



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

**CAMPUS MONTECILLO
7 JULIO DE 2010**

DIAGNÓSTICO DE CLIMA LABORAL. MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO

**DRA. MARÍA DEL PILAR ALBERTI MANZANARES. COORDINADORA MEG-Colpos
LIC. AURELIA DE LA ROSA REGALADO. Apoyo MEG-Colpos
SUBCOMITE MEG-Montecillo:
DR. DAVID HEBERT DEL VALLE PANIAGUA (Representante)
C. ARTURO RAYÓN (Integrante)
C. SOFIA DE LA CRUZ CANDELAS (Integrante)**

INDICE	PAGINAS
INTRODUCCIÓN	4
1. METODOLOGÍA	5
2. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE CLIMA LABORAL	6
3. RESULTADOS CUALITATIVOS DE CLIMA LABORAL	18
4. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (HS)	53
5. RESULTADOS CUALITATIVOS DE HS	60
6. INDICE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	62
7. CONCLUSIONES DE HS	65
8. INDICE DE SEGRAGACIÓN LABORAL	66
9. CONCLUSIONES GENERALES	72
9.1 Conclusiones y acciones de Clima Laboral	
9.2 Conclusiones y acciones prevenir HS	
INDICE DE CUADROS	3

INDICE DE CUADROS

Cuadro n° 1. Plantilla de personal laboral en Campus Montecillo	4
Cuadro n° 2. Relación de personal encuestado	6
Cuadro n° 3. Opinión sobre Política de Equidad	18
Cuadro n° 4. Acceso de mujeres y hombres a Capacitación	20
Cuadro n° 5. Criterios de promoción	22
Cuadro n° 6. Acceso de mujeres y hombres a puestos de dirección	24
Cuadro n° 7. Retribuciones y salarios para mujeres y hombres	26
Cuadro n° 8. Instalaciones para realizar el trabajo	27
Cuadro n° 9. Sanitarios limpios	30
Cuadro n° 10. Sanitarios: distancias y acceso	30
Cuadro n° 11. Agua disponible en área de trabajo	31
Cuadro n° 12. Modelo de Equidad de Género	32
Cuadro n° 13. Ambiente de igualdad	34
Cuadro n° 14. Asignación de responsabilidades para mujeres y hombres	35
Cuadro n° 15. Consideración de opiniones del personal	37
Cuadro n° 16. Reconocimiento al trabajo bien desempeñado	39
Cuadro n° 17. Trato respetuoso entre mujeres y hombres	41
Cuadro n° 18. Espacio y materiales para el trabajo	42
Cuadro n° 19. Asesoría para problemas laborales	44
Cuadro n° 20. Medios de información	46
Cuadro n° 21. Propuestas de mejoras para el Campus	46
Cuadro n° 22. Aspectos que le gusta del Campus	50
Cuadro n° 23. Muestra de informantes de HS	53
Cuadro n° 24. Opiniones sobre HS	60
Cuadro n° 25. Índice de HS	63
Cuadro n° 26. Tipo de HS por categoría laboral	65
Cuadro n° 27. Índice de Segregación Laboral	66

INTRODUCCIÓN

El Modelo de Equidad de Género establece en el Manual del MEG, requisito 4.1.2.a) y 4.1.2.1.a) que se realice un diagnóstico de Clima Laboral 4.1.2.a): “El Colpos por medio de sus directores de campus desarrolla un diagnóstico o investigación con enfoque de género sobre la equidad y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, mediante la recopilación de datos sobre la situación actual que guarda la plantilla, las políticas de personal y de empleo. Esta información servirá de base para el inicio del plan de Acción. El Colpos realiza el diagnóstico en los siete campus..”(Manual, 2008:15)

4.1.2.1.a).”Las personas representantes del Comité de Equidad de Género en cada campus realizarán un diagnóstico o estudio para detectar las prácticas en las que se generan desigualdades o discriminación por razones de sexo o por políticas, procedimientos y esquemas informales dentro del Colpos. Este estudio deberá incluir un análisis cualitativo y cuantitativo de la plantilla laboral, académica y estudiantil, así como un reporte resumen del estudio, que será la base para justificar las acciones a realizar” (Manual, 2008: 16).

La Coordinación del MEG-Colpos y El Subcomité MEG-Montecillo organizaron la consulta al personal laboral y académico del Campus en coordinación con la Subdirección de Administración para entregar los cuestionarios del diagnóstico a través de los Enlaces y el correo electrónico.

Cuadro 1. Plantilla de personal que labora en el Campus Montecillo.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTALES	256	651	907
PORCENTAJES	28.2%	71.7%	100%

Fuente: Dpto. Recursos Humanos del Campus Montecillo, 2010.

1. METODOLOGÍA

La información cuantitativa se recabó a través de Encuesta de Clima Laboral, Encuesta de Hostigamiento Sexual, e 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.

La Coordinación del MEG-Colpos y El Subcomité MEG-Montecillo se coordinó con la Subdirección de Administración y los Enlaces de cada área para colocar las urnas donde depositar los cuestionarios. Envío invitación por mail al personal administrativo y académico para contestar el cuestionario. Así mismo, se realizaron fotocopias de los cuestionarios que se colocaron en los lugares donde estaban las urnas. Se programó un tiempo de 10 días para contestar, vía electrónica o vía urnas. Una vez terminado el tiempo, se procedió a recoger y capturar la información en base de datos desagregando por categoría y género. Se analizó la información en varias sesiones en las que participaron el Subcomité MEG-Montecillo y la Coordinación MEG-Colpos, revisando pregunta por pregunta y proponiendo acciones afirmativas y a favor del personal.

La Coordinadora del MEG realizó la integración de los datos y el análisis de los mismos incluyendo la perspectiva de género y realizó el informe que se presenta. Posteriormente el informe se presentó al Comité Académico del Campus para dar a conocer la situación y las acciones necesarias en el Campus. Con el visto bueno del Comité Académico se convocó a un Foro para presentar los resultados a la comunidad del Campus. El Subcomité MEG-Montecillo dará seguimiento a las Acciones Afirmativas y A favor del Personal propuestas en el Informe.

2. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE CLIMA LABORAL

La muestra utilizada para este diagnóstico fue de 70 personas. Se desagregó la información por grupo de pertenencia y por género, de manera que se distinguen las opiniones de:

Profesores: 19

Profesoras: 5

Investigador: 6

Investigadora: 3

Trabajador: 10

Trabajadora: 20

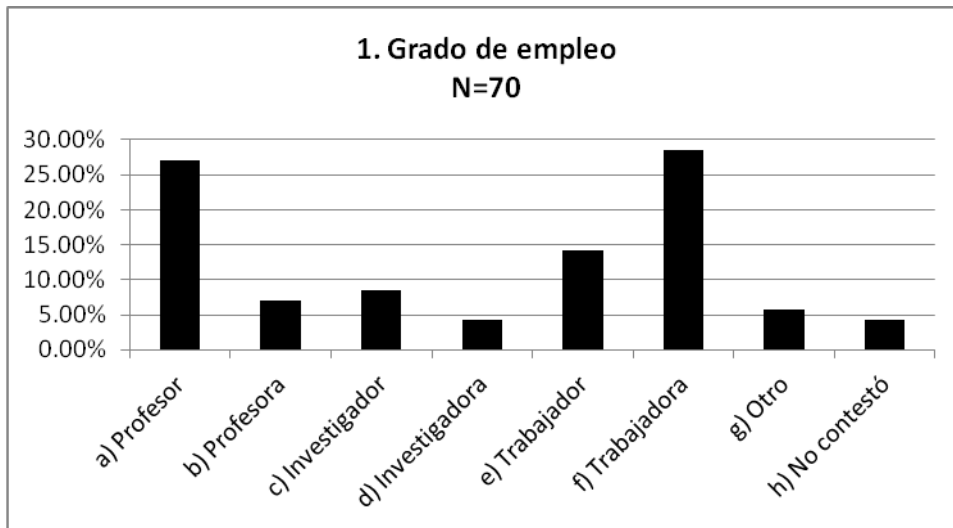
Otros: 4

No identificados: 3 (No registraron género ni categoría)

Total: 70

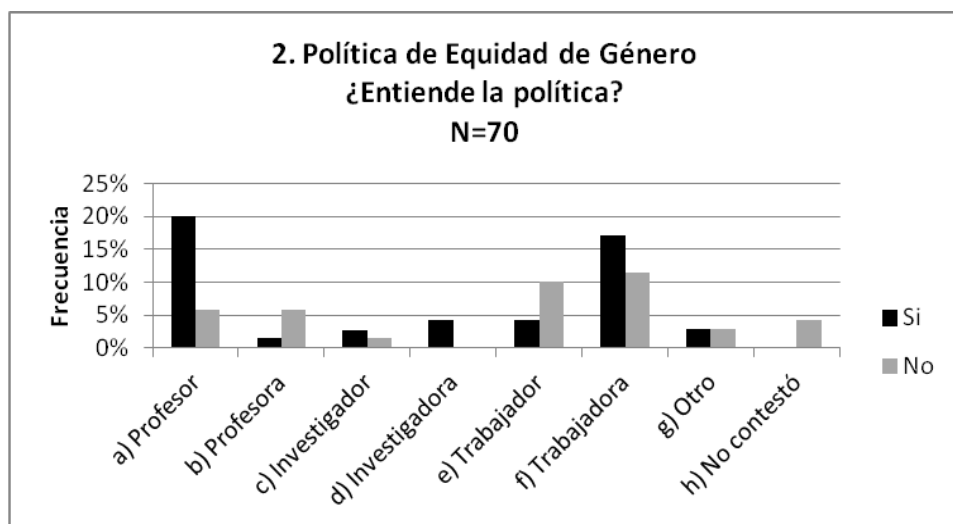
Cuadro 2. Relación de personal encuestado. Campus Montecillo

	HOMBRES	MUJERES	No se identificaron	TOTAL
TOTALES	39	28	3	70
PORCENTAJES	55.71	40%	4.28%	99.99%



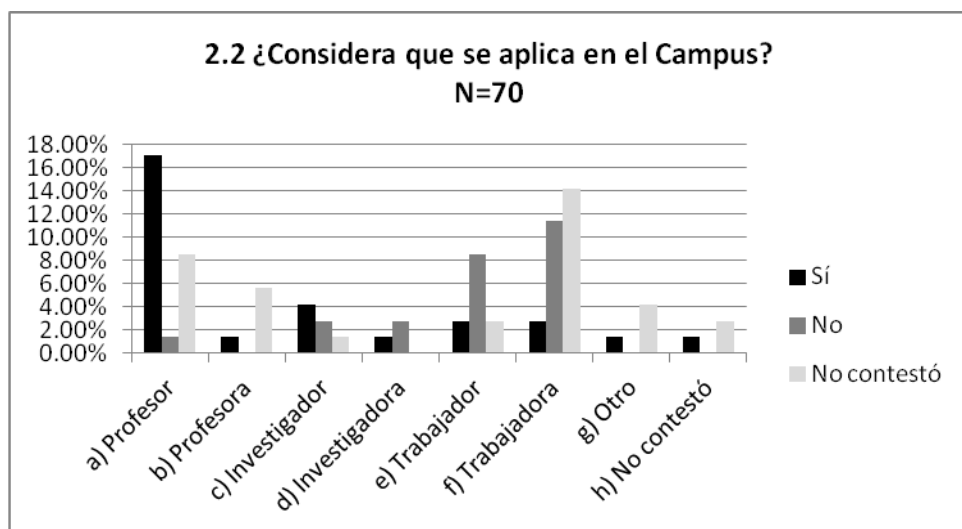
El grupo de profesores y trabajadoras fueron los que más participaron en el Diagnóstico. El de profesoras y trabajadores

fue menor, por lo que se propone una **Acción a favor del personal** : invitar a estos dos grupos a expresar sus opiniones. Responsable: Subcomité MEG-Montecillo.

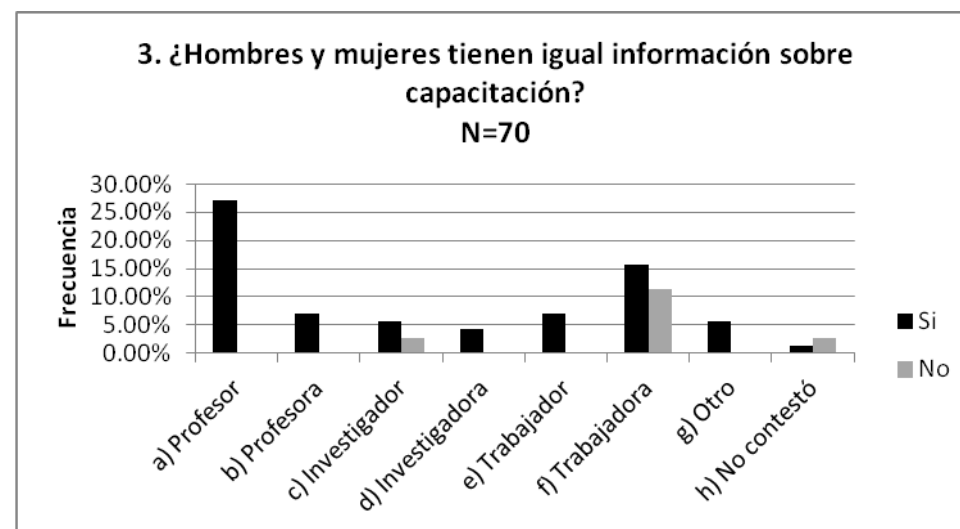


Profesores y trabajadoras sobresalen en porcentaje de respuestas afirmativas. Profesoras y trabajadores expresan no

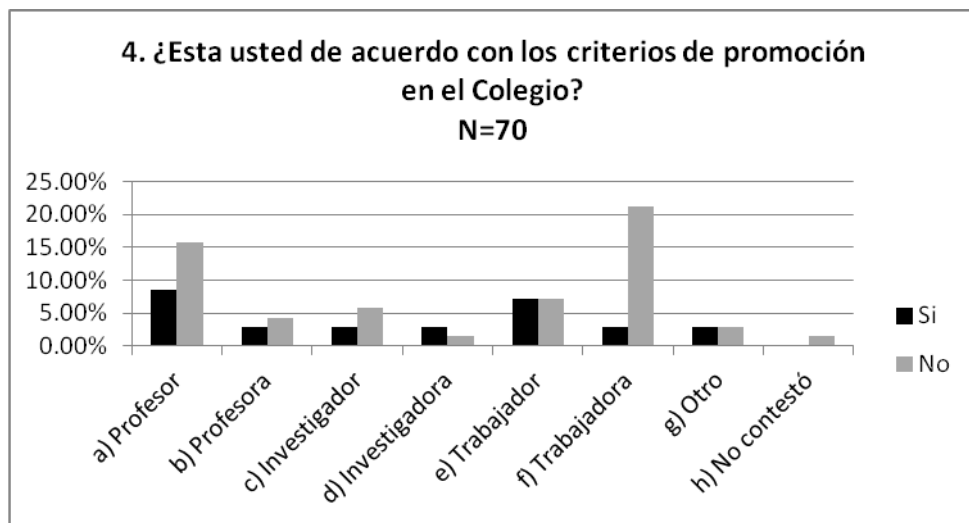
conocer la Política. **Acción a Favor del Personal:** difundir por mail e informar que se puede consultar en la web del MEG. Responsable: Subcomité MEG-Montecillo.



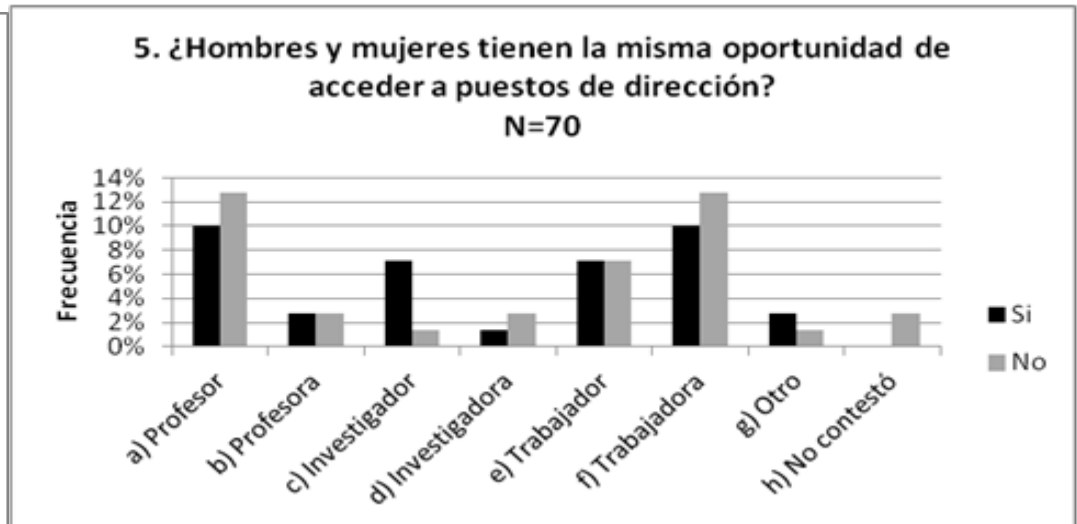
Profesores opinan que sí. Las trabajadoras y profesoras no contestaron, y los trabajadores opinan que no. **Acción a favor del personal:** difundir por mail los beneficios del MEG en el Campus y los formatos que pueden utilizarse para hacer efectiva la Política. Responsable: Subcomité MEG-Montecillo.



En general todos los grupos opinan que sí, sin embargo, se propone una **Acción a Favor del Personal:** difundir las convocatorias de capacitación por mail y en los checadores, así como instalar tabloncillos de anuncios del MEG y buzón de sugerencias en: edificio dirección Campus y Servicios Generales. Responsable: Subcomité MEG-Montecillo.



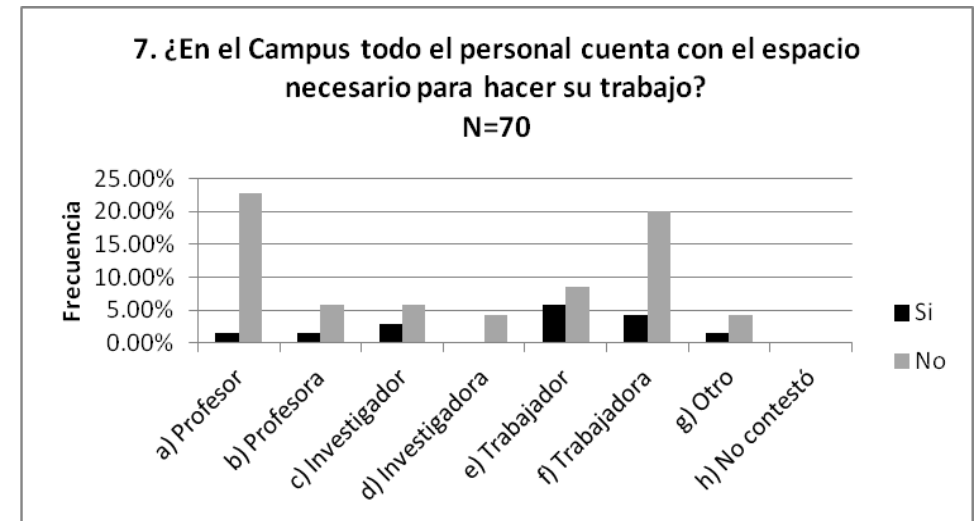
CASI LOS GRUPOS CONTESTARON QUE NO. Acción a favor del personal: solicitar que se publiquen los criterios de promoción en las convocatorias de trabajador@s académic@s . Responsables: Comisión Mixta de Escalafón y Comisión CADOS.



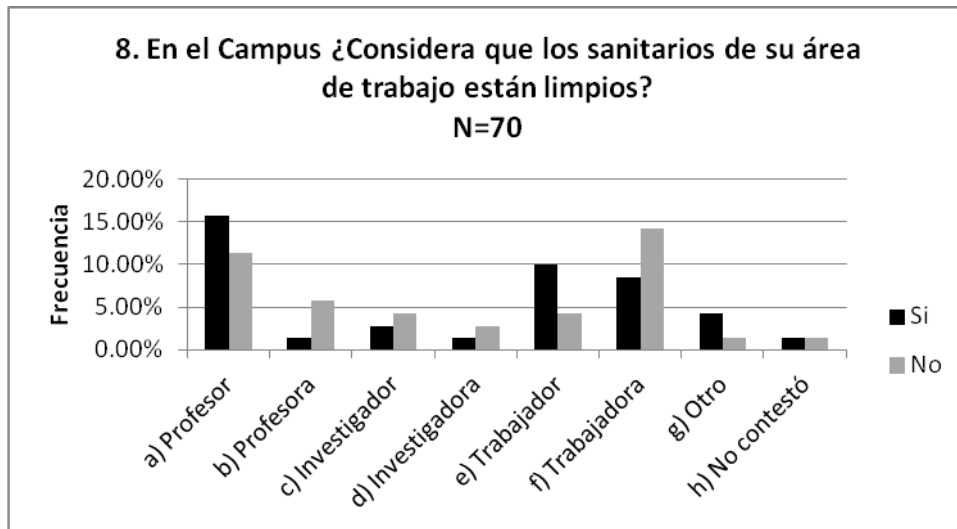
Profesores, investigadoras y trabajadoras respondieron que no. **Acción a favor del personal:** invitar a las compañeras a postular a todos los puestos de toma de decisiones y redactar las convocatorias con lenguaje incluyente de género. Responsable: Dirección de Campus y Subdirección Administrativa. El Subcomité MEG-Montecillo hará el seguimiento.



