



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

CAMPUS PUEBLA

DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Mayo 15, 2006.

Dra. Pilar Alberti Manzanares y Dra. Pilar Rodríguez-Guzmán

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. Resultados cuantitativos de Clima Laboral. Pg: 4
2. Resultados cualitativos de Clima Laboral. Pg: 29
3. Resultados de Hostigamiento Sexual. Pg: 36

INTRODUCCIÓN

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

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

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

La metodología utilizada se basó en herramientas cuantitativas y cualitativas que se aplicaron al personal que voluntariamente asistió a la reunión del 15 de mayo en el Campus.

La muestra utilizada para este diagnóstico es de 55 personas. Se desagregó la información por grupo de pertenencia y por género, de manera que se distingan las opiniones de: profesores, profesoras, trabajadoras y trabajadores.

Muestra:

Trabajadores: 14

Trabajadoras: 19

Profesoras: 4

Profesores: 18

Total: 55

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

	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Totales	102	32	134
Porcentajes	76.12%	23.88%	100%

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

La información cuantitativa se recabó a través:

- Encuesta de Clima laboral
- Encuesta de Hostigamiento Sexual
- Datos De Recursos Humanos

La información cualitativa se obtuvo de preguntas abiertas incluidas en el cuestionario de Clima Laboral donde l@s informantes expusieron sus opiniones.

Los indicadores de análisis fueron los siguientes:

- Segregación ocupacional
- Salario promedio
- Clima laboral
- Hostigamiento sexual

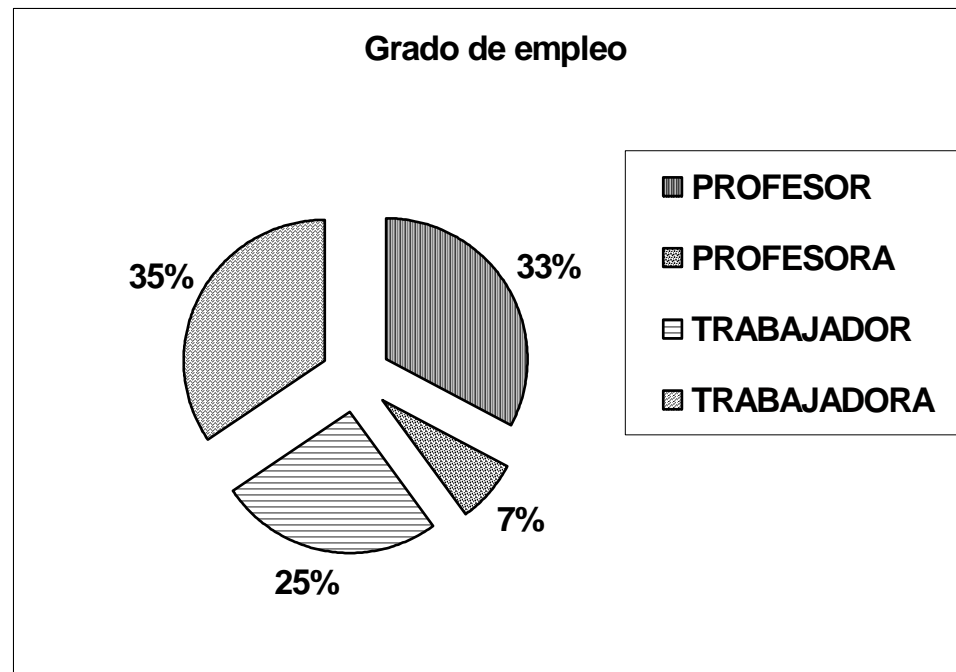
1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL.

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

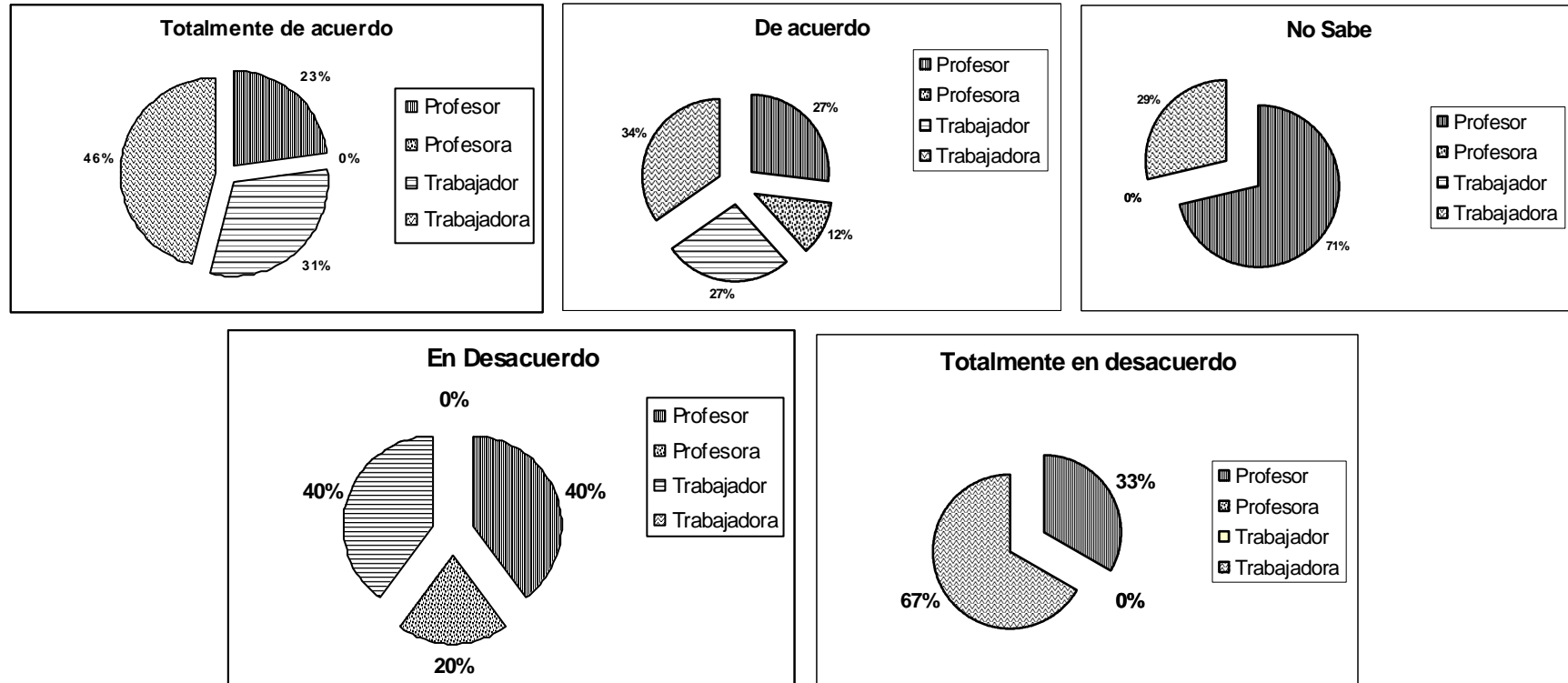
- selección de personal
- capacitación
- desarrollo profesional
- igualdad de oportunidades
- compensaciones y salarios
- vida familiar y laboral
- ambiente laboral y salud en el trabajo
- hostigamiento sexual
- sensibilización en equidad de género

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

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

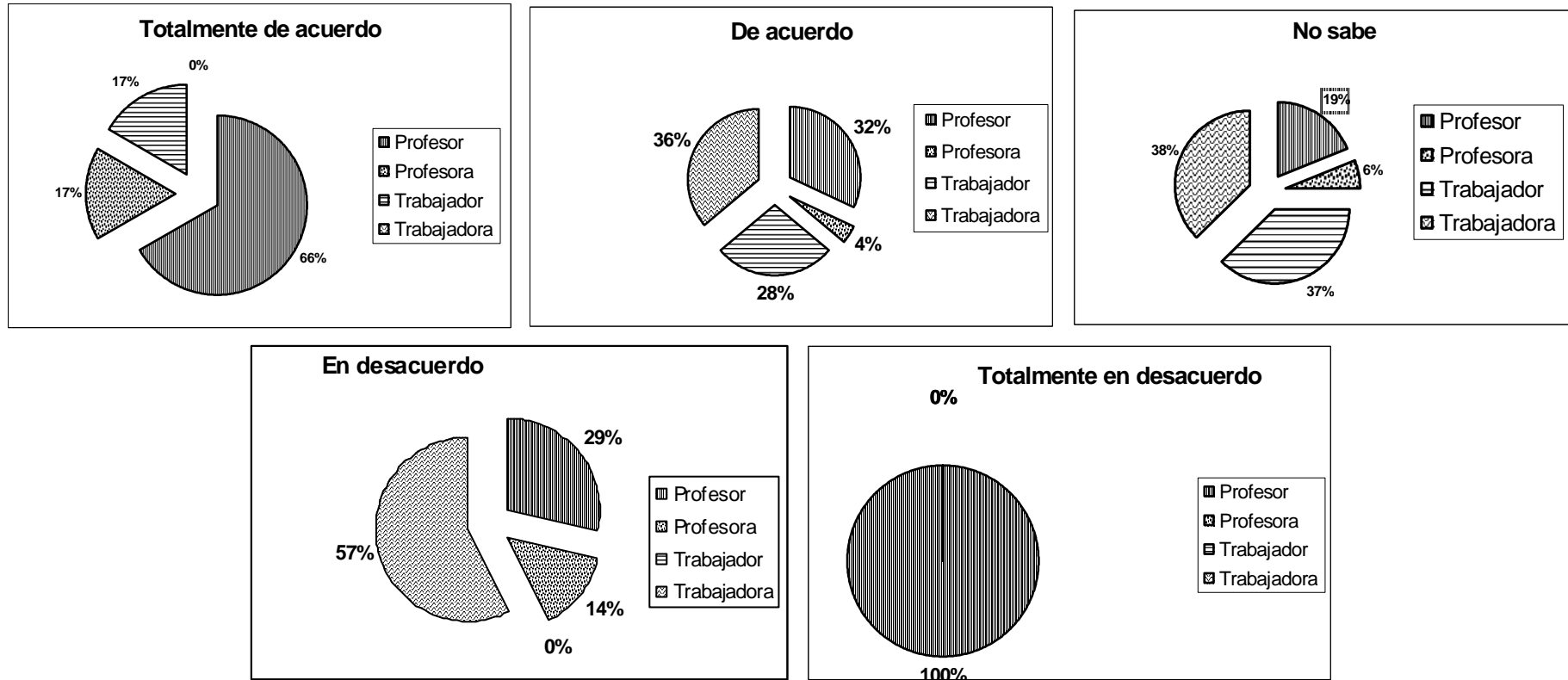


2.- ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación en el COLPOS?



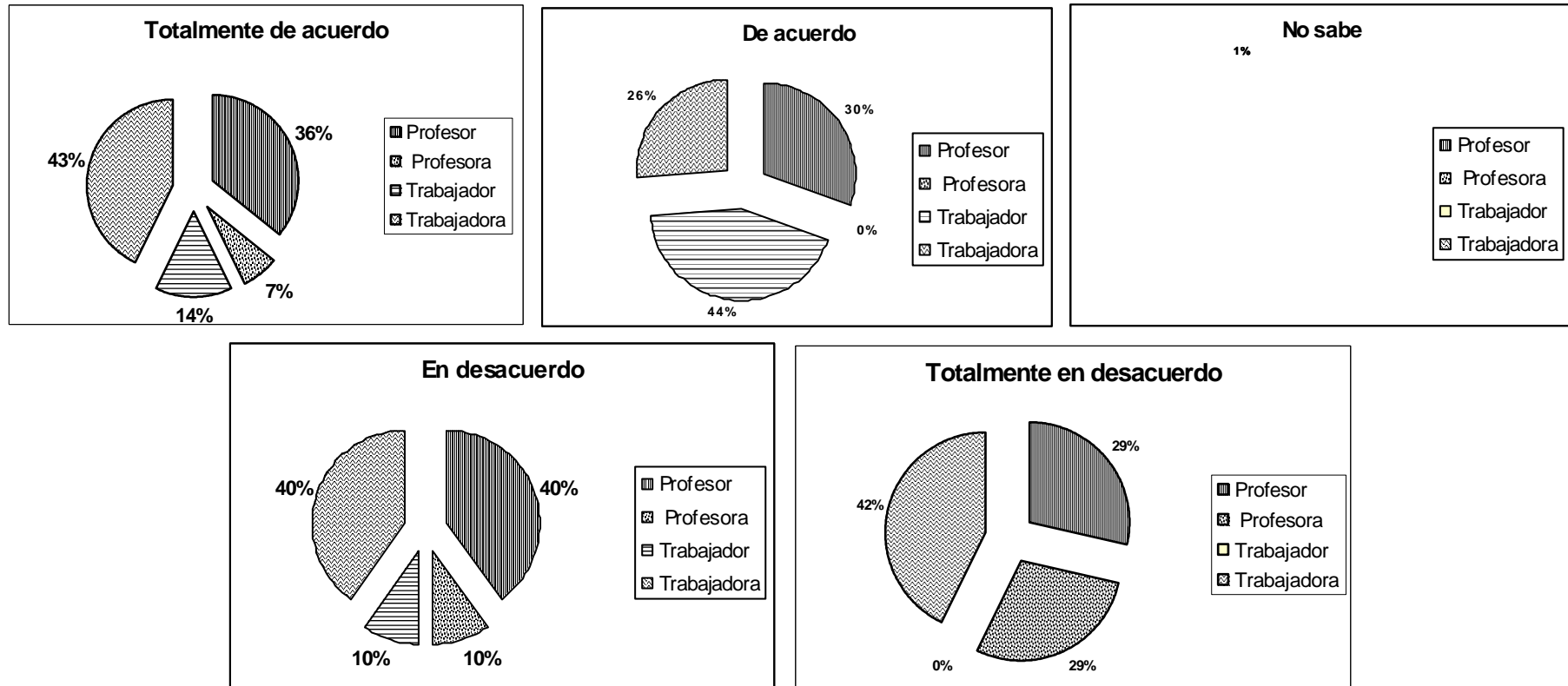
Quienes están totalmente de acuerdo en que se tiene igual acceso a capacitación son las trabajadoras, llamando la atención un alto porcentaje de profesores y trabajadores que no están de acuerdo.

