



CAMPUS VERACRUZ

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-VERACRUZ:

DRA. MARIA DEL CARMEN ALVAREZ AVILA (REPRESENTANTE)
L.C.E. MARISELA GARCES PERALTA (INTEGRANTE)
MARÍA DE JESUS HERNANDEZ BARRIOS (INTEGRANTE)
ANDREA GPE. ESTRELLA GARCÍA (ASESORA)

INDICE PÁGINAS

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)	30
5. RESULTADOS CUALITATIVOS DE HS	39
6. INDICE DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL	39
7. CONCLUSIONES DE HS	41
8. INDICE DE SEGRAGACIÓN LABORAL	42
9. CONCLUSIONES GENERALES	44
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 Veracruz	4
Cuadro n° 2. Relación de personal encuestado	6
Cuadro n° 3. Opiniones sobre la Política de Equidad	18
Cuadro n° 4. Acceso de mujeres y hombres a Capacitación	19
Cuadro n° 5. Criterios de promoción	19
Cuadro n° 6. Acceso de mujeres y hombres a puestos de dirección	20
Cuadro n° 7. Retribuciones y salarios para mujeres y hombres	21
Cuadro n° 8. Instalaciones para realizar el trabajo	21
Cuadro n° 9. Sanitarios limpios	22
Cuadro n° 10. Sanitarios: distancias y acceso	22
Cuadro n° 11. Agua disponible en área de trabajo	23
Cuadro n° 12. Modelo de Equidad de Género	23
Cuadro n° 13. Ambiente de igualdad	24
Cuadro n° 14. Asignación de responsabilidades para mujeres y hombres	25
Cuadro n° 15. Consideración de opiniones del personal	25
Cuadro n° 16. Reconocimiento al trabajo bien desempeñado	26
Cuadro n° 17. Trato respetuoso entre mujeres y hombres	26
Cuadro n° 18. Espacio y materiales para el trabajo	27
Cuadro n° 19. Asesoría para problemas laborales	28
Cuadro n° 20. Medios de información	28
Cuadro n° 21. Propuestas de mejoras para el Campus	29
Cuadro n° 22. Aspectos que le gusta del Campus	29
Cuadro n° 23. Muestra de informantes de HS	30
Cuadro n° 24. Opiniones sobre HS	39
Cuadro n° 25. Índice de HS	39
Cuadro n° 26. Tipo de Hostigamiento por categoría laboral	41
Cuadro n° 27. Índice de Segregación Laboral	43

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-Veracruz 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 Veracruz.

	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
TOTALES	17	35	52
PORCENTAJES	32.7%	67.3%	100%

Fuente: Dpto. Recursos Humanos del Campus Veracruz, 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 I@s informantes expusieron sus opiniones.

La Coordinación del MEG-Colpos y subcomité MEG-Veracruz se coordinó con la jefatura Administrativa, las integrantes de comité personalmente distribuyeron y recogieron los cuestionarios en cada área, posteriormente se analizó los resultados con apoyo de la asesora del subcomité. Se analizó la información en varias sesiones en las que participaron el subcomité MEG y el director del campus, revisando pregunta por pregunta y proponiendo acciones afirmativas y a favor del personal.

.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 comité MEG campus Veracruz 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 50 personas. Se desagregó la información por grupo de pertenencia y por género, de manera que se distinguen las opiniones de:

Profesores: 15

Profesoras: 3

Investigador: 2

Investigadora: 2

Trabajador: 12

Trabajadora: 15

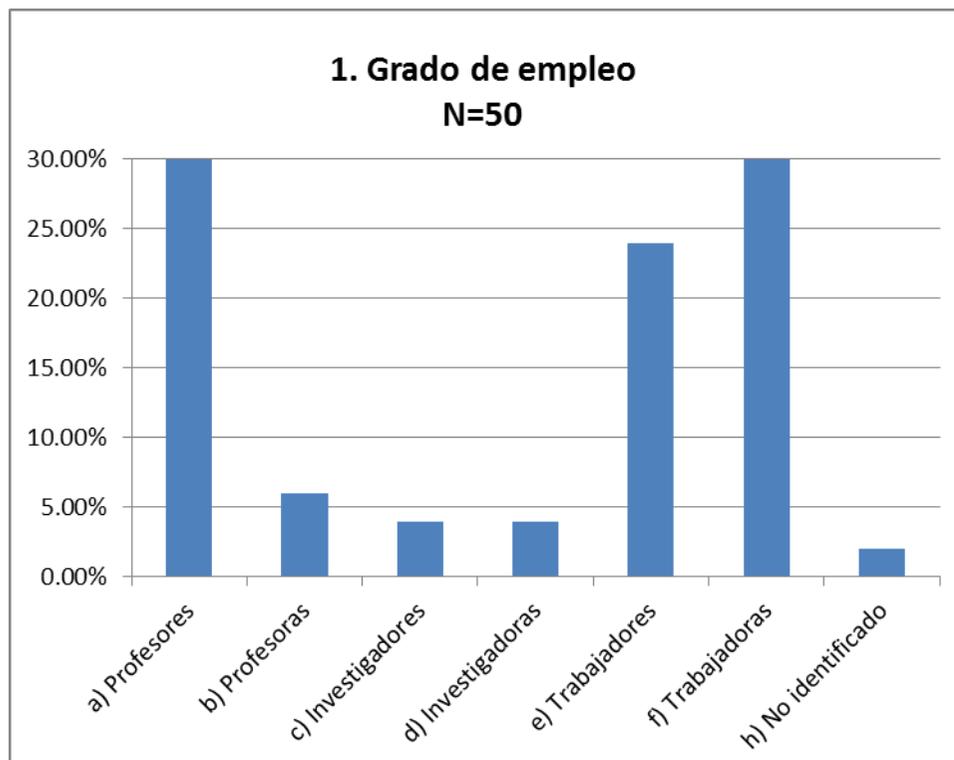
Otros: 0

No identificados: 1(No registraron género ni categoría))

