



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

CAMPUS SAN LUIS POTOSÍ

DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Dra. Pilar Alberti Manzanares

13 julio 2007

ÍNDICE

AGRADECIMIENTOS	Pg. 3
INTRODUCCIÓN	Pg. 3
1. Resultados cuantitativos de Clima Laboral	Pg. 5
2. Resultados cualitativos de Clima Laboral	Pg. 29
3. Resultados de Hostigamiento Sexual	Pg. 35
3.1. Datos sobre HS informantes masculinos	Pg. 36
3.2. Datos sobre HS informantes femeninas	Pg. 38
3.3. Concentrado de HS en Campus S.L.P.	Pg. 40
3.4. Índice de HS	Pg. 41
4. Índice de Segregación Laboral	Pg. 44
CONCLUSIONES	Pg. 46

AGRADECIMIENTOS

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

INTRODUCCIÓN

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

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

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

La metodología utilizada se basó en herramientas cuantitativas y cualitativas.

Fases del proceso: 1) se realizó una visita al Campus el día 22 de mayo de 2006 por parte de la Dra. Pilar Alberti Manzanares (impulsora del MEG en el Colpos) y la Lic. Mireya Ocaña (representante del INMUJERES) con el objetivo de presentar a la comunidad académica y laboral del campus un video sobre el Modelo de Equidad de Género y explicar los aspectos que considera dicho Modelo. La convocatoria a dicha reunión fue voluntaria. Al personal que asistió se le invitó a contestar dos cuestionarios: 1) de Clima Laboral y 2) sobre Hostigamiento Sexual.

La muestra utilizada para este diagnóstico fue de 16 personas (5 mujeres y 11 hombres). El Campus tiene 39 personas registradas como personal de confianza permanente, de manera que el porcentaje que contestó los cuestionarios fue del 41%.

Se desagregó la información por grupo de pertenencia y por género, de manera que se distinguen las opiniones de: profesores, profesoras, trabajadoras y trabajadores. Como puede observarse la representación del grupo de trabajadores es muy limitada, por ello, las opiniones vertidas no son representativas de este grupo, aunque sí es importante considerar la opinión del informante.

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

Muestra:

Trabajadores: 1

Trabajadoras: 3

Profesoras: 3

Profesores: 9

Total: 16

Cuadro 1. Relación de personal de confianza permanente. Campus San Luís Potosí

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Totales	30	9	39
Porcentajes	77%	23%	100%

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

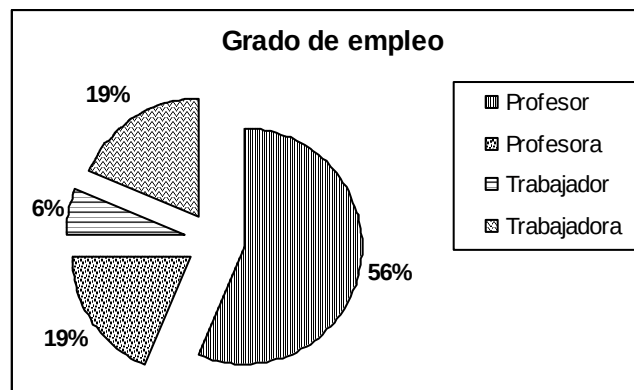
La información cuantitativa se recabó a través:

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

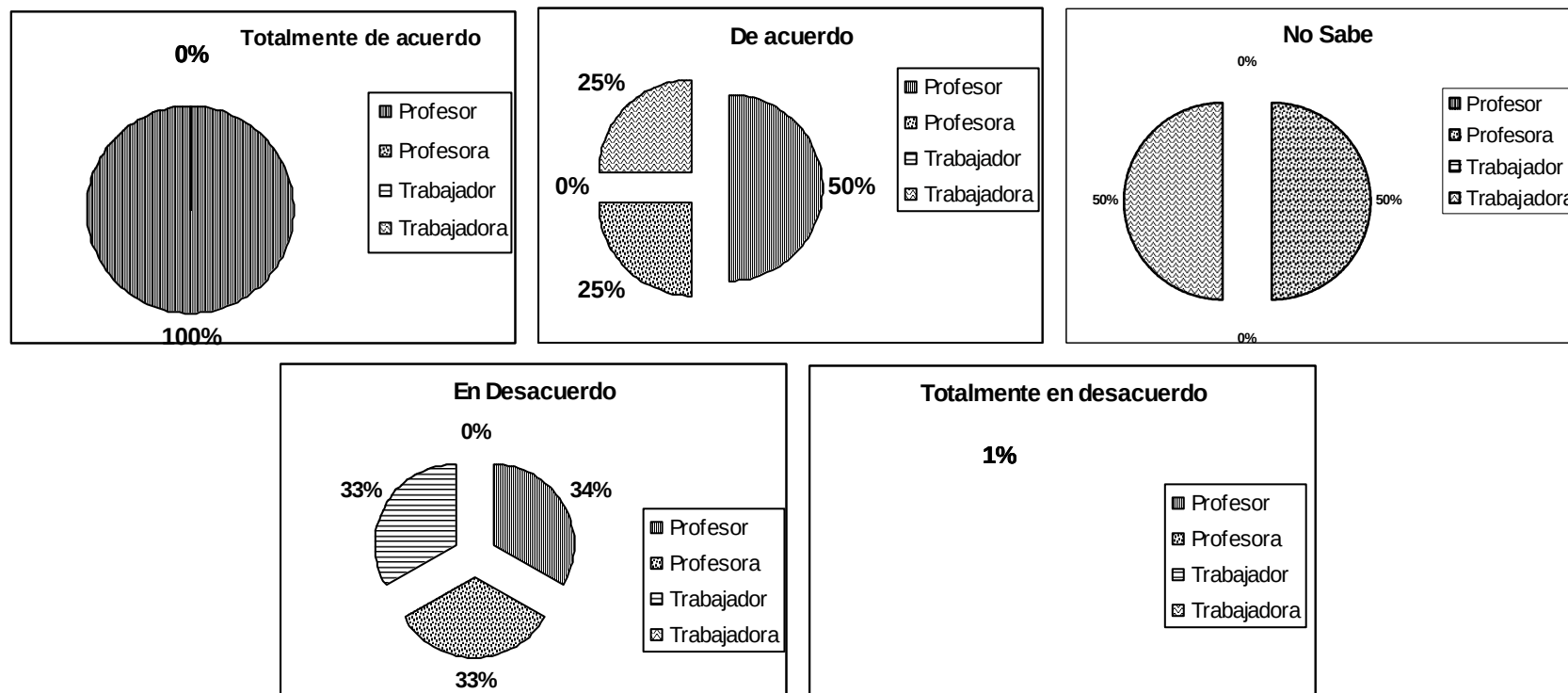
La información cualitativa se recabó a través de las preguntas abiertas incluidas en el Cuestionario de Clima Laboral, que fueron contestadas más extensamente por las personas participantes.

1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE CLIMA LABORAL

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

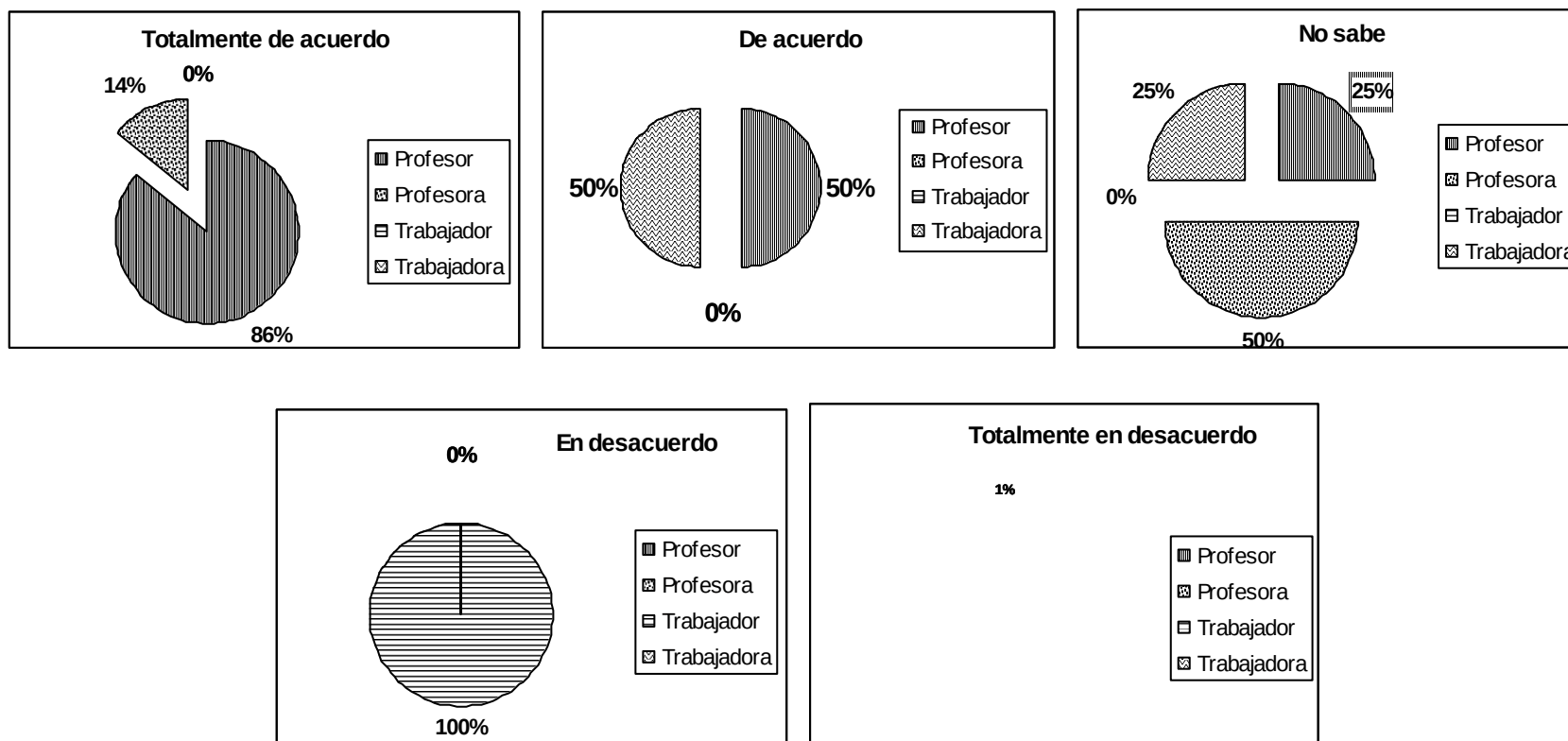


2.- ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación en el COLPOS?