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



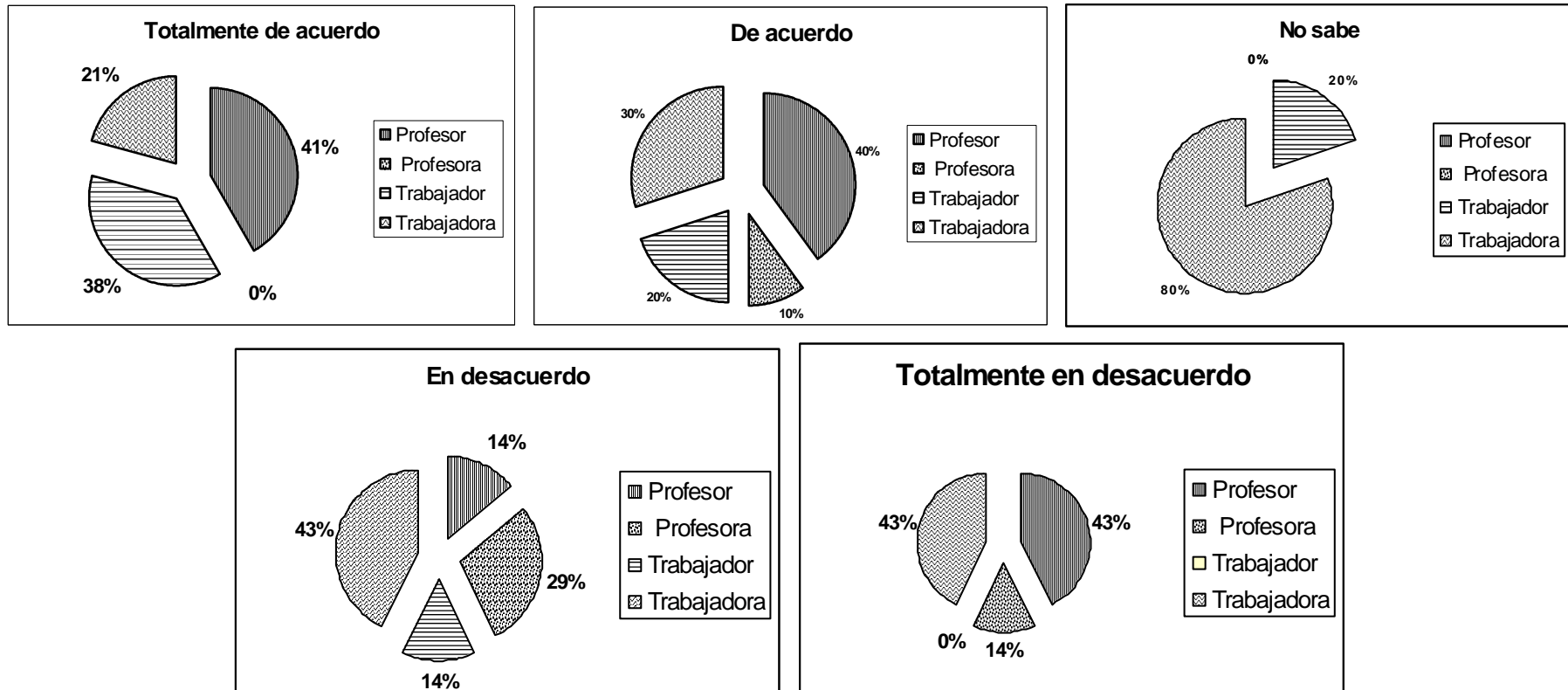
Los profesores están en un alto porcentaje de acuerdo, al igual que los trabajadores, sin embargo, las trabajadoras muestran mayor desacuerdo en los criterios de promoción. Valdría la pena seguir una política de difusión sobre los criterios de promoción que llegara a través de los medios adecuados de difusión a las trabajadoras y a todo el personal del campus.

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



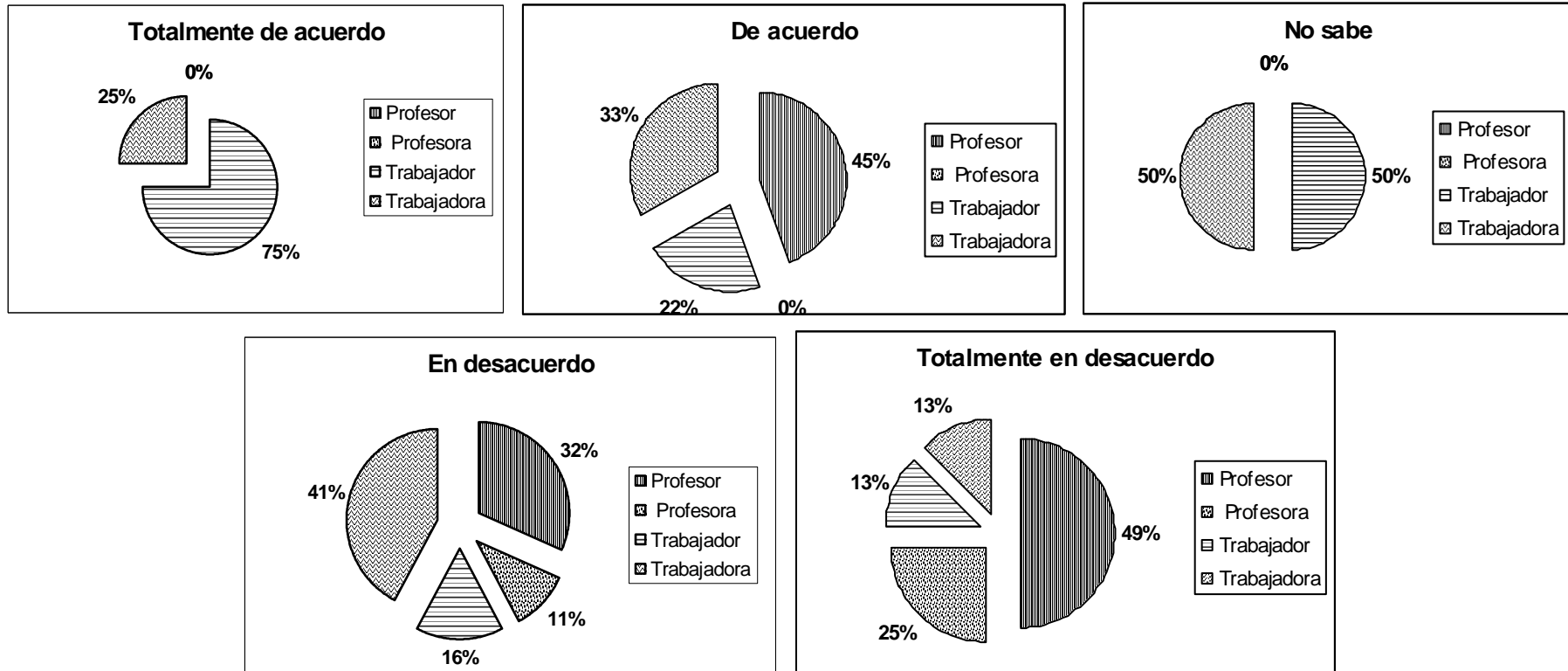
El grupo que expresa mayor acuerdo es el de los trabajadores, quizá porque el sistema de votación directa que utilizan en el sindicato les parece más democrático que el de auscultación en el caso del personal académico. El grupo de mayor desacuerdo son las académicas y las trabajadoras quizás porque las mujeres en el sindicato no tienen la misma oportunidad de ser elegidas, al igual que las académicas. Los profesores expresan desacuerdo en un 40% de los casos, pero es un grupo que está muy equilibrado en las respuestas.

5.- ¿En el COLPOS las retribuciones, sueldos y salarios para hombres y mujeres son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?



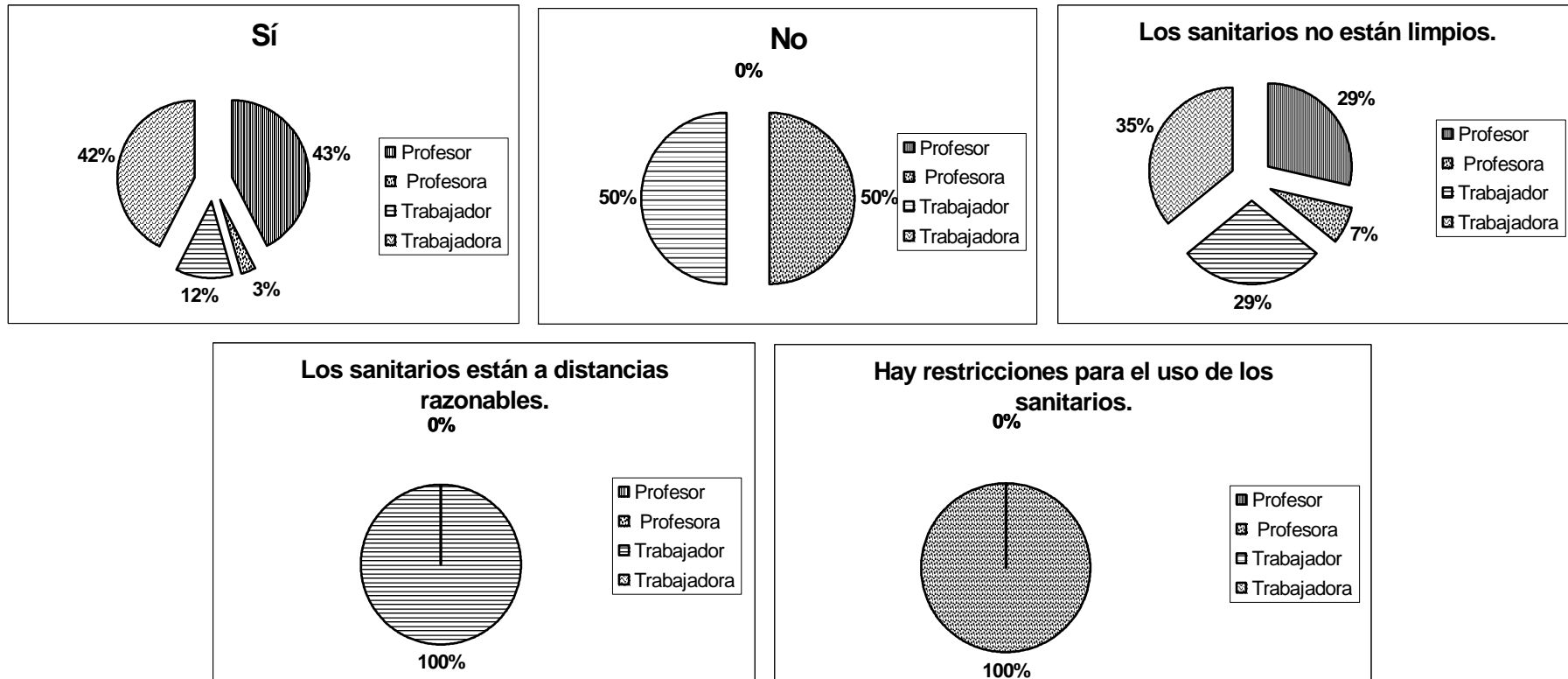
Los profesores son el grupo que expresa mayor acuerdo en que las retribuciones son las mismas que las de las mujeres, sin embargo, llama la atención el grupo de trabajadoras que muestran mayor desacuerdo en el tema. El Colegio aplica el mismo salario a hombres y a mujeres por ley, por ello llama la atención de que a pesar de que la realidad muestra la igualdad, las opiniones muestran desigualdad. Es importante seguir una política transparencia administrativa para demostrar que se gana igual a igual trabajo.