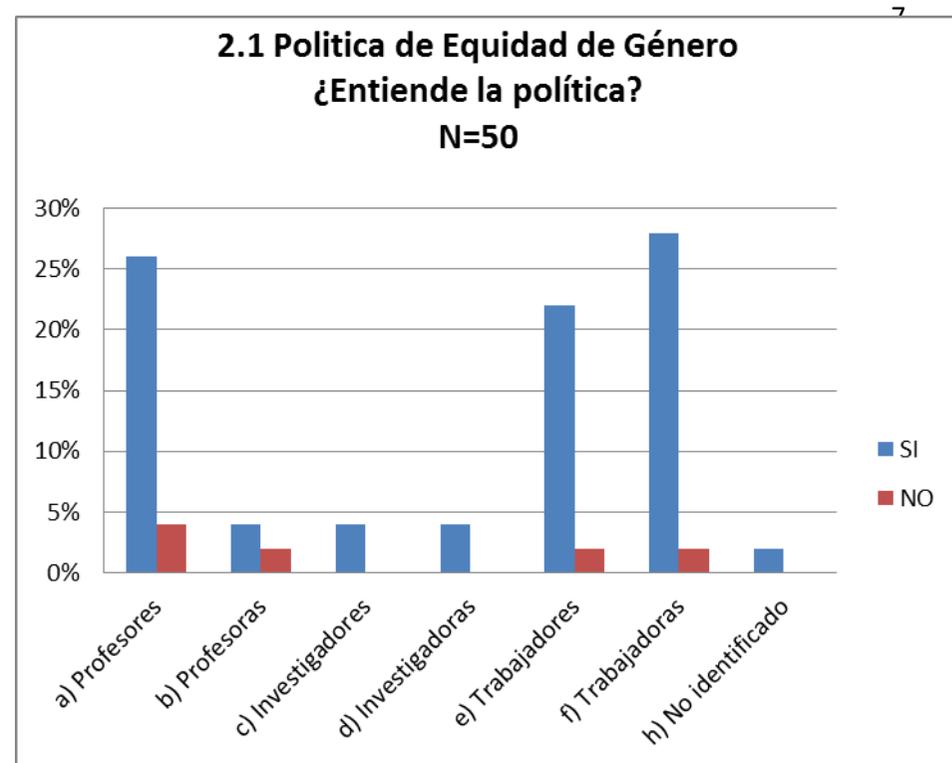
Total: 50

Cuadro 2. Relación de personal encuestado. Campus Veracruz

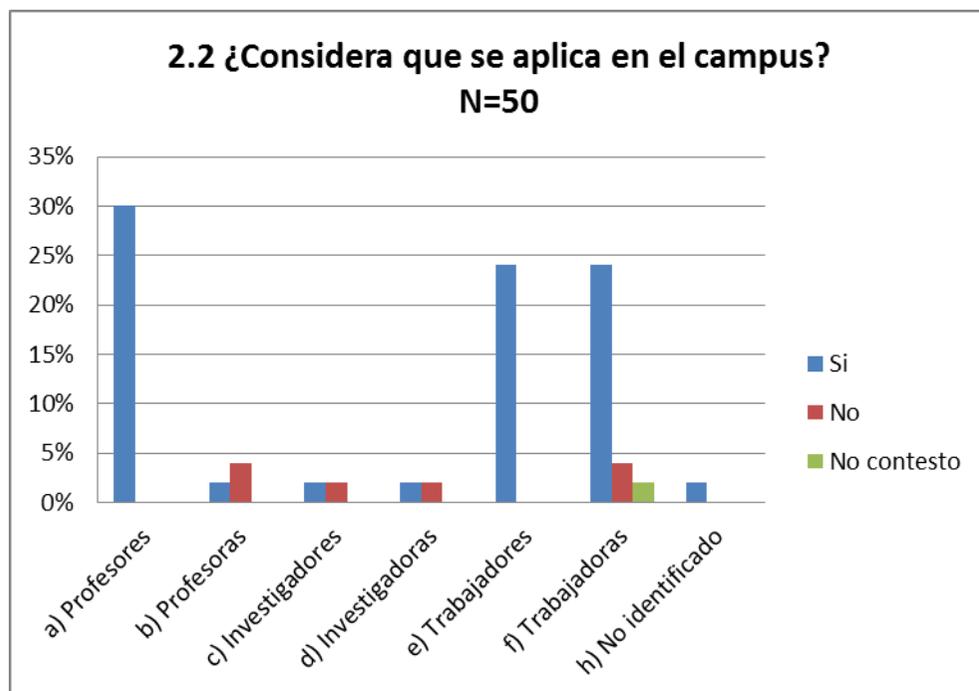
	HOMBRES	MUJERES	No se identificaron	TOTAL
TOTALES	29	20	1	50
PORCENTAJES	58%	42%	1%	100%



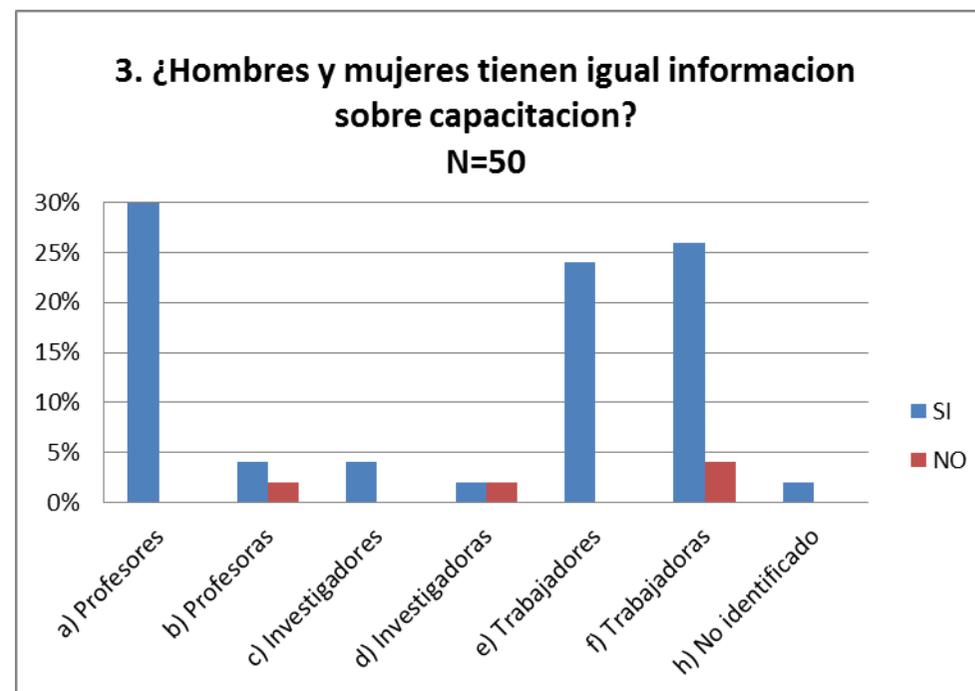
La participación que la participación de los diferentes grupos fue alta y en proporción a la cantidad que existe en el campus. Por lo que se observa un ambiente de voluntad y colaboración para el diagnóstico. **Acción a favor del personal:** Difundir los resultados y acciones derivadas del presente diagnóstico. Responsable: Subcomité MEG-Veracruz.



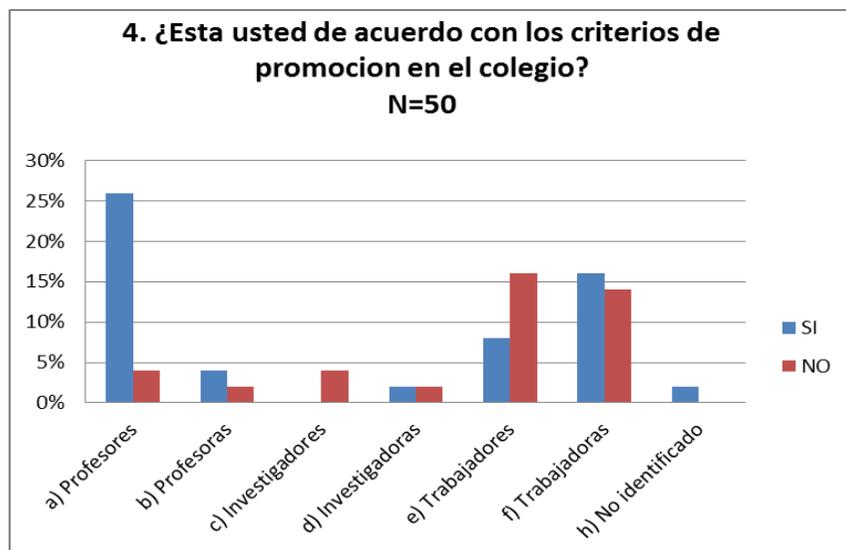
Los profesores, trabajadores y trabajadoras sobresalen en respuestas afirmativas considerando una relación con la proporción de la población laboral en el campus. Un porcentaje menor de profesores, profesoras, trabajadores y trabajadoras expresan no conocer la política. **Acción a favor del personal:** Difundir por mail e informar que se puede consultar en la web del MEG. Responsable: Subcomité MEG-Veracruz.



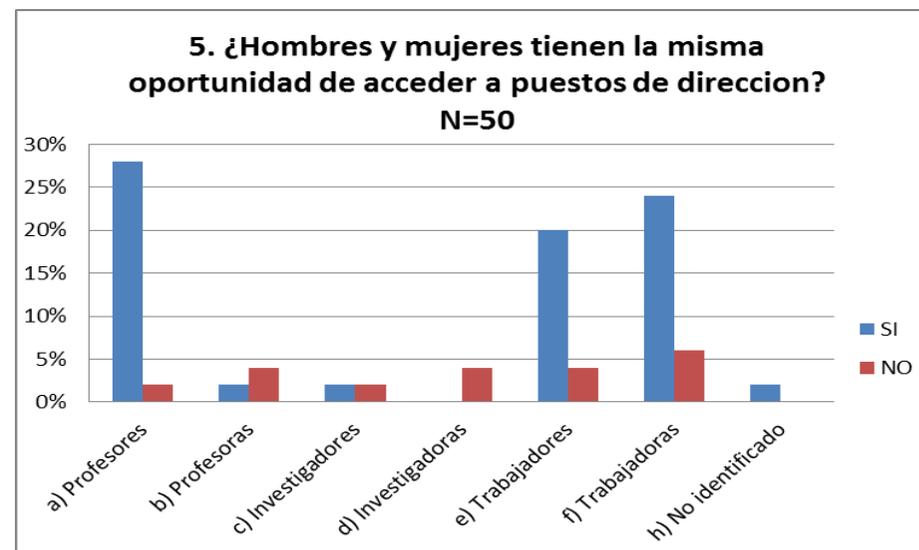
Los Profesores, trabajadores y trabajadoras opinan que sí. Las profesoras, trabajadoras investigadores e investigadoras opinan que no. **Acción a favor del personal:** difundir por mail los beneficios del MEG en el Campus y los formatos que pueden utilizarse para hacer efectiva la Política. Responsable: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



En todos los grupos se obtuvo respuesta afirmativa, sin embargo profesoras, investigadoras y trabajadoras también presentaron respuestas negativas, por lo que se propone una **Acción a Favor del Personal:** difundir las convocatorias de capacitación por mail y en los checadores, así como instalar tabloncitos de anuncios del MEG y un buzón de sugerencias en: área administrativa y en vigilancia. Responsable: Subcomité MEG-Veracruz.



