



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

**COLEGIO DE POSTGRADUADOS
CAMPUS TABASCO**

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

PRESENTA:

**NÉLYDA SOLANA
CELIA LÓPEZ**

SEPTIEMBRE DE 2007

CONTENIDO

Introducción 3

Características generales del Campus Tabasco 4

Total Hombres y Mujeres 4

Igualdad de Oportunidades: Percepciones de las académicas/os y administrativas/os 5

Mayor, Menor o Igual Oportunidad dentro de la Organización 12

Distribución de cargas, responsabilidades y favoritismo 15

Relación con la institución 18

Hostigamiento Sexual 22

Información Cualitativa 26

Conclusión 32

Introducción

El Colegio de Postgraduados ha iniciado un proceso que busca incorporar criterios de equidad de género e igualdad de oportunidades en su andamiaje institucional. Estos procesos involucran cambios sustanciales en materia laboral, de salud y de convivencia que requieren de un análisis sobre las condiciones actuales de estos temas en las distintas entidades del Colegio.

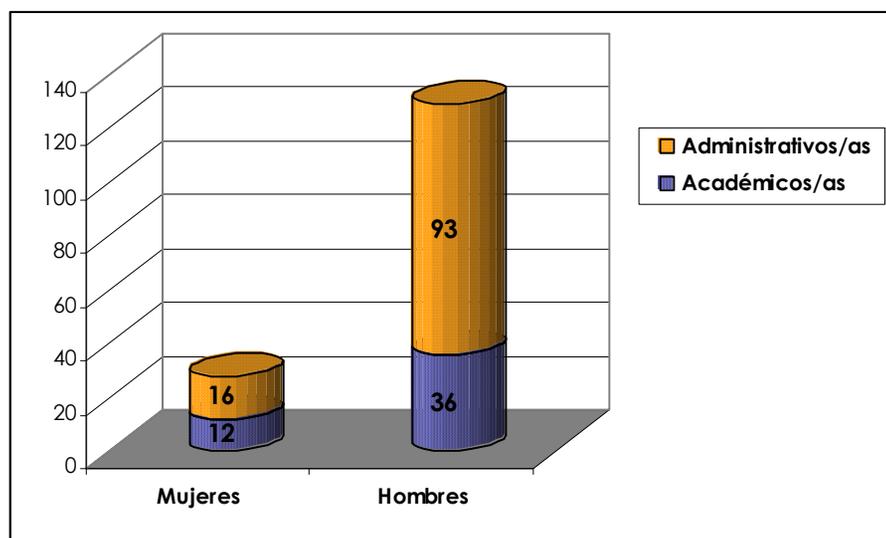
Este diagnóstico da respuesta a la inquietud sobre el Clima organizacional y el Diagnóstico de Hostigamiento en el Campus Tabasco. Esta estructurad en dos partes que dan cuenta del análisis cuantitativo y cualitativo del levantamiento de cuestionarios en la institución. Se levantaron en total 43 cuestionarios, dentro de estas, correspondieron 13 a trabajadoras administrativas y 8 a académicas, y de la población masculina, 15 pertenecieron a trabajadores administrativos y 7 académicos.

Características generales del Campus Tabasco

Total Hombres y Mujeres

En composición porcentual el Campus cuenta con un 18% de trabajadoras y académicas mujeres, el 82% restante lo cubren los varones. La gran mayoría del personal se encuentra en los puestos administrativos (61%).

Figura 1. Mujeres y Hombres en el Campus Tabasco según puesto

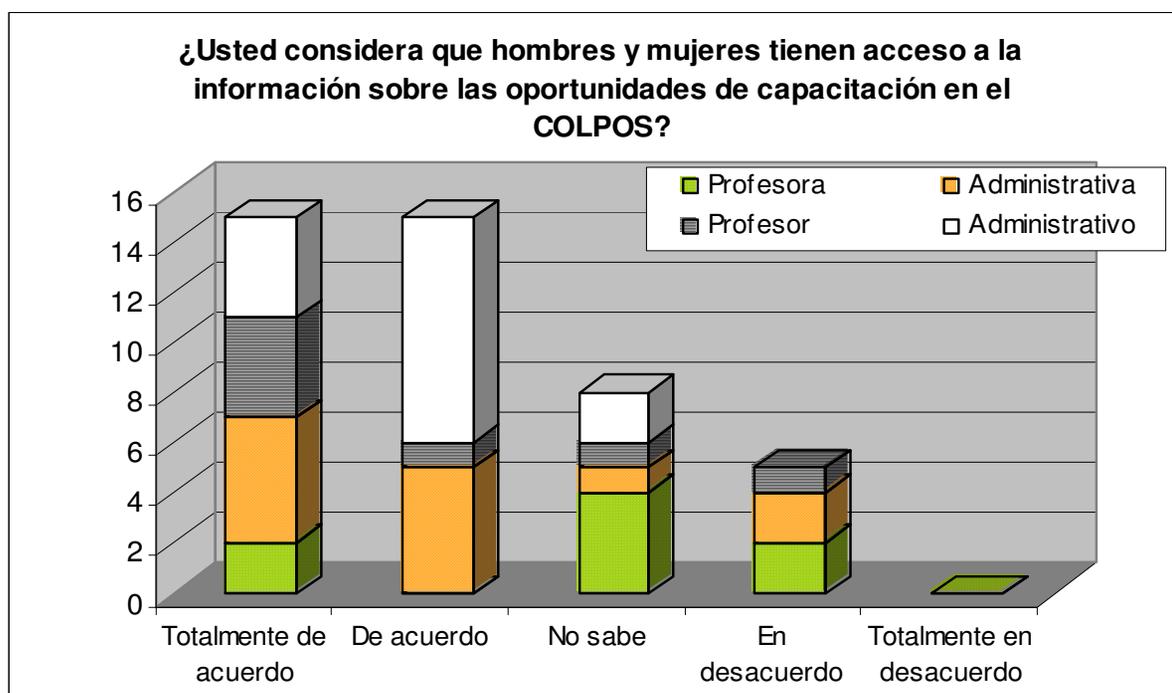


Se observa en la Figura 1 que la participación de las mujeres según puesto de trabajo no supera el 26% en cada categoría del puesto, especialmente en el área administrativa es donde se presenta el menor número de mujeres respecto a los varones al solo mantener el 15% de toda esta categoría.

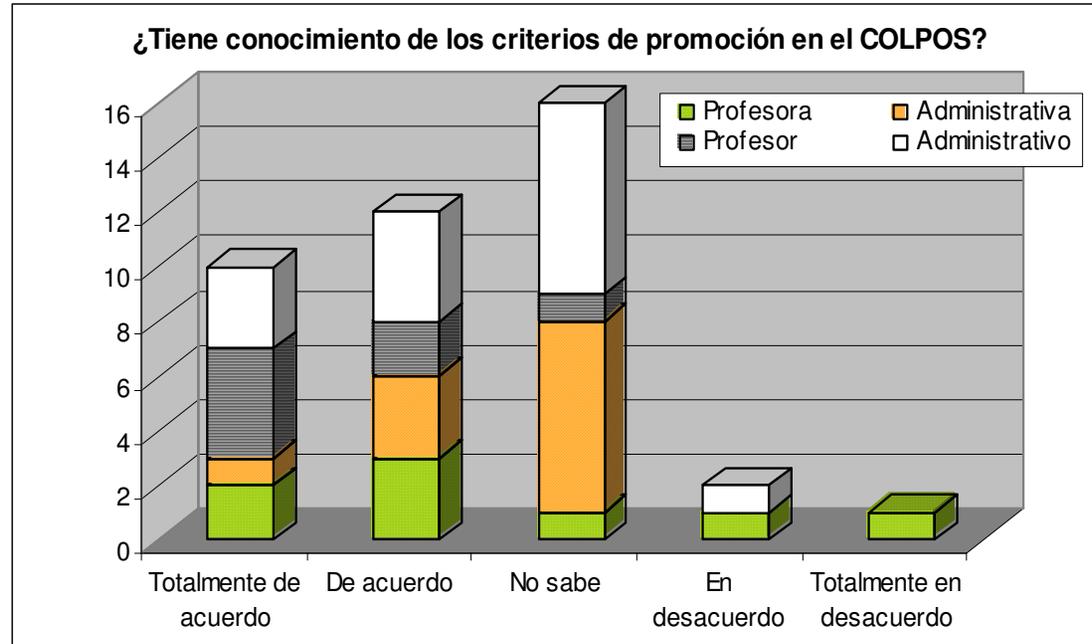
Igualdad de Oportunidades: Percepciones de las académicas/os y administrativas/os

Capacitación y Promoción

La mayoría de la población en el colegio de postgraduados esta de acuerdo en que tienen acceso a la información sobre capacitación. Sin embargo, en los casos de desconocimiento y de desacuerdo sobre este punto, son las mujeres quienes señalan en su mayoría no tener acceso o información sobre este rubro.

