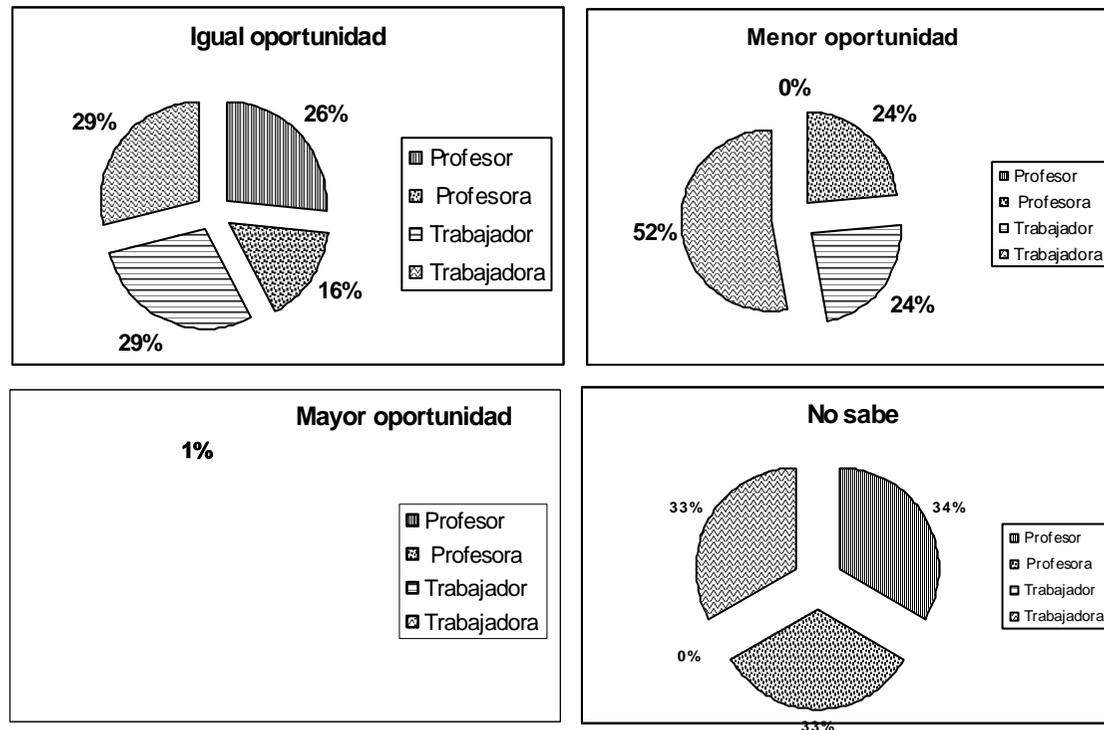
**11.- En el COLPOS ¿las mujeres tienen igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de?
 Acceso a capacitación:**



La mayoría de las profesoras (24%) opina que tienen igual acceso a capacitación que los hombres; la mayoría de las trabajadoras indica que menor acceso. La mayoría de los profesores (50%) indica que no sabe, y la mayoría de los trabajadores (24%) que igual oportunidad. **En esta pregunta se observa que el colectivo de las trabajadoras es el que tiene menos oportunidades de capacitación por lo que se sugiere promover dicha actividad y establecer mecanismos de difusión que aseguren que todos los grupos reciban la información.**

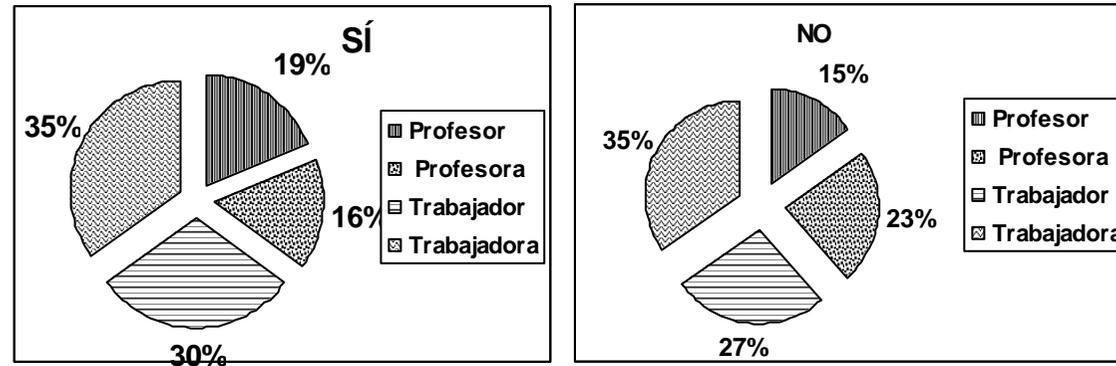
11.- En el COLPOS ¿las mujeres tiene igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de

Contar con igual salario a igual responsabilidad:



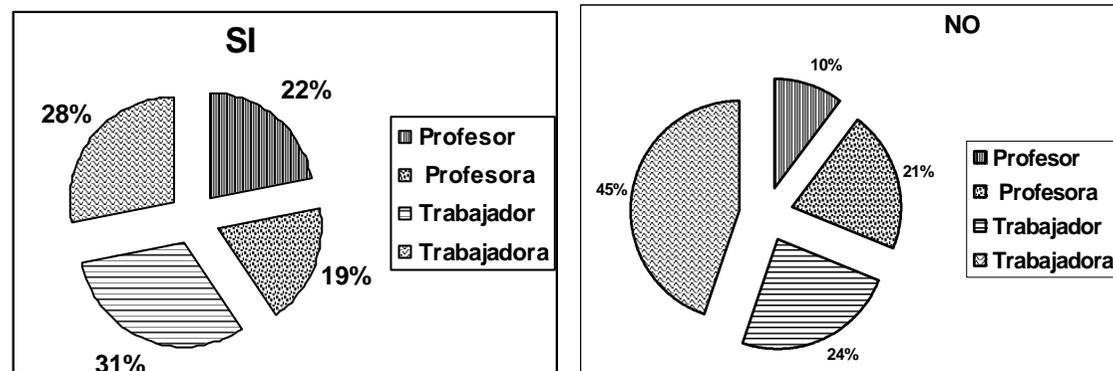
La mayoría de los profesores(34%) y profesoras (33%) no sabe. Sin embargo, la mayoría de las trabajadoras (52%) opina que tienen menor oportunidad y la mayoría de los trabajadores (29%) que igual oportunidad. **Estas disparidades en las opiniones sobre salario presentan indican la percepción que cada género y colectivo tiene respecto a una política del CP homogénea: igual salario por igual trabajo. Se sugiere dar acceso a la información sobre salarios de forma general y transparente.**

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



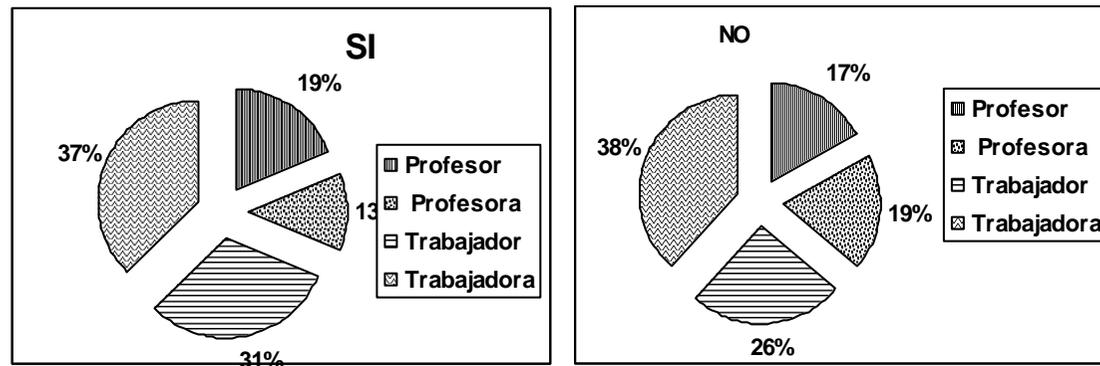
La mayoría de las profesoras (23%) opina que no. La mayoría de los trabajadores(30%) y profesores (19%) opina que sí. Resulta interesante el dato sobre las trabajadoras, pues la mitad opina que si y la otra que no. **Esta pregunta se complementa con las opiniones que escribieron l@s informantes en el cuestionario y que se presentan en el apartado 2 de este diagnóstico.**

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



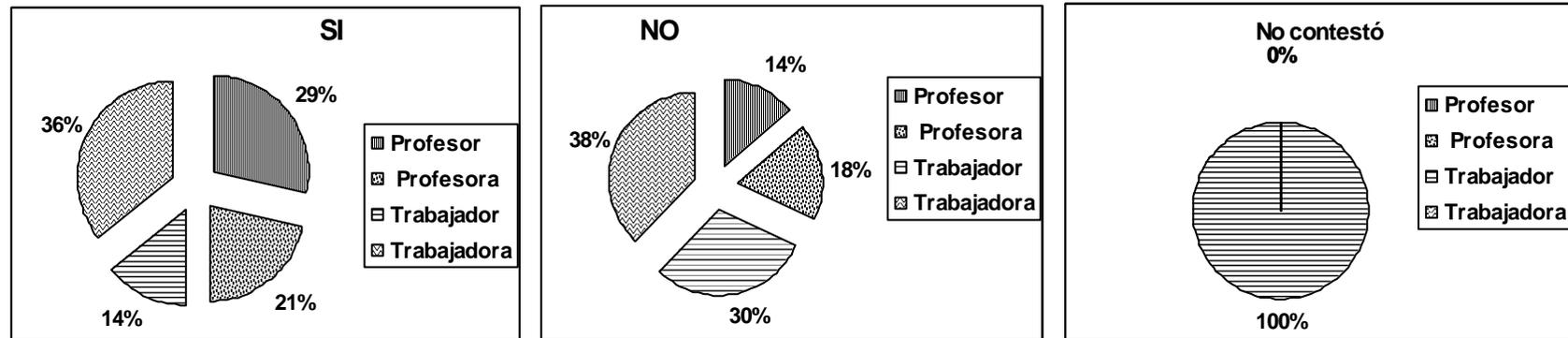
La mayoría de los profesores (22%) opina que sí, al igual que los trabajadores (31%). Sin embargo la mayoría de las trabajadoras (45%) y la mayoría de las profesoras (21%) opina que no. **Observamos las diferencias por género respecto a este punto mostrando mayor descontento por parte de las mujeres. Se sugiere revisar el apartado 2 de este diagnóstico para conocer la opinión cualitativa.**