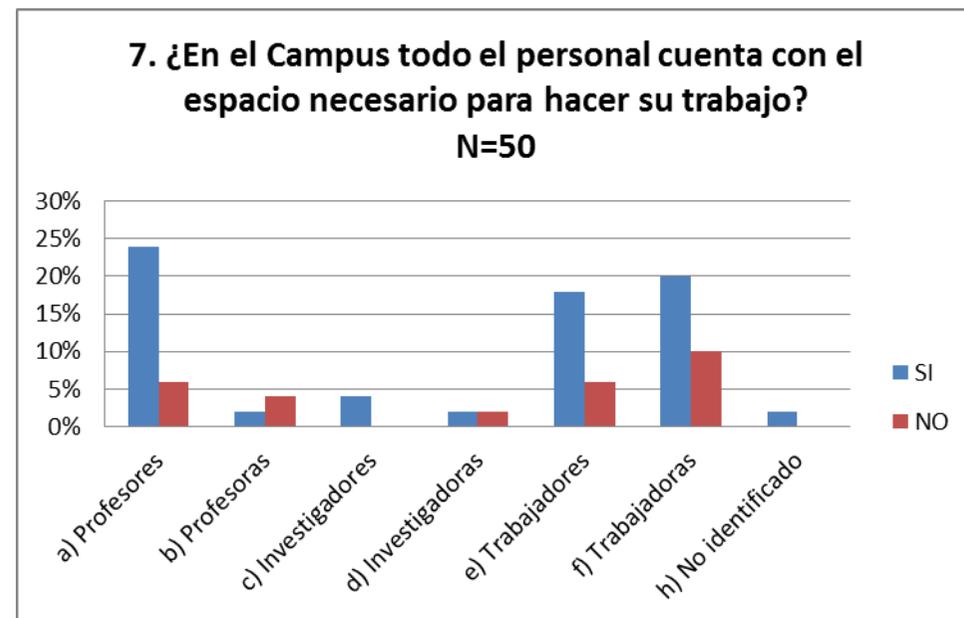
En todos los grupos encontramos respuestas negativas. **Acción a favor del personal:** Solicitar que se publiquen los criterios de promoción en las convocatorias de trabajador@s, académic@s. Responsables: subcomisión Mixta de Escalafón y Comisión CADOS.



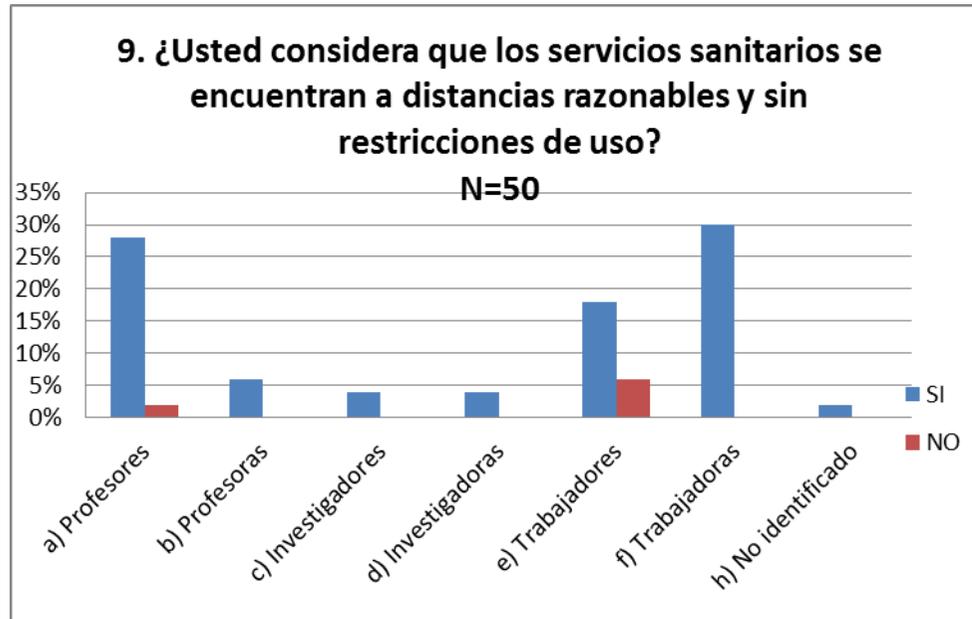
Se obtuvo algunas respuestas negativas en profesores, profesoras, investigadores, investigadoras, trabajadores y trabajadoras. **Acción afirmativa:** Analizar cuantas profesoras e investigadoras ocupan puestos de toma de decisión actualmente. Redactar las convocatorias con lenguaje incluyente de género. Responsable: Dirección de Campus y jefatura administrativa. El Subcomité MEG-Veracruz hará el seguimiento.



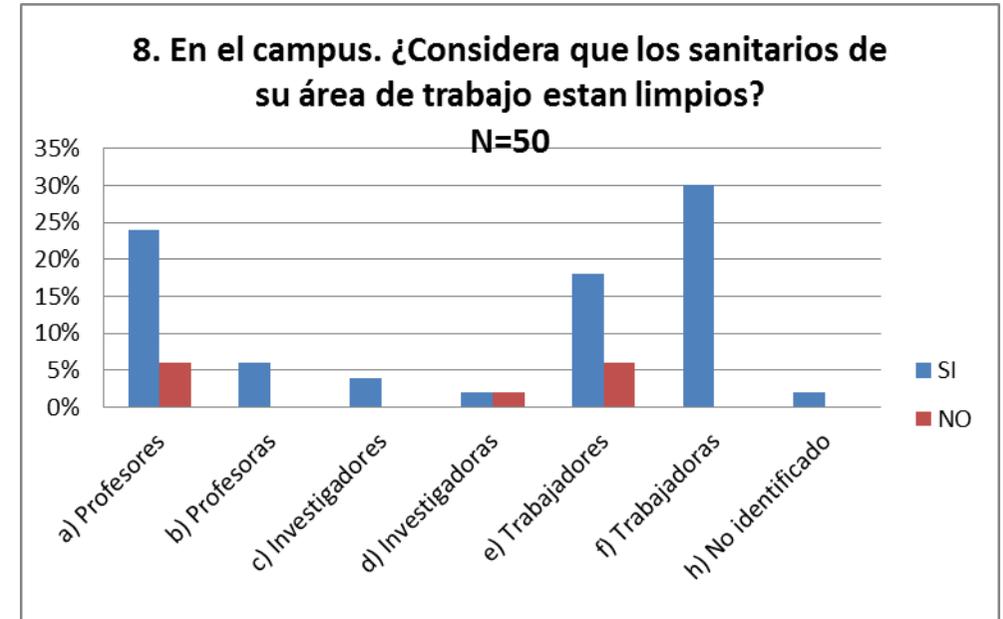
Los profesores, investigadores, trabajadores y trabajadoras opinaron que no. **Acción a favor del personal:** solicitar información al área administrativa sobre sueldos de trabajador y trabajadora en el mismo puesto.