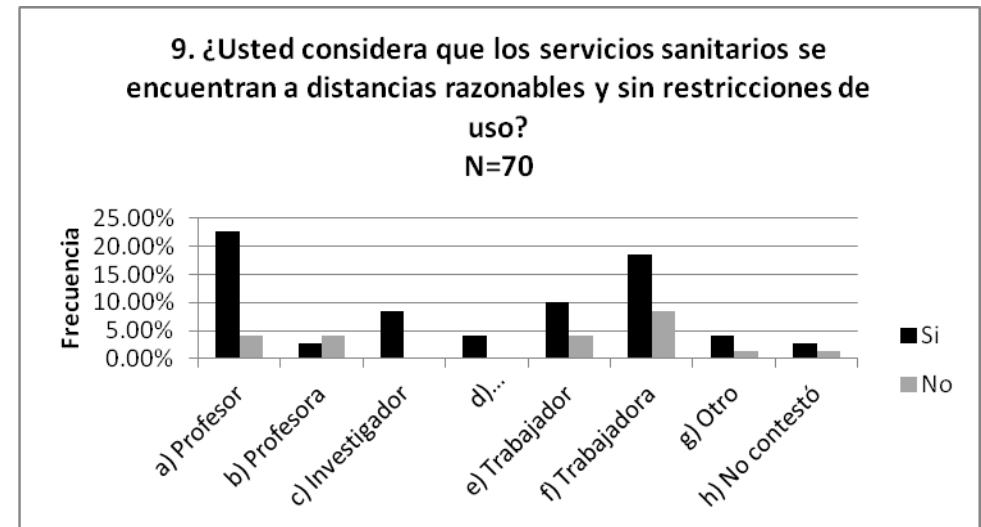
TODOS LOS GRUPOS OPINARON QUE SÍ. Los tabuladores de puestos y salarios son establecidos por Hacienda.



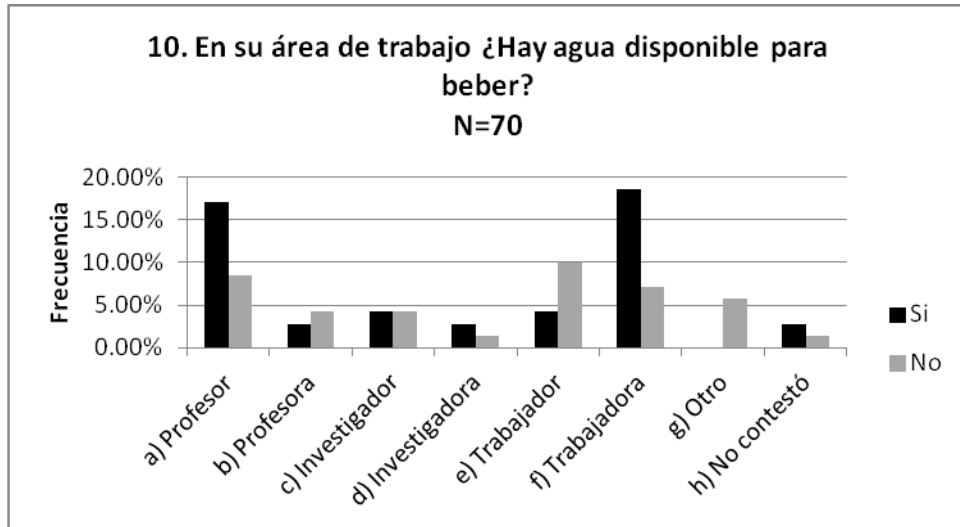
TODOS LOS GRUPOS OPINARON QUE NO. **Acción a favor del personal:** atender las solicitudes de espacio y reacomodo de personal. Responsable: la Subdirección de Administración, los Enlaces de las Orientaciones y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.



Las profesoras, investigadoras, trabajadoras e investigadores opinan que no. **Acción A Favor del Personal:** colocar mensajes en todos los baños de caballeros y damas difundiendo la necesidad de la limpieza para fomentar la higiene. Responsable la Comisión de Seguridad e Higiene.



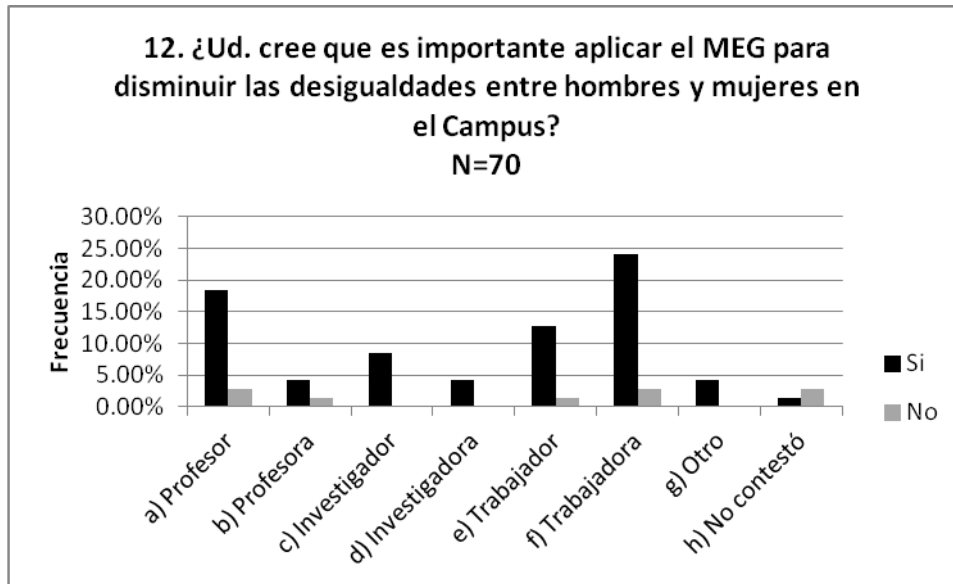
Predomina la opinión positiva, sin embargo, se propone una **Acción a Favor del Personal:** habilitar un baño en la zona de combis del Campus. Responsable: la Comisión de Seguridad e Higiene.



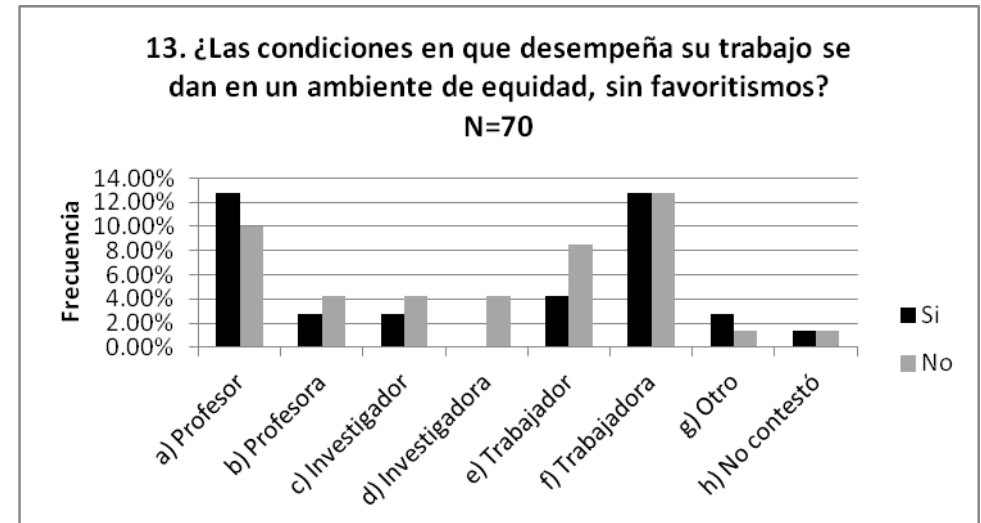
Trabajadores y profesoras opinan que no. **Acción a favor del Personal:** dar seguimiento de los dispensadores de agua y contactar con Lluvia! para el abastecimiento oportuno. Responsable: Subdirección administrativa



TODOS LOS GRUPOS IDENTIFICARON CORRECTAMENTE EL TÉRMINO. **Acción a favor del personal:** continuar con la capacitación sobre equidad de género para consolidar el MEG. Responsable: Subcomité MEG y Comisión Mixta de Capacitación.



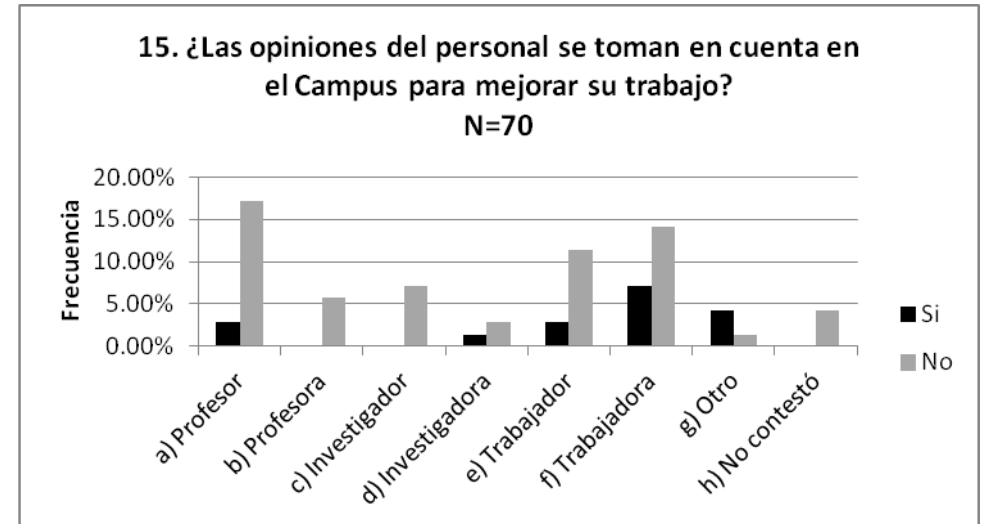
Todos los grupos opinaron afirmativamente. **Acción a favor del personal:** continuar con las capacitaciones sobre equidad de género para consolidar el MEG. Responsable: Subcomité MEG y Comisión Mixta de Capacitación



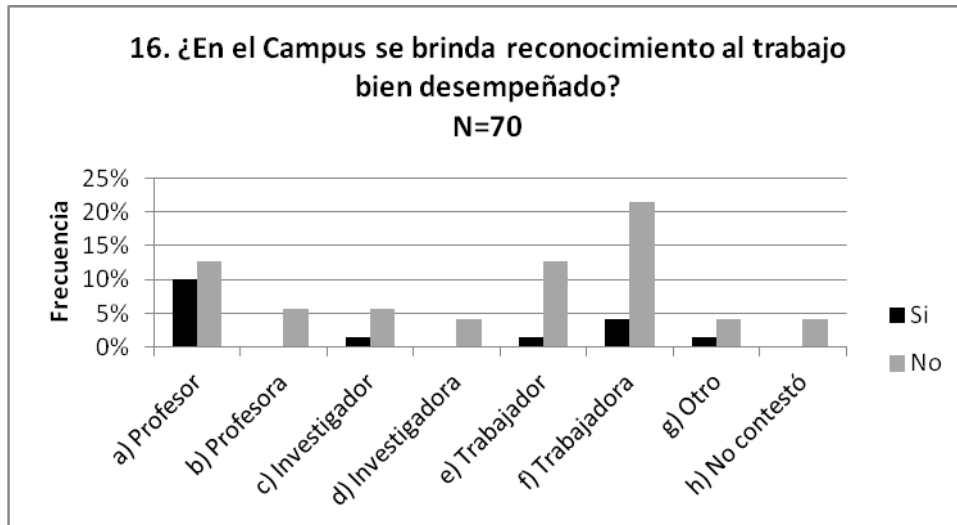
Profesoras, investigadores, investigadoras, y trabajadores opinaron que no. **Acción a favor del personal:** se considerará el problema del favoritismo en cada área considerada (ver preguntas.4,6,3)



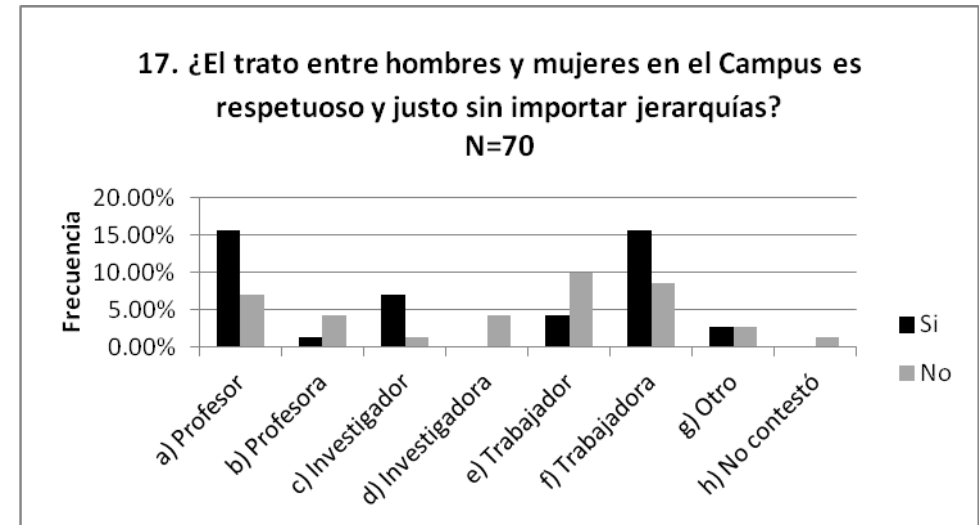
Los trabajadores y trabajadoras opinaron que no. **Acción Afirmativa:** promover mayor participación de mujeres en Comisiones Mixtas de Capacitación, Escalafón y Seguridad. Responsable: Subcomité MEG, Recursos Humanos y Sindicatos.



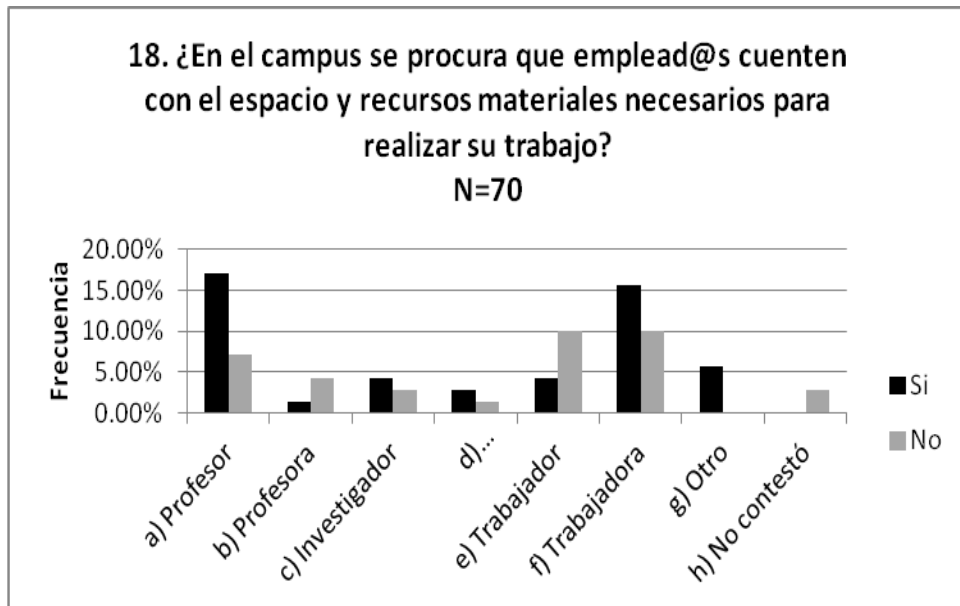
TODOS LOS GRUPOS OPINARON QUE NO. **Acción a Favor del Personal:** promover un ambiente de transparencia y comunicación entre autoridades y personal. Instalar buzón de sugerencias en Recursos Humanos y Dirección del Campus. Responsable: Subcomité MEG, Recursos Humanos y Dirección.



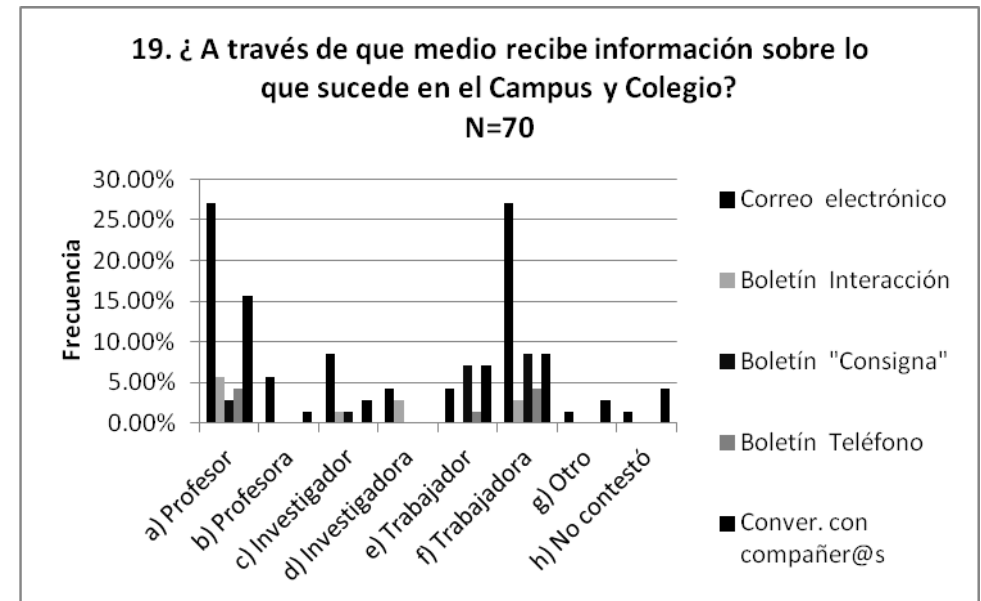
TODOS LOS GRUPOS OPINARON QUE NO. **Acciones a Favor del personal:** 1) Sugerir a las autoridades académicas, administrativas y sindicalizadas que apliquen el compromiso del Cap. IV del Código de Conducta Institucional y el requisito 4.3.6. del Modelo de Equidad de Género. Lo mismo para el personal académico, estudiantil, administrativo y campo. 2) otorgar constancias diplomas y medallas de reconocimiento al trabajo bien hecho. Responsable: Subdirección de Administración.



Profesoras y trabajadores opinaron que no. **Acción a favor del personal:** Enviar comunicado de la Dirección del campus invitando a un comportamiento respetuoso y educado en el Campus, promoviendo el saludo como norma de calidad y equidad. Responsable: Dirección Campus.



Profesoras y trabajadores opinaron que no. **Acción a favor del personal:1)** Dar mantenimiento y actualización a los equipos de cómputo. 2) Difundir el material que hay en el almacén para saber qué se puede solicitar. Responsable: Subdirección de Administración.



Trabajadores no cuentan con internet. **Acción a favor del personal:** adjudicar cuenta de correo electrónico a tod@s el personal que trabaje en el Campus. Responsable: Depto. De Redes.

3. RESULTADOS CUALITATIVOS DE CLIMA LABORAL

Los testimonios que se presentan a continuación han sido sistematizados a partir de los cuestionarios que incluyeron alguna explicación personal.

Pregunta 2. La Política de Equidad de Género en el Colegio es: Las personas que trabajamos en el Colegio promovemos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, la no discriminación y la prevención del hostigamiento sexual a través de acciones afirmativas y a favor del personal.

¿Entiende la Política? ¿Considera que se aplica en el Campus? ¿Por que?