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



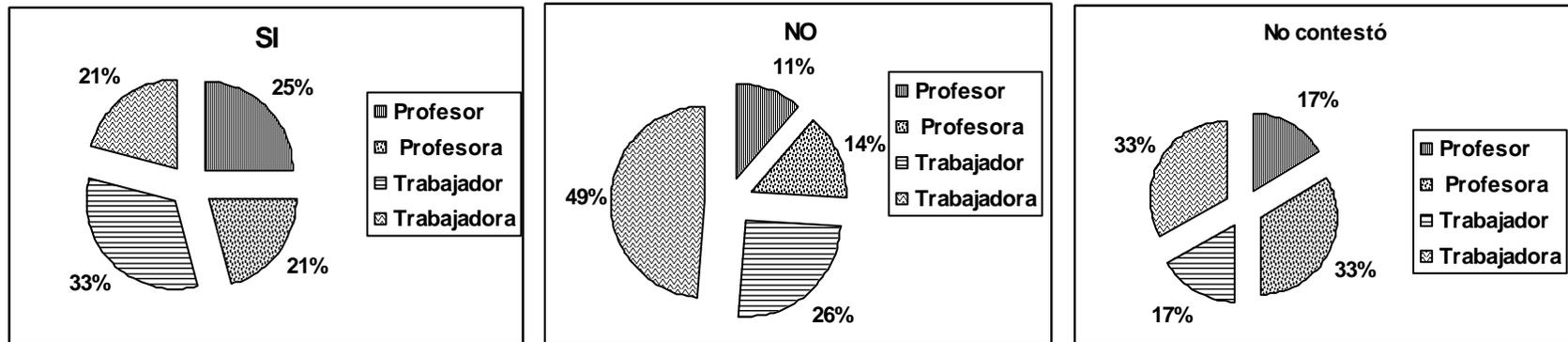
La mayoría de los profesores (19%) y de los trabajadores (31%) opina que sí, mientras que la mayoría de las trabajadoras (38%) y de las profesoras (19%) opina que no. **En estas respuestas encontramos la diferencia de opinión por género, siendo el colectivo femenino el que muestra mayor descontento. Es importante contar con la opinión de las mujeres y los hombres para mejorar el trabajo y esto se puede hacer a través de solicitudes reopinión por escrito (buzón de sugerencias), cuestionarios por internet, convocatorias, etc.**

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



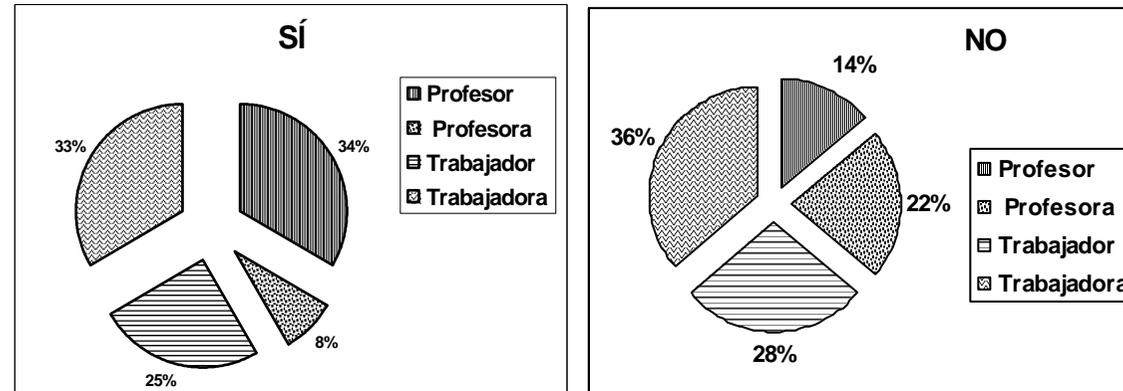
La mayoría de las profesoras (21%) opina que sí, al igual que los profesores (29%), mientras que la mayoría de los trabajadores (30%) y de trabajadoras (38%) opina que no. **Actualmente existe la evaluación de los CADOS para el trabajo académico y parece que el profesorado opina que a través de esta evaluación se brinda reconocimiento. Sin embargo, el grupo de trabajador@s no es evaluado por ningún sistema, lo cual deja la posibilidad de tomar decisiones arbitrarias sobre los reconocimientos que se dan a este colectivo. En el apartado 2 de este diagnóstico se presentan algunas opiniones que pueden aclarar estas respuestas.**

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



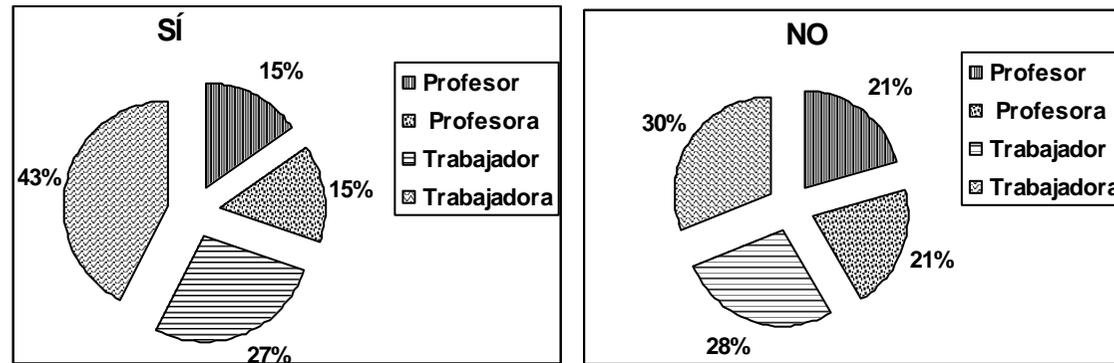
Llama la atención la respuesta de las trabajadoras (49%) respecto al trato, pues opinan que no es respetuoso con ellas. El resto de los grupos: trabajadores, profesores y profesoras, opina que sí es respetuoso y justo. **La reflexión que nos sugiere esta pregunta es que se necesita buscar relaciones jerárquicas más democráticas e incluyentes, modificando el concepto de poder y liderazgo tradicionales. Se sugiere realizar talleres de liderazgo con perspectiva de género para ayudar a cambiar esta situación y percepciones.**

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?



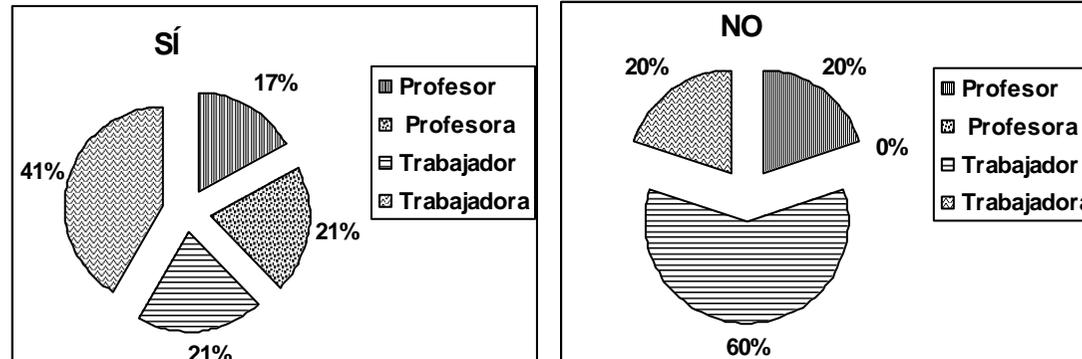
El único grupo que dijo que sí fue el de los profesores (34%), mientras que los otros tres dijeron que no. Especialmente el grupo de trabajadoras (36%) mostró mayor nivel de descontento. **¿Qué significa esta respuesta? Es importante conocer los mecanismos por los que llega el equipo al personal del Campus, el uso que se hace, la periodicidad en que se necesita y el presupuesto que hay que destinar a ese recurso. Todo ello para eficientar y asegurar que tod@s tienen lo que necesitan para trabajar. En el apartado 2 de este diagnóstico se presentan las opiniones sobre esta pregunta.**