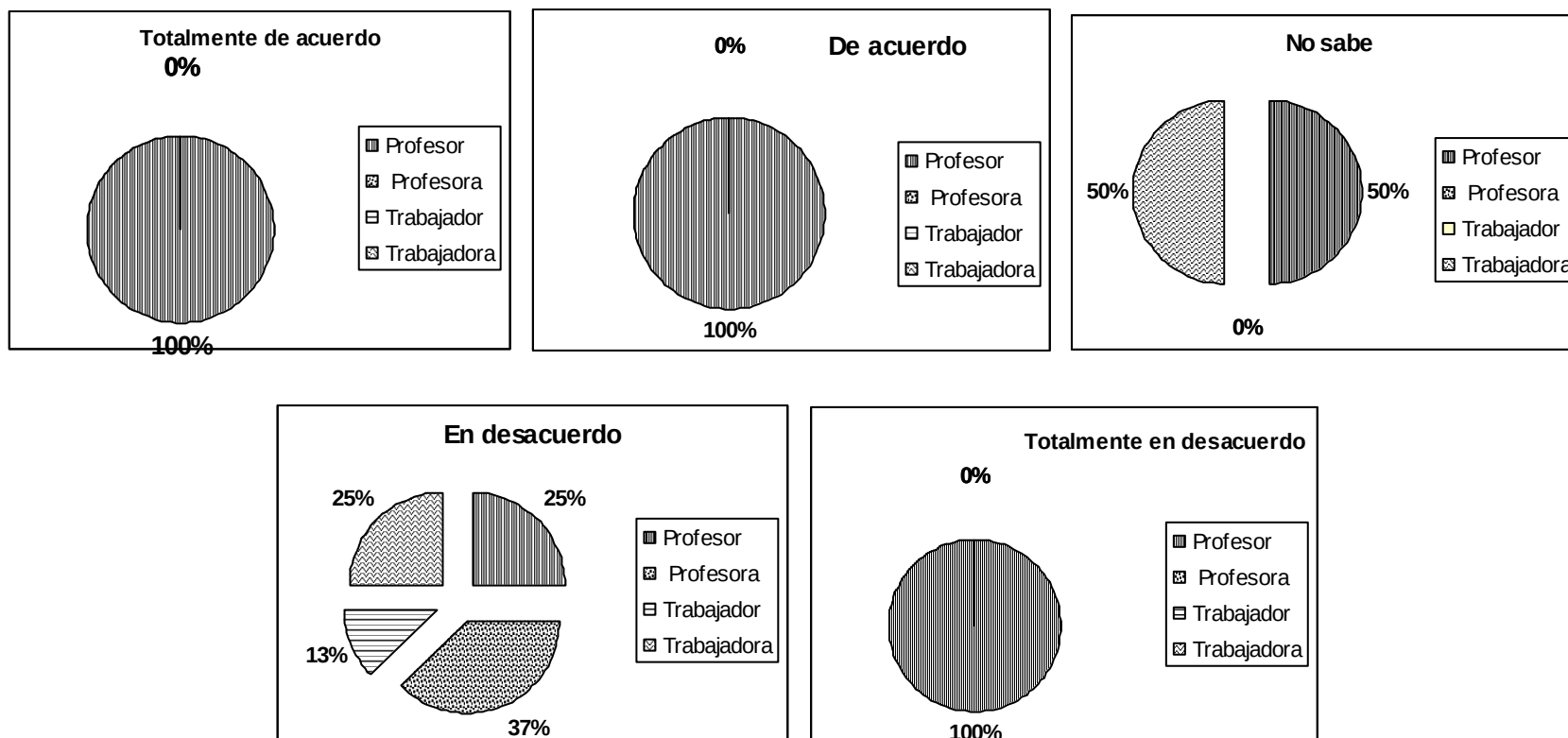
Los datos nos muestran que el **grupo de profesores** está de acuerdo en que hay acceso igualitario para hombres y mujeres; sin embargo, un alto porcentaje de **profesoras y trabajadoras** opinaron que no sabían y el **trabajador** opinó que estaba en desacuerdo. Este dato llama la atención porque evidencia que los canales de información en el Campus no están siendo eficaces, convirtiendo en área de oportunidad para el Modelo de Equidad de Género la necesidad de difundir la información en el Campus de manera transparente y generalizada.

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



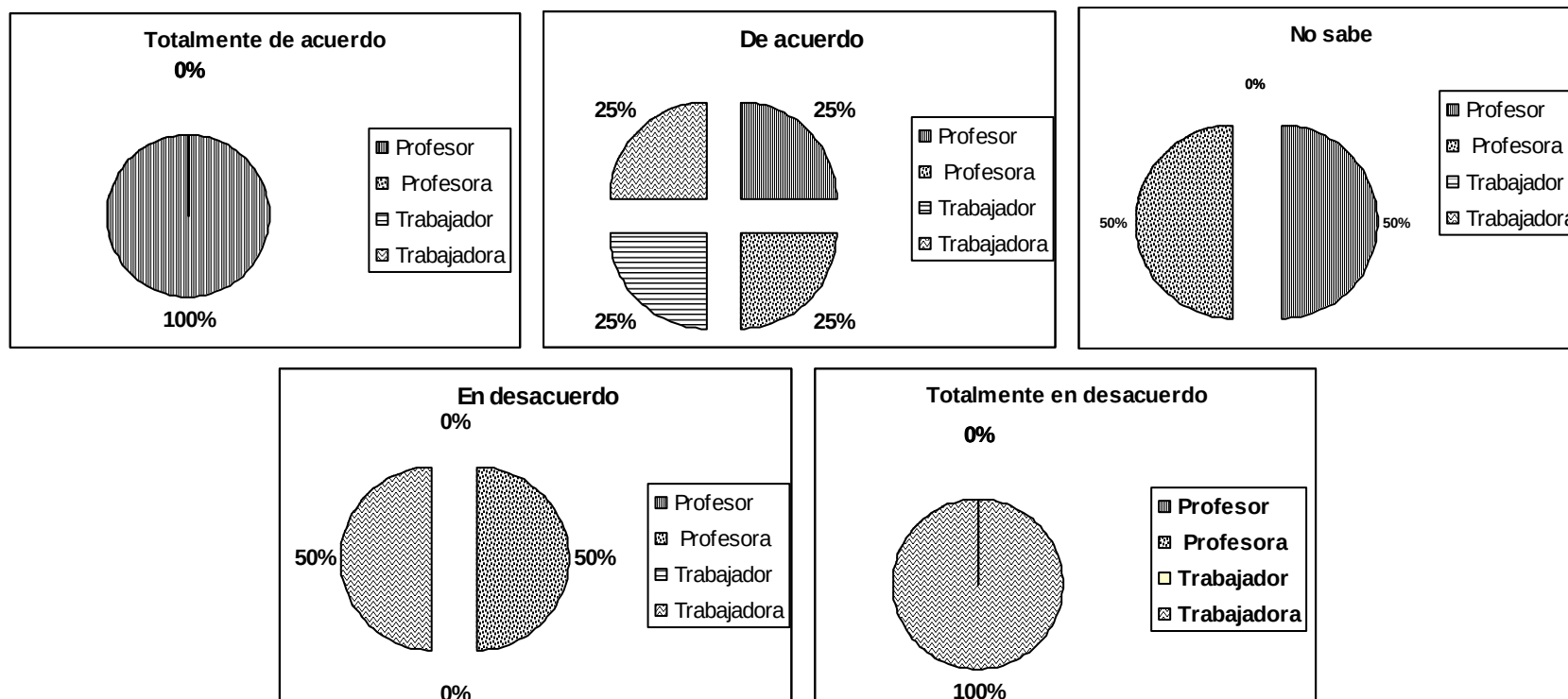
Los datos muestran que un alto porcentaje de **profesores** declara tener conocimiento, así como un alto porcentaje de **trabajadoras** (50%); sin embargo, **las profesoras** mencionan que no saben y el **trabajador** expresa su desacuerdo. Es preocupante ver que hay un grupo que no sabe sobre los criterios de promoción, especialmente profesoras. Es importante difundir la información de manera transparente y generalizada para que todo el personal del Campus pueda ejercer su derecho a la promoción.

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



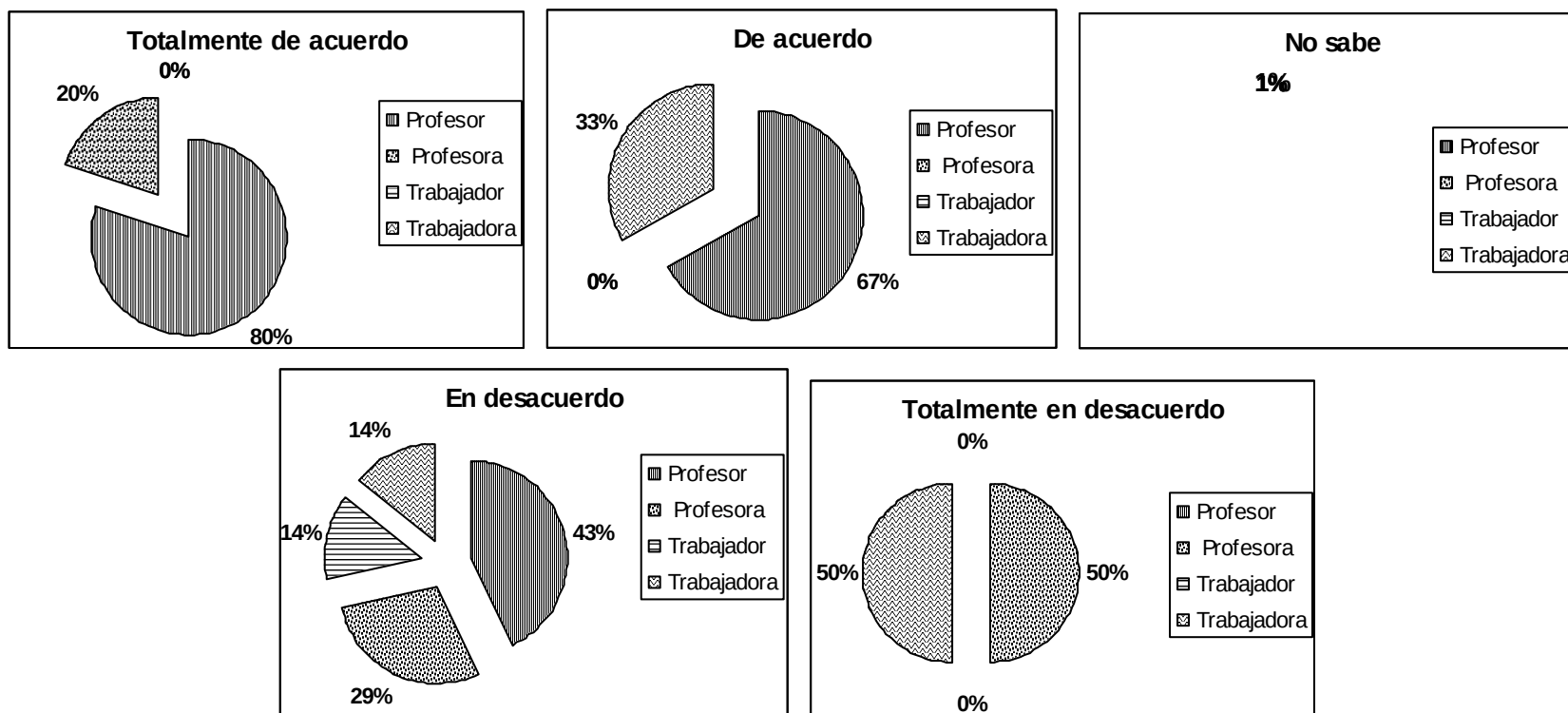
Los datos muestran que **los profesores** estaban de acuerdo en un alto porcentaje, mientras que **trabajadoras, profesoras y trabajador** estaban en desacuerdo. Es importante promover el acceso a puestos directivos por parte de las mujeres, pudiendo convertirse en área de oportunidad para la aplicación del Modelo de Equidad de Género (Acción afirmativa)

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?