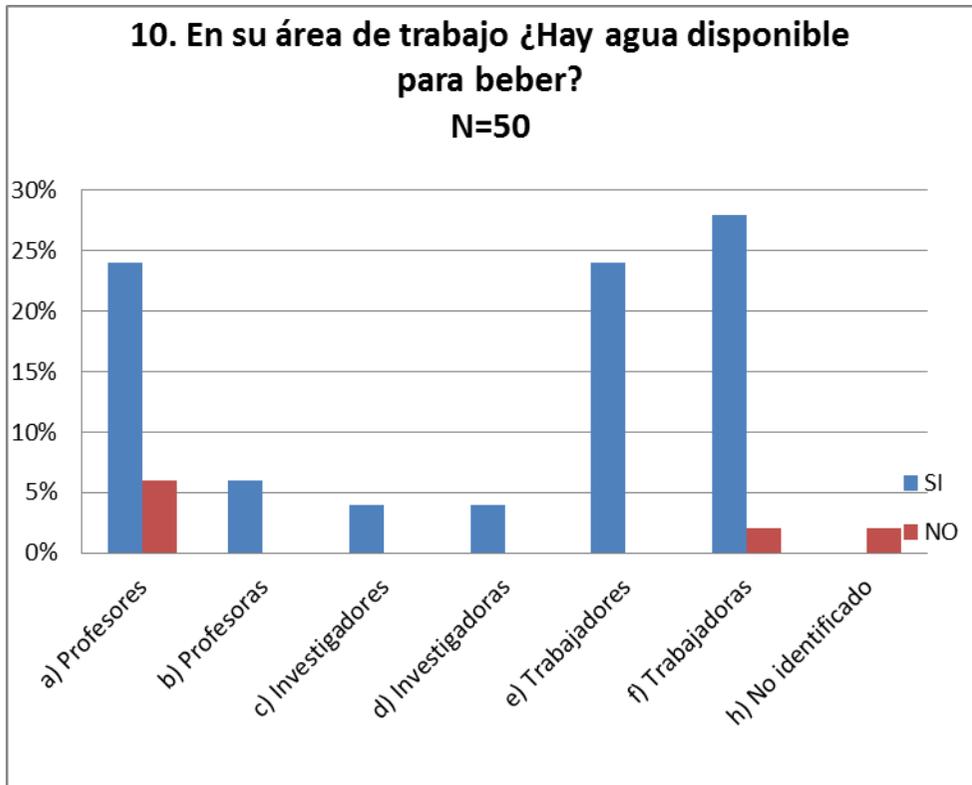
Las respuestas fueron en su mayoría afirmativas, sin embargo se apreciaron también negativas, considerando que si existen el espacio y que en el momento de la encuesta estaban en distribución. **Acción a favor del personal:** Evaluar el punto de espacio en el siguiente diagnóstico, debido a la remodelación y adecuaciones que mejoraron las condiciones después de la encuesta. Responsables: la jefatura administración y la subcomisión mixta de seguridad e higiene.



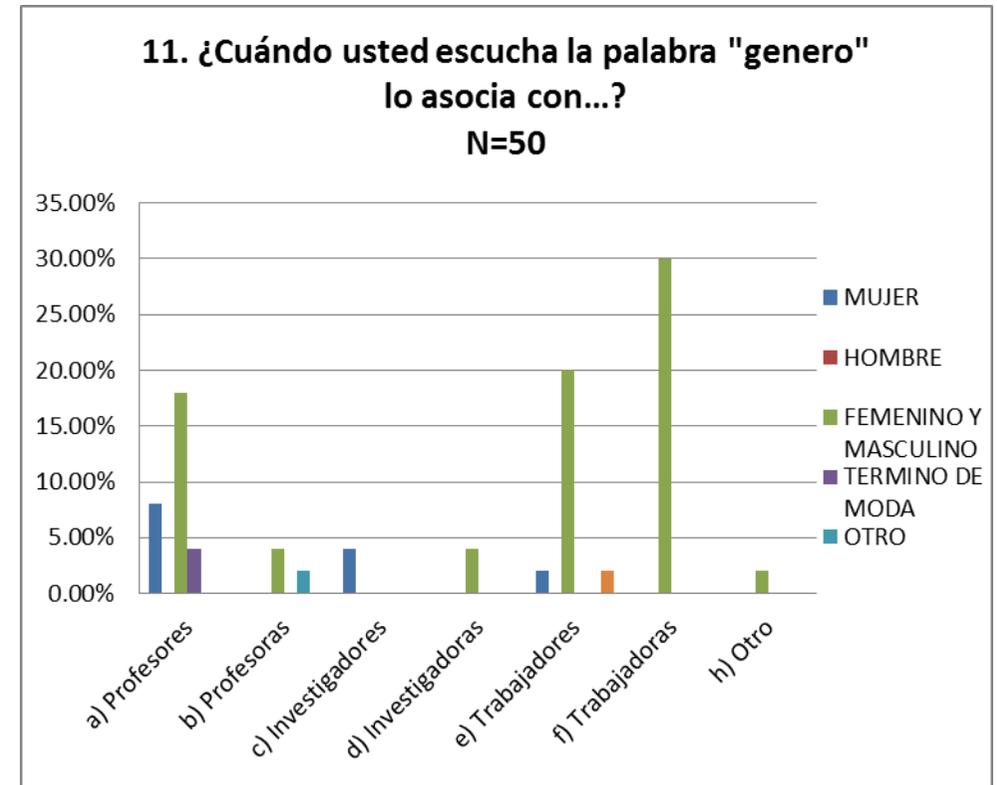
Predomina la opinión positiva, sin embargo, se propone una **Acción a favor del personal**: Identificar las remodelaciones realizadas en áreas requeridas debido a adecuaciones 2010. Responsable: la subcomisión de seguridad e higiene.



Los profesores, investigadoras y trabajadores 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 y solicitar papeleras con tapas. Responsable la subcomisión de seguridad e higiene.



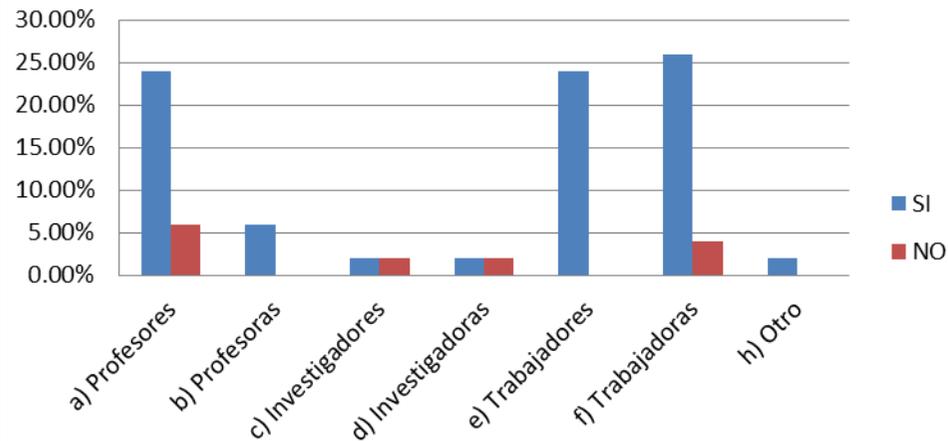
Los profesores y trabajadoras opinan que no. **Acción a favor del Personal:** Dar seguimiento de los dispensadores de agua. Responsable: Jefatura administrativa



En todos los grupos identificaron correctamente el término, sin embargo hubo personas que consideraron otros términos. **Acción a favor del personal:** Continuar con la capacitación sobre equidad de género para consolidar el MEG. Responsable: Subcomité MEG y subcomisión Mixta de Capacitación.

12. ¿Usted cree que es importante aplicar el MEG para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en el campus?