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



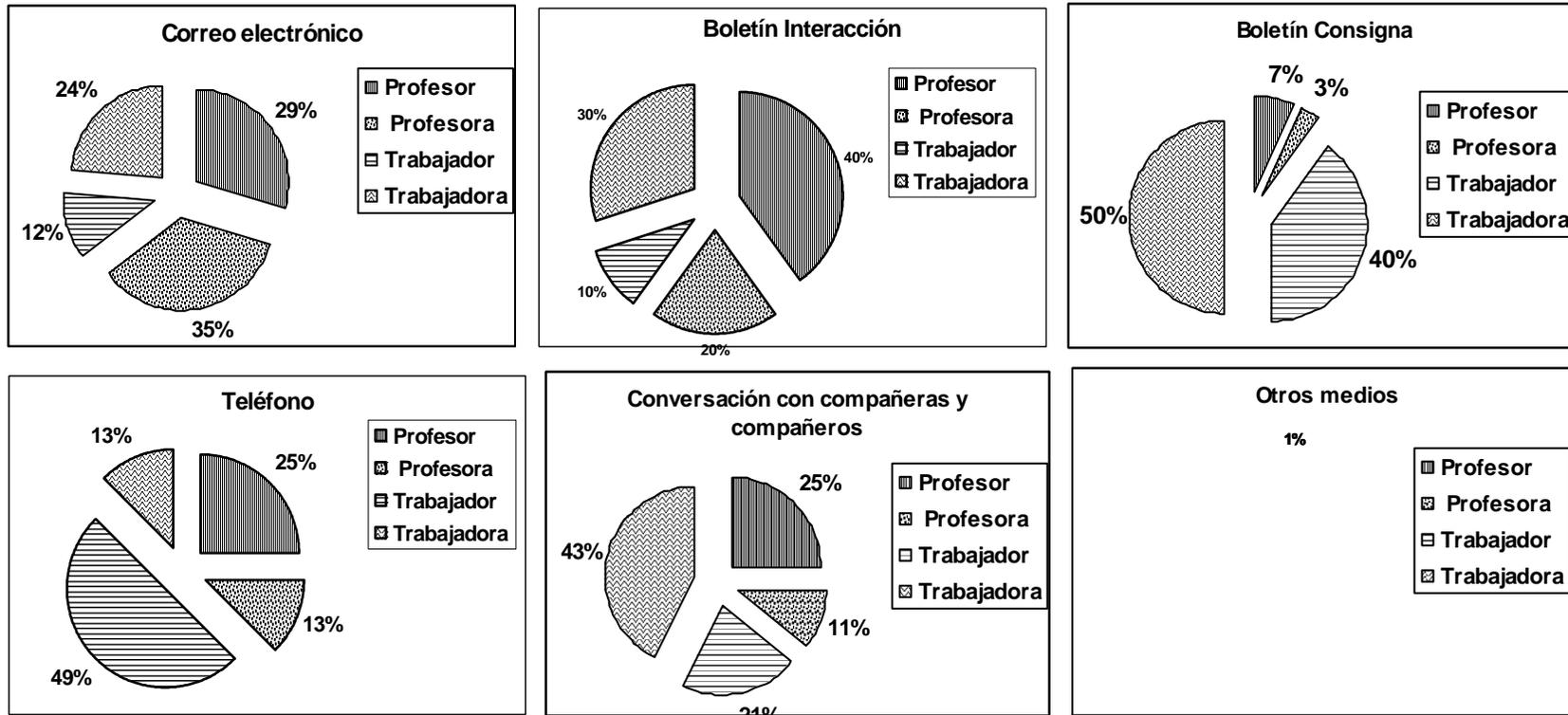
La mayoría de las profesoras, profesores y trabajadores opinaron que no, pero el grupo de las trabajadoras en un importante porcentaje (45%) opinan que sí. **Es importante conocer las causas del descontento de las trabajadoras y establecer estrategias que las consideren, con el objetivo de que se fomente un ambiente laboral de mayor igualdad.**

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



Llama poderosamente la atención que la mayoría de los trabajadores (60%) opine que no tienen a quién acudir cuando existe en el CP el Sindicato de trabajador@s. La pregunta es si dicho sindicato no cubre las expectativas de los trabajadores que participaron en este diagnóstico. Sin embargo, el caso contrario sucede con las trabajadoras, quienes en su mayoría (41%) contestaron que sí. Las profesoras contestaron que sí tienen a quién acudir, pero los profesores, en su mayoría (20%) contestaron que no. **Esta pregunta se concreta más en el apartado 2 de este diagnóstico pues se expresan opiniones explícitas.**

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 son el grupo que mayor acceso tiene a la información a través de correo, teléfono, boletín, conversaciones con compañeros. Las profesoras utilizan en mayor porcentaje el correo electrónico; las trabajadoras leen Consigna y conversaciones con las compañeras, mientras que los trabajadores utilizan en un alto porcentaje el teléfono y leen Consigna. **Llama la atención que quienes usan más el teléfono sean los hombres, cuando tradicionalmente se piensa que son las mujeres. En general en el Campus Montecillo, se distribuye la información por casi todos los medios, siendo una sugerencia que se promoviera el uso del correo electrónico entre los trabajadores, pues es el colectivo que menos lo usa.**

2. RESULTADOS CUALITATIVOS DE CLIMA LABORAL

Los testimonios que se presentan a continuación han sido sistematizados a partir de los cuestionarios que contestaron 1@s informantes del Campus Montecillo los días 2 de mayo y septiembre de 2006. Se incluyen sólo aquellas preguntas que contestaron incluyendo alguna explicación personal.

Muestra:

Trabajadores: 18

Trabajadoras: 24

Profesoras: 12

Profesores: 11

Total: 65

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

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Evitaría que se reelijan los directores generales y de campus	El Director y sus funcionarios
Mayor salario y prestaciones	El Director General y sus subalternos
La malla perimetral	Toda la administración actual “son pura porquería”, han acabado con el CP
Que cada autoridad directiva que ocupe un puesto tenga conciencia antes de realizar o ejercer el cargo	Mejorar las áreas administrativas
La prepotencia e impunidad con la que se cuenta por parte de las autoridades del PC y algunas <i>vacas sagrada</i>	Fuera el nepotismo, urge una verdadera comunicación de las autoridades hacia los demás, que somos parte de la institución

<p>A las autoridades que en este momento se encuentran, ya que ellos se benefician con sus proyectos y nada para sus trabajadores</p>	<p>Hay que quitar al Director Benjamín Figueroa. Está afectando mucho al Colegio, ya que tiene muchos favoritismos con su equipo de trabajo que ha formado últimamente. Esto nos ha afectado emocional y moralmente a todos los trabajadores. Está bien visto por todos que él está aquí por propio interés. Por lo tanto exijo y espero ver respuesta a esa inquietud antes de que este señor Doctor y equipo terminen con nuestra fuente de trabajo. Hagan algo, no podemos continuar así. Con el miedo de perder nuestros empleos. Esto nos está mortificando a todos.</p>
<p>Al Director General y Secretario administrativo y algunos licenciados</p>	<p>Igualdad de oportunidades para ascender y demostrar que es apto para el trabajo que se le encomiende</p>
<p>Tener un buen reacomodo de personal, donde deba estar</p>	<p>Que los académicos y trabajadores se aboquen a su trabajo haciendo a un lado posiciones y cargos, así como mejorar sus relaciones personales</p>
<p>Cambiar la Dirección</p>	<p>El carácter de los directivos, principalmente que fueran más humanos y que nos dieran un trato a todos más o menos igual</p>
<p>Cambiar a todos los académicos que no son productivos para el CP. Porque hay muchos extranjeros que sólo vienen a enriquecerse con sus proyectos externos y</p>	<p>Las relaciones entre el personal en general</p>

a sus alumnos los tratan con la punta del pie. Los limitan en materiales y recursos económicos para hacer sus respectivas investigaciones, pero también los usan para conseguir recursos económicos para su <i>bolsa</i> y crear proyectos fantasmas	
Maquinaria moderna	Que sean oportunos en surtir el material requerido
Cambiaría el salario	Mejor equipo, cursos de capacitación, reconocimientos escalafonarios, mejorar sueldo
El Director	Tratar de educar y dar cultura. Es difícil, pero se puede
Más respeto al trabajador, su trabajo y salario digno	Que la especialización y el talento de las personas fuera más importante que el parentesco y el amiguismo
	Que los empleados fuéramos más responsables en nuestras labores y que nuestras autoridades sean de mejor calidad humana

PROFESORES	PROFESORAS
Iniciaría programas de rendición de cuentas. Promover valores éticos y trataría de que los académicos tuviéramos más convivencia dentro y fuera del CP	Contar con áreas de trabajo para estudiantes
Salarios	Tener mejor actitud y buena voluntad todos

Normar el trabajo académico (docencia e investigación)	Echar para atrás la reestructuración. Acabar con el Corporativo y cambiar Director
Aumentar la vinculación, reforzar estructuras colegiadas y aumentar los recursos	Mejorar la comunicación a todos los niveles
Cambios en la Ley Federal del Trabajo, mayores recursos y actividades recreativas	Presupuesto para investigación y enseñanza, mejorar edificios e infraestructura. Contar con un fondo para proyectos pequeños y tener proyección hacia fuera
La parte salarial está muy por debajo de los niveles y la calidad de trabajo del personal	A las autoridades que no tienen liderazgo y propugnaría por un ambiente de comunicación y armonía para el trabajo
Mayor consideración del personal académico por parte de los directivos	Hacer honestos a hombres y mujeres que están en el CP
Estructura administrativa	Mejorar relación entre Director y académicos. Mejorar comunicación entre académicos. Mejor manejo de los recursos de la institución. Terminar las prevendas y eficientar el trabajo administrativo
La mentalidad de los académicos ya que se sienten intocables	Promover el trabajo en equipo de los académicos
Trataría de bajar la competencia y fomentar la camaradería	Mejorar el equipamiento de los laboratorios y contratar técnicos que apoyen a los investigadores
Propugnar porque nuestras autoridades legales sean realmente propuestas y sostenidas con y para los integrantes del Colegio	Toda la estructura de gobierno

Un órgano colegiado que defienda más mejores salarios y apoyos financieros para seguir la formación académica, cursos en el extranjero y estancias	Que los objetivos a corto, mediano y largo plazo del Colegio sean claros y que haya una participación real de todos los que lo forman
--	---

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Su proyección nacional de excelencia de postgrado agrícola, forestal y de investigación. También las instalaciones verdes de la sede	El compañerismo del área de trabajo
Sus áreas verdes	Que hay trabajo
Sus instalaciones	El Colegio, todo
Todas las cosas que no afectan las relaciones laborales de los trabajadores	La apariencia de los jardines, la paz y tranquilidad que proyectan
Toda la institución	Sus instalaciones
El nivel académico y sus trabajadores	La esencia del mismo, pero cuando se utiliza en general, no para fines personales de algunos
La tranquilidad que aún se puede tener en el CP y la vegetación que nos protege de la contaminación del aire. Ya no deben tirar los árboles	Sus áreas verdes y mi trabajo
Su espacio para hacer más y construir	El horario, las áreas verdes. Esto me agrada
Sus jardines	Que hay oportunidades para todos en el aspecto laboral
Mi trabajo	Todas sus estructuras, campus, la

	convivencia con toda la gente
Que nos pusieran una guardería	Su positividad, aunque mal aprovechada de ser una fuente de trabajo, de sabiduría, de conocimiento técnico y de desarrollo personal
	Las instalaciones y la amistad verdadera de algunos compañeros
	El poder realizar mi trabajo sin presiones
	Que es una institución de enseñanza superior reconocido
	Los jardines, la amabilidad de compañeros
	El sitio es fabuloso. Ojalá todo lo demás se vuelva igual que el lugar
	Que está cerca de mi domicilio y, mi horario de trabajo
	Sus instalaciones, el trabajo que se desempeña mediante las diferentes especialidades con que cuentan los estudiantes. Cercanía a mi domicilio

PROFESORES	PROFESORAS
La libertad de cátedra y la autonomía que podemos aplicar en el planteamiento de investigaciones y soluciones a problemas de nuestra área de trabajo	Libertad en las diversas actividades que realizo (investigación-enseñanza)
Ambiente de trabajo con compañeros y compañeras académicas y personal de apoyo	La libertad, aunque sea limitada para realizar mi labor académica
La libertad de acción, el ambiente pacífico	Puedo hacer el trabajo que quiero hacer
La calma, es mi segunda <i>Alma Mater</i>	El núcleo académico

La libertad para trabajar	Ambiente académico variado y con personas realmente expertas y sabias
La vida académica	Mis actividades académicas, aunque no haya estímulo para realizarlas. Es una actitud totalmente personal y los logros son a base de mucho esfuerzo individual
La libertad académica	Me gusta mi área y lo que hago
Su gran capacidad para sobrevivir, a pesar de las múltiples acciones que se han propuesto debilitarlo	Sus instalaciones
	La posibilidad de participar en actividades de formación con carácter de servicio
	La libertad con la que contamos los académicos, que desafortunadamente se convierte en libertinaje y que a pesar de las grillas que se dan en todas las instituciones, el nivel de deterioro de las relaciones humanas es relativamente aceptable en Fitopatología
	La libertad de hacer lo que uno sabe hacer
	El lugar y el ambiente

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

En desacuerdo. El personal que participa en comités de Enlace reciben la información que no es transferida generalmente al resto de la comunidad (trabajadora).