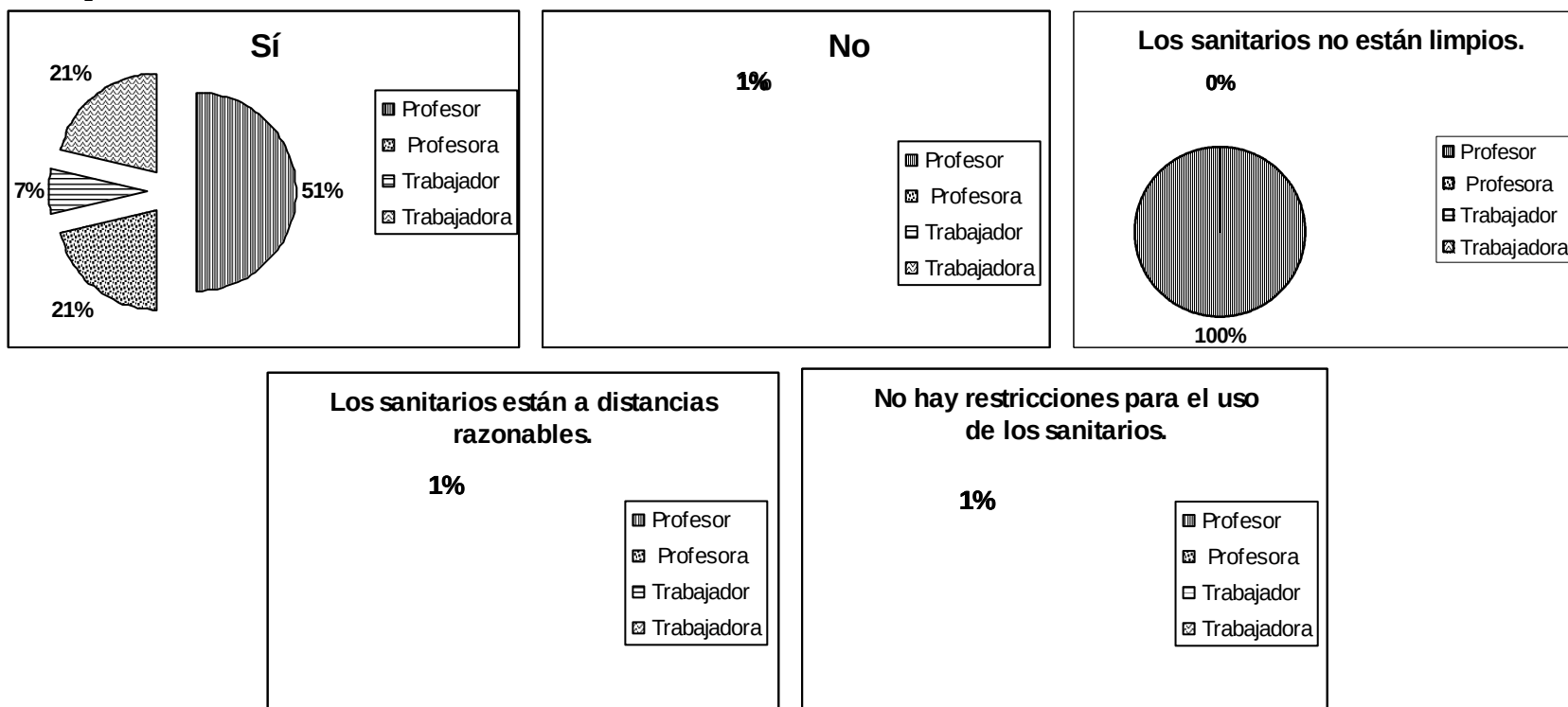
Los datos nos muestran que un parte del **grupo de trabajadoras y profesoras** están en desacuerdo, mientras que el **trabajador** y los **profesores** están de acuerdo. El Colegio aplica tabuladores de salarios iguales a igual trabajo, sin embargo, observamos que una parte del sector femenino del campus no siente que haya igualdad. Esto muestra la necesidad de aplicar una estrategia de transparencia administrativa para que se acceda a la información sobre 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?



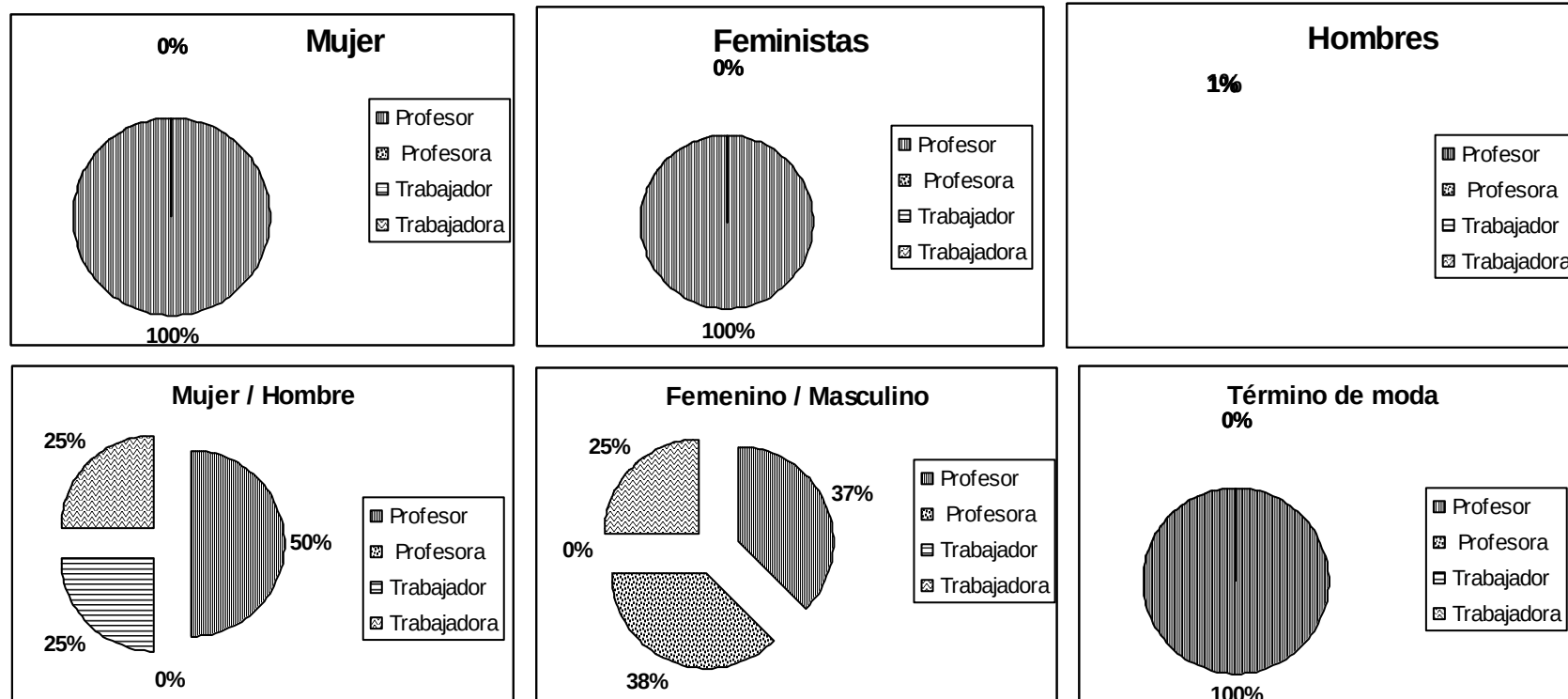
Los datos muestran que un algo porcentaje de **profesores** opina que sí; mientras que **profesoras, trabajadoras y trabajador** dice que no. El Comité de Campus debería considerar un área de oportunidad la redistribución del espacio conociendo las necesidades que cada grupo tiene para buscar solución.

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?



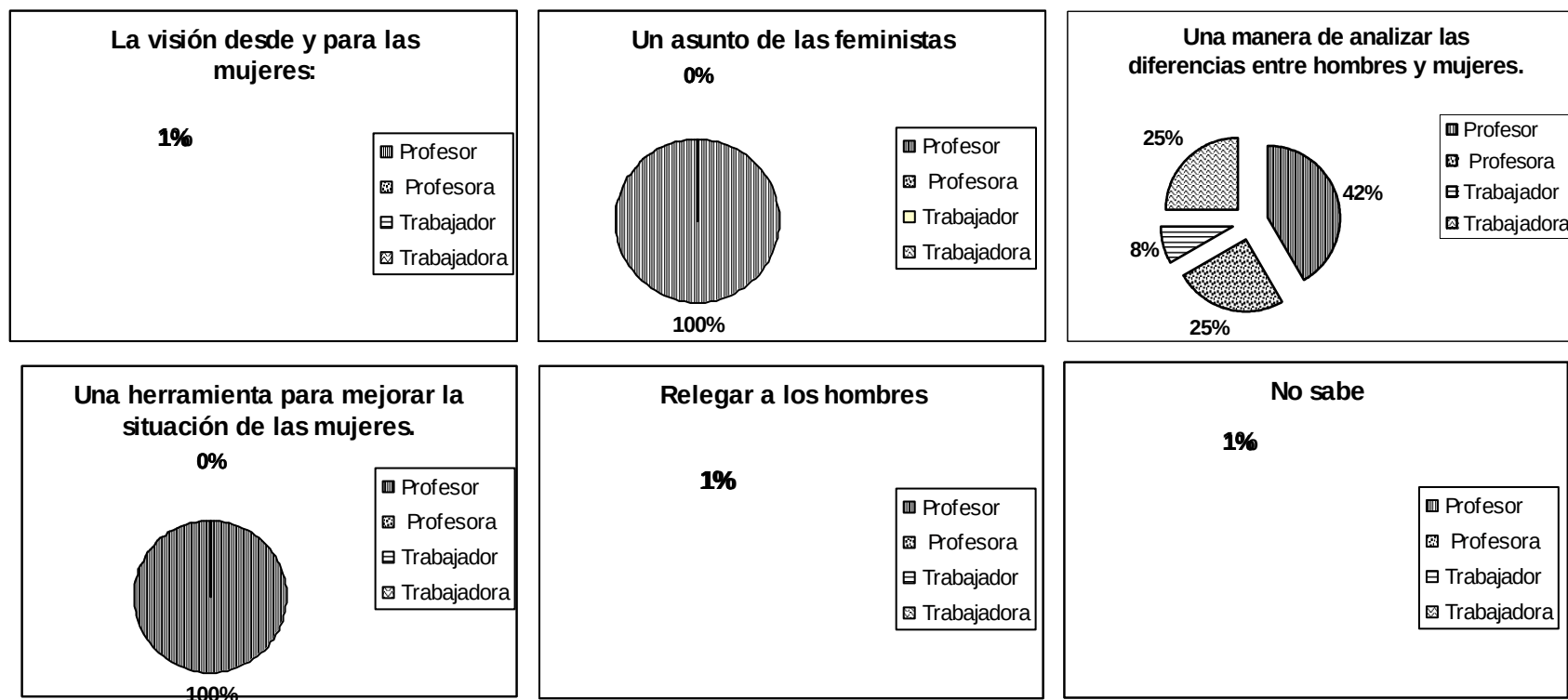
Llama la atención que **la totalidad del personal** opina que sí, salvo la opinión de los **profesores** que considera que no están limpios. Es importante fomentar la limpieza en estos lugares por medidas de higiene, por ello es un área de oportunidad sensibilizar al personal masculino para que haga un uso adecuado de estas instalaciones y vigilar que las personas de intendencia hagan su trabajo apoyándoles con material adecuado.