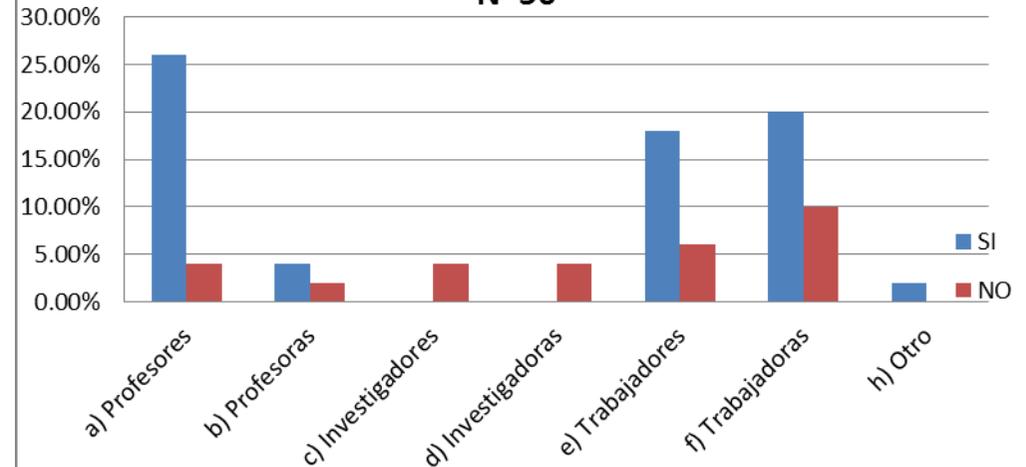
N=50



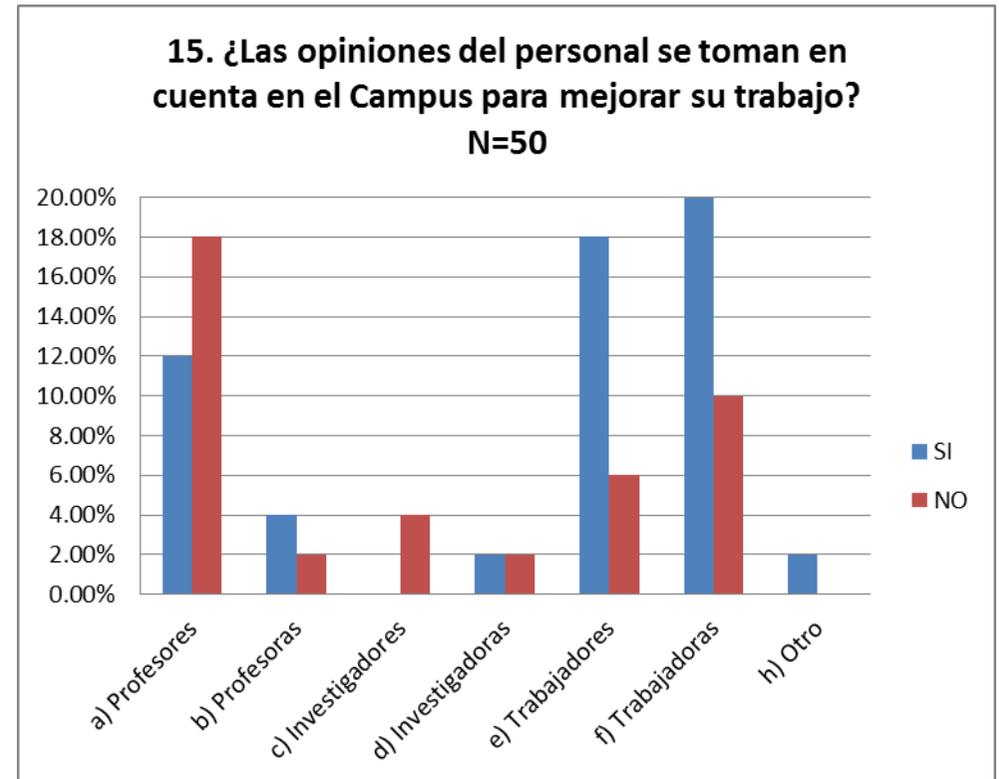
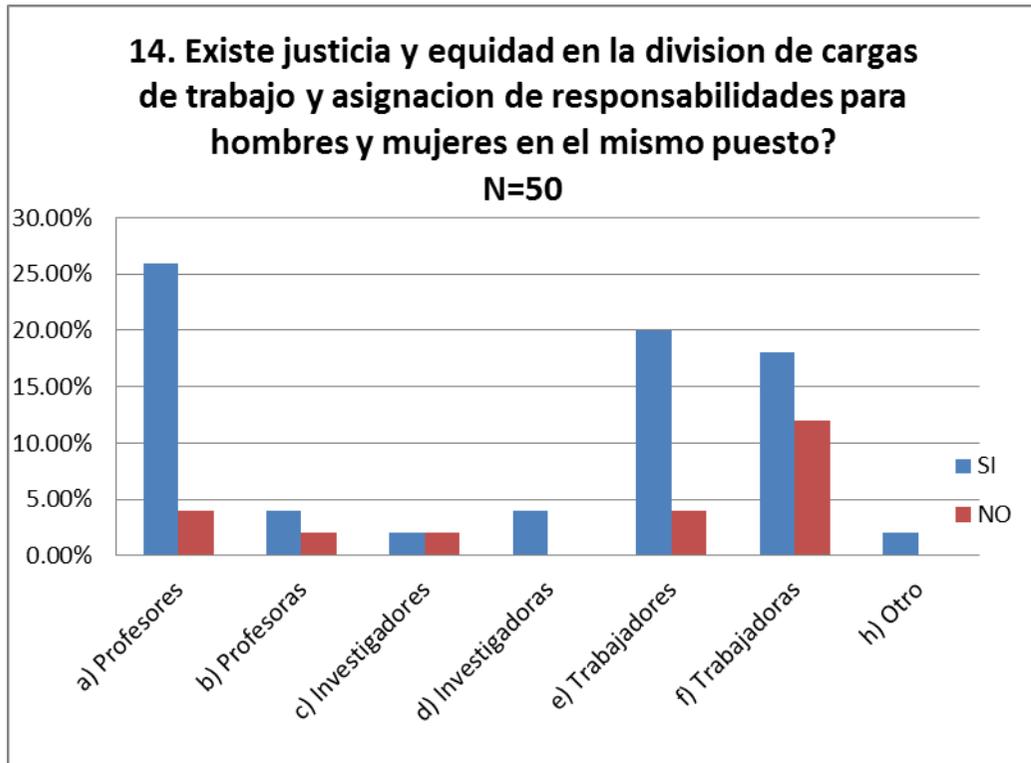
Todos los grupos opinaron afirmativamente. **Acción a favor del personal:** Continuar con las capacitaciones sobre equidad de género para consolidar el MEG. Responsable: Subcomité MEG y subcomisión Mixta de Capacitación.

13. ¿Las condiciones en que desempeña su trabajo se dan en un ambiente de equidad, sin favoritismos?

N=50

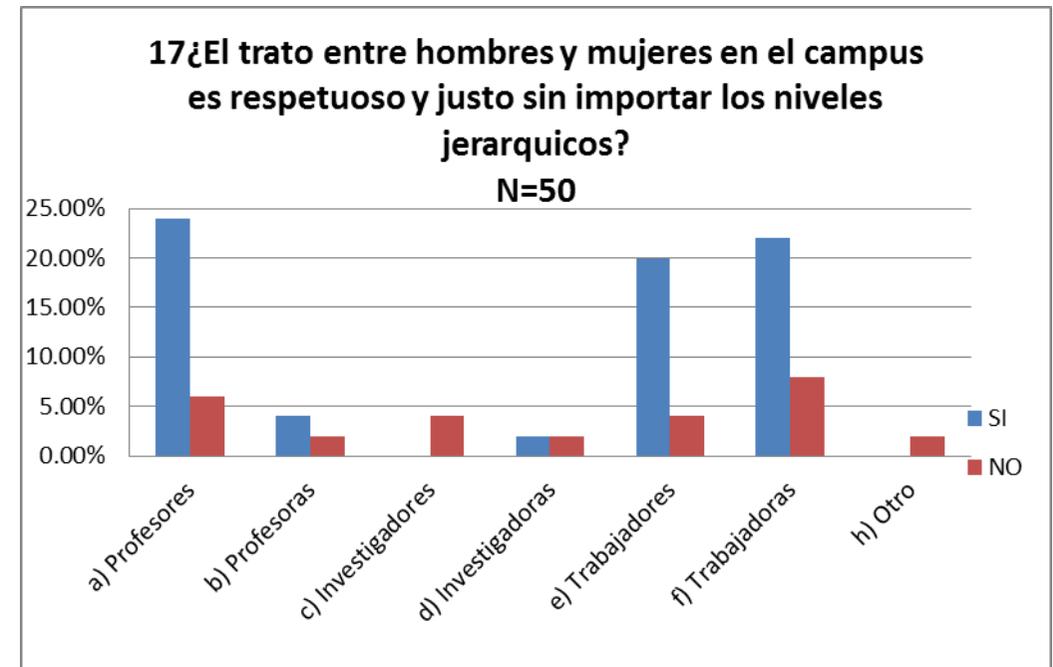
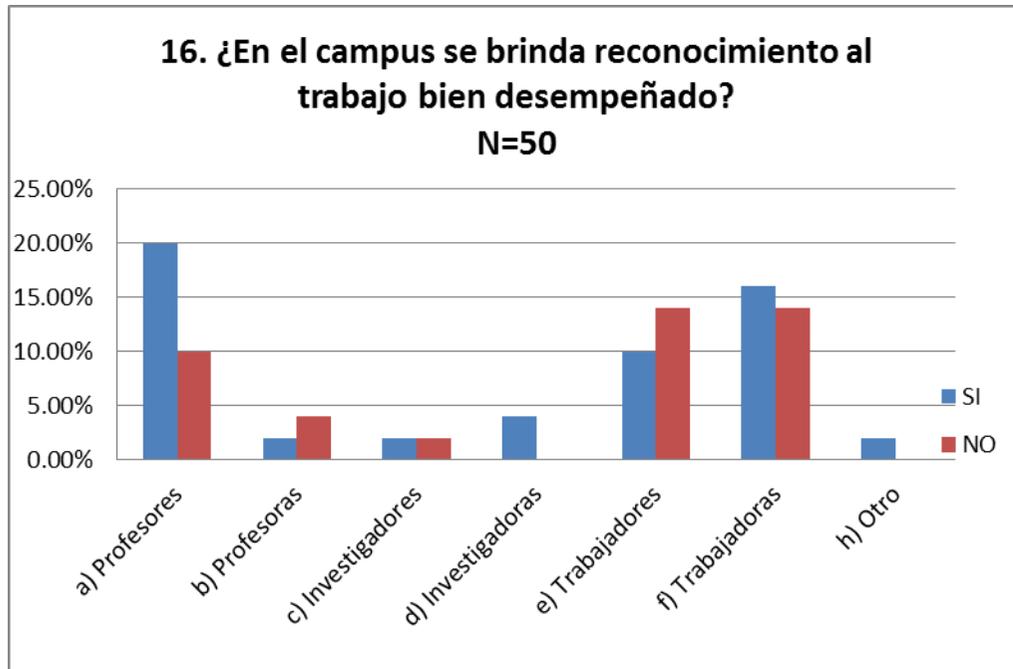