3. ¿Tiene conocimiento de los criterios de promoción en el Colpos?

De acuerdo. Pero falta mayor difusión al respecto (profesora)

Totalmente en desacuerdo. Los criterios no son claros y con la reestructuración son menos claros (profesora)

En desacuerdo. No se dan a conocer en forma explícita (profesora)

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

No. Lo que se hace no está de acuerdo a lo escrito (profesor)

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

Totalmente en desacuerdo. Hay marcadas diferencias, muchos investigadores no cuentan con el espacio para que él y colaboradores (estudiantes) realicen su investigación. Los estudiantes carecen de un sitio donde se puedan llevar a cabo sus tareas (profesora)

8. Cuando ud. escucha la palabra género ¿ud. lo asocia con?

Enfoque de estudio (profesor)

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

No. Ambiente de no sindicalizad@ donde te obligan a laborar cuando los sindicalizad@s no lo hacen (trabajador)

No. Entre académicos y los demás (trabajador)

No. Trabajadores, académicos y directivos (trabajador)

No. Hay preferencias por favoritismo para algunas personas ya que éstas acceden a lo que otras personas desean y lo solicitan (trabajador)

- Sí. En el CP hay gente trabajadora y gente mañosa. La gente mañosa es muy *barbera* con los jefes, que les dan muchas facilidades para ausentarse de su trabajo. Y el jefe del departamento les firma su tarjeta. Esta gente mañosa les dan obsequios de cualquier tipo (vinos, comidas, etc) (trabajador)
- Sí. En que las mujeres no andan en el campo, en el rayo del sol (trabajador)
- No. Los horarios, tiempos y permisos (trabajador)
- Sí. A veces tratan al personal bajo, mal (trabajador)
- Sí. Las capacitaciones y promociones (trabajadora)
- No. Todos tienen buena categoría y oportunidad de ascenso. Yo no tengo el apoyo para ascender, aunque lo he intentado varias veces (trabajadora)
- No. Poner mi departamento bajo las órdenes de una persona cuya área no tiene que ver con mi trabajo, sabiendo el Director General que aquella persona ha sido grosera conmigo, prepotente, utilizando el poder que le da el ser familiar de una autoridad (trabajadora)
- No. Que no se toma en cuenta el tiempo y la experiencia que uno tiene dentro del CP y haya favoritismo con algunas gentes para ocupar puestos más altos (trabajadora)
- No. Se ha favorecido a los familiares de mis jefes, dejándome el trabajo simple o sencillo, con la intención de enaltecer al familiar (trabajadora)
- No. Cuando dicen, es sólo para hombres porque las mujeres no podemos con el trabajo (trabajadora)
- No. Aunque uno trabaja igual o más que otras personas, muchas veces los permisos o capacitaciones a algún lugar de provincia es para el que le cae mejor al jefe (trabajadora)
- No. 1) Me llaman por mi nombre y no por mi título y se percibe algo de menosprecio en el trato. 2) El director general me envió un oficio en el que me indica que mi trabajo será supervisado por una persona que ha sido grosera e insolente conmigo y no respeta mi trabajo (él conoce la situación y percibo que la acción del Director favorece a la persona grosera y a mi me deja sin respaldo y pone en entredicho mi trabajo y mi calidad moral (trabajadora)
- No. Nepotismo (profesor)
- No. No todos cuentan con facilidades de laboratorio y oficina (profesor)
- No. Cambio de categoría de Investigador docente a PIA tardó 4 años y no acceso a laboratorio (profesor)
- No. La falta de atención para acceder a ayudantes, que se encuentran asimétricamente distribuidos entre los profesores de mayor antigüedad. Edad de laborar en el CP (profesor)
- No. Que los varones siempre proponen horarios fuera del horario laboral para reuniones importantes (profesora)
- No. En general hay preferencia hacia un grupo de profesores (profesora)
- No. Acceso a puestos de decisión (profesora)
- Sí. La distribución de los estudiantes, (asignación)

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. Por el puesto que se desempeña (trabajador)

No. El trabajo no es el mismo, aunque se desempeñe el mismo puesto o cargo (trabajador)

Sí. No manejan maquinaria pesada las mujeres (trabajador)

No. Se favorece a mujeres (trabajador)

No. Que algunos compañeros los consienten los jefes y, en ocasiones, los tienen que ayudar en su trabajo (trabajadora)

No. A algunos se les asigna trabajo ocasionalmente, nada más (trabajadora)

No. Muchos académicos no asumen responsabilidades en equipos de trabajo heterogéneo (trabajadora)

No. Realicé la solicitud de ingreso o permanencia en el padrón de postgrado de un Instituto sola, y mi jefe se indicó como elaborador del trabajo (trabajadora)

No. Que a algunas nos dan más trabajo que a otras (trabajadora)

No. Que uno hace el trabajo físico y el jefe es el que queda bien, y a uno ni siquiera le dan las gracias (trabajadora)

No. Compañeros que ya tienen más tiempo, me cargaron el trabajo cuando ingresé (trabajadora)

No. No respetan mi horario laboral y todo lo quieren atendido y bien, y yo no importo como ser humano (trabajadora)

No. Exclusión de una mujer de un puesto directivo (profesor)

No. Hay secretarias con mucho trabajo y otras no (profesora)

Sí. En Botánica (profesora)

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

No. Poner nombres de agrónomos distinguidos a la Unidad de Congresos, equipar con cómputo actualizado el área. Sólo se otorga a la jefatura de Departamento (trabajador)

No. En proporcionar capacitaciones (trabajador)

No. Gana la decisión de dirección (trabajador)

- No. Las decisiones para mejorar el trabajo, las toman sólo los jefes de área y departamento (trabajador)
- No. La capacitación en todos los trabajadores para mejorar (trabajador)
- No. Reclasificaciones, no congelar plazas (trabajador)
- No. Que se encuentre a todo el personal (trabajadora)
- No. En la decisión para nombrar a Director General (trabajadora)
- Sí. Por medio de las perspectivas (trabajadora)
- No. Definir bien los lugares y tiempos para culminar un trámite, sin exageraciones (trabajadora)
- No. He presentado varias propuestas para mejorar aspectos y no se toman en cuenta (trabajadora)
- No. El trabajador no piensa, es un ignorante (trabajadora)
- No. Que haya capacitación para todos, sin importar nada más que nuestra capacidad (trabajadora)
- No. Tengo poco más de cinco años y no han dicho respuesta a las peticiones y opiniones. Si no soy doctora, no me oyen (trabajadora)
- No. Mi tesis de maestría es una propuesta para mejorar el sitio Web del CP . No me han invitado a ninguna reunión al respecto (trabajadora)
- Sí. Respeto absoluto, cordialidad, conversación sana entre compañeros (trabajadora)
- No. Falta Insumos, condiciones, apoyos logísticos (profesor)
- No. Servicio de limpieza (profesor)
- No. Las opiniones se toman como opiniones, y no como necesidades para atender (profesores)
- Sí. Encuesta realizada para analizar qué anda mal en el CP (profesora)
- No. La limpieza de baño (profesora)
- No. Favorecer las relaciones humanas en CP (profesora)

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

- No. No dan diploma, medalla, reclasificación o capacitación para superar la escala laboral (trabajador)
- No. Porque al desarrollar el mismo trabajo no ganas lo mismo (trabajador)
- No. No existe algún tipo de reconocimiento para los trabajadores que desempeñen bien su trabajo (trabajador)
- No. Se nos da un premio por puntualidad, pero éste es muy raquítico (trabajador)
- No. Capacitado en inglés y en cómputo (trabajador)
- Sí. Te dan diplomas como en la Semana de Ciencia y Tecnología (trabajadora)
- No. No se toman en cuenta las iniciativas y buen desempeño para promociones (trabajadora)

- No. Simplemente se exige se cumplan tareas en tiempos cortos y no se reconoce ni verbal, ni por escrito (trabajadora)
- No. Ayuda económica por mínima que sea, es un aliciente para echarle más ganas a nuestro trabajo (trabajadora)
- No. Sólo a académicos (trabajadora)
- No. Es obligación, para eso nos pagan (trabajadora)
- Sí. Puntualidad, quinquenio (trabajadora)
- No. En algunos años gané el premio de Estímulos y Recompensas y me dieron 10 días adicionales de vacaciones. Pero ya se quitó (trabajadora)
- No. Podría ser un diploma, un comentario oportuno, una carta de agradecimiento
- Sí. Reconocimiento en algún diploma, reconocimiento por parte del jefe y, en algunas ocasiones, premio en una cantidad mínima en efectivo (trabajadora)
- Sí. Becas CADOS (profesor)
- No. No todo se reconoce y se debería compensar el 100% de los esfuerzos (profesor)
- No. Bajos salarios, CADOS con restricciones sin sentido, o desmotivantes (profesor)
- No. Se reconoce más al que busca y trae dinero al CP, que al que trabaja para la institución (profesora)
- No. El ingreso al SIN pasa desapercibido (profesora)