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



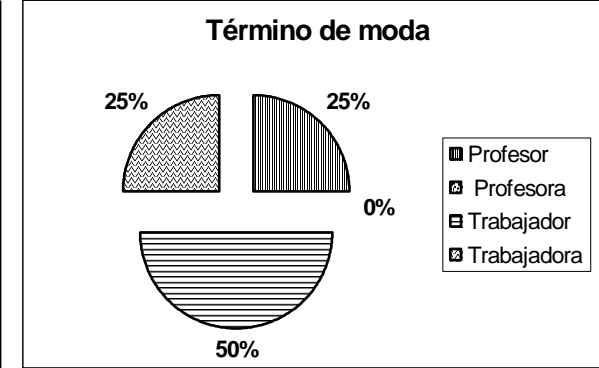
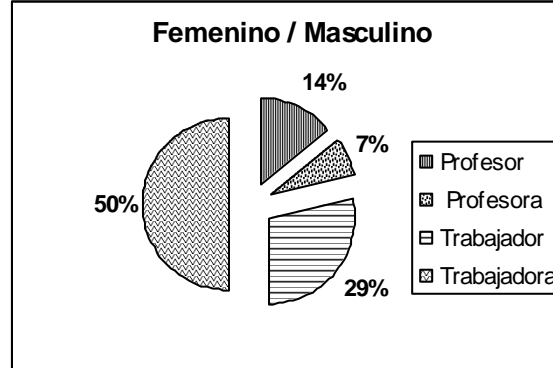
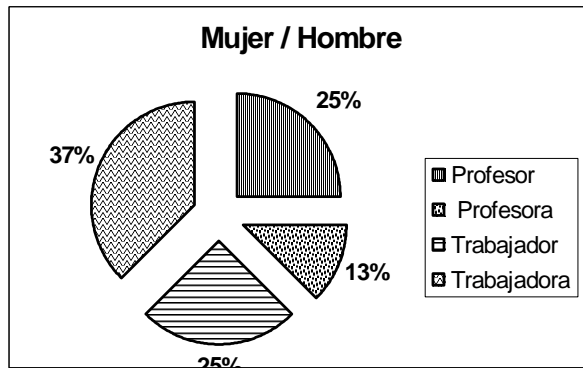
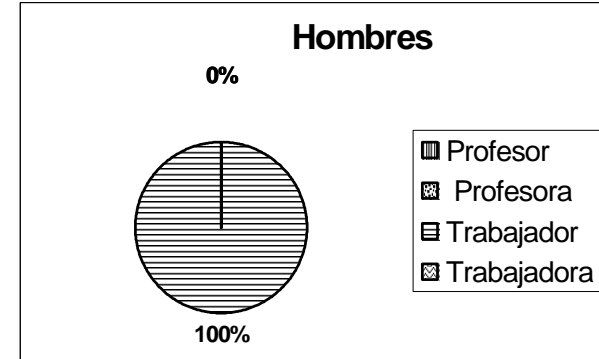
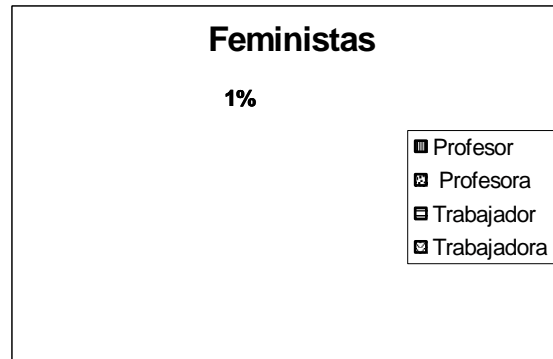
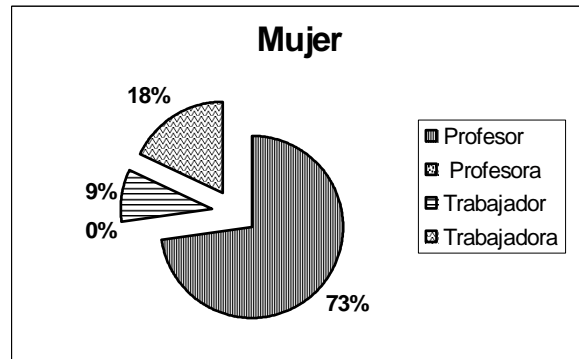
Las académicas son el grupo que mayor muestra sobre el tema de los espacios suficientes, seguida del grupo de profesores y trabajadoras. Sólo los trabajadores opinan en un 75% que tienen el espacio adecuado. Esto nos indica que la adjudicación de espacios en el Campus Puebla debe revisarse para que el malestar de estos grupos desaparezca.

7.- ¿En el COLPOS se cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso?



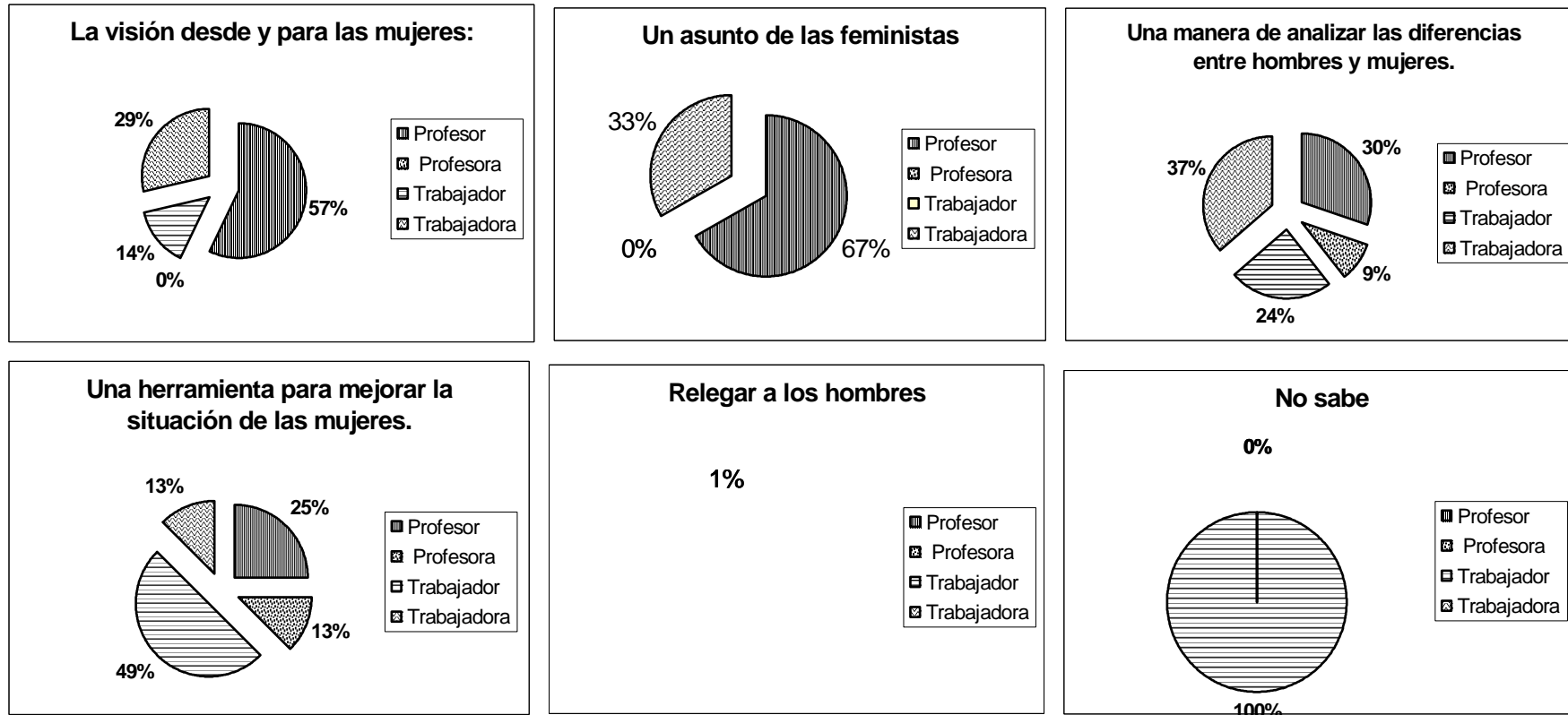
Los trabajadores son el grupo que considera que los sanitarios están bien, mientras que las académicas resaltan que hay restricciones en el uso. Es una política del Colegio cerrar con llave los sanitarios para mantenerlos limpios y evitar el robo de papel y jabón. Sin embargo, es importante revisar esta política en el campus para mejorar el servicio de sanitarios.

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



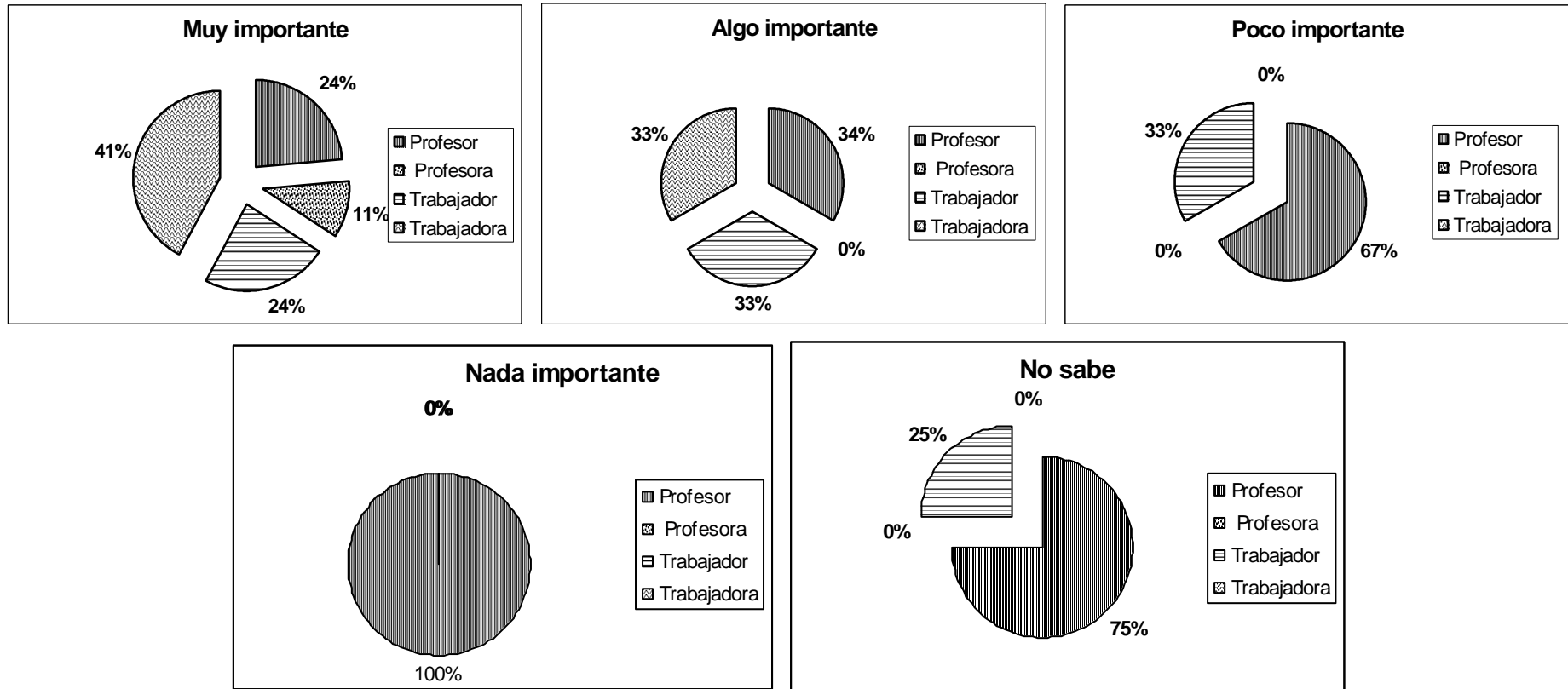
Los profesores, en un alto porcentaje, la asocian con la palabra con mujer; los trabajadores creen que es un término de moda, pero en su mayoría casi todos los grupos la asocian con la relación mujer hombre y femenino masculino. En las respuestas resalta la necesidad de impartir talleres de capacitación sobre género para definir adecuadamente el término género.