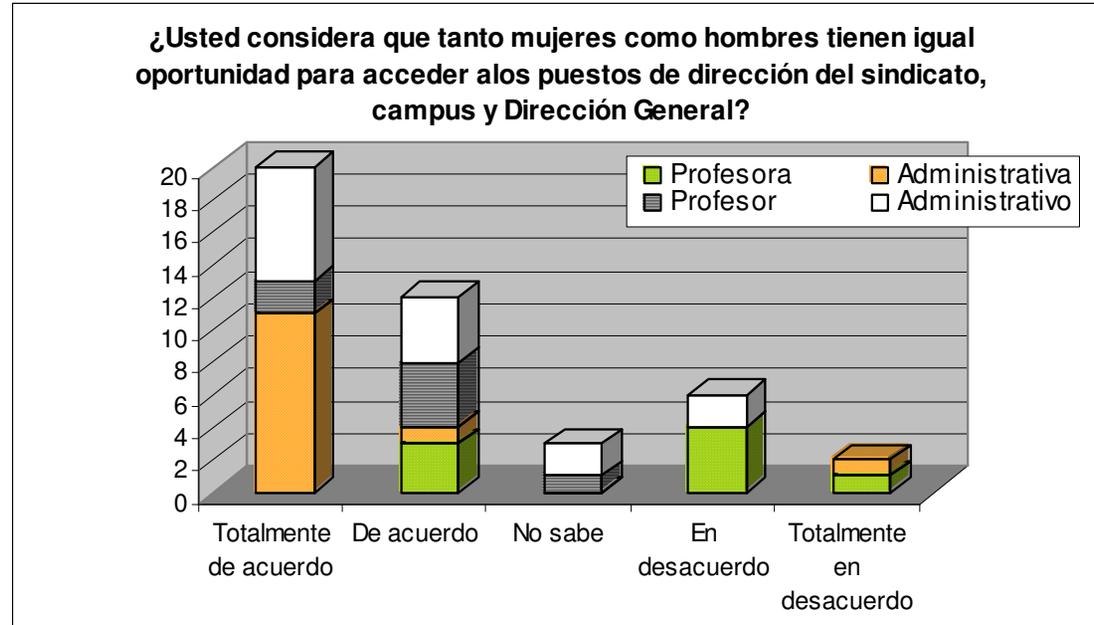


Pregunta 2



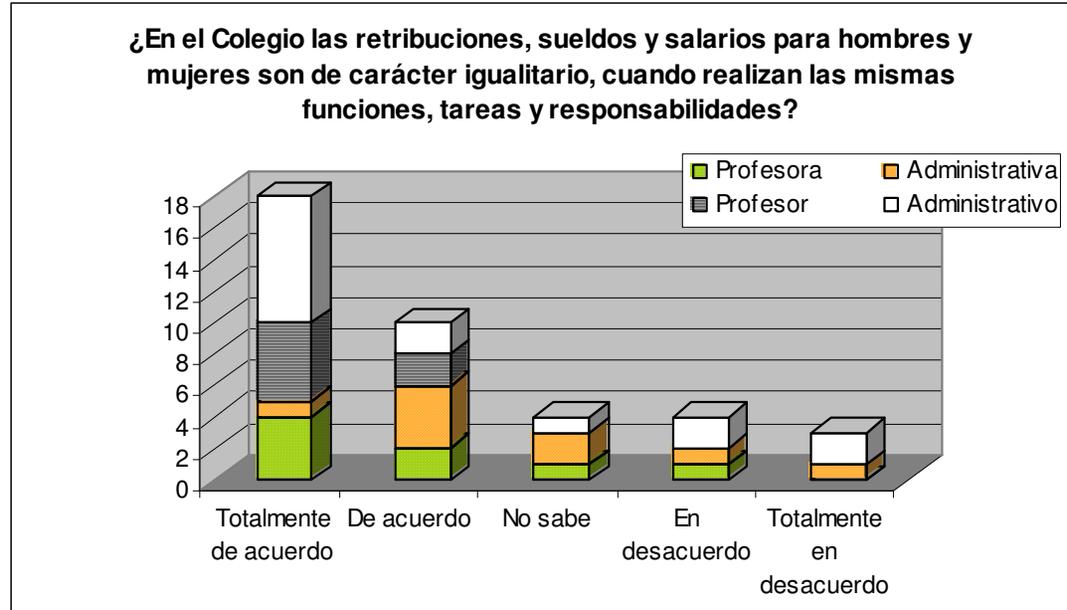
Pregunta 3

A diferencia de la pregunta anterior, el 39% de los integrantes del Campus señalan no saber cuales son los criterios de promoción de dentro de la Institución y son las académicas las que utilizan los cinco rubros de respuesta.



Pregunta 4

El 47% de la población del Campus señaló estar totalmente de acuerdo en que se tiene igualdad de oportunidades para acceder a puestos de dirección.

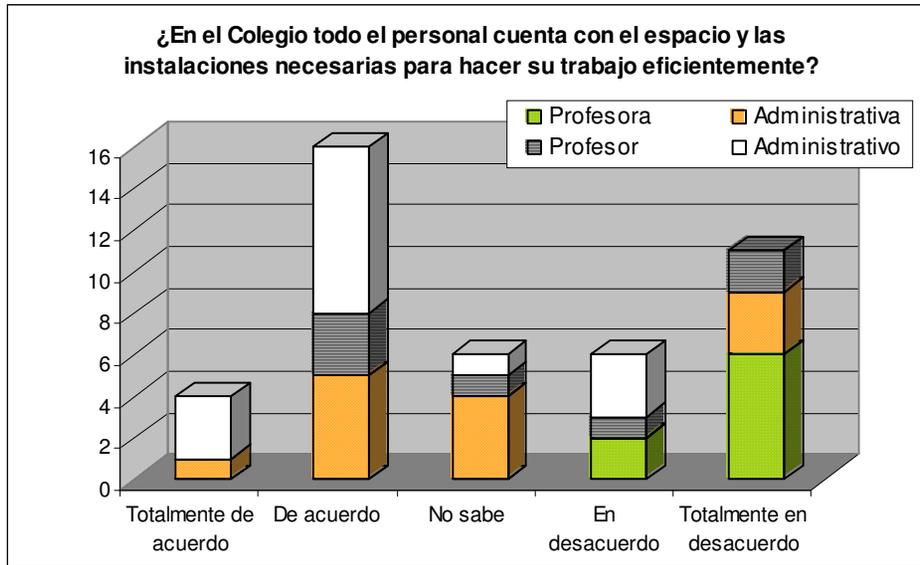


Pregunta 5

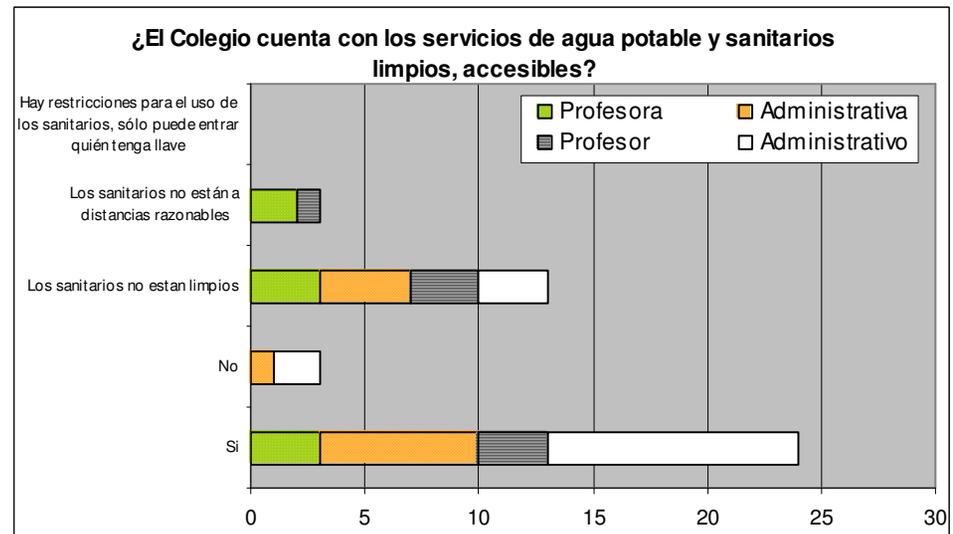
En el caso del sueldo y salario, el 70% considera que este es de carácter igualitario. Las mujeres en este caso si diverge un poco de los varones y la mayor opinión de ellas es sobre solo “**estar de acuerdo**” y “**no saber**” cual es el carácter de los sueldos y salarios.