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

- No. No respeta mi trabajo, no me respeta a mi como persona (trabajador)
- No. Imponen órdenes en contra de la voluntad de los trabajadores que tienen que ver con el Contrato Colectivo de Trabajo (trabajador)
- No. Por algunos académicos (trabajador)
- No. Las autoridades son muy déspotas (trabajador)
- No. Hay jefes que son muy déspotas y ven a los trabajadores como muy poca cosa. No respeta mi nombramiento (trabajador)
- No. Que lo quieren tratar a uno como burro (trabajadora)
- No. No precisamente es personal, estoy hablando a nivel Colegio (trabajadora)
- No. No todos tienen educación para dirigirse a uno, superiores y del mismo nivel jerárquico (trabajadora)
- No. El oficio y la actitud, la acción que menciono en el n° 12 no me tomaron en cuenta. Sólo los parentescos y conveniencias (trabajadora)
- No. Los académicos forman parte de la realeza (trabajadora)
- No. El querer que uno haga trabajo fuera del horario establecido (trabajadora)

- No. Ignorar (trabajadora)
- No. Existen muchos, no me respetan como ser humano, madre, profesionista (trabajadora)
- No. Negarme una cita dos veces para hablar de un asunto de suma importancia para mi trabajo (trabajadora)
- No. Falta de respeto por un superior. Ser ignorada (trabajadora)
- No. Las opiniones de profesores jóvenes no se consideran, aunque sean valiosas argumentando inexperiencia (profesor)
- No. Despotismo y malos modales (profesor)
- No. Siempre varones que barbean a las autoridades tienen mejores oportunidades (profesor)

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. Computadora a personal de asistencia, papelería relacionada (trabajador)
- No. Falta papelería, hojas, etc. (trabajador)
- No. Siempre hay escasez de recursos económicos (trabajador)
- No. No hay presupuesto, según las autoridades del CP (trabajador)
- No. A veces los jefes no proporcionan el material necesario (trabajador)
- No. En todo el CP se carece de algunas herramientas o materiales (trabajador)
- No. Toner, papel y software (trabajador)
- No. Falta papel (trabajadora)
- No. Falta cloro, jabón para el aseo (trabajadora)
- No. Falta desde equipo de oficina, hasta un lápiz (trabajadora)
- No. Máquinas en buen estado, en general, las impresoras (trabajadora)
- No. Sobre todo las máquinas y equipo de cómputo están muy deficientes (trabajadora)
- No. Atiendo a varias áreas del CP y el presupuesto asignado no es congruente. Cuestionan mi desempeño (trabajadora)
- No. Las computadoras que tenemos ya son muy viejas y ya no sirven. Y no es justo que en otras oficinas tengan máquinas muy sofisticadas ¿por qué esa diferencia? ¿por el tipo de oficina? ¿o qué?
- No. La actividad de un trabajador no es importante (trabajadora)
- No. En estos días por la reestructuración no tiene partida el departamento y no surte material (trabajadora)
- No. No cuento con computadoras aptas para realizar mi trabajo (trabajadora)

- No. Han aumentado la carga de trabajo en mi área y llevo dos años pidiendo la actualización del equipo de cómputo, lo cual no ha sucedido (trabajadora)
- No. Falta de poner para impresión (profesor)
- No. Nos toca conseguir todo (profesor)
- No. Tanto Recursos humanos como de apoyo (profesor)
- No. Falta apoyo para investigación y cursos (profesor)
- No. “se procura” que haya materiales, pero es distinto a “se asegura” (profesor)
- No. Los materiales se proporcionan a cuenta del presupuesto del profesor, el cual es muy raquítico (profesora)
- No. Todo lo burocratizan (profesora)
- No. Manejo del presupuesto para manejo de uso generalizado (profesora)
- No. El CP, desde el 85 no tiene recursos para la adquisición de equipo. En nuestro laboratorio, la mayor parte del equipo se ha adquirido a través de recursos y proyectos externos que hemos conseguido (profesora)

18. ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?

- Sí. En salidas experimentos exteriores, en capacitación de cursos (trabajador)
- Sí. Hacia mujeres guapas (trabajador)
- Sí. El favoritismo por los de confianza (trabajador)
- Sí. El favoritismo que se tiene por algunas personas que sirven como fuente de información hacia los jefes inmediatos, se les da trato especial y son intocables (trabajador)
- Sí. Todos los que son *barberos* de los jefes (trabajador)
- Sí. Hay gente muy mañosa que inventa incapacidad física para no hacer trabajos pesados y el jefe lo favorece dándole cualquier trabajo que no le corresponde hacer (trabajador)
- Sí. De género (trabajador)
- Sí. A veces, para faltar a labores, y les justifican (trabajadora)
- Sí. Que otra persona con poco tiempo de antigüedad tenga otro puesto y no desempeñe esa función (trabajadora)
- Sí. Que algunos llegan tarde y se les premia cuando uno sabe que no es cierto (trabajadora)
- Sí. Los permisos a la gente más *barbera* con el jefe (trabajadora)
- No. Vestimenta (trabajadora)

- Sí. Los familiares de personal directivo en puestos y con facultades (trabajadora)
- Sí. Los académicos tienen preferencia para apoyos. Existe el nepotismo (trabajadora)
- Sí. Promociones escalafonarias no son equitativas. Jefes elitistas (trabajadora)
- Sí. Contratación de familiares (profesor)
- Sí. En los altos niveles de la institución, el favoritismo es evidente (profesor)
- Sí. Cuando se da preferencia a familiares y amigos del grupo en el poder (profesor)
- Sí. Esposos que trabajan en una misma área (profesor)
- Sí. Se favorece la falta de compromiso con la institución y para consigo mismo (profesor)
- Sí. Hay profesores de primera (profesora)
- Sí. Los proyectos que recibe la institución van para los “cuates”, aunque no tengan la capacidad requerida (profesora)
- Sí. En asignación de estudiantes (profesora)

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

- Sí. Al sindicato (trabajador)
- No. Al jurídico del CP y al buzón de sugerencias (trabajador)
- Sí. Al secretario de trabajo y conflictos del SINTCOP (trabajador)
- No. Porque a veces mi sindicato no me ayuda en mucho (trabajador)
- Sí. Al investigador (trabajador)
- Sí. A la representación sindical (trabajadora)
- Sí. Al jurídico o al sindicato (trabajadora)
- Sí. A mi jefe superior (trabajadora)
- Sí. A la Coordinación de Investigación y desarrollo, Relaciones Laborales y Secretaría Administrativa (trabajadora)
- Sí. A un representante de área (trabajadora)
- Sí. A mi jefa (trabajadora)
- Sí. A mi jefe inmediato, al Secretario Administrativo, al Jurídico y a Relaciones Laborales (trabajadora)
- Sí. Enlace académico (profesor)
- Sí. Sindicato y Dirección de campus (profesor)
- Sí. Al jurídico. Pero éste, lamentablemente, es incapaz de aplicar la ley (profesor)
- Sí. SIACOP (profesor)

Sí. No he tenido problemas, pero se puede acudir al Secretario General y buscar a las personas que ayuden (profesora)

Sí. Al director del Campus Montecillo (profesora)

Sí. Sindicato y Procuraduría, pero no arreglan nada (profesora)

Sí. A mis compañeros (profesora)

3. RESULTADOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Para conocer la opinión y la experiencia que se tienen en el CP se aplicó un cuestionario sobre Hostigamiento Sexual (HS) a todas las personas que también contestaron el de Clima Laboral. El cuestionario de HS incluyó la siguiente pregunta: ¿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

3.1. Datos sobre HS desagregados por género en el Campus.

Las respuestas obtenidas son las siguientes:

PREGUNTA	HOMBRES		SI	NO
	SI	NO		
1	4	7	36.36	63.63
	1	10		
2			9.09	90.9
3	4	7	36.36	63.63
4	2	9	18.18	81.8
5	0	11	0	100.0
		10		
6	1		9.09	90.9
		11		
7	0		0	100.0
	0	11		
8			0	100.0
	1	10		
9			9.09	90.9
10	0	11	0	100.0

11	0	11	0	100.0
12	0	11	0	100.0

MUJERES		SI	NO
SI	NO		
7	5	58.33	41.66
6			
	6	50.0	50.0
6			
	6	50.0	50.0
7			
	5	58.33	41.66
0			
	12	0	100
3			
	9	25.0	75.0
0			
	12	0	100
0			
	12	0	100
3			
	9	25.0	75.0
0	12	0	100

0	12	0	100
0	12	0	100

AMBOS		SI	NO
SI	NO		
11	12	47.82	52.17
7	16	30.43	69.56
10	13	43.48	56.52
9	14	39.13	60.86
0	23	0	100
4	19	17.39	82.61
0	23	0	100
0	23	0	100
4	19	17.39	82.61

0	23	0	100
0	23	0	100
0	23	0	100

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

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)

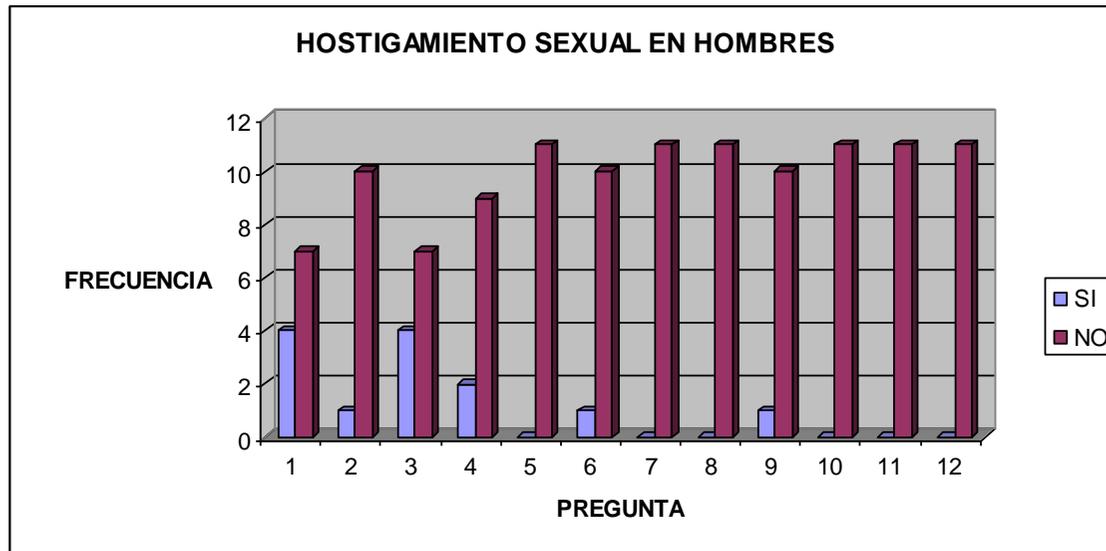
Media ponderada de HS Montecillo= <u>ponderación x frecuencia</u>	90
(número de eventos)	12
Media ponderada de HS Montecillo	7.5

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.