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



Un alto porcentaje de profesores opina que es un asunto de feministas, mientras los trabajadores opinan que es una herramienta para mejorar la situación de las mujeres. El grupo de trabajadoras no muestra una tendencia preferente por ninguna de las respuestas, y las académicas se decantan por una manera de analizar y una herramienta para mejorar. Estas respuestas nos muestran la necesidad de impartir cursos de capacitación en género que aclaren los conceptos.

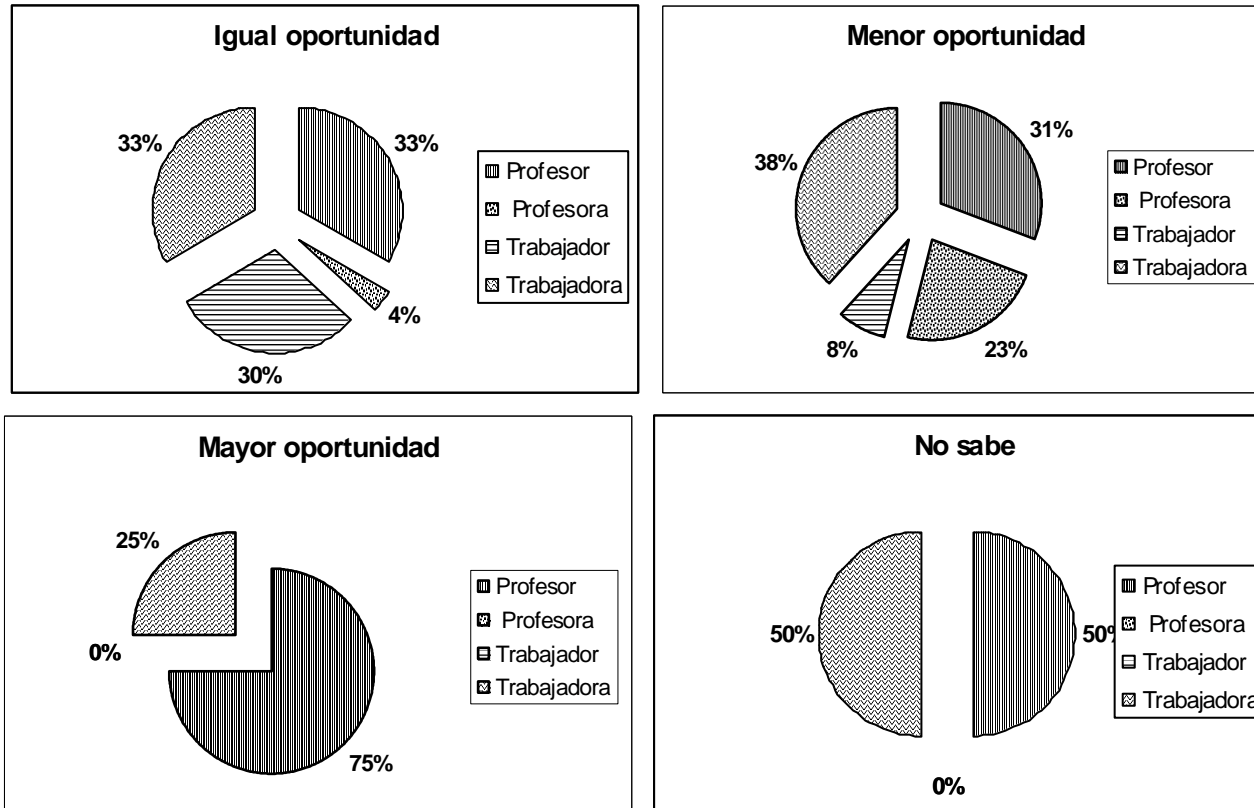
10.- Por lo que usted sabe, ¿Qué tan importante es para el COLPOS incorporar la perspectiva de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?



Llama la atención la respuesta de las trabajadoras y las académicas que opinan que es muy importante, mientras que los profesores consideran que es poco o nada. Los trabajadores son un grupo que contestó en la mayoría de las respuestas pero no muestra una tendencia preponderante. La diferencia entre la opinión entre las mujeres y los hombres académicos es muy significativa porque podríamos decir que el sector femenino en el campus Puebla siente la necesidad de equilibrar las relaciones entre los géneros.

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

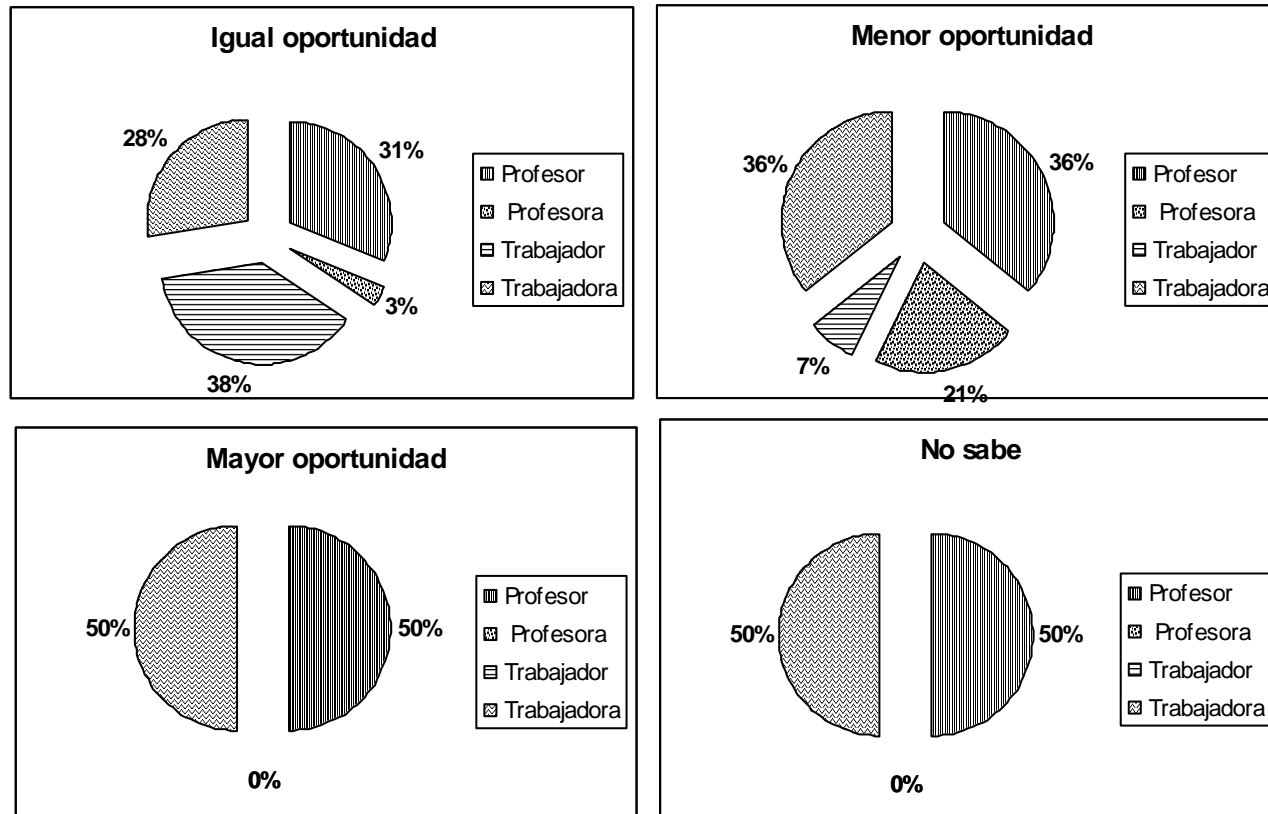
Ingresar a la organización:



La opinión de los profesores es que las mujeres tienen mayor oportunidad, mientras que las académicas y trabajadoras en un porcentaje alto opinan que tienen menor oportunidad. Los trabajadores consideran que tienen igual oportunidad. Nuevamente se observa una diferencia de opiniones por género y ello nos demuestra que es necesario equilibrar la política de contrataciones en relación al género.

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

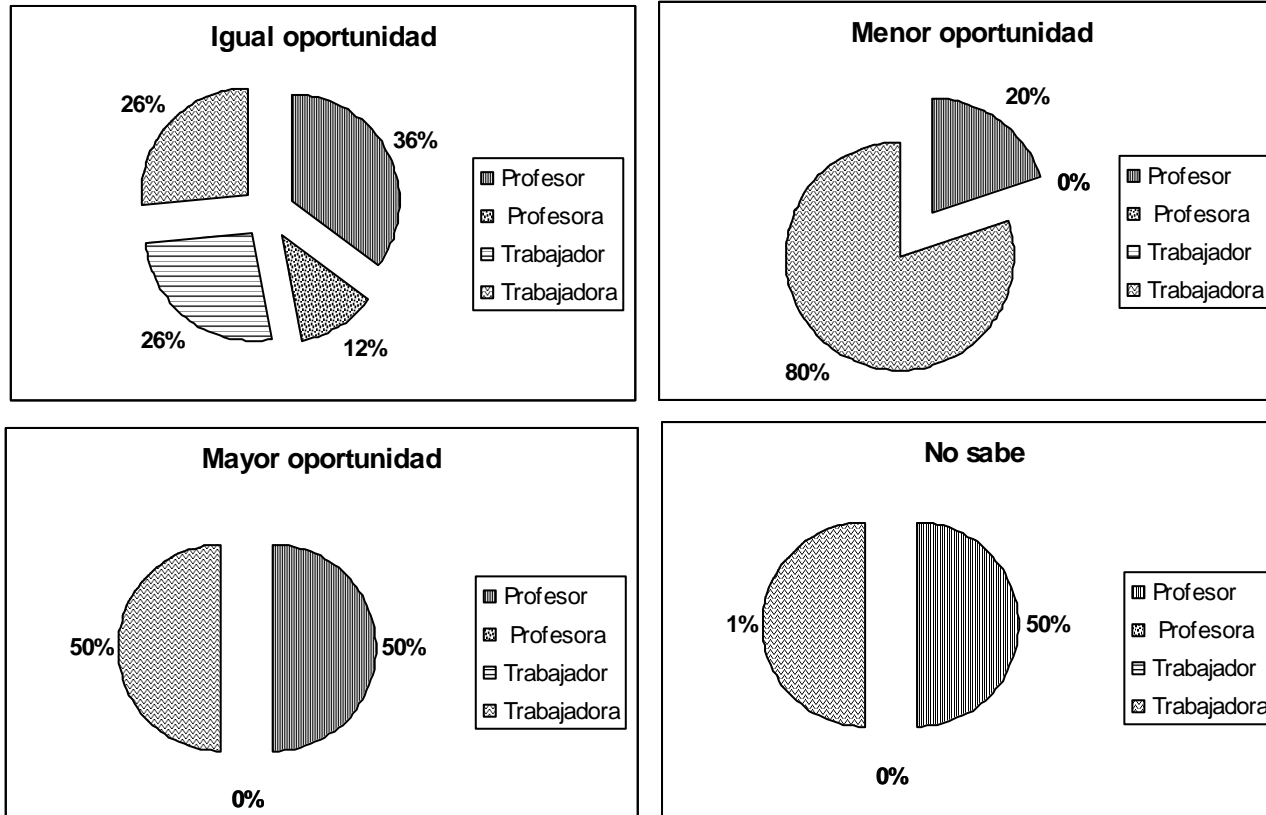
Ascender:



Los trabajadores consideran que las mujeres tienen igual oportunidad, Los profesores creen que tienen mayor oportunidad al igual que las trabajadoras. Las académicas consideran que tienen menor oportunidad. El sindicato se rige por el reglamento de escalafón que rige claramente las posibilidades de ascenso. El reglamento general del Colegio establece los requisitos para ascender del profesorado y hay igualdad. Pero llama la atención la opinión de los profesores y trabajadoras, basadas en estereotipos de género, que es importante profundizar para conocer las razones que les lleva a opinar que las mujeres tienen mayor oportunidad.