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



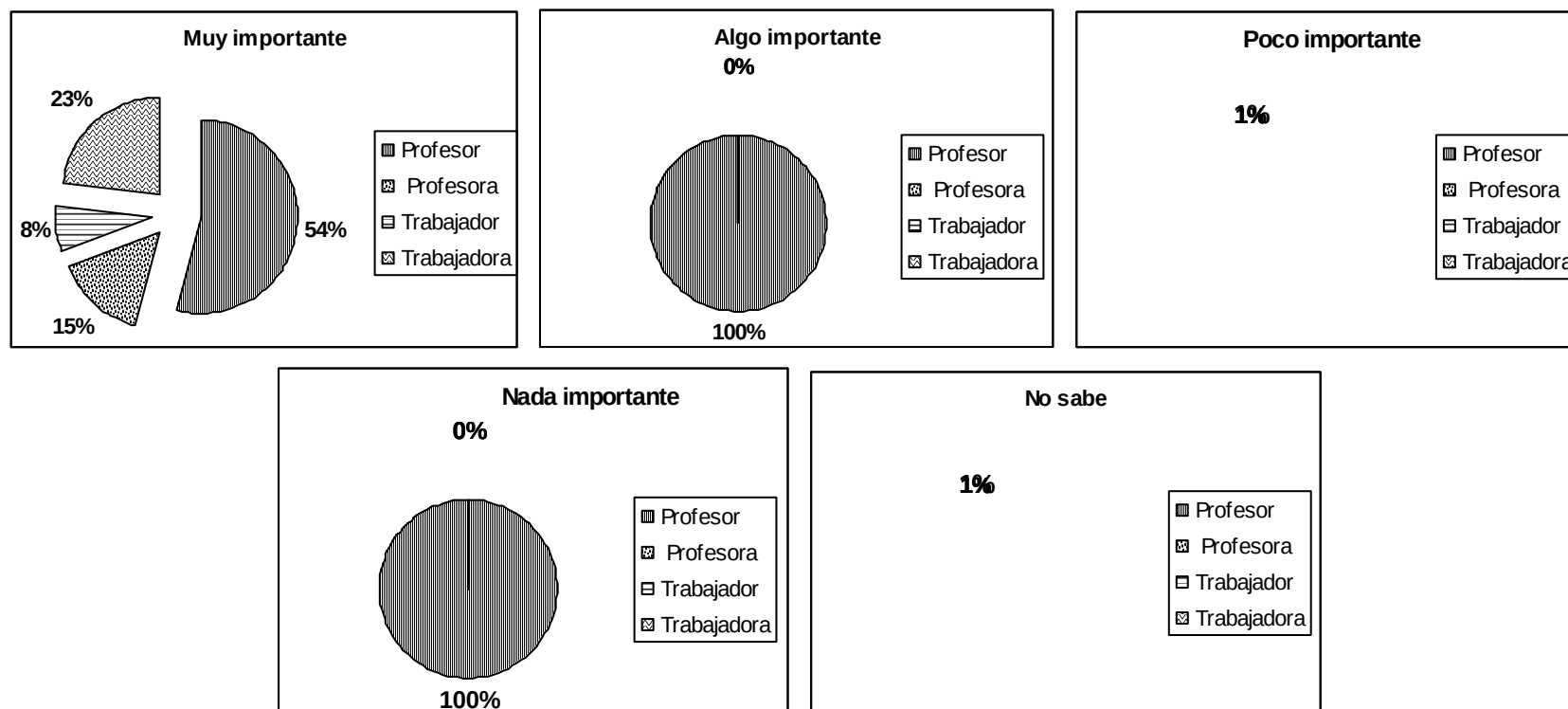
Los profesores son el único grupo que asocia la palabra con mujer, feministas y término de moda; **las trabajadoras, profesoras y trabajador** lo asocian con mujer y hombre, femenino y masculino. Esta diversidad de opiniones nos muestran la necesidad de informar sobre el concepto. Identificamos un área de oportunidad que puede concretarse en cursos de capacitación sobre sensibilización de género a todo el personal del campus.

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



Los datos muestran que tanto **profesores, como profesoras, trabajadoras y trabajador** opinan que es una manera de analizar las diferencias entre hombres y mujeres. **Los profesores** opinaron también que era un asunto de feministas y una herramienta para mejorar la situación de las mujeres. La acción afirmativa de sensibilizar en género puede ayudar a entender el término de perspectiva de género.

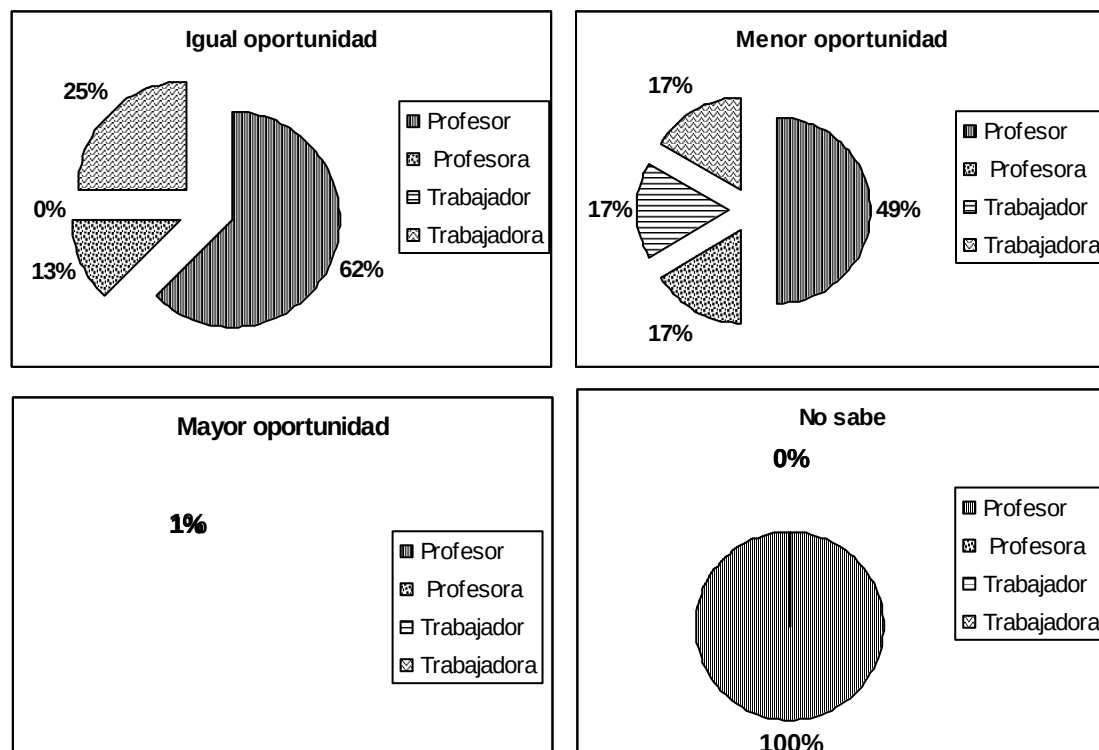
10.- Por lo que usted sabe, ¿Qué tan importante es para el COLPOS incorporar la perspectiva de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?



Los datos muestran que **profesoras, trabajadoras, trabajador y gran parte de los profesores** opinaron que era muy importante, si bien también encontramos que la totalidad de los profesores opinaron que era algo importante o nada importante. Es importante que el personal del campus perciba que el Comité de Campus apoya expresamente al MEG de manera que se aplique un plan de acción coherente con los lineamientos que propone este Modelo y que favorezca el ambiente laboral.

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

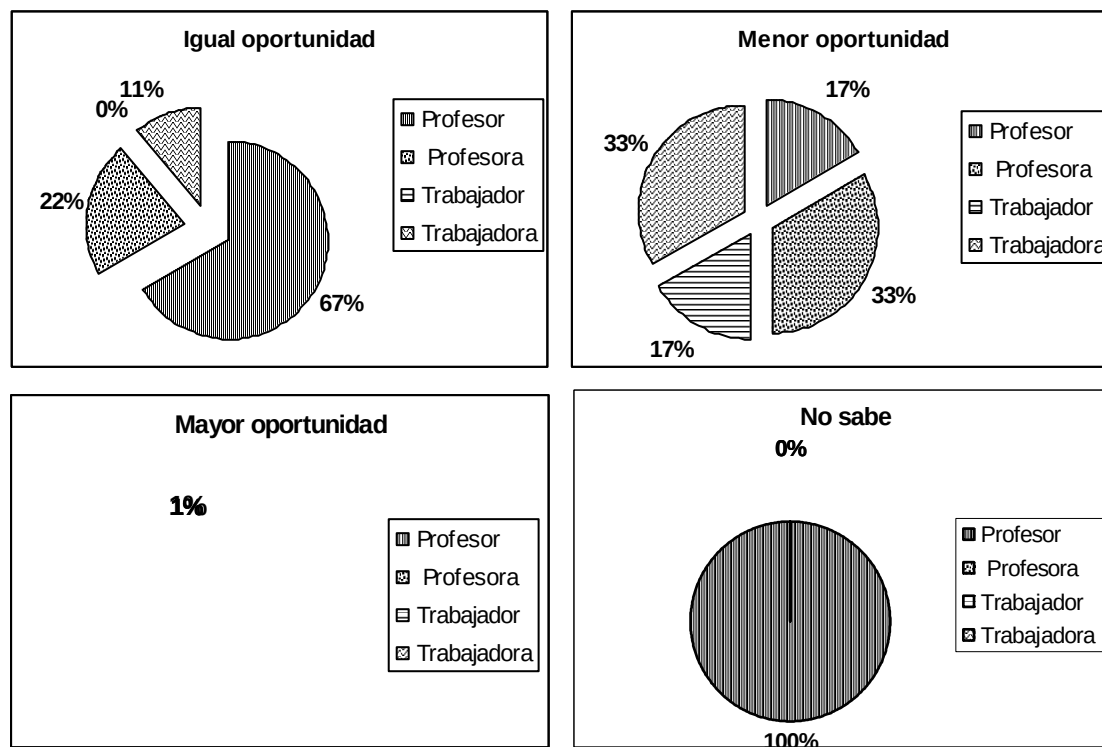
Ingresar a la organización:



Los datos muestran que la mayoría de **los profesores y de las trabajadoras** opinan que tienen igual oportunidad, mientras que las **profesoras y el trabajador** opina que menor. Un área de oportunidad que debe considerar el Campus es la contratación de mujeres siempre que cumplan con los requisitos solicitados para la actividad. El Modelo de Equidad de Género promueve el ingreso en iguales condiciones de hombres y mujeres.