En menor porcentaje profesores, profesoras, investigadores, investigadoras, y trabajadores y trabajadoras opinaron que no. **Acción a favor del personal:** se considerará el problema del favoritismo en cada área considerada.



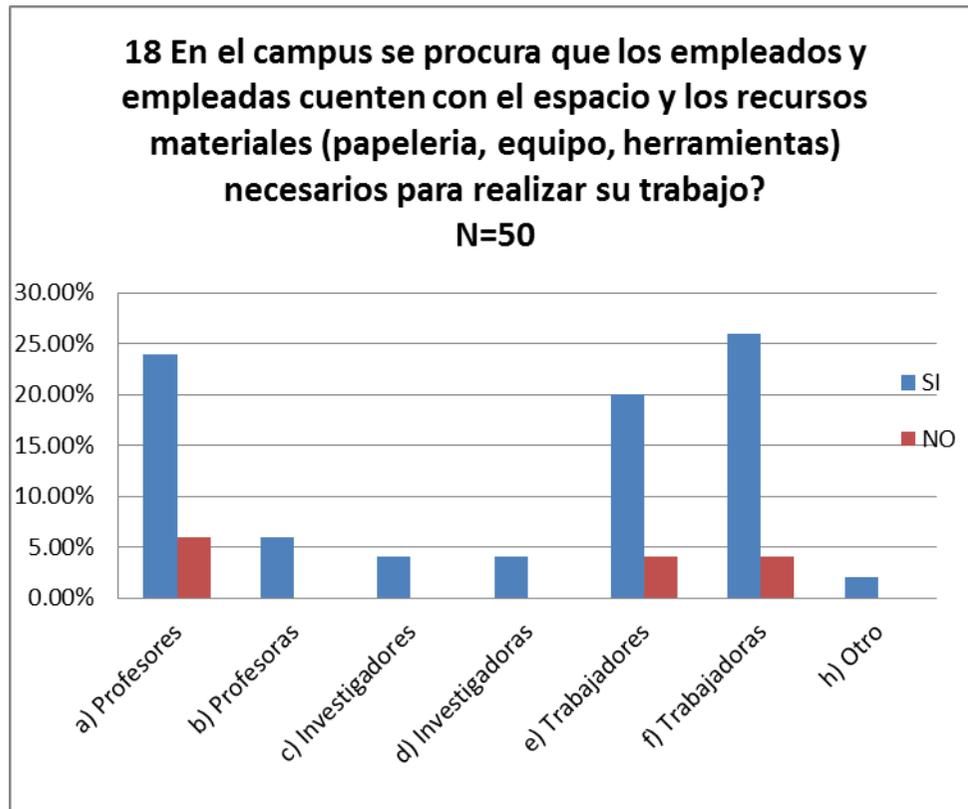
- En menor porcentaje profesores, profesoras, investigadores, trabajadores y trabajadoras opinaron que no. **Acción Afirmativa:** Fomentar y visibilizar la participación de mujeres en subcomisiones mixtas de capacitación, escalafón y seguridad. Responsable: Subcomité MEG, recursos humanos y sindicatos.

Todos los grupos opinaron que no. **Acción a Favor del Personal:** promover mayor comunicación entre autoridades y personal e instalar buzón de sugerencias en el área administrativa y en vigilancia. Responsable: Subcomité MEG y Recursos Humanos.

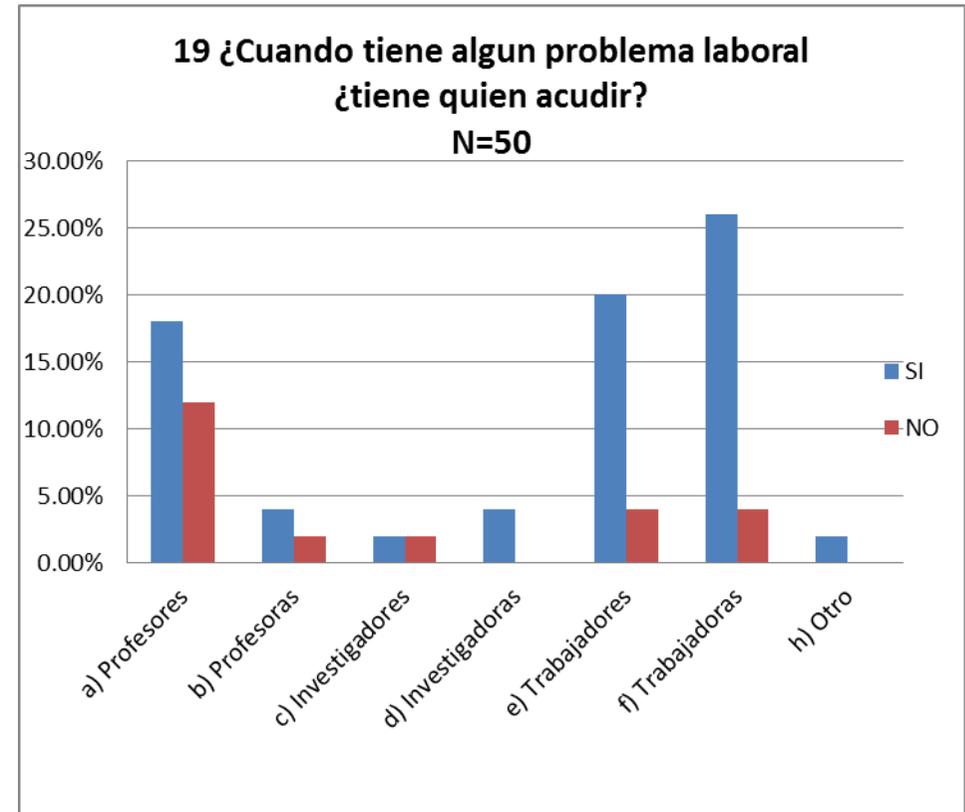


Los profesores, investigadoras, y trabajadoras consideraron que sí, profesoras, investigadores, trabajadores opinaron que no. **Acciones a Favor del personal:** 1) Sugerir a las autoridades académicas, administrativas y sindicalizadas que apliquen el compromiso del Cap. IV del Código de Conducta Institucional y el requisito 4.3.6. del Modelo de Equidad de Género. Lo mismo para el personal académico, administrativo y de campo. 2) Otorgar constancias, diplomas y medallas de reconocimiento al trabajo bien hecho. Responsable: Jefatura administrativa.