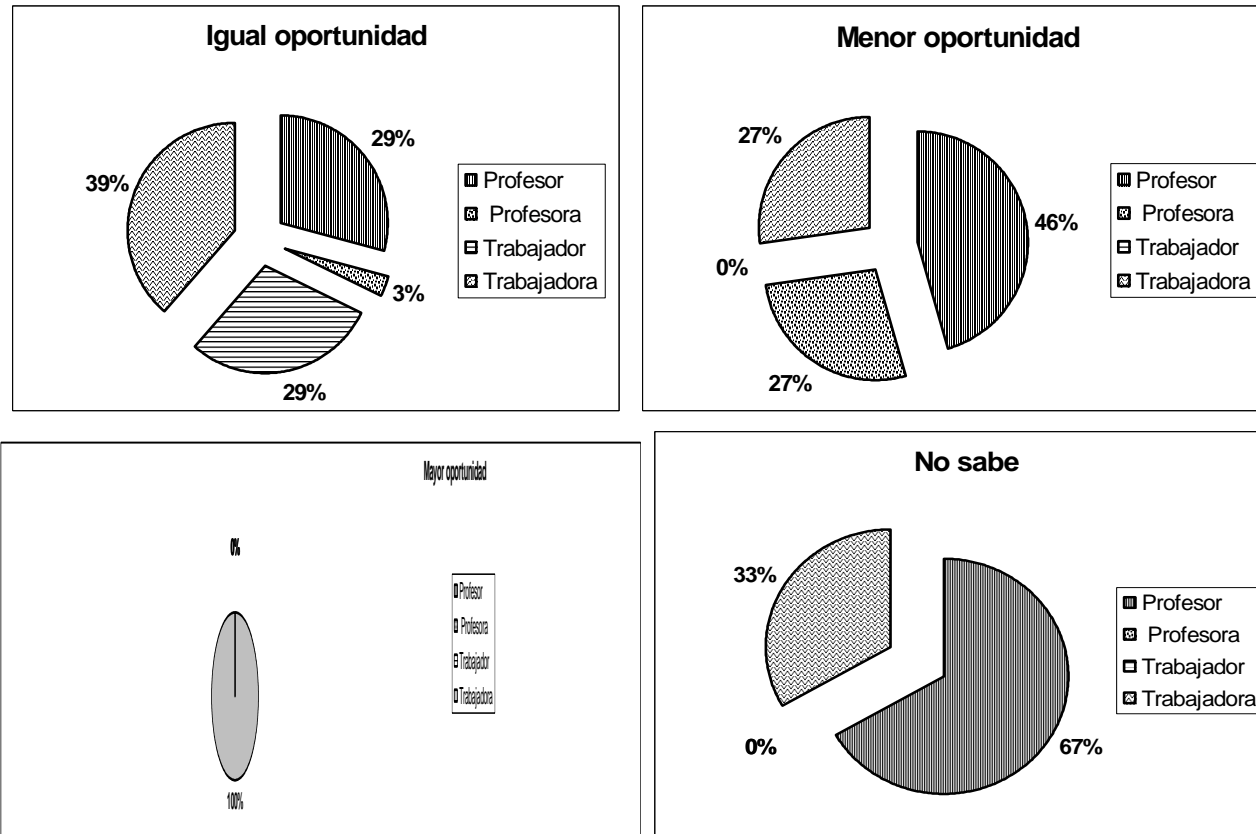
11.- En el COLPOS ¿las mujeres tiene igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de?

Obtener prestaciones:



Las trabajadoras opinan en 80% que tienen menor oportunidad, mientras que los profesores opinan en 50% que mayor oportunidad. Las académicas dicen que igual oportunidad y los trabajadores también. Es importante atender las causas que llevan a las trabajadoras a pensar que reciben menores prestaciones.

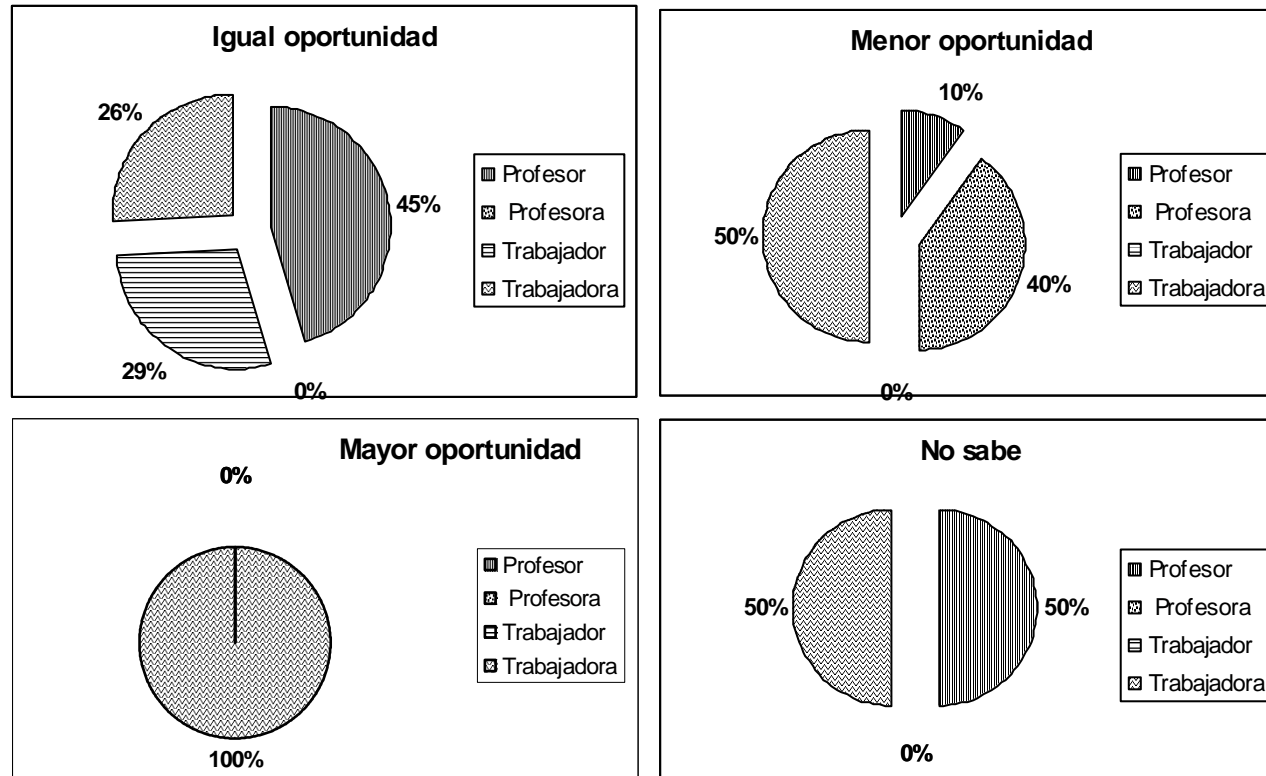
**11.- En el COLPOS ¿las mujeres tiene igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de?
Acceso a capacitación:**



Los profesores(46%) opinan que las mujeres tienen menor oportunidad, los trabajadores opinan que igual (29) y las académicas que menor (27%). Llama la atención que un alto porcentaje de trabajadoras y profesores no sabe sobre este asunto. En general se observa una deficiencia en la participación de mujeres en los cursos de capacitación por lo que es necesario realizar acciones afirmativas para fomentar su participación.

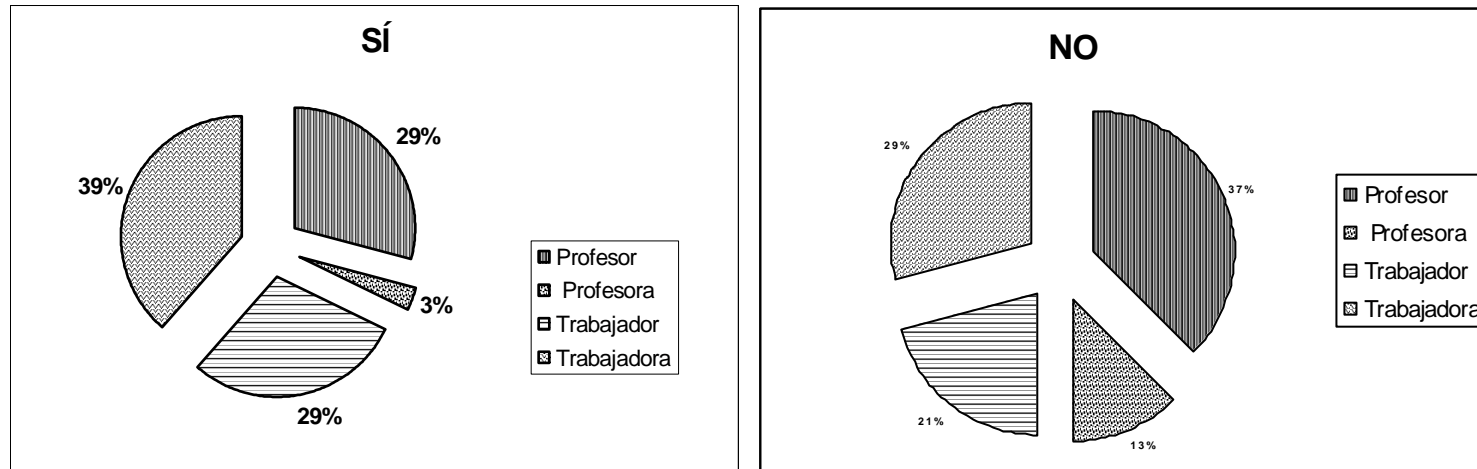
11.- En el COLPOS ¿las mujeres tiene igual, menor o mayor oportunidad que los hombres de

Contar con igual salario a igual responsabilidad:



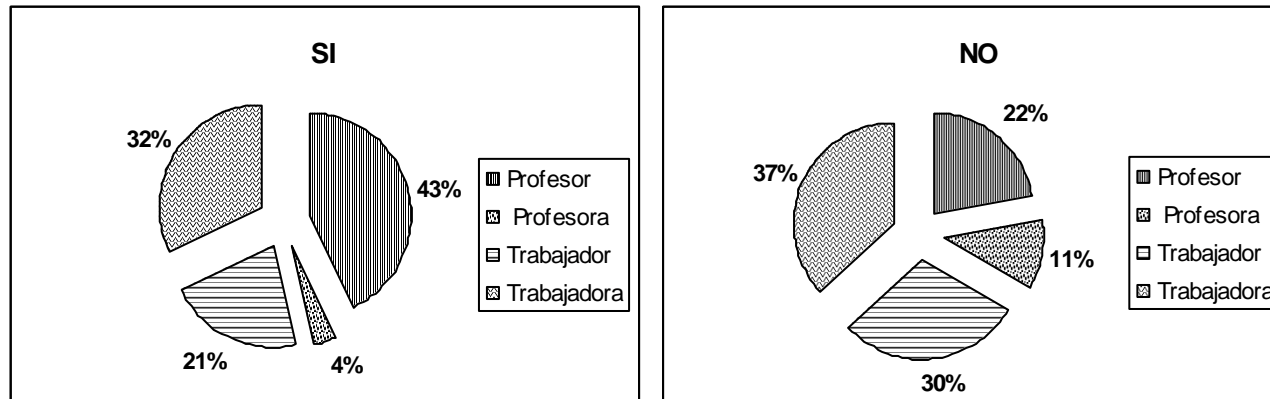
Los profesores opinan que tienen igual salario, mientras que las académicas y las trabajadoras opinan que menor. Los trabajadores en su totalidad consideraron que tienen igual oportunidad. Nuevamente observamos diferencias de opinión por género, pues las mujeres opinan que cobran menos coincidiendo con la pregunta 5 de retribuciones. Se sugiere difundir de manera transparente los sueldos y prestaciones de todo el personal para evitar malos entendidos.

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



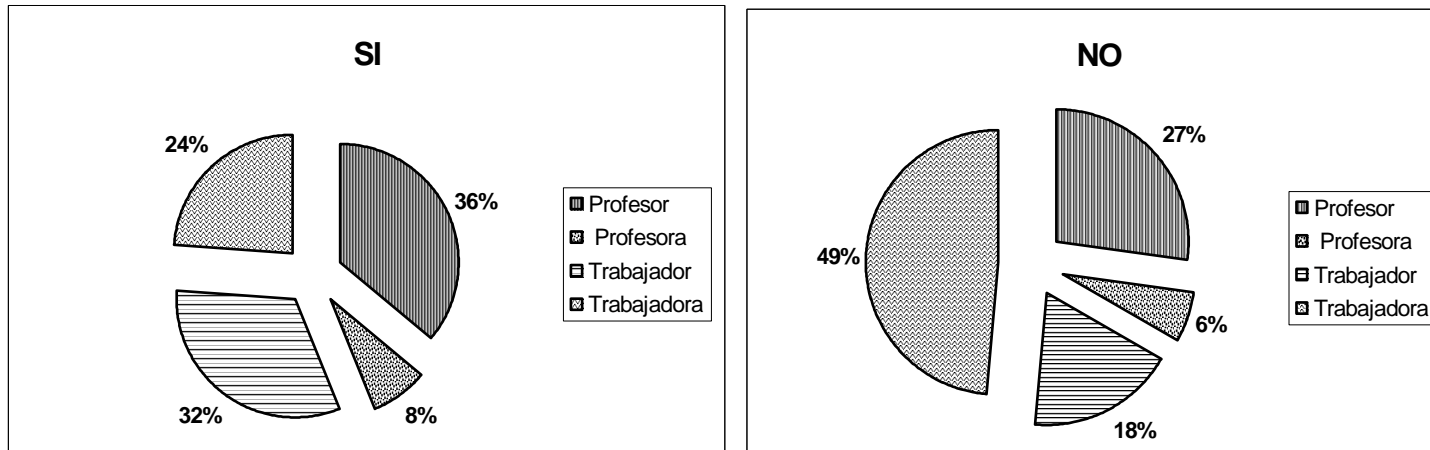
Las trabajadoras opinan que se da la igualdad, mientras que las académicas no. Respecto a los profesores y los trabajadores no existe una marcada tendencia en uno u otro sentido. Es importante considerar la opinión de las académicas para aclarar los posibles casos de favoritismo.