Cuadro n° 3. Opiniones sobre la Política de Equidad

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
	<p>Si. Las convocatorias que se realizan son tanto para hombres como mujeres que reúnan los requisitos y el perfil que se pida en estas. En cada Campus existe un Comité de Equidad de Género que se encarga de que haya esta equidad y se buscan acciones para que no haya discriminación en el personal. (Profesor, Investigador Titular)</p> <p>Si. La mayor parte se entiende pero creo que está mal redactado al final. Últimamente se ha implementado. (Profesor)</p> <p>Si. Porque todo el mundo (mujeres y hombres) tienen la oportunidad de ejercer acciones para que se les respete. (Profesor)</p> <p>Si. Por comentarios que escucho y se llevan a cabo. (Profesor)</p> <p>Si. En mi experiencia en esta institución (25 años) no he apreciado en ningún caso que haya discriminado a persona alguna sólo por su género. Si existen diferencias y tratos preferenciales, pero no motivados por ser hombre o mujer. (Profesor)</p> <p>No. Hasta ahora no veo como se aplica. En mi desarrollo laboral no veo a que</p>

	<p>acciones se refieren y no veo un cambio preciso del "antes" y "después" (Profesor)</p> <p>No. Creo que esta pregunta podría ser ofensiva para algunas personas. Creemos un clima laboral favorable. No hagamos estas preguntas, después de mencionar tal política.</p> <p>No. Un académico tiene una o varias secretarías o personal de apoyo a su cargo. (Profesor)</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
<p>Si. Se han puesto en marcha acciones que promueven el cumplimiento de la política (Investigadora)</p> <p>No. Porque solo se considera el hostigamiento laboral de sexo masculino al femenino, pero el hostigamiento laboral se da en personas del mismo sexo y a veces es más crítico en el sexo femenino. (Investigadora)</p> <p>No. Porque se ve que hay favoritismo por los amigos y en particular por los hombres para la asignación de proyectos y otras actividades. (Investigadora)</p>	<p>Sí. En algunos postgrados, donde si es atendida esta política y existe voluntad de aplicación. (Investigador)</p> <p>Si. No he visto que exista discriminación por género en el Colegio, incluso antes de que se convirtiera en política. Y desde la creación del Modelo, por supuesto que se aplica. (Investigador)</p> <p>No. Lo primero que se hace en el Colegio, es la discriminación a la gente de menos categoría tanto de las autoridades como de los mismos compañeros. (Investigador)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. Algunas personas que tienen conocimiento sobre la política la aplican, pero en general yo creo que todavía falta mucha gente por conocerla. (Trabajadora)</p> <p>Sí. Porque es el mismo trato que le dan a los hombres y a las mujeres. (Trabajadora)</p> <p>No. Aún con estudios el machismo no falta. (Trabajadora)</p> <p>A veces, porque sigue habiendo preferencias hacia algunas personas. (Trabajadora)</p> <p>No se aplica, porque ahora les dan más valor al personal que está integrado por honorarios, que porque tienen licenciatura. Este punto ha sido marcado haciendo menos al personal que no tiene ese nivel de estudios y eso se llama DISCRIMINACIÓN o no? (Trabajadora)</p> <p>No se aplica a todos, pues tenemos trabajadores o trabajadoras a las que se les discrimina por favoritismos. (Trabajadora)</p> <p>No. En el Colpos todavía existen tendencias de discriminación. En la institución se toman estos temas como moda o para justificar cualquier situación interna como SGC. (Trabajadora)</p>	<p>No. Porque ha habido actos de discriminación, desigualdad y hostigamiento y no hay soluciones, solo silencio. (Trabajador)</p> <p>No. Porque he visto que a las mujeres no se les respeta de manera cabal. (Trabajador)</p> <p>No. Hay mucho favoritismo y abuso de autoridad en los mandos medios. (Trabajador)</p> <p>No. A los hombres no nos dan la oportunidad de trabajar en oficinas. (Trabajador)</p> <p>No. Existe favoritismo hacia las mujeres guapas y amigos y familiares de funcionarios del C. P. (Trabajador)</p>

**3. ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen igual acceso a la información sobre los cursos de capacitación en el Campus?
¿Por qué?**

Cuadro n° 4. Acceso de mujeres y hombres a capacitación

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
	<p>Si. Las invitaciones son abiertas y participa quién esté interesado. (Profesor)</p> <p>Sí. Porque a la institución le interesa que todos sus miembros estén capacitados para atender sus responsabilidades. (Profesor)</p> <p>Sí porque no hay distingo por género. (Profesor)</p> <p>Si. A todo el personal que labora en el Colegio nos llega la información de los cursos vía correo electrónico y además se pidió una relación con el nombre de los cursos de interés particular que se desearía tomar para conocer cuales cursos pudieran ser programados. (Profesor Invest. Titular)</p> <p>Si. Porque la información se manda a todos y todas. (Profesor)</p> <p>Si. Porque así es. (Profesor)</p> <p>Si. Los medios para informar son los mismos. En todo caso la información es diferenciada por grupos, no por género. (Profesor)</p> <p>. Si. La información llega a todos vía correo electrónico. Al menos eso parece (Profesor)</p> <p>Si. Porque yo no he visto que a nadie se le discrimine para tomar o no cursos de capacitación porque sean mujeres y hombres, y a todos se les hace llegar por igual la información. (Profesor).</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. Las convocatorias de cursos de capacitación son para todos. (Trabajadora)</p> <p>No. A la mujer siempre la ven menos, además aquí siempre elijen puras amistades, conocidos, etc. (Trabajadora)</p> <p>Si. Hay cursos para ambos sexos pero no hay difusión. (Trabajadora)</p> <p>Si. Nunca nos ponen obstáculos para asistir pero la Comisión de capacitación no difunde los cursos. (Trabajadora)</p> <p>Si. Lo mismo que hace un hombre hace una mujer. (Trabajadora)</p>	<p>Si. Por la emisión de información al respecto de los eventos. (Prestador de Servicios Profesionales)</p> <p>Si. Existen tableros en todo el campus donde es exhibida la información de capacitación (Trabajador)</p> <p>No. Aquí en campo no pegan cursos que van a impartir en forma administrativa.</p>

<p>No. Porque la Comisión Mixta de Capacitación no difunde los cursos y por lo tanto no nos enteramos de los mismos. (Trabajadora)</p> <p>No. Hay cursos que se les dan a determinadas personas y no a toda la comunidad del C.P. (Trabajadora)</p> <p>No. La mayoría de la gente no respeta la información que se difunde, la ve pegada y se la lleva, o según sea el caso, no llega finalmente a su destino. Para el caso del personal de campo, servicios generales, entre otros, sencillamente no tienen acceso al correo electrónico y no se enteran de casi nada. Por otra parte, he observado que existen cursos donde el personal administrativo puede asistir como oyente, de considerarlo necesario y no les es permitido. En esta institución también existen profesionistas aunque no dentro del rubro de la agronomía y por citarle un caso el área de cómputo, que creo no es difícil de comprenderlo si ya se cuenta con una licenciatura. (Trabajadora.)</p> <p>No. No todos tenemos internet y las convocatorias se pegan con poco tiempo para inscribirse y a veces se llevan las convocatorias y no nos enteramos. (Trabajadora)</p>	<p>Solo pegan cursos relacionados con el campo. (Trabajador)</p> <p>No. Se los dan más a los allegados a los jefes. (Trabajador)</p>
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>Si, hasta ahora no he visto ni me he enterado de que haya diferenciación en la impartición de cursos de capacitación. (Investigadora)</p>	<p>Sí. Se informa por igual, independientemente del género. (Investigador)</p> <p>No. Pienso que la información está limitada a ciertos grupos. (Investigador)</p> <p>No. Porque, existen privanzas por parte del funcionario que tienen la información de primera mano y cuando se es mujer le es reservada mucha información, por considerarlas conflictivas este lugar sigue siendo un medio masculino- solo aquella que se difunde por internet llega a todo el personal académico sin distinción y que es muy necesaria que se les dé a todos. (Investigador)</p>

4. ¿Está usted de acuerdo con los criterios de promoción en el Colegio?

¿Por qué?

Cuadro n° 5. Criterios de promoción

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>No. No se respeta el reglamento. (Profesora)</p> <p>No. Está sujeto en gran medida a variables exógenas (p. ejem. El número de estudiantes que ingresan) (Profesora)</p>	<p>Si. Porque está bien. (Profesor)</p> <p>Si. Los criterios son únicos y se aplican a hombres y mujeres de pende de la capacidad de unos y otros. (Profesor)</p> <p>Si. Porque depende de puntajes de lo que realiza cada uno. (Profesor)</p> <p>Si. Porque todo el mundo se puede promover (ya sea mujer u hombre) con los mismos criterios. (Profesor)</p> <p>No. Pregunta demasiado ambigua. (Profesor)</p> <p>No. Hay desviaciones en el reglamento. (Profesor)</p> <p>No. Esta pregunta está fuera de contexto. Sugerencia: Favor, de concentrarse solo a lo relacionado con el clima laboral. Observación: Están conscientes que el mal uso de esta información podría crear un clima laboral desfavorable. Espero de la manera más atenta respondan a esta pregunta. (Profesor)</p> <p>No. Porque no todos tenemos las mismas formas de trabajar, en cada Campus se trabaja de manera diferente, y en el Campus Puebla por ejemplo se trabajó fuera de lo que es la sede, sin tener acceso a participar en la enseñanza, a estudiantes asesorados etc. (Profesor)</p> <p>No. Porque se lleva a cabo una política de administración por reclamación y no como una consecuencia lógica de los logros y méritos académicos que constan en los innumerables reportes e informes que uno presenta ante diferentes instancias (informe anual, CADOS, CONACYT, SNI, entre muchos otros. (Profesor)</p> <p>No. Con la nueva propuesta no, porque abriría un mayor número de categorías y el tiempo para pasar de una categoría a otra se incrementa. El tiempo de promociones se retrasa mucho y hay profesores que han pedido sus cambios a otras categorías pero la SHCP se retrasa para otorgar los cambios y los pagos y debería de programarse mejor. (Prof. Invest. Titular)</p> <p>No. Especialmente porque no son las mismas que las que regían a la hora de las</p>

	<p>contrataciones. Adicionalmente, no me parecen adecuados los criterios que se aplican (son esencialmente cuantitativos, cuando deberían ser cualitativos.) (Profesor)</p> <p>No. Necesitan ser revisados por comisiones mixtas donde se tome en cuenta la participación y opiniones de las mujeres trabajadoras del CP. (Profesor)</p> <p>No. Las promociones deberían ser otorgadas por una Comisión de Personas Buenas en función de los méritos académicos y no una auto postularse a ella. Es poco ético. (Profesor)</p> <p>No. Porque aluden a calificaciones externas para promocionar a alguien. (Profesor)</p> <p>La pregunta no es clara, promoción académica-laboral o promoción del Campus? (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. Soy personal administrativo y en nuestro caso se dan vía escalafón. (Trabajadora)</p> <p>En algunos casos, en otros como siempre: favorecidas y son mujeres y sobre todo de buen cuerpo. (Trabajadora)</p> <p>No. Se tienen preferencias por el personal sindicalizado. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque en nuestro caso se necesitan documentos que comprueben lo que hacemos y no los tenemos. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque sigue habiendo favoritismos hacia algunas personas que en ocasiones no desarrollan las actividades de su puesto. (Trabajadora)</p> <p>No. Le dan preferencia al sindicalizado. (Trabajadora)</p> <p>No. Hay mucho favoritismo, ayudan a conocidos, compadres, familiares, etc. etc. tanto por parte institucional como sindicato. (Trabajadora)</p> <p>No. No toman en cuenta la preparación ni antigüedad, entre otras cosas. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque la Comisión Mixta de Escalafón no realiza correctamente su trabajo. (Trabajadora)</p> <p>No. Ha sido notorio que hay favoritismo por parte de la Comisión Mixta de Escalafón. (Trabajadora)</p> <p>No. La Com. Mixta de Esc. No toma en cuenta los criterios. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque existen compadrazgos. (Trabajadora)</p> <p>No. En el caso del personal administrativo existen muchos obstáculos para cambiar de categoría habiendo muy poca diferencia económica entre un puesto y otro. El</p>	<p>Si. Creo que algunas veces se apegan al Reglamento Administrativo o Académico y por comentarios en otros es por favoritismo. (Trabajador)</p> <p>No. Porque hay muchos trámites. (Prestador de serv. Prof.)</p> <p>No. No se promociona al personal dependiendo de sus capacidades, únicamente depende de su antigüedad. (Trabajador)</p> <p>No. No hay igualdad de oportunidades. (Trabajador)</p> <p>No. Promueven a gente no apta. (Trabajador)</p>

<p>catálogo de puestos se me hace confuso en relación a la descripción de las funciones. (Trabajadora)</p> <p>¿Qué tipo de promoción? De compadrazgos, de amiguismos, etc. (Trabajadora)</p> <p>No. Sólo si eres amiga (o) de las personas que se encargan de promover al personal, es como se obtienen esos beneficios, sino pues pueden pasar 30 años en la institución sin obtener alguna promoción. (Trabajadora)</p> <p>No. Piden muchos justificantes, no confían en los trabajadores ni en el jefe (fa) que avala las actividades que desempeñamos y si se envía todo lo que piden algunas veces parece que no las toman en cuenta. (Trabajadora)</p> <p>No. Como personal de apoyo no sindicalizado, veo que se le da más preferencia al personal sindicalizado. (Trabajadora)</p>	
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>Si. Si se refiere a promoción de los cursos, entonces sí. Si se refiere a promoción de categorías, no. (Investigadora)</p> <p>Si, aunque cada vez se exigen más requisitos para lograr una promoción. (Investigadora)</p>	<p>No. Nunca son dadas según mi criterio solo por amiguismo. (Investigador)</p> <p>No. Porque son muy cuadrados, debería de ser más flexible. (Investigador)</p> <p>No. Porque son aplicados en forma discriminatoria (si eres mujer o hombre, dar a cambio algo, con quién trabajas, si eres simpatizante con los funcionarios de mayor rango o jerarquía) y favoritismos (Nepotismo). (Investigador)</p> <p>No. Depende de entidades externas SIN. (Investigador)</p>

5. ¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para acceder a los puestos de dirección del Campus? ¿Por qué?

Cuadro 6. Acceso de mujeres y hombres a puestos de dirección

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>Si. Todas las personas tenemos las capacidades y la formación necesaria para acceder a un puesto de Dirección del Campus. Solo que las mujeres no nos involucramos en esos puestos por tener en casa otras actividades y un puesto de esta envergadura necesita del tiempo y apoyo de la familia. (Profesora . Invest. Titular)</p> <p>No. Porque esos puestos no son elegidos por la comunidad académica. (Profesora)</p>	<p>Si. A capacidades semejantes, oportunidades semejantes. (Profesor)</p> <p>Si. El problema no está en el género de la persona, sino en los mecanismos establecidos para acceder a puestos directivos. Esto debe hacerse de acuerdo a la capacidad, aptitud y habilidad para ocupar cargos directivos, lo cual no siempre tiene que ver con la formación académica. (Profesor)</p> <p>Si. Ya que no se especifica que tiene que ser del sexo masculino. (Profesor)</p> <p>No. Aquí el problema no es de género. Esos puestos son designados por dedazos, lo</p>

<p>No. Se desconfía de la capacidad de las mujeres. (Profesora)</p>	<p>único que parece necesitar es estar bien con los directivos. (Profesor) No. En teoría todos tenemos las mismas oportunidades, pero en los hechos, las decisiones de nombrar a miembros del equipo de trabajo las toman los directivos, y sólo se favorece a los cuates o alineados. (Profesor) No. Porque una mafia se ha apoderado de las funciones directivas y aquí y en ninguna parte del mundo las mafias hacen las cosas con equidad. (Profesor) Si y No. No todos tienen la misma oportunidad, ni mujeres ni hombres, porque para acceder a esos puestos se requiere tener condiciones políticas para hacerlo (palancas), y eso no depende del género. (Profesor) No. No veo igual número de hombres y mujeres en los puestos de dirección. (Profesor)</p>
<p>TRABAJADORAS</p>	<p>TRABAJADORES</p>
<p>Si. Porque tenemos la misma capacidad para realizarlas. (Trabajadora) Si. Tenemos las mismas capacidades así como preparación. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque hasta la fecha no hemos tenido una directora general. (Trabajadora) No. Le dan preferencia a los hombres. (Trabajadora) No. A la fecha solo he sabido de hombres que se postulan, espero que se abra la oportunidad a las mujeres. (Trabajadora) No sé porque no ha habido una directora del Campus. (Trabajadora) No. Porque tan solo en el Colegio no hay Directora de Campus o del Colegio de Postgraduados. (Trabajadora) Desconozco las políticas (Trabajadora) No. Desafortunadamente son pocas las mujeres que se arriesgan a participar y como la mayoría son hombres pues ellos llevan la de ganar. (Trabajadora) No. Siempre se cuenta con la misma persona elegida de acuerdo a intereses particulares. Los trámites de convocatoria son mero formulismo. (Trabajadora)</p>	<p>. No. No se trata de género, sino de amistades y compadrazgos. (Trabajador) No. Por la preparación académica de cada uno es diferente. (Prest. Serv. Prof.) Si. De acuerdo con la política de Equidad de Género, así debe de ser. (Trabajador) No. En la historia del Colegio no ha dirigido la dirección una mujer. (Trabajador) No. También les dan esa oportunidad a los jefes, a sus compadres, cuñados y a sus novias que tienen ahí. (Trabajador) No. A puros amigos allegados al SINTCOP. (Trabajador)</p>
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>Si las mujeres tienen esa capacidad, pero de igual manera una mujer puede ocasionar hostigamiento laboral, por lo que creo más el respeto mutuo entre personas que en la Equidad de Género. (Investigadora) No, porque al realizar la decisión final siempre se asume que las mujeres tenemos</p>	<p>Si. Porque la asignación de puestos no tiene que ver con el género, sino con la afinidad y cercanía con las autoridades. (investigador) No. Porque al parecer es un sistema creado por hombres. (Investigador)</p>

<p>mayores restricciones de tiempo que impiden el cumplimiento cabal de sus funciones. (Investigadora)</p> <p>No. Porque todavía consideran que las mujeres no debemos ocupar esos puestos. (Investigadora)</p>	
---	--

6. ¿Las retribuciones, sueldos y salarios para hombres y mujeres son igualitarios en el Campus? ¿Por qué?