Condiciones laborales

Para la mayoría de las mujeres del Campus, no existe el espacio y las instalaciones adecuadas para desarrollar su trabajo de manera eficiente. En este caso al hacer una lectura más detallada de este dato, la percepción de estar “totalmente en desacuerdo” es en un 60% de las académicas del Campus. Independientemente de su puesto de trabajo lo interesante es que las mujeres consideran que el espacio es una característica en las que existe desventaja para ellas.



Pregunta 6

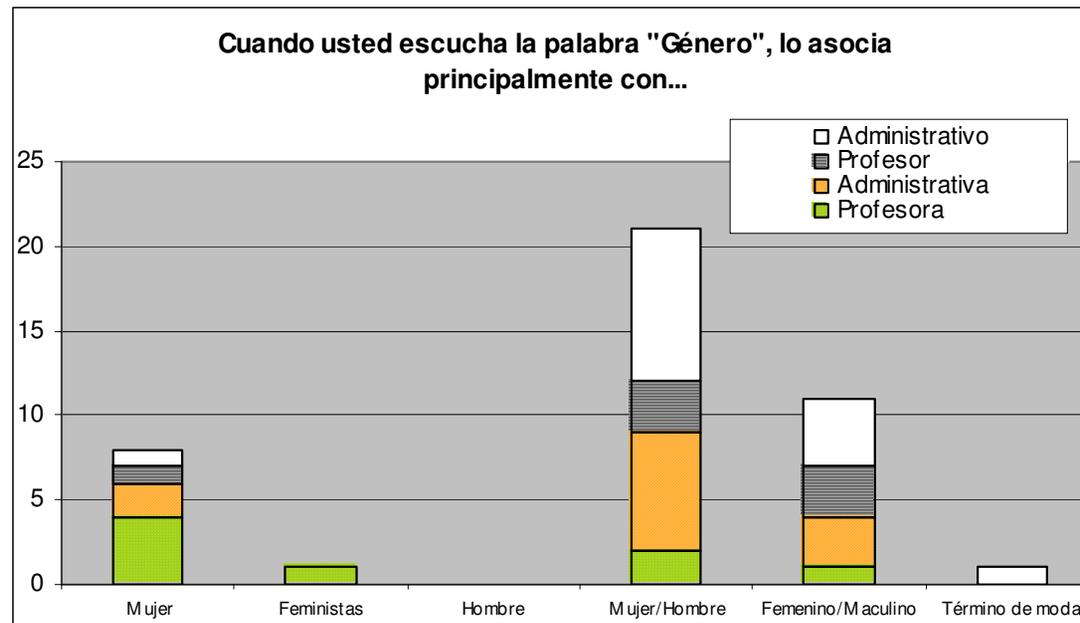


Pregunta 7

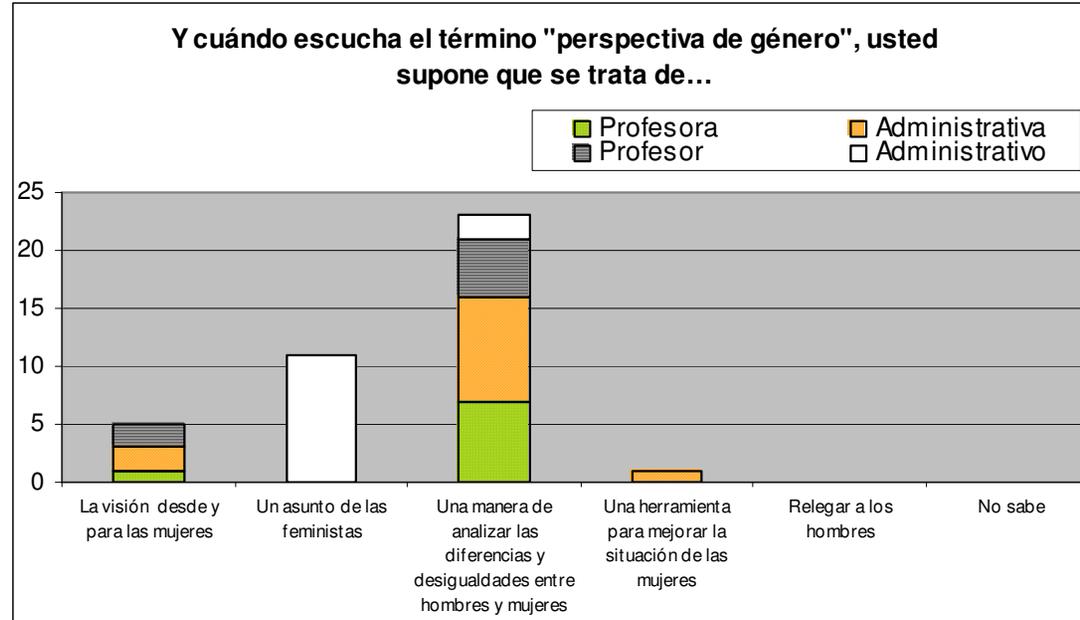
Respecto a los servicios de agua potable, sanitarios limpios y accesibles, la gran mayoría dijo que si se cuentan con los servicios en el Campus. Tres personas encuestadas señalaron que el colegio no cuenta con estos servicios. Un 30% de la población señala que los sanitarios no se encuentran limpios.

Percepción de Género

Dentro del grupo de participantes que contestó la encuesta un 50% asocia el término género al dúo Mujer/Hombre, seguido del dúo Femenino/Masculino con un 26%. Las mujeres del Campus son las que principalmente asocian el término Mujer y Feministas con el término Género. Los varones, son los que principalmente consideran que el término género es una construcción Mujer/Hombre y lo Femenino/Masculino.