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

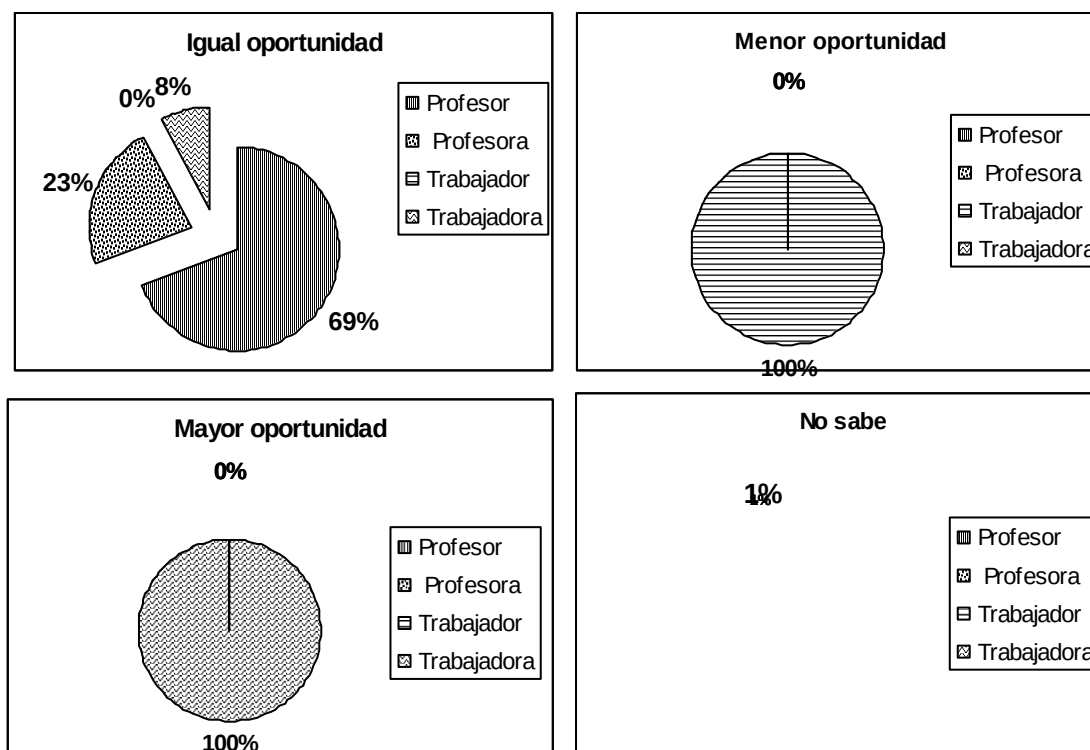
Ascender:



Los profesores opinan que igual, pero las **trabajadoras y profesoras** opinan que menor. En estas respuestas observamos las diferencias de opinión por género, siendo las mujeres las que se consideran en desventaja. El área de oportunidad que surge de esta situación alienta la promoción y ascenso de las mujeres como una Acción Afirmativa.

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

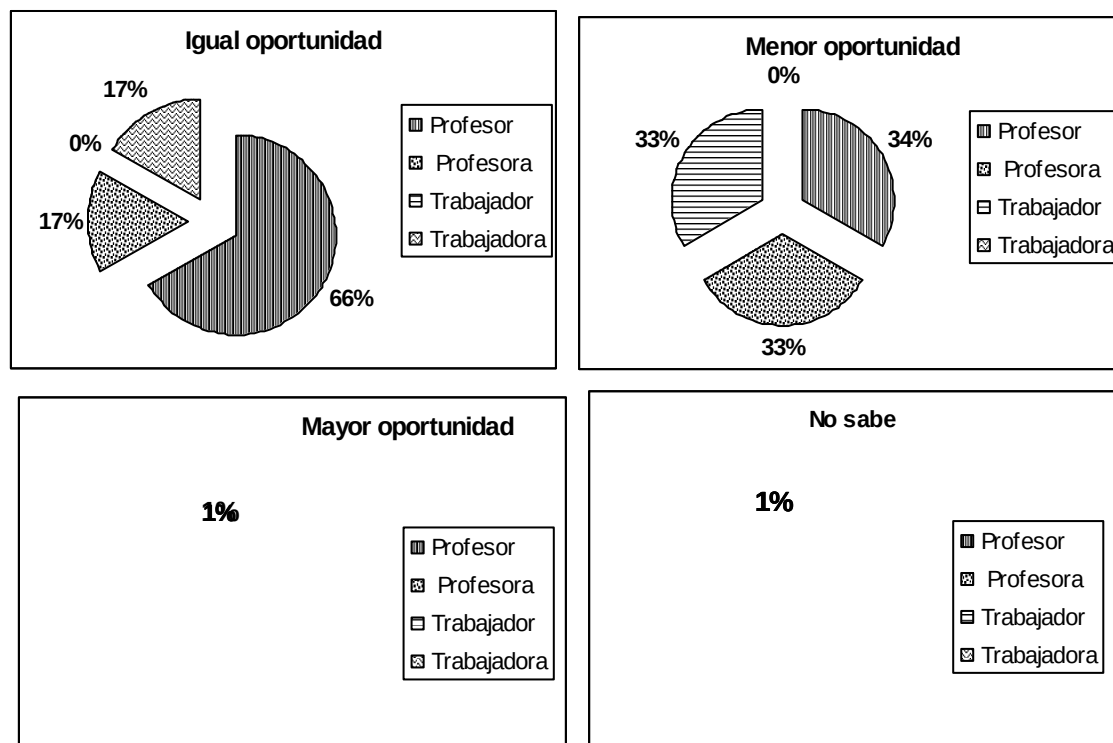
Obtener prestaciones:



Los datos muestran que las **profesoras y profesores** opinan que igual, mientras que **las trabajadoras** dicen que mayor y el **trabajador** menor. Los Convenios de Trabajo firmados por los dos sindicatos (de trabajador@s y académic@s) y la dirección del Colegio establecen prestaciones para hombres y mujeres en igualdad.

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

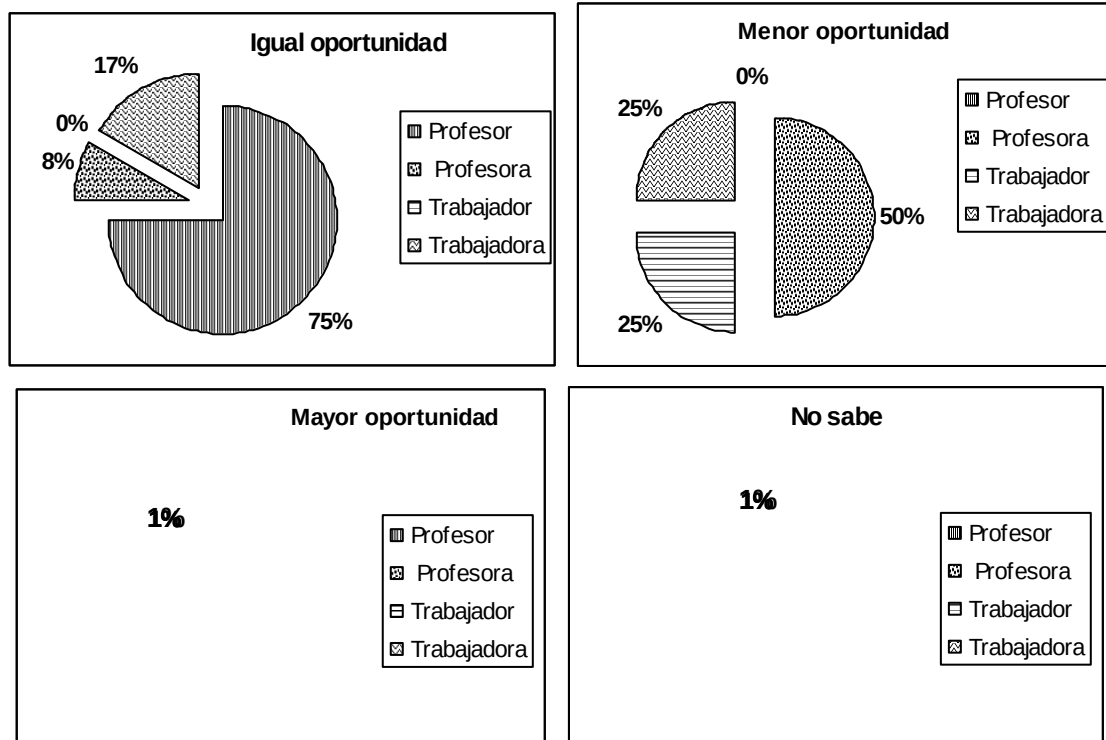
Acceso a capacitación:



Los datos muestran que la mayoría de los **profesores y las trabajadoras** dicen que igual, **las profesoras y el trabajador** opinan que menor. Esta disparidad en las percepciones muestra un área de oportunidad para promover cursos de capacitación con participación femenina y masculina, así como temas que interesen a ambos géneros.

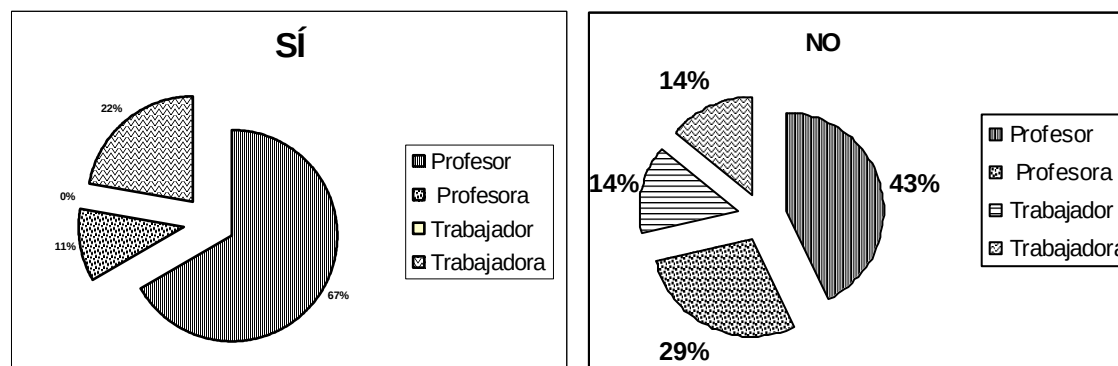
11.- En el COLPOS ¿las mujeres tiene igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de?

Contar con igual salario a igual responsabilidad:



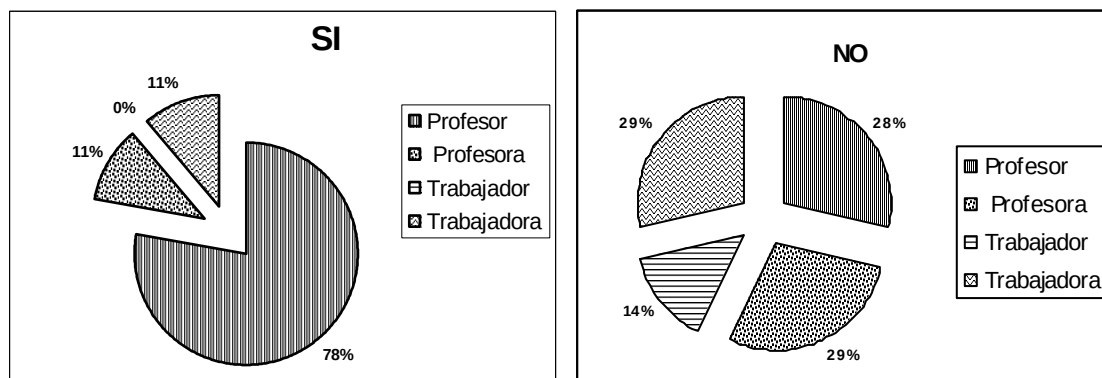
Los datos muestran que los **profesores** opinan que igual, mientras que la mayoría de las **profesoras, trabajadoras y trabajador** opina que menor. En esta pregunta vemos la coincidencia con la número 5 donde también las profesoras y trabajadoras expresaban su desacuerdo. El área de oportunidad que surge en esta situación. Esto muestra la necesidad de aplicar una estrategia de transparencia administrativa para que se acceda a la información sobre los salarios de cada puesto.