Cuadro n° 7. Retribuciones y salarios para mujeres y hombres

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
No sé (Profesora)	<p>Si. Porque así es. (Profesor)</p> <p>Si. Existe un tabulador por puesto. (Profesor)</p> <p>Si. En el COLPOS a igual trato igual salario, el tabulador es claro al respecto. Si hay compensaciones diferenciadas eso solo lo sabe la autoridad. (Profesor)</p> <p>Si. Que yo sepa si. (Profesor)</p> <p>Si. Pues sí, porque gana lo mismo un académico que una académica en la misma categoría, ahora que los estímulos adicionales esos ya dependen de la productividad de cada quién. (Profesor)</p> <p>Si. Pero son magros. En otras IES perciben más del doble como en las universidades estatales entre sueldos y estímulos, sin estar en el SIN. El CP debe proteger a su plantel incluso sin necesidad de lograr la tan "anhelada" homologación con el CINVESTAV. (Profesor)</p> <p>No. No tengo la información necesaria para afirmar o negar esto. (Profesor)</p> <p>No. Por las categorías que se han creado; entre categorías es diferente la remuneración.</p> <p>Dentro de categorías es de esperarse que tanto mujeres como hombres ganen lo mismo en cuanto a sueldo base. (Profesor)</p> <p>No. Se pagan de forma diferente por las categorías en que se encuentra cada persona, la antigüedad, si tiene algún cargo público y recibe alguna compensación. (Profesor. Invest. Titular)</p>

TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. Aparentemente pero sigue habiendo preferencia hacia los hombres. (Trabajadora)</p> <p>Si. Se rigen por un tabulador. (Trabajadora)</p> <p>Si. Son los que autoriza la Secretaría de Hacienda, de acuerdo a cada nivel. (Trabajadora)</p> <p>No. Es sabido por todos los "bonos" que se manejan para unos. (Trabajadora)</p> <p>No. Siempre ha existido una diferencia muy marcada entre sectores Administrativo y Académico. (Trabajadora)</p>	<p>Si. Se asigna un sueldo de acuerdo a las actividades a realizar. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>Sí. Existe un tabulador de sueldos que es aplicado a todos por igual dependiendo del nivel salarial. (Trabajador)</p> <p>No. Porque se dan bonos y compensaciones a ciertas personas. (Trabajador)</p> <p>No. Los cuatro mil pesos no me los dieron y se los agarro el sindicato y soy trabajador administrativo. (Trabajador)</p> <p>No. Obviamente si las oficinas están llenas de mujeres van a ganar más las mujeres. (Trabajador)</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
<p>No. Porque se ve que en algunos casos percibe mejor sueldo alguien de licenciatura, que un doctor, sobre todo con los criterios de productividad que están aplicando. (Investigadora)</p>	<p>Si. Está amarrado con la categoría, pero para promoverse esta la dificultad. (Investigador)</p> <p>No. Porque no se dan las mismas oportunidades. (Investigador)</p>

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

Cuadro n° 8. Instalaciones para realizar el trabajo

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>Si. Aparentemente. (Profesora)</p> <p>No. Porque cuando una persona regresa del doctorado no tan fácilmente se tiene acceso a un laboratorio. Las autoridades nunca preguntan si uno tiene los recursos (espacio e instalaciones) para realizar el trabajo. (Profesora)</p>	<p>Si. Todos tenemos acceso a los espacios con la misma oportunidad, ya seamos hombres o mujeres. (Profesor)</p> <p>No. En lo particular considero que no tengo el espacio necesario en el laboratorio para atender a mis estudiantes. (Profesor)</p> <p>No lo sé, favor de realizar preguntas sensatas. ¿Cómo un profesor sabrá si todo !!! El personal cuenta...? Sugerencia: ¿cuenta ud. Con el espacio e instalaciones...? (Profesor)</p>

	<p>No. No se aprecia una correcta planeación del crecimiento de la institución, o esta no ha obedecido al plan maestro que se propuso desde hace varias décadas, lo cual pudiese ser consecuencia de problemas en la gestión y vinculación institucional. (Profesor)</p> <p>No. Algunos Campus están creciendo y se van construyendo los nuevos espacios para dar comodidad al personal y pueda desarrollar sus actividades de forma eficiente. (Profesor. Invest. Titular).</p> <p>No. Los que llegaron antes acapararon espacios y los consideran de su propiedad (laboratorios por ejemplo) (Profesor)</p> <p>No. Se debe mejorar la eficacia, pero no es problema de insuficientes instalaciones. (Profesor)</p> <p>No. Algunos espacios son reducidos y o usados para actividades para las que no fueron diseñados, algunos laboratorios (cómputo principalmente) son inadecuados en cuanto a espacio y diseño. No hay auditorios del tamaño adecuado para eventos de más de 100 personas. No hay espacios diseñados para realizar actividades culturales, etc. (Profesor)</p> <p>No. Faltan espacios como bodegas de semillas, laboratorios, cubículos, asoleaderos, banco de germoplasma, etc. (Profesor)</p> <p>No. Porque hay corrupción en las decisiones y el uso de los fondos destinados a mejorar las instalaciones no es equitativo. (Profesor)</p> <p>No. Se ha incrementado el personal, y los compañeros que están en formación no tienen asignado un espacio, además las dimensiones y diseños de las oficinas o cubículos no son iguales, además de que los aires acondicionados no son iguales para todos. (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Sí. tenemos el espacio necesario. (Trabajadora)</p> <p>Si. No todos, mi espacio físico es suficiente. (Trabajadora)</p> <p>No. Con el "nuevo Colegio" todos los del área administrativa del Campus estamos mal ubicados con las condiciones mínimas para desarrollar el trabajo. (Trabajadora)</p> <p>No. Falta cambiar y actualizar equipo. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque no todos tienen un espacio para realizarlo ó en ocasiones no se tiene la herramienta o equipo. (Trabajadora)</p> <p>No. La oficina donde estamos es muy caliente y necesitamos un ventilador pero nos</p>	<p>Si. En algunos espacios hay mucho personal y estos son reducidos. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>No. Porque nos peleamos por los espacios, sobre todo por jerarquías. "Yo soy doctor y esa persona solo un trabajador"(Trabajador)</p> <p>No. Aquí en campo ni siquiera quieren comprar herramienta nueva. (Trabajador)</p>

<p>lo negaron. (Trabajadora)</p> <p>No. Como en todo hay preferencias y dan los mejores equipos a quién es su amistad aunque no sepan ni usarlos. (Trabajadora)</p> <p>No. Hay personas que trabajan en los pasillos. (Trabajadora)</p> <p>No. Hay oficinas que no tienen espacio de escritorio a escritorio, no hay ventilación, luz natural, etc. (Trabajadora)</p> <p>No. El corporativo tiene mejores instalaciones. (Trabajadora)</p> <p>No. Hay lugares donde el personal está amontonado, pues no se planean como la administración y Dirección del Campus que hay demasiada gente y dan mal aspecto. (Trabajadora)</p> <p>No lo sé, solo puedo contestar lo relacionado con mi área, y por lo menos en la mía</p> <p>No. Yo he visto algunos lugares (por lo menos uno) donde el espacio está todo cuarteado, es en servicios generales. (Trabajadora)</p>	
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>No. Se supone que todos los investigadores debemos tener un espacio (cubículo), pero en mi caso estoy ubicada en laboratorio y un anexo del cual tengo que desocupar (aún no se ha fijado fecha), porque se requiere meter más gavetas, ultra congelador, etc. (Investigadora)</p> <p>No. Estamos cuatro o cinco personas en un cubículo para una persona, trabajando sin tener el espacio necesario, ni para desplazarse. No hay apoyo a los profesores visitantes de otras universidades para proporcionarle un cubículo como debería de ser. Se deja la responsabilidad al profesor que invitó para que lo acomode conde pueda. Institucionalmente no se le da las condiciones que deben dársele. (Investigadora)</p> <p>No. Se tienen carencias de laboratorios, invernaderos y demás infraestructura (con seguridad) que merman y restringen un desempeño eficiente. (Investigadora)</p>	<p>No. Al contrario, el que lo tiene, lo tratan de "disuadir" para que ese espacio sea ocupado hasta como bodega. (Investigador)</p> <p>No. Se trabaja en bodegas insalubres. (Trabajador)</p> <p>No. Existen privanzas para el personal contratado por la institución y que cuenta con espacio, equipos nuevos e instalaciones bien equipadas que no usan ya que no se encuentra físicamente en la institución, y que puede ser usada por algún profesor que si se encuentra físicamente en la institución cumpliendo con su contrato. (Investigador)</p> <p>No. Por diferentes razones. Una de ellas es la limitación presupuestal, pero el género definitivamente no es una razón. (Investigador)</p>

8. En el Campus ¿Considera que los sanitarios de su área de trabajo están limpios?

Cuadro n°9. Sanitarios limpios

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
No. (Algunas veces) (Profesora)	Si, aunque no siempre, lo cual no es atribuible a la gente encargada del aseo, más bien a la falta de educación e irresponsabilidad de algunos usuarios. (Profesor) No, Ojalá las autoridades hagan algo al respecto. (Profesor) Si. pero podrían estar más. Nadie se ha preocupado de mejorar los hábitos higiénicos de los funcionarios. (Profesor)
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Sí Más o menos. (Trabajadora) No siempre, pero hay personal que no le gusta realizar bien su trabajo, y no es cuestión de contar o no con material necesario para realizarlo. (Trabajadora) No, en Desarrollo Rural muchas veces están sucios los de las mujeres. (Trabajadora)	No. Aparte de que quienes deben hacer ese trabajo no lo hacen de la mejor manera, y son sanitarios viejos y no hay supervisión. (Trabajador) No, porque los limpian cada 8 días, sin papel y hay dos intendentes que nada más atienden a sus jefes. (Trabajador) No, he conocido baños regulares, malos, pésimos y los de campo. (Trabajador)
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
Si, más o menos en buenas condiciones. (Investigadora) No, se lavan muy esporádicamente. (Investigadora)	No, muchas veces el aseo deja mucho que desear, existe el personal contratado pero al parecer no hacen su trabajo de manera adecuada. (Investigador)

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

Cuadro n° 10. Sanitarios: distancia y acceso

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
No (Algunos edificios los mantienen con llave). (Profesora)	No, Algunos están cerrados y los encargados de la limpieza no dan acceso al personal de áreas diferentes. (Profesor) No, a veces los cierran los intendentes para que no se "ensucien" (Profesor)
TRABAJADORAS	TRABAJADORES

No (los encontramos cerrados con llave). (Trabajadora) No, la distancia si es razonable pero en Desarrollo Rural siempre los tenemos cerrados y tenemos que abrirlos con llave. (Trabajadora) No. Muchas veces están tapados, tirándose el agua, o sin agua. (Investigadora)	
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES

10. En su área de trabajo ¿Hay agua purificada disponible para beber?

Cuadro n° 11. Agua disponible en área de trabajo

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
	No El servicio no es eficiente y hay días al menos una o dos a la semana que no hay agua. (Profesor) No siempre. Sugerencia: Usar otra escala de medición para esta pregunta. a) Nunca, b) Algunos días, c) La mayoría de los días, d) Todos los días. (Profesor) No, debo estarla pidiendo cada rato a esa empresa privadita, monopólica, que nos da agua. Además sabe mejor la anterior que daba este líquido. (Profesor) Si porque nosotros compramos con dinero propio los dispensadores y nos preocupamos por el abastecimiento, no porque las autoridades la provean como una responsabilidad. (Profesor)
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Sí. Pero creo de mala calidad. (Trabajadora) Si. La calidad de agua "Lluyiatl" es de dudoso control de calidad (desde los depósitos de abastecimiento), en ésta área nos organizamos para comprar de forma particular otra marca para nuestro consumo. (Trabajadora)	No (yo la compro) (Trabajador) Si (pero debería de ser de otra marca, "no marca propia del C.P." no es agradable. (Trabajador) No, porque llevo agua de mi casa y allá no hay. (Trabajador) No, si el agua de lona sucia que está aquí en el C.P. la consideran purificada. (Trabajador)
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
Si, aunque no me da confianza, la que ponen, generalmente la hiervo antes de consumirla. (Investigadora) No siempre. (Investigadora)	No (tiene que comprar uno mismo el agua a compañía externa porque la que se produce en el Colpos es algo dudosa de calidad. (Investigador) No, no siempre y a veces está restringida, por estar en un espacio con llave. (Investigador)

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

Cuadro n° 12. Modelo de Equidad de Género

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
	<p>Si. Es conveniente asegurar que se proporcionan las mismas oportunidades a ambos géneros. (Profesor)</p> <p>Si pero hay desigualdades. ¿Cuál es el Modelo de Equidad de Género? Hay que darlo a conocer. (Profesor)</p> <p>El Modelo del Género debe ser implementado para lograr la igualdad entre hombres y mujeres, en caso de que no exista dicha igualdad. Una encuesta como esta podría servir para saber si existe dicha igualdad o desigualdad. Y si existiera desigualdad habría que encontrar la forma de medirla y luego tomar acciones para disminuirla o eliminarla. Sugerencia: cree ud.</p> <p>que es importante aplicar este tipo de entrevistas para detectar o disminuir... (Profesor)</p> <p>Si. No debe existir la discriminación entre las personas sólo por ser hombre o mujer, ni tampoco por ser asociado a una característica que haga diferente a la persona, sin que ello afecte desde luego su capacidad intelectual, emocional y de trabajo. (Profesor)</p> <p>Si. Así debió ser siempre. (Profesor)</p> <p>Si. Puede ser pero no he detectado desigualdad. (Profesor)</p> <p>Si. Si tales desigualdades existen deben ser corregidas. (Profesor)</p> <p>Si. Con este modelo se pueden detectar si existen esas diferencias y al detectarlas es posible corregir. (Prof. Invest. Titular)</p> <p>Sí. Todos tenemos derecho a tener las mismas oportunidades y sueldos. (Profesor)</p> <p>Si. Primero hay que demostrar que existe discriminación, y luego de existir, implementar medidas correctivas. (Profesor)</p> <p>No. Porque se tiene igual trato. (Profesor)</p> <p>No. Yo no creo que haya desigualdad en las condiciones laborales entre hombres y mujeres, más bien la cuestión de género lo han aplicado un grupo de mujeres que</p>

	sienten que son discriminadas. (Profesor)
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Sí. Porque tenemos las mismas capacidades para desarrollar las mismas actividades. (Trabajadora)</p> <p>Si. Porque a pesar de la supuesta educación y grado académico, todavía persiste el machismo y el sentirse que pueden humillar y pisotear a las personas que creen que no están a su nivel y que una como trabajadora tiene que rendirles pleitesía. (Trabajadora)</p> <p>Si. Precisamente para eso, para que exista igualdad. (Trabajadora)</p> <p>Si. Y ojalá y lo hagan. (Trabajadora)</p> <p>Si. Porque principalmente son favoritismos. (Trabajadora)</p> <p>Si. Porque he visto algunos casos de discriminación que podrían atenderse a través del Modelo. (Trabajadora)</p> <p>Si. Siempre y cuando haya continuidad, seguimiento... no simple moda. (Trabajadora)</p> <p>Si. Siempre y cuando haya continuidad, seguimiento... no simple moda. (Trabajadora)</p> <p>No. Es imposible hacer cambiar a las personas que ya tienen los mismos hábitos toda su vida. (Trabajadora)</p>	<p>. Si. Es prioritario ejercer un modelo justo y equitativo entre mujeres y hombres. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>Si porque así habría mejores puestos para mujeres. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>Si. Hemos hombres que tenemos estudio y no queremos pasar toda nuestra vida en el campo. (Trabajador)</p> <p>Si. Todavía existen personas que creen que las mujeres son menos importantes que los hombres. (Funcionario)</p> <p>No. Porque la desigualdad se da por la cultura y la educación que cada una trae de familia, el modelo no sirve. (Trabajador)</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
<p>Sí. Pero no como equidad, porque es más importante que nos vean como personas no como hombre o mujer. (Investigadora)</p> <p>Si. Es muy necesario hacer conciencia sobre todo a los hombres que hostigan a las mujeres. Se dan muchos casos de éstos. (Investigadora)</p>	<p>Sí. Ya es tiempo de estar sin discriminación. (Investigador)</p> <p>Si. Se abra la posibilidad a nuevas experiencias. (Investigador)</p> <p>Si. Pero debe ser usado con un gran cuidado porque puede ser usado como solo una herramienta de control político. (Investigador)</p> <p>Si. No veo porque haya que discriminar por sexo. (Investigador)</p> <p>Si. Creo que es importante que se aplique para prevenir cualquier evento de discriminación. Pero insisto, creo que afortunadamente no tenemos este problema en el Colegio. (Investigador)</p>

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

Cuadro n° 13. Ambiente de igualdad

MUJERES	HOMBRES
<p>PROFESORAS</p> <p>Si. Más o menos. (Profesora)</p>	<p>PROFESORES</p> <p>Nuevamente pregunta demasiado ambigua. (Profesor)</p> <p>Si. Se hacen ciertas consideraciones a la mujer que es bueno. (Profesor)</p> <p>Si. Se trata por parte de la Dirección del Campus que las personas trabajen en armonía y que todas participemos en igualdad de condiciones. (Prof. Investi. Titular)</p> <p>Si. Porque como ya dije, yo creo que no existen desigualdades al respecto. (Profesor)</p> <p>No. Siempre hay favoritismos entre “cuates”, (Profesor)</p> <p>No. Tienen más recursos los profesores y profesoras que tienen más antigüedad. (Profesor)</p> <p>No. No hay tal cosa como igualdad en este aspecto. (Profesor)</p> <p>No. Creo que es notorio que existen favoritismos entre cuates, conocidos, compadres, padrino-ahijados, nepotismos, etc. (Profesor)</p>
<p>TRABAJADORAS</p> <p>Si. Con mi jefe directo. (Trabajadora)</p> <p>Si. No he percibido que se den los favoritismos. (Trabajadora)</p> <p>No. Protegen y favorecen a sus conocidos sin saber cómo nos desempeñamos los demás: tienen mejores equipos de trabajo, entre otros. (Trabajadora)</p> <p>No. Existe mucho compadrazgo. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque hay personal que se va a trabajar a otro lado cuando No. Que por el nivel de estudios y están quitando al personal que según ellos no saben y no tienen estudios. (Trabajadora)tiene que estar en el Colegio de Postgraduados. (Trabajadora)</p>	<p>TRABAJADORES</p> <p>Si. Hay asignación de actividades por áreas y no por géneros. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>No. Si hay favoritismo, desigualdad, discriminación, acoso, etc. (Trabajador)</p> <p>No. En el área de Rec. Hum. Es claro que existe favoritismo por parte de la Lic. De la Torre, hacia ciertos trabajadores . = NO EXISTE IGUALDAD= Pueden faltar y llegar tarde y no pasa NADA=. (Trabajador)</p> <p>No. Favorecen a sus primos, amigos, cuñados que son unos lambiscones que le llevan regalitos a los jefes. (Trabajador)</p> <p>No sé porque aquí en campo habemos solo hombres. (Trabajador)</p> <p>No. Algunos jefes son compadres de trabajadores y los favorecen. (Trabajador)</p>
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>

<p>No. Más como desigualdad es como un ambiente pesado de convivencia laboral. (Investigadora)</p> <p>No. Se ve que se favorece a quien quieren apoyar, por ser amigos. (Investigadora)</p> <p>No. No siempre, porque generalmente los puestos de mando son “coordinados” por los hombres que de alguna manera exteriorizan su machismo y prepotencia. (Investigadora)</p>	<p>No. Debería de ser así, pero así es. (Investigador)</p> <p>No. Existe claro nepotismo y desigualdad por la autoridad inmediata-superior del postgrado. (Investigador)</p> <p>No. Porque no tengo presupuesto ni oportunidades de dar curso, hacer investigación o meter proyectos, pero esto se debe a mi categoría, y no a una cuestión de género. (Investigador)</p>
--	---

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

Cuadro n° 14. Asignación de responsabilidades para mujeres y hombres

MUJERES	HOMBRES
<p>PROFESORAS</p> <p>Si. En el caso particular. (Profesora)</p>	<p>PROFESORES</p> <p>Si. Pero trabajo físico, pesado no lo pueden hacer las mujeres. (Profesor)</p> <p>Si. De acuerdo a la responsabilidad de cada miembro de la Institución y la asignación desarrolla, sus actividades sean hombres o mujeres. (Profesor)</p> <p>Si. Nota: la respuesta es sólo para: ¿existe igualdad en la división de ..? No podría responder si existe justicia o no. ¿Quién podría decir si existe justicia? Vamos que pasa??? Ustedes serán justicieros???? Sugerencia: eliminar esa palabra de la pregunta. (Profesor)</p> <p>Si. Es igual para los dos, igual de malo. (Profesor)</p> <p>Si. No me he percatado de lo contrario. (Profesor)</p> <p>Si. Porque no se asignan cargas por diferencia de género, y como aquí hay una gran libertad laboral, más bien cada quien rinde y desempeña su trabajo hasta donde quiere. (Profesor)</p> <p>Si. En base a su categoría, carga de trabajo y programa anual de actividades cada persona desempeña sus actividades. (Prof. Invest. Tit.)</p> <p>No. Hay secretarias en el Campus, por mencionar algo, que hacen más trabajo que otras, pero cobrando menos. (Profesor)</p> <p>No. En categorías académicas inferiores e incluso entre pares, a la persona más responsable y capacitada se le carga más el trabajo (sin importar su género).</p>

	Supongo que ha de ser una cuestión natural e inconsciente. (Profesor)
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. Creo. (Trabajadora)</p> <p>Si. El único caso que conozco de cerca, en el que participan mujeres y hombres, es el de intendentes y veo que desarrollan las mismas actividades. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque en lo general estamos en áreas donde falta personal masculino y tenemos que realizarlas de todas formas. (Trabajadora)</p> <p>No. A "mi amigo" menos. A "Ti" más trabajo. (Trabajadora)</p> <p>No. Por el sindicato. (Trabajadora)</p> <p>No. Me percato que no porque se ven las funciones de las personas y si hay diferencia en responsabilidad. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque hay una persona en mi área de trabajo que no da tiempo para ir a dar clases a otra escuela (Trabajadora)</p> <p>No. Pero algunas veces depende de los jefes, pues son ellos los que proporcionan el trabajo a cada uno (a) de los trabajadores. (Trabajadora)</p> <p>No. Mala distribución de carga de trabajo (duplicidad) (asignación de actividades laborales, inadecuadas) (Trabajadora)</p>	<p>Si. Se delimitan funciones. (Prestador de Serv. Prof.)</p> <p>Si. Cada quién trabaja lo que le corresponde. (Prest. Servicios. Prof.)</p> <p>No. Porque hay personas que atienden una cantidad considerable de académicos y hay quien no hace nada en años y tienen una categoría y sueldo de los más altos. (Trabajador)</p> <p>No. Hay favoritismo para algunos y preferencias. (Trabajador)</p> <p>No. Trabajamos más los hombres y las mujeres no cargan cosas pesadas. (Trabajador)</p> <p>No sé, aquí en campo solo habemos hombres. (Trabajador)</p> <p>No. La mujer gana lo mismo pero no hace lo mismo, y siempre anda pidiendo reclasificación. (Trabajador)</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
<p>No. Me exigen como investigador, pero tengo que realizar actividades manuales (lavar cristalería, esterilizar material etc.) que absorben la mayoría de mi tiempo y a veces no se reflejan las actividades sustantivas como investigador. (Investigadora)</p> <p>No. Muchas veces se favorece a los amigos para asignar puestos, o para asignar recursos. (Investigadora)</p>	<p>Si. Las responsabilidades tienen que ver con la categoría, no con el género. (Investigador)</p> <p>No. Porque no hay mujeres en esos puestos. (Investigador)</p> <p>Si. Así debe ser. (Investigador)</p>