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



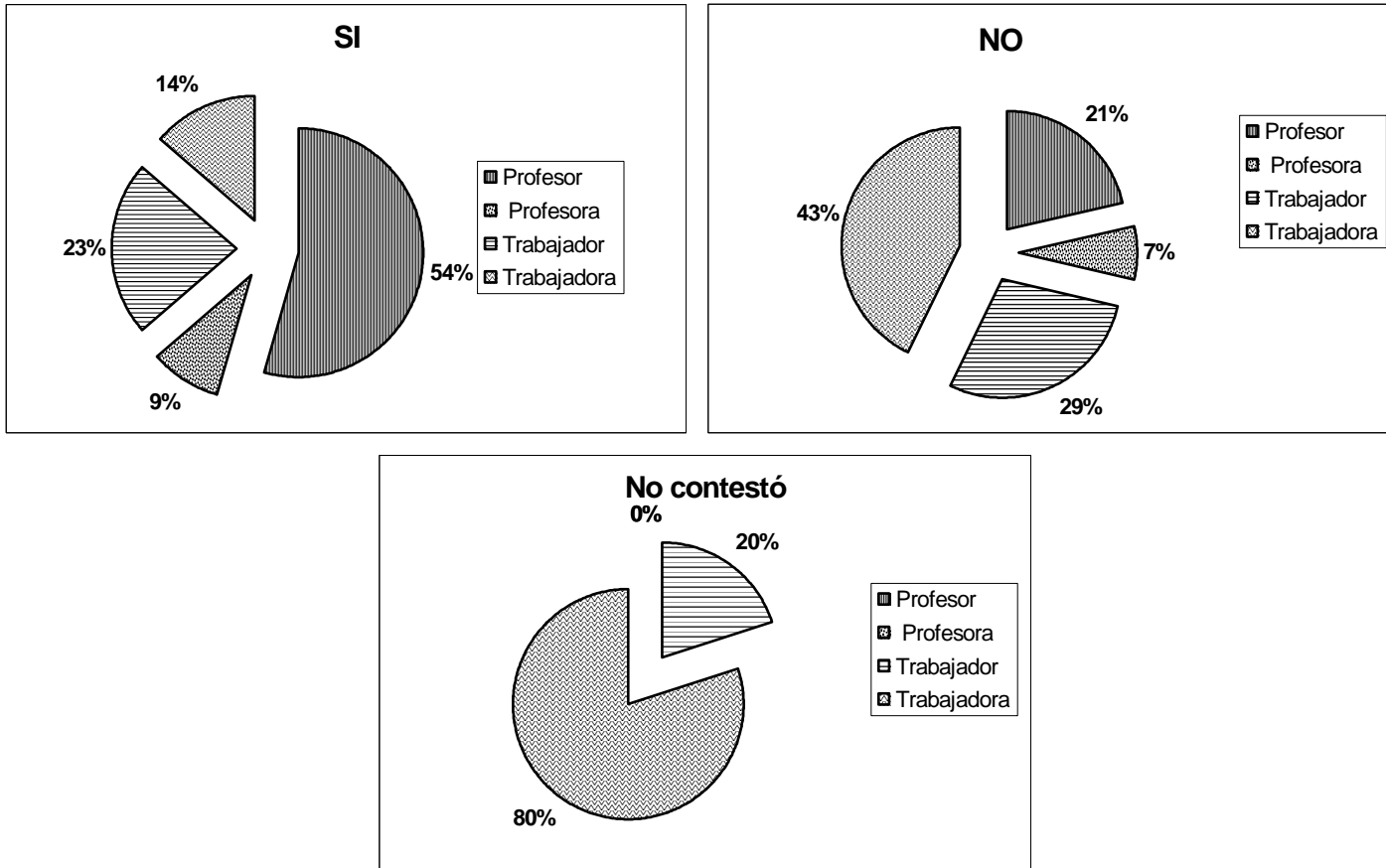
Los profesores opinan en 43% que sí, mientras que las académicas (11%) y trabajadoras (37) opinan que no. De acuerdo a estas respuestas se observa que las mujeres consideran que no hay igualdad en la división de cargas de trabajo. Es recomendable considerar el nivel de productividad de profesorado y personal laboral para ajustar las responsabilidades de forma más equitativa.

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



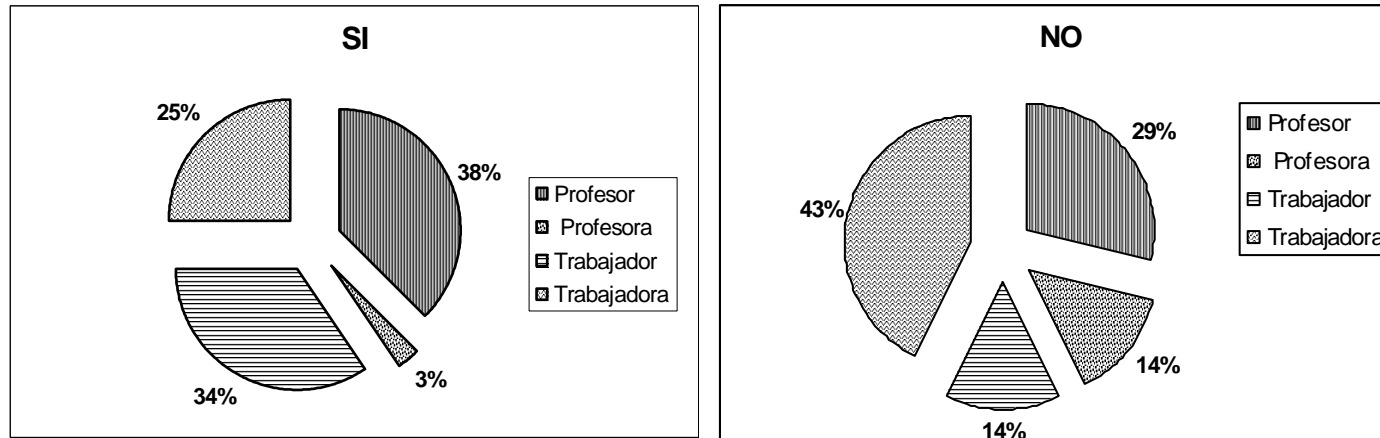
Los profesores consideran que sí (36%) mientras que las trabajadoras dicen que no (49%). Estos son los dos grupos más radicales mientras que académicas y trabajadores están más repartid@s en sus respuestas. Las trabajadoras es un grupo poco atendido en el campus teniendo en cuenta el malestar que expresan en sus respuestas.

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



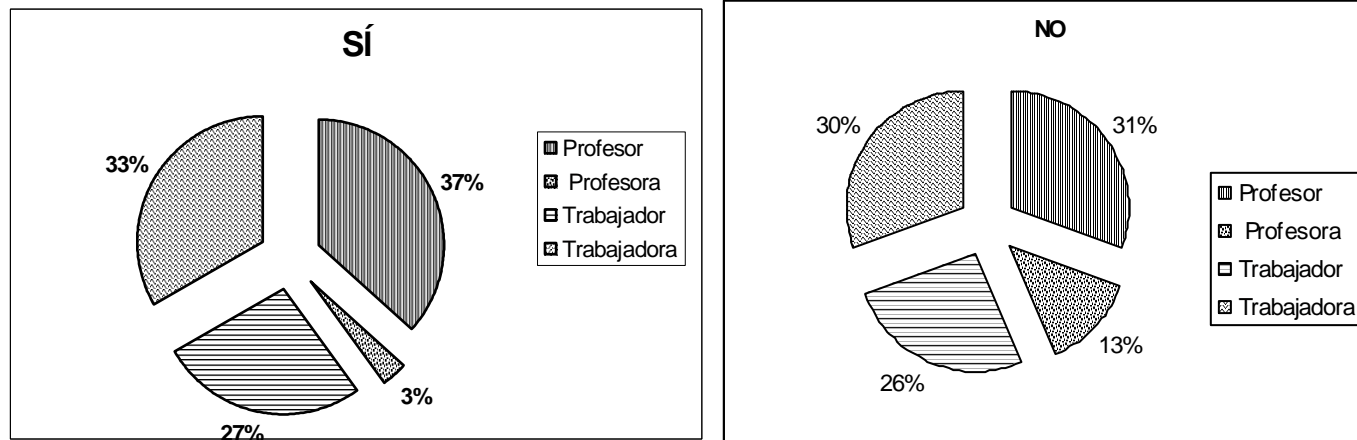
Los profesores son el grupo más contundente en su respuesta de que sí se brinda reconocimiento (54%), así como académicas. Sin embargo, trabajadores y especialmente trabajadoras (43%) están abiertamente en desacuerdo. Además de la remuneración económica, es importante que las autoridades demuestren aprecio por el trabajo bien hecho. Se sugiere un sistema de reconocimiento honorífico para mejorar el clima laboral.

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



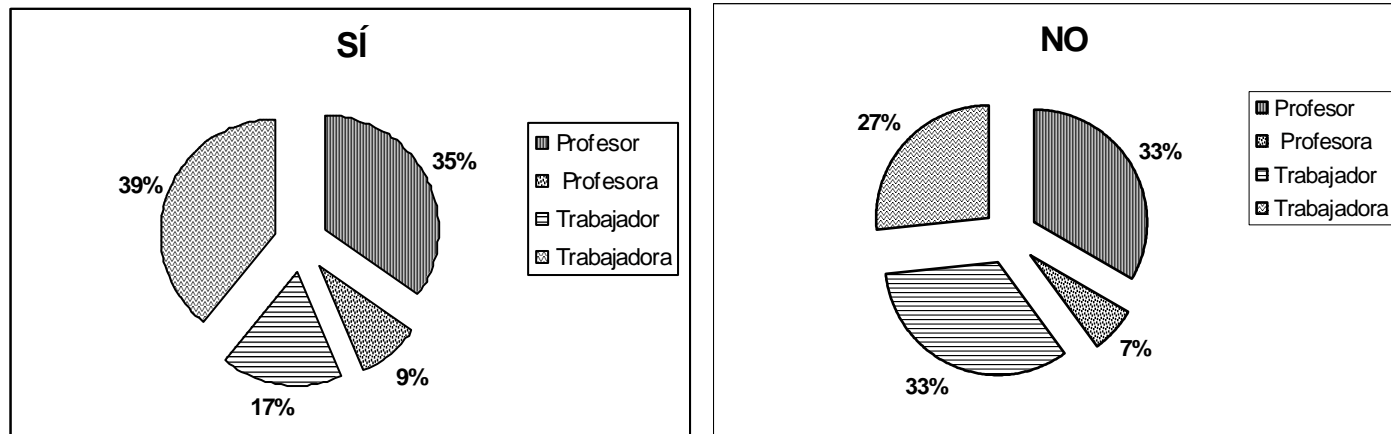
Las académicas (14%) y las trabajadoras (43%) opinan que no, mientras que los profesores y trabajadores opinan que sí en su mayoría. Esta respuesta evidencia el sentimiento de insatisfacción de las mujeres del campus en el trato cotidiano con sus compañeros. Es importante considerar estas opiniones para evitar las acciones de acoso laboral y sexual de género.

17.- ¿En el COLPOS se procura que los empleados y empleadas cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta, etc.) necesarios para el desarrollo de su trabajo?