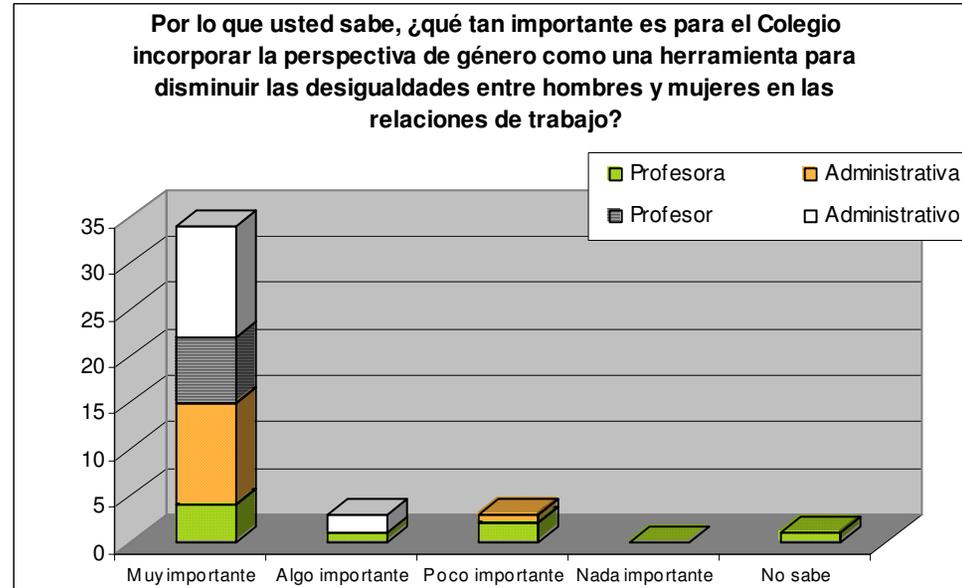


Pregunta 8



Pregunta 9

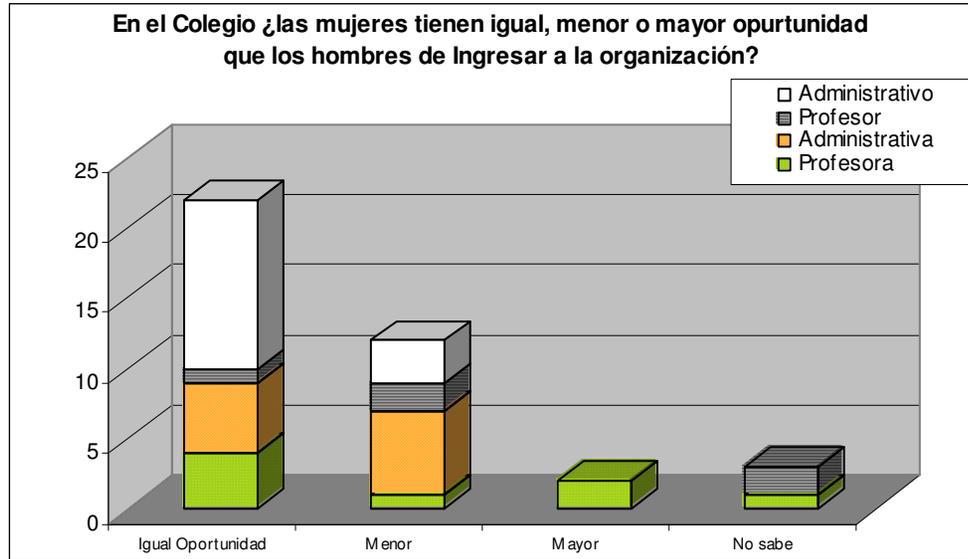
En este contexto, la gran mayoría del campus (76%) considera que el término "perspectiva de género" es una manera de analizar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres, aunque aproximadamente 10 personas consideran que es una visión exclusivamente relacionada a las mujeres.



Pregunta 10

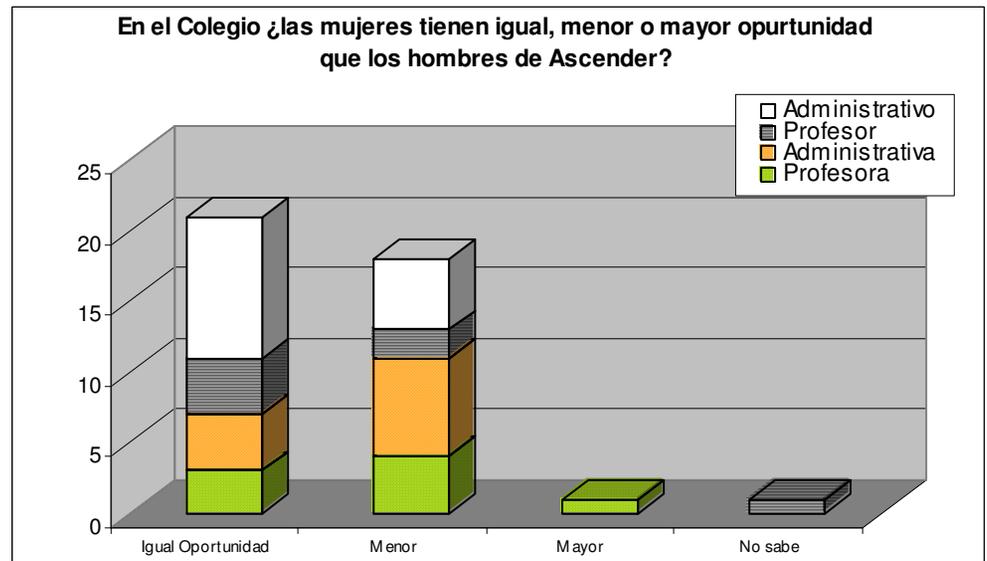
Mayor, Menor o Igual Oportunidad dentro de la Organización

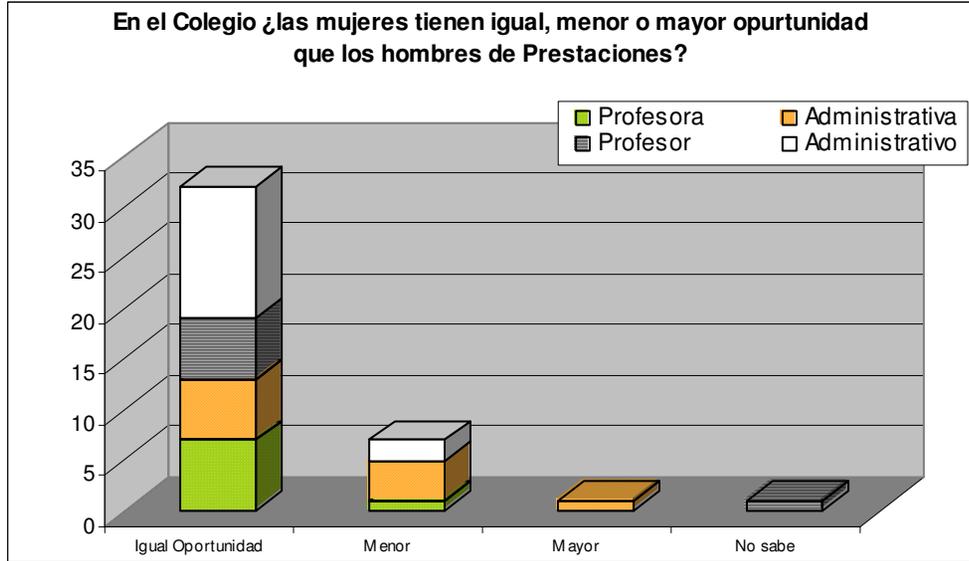
En las preguntas sobre las posibilidades de Ingresar a la Organización, Ascender, percibir Prestaciones, y Acceso a Capacitación. La mayoría de los perciben condiciones de Igualdad de oportunidades entre ambos sexos respecto a ingresar a la organización, solo el grupo de mujeres en el área administrativa señala en mayor medida que existe menor oportunidad. En el tema de ascender, igual se señala como igualitario, pero el segundo lugar de opinión se señala como que las mujeres tienen menor oportunidad que los hombres para ascender, con mayor contundencia que en la pregunta anterior. Para los temas de Prestaciones y Acceso a capacitación se observa que la gran mayoría percibe igualdad en el trato para ambos sexos.



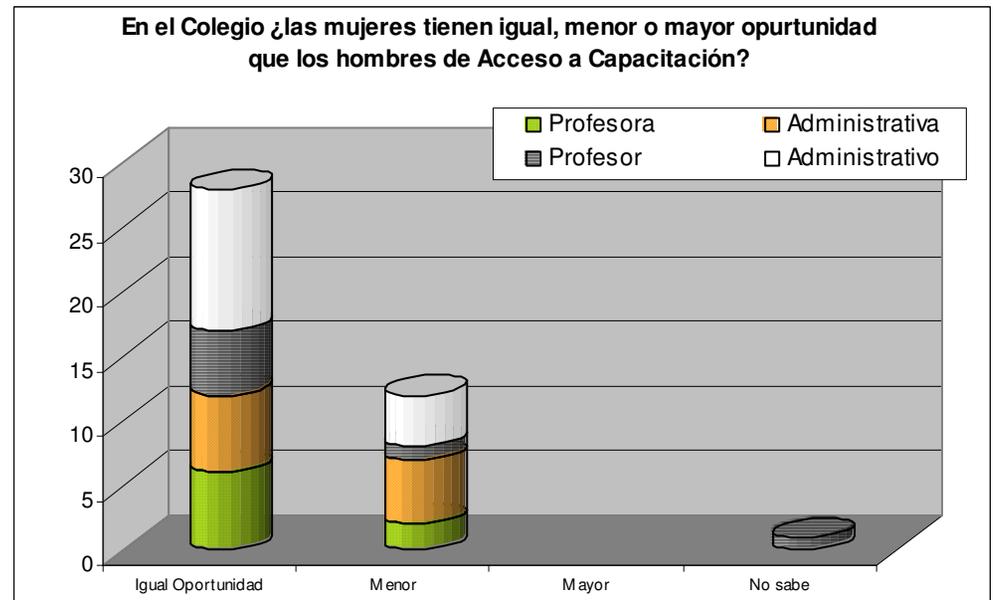
Pregunta 11

Pregunta 11 (ascender)