ESTUDIANTES: . No. Algunos son más flojos. (Estudiante)

**15. ¿Las opiniones del personal se toman en cuenta en el Campus para mejorar su trabajo?
¿Por qué?**

Cuadro n° 15. Consideración de opiniones del personal

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>No. Porque las opiniones nunca son tomadas en cuenta. (Profesora)</p> <p>No. No existe un mecanismo claro, tratado de interlocución con las autoridades. (Profesora)</p>	<p>Si. Yo considero que sí. (Profesor)</p> <p>Si se permite emitir opiniones e incluso en algunas ocasiones se alienta la participación de la gente; sin embargo, es muy frecuente que los intentos de mejoras se queden en el tintero (cursos, programas académicos, formación de estudiantes, estrategias, formación de líneas de investigación, proyectos, etc.) (Profesor)</p> <p>No. La acción de las autoridades ha sido VERDADERAMENTE LIMITADA para mejorar las condiciones de trabajo. (Profesor)</p> <p>No sé. (Profesor)</p> <p>¿Las opiniones del personal se toman en cuenta en el Campus para mejorar el clima laboral? (Profesor)</p> <p>No. No existe rendición de cuentas, esta se lleva a cabo con el informe semestral y final que se pide. Pero sería interesante que las autoridades convocaran a reuniones semanales con todo el personal del Campus y en esta informara de las acciones que se realizan, planes que se tienen y avances; para que todos se enteren y haya más transparencia y se mejore en el trabajo. (Prof. Invest. Tit.)</p> <p>No. Solo se hacen caso a la Contraloría y a los jefes administrativos encargados de “disque” ayudarnos. (Profesor)</p> <p>No sé si haya opiniones del personal para mejorar su trabajo. (Profesor)</p> <p>No. La autoridad toma la decisión y la hace del conocimiento del personal, pero no se le involucra en la toma de decisiones. (Profesor)</p> <p>No. Tenemos muchas carencias que siempre se ha solicitado sean resueltas, pero no se hace nada al respecto o se hace muy poco, y si de hacer se trata, esto es de vez en cuando. (Profesor)</p> <p>No. Porque a los que dirigen no les interesa la academia. Lo cual es una pena. Han rebajado la administración a obedecer lineamientos administrativos superiores dejando de lado lo verdaderamente importante en la docencia. (Profesor)</p>

	No. A veces no tanto porque las autoridades no dan mucho espacio para escuchar opiniones, pero eso no lo aplican por igual seamos hombres o mujeres. (Profesor) No. Por políticas y reglamentos. (Profesor).
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Si. Porque ha habido mejoras. (Trabajadora) Si. Bueno pues porque en algún momento yo me he manifestado y por lo menos he sido escuchada. (Trabajadora) No. No nos preguntan. (Trabajadora) A veces. Porque cada quién ve por sus intereses personales. (Trabajadora) No. Se escuchan pero no se aplican. (Trabajadora) Se hacen sugerencias y se aceptan o se rechazan, pero de buena manera. (Trabajadora) No. Usos y costumbres de acuerdo a intereses personales no hacia objetivos institucionales. (Trabajadora)	No. Se obedece la opinión del jefe inmediato. (Prest. Serv. Prof.) Si. Porque ayuda a mejorar algunos aspectos en cuestión de mantenimiento. (Prest. Serv. Prof.) No. Simplemente no nos toman en cuenta. Aquí no hay autoridad sino para perjudicar a la gente. (Trabajador) No. No se ha pedido nunca mi opinión. (Trabajador) No. No existe comunicación con la Administración del Campus "CREEN SABERLO TODO" (Trabajador) No. Por el autoritarismo del jefe del área. (Trabajador) No. El jefe es muy autoritario. (Trabajador) No. Se le dan opiniones a los jefes inmediatos y las rechazan. (Trabajador) No. Tiene como 10 años que estamos pidiendo baños decentes y muchas otras cosas más. (Trabajador) No. Los trabajadores solo sirven para trabajar y su opinión no cuenta. (Trabajador)
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
No. Siempre me he quejado en parte de apoyo manual y no he recibido ayuda. (Investigadora) No. Se escuchan, pero no se ejecutan. No se toman en cuenta. Hasta ha dicho alguna autoridad que no tenemos derecho a quejarnos. (Investigadora)	No. Esta pregunta ni se debe de hacer bien saben ustedes que ni se toma en cuenta lo que la gente opina. (Investigador) No. Porque se está más preocupado por lo urgente que por lo importante que es el quehacer académico y su personal, todo se ha enfocado en lo administrativo. (Investigador) No. No hay donde hacerlas. (Investigador)

ESTUDIANTES: Si. Generan mejoras. (Estudiante)

16. ¿En el Campus se brinda reconocimiento al trabajo bien desempeñado? ¿Por qué?

Cuadro n° 16. Reconocimiento al trabajo bien desempeñado

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>No. Habría que definir qué quiere decir “Buen desempeño” (Profesora)</p>	<p>Si. El salario... el trabajo debe desempeñarse “siempre” bien. ¿Acaso debería existir un estímulo adicional por desempeñar las responsabilidades de cada uno? (Profesor)</p> <p>Si, el CADOS se considera que es una buena evaluación del trabajo bien desempeñado. (Profesor).</p> <p>Si. Hay reconocimientos por productividad. (Profesor)</p> <p>No. El reconocimiento no está en la capacidad para desempeñar el trabajo, sino más bien en la capacidad de demostrar que se trabaja (sea esto de calidad o no). Además, se privilegia el individualismo y no los logros colectivos. (Profesor)</p> <p>No. No se entrega ningún reconocimiento al mejor profesor investigador del mes ni del año, ni al más destacado trabajador del mes, no se tiene esta política y como no existe un programa pues no se lleva a cabo. (Prof. Invest. Tit.)</p> <p>No. No se hace, se alaba al que está con el SINTCOP o que es amigo del director general. (Profesor)</p> <p>No. Nunca he visto que reconozcan el buen desempeño de los trabajadores (Profesor)</p> <p>No. No hay esa cultura. (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. Se ha otorgado apoyo al personal cuando lo requiere, aunque no sea económico. (Trabajadora)</p> <p>Si. Porque los que no trabajan tienen mejores sueldos que los que si trabajamos. (Trabajadora)</p> <p>No. No hay reconocimiento verbal y mucho menos económico ó con un buen equipo de trabajo (computadora) (Trabajadora)</p> <p>No. Yo no lo he recibido y no sé de alguien que lo reciba. (Trabajadora)</p>	<p>No. Porque desgraciadamente se fijan en el trabajo mal hecho. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>No. Cuando el trabajo sale bien, no se dice quién lo hizo y cuando sale mal se entera todo el Campus. (Trabajador)</p> <p>No. No se valora el esfuerzo, aquí el que trabaja se le da más trabajo y al flojo lo solapan. (Trabajador)</p> <p>No. Solo les interés que trabajes para que el jefe lo presente cono de él. (Trabajador)</p> <p>No. Se los dan a los más allegados al sindicato. (Trabajador)</p>

<p>No. Se dice: es tu obligación. (Trabajadora)</p> <p>Ninguno, no existen remuneraciones económicas, y en lo personal, existimos personas que desde que llegamos hacemos nuestro trabajo como lo marca el Contrato Colectivo de Trabajo, más sin embargo, compañeros xx, se salen, se fuman el cigarrito, se van al lonch, se echan su platicadita, y no pasa nada, al fin que estamos en el país de no pasa nada. A que se deberá, buenas relaciones con sus jefes, me pregunto! (Trabajadora)</p> <p>No. Esto solo existe para los académicos con los CADOS. Para el personal administrativo no. (Trabajadora)</p> <p>A veces. En sí el campus no da reconocimientos, a veces nuestros jefes (as) nos dan algún reconocimiento económico o las gracias por nuestro buen desempeño. (Trabajadora)</p> <p>No. Pues porque hasta hoy no le he visto, aunque por parte de mi jefa inmediata, si lo ha hecho de manera verbal. (Trabajadora)</p> <p>No. No sucede, se exige de manera injusta (justicia organizacional-0%, satisfacción laboral-0%, clima organizacional 0%, compromiso organizacional -0%. (Trabajadora)</p> <p>No. Para el personal de apoyo no hay ningún tipo de reconocimiento. (Trabajadora)</p>	<p>No. Trabajes más o trabajos menos te van a pagar lo mismo; le echas ganas y no pasa NADA. (Trabajador)</p>
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>No. Solo a los profesores se les da ese reconocimiento, aunque el investigador sea quien realice el trabajo. (Investigadora)</p> <p>No. Da igual como lo hagan, no dan reconocimiento por esto. (Investigadora)</p> <p>No. No del todo. Es apenas incipiente el intento que se tiene o cuando se hace, los parámetros de designación no son claros y finalmente se reconoce a personas que a juicio de varios no son las más indicadas, situación que desmotiva el que hacer de quienes lo hacen bien. (Investigadora)</p>	<p>Si. Porque se tiene establecido una serie de estímulos como CADOS. Podremos o no estar de acuerdo con las evaluaciones, pero definitivamente se trata de un reconocimiento institucional al trabajo. (Investigador)</p> <p>No. Ese reconocimiento se lo dan a los amigos, lean por favor todo lo referente a Cados. (Investigador)</p> <p>No. Porque, si no es como se le instruye, no está bien, y si no estás dentro del grupo del poder pues tampoco lo que haga el académico está bien y no es reconocido. (Investigador)</p>

ESTUDIANTES: No. No conozco caso alguno. (Estudiante)

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

Cuadro n° 17. Trato respetuoso entre mujeres y hombres

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>Si. En mi caso no tengo queja. (Profesora)</p> <p>No. Si una persona no tiene el nivel de doctorado no se le trata igual. (Profesora)</p> <p>No. Existen profesores que dicen que es necesario tener una Maestría y Doctorado para igualar situaciones. (Trabajadora)</p>	<p>Si. Por atención a la persona! (Profesor)</p> <p>En mi opinión, la palabra justo, podría no ser muy explícita. El término justo es muy subjetivo; es decir, depende de la persona que está dando ese criterio. Sugerencia: eliminar ese término y sustituirlo por otro y otros. Ejemplo: trato en presencia de otras personas, en el tiempo oportuno, etc. (Profesor)</p> <p>No. Considero que la pregunta está planteada inadecuadamente. Hay que separar género de niveles jerárquicos el trato llega a ser irrespetuoso e injusto, pero lo percibo independiente del género. (Profesor)</p> <p>Si. En lo que a mi corresponde, primero está la persona antes de su nivel jerárquico, independientemente de cuál ostente (inferior o superior) (Profesor)</p> <p>Si. No he visto que se agreda a ninguna persona porque una persona tenga más nivel que otra. (Profesor. Invest. Tit.)</p> <p>Si. En general se puede decir que si, solo ha habido algunos casos aislados de personal conflictivo que con nadie se lleva bien. (Profesor)</p> <p>No. Algunos prefieren ser nombrados con su título académico, de lo contrario piensan que les falta uno al respeto. (Profesor)</p> <p>No. En ocasiones te faltan al respeto hasta mujeres a los hombres, vamos hasta las secretarias le faltan el respeto a los académicos o académicas. (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>A veces. Porque sigue existiendo gente acomplejada que cree que porque es académico es de otro nivel. (Trabajadora)</p> <p>Si. En mi área sí. (Trabajadora)</p> <p>Si. En general entre los trabajadores si lo es. (Trabajadora)</p>	<p>Si. Hay respeto entre compañeros de trabajo. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>No. Porque hay personas muy igualadas que no saben respetar. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>No. No es respetuoso y para muchas los niveles si sirven para maltrato o</p>

<p>El personal académico: no estoy generalizando, solo casos particulares, más bien de doctores extranjeros, que tienen actitudes de primer mundo, y que quieren actuar de la misma manera que en su país, es una mera suposición, determinan y lo afirman que son de otra elite, con relación a lo que somos el personal administrativo y quieren venir a mandar y</p> <p>Disponer de asuntos administrativos que no se pueden cambiar. (Trabajadora)</p> <p>No. En mi área de trabajo hay un académico, que es prepotente y él cree que tiene mucho poder para tratar mal al personal. (Trabajadora)</p> <p>No. Porque algunos que se encuentran en niveles jerárquicos altos, no dan ni el saludo cuando los encontramos dentro del mismo campus. (Trabajadora)</p>	<p>desquitarse. (Trabajador)</p> <p>No. Hay algunas personas que son apáticas y prefieren no contestar cuando uno los o las saluda (Trabajador)</p> <p>No. El jefe del área es déspota y prepotente. (Trabajador)</p> <p>No. Si yo voy a tu oficina y me ves entrar de sombrero y overol no me vas a tratar igual que si entro de de traje o sí? (Trabajador)</p>
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>No. No siempre es agradable, porque se antepone el grado como jerarquía. (Investigadora)</p> <p>No. Algún subdirector hasta alza la voz cuando habla frente a los académicos para demostrar que lo que dice, es lo que debe hacerse. (Investigadora)</p>	<p>Si. Por lo menos en mi experiencia así ha sido. (Investigador)</p> <p>No. Hay una marcada diferenciación entre los diferentes niveles del personal académico y del personal académico con las autoridades (Investigador)</p>

ESTUDIANTES: No. Existe soberbia y nepotismo en todos los rangos. (Estudiante)

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

Cuadro n° 18. Espacio y materiales necesarios para el trabajo

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>Si. Aparentemente. (Profesora)</p>	<p>Si. Ahora sí antes no. De hecho, prácticamente todos los materiales, equipo de oficina (muebles y PC) y demás equipo indispensable para llevar a cabo mi labor en el CP lo adquirí con mi propio sueldo. (Profesor)</p> <p>Si. Creo que si hasta donde es posible. (Profesor)</p>

	<p>No. Lograr tener el material mínimo indispensable para trabajar cuesta HORAS Y MESES INNECESARIOS. (Profesor)</p> <p>Misma observación que en pregunta 7. Sugerencia en forma similar. El campus se preocupa de que Ud. Cuento con el espacio...(Profesor)</p> <p>No. La mayoría del Campus no tiene computadora de la institución, regularmente son personales. (Profesor)</p> <p>No. No les importa nuestro trabajo, solo que la contraloría no los regañe. (Profesor)</p> <p>No. Le cobran al empleado lo que necesita (de su presupuesto) y hay restricciones en lo que se puede comprar o conseguir. (Profesor)</p> <p>No. Desconozco la razón. El campus siempre ha estado limitado en cuanto a instalaciones y recursos. Muchas de las instalaciones que existen son inadecuadas. (Profesor)</p> <p>No. No siempre esto es posible se argumenta carencia de presupuesto para ciertas cosas. (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. A veces porque el problema es que no hay presupuesto suficiente. (Trabajadora)</p> <p>Si. Supongo. (Trabajadora)</p> <p>sí. Solo puedo hablar por mi área y si nos dan el material necesario para realizar el trabajo. (Trabajadora)</p> <p>Si. Por que ahora se descuenta el material del presupuesto del jefe (a). (Trabajadora)</p> <p>No. Falta material disponible y equipo como computadoras nuevas. (Trabajadora)</p> <p>No. Favoritismo. (Trabajadora)</p> <p>No. Para el puesto que tengo, subjefa de departamento, y las actividades que realizo, no cuento con el apoyo secretarial, ni con el equipo que cubra las condiciones necesarias (atiendo 3 actividades importantes en el COLPOS). (Trabajadora)</p>	<p>Si. Se trata de cubrir las necesidades de las dependencias. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>No. El espacio se pelea hasta entre los académicos y personal a veces tenemos que utilizar lo que otros van desechando, papelería no es suficiente, equipo, he gastado mi dinero para reparar o condicionar equipo o las instalaciones. (Trabajador)</p> <p>No. Porque hay favoritismos. (Trabajador)</p> <p>30. No. No hay o se lo roban. (Trabajador)</p> <p>No. No tenemos papel, herramienta suficiente y la herramienta con la que cuento es mía y ahora tengo un locker que me lo quieren quitar por orden del jefe porque no le regalo nada en su cumpleaños. (Trabajador)</p> <p>No. La herramienta ya está más que vieja, deberían surtir por lo menos dos veces por año (aquí en campo). (Trabajador)</p> <p>No. No se da el material, lo piden y se entrega pero se quedan con él. (Trabajador)</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES

<p>No. No cuento con presupuesto para hacer investigación (Investigadora)</p>	<p>Si. Dentro de lo posible se asignan los materiales necesarios, aunque siempre hay limitantes (p.ej. el equipo de cómputo en varios casos, como el mío.. es obsoleto) (Investigador)</p> <p>No. En ocasiones uno mismo tiene que comprar algún material para desarrollar nuestras investigaciones. (Investigador)</p> <p>No. En este aspecto se toma como una verdad absoluta el reglamento académico o lineamientos para este rubro, los investigadores no cuentan con nada. Solo se escudan en sugerirles que lo soliciten con su profesor supervisor, pero es muy penoso para el investigador pedir o rogarle a profesor que le de material. Muchas veces les es negado o simplemente solo lo escuchan y se olvidan o bien se quejan que no les alcanza y no tiene. Lo anterior es una situación humillante para el investigador. Lo mismo sucede con el equipo y espacios adecuados. La voz y necesidades del personal académico con categoría investigador no cuenta con equipo nuevo, todo o casi todo es obsoleto (de más de 8 años) pero eso es también discriminatorio. Si es amigo o protegido de alguna autoridad, el investigador cuenta con todo lo indispensable: material, equipos nuevos y espacios e infraestructura nueva (no importa que no venga a cumplir con un horario, que trabaje en su casa, o en alguna otra empresa suya o del profesor que lo protege); de lo contrario solo se comenta al investigador “que le haga como pueda no es mi responsabilidad, no cuentan para mí o la institución, no me da puntos” (palabras de algunas autoridades de los postgrados) (Investigador)</p>
---	---

19. Cuando tiene algún problema laboral ¿Tiene a quién acudir?

Cuadro n° 19. Asesoría para problemas laborales

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
Si. Al director del Campus. (Profesora)	Si. Al jurídico. Nunca lo he utilizado. (Profesor)
No he tenido ningún problema. (Profesora)	Si. Representante de la orientación, director y subdirectores del Campus. (Profesor)
	Si. Según se trate el tipo de problema. Las autoridades del Campus y del CP siempre han sido muy atentas y solícitas, mostrando verdadero interés por solucionar lo que haya ocurrido de una manera imparcial. (Profesor)

	<p>Si. Al jefe del Departamento de Recursos Humanos. (Prof. Invest. Tit.)</p> <p>No. Hemos acudido al director del Campus, pero hasta ahora hacer eso o no hacer nada es lo mismo. (Profesor)</p> <p>No. Si se acude a alguien; no (no sirve de nada) (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Si. Soy personal sindicalizado al sindicato, o a algún compañero de trabajo. (Trabajadora)</p> <p>Si. A mi jefe inmediato, aunque en mi caso me hubiera gustado que le llamaran la atención al Dr. Que me molestaba y acudí a Equidad de Género donde la Dra. Me escucho y me oriento a lo que debía de hacer. (Trabajadora)</p> <p>Si. Sindicato o académicos o Jefes más arriba. (Trabajadora)</p> <p>Si. Al SINTCOP (Trabajadora)</p> <p>Si. Sindicato. (Trabajadora)</p> <p>No he tenido ningún percance al momento, pero por lo general no comunica uno la información, por temor a represalias, y en ocasiones hasta por perder el empleo. (Trabajadora)</p> <p>No. No he sentido ese apoyo de ninguna autoridad. (Trabajadora)</p> <p>No. El personal de apoyo no sindicalizado, por lo regular no sabe con quién dirigirse cuando tiene algún problema laboral, como lo son los sindicalizados. (Trabajadora)</p>	<p>Si. Al jefe inmediato. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>Si. Al subdirector de administración. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>Si. Primero al Jefe del Departamento o al SINTCOP. (Trabajador)</p> <p>Si. Con el MC que está a cargo del campo, aunque te resuelvan cuando quieren. (Trabajador)</p> <p>No. Las autoridades del C.P. creen tener siempre la razón aunque estén equivocados, por eso recurre uno a otras instancias. (Trabajador)</p> <p>No. Al jurídico porque no creo en la política nefasta del Sindicato. (Trabajador)</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
<p>Si. En este caso si debo reconocer el apoyo del Campus, en donde las pocas veces que he conversado con el Director del Campus, me ha escuchado y me da las posibilidades para solución. (Investigadora)</p> <p>Si. Representantes académicos, Jurídico, Responsables de área. (Investigadora)</p> <p>No. Cuando he acudido a alguien no le dan soluciones. (Investigadora)</p>	<p>Si. Hasta la fecha no he tenido problemas, pero de hacerlo me apoya el Sindicato. (Investigador)</p> <p>Si. Varias personas: quien era mi Profesor responsable, el Enlace en turno, las diferentes autoridades en turno del Campus y mis compañeros de trabajo. (Investigador)</p> <p>No. Ni siquiera sé que haya alguien a cargo, el jurídico nunca tiene tiempo. (Investigador)</p> <p>No. En una condición, como la que se vive actualmente, no, las personas que están en el área laboral solo escucha y ejecutan lo que su superior (patrón) les indique, no buscan el equilibrio que debe haber, ellos también se ven temerosos porque son amenazados en forma psicológica- que quede claro esto nunca o van a expresar, el miedo es algo que está creciendo- solo se les instruye para realizar acciones de</p>