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



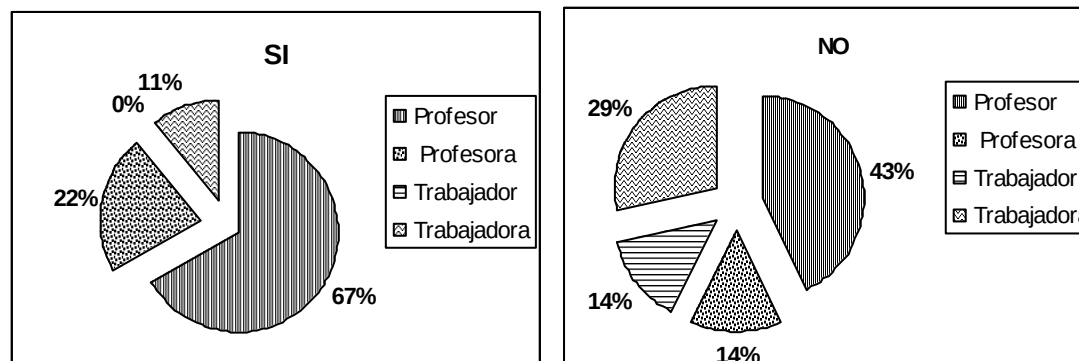
Los datos muestran que la mayoría de los **profesores** opinan que sí, mientras que la mayoría de las **profesoras, trabajadoras y trabajador** opina que no. En el apartado 2 de este Diagnóstico, relativo a los datos cualitativos se pueden conocer las opiniones sobre favoritismo.

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



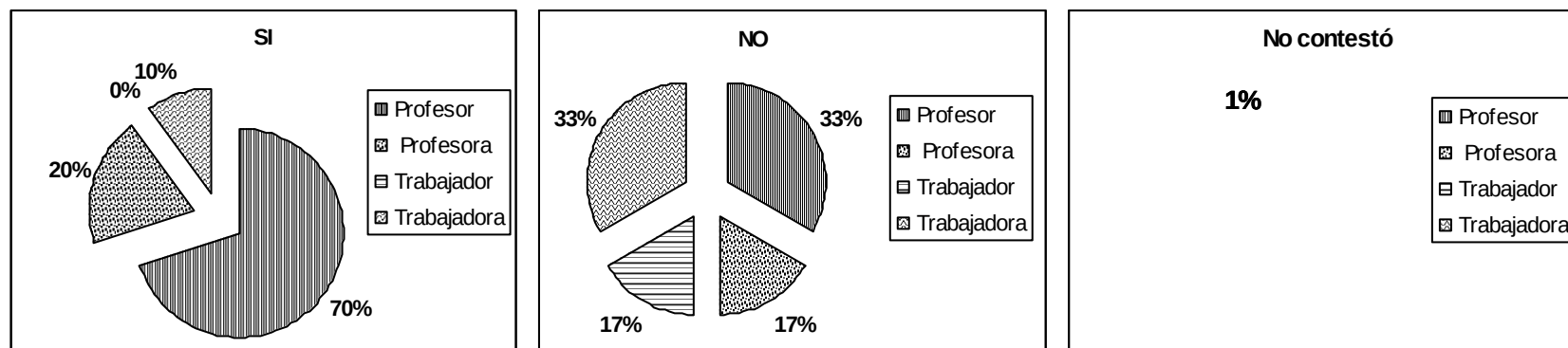
Los datos muestran que la mayoría de **los profesores** opinan que sí, mientras que la mayoría de **las profesoras, trabajadoras y trabajador**, no. Observamos las diferencias de género en estas respuestas, siendo las mujeres las que expresan mayor malestar. Un área de oportunidad es promover a las mujeres en puestos de decisión, como acción afirmativa.

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



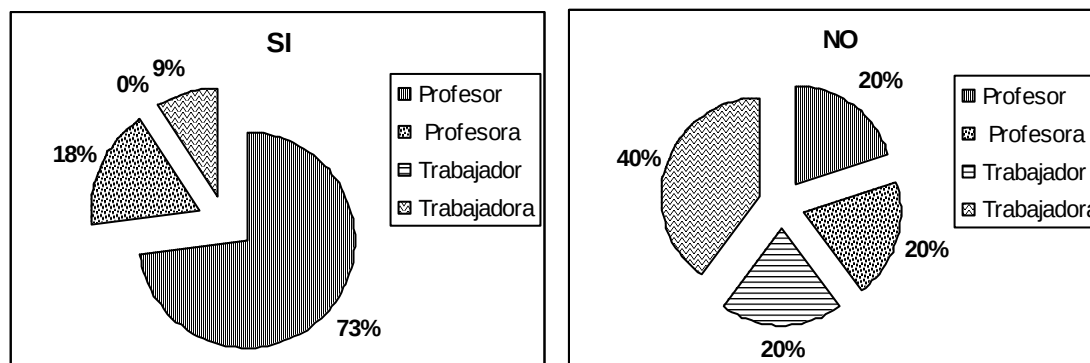
Los datos muestran que la mayoría de los **profesores y de las profesoras** opinan que sí; mientras que las **trabajadoras y trabajador** dice que no. Encontramos descontento entre el personal laboral respecto a este aspecto, un área de mejora sería promover la expresión de opiniones del personal a través de buzones de sugerencias, u otra estrategia que fomente la participación de toda la comunidad del campus.

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



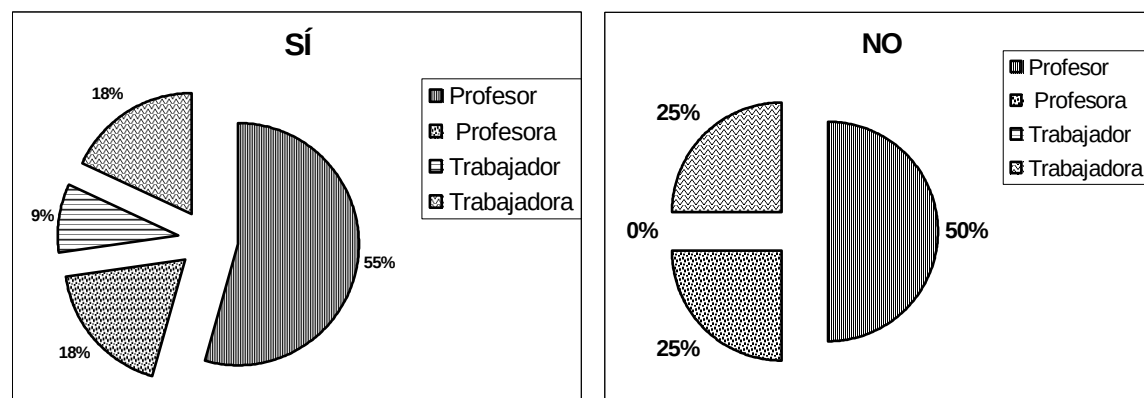
Los datos muestran que la mayoría de los profesores y profesoras opinan que sí, mientras que la mayoría de las trabajadoras y el trabajador opinan que no. El programa CADOS ofrece incentivos económicos a la productividad del personal académico y por ello, puede ser que el personal académico del campus sienta que sí se les reconoce. Sin embargo, en el caso del personal laboral, no existe un programa de incentivos que evalúe la productividad y esto puede ser el motivo del descontento. Un área de oportunidad es promover la evaluación de las actividades de l@s trabajador@s para premiarles.

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



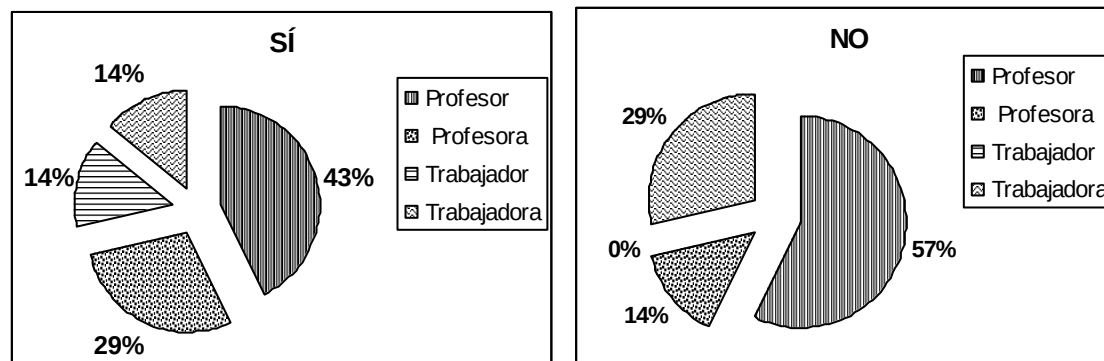
Los datos muestran que la mayoría de **los profesores** dicen que sí, mientras que la mayoría de las **trabajadoras, profesoras y trabajador**, dice que no. Estas respuestas alertan sobre la necesidad de promover un trato respetuoso, alejado de la prepotencia y la soberbia, para obtener un ambiente laboral más agradable, que fomente los deseos de trabajar, participar y aportar.

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?



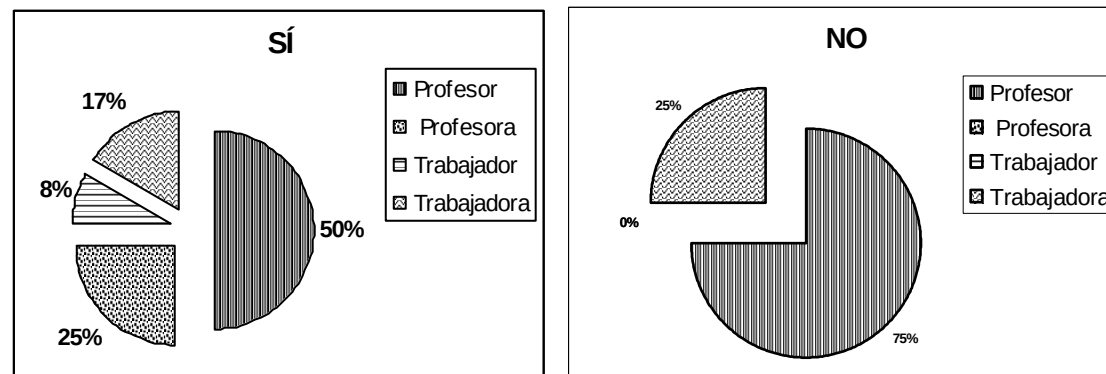
Los datos muestran que la mayoría de los **profesores y el trabajador** opinan que sí, mientras que la mayoría de las **profesoras y trabajadoras** no. Observamos que el grupo femenino siente que no cuenta con los recursos adecuados para su trabajo, lo que nos presenta un área de oportunidad que hay que atender. Recomendamos revisar el apartado 2 del Diagnóstico sobre datos cualitativos para conocer las razones de esta carencia.