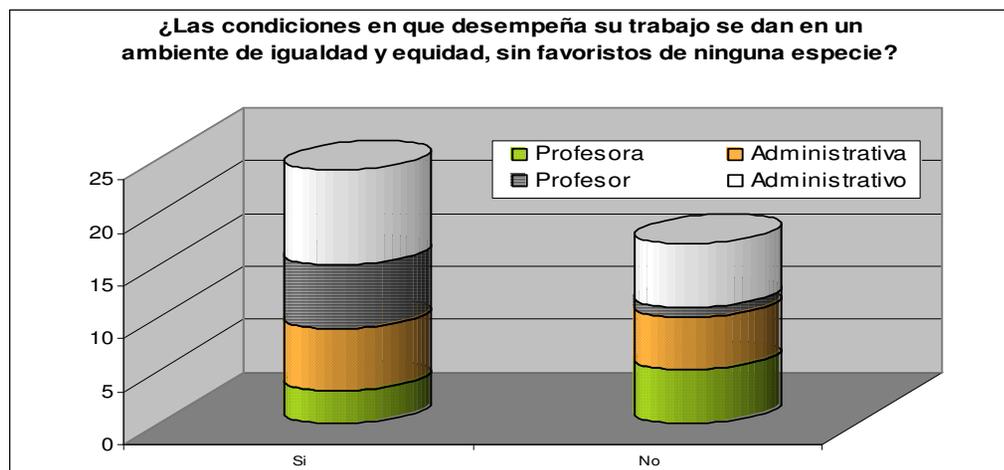
Pregunta 11 (Prestaciones)



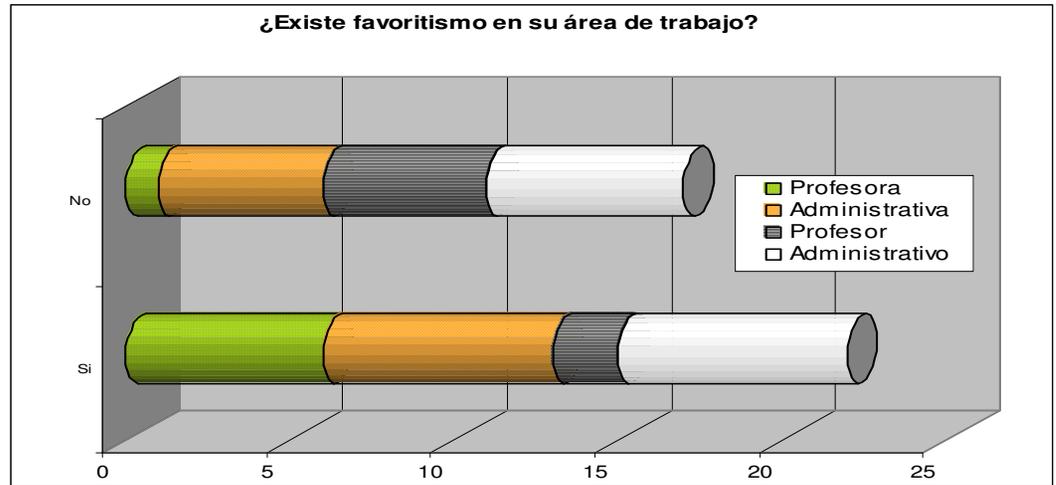
Pregunta 11 (Capacitación)

Distribución de cargas, responsabilidades y favoritismo

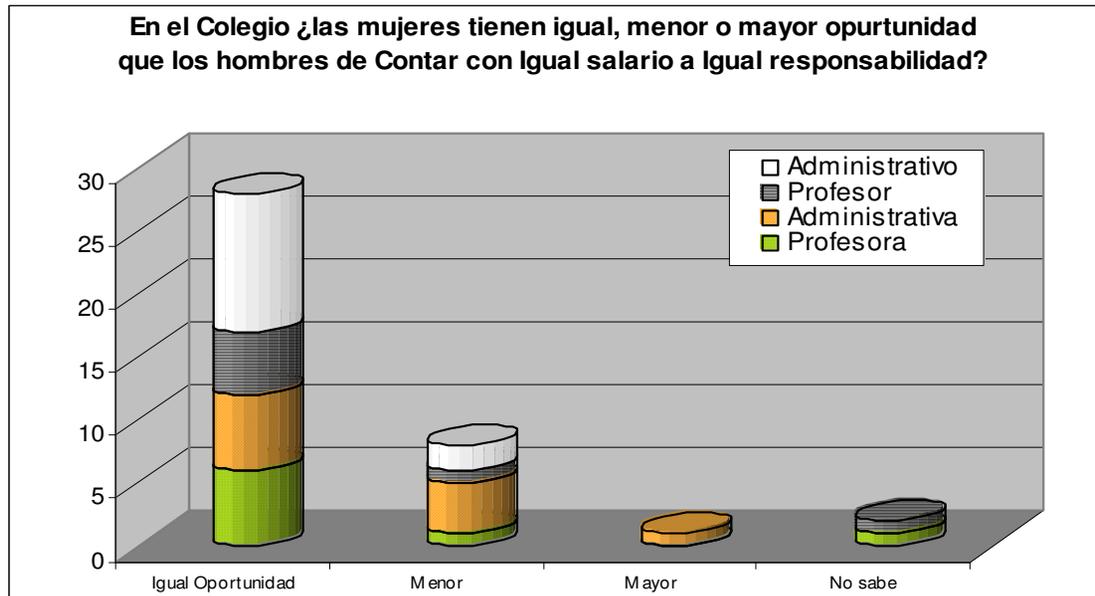
Aunque el 58% de los encuestados señalan que existe un ambiente de igualdad y equidad, sin favoritismos. El 56% igualmente señaló que si existen favoritismo en su área de trabajo. En la pregunta en especial sobre favoritismo, las mujeres fueron quienes señalaron "sí" en mayor proporción, en contraparte los varones perciben que las condiciones de igualdad y equidad, como de favoritismo, no existen en el campus.