	<p>aterrizar y hacer la vida laboral más difícil y desgastante. PoR dar un ejemplo real. En alguna oportunidad, después de varios intentos, se solicitó una plática con la autoridad más alta de la institución, para exponerle un problema de ambiente laboral, quién “mostró interés” y escucho la problemática. Sin embargo, el resultado de dicha exposición fue el instruir a quién estaba provocando el problema para que se realizaran acciones de buscar la manera de obstaculizar el trabajo y buscar la manera de quitarle toda función que estuviera realizando, ya que eso le podría traer complicaciones a sus actividades e intereses. Esto es un ejemplo de que no existe interés de crear un ambiente laboral por parte de las autoridades del más alto nivel de la institución. (investigador)</p>
--	---

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

Cuadro n° 20. Medios de información

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
	Mail. Ha demostrado ser efectivo medio de comunicación. (Profesor)
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
	Secretarias del Dir. De Campus son muy comunicativas ¿¿MAS DISCRECIÓN!! (Trabajador)
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES

21. Si pudiera cambiar algo del Campus para mejorarlo ¿Qué cambiaría?

Cuadro n° 21. Propuestas de mejoras para el Campus

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>Que hubiera más comunicación entre las autoridades y su personal académico para realizar los cambios pertinentes para la institución. (Profesora)</p> <p>Al director. (Profesora Investigadora)</p> <p>Mayor vinculación e interacción con las autoridades del Campus.</p>	<p>La dirección y la administración. Es una misma administración que nos arrebatata tiempo valioso de nuestro trabajo académico. (Profesor)</p> <p>Promovería mas la convivencia entre todo el personal no importando si es académico o no. (Trabajadora)</p> <p>Más instalaciones. (Profesor)</p>

(Profesora)	<p>Más comunicación y atención en todos los aspectos a todo el personal. (Profesor)</p> <p>En mi reducido y específico ámbito de trabajo, hago los cambios que requiero con la frecuencia que es necesaria. (Profesor)</p> <p>Sugerencia: si pudiera cambiar algo para mejorar el clima laboral del Campus ¿Qué cambiaría? Respuesta a la sugerencia: 1. Organizar eventos deportivos cada cuatrimestre. Basquetbol, Volibol, Fútbol, entre otros. 2. Construir baños con regaderas y reparar las instalaciones deportivas. 3. Organizar eventos culturales. Música (clásica, regional, jazz, rock, etc.) Danza, Poesía, cine, entre otros. Los eventos de este tipo reúnen a las personas, invitan a la reflexión, a la conversación de temas de interés, entre otras cosas. 4. Atención a los jardines. Si Ud. Entra a las instalaciones del CP y observa unos jardines verdes, limpios, con vida!!, tenga Ud. La seguridad de que este será un buen inicio del día; sin duda el arreglo de los jardines contribuye a mejorar el clima laboral de cualquier institución. Los jardines en mal estado dan la impresión de que las cosas no marchan bien, deprimen. (Profesor)</p> <p>La distribución de los recursos en general. (Profesor)</p> <p>La actitud tan hostil y negativa que se ha creado entre la gente. Antes (décadas de los 80 y 90) se tenía un verdadero espíritu de trabajo y colaboración entre los auxiliares de investigación e investigadores, con jornadas de 12 a 15 horas diarias simplemente por el placer de ser. Se hacían incluso legítimos frentes comunes para resolver problemas exclusivamente académicos (apoyo en análisis estadísticos, de laboratorio, en trabajos de campo compartiendo información, etc.) ahora impera un ambiente irracional y competitivo pero en un aspecto negativo, porque no se busca mejorar, sino tener mayor capacidad de demostrar lo que se hace para incrementar las percepciones económicas. Lo anterior está bien en cuanto a la necesidad de aumentar significativamente nuestros emolumentos, pero la forma en que esto se implementa considero que no es la apropiada. (Profesor)</p> <p>52. Al contrario pediría más presupuesto para consolidar las áreas de trabajo y recreación para contar con un Campus en Enseñanza, Investigación y Vinculación de primer nivel en estado, sureste y áreas de influencia. Con el personal calificado que tenemos integrar otras maestrías y doctorados para ofrecer un abanico de más opciones. (Profesor. Invest. Titular)</p> <p>A las autoridades. (Profesor)</p> <p>El director y sus cuates. (No contestó)</p> <p>Promover un programa de repartición de los espacios físicos, principalmente de laboratorios, los trabajadores de apoyo como laboratoristas y de campo, para mantener condiciones equitativas de trabajo y competencia, en la que nos tienen con el CADOS. Promover un programa de retiro voluntario, ya que sobran académicos, y un programa de retiro forzoso por nula productividad. Adquirir más vehículos para campo y laboratorios con equipo adecuado. (Profesor)</p> <p>Que los profesores fuesen más proactivos en su trabajo. (Profesor)</p> <p>Un sistema de toma de decisiones basado en realidad, y no en otras circunstancias, es la base para el</p>
-------------	--

	<p>manejo congruente del personal y de las relaciones entre los empleados. (Profesor)</p> <p>Incorporaría una unidad de congresos adecuada, con auditorios diseñados para la actividad de enseñanza, divulgación científica y eventos especiales, incorporaría facilidades adecuadas de cafetería, restaurante y hospedaje para alumnos, profesores y visitantes, incorporaría salas de estudio y lectura para profesores y estudiante, incorporaría facilidades para realizar actividades de ejercicio físico. (Profesor)</p> <p>Cambiar que hoy no se tiene una evaluación de eficiencia de los directivos, administradores, y personal de apoyo de esas instancias para ver si están haciendo bien su trabajo y si están ejerciendo bien cada peso presupuestado. Eso cambiaría, que ahora hubiera una evaluación de cada una de las personas que dirigen y administran al CP y sus recursos. (Profesor)</p> <p>69. Un diálogo directo entre el director y su personal. Mayor interacción entre personal administrativ@ y académic@ y alumn@s. (Profesor)</p> <p>Basar las decisiones pensadas en el bienestar del trabajador y el CP. (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Los espacios físicos de trabajo, Equipos de trabajo, Reubicar las áreas administrativas porque están separadas haciendo poco funcional su servicio. Recursos Humanos, tesorería, prótesis, etc. (Trabajadora)</p> <p>Las jornadas de trabajo, que entremos todos a las 8 hrs. y todos salgamos a las 15:30. Hrs. (Trabajadora)</p> <p>Reubicación del personal, cambio de algunos jefes, controlar la asistencia y el checador, cursos de capacitación abiertos a todo el personal. (Trabajadora)</p> <p>Más bien cambiaría al corporativo. (Trabajadora)</p> <p>A personal que tiene actitudes negativas, sobre todo del corporativo. (Trabajadora)</p> <p>Las instalaciones. (Trabajadora)</p> <p>La mentalidad de la gente pero creo que eso no es posible, así que ojalá y funcione en algo el programa de Equidad de Género (Trabajadora)</p> <p>Más bien mejoraría: la atención a los estudiantes, hay una Dra. Peralta, trata con estudiantes, los han tratado mal, hay muchos estudiantes que se quejan de ella. (Trabajadora)</p> <p>La actitud de las personas, el individualismo, el elitismo entre otros. (Trabajadora)</p> <p>La burocracia para tramitar los recursos, tanto de proyectos como</p>	<p>La actitud de superioridad que existe en otros compañeros. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>Algunos aspectos administrativos. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>El trato de algunos doctores y directivos. (Trabajador)</p> <p>Considero que todo lo que he dicho con este cuestionario no va a cambiar en nada la forma de pensar de ciertas autoridades, ni mejorará la situación del Colegio, considero que solo maquillen una realidad triste del C.P. y mucha gente no se atreverá a decir que lo que aquí ha pasado. DISCRIMINACION. (Trabajador)</p> <p>Propondría una estructura diseñada en la realidad y levantaría un análisis del personal para proveer de capacitación y mejorar su rendimiento. (Trabajador)</p> <p>La actitud del personal del Corporativo, así como algunos de ellos empezando por la Dirección general y que fuéramos nuevamente una Institución Comunitaria no una empresa de niveles elitistas y discriminatorios. (Trabajador)</p> <p>A todos los jefes o responsables de áreas que ven por su beneficio propio y no se preocupan por que el Campus crezca y sea mejor. (Trabajador)</p> <p>A los jefes inmediatos del Campus Montecillo porque se roban las cosas y protegen a los borrachos sindicalizados compadres y primos. (Trabajador)</p> <p>Tomaría en cuenta el grado de estudios que tenemos muchos que estamos en campo, que aunque terminamos la preparatoria y tenemos cursos estamos aquí deshierbando terrenos y sin quién voltee un poco para abajo para ver que aquí estamos. (Trabajador)</p> <p>La administración, y a quién estudia agronomía nada tiene que ver con administración, por eso el</p>

<p>fiscales. Hay que dar muchas explicaciones para poder ejercer el recurso. (Trabajadora)</p> <p>Dar oportunidad de trabajo a personas que no sean familiares o conocidos de las autoridades. (Trabajadora)</p> <p>. Que algunos espacios tuvieran más luz natural porque están muy oscuros. (Trabajadora)</p> <p>Los procesos de contratación (abrir las convocatorias hacia el exterior a niveles de mandos medios y superiores), se sigue contratando gente que ha estado en años anteriores en el COLPOS, esto hace que sigan los vicios. (Trabajadora)</p>	<p>SINTCOP, siempre les gana. (Trabajador)</p> <p>Realizaría más obras de captación de agua de lluvia para el riego de jardines. Pondría contenedores de tóneres de impresoras, cartón y papel, y de plástico per. Reforestaría la zona cercana al lago de Texcoco, con casuarinas para que se viera un bosque y no un desierto, así evitaría la presión urbana sobre el terreno sin sembrar. Haría unos pequeños lagos artificiales para recuperar un poco el entorno lacustre que alguna vez existió en la zona (cría de ranas, peces, etc.) Finalmente haría una pista de tezontle para todos los interesados en correr para hacer ejercicio. (Funcionario)</p>
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>Establecer programas de relaciones laborales. (Investigadora)</p> <p>Mejoraría el trato de las autoridades con los académicos. Solucionaría los problemas que se presentan en la docencia con eficiencia e interés, en vez de darle tiempo al tiempo y esperar que los plazos vencidos hagan que los problemas se hagan más grandes, sin solucionarlos. Mejoraría el trato y la convivencia entre los mismos compañeros. (Investigadora)</p> <p>Algunos representantes académicos y sindicales. Mejoraría la limpieza, mejoraría el salario, instalaría áreas deportivas y un auditorio, establecería un centro profesional de orientación y ayuda emocional. (Investigadora)</p>	<p>Sin dudarle a todos los directivos. (Investigador)</p> <p>Mejorar el ambiente de trabajo, tal vez un poco mas de fraternidad, un poco más de humanidad y un poco menos de desinterés por los demás. (Investigador)</p> <p>La estructura actual y crear mejores conductos de comunicación entre los que dirigen y los académicos, por supuesto apoyado en personal que en realidad quiera a la institución. Sin que existan intereses individuales y económicos, por encima de lo institucional. (Investigador)</p> <p>Pondría a un supervisor para verificar que tanto los profesores como los trabajadores cumplan con un mínimo de estancia en su lugar de trabajo y quienes lleguen tengan que llegar a cierta hora lo hagan. (Investigador)</p> <p>Gestionaría de inmediato el contar con instalaciones deportivas para profesores, un Centro de capacitación con dormitorios, un restaurante con comida saludable e higiénica, eventos culturales periódicos. (Investigador)</p> <p>Suficientes y adecuados espacios para todos. Autoridades electas por los académicos. (Investigador)</p>

ESTUDIANTES: Eliminar la jerarquía vertical y generar y promover la discusión constructiva y cooperativismo. (Estudiante)

La calidad educativa está demeritándose por las huelgas y cursos exprés. Las autoridades tienen reputación de corruptos. Hay falta de innovación y actualización. Existe inseguridad. (Estudiante)

Otro comentario. Debido a las anomalías que se han presentado dentro del IFIT, me parece pertinente, que se impartan seminarios de carácter obligatorio a todos los alumnos de la comunidad, sobre temas relacionados al desarrollo humano encaminados hacia valores como el respeto, con la finalidad de una convivencia más sana dentro de la comunidad del IFIT, y de esta manera retribuir a la sociedad con mejores ciudadanos, que no solo tengan un buen perfil académico sino también humano. Gracias por tomar en consideración la voz de los estudiantes.

22. ¿Qué le gusta más del Campus?

Cuadro n° 22. Aspectos que le gustan del Campus

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
<p>La libertad para realizar nuestro trabajo. (Profesora)</p>	<p>Aquí desarrollo las actividades que me interesan (enseñanza, investigación y servicio); participo en un grupo de trabajo con compañeros de entomología y hacemos esfuerzos grandes por mantener el nivel académico y científico de excelencia, a pesar de la dirección y administración del C. P. (Profesor)</p> <p>Sus jardines, instalaciones. (Profesor)</p> <p>La belleza de sus jardines y estructuras siempre fue un sello distintivo de la institución. Lo anterior lamentablemente se ha estado perdiendo con la construcción de carpas (invernaderos) y jacales, así como edificios que no mantienen la armonía con los originales. (Profesor)</p> <p>Su diseño. Tiene diseñados jardines preciosos (que están ahora en total descuido), canchas deportivas (en estado lamentable y sin uso) edificios e instalaciones (cada vez más deteriorados y sucios), para hacer nuestro trabajo (crear y enseñar) y convivir en un clima laboral de compañerismo, libertad y respeto. (Profesor)</p> <p>El espacio de áreas verdes. (Profesor)</p> <p>Los jardines del edificio donde trabajo. Comentarios: me parece una encuesta no estructurada y el propósito de la misma demasiado vago. El Comité MEG-COLPOS está interesado en qué y para qué? Quién debería hacer una encuesta más dirigida sobre el clima laboral son las autoridades del COLPOS. De cualquier forma envío mis respuestas y en espera de los resultados de la misma. (Profesor)</p> <p>La amplitud de sus jardines. (Profesor)</p> <p>La libertad en la enseñanza e investigación. (Profesor)</p> <p>La libertad de Cátedra. (Profesor)</p> <p>Su ámbito de trabajo. (Profesor)</p> <p>La libertad de emprender acciones, el problema es que esto lleva a la individualidad. (Profesor)</p>

	<p>Mis compañero, hay una infinita gama de opiniones y aunque haya diferencias yo opino que por el Campus nos integramos. (Profesor. Invest. Titular.)</p> <p>Que está cerca de mi casa, no falla el teléfono. La mayoría de la gente quiere algo mejor para esta institución y le importa la formación de los estudiantes y el quehacer de investigación. Pero no me agrada la administración!! (Profesor)</p> <p>Que hay trabajo. (Profesor)</p> <p>El clima (meteorológico) (Profesor)</p> <p>El respeto entre las personas, eso es lo mejor. (Profesor)</p> <p>La solidaridad y la dedicación de mi equipo de trabajo forjado a lo largo de los años con esfuerzo propio, que repetiría la misma experiencia y resultado en cualquier otro ambiente. (Profesor)</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Sus áreas verdes. (Trabajadora)</p> <p>Sus jardines. NOTA: Les faltó la opción para personas que fuman dentro de las oficinas y no respetan a los compañeros. Ya no sabe uno quien va a morir primero, si los que fuman o los que inhalamos. Y por si fuera poco, se queja uno a las instancias que corresponden, pero hacen como que escuchan, como que les llaman la atención, pero... no pasa nada. Omito mi nombre por temor a las represalias, pero mi ubicación es la subdirección de administración. Y les pido de la manera más atenta, ubiquen a la persona que fuma todo el día, más de una nos vamos con dolor de cabeza y con aroma a cigarro en toda la ropa. Y por si fuera poco, ya con problemas de agruras, por exceso de cigarro. Agradeciendo de antemano su amable atención, me despido. (Trabajadora)</p> <p>Sus jardines. (Trabajadora)</p> <p>Las áreas verdes y el trabajo que realizo. (Trabajadora)</p> <p>Es una gran fuente de trabajo muy buena que no valoramos. (Trabajadora)</p> <p>Que ha mejorado la comunicación. (Trabajadora)</p> <p>Sus instalaciones. (Trabajadora)</p> <p>Todo el trabajo, las instalaciones, lo malo son algunos que se atreven a tratar mal a los estudiantes, como la Dra. Que hace trámites para los estudiantes. (Trabajadora)</p>	<p>Las instalaciones. (Prest. Serv. Prof.)</p> <p>Sus jardines (Trabajador)</p> <p>Sus áreas verdes. (Trabajador)</p> <p>Sus áreas verdes y su arbolado. (Funcionario)</p> <p>Que tengo trabajo y siempre lo desarrollo lo mejor que puedo, aunque no tenga todas las facilidades, ni los medios y tenga más trabajo que otros. (Trabajador)</p> <p>El paisaje, su gente, y el saber que pertenezco a una Institución de renombre Internacional en el ambiente del Agro. (Trabajador)</p> <p>Todo es algo muy interesante y muy educativo siempre hay algo nuevo que aprender. (Trabajador)</p> <p>Todo. (Trabajador)</p> <p>Sembrar, cosechar, regar, polinizar. (Trabajador)</p> <p>Me gustaría decir que sí tomaron en cuenta mi cuestionario y que les interesa (en verdad) lo que pensamos los trabajadores. (Trabajador)</p>

<p>En realidad me gusta mi trabajo. Aún con lo que menciono en este cuestionario yo en lo personal estoy bien. (Trabajadora)</p> <p>Mi actividad que realizo, mi oficina, sus instalaciones, pertenecer al "COLPOS"(Trabajadora)</p>	
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
<p>De que a pesar de las carencias en cuanto a infraestructura y apoyo económico, por el momento estoy trabajando en el área que me gusta, aunque no en condiciones adecuadas. (Investigadora)</p> <p>Realizar lo que me gusta hacer, investigación y docencia con el apoyo de las autoridades. No con trabas o problemas que no se solucionan en tiempo y forma. ¿Después de esto que sigue? ¿Qué medidas se realizarán para mejorar las condiciones en las cuales nos pasamos más de la mitad de nuestras vidas? (Investigadora)</p> <p>Sus jardines, la libertad para trabajar, los horarios flexibles, la mezcla de docencia-investigación-servicio, y el trato cordial (no con todos) entre personas de diferentes niveles. (Investigadora)</p>	<p>En cierta forma, los jardines. (Investigador)</p> <p>Lo que hago y me permiten hacer. Espero y esto sirva de algo para contribuir a un mejor ambiente laboral y no un ambiente de miedo y con menosprecio a las personas. "solo con un poco de voluntad se pueden lograr los cambios." (Investigador)</p> <p>La amplitud y áreas verdes. (Investigador)</p> <p>La tranquilidad del lugar. (Investigador)</p> <p>¡El Campus! Me refiero al espacio físico, jardines, edificios, etc. Muy caro de mantener (muy gringo, si alguna vez nos cambiamos tendremos que pensar en un diseño más europeo...), pero un espacio muy agradable para trabajar. (Investigador)</p>

4. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (HS):

El cuestionario de Prevención del Hostigamiento sexual fue contestado por l@s siguientes informant@s:

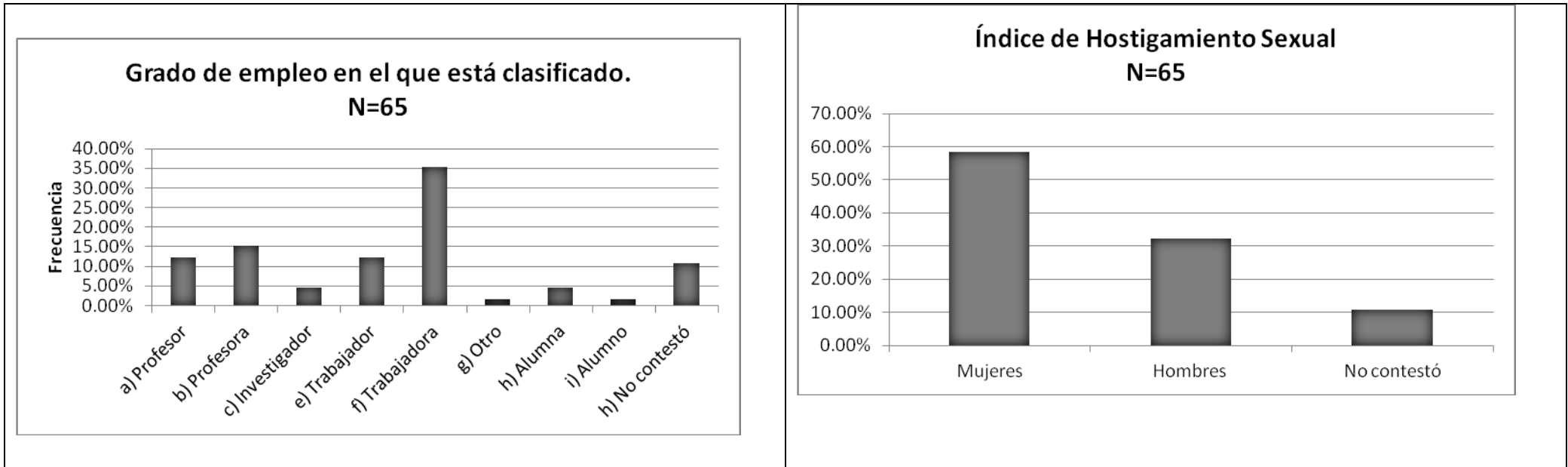
Cuadro n° 23. Muestra informantes HS

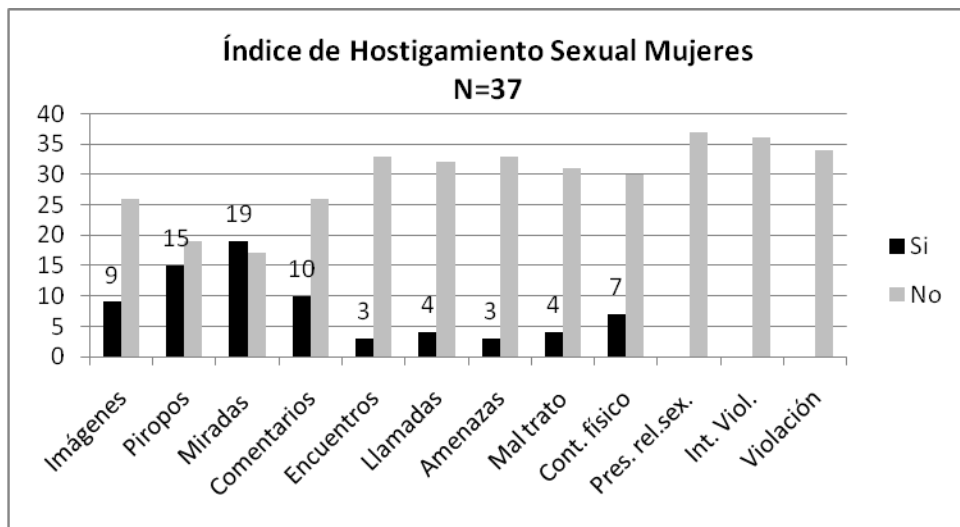
CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Profesora/Profesor	9	9	18
Trabajadora/Trabajador	24	9	33
Investigadora/Investigador	0	3	3
Alumna/Alumno	4	1	5
No identificad@s			6
TOTAL	37	22	65

El cuestionario de HS incluyó la siguiente pregunta: ¿Ha vivido Usted alguna de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo? (Desde que empezó a trabajar hasta el presente)

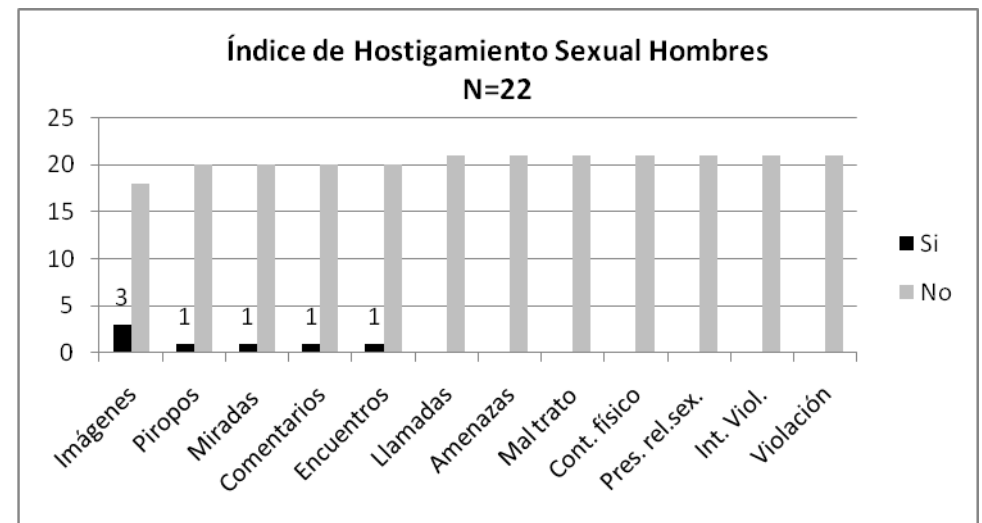
1. Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.
2. Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.
3. Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.
4. Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida 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, 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. Presiones para tener relaciones sexuales.
- 11. Intento de violación.
- 12. Violación.

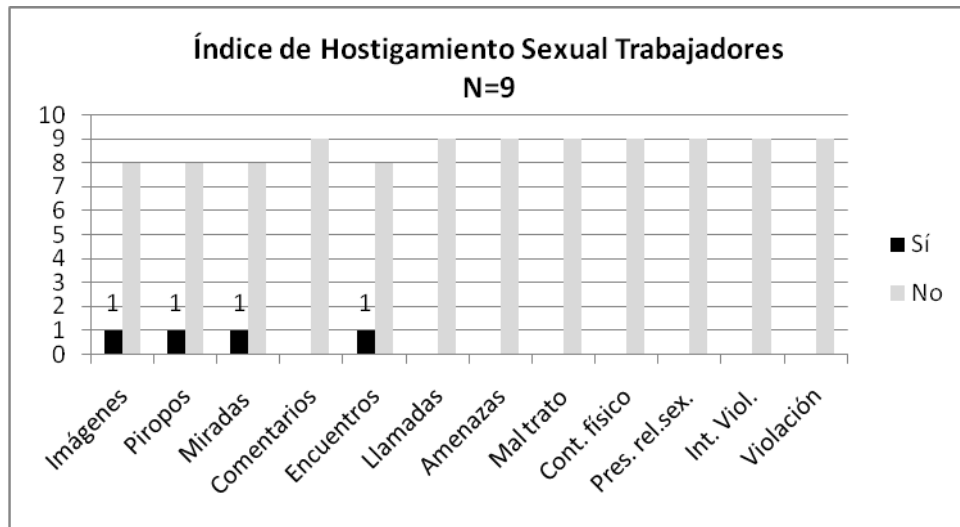




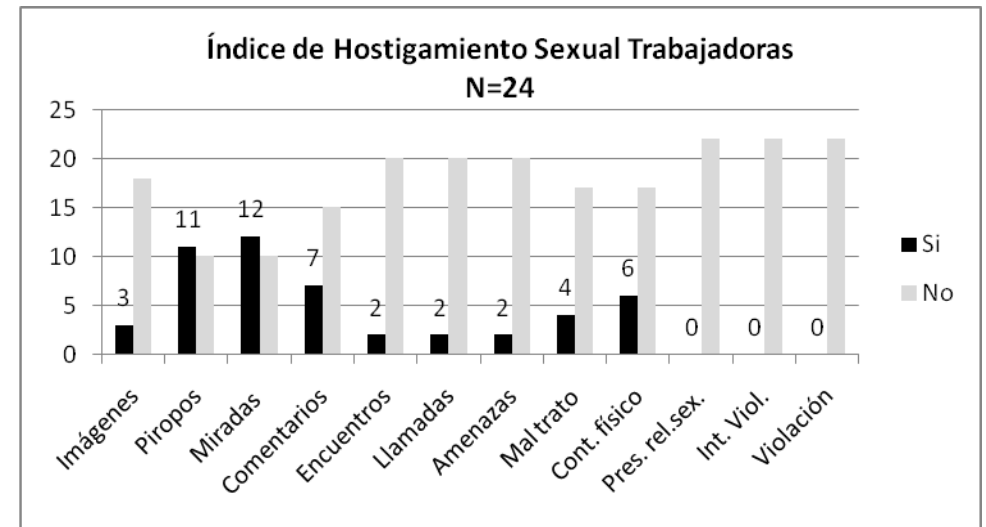
El mayor porcentaje se asocia con miradas morbosas o gestos sugestivos que incomodan. Es necesario implementar **Acciones Afirmativas:** difundir el Compromiso contra el hs, implementar talleres de capacitación, difundir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos.



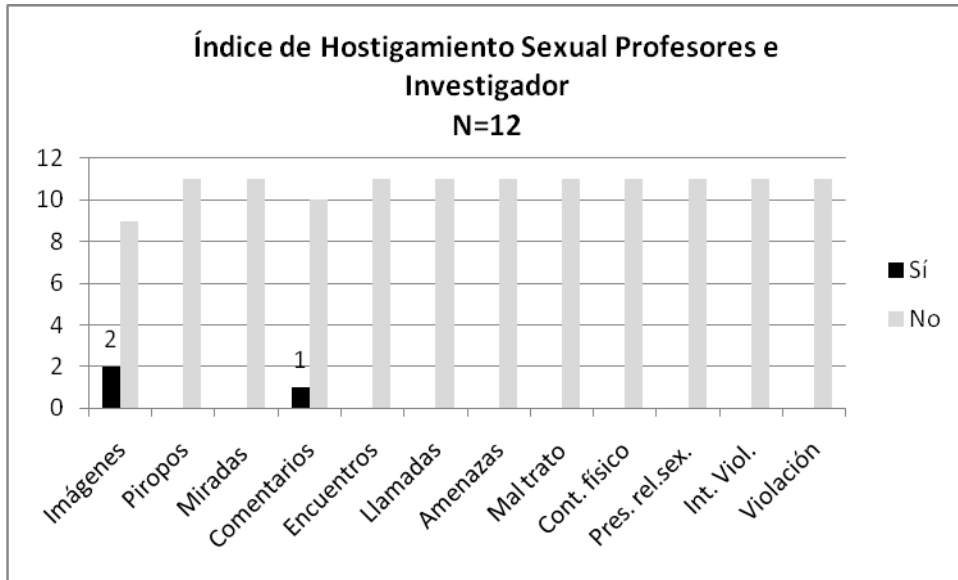
El mayor porcentaje es: imágenes , exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden. **Acciones Afirmativas:** promover la participación de los hombres en los talleres de prevención del hostigamiento, atender los casos, y difundir el folleto de prevención hs.



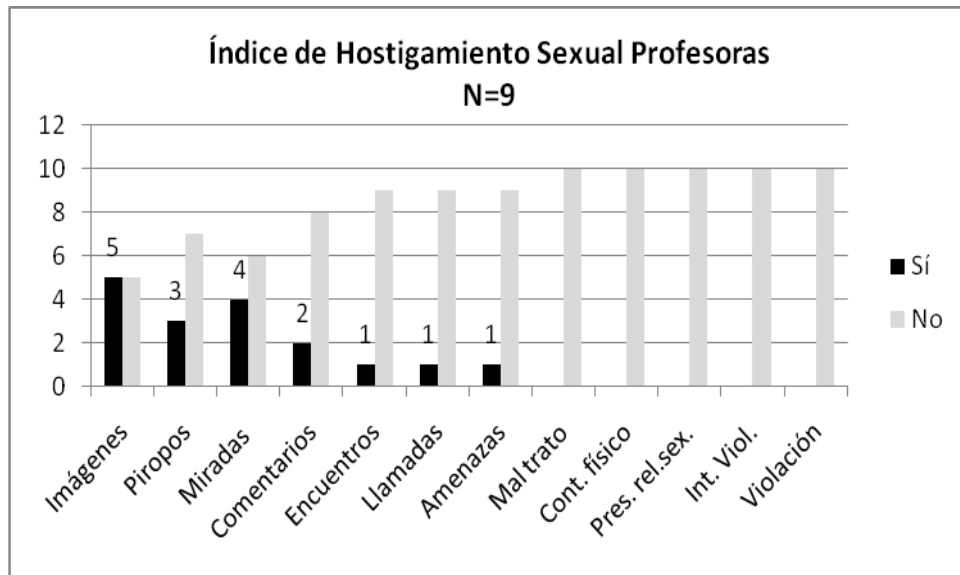
Los hombres son víctimas de hostigamiento sexual, tanto de otros hombres como de mujeres. **Acción Afirmativa:** implementar campaña para difundir el “Compromiso contra el HS”, promover la participación en talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. **Responsables:** Subcomité MEG-Montecillo, Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Campus, Jurídico.



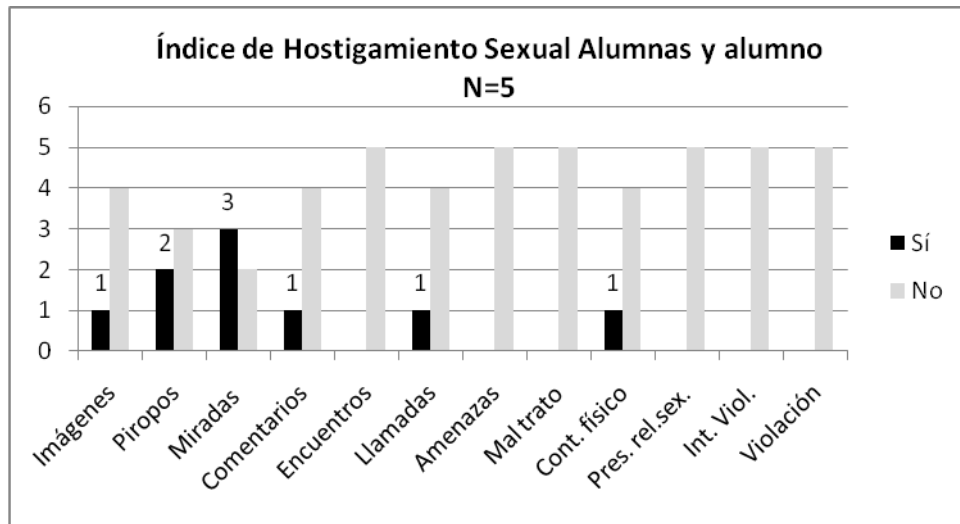
Las trabajadoras son víctimas de todos los tipos de hostigamiento. Es urgente atender el problema. **Acción Afirmativa:** implementar campaña para difundir el “Compromiso contra el HS”, realizar talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. **Responsables:** Subcomité MEG-Montecillo, Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Campus, Jurídico.



Las quejas de los hombres se centran en 1. Exposición de carteles, 2. comentarios, 3. miradas morbosas y 5. presión para tener relaciones sexuales. **Acción Afirmativa:** enviar comunicado personal a los profesores mencionados en el cuestionario de hs para difundir el “Compromiso contra el HS”, al resto de profesores invitarlos a participar en talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. **Responsables:** Subcomité MEG-Montecillo, Dirección de Campus, Subdirección de Vinculación, Jurídico.



Las profesoras reportan mayor incidencia de los casos de 1.exposición a carteles, pantallas de computadora, 3. Miradas morbosas, 2. Comentarios no deseados, 3.miradas morbosas, 4.Burlas, 5.Presión para aceptar invitaciones no deseadas, 6. Cartas, llamadas no deseadas, 7.Amenazas. **Acción Afirmativa:** implementar campaña para difundir el “Compromiso contra el HS”, realizar talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. **Responsables:** Subcomité MEG-Montecillo, Subdirección de Vinculación, Jurídico.



Las alumnas reportan mayor número de casos de 3.Miradas morbosas, 2. Comentarios no deseados, 4. Burlas, 6. Cartas, llamadas no deseadas, 9. Contacto físico no deseado, y 1. Exposición a pantallas de computadora y carteles de contenido sexual. **Acción Afirmativa:** entregar folleto de “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” en las Ceremonias de Bienvenida de nuevo ingreso, difundir vía mail el “Compromiso contra el HS”, impartir capacitación sobre prevención del hs, informar sobre el formato de queja del MEG y atender los casos. Responsables: Subcomité MEG-Montecillo, Subdirección de Educación, Jefatura de Servicios Académicos, Subdirección de Vinculación, Dirección Campus, Jurídico.

5.RESULTADOS CUALITATIVOS DE HS

Cuadro n° 24. Opiniones sobre HS

PROFESORAS	PROFESORES
<p>La encuesta carece de objetivos, no es clara. Faltaría incluir en caso de alguna conducta señalada a ¿quién dirigirse? Está orientada a negar situaciones.</p> <p>Hay muchos profesores que hostigan sexualmente de diferente manera a las diferentes personas. Unos van desde un malintencionado beso en la mejilla y se “equivocan” y lo dan cerca de la boca. A otros que se comportan muy “bromistas” y todo lo relacionan al sexo y siempre denigran a la mujer en sus comentarios.</p> <p>Creo que muchas veces las mismas mujeres propician las miradas, piropos, etc. Son algo natural, a mi manera de ver.</p> <p>La amenaza surgió por parte de un profesor cuando y era estudiante de doctorado pocos días antes de presentar mi examen de grado. Como no accedí me pidió que retirara mis cosas de su espacio que me había asignado y me dijo que me previniera para el examen, pero afortunadamente la situación no pasó a mayores.</p> <p>Educar a algunas mujeres en su vestimenta vulgar y sugestiva, sobre todo en la administración.</p>	<p>No hagas a otra persona, lo que no quieras para ti”. Nunca nadie ha violado los límites de una buena relación.</p> <p>Sí he visto por ahí en el CP carteles, calendarios, fotos, imágenes en pantallas con contenido sexual, pero la verdad no me incomodan. Cada quién es responsable de lo que tiene colgado en sus paredes o las imágenes de sus pantallas. Mientras no afecten a terceros con eso, me parece que quienes gustan de esas imágenes están en su derecho.</p>
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>Con amabilidad he rechazado las situaciones marcadas con (sí) pero no lo entienden, entonces evito lo más posible el trato con esas personas</p> <p>Solicito pongan más atención a las estudiantes ya que algunos profesores abusan con sus alumnas y ellos no se atreven a denunciar por miedo a que las</p>	<p>Más bien está enfocado al género mujer</p>

<p>reprueben o no les crean. URGE.</p> <p>Tratar de ser más humanos en todos los sentidos</p> <p>Gracias por hacer este tipo de encuestas, dado que nos da la oportunidad de dar a conocer lo que hoy en día vivimos las mujeres dentro de nuestro trabajo.</p> <p>Hay mujeres que visten muy provocativas (mujer de mesa única)</p> <p>Respeto mutuo entre hombres y mujeres, así iremos mejorando en la equidad de género</p> <p>No hay necesidad de esto porque hay personas que sufren esta situación y se callan.</p>	
<p>INVESTIGADORAS</p>	<p>INVESTIGADORES</p>
	<p>En la década de 1990 a 2000 me enteré de muchos acosos de alumnas a maestros y viceversa, ojalá esto haya cambiado para bien.</p>
<p>ALUMNAS</p>	<p>ALUMNOS</p>
<p>A mi parecer el cuestionario no está claramente elaborado, además las preguntas están dirigidas (explícitamente) para una respuesta negativa</p> <p>Exalumna: faltó incluir alguna pregunta sobre los choferes del servicio de transporte público que ingresan a la institución. De manera personal fui agredida mediante contacto físico no deseado (inciso 9) mientras me trasladaba de Texcoco al Colegio, ya que cometí el error de sentarme en el asiento delantero al lado del chofer.</p> <p>El colegio se rige bajo el Modelo de Equidad de Género entre el personal que labora dentro del recinto. Cosa que me parece perfecta, pro por desgracia gente ajena que presta servicio a la institución no tiene la misma conciencia de este sistema. Sería bueno que el contratista o encargado hable con el personal y les</p>	

<p>haga entender que debe ser respetuosos, ya que como estudiante se me hace bastante incómodo caminar por el recinto y escuchar insinuaciones y palabras altisonantes de su parte.</p>	
<p>No se identificó. Este ejercicio parece ser una buena intención, pero la verdad no van a hacer nada... para todo piden testigos, y por el temor de perder el trabajo nadie se atreve a atestiguar en contra de la persona que está haciendo el hostigamiento. Por otro lado la estructura de la institución sólo está para apoyar al que está de manera incondicional al patrón. Este ejercicio es sólo formulismo para cumplir y seguir recibiendo \$\$\$ y justificar su trabajo. Es una lástima que sigan el juego. Aquí les doy mi opinión para que logren su formulismo.</p> <p>Mi número telefónico es 95 4 00 06 Nota del Subcomité MEG: el tel. pertenece a "emergencia policial"</p>	

6.INDICE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

El índice de Hostigamiento Sexual se calcula teniendo en cuenta la fórmula: AXB/C

A= PONDERACIÓN

B= FRECUENCIA DEL EVENTO

C= N° DE EVENTOS

Cuadro n° 25. Índice de HS

Evento (C)	Ponderación (A)	Frecuencia(B)	AXB
1	1	13	13
2	1	19	19
3	1	22	22
4	2	12	24
5	3	4	12
6	4	5	20
7	5	4	20
8	6	4	24
9	7	8	56
10	8	0	0
11	9	0	0
12	10	0	0
Total			175

N= 65

Hombres: 22

Mujeres: 37

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

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

Media ponderada de HS Montecillo=ponderación x frecuencia	175
Número de eventos	12
Media ponderada de HS Montecillo 2010	17.5

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 $5/4= 1.25$ y $(1-1.25)=-0.25$.