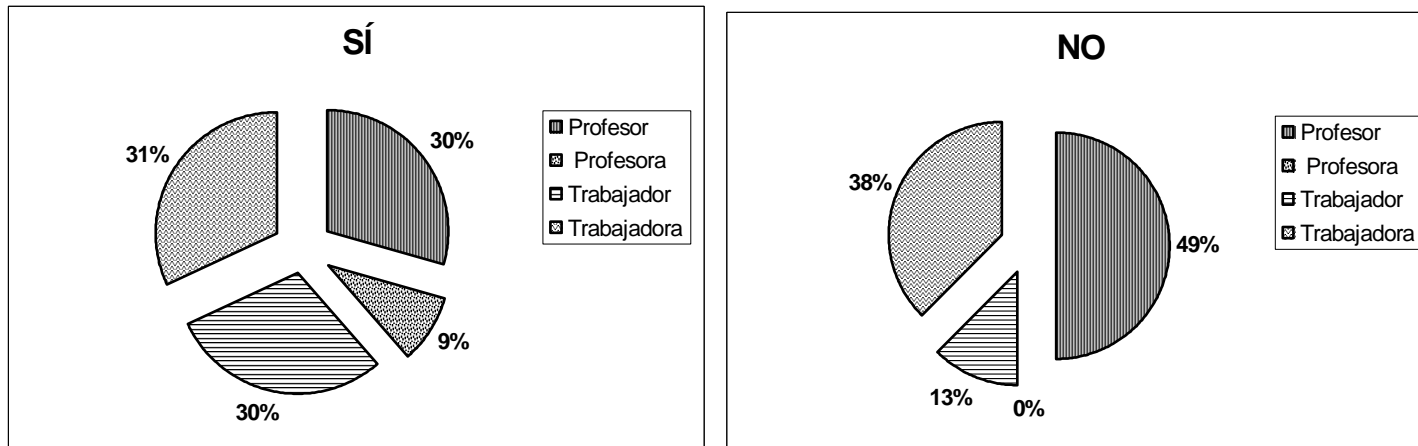
Las respuestas son satisfactorias entre las trabajadoras, profesores y trabajadores. Sin embargo, las académicas apuntan que no cuentan con los recursos necesarios, lo cual hay que procurar resolver.

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



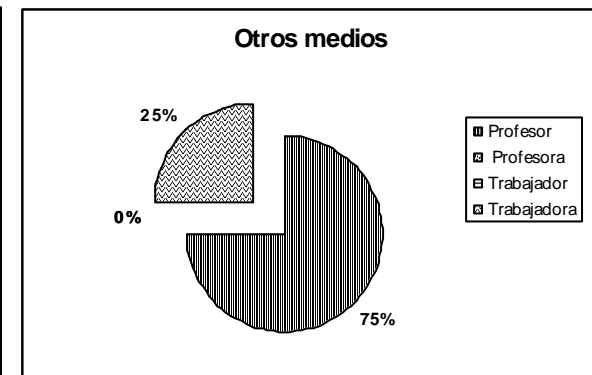
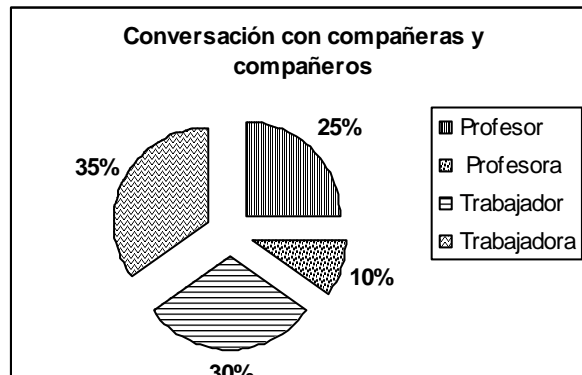
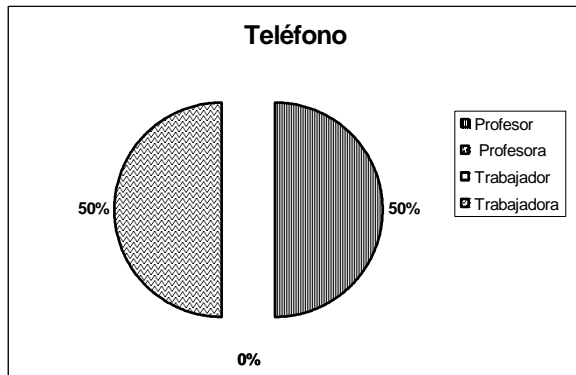
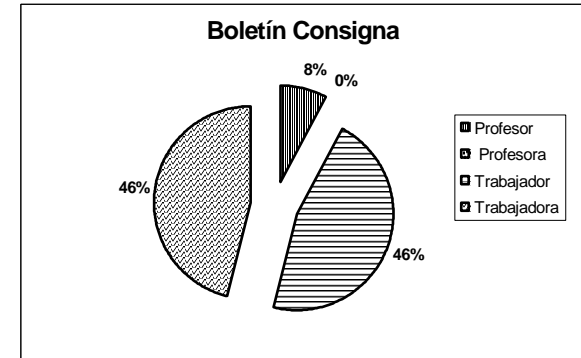
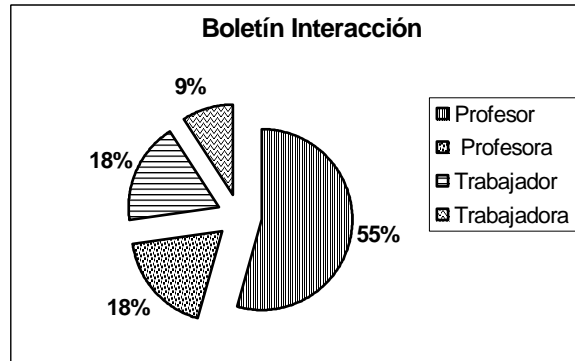
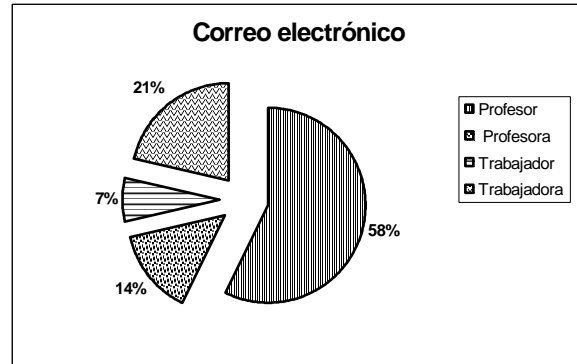
Las trabajadoras, los profesores y las académicas opinan que sí, mientras que los trabajadores consideran que no hay favoritismo. Esta pregunta se complementa con la n° 12 en la que los resultados vuelven a repetirse resaltando la inconformidad de trabajadoras y profesores.

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



Tanto trabajadores como trabajadoras cuentan con el sindicato SINTCOP, mientras que llama la atención la respuesta de los profesores (49%) que indica que no tiene a quién acudir. Para profundizar más en estas respuestas se recomienda revisar el capítulo 11 de este diagnóstico con respuestas cualitativas.

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



Esta es una pregunta sumamente importante porque nos indica las formas en que cada grupo adquiere información. Los profesores son los más beneficiados pues utilizan el correo, el boletín, el teléfono, la conversación y otros medios. Mientras que las académicas prefieren el correo, el boletín y la conversación. Las trabajadoras acceden al correo electrónico, Consigna, teléfono, conversación y otros. Un mito que se “viene abajo” es el de que las mujeres hablan por teléfono más que los hombres, pues en este caso, son los profesores más que las profesoras los que hablan más por teléfono.

2. RESULTADOS CUALTITATIVOS DE CLIMA LABORAL

Los testimonios que se presentan a continuación han sido sistematizados a partir de los cuestionarios sobre Clima Laboral con enfoque de Género, que contestaron l@s informantes del Campus Puebla. Se incluyen las preguntas de l@s participantes que dieron su opinión personal. Debido a que los testimonios lo dicen todo por sí mismos, no se realiza comentario alguno por parte de las autoras del diagnóstico

Muestra:

Trabajadores: 14

Trabajadoras: 19

Profesoras: 4

Profesores: 18

Total: 55

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

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Tener más comunicación, o sea, relaciones humanas	Mayor comunicación en todos los niveles jerárquicos y que se respete la individualidad
Que los Drs. le echen ganas para sacar buenos estudiantes	Todo el personal
El individualismo	Mejorar salarios
Todo el personal	Que se llevara uno mejor entre compañeros de trabajo
Actitud del personal hacia el trabajo	Ser tratado con respeto
Espacio adecuado para realizar el	El abuso de autoridad de alguna

trabajo	persona (Directivo)
	Nos hace falta amplitud pues algunas oficinas son muy pequeñas y requerimos de más espacio
	La disposición del personal para realizar el trabajo
	La coordinación administrativa
	El tipo de ambiente laboral
	Tener comunicación y tener más igualdad
	La mentalidad de los directivos
	Que todos nos lleváramos bien

PROFESORES	PROFESORAS
Toma de decisiones	Los puestos totalitarios masculinos
Estructuración	Una asignación más justa y respetuosa para un mejor desempeño
Salarios	Incrementar la comunicación entre profesores, trabajadores y directivos
Que todos tuviesen la misma oportunidad en todos los aspectos	Relaciones democráticas
Crear una oficina de relaciones interinstitucionales	
Proceso administrativo	
Superficialidad	
Mejorar estructura administrativa y mejorar salarios	

Más talleres para mejorar comunicación	
Actitud para trabajo en equipo	
Dirigentes	
Jubilación de docentes, retiro voluntario	
El sistema de compensaciones	
Cambiaría la cultura de la comunicación	

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Las actividades para lo que fue creado	El ambiente de trabajo en general, pero que no se nos presione
El medio ambiente en mi área	Sus actividades
El trato a mi persona, por lo tanto me siento a gusto	Los compañeros
Instalaciones	A pesar de altas y bajas, hay calidad humana
Su fortaleza académica, sus ganas de ser líder	Hay tranquilidad y respeto
El ambiente laboral	Es mi segunda casa, sólo con algunos inconvenientes
	Su horario de trabajo
	La perspectiva y visión en su

	formación del C.P.
	Los jardines

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

PROFESORES	PROFESORAS
La libertad	L@s alumn@s. Su espacio físico. El "giro" del Colegio
El compromiso laboral con sus actividades	El campo de trabajo
Es bueno el MEG, uno piensa que tienen hijas. Es buena la equidad	La libertad de trabajar interdisciplinariamente
Tengo 28 años trabajando en el Colegio y hasta la fecha he contado con la amistad y colaboración y buen ambiente de todos (personal de apoyo, compañeros y compañeras	La libertad de horarios
La libertad para desarrollarse en docencia investigación y vinculación	
Mi trabajo	
El prestigio que tiene la institución dentro del sector agropecuario	
Libertad en el programa de trabajo	
El ambiente de trabajo	
Su espíritu de superación	
Superación personal	
Nada	

El trabajo en áreas rurales que desempeño	
Su quehacer	
La oportunidad de capacitarse	

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

No. Te llaman porque eres más sutil, femenina (trabajadora)

No. Hay áreas que están descansadas las personas (trabajadora)

No. La asignación a participar en proyectos externos no es igual (profesora)

Sí. Tengo la misma oportunidad de aconsejar o asesorar a estudiantes por el trabajo que personalmente realizo (profesora)

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

No. No tengo documentos que respalden mis conocimientos (trabajadora)

No. Trata uno de cooperar para mejorar (trabajadora)

Sí. Capacitación constante y propuestas, diseños, etc. (trabajadora)

Sí. Sesiones de trabajo y capacitación (profesora)

Sí. Permiso al personal de apoyo por problemas de salud de hijos pero esto no es permanente, depende del director en turno (profesora)

No. Incluir al alumnado en este estudio (profesora)

No. Reestructuración académica (profesor)

Sí. Formas de trabajo (profesor)

No. Elevar la curricula del Postgrado (profesor)

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

No. Llevo 20 años sin reclasificar (trabajadora)

No. Ninguno (trabajadora)

Sí. Remuneración y constancias (profesora)

No. Los criterios de evaluación no necesariamente reconocen el trabajo bien desempeñado (profesora)

Sí. CADOS (profesor)

Sí. Diploma, efectivo (profesor)

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

No. Hay ocasiones de hostigamiento disfrazado (trabajadora)

No. Si están de buenas es bueno, pero si anda alterado lo mejor es no ver (trabajadora)

No. Indiferencia y maltrato de la coordinadora del área (profesora)

No. Eliminar una asignación de renta sin razón aparente (sólo por ser mujer) (profesora)

No. Preguntas personales (profesora)

No. El Director hacia los estudiantes (profesor)

No. No piden con oportunidad el trabajo

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

No. No hay recursos (trabajadora)

Si. La mayoría de veces (trabajadora)

No. Papelería, computadora, impresora, escritorio y silla.

No. Por escasez de recursos, esto es frecuente pero lo poco que hay tampoco es asignado de manera equitativa (profesora)

No. Transporte para trabajo de campo (profesora)

- No. Investigación (profesor)
- No. No hay cubículos (profesor)
- No. Equipo adecuado e instalaciones para mujeres (profesor)
- No. Vehículos (profesor)

18. ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?