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



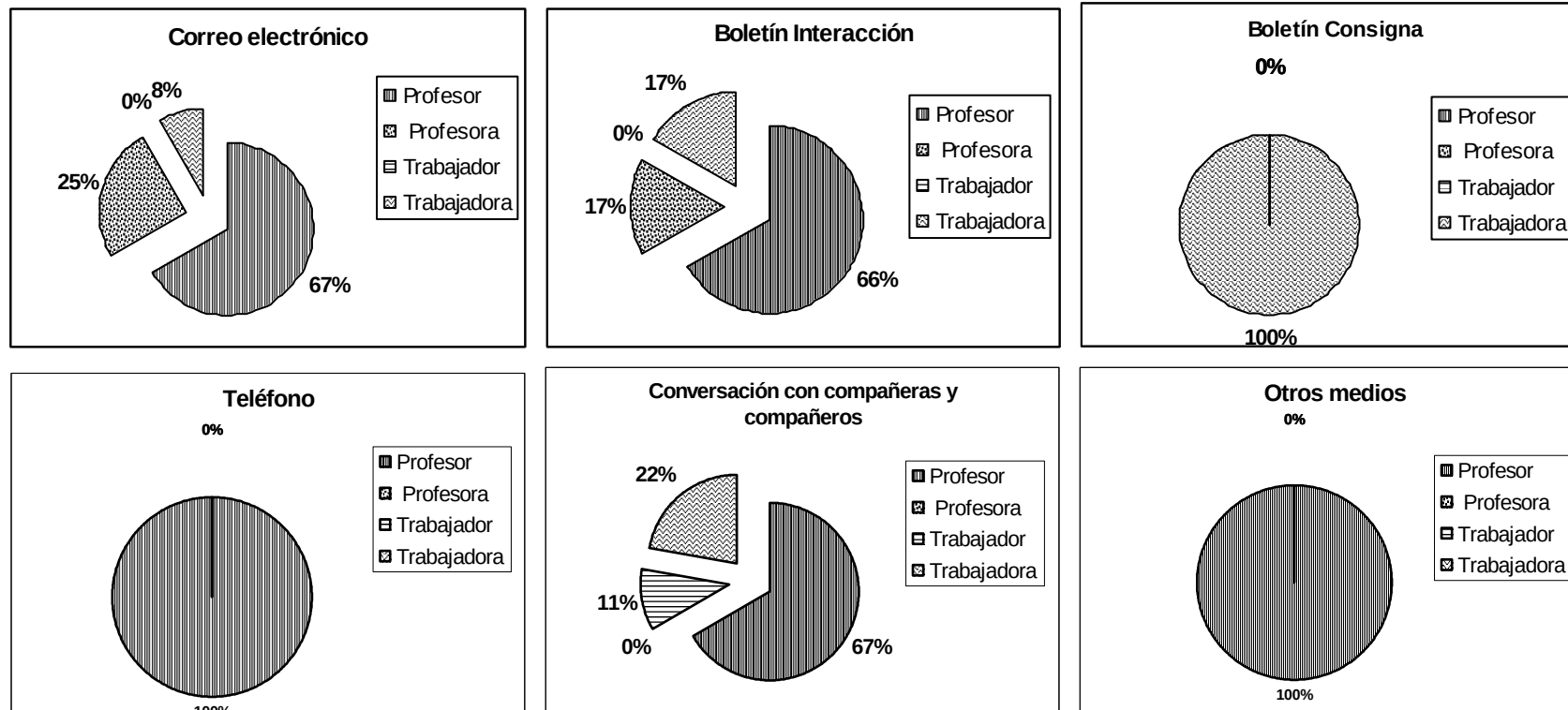
Los datos muestran la mayoría de las **profesoras y el trabajador** opina que sí, mientras que la mayoría de **los profesores y trabajadoras** opina que no. Es necesario consultar las respuestas cualitativas del apartado 2 de este Diagnóstico para conocer las razones de l@s informantes.

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



Los datos muestran que la mayoría de los **profesores y las trabajadoras** dice que no, mientras que la mayoría de las **profesoras y trabajador** dice que sí. En el Colegio existen los dos sindicatos que atienden los problemas laborales, sin embargo, parece que los profesores y las trabajadoras no encuentran en ellos apoyo. Se recomienda revisar las respuestas cualitativas para conocer la opinión de l@s informantes respecto a este asunto.

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



Los datos muestran que los **profesores** tienen acceso a todos los medios de información menos al Boletín Consigna. **Las profesoras** utilizan más el correo electrónico y Boletín Interacción, **las trabajadoras** se informan por los dos boletines, conversaciones y un poco por correo electrónico. **El trabajador** reporta que es a través de la conversación. Estas respuestas nos muestran que hay mitos que deben desconstruirse como, por ejemplo, el de que las mujeres utilizan más el teléfono que los hombres. Vemos que el teléfono es mucho más utilizado por los académicos, que por las mujeres. Llama la atención que las profesoras no marcaron la conversación como un medio de información, ¿por qué? ¿el ambiente de trabajo no propicia las relaciones armoniosas para compartir opiniones? ¿Por qué prefieren las académicas trabajar en sus laboratorios y despachos, invisibilizarse y pasar desapercibidas?

2. RESULTADOS CUALITATIVOS DE CLIMA LABORAL

Los testimonios que se presentan a continuación han sido sistematizados a partir de los cuestionarios sobre Clima Laboral con enfoque de Género, que contestaron l@s informantes del Campus San Luis Potosí el día 22 de mayo 2006. Se incluyen las preguntas de l@s participantes que dieron su opinión personal.

Muestra:

Trabajadores: 1

Trabajadoras: 3

Profesoras: 3

Profesores: 9

Total: 16

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

De acuerdo. Pero hay necesidades todavía no cubiertas, debido a limitaciones de presupuesto que no dependen 100% del Colegio, sino de la política presupuestal en el país (profesor)

8. ¿Cuándo ud. escucha la palabra “género” lo asocia con?

Feministas. Esta encuesta en ese sentido está dirigida. La equidad no se obtiene por mandato (profesor)

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

No. Realizar actividades fuera de mi nombramiento (trabajador)

No. Que a pesar de tener un mismo horario y derecho a vacaciones, muchas de las veces se tiene que trabajar más del horario y no me dan las vacaciones a las que tengo derecho. Esto sin contar que tengo los muebles más viejos y se me obliga a guardar cosas que ni siquiera tengo cupo para ello (trabajadora)

No. Hasta julio del 2005 persisto esta situación en mi caso en particular. Por ejemplo, de todo el campus, fui la única persona que vió afectados sus intereses cuando realicé mi doctorado, ya que se me obligó a pedir permiso sin goce de salario, aduciendo que si no hacía esto dejaría de formar parte del programa de Formación de Profesores. Situación que no fue aplicada en el caso de mis colegas varones (documentado este hecho). Actualmente, el director del Campus ha rectificado o ha cambiado y a partir de los últimos meses he sido tratada más equitativamente, con respecto a mis colegas profesores y he recibido igual apoyo para realizar mis actividades de investigación (profesora)

No. Se prefiere contratar varones a mujeres en puestos de investigador auxiliar, ya que les asignan tareas que requieren mayor disponibilidad de tiempo, fuerza física, etc. Como ir a recoger al director al aeropuerto a altas horas de la noche (profesora)

No. Se privilegia a los doctorados que estudiaron en el extranjero (profesor)

No. Hay mucho favoritismo por alineación al Director local o al Director General. Cualquier persona que exprese un pensamiento desigual, es relegado como en mi caso (profesor)

No. Acceso a instrumentos de trabajo y no inclusión en proyectos de trabajo (profesor)

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. Agresión verbal, acuso de robo (trabajador)

No. Como lo mencioné anteriormente, muchas de las veces, ni las vacaciones completas se me dan por obligarme a trabajar (trabajadora)

No. No se me invita a colaborar en proyectos externos cuando a colegas de igual posición jerárquica que son varones, sí. (profesora)

No. Se carga más el trabajo a los hombres (profesor)

No. No se informa a mujeres sobre oportunidades de proyectos, no se les promueve ante agencias estatales o federales (profesor)

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

Sí. Directivos honestos

No. No aceptan sugerencias de cómo se podría desempeñar el trabajo de manera más eficiente (trabajadora)

Sí. Retomar la propuesta de seminarios internos y externos (profesora)

No. Se me dijo tajantemente que yo me debía quedar callada y obedecer a mis superiores sin cuestionamientos (profesora)

No. No siempre se toman en cuenta las opiniones (el Colegio no es por su creación una institución democrática como una universidad autónoma.

Es necesaria mayor comunicación entre autoridades y trabajadores (profesor)

No. Se hace muy vertical la toma de decisiones (profesor)

No. El Director tiene su idea y su grupo de trabajo e ignora a sus “no alineados”(profesor)

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

Sí. Hace algunos años (1996) recibí beca al desempeño académico y formé parte del PFP(profesora)

Sí. Dinero (profesora)

Sí. CADOS, también reconocimiento al desempeño y distinción anual (profesor)

No. No siempre se reconoce el esfuerzo (profesor)

No. No promueve la excelencia al favorecer a investigadores que no publican, no dan clase, pero son “alineados” a sus decisiones (profesor)

Sí. Premio de Investigador Distinguido (profesor)

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

No. Agresividad verbal (trabajador)

No. El director, sin tomar en cuenta la carga de trabajo obliga a que haga el trabajo que él quiere diciendo que es el director y que no se hace el trabajo porque uno es una amargada (trabajadora)

No. Ignora la categoría requerida para puestos otorgándola a sus “alineados”, sin importar que no cubran el requisito (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. Dos empleadas compartimos sumadora y computadora, máquina de escribir. Y muchas de las veces, por trabajar uno ya no puede trabajar el otro al mismo tiempo.

No. Tengo casi dos años laborando en el CP y jamás se me ha proporcionado computadora (profesora)

Sí. Sí se procura, lo cual no siempre se logra por limitaciones económicas de la institución , ejemplo: equipo de computo para cada académico (profesor)

No. No hay planes sólidos, sólo de enseres menores a largo plazo. Ejemplo: estable lechero en la huerta, se le invirtió mucho y no se consolidó. Hay más ejemplos (profesor)

Sí. Esto no tiene que ver con obtener recursos externos, no sólo depende de la administración y esto hay que reclamarlo al exterior (profesor)

No. Equipo de cómputo: software y hardware (profesor)

18. ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?

Sí. A pesar de tener el mismo nivel no se nos obliga a trabajar igual, con la misma carga de trabajo (trabajadora)

Sí. Actualmente es menos (profesora)

Sí. Se favorece a aquellos que obedecen si cuestionar (profesora)

Sí. Por ley un miembro del Comité de Campus tiene que tener un año de antigüedad ininterrumpida y hay un elemento que no cumple con ese requisito.