Se puede llegar a la conclusión de que la incidencia de hostigamiento sexual en el campus 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)

En 2006 la media ponderada en el Campus Montecillo fue de= 7.5, y en 2010 es de 17.5, entonces $17.5/7.5=2.3$
 $1-2.3=-1.3$

El índice de hostigamiento sexual en Campus Montecillo aumentó 1.3% en 2010.

7.CONCLUSIONES HS

Los casos de hostigamiento sexual que alcanzaron los mayores porcentajes, según las categorías laborales son los siguientes:

Cuadro n° 26. Tipo de hostigamiento por categorías laborales

CATEGORIA	TIPO DE HOSTIGAMIENTO CON MAYOR PORCENTAJE
Profesoras	“Imágenes, exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden”
Profesores	“Imágenes, exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden”
Trabajadoras	“Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomodan”
Trabajadores	Imágenes, piropos, comentarios
Investigadoras	No reportaron casos
Investigadores	“Imágenes, exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden”
Alumnas	“Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomodan”
Alumno	No reportaron casos

Acciones a favor del personal: difundir el *Pronunciamiento contra el Hostigamiento Sexual* (CP-MEG-F-06), capacitar en Prevención del HS, repartir el Tríptico *Prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual. Por un ambiente sano y libre de hostigamiento sexual en el Colpos* (CP-MEG-T-02) y atender los casos. **Responsables:** Subcomité MEG-Montecillo, Subcomisión de Capacitación y Adiestramiento, Subdirecciones de Vinculación y Educación, Jefatura de Servicios Académicos, Dirección del Campus y Jurídico.

8. INDICE DE SEGREGACIÓN LABORAL

El índice muestra el número de mujeres y hombres por cada categoría laboral en el Campus Montecillo. En él se observa el porcentaje de hombres y de mujeres en todos los puestos de trabajo.

El índice fue elaborado a partir de los datos proporcionados por el Departamento de Recursos Humanos del Campus en 2010.

El índice se obtiene restando 2c-3c, el resultado se divide entre 2, y el resultado se divide entre 100

$$2c-3c=120.56\%$$

$$120.56/2=0.602798579$$

$$0.602798579= 0.60$$

Cuadro 27. Índice de segregación laboral

CATEGORIA	H	M	GRAN TOTAL	HOMBRES			MUJERES			(4)=(2c)-(3c) Diferencias %
	Hombres	Mujeres		2a	2b	2c	3a	3b	3c	
				Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de hombres	Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de mujeres	
ACTUARIO EN MATERIA LABORAL	3	6	9	3	33.33%	0.46%	6	66.67%	2.34%	1.88%
ADMINISTRATIVO ESPECIALIZADO	5	9	14	5	35.71%	0.77%	9	64.29%	3.52%	2.75%
ANALISTA DE SISTEMAS ADMINISTRATIVOS	1	3	4	1	25.00%	0.15%	3	75.00%	1.17%	1.02%
ANALISTA ESPECIALIZADO	2	9	11	2	18.18%	0.31%	9	81.82%	3.52%	3.21%
ANALISTA PROGRAMADOR	6	1	7	6	85.71%	0.92%	1	14.29%	0.39%	0.53%
ARCHIVISTA	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
AUXILIAR DE ANALISTA	1	1	2	1	50.00%	0.15%	1	50.00%	0.39%	0.24%

ADMINISTRATIVO										
AUXILIAR DE ANALISTA ESPECIALIZADO	0	2	2	0	0.00%	0.00%	2	100.00%	0.78%	0.78%
AUXILIAR DE CAMPO	18	3	21	18	85.71%	2.76%	3	14.29%	1.17%	1.59%
AUXILIAR DE COMPRAS	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
AUXILIAR DE INTENDENCIA	14	7	21	14	66.67%	2.15%	7	33.33%	2.73%	0.58%
AUXILIAR DE LABORATORISTA	1	2	3	1	33.33%	0.15%	2	66.67%	0.78%	0.63%
AUXILIAR ESPECIALIZADO EN COMPRAS	1	3	4	1	25.00%	0.15%	3	75.00%	1.17%	1.02%
AYUDANTE DE COCINERA	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
BIBLIOTECARIO	1	2	3	1	33.33%	0.15%	2	66.67%	0.78%	0.63%
CAJERO	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
CAPTURISTA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
CHOFER	8	0	8	8	100.00%	1.23%	0	0.00%	0.00%	1.23%
CHOFER DE CAMION	4	0	4	4	100.00%	0.61%	0	0.00%	0.00%	0.61%
COCINERA	3	0	3	3	100.00%	0.46%	0	0.00%	0.00%	0.46%
DIBUJANTE	4	1	5	4	80.00%	0.61%	1	20.00%	0.39%	0.22%
DIRECTOR DE CAMPUS	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
DISEÑADOR GRAFICO	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
EDITOR	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
ELECTRICISTA	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
ENFERMERA	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
GESTOR	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
INGENIERO EN SISTEMAS	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
INGENIERO ESPECIALIZADO	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
INTENDENTE	0	16	16	0	0.00%	0.00%	16	100.00%	6.25%	6.25%
INVESTIGADOR ADJUNTO	6	1	7	6	85.71%	0.92%	1	14.29%	0.39%	0.53%
INVESTIGADOR AUXILIAR	5	7	12	5	41.67%	0.77%	7	58.33%	2.73%	1.97%

TITULAR										
INVESTIGADOR TITULAR	46	21	67	46	68.66%	7.07%	21	31.34%	8.20%	1.14%
JEFE DE ALMACEN	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE ANALISTA ADMINISTRATIVO	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
JEFE DE ANALISTAS DE SISTEMAS	4	4	8	4	50.00%	0.61%	4	50.00%	1.56%	0.95%
JEFE DE ARCHIVO	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
JEFE DE DEPARTAMENTO	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
JEFE DE LABORATORIO	23	3	26	23	88.46%	3.53%	3	11.54%	1.17%	2.36%
JEFE DE MESA	0	2	2	0	0.00%	0.00%	2	100.00%	0.78%	0.78%
JEFE DE OFICINA	9	1	10	9	90.00%	1.38%	1	10.00%	0.39%	0.99%
JEFE DE OFINA DE PUBLICACIONES	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE SECCION	5	3	8	5	62.50%	0.77%	3	37.50%	1.17%	0.40%
JEFE DE SECCION DE CAMPO	24	0	24	24	100.00%	3.69%	0	0.00%	0.00%	3.69%
JEFE DE SECCION DE CARPINTERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE SECCION DE CERRAJERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE SECCION DE JARDINERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE SECCION DE MANTTO ELECTRICO	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE SECCION DE MTTO. ESPECIALIZADO	5	0	5	5	100.00%	0.77%	0	0.00%	0.00%	0.77%
JEFE DE SECCION DE PINTURA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE SECCION DE SISTEMAS DE COMPUTO	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE TALLER DE ALBANILERIA	3	0	3	3	100.00%	0.46%	0	0.00%	0.00%	0.46%

JEFE DE TALLER DE BARNIZ	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE TALLER DE CARPINTERIA	5	0	5	5	100.00%	0.77%	0	0.00%	0.00%	0.77%
JEFE DE TALLER DE HERRERIA	3	0	3	3	100.00%	0.46%	0	0.00%	0.00%	0.46%
JEFE DE TALLER DE JARDINERIA	7	0	7	7	100.00%	1.08%	0	0.00%	0.00%	1.08%
JEFE DE TALLER DE MANTENIMIENTO GENERAL	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE TALLER DE PLOMERIA	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
JEFE DE TURNO DE ALBANILERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE TURNO DE HERRERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE TURNO DE INTENDENCIA	1	5	6	1	16.67%	0.15%	5	83.33%	1.95%	1.80%
JEFE DE TURNO DE JARDINERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
JEFE DE TURNO DE MANTENIMIENTO GENERAL	3	0	3	3	100.00%	0.46%	0	0.00%	0.00%	0.46%
JEFE DE VIGILANTES	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
LABORATORISTA	19	3	22	19	86.36%	2.92%	3	13.64%	1.17%	1.75%
MECANOGRAFA	0	2	2	0	0.00%	0.00%	2	100.00%	0.78%	0.78%
MAESTRO DE CAMPO	32	0	32	32	100.00%	4.92%	0	0.00%	0.00%	4.92%
MECANICO AUTOMOTRIZ	9	0	9	9	100.00%	1.38%	0	0.00%	0.00%	1.38%
OFICIAL DE ALBANILERIA	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
OFICIAL DE BARNIZ	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
OFICIAL DE CAMPO	45	0	45	45	100.00%	6.91%	0	0.00%	0.00%	6.91%
OFICIAL DE CARPINTERIA	3	0	3	3	100.00%	0.46%	0	0.00%	0.00%	0.46%
OFICIAL DE CERRAJERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
OFICIAL DE HERRERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
OFICIAL DE JARDINERIA	12	0	12	12	100.00%	1.84%	0	0.00%	0.00%	1.84%

OFICIAL DE MANTENIMIENTO GENERAL	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
OFICIAL DE PINTURA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
OFICIAL IMPRESOR	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
OPERADOR DE COMPUTADORA	6	13	19	6	31.58%	0.92%	13	68.42%	5.08%	4.16%
OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA	3	0	3	3	100.00%	0.46%	0	0.00%	0.00%	0.46%
PROFESOR ESPECIALIZADO	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
PROFESOR INVESTIGADOR ADJUNTO	41	12	53	41	77.36%	6.30%	12	22.64%	4.69%	1.61%
PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO	44	11	55	44	80.00%	6.76%	11	20.00%	4.30%	2.46%
PROFESOR INVESTIGADOR EMERITO	9	0	9	9	100.00%	1.38%	0	0.00%	0.00%	1.38%
PROFESOR INVESTIGADOR TIEMPO LIBERADO	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR	92	22	114	92	80.70%	14.13%	22	19.30%	8.59%	5.54%
PROGRAMADOR	3	1	4	3	75.00%	0.46%	1	25.00%	0.39%	0.07%
SECRETARIA DE JEFE DE DEPARTAMENTO	0	21	21	0	0.00%	0.00%	21	100.00%	8.20%	8.20%
SECRETARIA DE SUBDIRECTOR DE AREA	0	7	7	0	0.00%	0.00%	7	100.00%	2.73%	2.73%
SECRETARIA EJECUTIVA	0	7	7	0	0.00%	0.00%	7	100.00%	2.73%	2.73%
SRIA. DE LA OFNA.DEL DIRECTOR DE CENTRO	1	7	8	1	12.50%	0.15%	7	87.50%	2.73%	2.58%
SRIA. AUX. DE LA OFNA.DEL DIRECTOR DE CENTRO	0	1	1	0	0.00%	0.00%	1	100.00%	0.39%	0.39%
SUBDIRECTOR DE AREA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
SUBJEFE DE ALMACEN	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
SUBJEFE DE DEPARTAMENTO	4	3	7	4	57.14%	0.61%	3	42.86%	1.17%	0.56%

SUPERVISOR DE CAPTURA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
SUPERVISOR DE CARPINTERIA	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
SUPERVISOR DE HERRERIA	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO GENERAL	2	0	2	2	100.00%	0.31%	0	0.00%	0.00%	0.31%
SUPERVISOR DE PINTURA	3	0	3	3	100.00%	0.46%	0	0.00%	0.00%	0.46%
TAQUIMECANOGRAFA	0	20	20	0	0.00%	0.00%	20	100.00%	7.81%	7.81%
TEC. EN ENCUDERNACION Y ACABADOS	1	0	1	1	100.00%	0.15%	0	0.00%	0.00%	0.15%
TEC. MED. PRACT. AGROP. FOR. E HID.	8	0	8	8	100.00%	1.23%	0	0.00%	0.00%	1.23%
TECNICO ELECTRICISTA	4	1	5	4	80.00%	0.61%	1	20.00%	0.39%	0.22%
TECNICO EN MTO. DE MAQ. Y EQ. ESP.	4	0	4	4	100.00%	0.61%	0	0.00%	0.00%	0.61%
TECNICO LABORATORISTA	5	3	8	5	62.50%	0.77%	3	37.50%	1.17%	0.40%
VIGILANTE	35	0	35	35	100.00%	5.38%	0	0.00%	0.00%	5.38%
TOTALES	651	256	907							120.56%
PORCENTAJES TOTALES	71.78%	28.22%	100%							
INDICE DE SEGREGACION LABORAL	120.56/2	0.602798579	0.60%							

El índice de segregación laboral en 2010 es de 0.60%

En la escala de 0 a 1, el cero significa que no hay segregación ocupacional y que mujeres y hombres ocupan por igual los puestos de trabajo. En el Camus Montecillo se muestra un porcentaje alto de segregación.

En 2010 el porcentaje de hombres es de 71.78% y el de mujeres es de 28.22%

En 2006 el porcentaje de hombres fue de 70.04% y el de mujeres fue de 29.96%

Comparativamente se observa que aumentó la contratación de hombres y disminuyó la de mujeres.

Acción Afirmativa: contratar mayor número de mujeres en las próximas convocatorias.

9.CONCLUSIONES GENERALES

Considerando los resultados obtenidos en el Diagnóstico del Campus Montecillo se presenta un resumen de las siguientes Acciones Afirmativas y Acciones a Favor del Personal:

9.1 Conclusiones y Acciones de Clima Laboral

2. Política Equidad de Género. *Acción a Favor del Personal:* difundir por mail e informar que se puede consultar en la web del MEG. Responsable: Subcomité MEG-Montecillo

2.2. Política de Equidad de Género. *Acción a favor del personal:* difundir por mail los beneficios del MEG en el Campus y los formatos que pueden utilizarse para hacer efectiva la Política. Responsable: Subcomité MEG-Montecillo.

3. Acceso información capacitación. *Acción a Favor del Personal:* difundir las convocatorias de capacitación por mail y en los checadores, así como instalar tableros de anuncios del MEG y buzones de sugerencias en: edificio dirección Campus y Servicios Generales. Responsable: Subcomité MEG-Montecillo.

4. **Criterios de promoción.** *Acción a favor del personal:* solicitar que se publiquen los criterios de promoción en las convocatorias de trabajador@s académic@s . Responsables: Comisión Mixta de Escalafón y Comisión CADOS
5. **Acceso a puestos de dirección.** *Acción a favor del personal:* invitar a las compañeras a postular a todos los puestos de toma de decisiones y redactar las convocatorias con lenguaje incluyente de género. Responsable: Dirección de Campus y Subdirección Administrativa. El Subcomité MEG-Montecillo hará el seguimiento.
7. **Instalaciones adecuadas.** *Acción a favor del personal:* atender las solicitudes de espacio y reacomodo de personal. Responsables: la Subdirección de Administración, los Enlaces de las Orientaciones y la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene.
8. **Sanitarios.** *Acción A Favor del Personal:* colocar mensajes en todos los baños de caballeros y damas difundiendo la necesidad de la limpieza para fomentar la higiene. Responsable la Comisión de Seguridad e Higiene.
9. **Sanitarios.** *Acción a Favor del Personal:* habilitar un baño en la zona de combis del Campus. Responsable: la Comisión de Seguridad e Higiene.
10. **Agua disponible.** *Acción a favor del Personal:* dar seguimiento de los dispensadores de agua y contactar con Lluviatl para el abastecimiento oportuno. Responsable: Subdirección administrativa
11. **Palabra “Género”.** *Acción a favor del personal:* continuar con la capacitación sobre equidad de género para consolidar el MEG. Responsable: Subcomité MEG y Comisión Mixta de Capacitación.
12. **Modelo de Equidad de Género.** *Acción a favor del personal:* continuar con las capacitaciones sobre equidad de género para consolidar el MEG. Responsable: Subcomité MEG y Comisión Mixta de Capacitación
13. **Ambiente de igualdad.** *Acción a favor del personal:* se considerará el problema del favoritismo en cada área considerada (ver preguntas.4,6,3)

14. **Igualdad en responsabilidades mujeres y hombres.** *Acción Afirmativa:* promover mayor participación de mujeres en Comisiones Mixtas de Capacitación, Escalafón y Seguridad. Responsable: Subcomité MEG, Recursos Humanos y Sindicatos

15. **Consideración opiniones del personal.** *Acción a Favor del Personal:* promover un ambiente de transparencia y comunicación entre autoridades y personal. Instalar buzón de sugerencias en Recursos Humanos y Dirección del Campus. Responsable: Subcomité MEG, Recursos Humanos y Dirección

16. **Reconocimiento al trabajo.** *Acciones a Favor del personal: 1)* Sugerir a las autoridades académicas, administrativas y sindicalizadas que apliquen el compromiso del Cap. IV del Código de Conducta Institucional y el requisito 4.3.6. del Modelo de Equidad de Género. Lo mismo para el personal académico, estudiantil, administrativo y campo. 2) otorgar constancias diplomas y medallas de reconocimiento al trabajo bien hecho. Responsable: Subdirección de Administración.

17. **Trato respetuoso entre mujeres y hombres.** *Acción a favor del personal:* Enviar comunicado de la Dirección del campus invitando a un comportamiento respetuoso y educado en el Campus, promoviendo el saludo como norma de calidad y equidad. Responsable: Dirección Campus.

18. **Espacio y materiales para el trabajo.** *Acción a favor del personal:1)* Dar mantenimiento y actualización a los equipos de cómputo. 2) Difundir el material que hay en el almacén para saber qué se puede solicitar. Responsable: Subdirección de Administración.

19. **Asesoría para problemas laborales.** *Acción a favor del personal:* adjudicar cuenta de correo electrónico a tod@s el personal que trabaje en el Campus. Responsable: Depto. De Redes.

9.2. Conclusiones y acciones para prevenir HS

- 1. Profesoras e Investigadoras.** *Acción Afirmativa:* implementar campaña para difundir el “Compromiso contra el HS”, realizar talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. Responsables: Subcomité MEG-Montecillo, Subdirección de Vinculación, Jurídico.
- 2. Profesores e Investigadores.** *Acción Afirmativa:* enviar comunicado personal a los profesores mencionados en el cuestionario de hs para difundir el “Compromiso contra el HS”, al resto de profesores invitarlos a participar en talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. Responsables: Subcomité MEG-Montecillo, Dirección de Campus, Subdirección de Vinculación, Jurídico.
- 3. Trabajadoras.** *Acción Afirmativa:* implementar campaña para difundir el “Compromiso contra el HS”, realizar talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. Responsables: Subcomité MEG-Montecillo, Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Campus, Jurídico.
- 4. Trabajadores.** *Acción Afirmativa:* implementar campaña para difundir el “Compromiso contra el HS”, promover la participación en talleres de capacitación para prevenir el hs, repartir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. Responsables: Subcomité MEG-Montecillo, Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Campus, Jurídico.
- 5. Alumnas y alumnos.** *Acción Afirmativa:* entregar folleto de “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” en las Ceremonias de Bienvenida de nuevo ingreso, difundir vía mail el “Compromiso contra el HS”, impartir capacitación sobre prevención del hs, informar sobre el formato de queja del MEG y atender los casos. Responsables: Subcomité MEG-Montecillo, Subdirección de Educación, Jefatura de Servicios Académicos, Subdirección de Vinculación, Dirección Campus, Jurídico.

“Por la equidad entre mujeres y hombres en el Colpos”