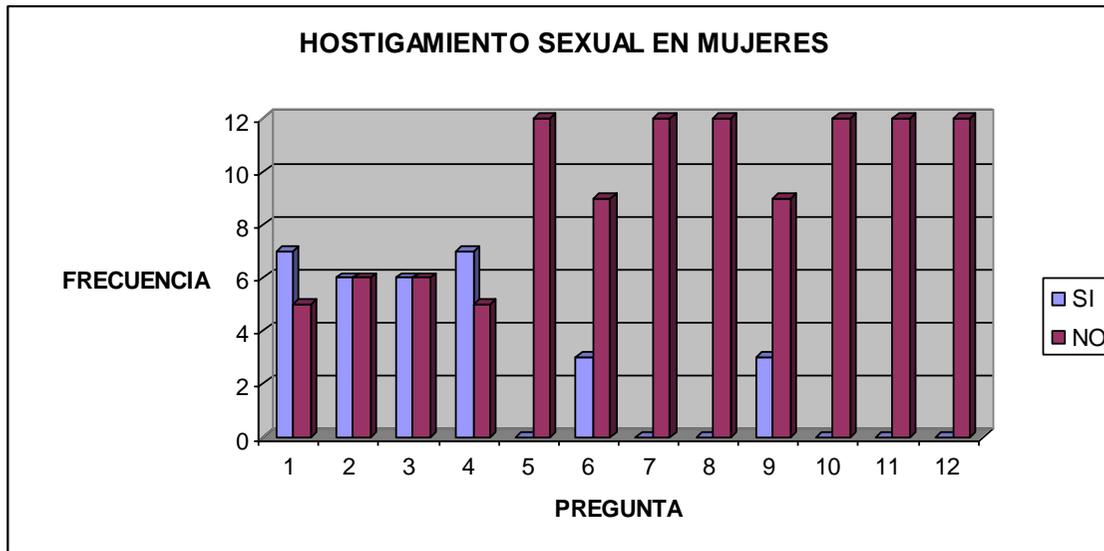
Ejemplo: si la media ponderada en el año 1 = 4, y en el año 2 =5, entonces $\frac{5}{4} = 1.25$, y $(1-1.25) = 0.25$.

Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en esta empresa 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)

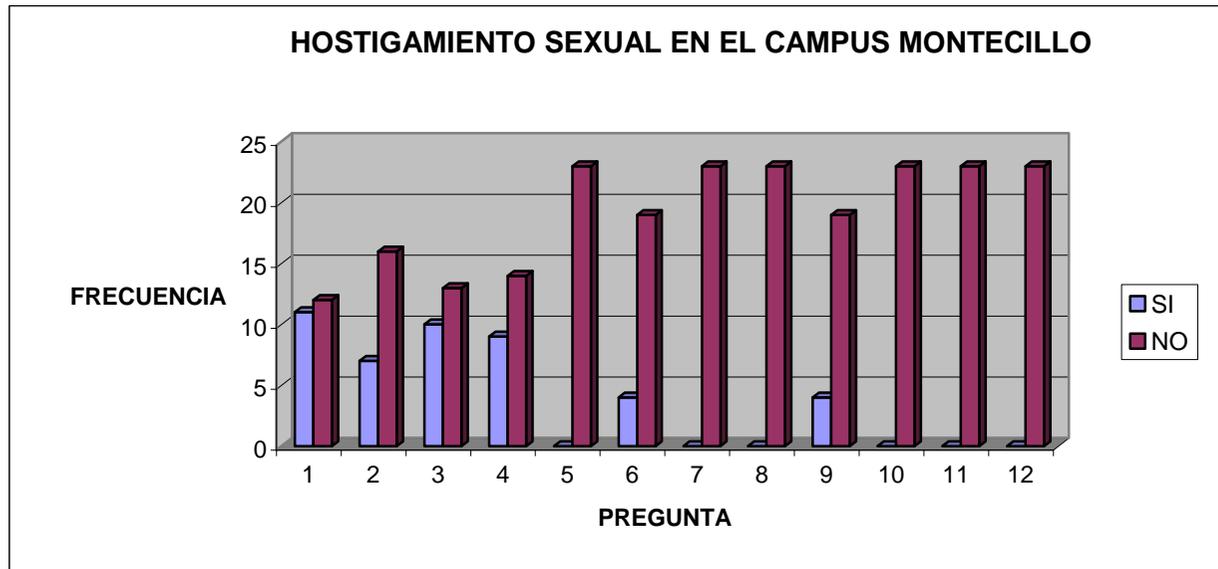


Se observa que las situaciones que han vivido los hombres en relación al hostigamiento sexual son las de **1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que les incomodan, seguida por la respuesta 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que les incomoden.** También les incomodan la 4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.



Las mujeres señalan seis situaciones que les incomodan en el Campus Montecillo.

- **1 exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual**
- **4 burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa**
- **2 piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia**
- 3 miradas morbosas o gestos sugestivos que les incomodan
- 6 cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
- 9 contacto físico no deseado



En el Campus Montecillo, en general, hay seis situaciones que incomodan, tanto a hombres como a mujeres de mayor a menor importancia:

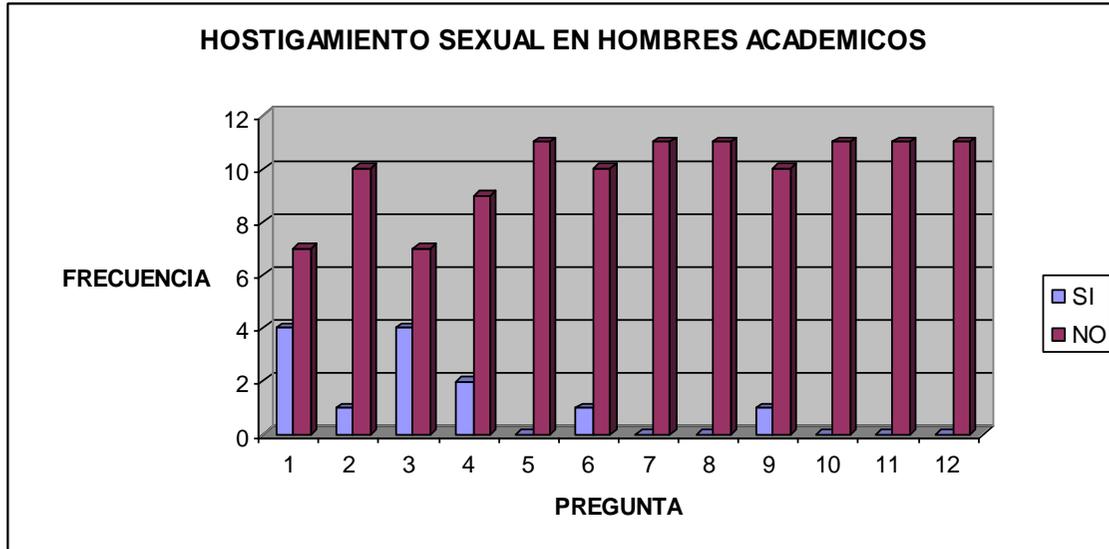
- 1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual**
- 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos**
- 4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa**
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados
9. Contacto físico no deseado

3.2. Datos sobre HS desagregados por categorías laborales y género: académicas, académicos, trabajadores y trabajadoras.

3.2.1. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN HOMBRES ACADÉMICOS

PREGUNTA	HOMBRES		SI	NO
	SI	NO		
1	4	7	36.36	63.63
	1	10		
2			9.09	90.9
3	4	7	36.36	63.63
4	2	9	18.18	81.8
5	0	11	0	100.0
		10		
6	1		9.09	90.9
		11		
7	0		0	100.0
	0	11		
8			0	100.0

	1	10		
9			9.09	90.9
10	0	11	0	100.0
11	0	11	0	100.0
12	0	11	0	100.0



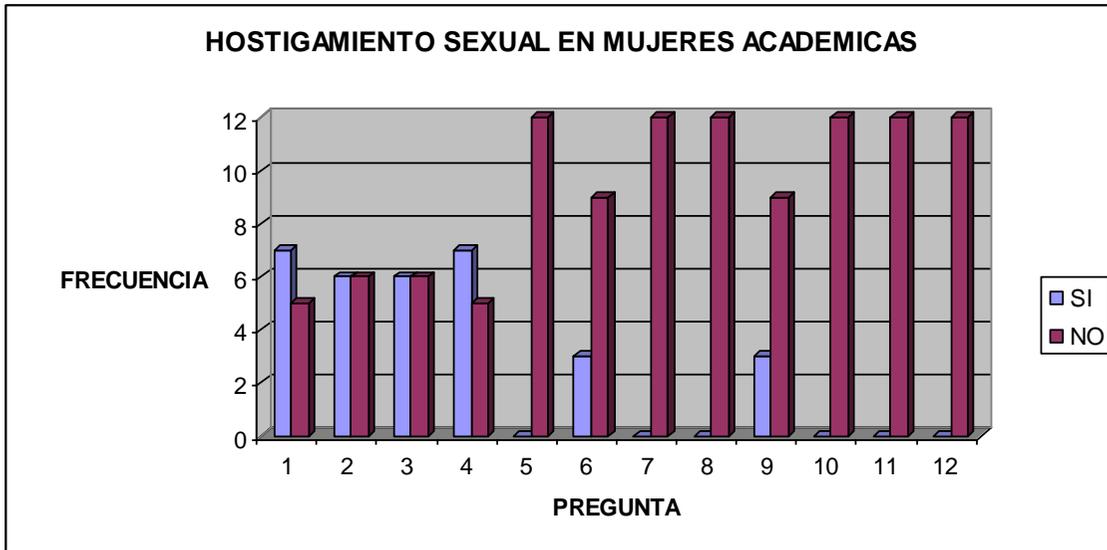
El tipo de hostigamiento sexual que reportan los hombres son: **1. Exposición de carteles, calendarios, fotos , pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden, 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomodan, 4. Burlas, bromas, comentarios**

o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, 2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, 6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturales sexual no deseadas, 9.Contacto físico no deseado.