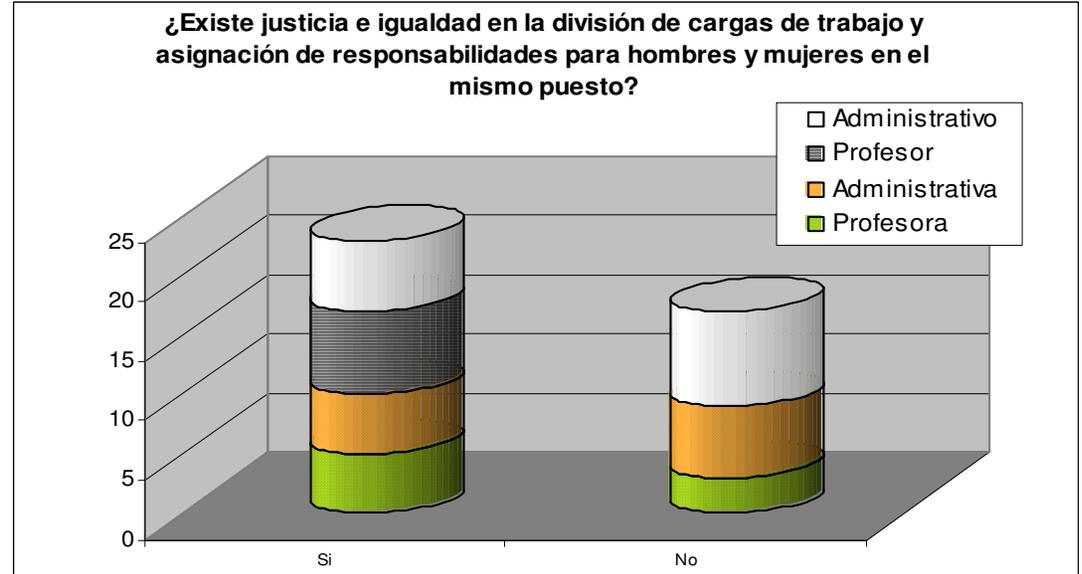
Pregunta 12



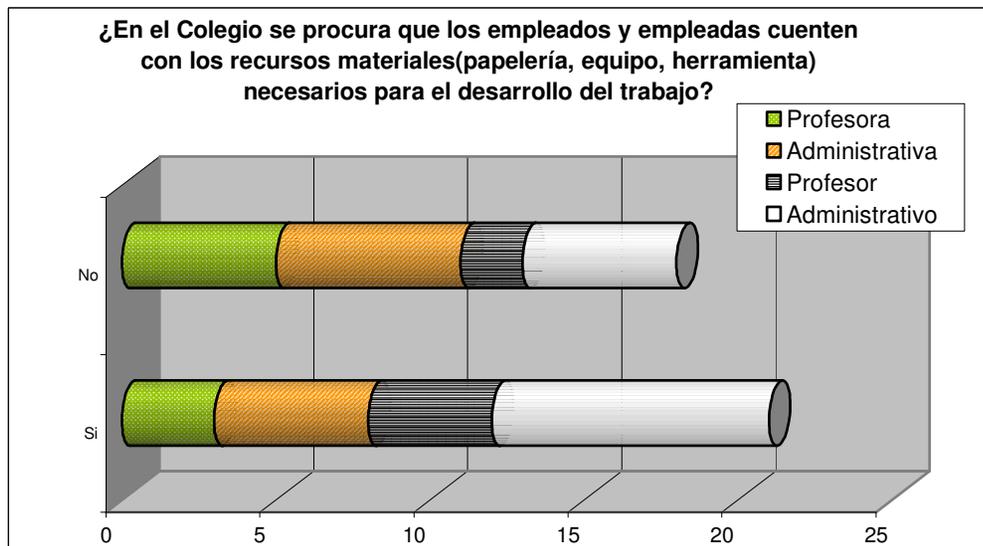
Pregunt 18



Pregunt 11 (Salarios)



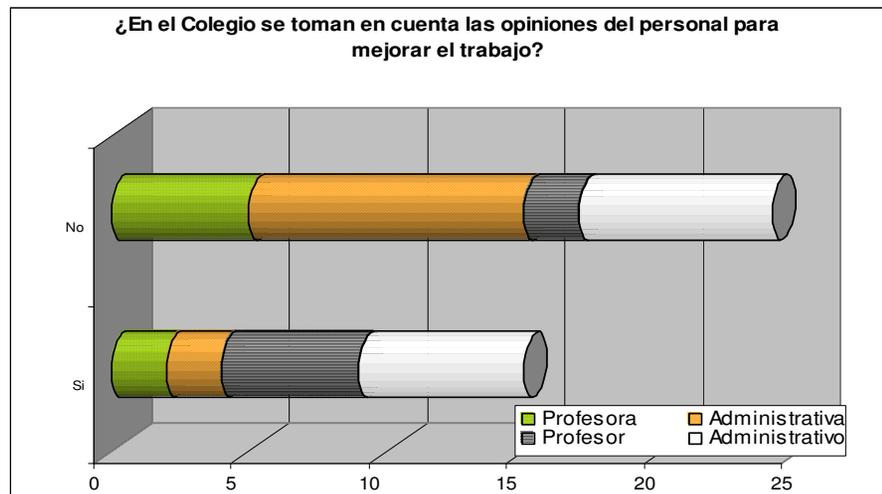
Pregunta 13



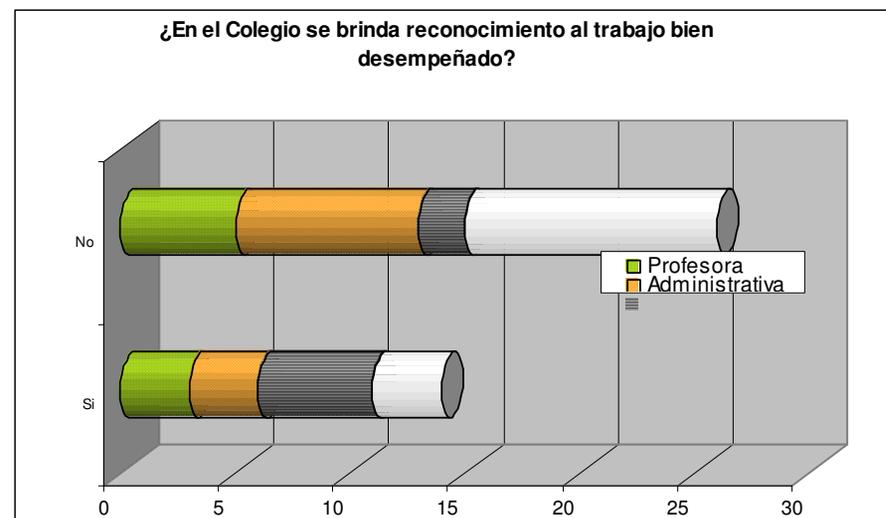
Pregunta 17

Relación con la institución

La percepción de los encuestados, en su mayoría mujeres, es que no se toma en cuenta su opinión para mejorar el trabajo. Los varones opinan al contrario que si son tomados en cuenta. Respecto al reconocimiento del trabajo bien desempeñado, ahí existe una opinión más homogénea entre hombres y mujeres, ambos señalan que no se les reconoce.