- Si, para las que sí saben cooperar sexualmente tienen favoritismo (trabajadora)
- Sí. "Insesto" (sic) según el área de trabajo (trabajadora)
- Sí. Estoy sindicalizada y solicité ser reclasificada, y aún teniendo licenciatura batallé años para ascender a nivel 16, cuando personas sin preparatoria obtuvieron dicho nivel (trabajadora)
- No. Que los sindicalizados no conviven con los demás que son de confianza. Hacen sus reuniones por separado (trabajadora)
- Sí. La gente que tiene más tiempo, tiene más privilegios (trabajadora)
- Sí. Les apoyan más a quienes les hacen reverencias sin importar la calidad como trabajador y menos como persona (profesora)
- Si. Acceso a cursos internacionales (profesora)
- Sí. En la asignación de apoyos (profesor)
- Sí. Reparto de utilidades de proyectos (profesor)

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

- No. A veces ya no sabe si el sindicato sirve para ayudar o molestar más, y con la institución están ocupados mucho como para atenderlo a uno (trabajadora)
- Sí. Con mi coordinación
- Sí. Al jefe inmediato
- Si. Procuraduría Académica (profesora)
- Sí. Al director (profesor)
- Sí. SIACOP (profesor)
- Sí. A mi persona para resolverlos (profesor)
- Sí. Autoridad administrativa (profesor)

Sí. Comité de Campus (profesor)
No. No he tenido (profesor)

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

Resúmenes de trabajo (trabajadora)
Reuniones de trabajo (profesor)

3. RESULTADOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL.

La muestra de informantes que contestaron el cuestionario fue

Mujeres: 22
Hombres: 29
Total. 51.

La aplicación del cuestionario de Hostigamiento Sexual sólo diferenció hombres y mujeres, sin especificar el grupo al que pertenecían (profesor, profesora, trabajadora y trabajador). Cada pregunta tuvo una ponderación que se muestra a continuación.

INDICE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

		PONDERACIÓN DEL 1 AL 10 (a)	FRECUENCIA (b)	(a)x(b)	hombres	mujeres
1	Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadora con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	1	9	9	3	6
2	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia.	1	13	13	4	9
3	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	1	13	13	3	10
4	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.	2	13	26	3	10
5	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo.	3	5	15	0	5
6	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseados.	4	1	4	0	1
7	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.	5	2	10	0	2

8	Castigos, arrestos, suspensiones, cambios de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.	6	5	30	2	3
9	Contacto físico no deseado.	7	6	42	0	6
10	Presiones para tener relaciones sexuales.	8	3	24	0	3
11	Intento de violación.	9	0	0	0	0
12	Violación.	10	0	0		
				SUMA		186

Media ponderada de HST= poderación x frecuencia
(índice) (numero de eventos)

media ponderada de HST=15.5

El índice de HST = 1 - (media ponderada del año x)
(comparativo) (la media ponderada del año base)

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

o negativo de resultado)

Ejemplo: si la media ponderada en el año 1 = 4, y en el año 2 = 5, entonces $5/4 = 1.25$, y
 $(1 - 1.25)$
 $= 25$

Se puede llegar a la conclusión que la incidencia de hostigamiento sexual en esta empresa ha aumentado en 25% en un año.

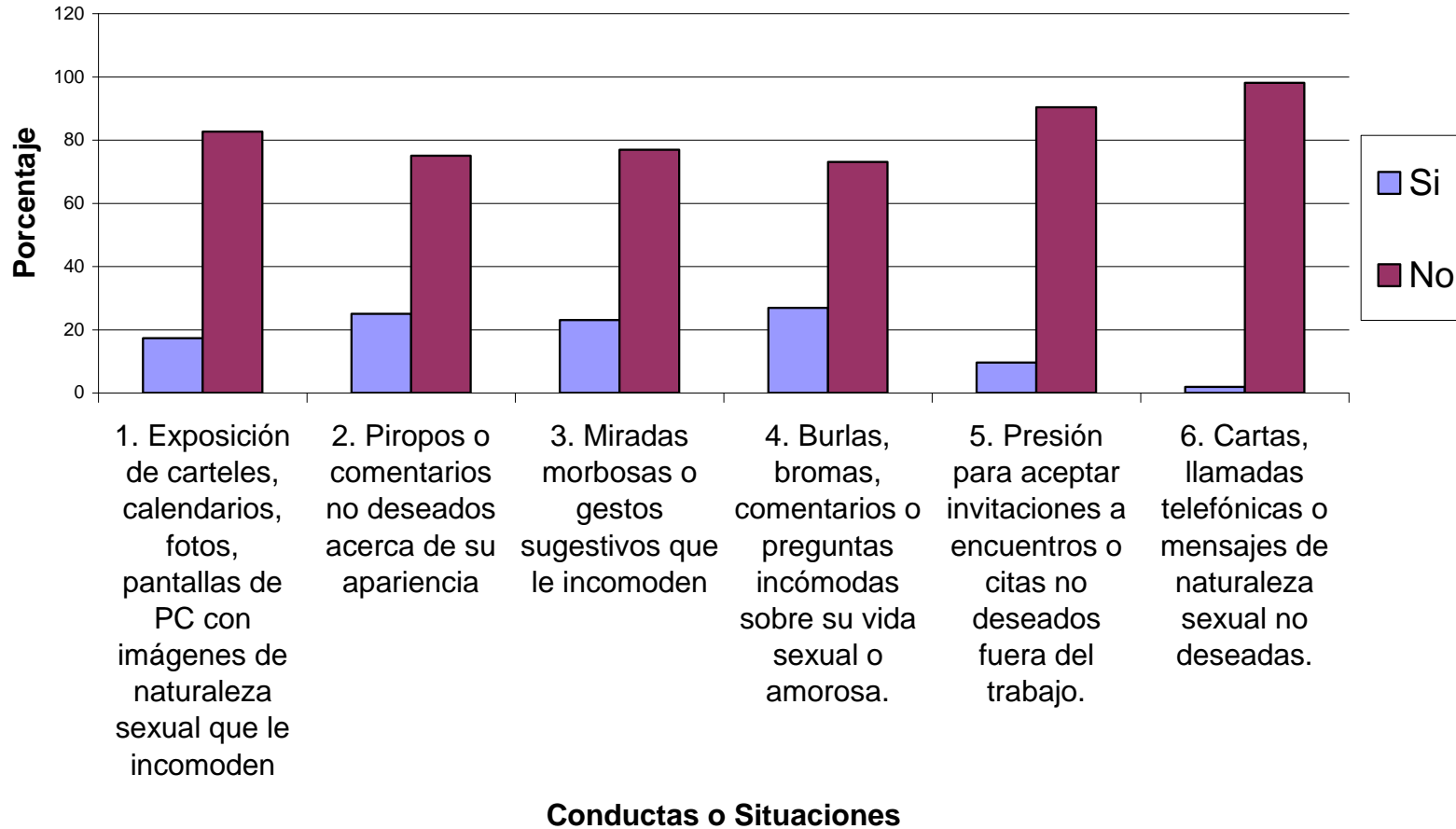
Se puede utilizar el año 1 como base para comparar el comportamiento en los siguientes años. En nuestro ejemplo el valor 4 de la media es del año base, (el denominador).

En el Campus Puebla encontramos que la primera y segunda causa de hostigamiento que más han sufrido las mujeres son las miradas morbosas(pregunta 3) y las burlas o comentarios incómodas sobre su vida sexual o amorosa (p. 4). La tercera causa son los piropos o comentarios no deseados(p. 2), seguidos en menor porcentaje de contacto físico no deseado (p. 9) y presión para aceptar invitaciones a encuentros no deseados (p. 5). El caso de amenazas que afecten su trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales (p. 7) se encuentra en sólo 2 de las respuestas, y por último una persona contestó que recibió llamadas o cartas de naturaleza sexual no deseada (p. 6)

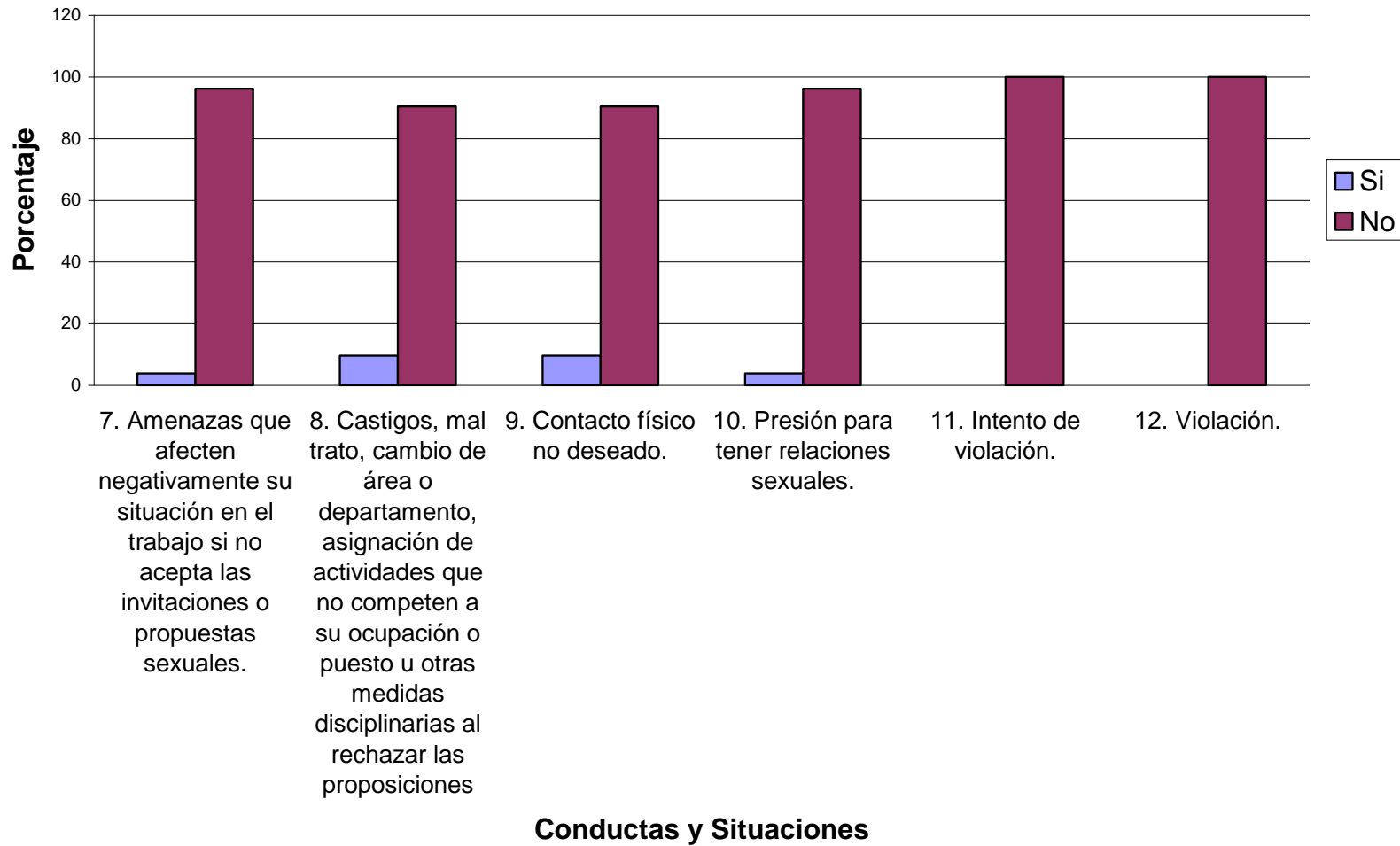
En el caso de los hombres el caso más repetido es el de comentarios no deseados acerca de su apariencia (pregunta 2), exposición a calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomodan (p. 1), miradas

morbosas (p. 3) y burlas comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual (p. 4). Las gráficas que muestran de forma general las opiniones en el Campus Puebla son las siguientes:

Figura 1. Índice de Hostigamiento sexual en el Campus Puebla de C.P.



Índice de Hostigamiento Sexual en el Campus Puebla del C.P.



CONCLUSIONES

El diagnóstico de clima laboral nos permite identificar las áreas de oportunidad para el Modelo de Equidad de Género. En general se observa un cierto malestar en el grupo de las trabajadoras que es importante considerar, así como percepción de que existe cierto favoritismo y falta de reconocimiento al trabajo y la opinión del personal. La transparencia en la información sobre salarios, promociones y acceso a la capacitación es importante cuidarlo debido a que se perciben opiniones encontradas entre hombres y mujeres que no favorecen la armonía en el campus. Para responder a las necesidades detectadas en este diagnóstico es necesario proponer acciones afirmativas y a favor del personal.