3.2.2. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN MUJERES ACADÉMICAS

MUJERES		SI	NO
SI	NO		
7	5	58.33	41.66
6			
	6	50.0	50.0
6			
	6	50.0	50.0
7			
	5	58.33	41.66
0			
	12	0	100
3			
	9	25.0	75.0
0			
	12	0	100
0			
	12	0	100

3			
	9	25.0	75.0
0	12	0	100
0	12	0	100
0	12	0	100

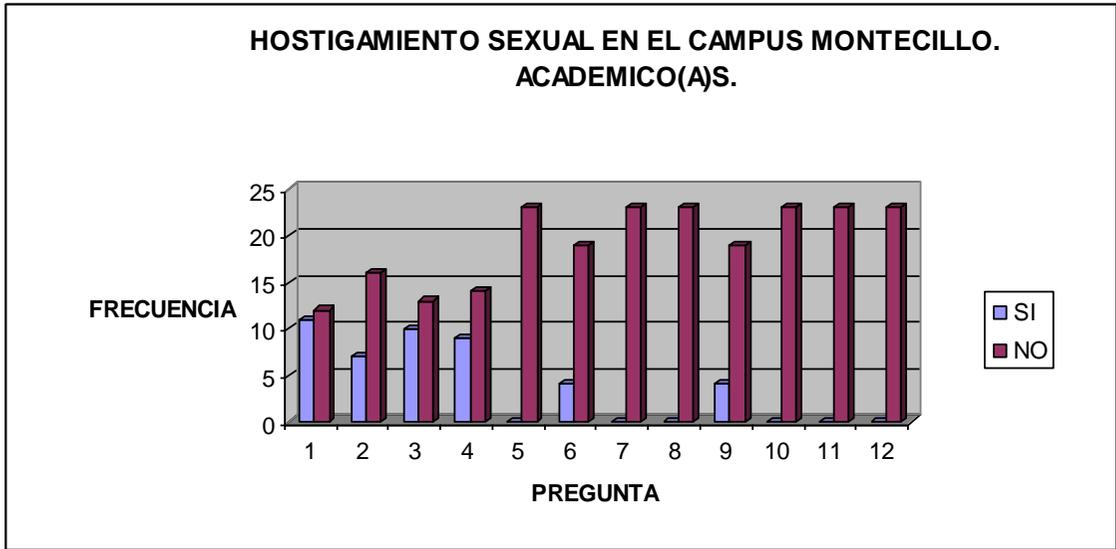


Las académicas del campus Montecillo reportan **1. Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomodan, 4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, 2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomodan, 6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas, 9. Contacto físico no deseado.**

3.2.3. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN ACADÉMICOS Y ACADÉMICAS (ambos)

AMBOS		SI	NO
SI	NO		
11	12	47.82	52.17
7	16	30.43	69.56
10	13	43.48	56.52
9	14	39.13	60.86
0	23	0	100
4	19	17.39	82.61
0	23	0	100
0	23	0	100
4	19	17.39	82.61
0	23	0	100
0	23	0	100

0 23 0 100

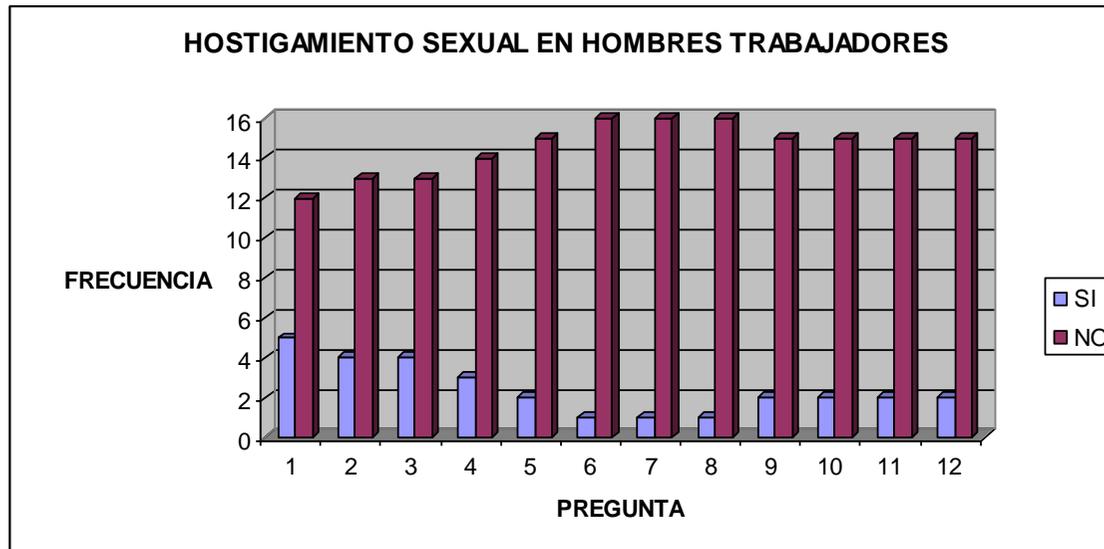


Las coincidencias entre académicos y académicas se observan en **1. Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomodan, 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden, 4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa, 6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas, 9. Contacto físico no deseado.**

3.2.4. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN HOMBRES TRABAJADORES

PREGUNTA	HOMBRES		SI	NO
	SI	NO		

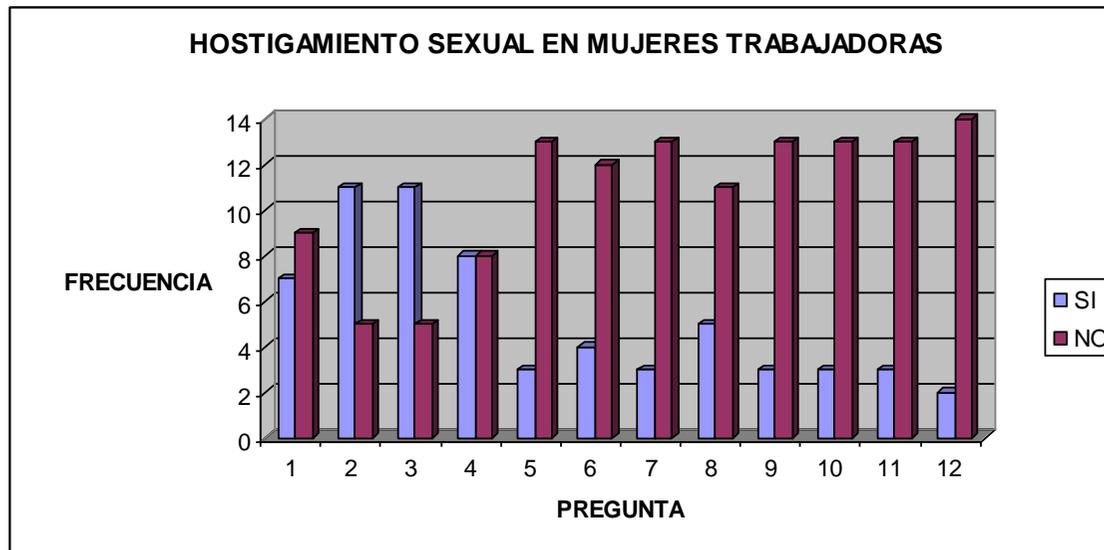
1	5	12	29.41	70.59
	4	13		
2			23.53	76.47
	4	13		
3			23.53	76.47
	3	14		
4			17.65	82.35
	2	15		
5			11.76	88.24
		16		
6	1		5.88	94.12
		16		
7	1		5.88	94.12
	1	16		
8			5.88	94.12
	2	15		
9			11.76	88.24
10	2	15	11.76	88.24
11	2	15	11.76	88.24
12	2	15	11.76	88.24



Llama la atención que los hombres trabajadores han reportado alguna situación de todas las descritas en el cuestionario. Las situaciones más reportadas son: **1. Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomodan, 2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomodan, 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, 9. Contacto físico no deseado, 10. Presión para tener relaciones sexuales, 11. Intento de violación, 12. Violación.** 6. cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseada, 7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones sexuales, 8. Castigos, mal trato, cambio de área, al rechazar las proposiciones sexuales.