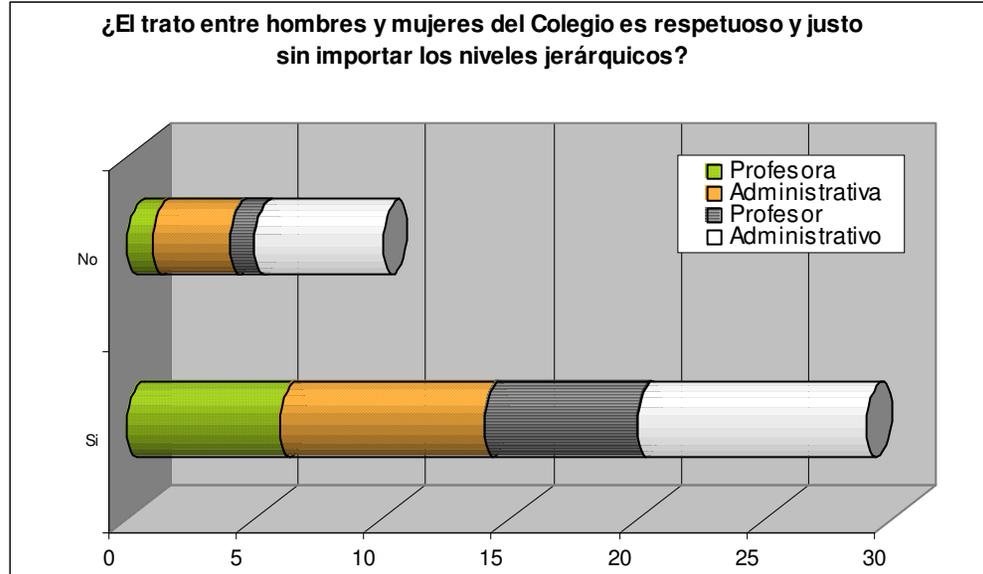


Pregunta 14

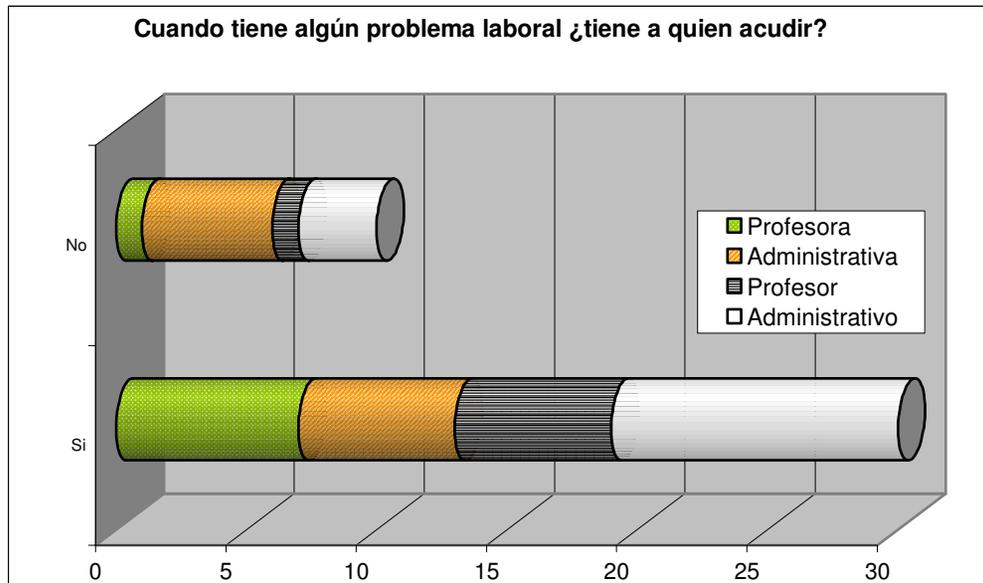


Pregunta 15

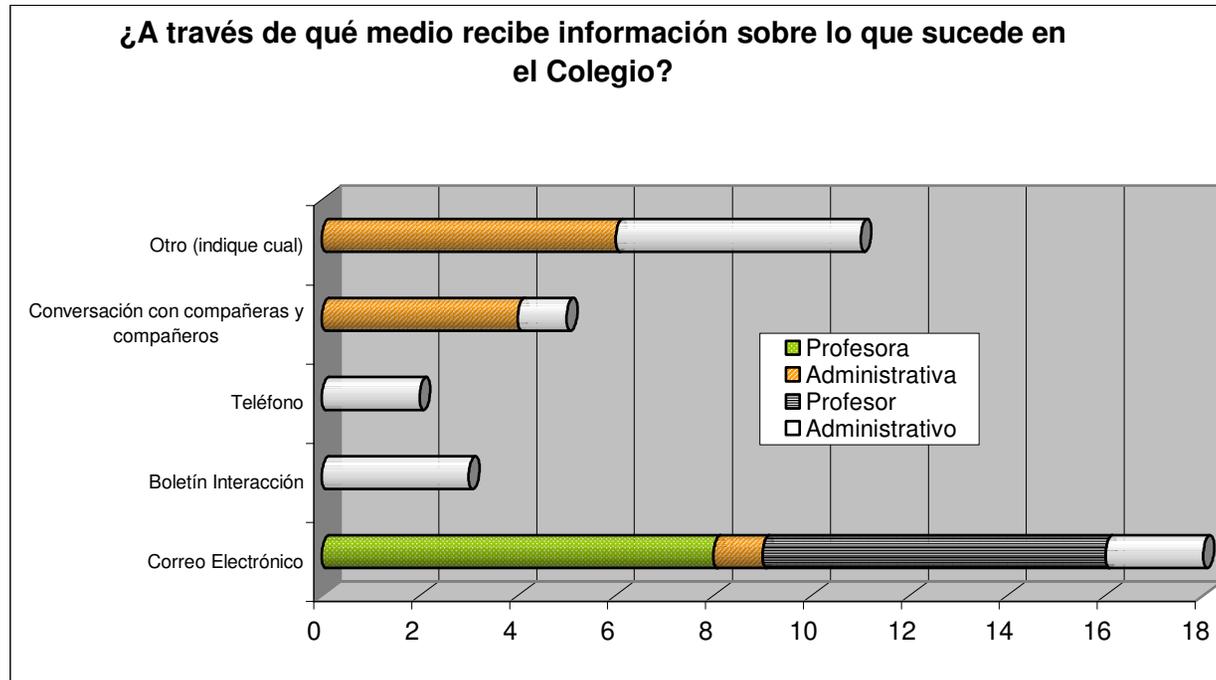
Igualmente existe un reconocimiento por ambos sexos de que en el Campus hay un trato respetuoso sin importar niveles jerárquicos. Aquí es importante señalar que son los varones quienes en mayor proporción opinan que el trato no es justo.



Pregunta 16



Pregunta 19



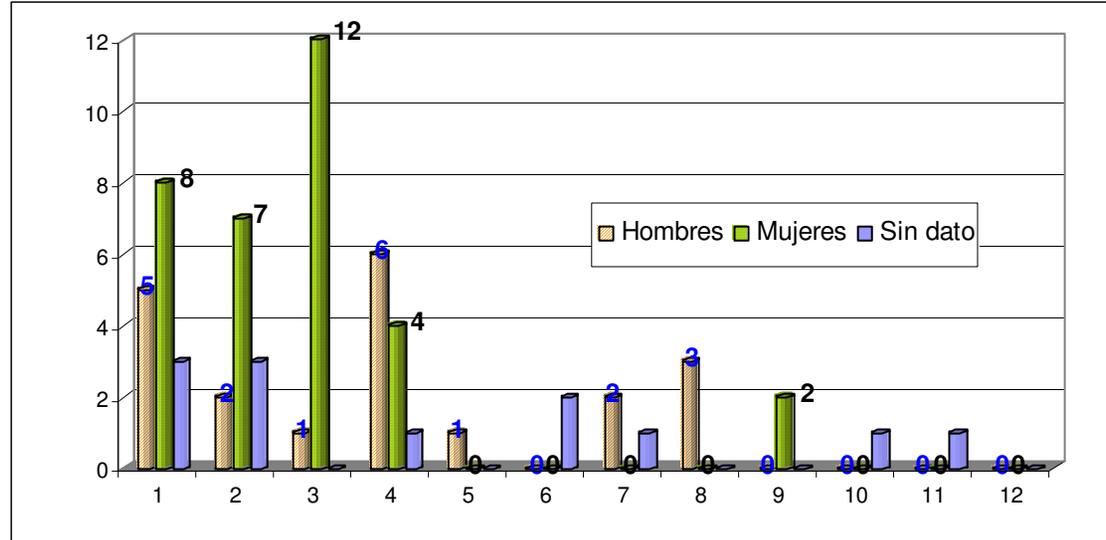
Pregunta 20

Hostigamiento Sexual

Como parte del diagnóstico de equidad y género solicitado por el MEG: 2003 se desarrolló un análisis de hostigamiento sexual que incluyeron las siguientes preguntas:

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

Los resultados de la encuesta son los siguientes:



Como lo señala la figura anterior, las mujeres señalaron que las cuatro primeras preguntas son las principales fuentes de hostigamiento que sufren, en particular la tercera pregunta. En el caso de los varones, sucede algo similar con las primeras preguntas, y en particular en la pregunta cuatro. De los casos últimos, y que podríamos llamar "extremos" hemos encontrado que existen dos casos sobre contacto físico no deseado, y uno de intento de violación y presión para tener relaciones sexuales.

Las mujeres confirmaron en un 50% sentirse incomodadas ante la exposición de carteles, calendarios y pantallas, en el caso de los hombres sólo el 31% señalan este problema.



Respecto a los piropos o comentarios no deseados sobre su apariencia, el 58 % de quienes se sintieron incómodas fueron mujeres, aunque sólo representó el 33% de las mujeres que tomaron la encuesta. Sin embargo, un caso donde la gran mayoría de las mujeres reportó sentirse incómoda fue la relativa a las "miradas morbosas o sugestivas".



El 57% de las mujeres encuestadas confirmó sentirse incómoda por "miradas morbosas o sugestivas", es decir, esta es la mayor problemática detectada para la mayoría de las mujeres que las hace sentir cierto grado de hostigamiento.



Para el caso de los varones, estos se sienten más incómodos con las burlas, bromas, comentarios o

preguntas relativas a su vida sexual o amorosa, y representa el 22% de toda la población varonil de los encuestados. Existen dos casos de mujeres que señalan molestia "por contacto físico no deseado" y un caso más que no señala su sexo de "presión para tener relaciones sexuales" y de "intento de violación". Estos tres casos son de particular importancia para el caso de hostigamiento en el Campus, ya que al existir evidencia de incomodidad y casos de hostigamiento "más graves" se hace más relevante implementar medidas para informar y capacitar como corregir estas situaciones y a quien acudir.

Información Cualitativa

Esta información, fue relativa a las preguntas abiertas que se hicieron en la encuesta.