No. Porque soy el único (profesor)

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

Sí. A mi jefe inmediato (trabajadora)

Sí. En principio a las autoridades, Director General, Director de Campus y Sindicato (profesora)

Sí. Al SIACOP (profesora)

Sí. Autoridades de campus (profesor)

Sí. Director o administrativo (profesor)

No. El Director General está sordo, se cree que es el único que piensa (profesor)

Sí. Sindicato, porque el administrativo no (profesor)

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

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Directivos	Su comunicación, el trato de Recursos Humanos, a trabajo igual, salario igual, (y entre más trabajo, más salario)

PROFESORES	PROFESORAS
Trabajo en equipo	Los salarios (homologación y mejores prestaciones)
Mejorar los salarios	El pensamiento machista de muchos dirigentes y profesores
Que todos nos pusiéramos la camiseta y la respetáramos	
Impulsar la toma de conciencia por el personal del papel del CP en el desarrollo normal	
Que se consultara a los investigadores y profesores en la toma de decisiones	
Competencia laboral	
Fusionarlo con INIFAP para no estar	

llenos de “generales de espada inmaculada” (hay muchos en el CP)	
Primero debemos cambiar en lo personal, antes de pedir que otros cambien	
Mejorar los servicios de documentación y biblioteca	

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
	A través del tiempo, he ido perdiendo el cariño y metas que tenía. Ahora no me gusta nada, veo que hay muchas injusticias

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

PROFESORES	PROFESORAS
Su nivel académico	La libertad para realizar investigación y el horario flexible
La libertad que tenemos los profesores de participar en las actividades de investigación, educación y servicio que más les guste	Flexibilidad
La libertad para trabajar	El principio de libertad de cátedra
La libertad para realizar investigación dentro del marco establecido	
La libertad con la que se realiza el trabajo	

Su historia	
La libertad y la docencia	
La institucionalidad	
El Programa de Formación de Profesores	

3. RESULTADOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

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

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

Muestra:

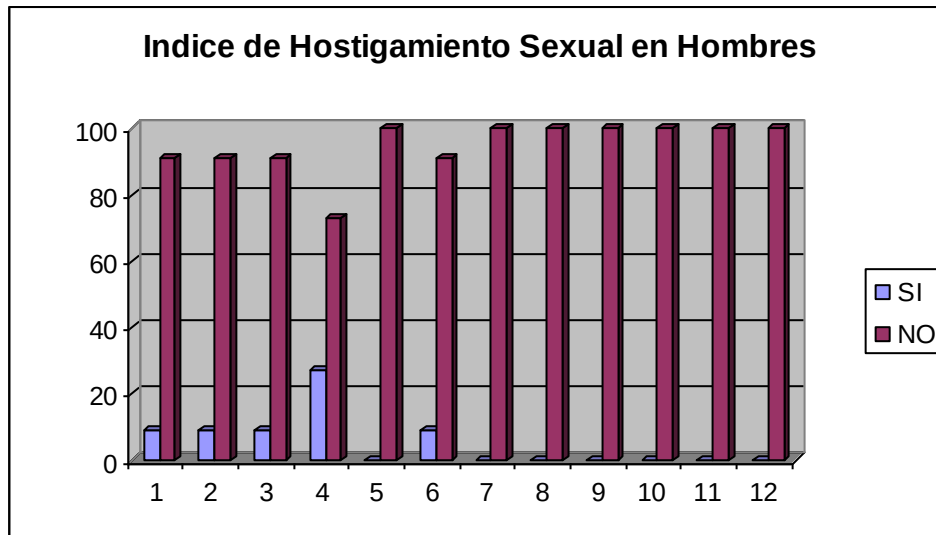
Hombres: 11, Mujeres: 5

3.1. Datos sobre Hostigamiento Sexual informantes varones

Los hombres que contestaron los cuestionarios fueron 11, pero sólo 3 reportó que había vivido alguna de las conductas de hostigamiento en el Campus. Las respuestas fueron las siguientes

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

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



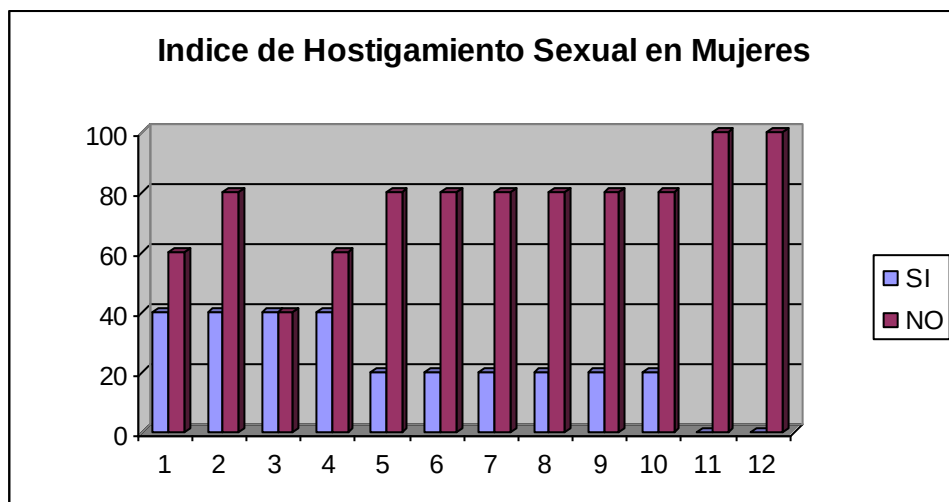
Los datos muestran que las agresiones que viven los hombres en el Campus se relacionan con el indicador 4 (**burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa**), seguidas por el 1 (**exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora**), 2 (**comentarios no deseados acerca de su apariencia**), 3 (**miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden**) y 6 (**cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados**). De esta información se deriva un área de oportunidad para atender este tipo de manifestaciones que incomodan a los hombres, como por ejemplo, prohibir la utilización de fondos de pantalla con imágenes de contenido sexual; o bien emitir un comunicado a la comunidad del campus para abstenerse de hacer comentarios con contenido sexual.

3.2. Datos sobre Hostigamiento Sexual en informantes femeninas

Las mujeres que contestaron los cuestionarios fueron 5, pero sólo 2 reportó que había vivido alguna de las conductas de hostigamiento en el Campus. Las respuestas fueron las siguientes

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

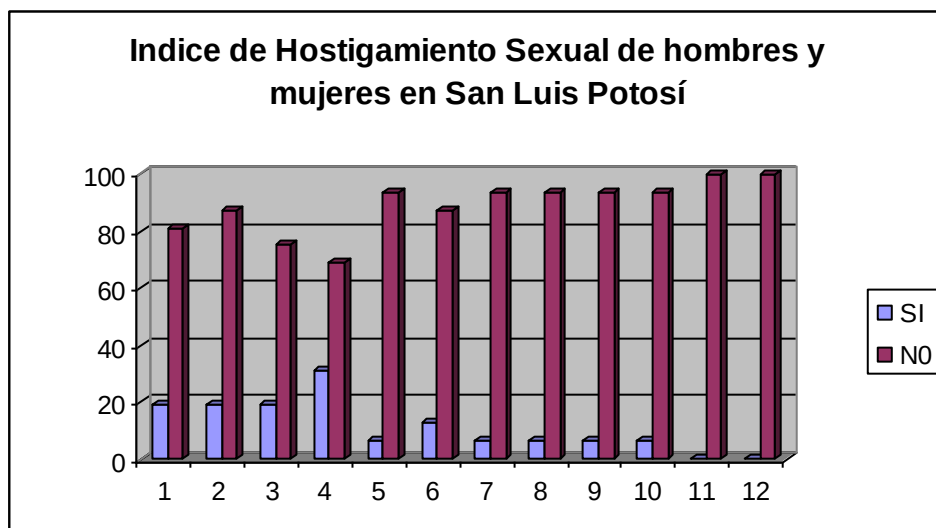
A continuación se incluye la gráfica 2 que muestra los datos sobre Hostigamiento Sexual en mujeres del Campus



Los datos muestran que el mayor número de respuestas afirmativas dadas por las mujeres abarcan 10 indicadores, sobresaliendo los 4 primeros: **exposición de carteles, piropos no deseados, miradas morbosas y burlas sobre su vida amorosa o sexual**. De esta situación se deriva un área de oportunidad que puede convertirse en acciones afirmativas y a favor del personal. Si bien las mujeres son minoría en el Campus, es importante poner atención al ambiente laboral y cuidar que no se repitan estas acciones de hostigamiento sexual.

3.3. Concentrado de HS en Campus San Luís Potosí.

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



Los datos muestran que el indicador más reportado de hostigamiento sexual, tanto para hombres como para mujeres, es el 4. Dicho indicador refiere a **burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa**. Es interesante el dato porque generalmente se piensa que las mujeres son más susceptibles a este tipo de agresiones; sin embargo (atendiendo a las respuestas de los propios hombres) también a ellos les molestan estos comentarios. Es importante motivar un ambiente agradable y respetuoso de la vida de todas las personas que trabajan en el Campus con comunicados del Comité de Campus.

3.4) Índice de Hostigamiento Sexual

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

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

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

CONDUCTA O SITUACIÓN	PONDERACIÓN del 1 al 10 (a)	FRECUENCIA (b)	(a)x(b)
1. Exposición a carteles, calendarios, fotos, pantallas de	1	2	2

computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden			
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1	3	3
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden	1	3	3
4. Burlas, bromas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	2	5	10
5. Presión para aceptar invitaciones a encuentros no deseados fuera del trabajo	3	1	3
6. Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual	4	2	8
7. Amenazas si no acepta las invitaciones sexuales	5	1	1
8. Castigos, mal trato, asignación de actividades que no competen por rechazar las proposiciones sexuales	6	1	6
9. Contacto físico no deseado	7	1	7
10.Presiones para tener relaciones sexuales	8	1	8
11.Intentó de violación	9	-	0
12. Violación	10	-	0
TOTAL			55

Media ponderada de HS= $\frac{\text{ponderación x frecuencia}}{\text{(número de eventos)}}$, $\frac{55}{12}$

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

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

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

Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en el Campus S.L.P. ha aumentado 25% en un año.

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

Media ponderada Campus S.L.P.= <u>ponderación x frecuencia</u>	55
(número de eventos)	12
Media ponderada de HS en S.L.P. en 2006	4.5

4. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN LABORAL

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

En el caso del Campus S.L.P. el índice encontramos los siguientes datos:

CATEGORIA	TOTAL H Hombres	M Mujeres	GRAN TOTAL Total	2a HOMBRES Absoluto	2b HOMBRES Porcentaje %	2c HOMBRES Porcentaje del total de hombres	3a MUJERES Absoluto	3b MUJERES Porcentaje %	3c MUJERES Porcentaje del total de mujeres	(4)=(2c)-(3c) Diferencias %
Bibliotecario	0	1	1	0	#DIV/0!	0.00%	1	0.00%	11.11%	11.11%
Director de Campus	1	0	1	1	0.00%	3.33%	0	0.00%	0.00%	3.33%
Electricista	1	0	1	1	100.00%	3.33%	0	0.00%	0.00%	3.33%
Investigador adjunto	4	2	6	4	66.67%	13.33%	2	33.33%	22.22%	8.89%
Investigador titular	5	0	5	5	100.00%	16.67%	0	0.00%	0.00%	16.67%
Investigador auxiliar adjunto	2	2	4	2	50.00%	6.67%	2	50.00%	22.22%	15.56%
Investigador auxiliar titular	1	0	1	1	0.00%	3.33%	0	100.00%	0.00%	3.33%

Jefe de oficina	1	0	1	1	100.00%	3.33%	0	0.00%	0.00%	3.33%
Profesor investigador adjunto	4	0	4	4	100.00%	13.33%	0	0.00%	0.00%	13.33%
Profesor investigador asociado	8	1	9	8	88.89%	26.67%	1	11.11%	11.11%	15.56%
Secretaria de jefe de departamento	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	0.00%	11.11%	11.11%
Secretaria del la oficina del dir. Del centro	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	11.11%	11.11%
Secretaria aux. del la of. Del dir. Del centro	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	0.00%	11.11%	11.11%
Subdirector de area	1	0	1	1	100.00%	3.33%	0	0.00%	0.00%	3.33%
Supervisor de mantenimiento gral.	1	0	1	1	100.00%	3.33%	0	0.00%	0.00%	3.33%
Tec. Med. Pract. Agrop. For. E hid	1	0	1	1	100.00%	3.33%	0	0.00%	0.00%	3.33%
TOTALES	30	9	39							
TOTALES	30	9	39							
PORCENTAJES TOTALES	76.92%	23.08%	100.00%							
										137.78%

Indice de segregación ocupacional	137.78%	68.89%	0.69%
TOTALES	30	9	39
PORCENTAJES TOTALES	76.92%	23.08%	100.00%

Indice de segregación ocupacional	137.78%	68.89%	0.69%

El índice de segregación ocupacional es de 0.69%, lo que indica un porcentaje alto. La recomendación es bajar este porcentaje para el año 2007 y 2008 propiciando la presencia de más mujeres en el Campus S.L.P.

CONCLUSIONES

En el Campus San Luís Potosí 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. 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.