3.2.5. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN MUJERES TRABAJADORAS

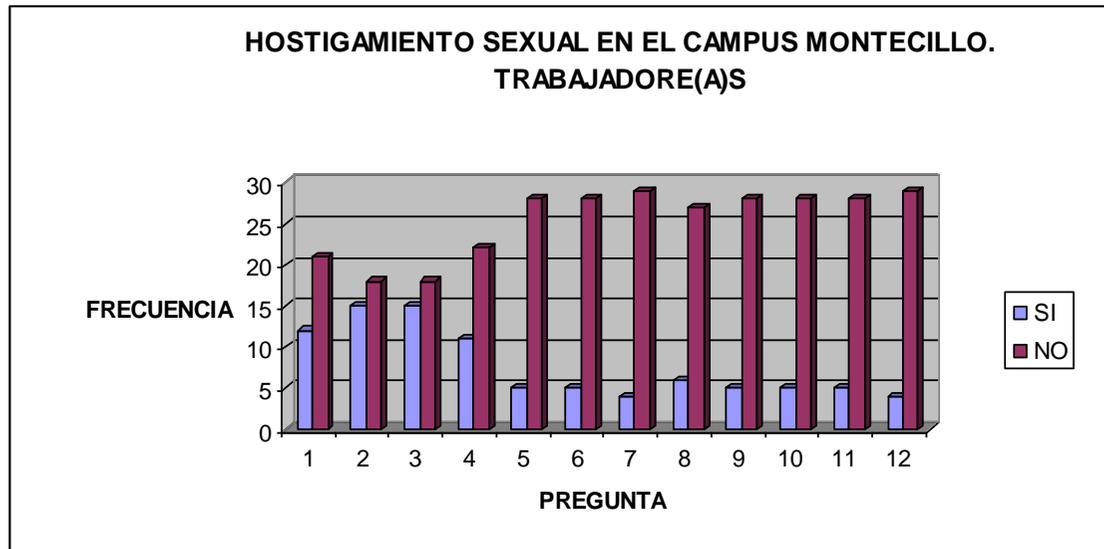
MUJERES		SI	NO
SI	NO		
7	9	43.75	56.25
11			
	5	68.75	31.25
11			
	5	68.75	31.25
8			
	8	50.0	50.0
3			
	13	18.75	81.25
4			
	12	25.0	75.0
3			
	13	18.75	81.25
5			
	11	31.25	68.75
3			
	13	18.75	81.25
3			
	13	18.75	81.25
3			
	13	18.75	81.25
2	14	12.5	87.5



Las trabajadoras reportan un alto grado de HS en **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, 1. Exposición a carteles, calendarios fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden. 8. Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación al rechazar las proposiciones sexuales. 6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas, 5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo, 7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones sexuales, 9. Contacto físico no deseado, 10. Presión para tener relaciones sexuales, 11. Intento de violación, 12. Violación.**

3.2.6. HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN HOMBRES Y MUJERES TRABAJADORAS (ambos)

AMBOS		SI	NO
SI	NO		
12	21	36.36	63.64
15	18	45.46	54.54
15	18	45.46	54.54
11	22	33.33	66.67
5	28	15.15	84.85
5	28	15.15	84.85
4	29	12.12	87.88
6	27	18.18	81.82
5	28	15.15	84.85
5	28	15.15	84.85
5	28	15.15	84.85
4	29	12.12	87.88



Las y los trabajadores coinciden en reportar las siguientes situaciones, de mayor a menor frecuencia: **2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia, 3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden**, 1. Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden, 4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amoroso, 5. presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo, 6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas, 8. Castigos, mal trato, cambio de área al rechazar las proposiciones sexuales, 9. Contacto físico no deseado, 10. Presión para tener relaciones sexuales, **11. Intento de violación, 12. Violación**, 7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.

Es de esperar que el diagnóstico que se realice en octubre 2007 sobre Hostigamiento Sexual, muestre una disminución de estos porcentajes.

4. INDICE DE SEGREGACIÓN LABORAL

Este índice muestra el número de mujeres y hombres por cada categoría laboral en el Campus Montecillo. En él se observa el mayor porcentaje de hombres en casi todos los puestos de trabajo. El índice fue elaborado a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Recursos Humanos del Colegio (Corporativo).

CAMPUS MONTECILLO y CORPORATIVO 2006 CATEGORIA	TOTAL		GRAN
	H Hombres	M Mujeres	TOTAL Total
Actuario en materia laboral	8	7	15
Administrativo especializado	15	14	29
Analista de sistemas administrativos	1	5	6
Analista especializado	4	12	16
Analista programador	12	0	12
Auditor	2	0	2
Auxiliar de analista especializado	1	0	1
Auxiliar de bibliotecario	4	0	4
Auxiliar de campo	24	0	24
Archivista	0	3	3
Auditor titular	2	1	3
Auxiliar de analista administrativo	2	4	6

Auxiliar de analista especializado	0	2	2
Auxiliar de bibliotecario	0	1	1
Auxiliar de campo	0	1	1
Auxiliar de compras	0	1	1
Auxiliar de intendencia	3	8	11
Auxiliar de laboratorista	2	3	5
Auxiliar especializado en compras	2	3	5
Ayudante de cocinera	0	1	1
Auxiliar de operador de computadoras	1	0	1
Bibliotecario	4	5	9
Cajero	1	0	1
Capturista	1	0	1
Cocinera	3	0	3
Contralor interno	1	0	1
Coordinador académico	2	0	2
Coordinador de operación	1	0	1
Coordinador financiero	0	1	1
Chofer	13	0	13
Chofer de camión	4	0	4
Chofer de director general	1	0	1

Dibujante	4	1	5
Director de área	0	2	2
Director de instituto	1	0	1
Director general	1	0	1
Diseñador grafico	1	0	1
Editor	0	1	1
Educadora	0	5	5
Enfermera	0	1	1
Electricista	3	0	3
Gestor	0	1	1
Ingeniero especializado	1	0	1
Intendente	3	19	22
Investigador adjunto	29	14	43
Investigador asociado	6	2	8
Investigador auxiliar adjunto	4	3	7
Investigador auxiliar asociado	0	2	2
Investigador auxiliar titular	2	2	4
Investigador titular	38	13	51
Jefe de almacen	2	0	2
Jefe de analista administrativo	1	0	1

Jefe de analista de sistemas	11	5	16
Jefe de archivo	1	0	1
Jefe de departamento	13	6	19
Jefe de fotógrafos	1	0	1
Jefe de intendentes	1	0	1
Jefe de laboratorio	20	3	23
Jefe de mesa	0	2	2
Jefe de oficina	9	7	16
Jefe de oficina de publicaciones	1	1	2
Jefe de sección	11	6	17
Jefe de sección de archivo	1	0	1
Jefe de sección de barniz	1	0	1
Jefe de sección de campo	24	0	24
Jefe de sección de cerrajería	1	0	1
Jefe de sección de jardinería	1	0	1
Jefe de sección de mantenimiento eléctrico	1	0	1
Jefe de sección de mantenimiento especializado	3	0	3
Jefe de sección de pintura	1	0	1
Jefe de sección de sistemas de cómputo	2	0	2
Jefe de taller de albañilería	6	0	6

Jefe de taller de barniz	1	0	1
Jefe de taller de carpintería	6	0	6
Jefe de taller de herrería	3	0	3
Jefe de taller de jardinería	7	0	7
Jefe de taller de mantenimiento gral.	1	0	1
Jefe de taller de plomería	2	0	2
Jefe de turno de albañilería	1	0	1
Jefe de turno de herrería	1	0	1
Jefe de turno de intendencia	2	5	7
Jefe de turno de jardinería	1	0	1
Jefe de turno de mantenimiento gral.	5	0	5
Laboratorista	24	2	26
Maestro de campo	39	0	39
Maestro impresor	1	0	1
Maestro pecuario	1	0	1
Mecánico automotriz	9	0	9
Mecanógrafa	0	2	2
Oficial de albañilería	1	1	2
Oficial de barniz	1	0	1
Oficial de campo	52	0	52

Oficial de carpintería	4	0	4
Oficial de cerrajería	1	0	1
Oficial de herrería	2	0	2
Oficial de jardinería	13	0	13
Oficial de mantenimiento gral.	5	1	6
Oficial de pintura	1	0	1
Oficial impresor	1	0	1
Operador de computadora	7	9	16
Operador de maquinaria pesada	4	0	4
Profesor especializado	0	1	1
Profesor investigador adjunto	53	15	68
Profesor investigador asociado	38	8	46
Profesor investigador emérito	8	1	9
Profesor investigador tiempo liberado	2	0	2
Profesor investigador titular	80	17	97
Programador	2	2	4
Secretaria de jefe de departamento	0	35	35
Secretaria de subdirector de área	0	9	9
Secretaria ejecutiva	0	6	6
Secretaro particular del director gral.	0	1	1

Secretario general	2	0	2
Secretaria de la oficina del director gral.	0	1	1
Secretaria de la oficina del director del Centro	1	9	10
Secretaria aux. de la oficina del dir. Del Centro	0	2	2
Subdirector de área	3	2	5
Subjefe de almacén	2	1	3
Subjefe de departamento	4	4	8
Supervisor de captura	0	4	4
Supervisor de carpintería	2	0	2
Supervisor de mantenimiento gral.	3	0	3
Supervisor de pintura	3	0	3
Taquimecanógrafa	0	25	25
Técnico auxiliar en documentación	0	2	2
Técnico en encuadernación y acabados	1	0	1
Tec. Med. Pract. Agrop. For. E hid	8	0	8
Técnico auxiliar en documentación	1	0	1
Técnico electricista	3	0	3
Técnico en mantenimiento de maq. Y eq. Esp.	6	1	7
Técnico en selección en color	1	0	1
Técnico laboratorista	7	3	10

Vigilante	43	0	43
TOTALES	788	337	1,125
PORCENTAJES TOTALES	70.04%	29.96%	100.00%

Índice de segregación ocupacional	122.67%	61.34%	0.61%
-----------------------------------	----------------	---------------	--------------

Fuente: Datos proporcionados por el Dpto. de Recursos humanos y organizados por el grupo CIPCO para el Comité de Equidad de Género del Colpos. 2006.

Se observa que los hombres ocupan el 70% y las mujeres el 30% de las personas que trabajan en el Campus Montecillo. Se sugiere que las acciones que se tomen para fomentar la equidad de género en el Campus tengan en consideración estos porcentajes, por ejemplo en la representación de mujeres en el Comité de Campus.

El índice de segregación ocupacional es 0.61%. En la escala del 0 al 1, el cero significa que no hay segregación ocupacional y que mujeres y hombres ocupan por igual los puestos de trabajo. El Campus Montecillo muestra un alto porcentaje de segregación. El objetivo para el siguiente año es que este porcentaje baje.

CONCLUSIONES

En el Campus Montecillo se observan áreas de oportunidad y mejora desde el Modelo de Equidad de Género (MEG:2003), tanto en el Clima Laboral, como en la prevención del Hostigamiento Sexual y el Índice de segregación laboral. Se sugiere la implementación de acciones afirmativas y acciones a favor del personal como la realización de talleres de capacitación sobre género, prevención del hostigamiento sexual y representación proporcional de mujeres en los puestos directivos. Es importante poner atención a las situaciones de violación e intento de violación que se reportaron. Todo ello traerá cambios en las percepciones de las mujeres y los hombres, así como mejoras en el trato del personal que trabaja en el Campus. Un clima laboral favorable y de respeto a las diferencias se reflejará tanto al interior como al exterior del Campus, proyectando una imagen de institución comprometida con la equidad de género.