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

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
Designación de vehículos, colaboración de proyectos	Porque aunque te prepares estudiando para los jefes siempre serás inferior a ellos los trabajadores no tenemos derecho a nada igual	Se destinan apoyos a quien se lleva mejor con el director	Se vive a diario, los jefes pueden ausentarse de sus área laboral en el momento que decidan, en tanto como trabajador se esta totalmente sujeto a decisiones de los jefes
Apoyo de proyectos de hombres, mayor financiamiento a proyectos de hombres	Ninguno, en mi área no existe esa desigualdad, me siento bien realizando mi trabajo y dar lo mejor en mis actividades.		Tengo varias responsabilidades y me remuneran igual
no relacionadas con el género	Cuando se iba a elaborar un proyecto le asignaron algunas actividades a un hombre porque dicen que era pesado		En mi área de trabajo existe un jefe que le da preferencia a las mujeres, solo porque algunas de ellas están de buen ver
	Porque los directivos salen a cada momento, y el personal lo restringen, no podemos en ocasiones ni recoger a nuestros hijos en la escuela		Se les otorgan los permisos más a menudo a las mujeres
	Hasta el momento		

	ninguno		
	Cuestiones de permisos para salir por cuestiones personales		

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

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
	Cuando se inició el campus	Los profesores y profesoras tienen la misma responsabilidad que tienen la titularidad de cursos o proyectos de investigación	A mi no me delegan mucha responsabilidad
			Algunas mujeres trabajan menos, en el área admva. sobrecarga

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

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
Prevalece un ambiente misógino en el campus	Que no siempre tenga la razón el que esta arriba de uno	Este ejercicio	Mejor centro de computo
Se deben escuchar opiniones no tan solo de profesores sino de todo el personal	Las relaciones laborales		Capacitación, información = conocimiento
Uso eficiente de equipos y materiales	No te escuchan, tu sugieres como sería mejor y no te toman en cuenta		
Reuniones de academia	Tengo mucha responsabilidad en mi departamento		

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

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
No siempre es reconocido el esfuerzo	Ninguno he obtenido porque nos e cumple	Premios de puntualidad	
	Nunca motivan	Productividad por trabajo de servicio al público--- Vinculación	
	Felicitaciones		
	Hablar con el jefe		
	Aunque te quedas a trabajar mayor tiempo o te esfuerces no lo toman en cuenta		

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

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
Los doctores son considerados de un mayor nivel	Sacan fotos sin razón alguna, esto es hostigamiento de jefes		
Los administrativos consideran que la academia no es lo más importante	En ocasiones te miran con extraño		

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

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
Reactivos, equipos, técnicos y auxiliares de laboratorio y campo Equipo científico especializado (espectrofotometro de infrarrojo)	Todo lo necesario	Un suministro discontinuo de material	

Siempre falta algo	En mi departamento no contamos con papelería, se solicita y no compran y es muy indispensable para el desempeño de mis actividades	Materiales de oficina	
--------------------	--	-----------------------	--

18 ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
Pero no relacionadas con el género	Porque aunque sepas lo mismo que otro siempre para el jefe habrá alguien mejor que tu		Compañeros que ya estaban trabajando para algún doctor reciben mejor trato
Se ha apoyado más a los amigos de los directores	En el personal de confianza		Caso concreto, el personal que labora en el área administrativa
Se favorece a los compañeros hombres en la asignación de recursos	Hay personas que les dan todo lo que piden		
Se favorece a las personas por el grado académico	Con el solo hecho de ser trabajadora sindical, nos tienen muy marginadas		
	Porque solo ven a los de confianza como sus gentes, a los sindicalizados nos ven como enemigos y no nos tienen confianza		

19 Cuándo tiene algún problema laboral ¿tiene a quien acudir?

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
Recursos humanos	Al director	Al director	Jefes
Al director	Al sindicato		Al sindicato
Director o subdirectores	A la delegación sindical		Al director
Jefe de recursos	Al jefe inmediato		Delegado sindical

humanos			
A los subdirectores o al director, pero a veces no se encuentra a alguno	Porque a nadie se le tiene confianza		
Al jefe inmediato			

21 Si pudiera cambiar algo del Colegio para mejorarlo ¿Qué cambio haría?

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
Designar a cada profesor un monto académico para la investigación y la docencia	Que hubiera mas trato laboral sin discriminación de los jefes	Más sueldo	Los servicios
Cambio de subdirectores La subdirección de investigación del campus	Que tuvieran calidad humana, comenzando por los directivos Un lugar más limpio porque hay muchos murciélagos y apesta mucho, todos nos quejamos de esto, mucho pipí de murciélagos es lo más horrible del colegio	Nada	Aprovechar las opiniones de todos para sacar provecho del área del campus
Cursos de capacitación para los doctores, ya que en ocasiones se ha observado falta de respeto a los trabajadores	Que alguna mujer ocupará la dirección, así si entendiera nuestras necesidades	Mejores salarios	Que se tomen en cuenta la opinión tanto de los académicos como del personal administrativo
Que hubiera mayor igualdad y respeto sin importar los grados	Las relaciones laborales	Un grupo de trabajo, que se distinguió por su trabajo, honestidad y capacidad de servicio con los demás	Ayudaría más a los trabajadores
El proceso de selección de nuestros directivos	Concientizar al personal tanto trabajadores como	Incluir a mujeres en puestos directivos	Dar seguimiento a todos los compromisos y que cada

	académicos, ya que todos en conjunto hacemos o formamos al colegio, y debemos cumplir con nuestro trabajo al 100%		quien cumpla sus responsabilidades
	Un ambiente laboral agradable	Que fuera mas democrático, que los puestos no se designen por amiguismos, aumenta los salarios	Establecer cursos de relaciones humanas, porque bastante falta les hace a los altos mandos
	Las instalaciones se encuentran en malas condiciones	Mejorar los sueldos	Mayor capacitación para ambos

22. Que le gusta más del Colegio?

Académicas	Administrativas	Académicos	Administrativos
El ambiente de libertad en el desempeño de nuestras funciones de investigación y academia. Este tipo de trabajo es para profesionales convencidos y comprometidos con el desarrollo del conocimiento	El ambiente y mi trabajo que realizó con los académicos y los trabajadores	Libertad	Hay personas muy nobles
El reconocimiento científico que se tiene en diferentes ámbitos	Su prestigio con su excelencia académica que día a día se habla del CP	Las oportunidades entre hombres y mujeres pesa a lo que otros pueden pensar	El nivel académico
Sus programas de superación	Me gusta el ambiente laboral obviamente a las personas debemos aceptarlas tal cual	El compañerismo	Convivir e igualdad
El ambiente académico	Mi trabajo, lo que realizo	Todo el colegio	Logra una armonía laboral

e investigación			excelente
Mi arena de trabajo y la libertad	Mi trabajo	Su reconocimiento a nivel nacional	Su actividad
Que es una institución de excelencia en el área de ciencias agrícolas		El ambiente de tranquilidad	Que aumentaran el salario
			El horario de trabajo
			La enseñanza Que se implemente este modelo
			Su apoyo

Conclusión

Este breve documento señala de manera general las percepciones de las compañeras y compañeros dentro del Campus Tabasco respecto a temas de equidad, igualdad de oportunidades y percepción de hostigamiento. En general la gran mayoría de las encuestadas y encuestados, se percatan de manera más clara de razones de injusticia relativa a su posición laboral o de dotación de recursos. De hecho, en su mayoría –recordemos que en un 82% esta compuesto por varones- señalan que existen condiciones de igualdad de oportunidades para todas y para todos. Sin embargo, al entrar al detalle, se evidenció falta de conocimiento en mayor medida por las mujeres relativo a temas como capacitación y promoción dentro de los puestos de trabajo.

Otro elemento tocado en este documento es la percepción de Hostigamiento, donde sobresale por parte de las mujeres las “miradas morbosas o sugestivas” y por parte de los varones “las burlas o bromas sobre su vida amorosa” como los eventos más significativos y molestos dentro de la convivencia del campus.

Este ha sido un ejercicio significativo que intenta saber cuál es el conocimiento, asociación y apreciación sobre temas de justicia, equidad e igualdad de oportunidades tanto para hombres como para mujeres dentro del Colegio de Postgraduados, y a la vez sirve como base para subsecuentes mediciones sobre los impactos o transformaciones relativas a estos temas y en particular en el Campus Tabasco.