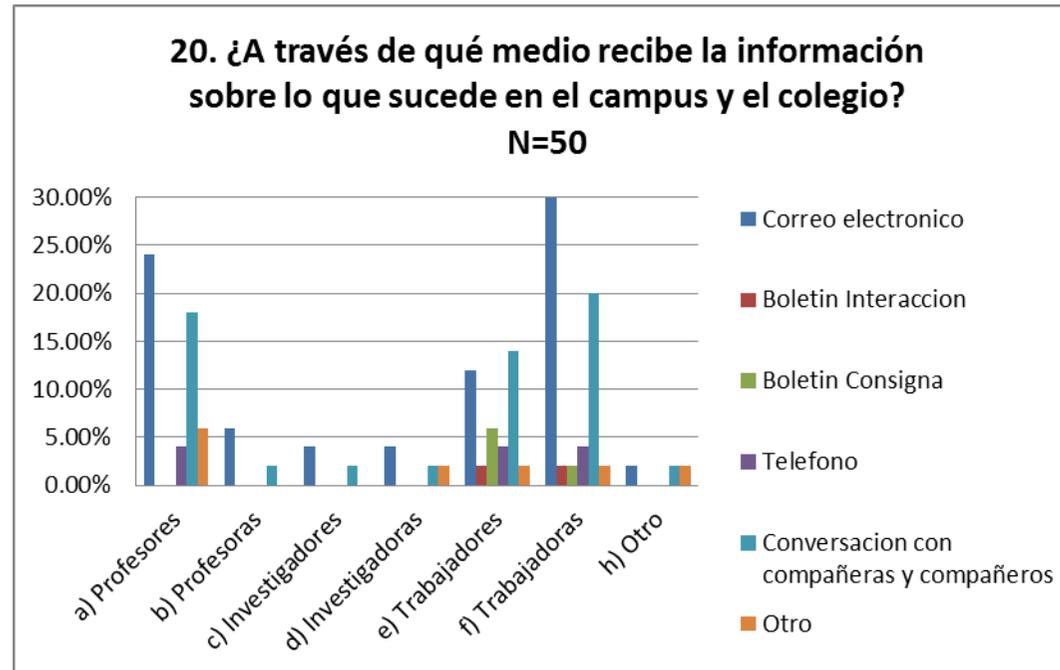
En todos los grupos hubo respuestas negativas. **Acción a favor del personal:** Enviar comunicado de la Dirección del campus invitando a un comportamiento respetuoso y educado en el Campus. Responsable: Dirección Campus.



Los profesores, trabajadores y trabajadoras opinaron que no. **Acción a favor del personal:** *Reunión de información sobre material existente en almacén.* Responsable: Jefatura administrativa.



En todos los grupos la respuesta fue afirmativa. **Acción a favor del personal:** Invitar a todo el personal del campus a utilizar el buzón de quejas una vez instalado. Responsable subcomité MEG y jefatura administrativa.



En todos los grupos usan al menos correo electrónico o conversación con compañer@s para informarse. **Acción a favor del personal:** promover y adjudicar cuenta de correo electrónico al personal que trabaje en el Campus. Responsable: Depto. De computo.

1. 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 qué?

Cuadro n° 3. Opiniones sobre la Política de Equidad

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
No. Considera que no hay acciones afirmativas en cuanto a contrataciones que conduzca a un balance mejor de la proporción hombres-mujeres	Si. Parcialmente por que se requieren más acciones. Si. Contratación de personal femenino. Si. Hay información al respecto desde hace tiempo. Si. Considera que hay un grupo que conduce.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
	No. Considera que no hay suficiente información.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. A las mujeres se les exige más en todos sentidos. No. Regular, esto es debido al machismo aun presente en nuestra sociedad, la cual considera tareas del campo solo para ser resuelta por los hombres. Si. Existe el respeto entre las personas. Si. Pero no completamente. Si. Ha tenido una adecuada difusión a través de diversos medios. Si. Porque hay información constantemente.	Si. Hay trabajadores de ambos sexos y se toman en cuenta las opiniones de todos los que trabajamos en el Colpos. Si. Hay beneficios para ambos sexos. Si. Porque se han resuelto los problemas que ha habido. Si. Ambos merecen respeto.

**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
No. Porque no hay organización.	Si. Se dan a conocer por la comisión de capacitación. Si. Considera que se puede observar.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
	Si. Informan a través de cartel es o correo electrónico.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Si. Los cursos se imparte No. Hay personas que no son invitadas a los cursos con igualdad. No. El sindicato elige a los participantes de los cursos. Si. Ha notado que se invita por igual. Si. Porque la invitación es general.	Si. Ambos toman cursos. Si. Se publican. Si. Por derecho de igualdad.

**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
No. Considera que debería haber más puestos directivos ocupados por mujeres.	No. Porque no entendí promoción de que.. Si. Porque son transparentes. No. Se le debe dar énfasis al trabajo de campo y no sólo al de escritorio. Si. Puede observarlo.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES

No. Cursos en línea no pueden ser por mas servicio de la tecnología a distancia, no es justo q ser miembro del SIN sea un criterio para promoverse de categoría.	
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. Hay personal que no logra subir de nivel. No. Se le da más oportunidad al personal académico que administrativo. Si. Porque se nos informa a tiempo	No. El estímulo del buen desempeño de los trabajadores, es a base de recabar firmas, debiendo ser sin la intervención del interesado. No. Porque no se hace lo que se acuerda en las reuniones.

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
No. Considera que debería haber más puestos directivos ocupados por mujeres.	Si. Depende el jefe en turno. Si. Por qué es libre la auto propuesta para ser director. Si. Esta indicado. No. hay menos mujeres directoras en el campus. Si. Ya ha habido directoras.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
No. Los compañeros varones todavía no consideran que las mujeres son capaces.	No. No conoce procedimientos.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. Existe Bloqueo. No. A pesar de la apertura en los últimos años, existen criterios donde consideran que las mujeres Porque todos tenemos las mismas capacidades no son aptas para esos puestos tales como el carácter y/o la vida familiar. Si. Porque todos tenemos las mismas capacidades. Si. Mujeres como hombres tienen la misma capacidad para dirigir el campus. Si. Porque el trato es digno e igual.	Si. Porque tienen la misma capacidad de acceder a la dirección. Si. Porque mujeres y hombres tenemos los mismos derechos y capacidades para desempeñar cualquier puesto No. No hay directoras

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
	Si. Existe un solo tabulador para hombres y mujeres. Si. Se ha informado. Si. Puede observarlo.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
	Si. Se usan los tabuladores.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. Las mujeres son peor pagadas. No. Depende del puesto que ocupes. Si. Los sueldos se basan en la categoría que se tenga y no en el sexo. No. Tienen puestos más altos que otros. Si. Cuando los puestos son iguales.	No. A los hombres les es más fácil hacer méritos. No. Porque el trabajo es diferente.

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
	Si. Se requiere mayor espacio para estudiantes. Si. Existe suficiente infraestructura Si. Se remodelo y los espacios están asignados. No .Falta equipo de lab., muebles, servicios de comunicación.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
No .No hay mobiliario suficiente para las oficinas.	Si. Cuentan con sus espacios asignados.

TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>No. Regular, ya que existen áreas donde es necesario la modificación de la infraestructura.</p> <p>Si. Cualquiera puede presentar una solicitud para un evento.</p> <p>No. El personal de intendencia no tiene asignado un lugar digno para guardar su material.</p> <p>Si. Se cuentan con sala de juntas y salón de usos múltiples.</p>	<p>No. Falta de espacio para algunos departamentos.</p> <p>Si. El campus se remodelo y esto se tomó en cuenta.</p> <p>No. Faltan herramientas.</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
	<p>No. No sabe que relación tiene con el tema de género.</p> <p>No. Están sucios en aulas, comedor y campo.</p> <p>Si. Podrían mejorar.</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
TRABAJADORAS	TRABAJADORES

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
TRABAJADORAS	TRABAJADORES

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
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. Por que alguien decidió quitarla.	
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES

11. ¿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
Si. Considera que siempre y cuando se entienda y no se cargue al feminismo como se había hecho.	Si. Con pláticas de sensibilización, obras teatrales y todo aquello que ayude. No. Es retórico equivaldría a tener un modelo contra la esclavitud. Si. Es posible mejorar. Si. Para evitar posibles abusos Si. Porque hay gente que trae las diferencias de género al ámbito de trabajo. Si. Es necesario
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
No. Se debe preguntar¿ si es útil? Ó ¿ha cambiado en algo? Si. Porque no creo que haya equidad.	No. Considera que solo es una moda.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES

<p>Si. Aun falta aminorar la cultura machista y aun mas en zonas rurales</p> <p>No. No veo que haya necesidad.</p> <p>Si. Porque los hombres y las mujeres tenemos los mismos derechos.</p> <p>Si. Todavía impera un poco el machismo.</p> <p>Si. Porque los hombres no lo aceptan tan fácilmente.</p>	<p>Si. Tenemos que cambiar la cultura y/o mentalidad del Mexicano.</p> <p>Si. Seria una guía.</p>
--	---

12. ¿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
PROFESORAS	PROFESORES
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
<p>No. Los académicos toman una actitud inequitativa.</p> <p>No. Debido al machismo existente, las mujeres lo aprovechan para obtener cierta clase de favoritismo.</p>	<p>No. En algunas ocasiones te menosprecian por tu nivel educativo.</p> <p>No. El personal nuevo tiene mayores oportunidades.</p> <p>No. No todos cubrimos el mismo horario.</p>
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
<p>No. Existen desigualdades para personas de mayor rango o amistades y autoridades del campus.</p>	<p>No. Considera que entre hombres hay favoritismo.</p>

13. ¿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
PROFESORAS	PROFESORES
	Si. Cada quien decide en este aspecto. Si. Las mujeres embarazadas tienen menor carga de trabajo.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. Piensan que las mujeres no tienen la capacidad de desarrollar ciertos trabajos. No. Algunas veces no, pero depende de los jefes.	No. Al contratar no conocen la capacidad de cada trabajador. No. Limitantes físicos.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES

14. ¿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
Si. Depende si las opiniones son pertinentes.	No. No hay muchos espacios para expresar opiniones. Si. Se realizan reuniones de trabajo con el personal. No. Hay autoritarismo. No. Falta de comunicación. No. No hay mecanismos para recabar opiniones
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. Las decisiones son centralizadas. Si. Si pero son necesarias más reuniones. Si. Son la base para corregir errores. No. Se escucha pero no se toma en cuenta nuestra opinión. Si. Pero falta mejorar.	No. Falta de tiempo

Si. Hacen ver nuestras debilidades y así tratar de mejorar.	
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
No. No siempre te toman en cuenta. Si. A veces.	No. No hay mecanismos de corroborar.

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

Cuadro n° 16. Reconocimiento al trabajo bien desempeñado

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
No. Considera que se hacen notar más los errores. Si. Va mejorando.	Si. Si hay evaluación de personal académico, falta de personal administrativo. Si. Acorde a reglamentos. No. porque se olvidan de pequeños detalles. No. solo en el trabajo de vinculación no se toma en cuenta
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
No. Sobretudo entre trabajadores no se reconocen mutuamente el trabajo bien desempeñado. No. Nunca he visto cuadros del empleado del mes o algo Si. El director tiene esa atención. Si. Felicitan y esto me ayuda a crecer mas	Si. Cuando es un trabajador destacado. No. No lo he notado.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES

16. ¿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
No. Considera que a medias y que la cultura lo impide a veces	Si. Es característico del campus.

	No. En el comedor atienden primero a los directivos.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Si. Pero existe una brecha entre personal administrativo y académico, marcada mas por el personal administrativo.	
No. En ocasiones influye la jerarquía	
No. Los varones tienen más méritos que una mujer y tienen otras habilidades.	
Si. Todos nos respetamos	
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
No. No siempre.	

17. ¿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
Si. Aparentemente.	Si. Ahora sí antes no.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Si. Va mejorando.	
Si. Hay más recursos.	
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
Si. Hay mucha disponibilidad.	

18. 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. A quien competa.	No. Porque no he tenido necesidad. Si. Al jefe inmediato. Si. Autoridades de la institución. Si. Al director. No. Me aguanto.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Si. Al director. Si. Al jefe inmediato (10)	Si. Al jefe inmediato. Si. Al director. Si. Al sindicato.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
Si. Al director.	Si. Al jefe.

19. ¿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
Correo electrónico Conversación con compañer@s	Correo electrónico Teléfono Conversación con compañer@s
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Correo Boletines Conversación con compañer@s	Correo Boletines Conversación con compañer@s
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
Correo electrónico Conversación con compañer@s	Correo electrónico Conversación con compañer@s

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

Cuadro n° 21. Propuestas de mejoras para el Campus

MUJERES	HOMBRES
----------------	----------------

PROFESORAS	PROFESORES
Promover el desarrollo humano	Transparencia y comunicación, que me den oportunidad de enseñarlo que aprendí en Europa. El comedor Nada. El flujo de comunicación entre campus y CP. Ajustar la carga laboral.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Mejor comunicación Sindicatos Mejorar relaciones interpersonales Mejorar servicio de comedor	La administración que se le da al uso de la infraestructura del colegio. Convivencia entre jefe de área y administración para dialogar las actividades y proponer cambios. El sindicato.
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
El trato que se da en la subdirección de educación a estudiantes y profesores. Mayores facilidades a los estudiantes.	Poder ejercer los estudios doctorales al 100%

21. ¿Qué le gusta más del Campus?

Cuadro n° 22. Aspectos que le gustan del Campus

MUJERES	HOMBRES
PROFESORAS	PROFESORES
Su ubicación Sus instalaciones Su gente	Las áreas verdes. El ambiente Su gente. El buen estado de sus instalaciones. SU UBICACIÓN.
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Las aéreas verdes La relación con compañeras-os Instalaciones	La naturaleza La relación con los compañeros-as Mi trabajo
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
El apoyo a estudiantes y profesores para lograr las metas El apoyo a estudiantes y profesores para lograr las metas	El ambiente

4. RESULTADOS CUANTITATIVOS DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL (HS):

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

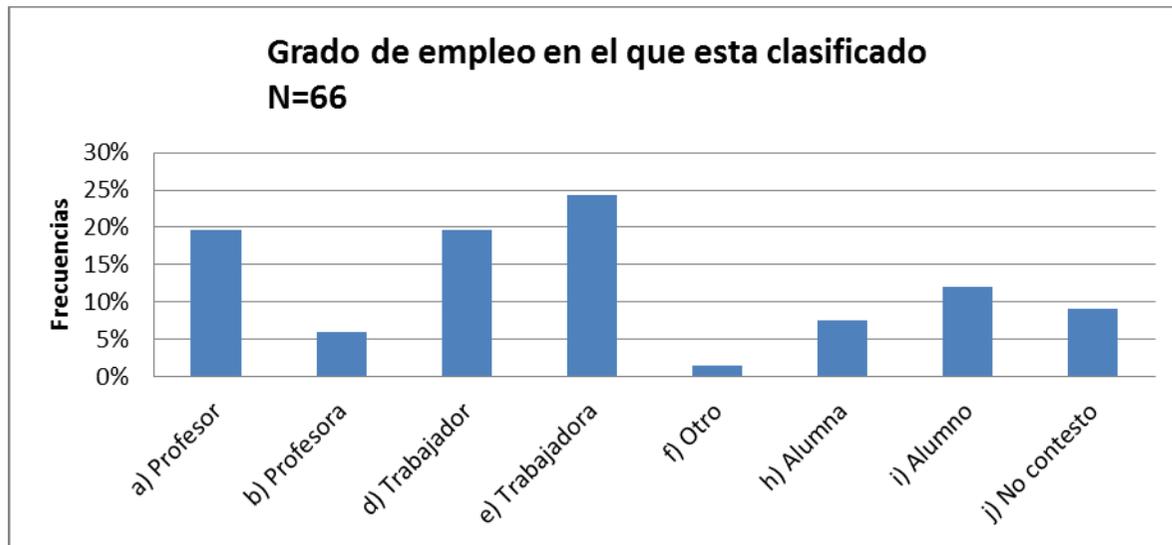
Cuadro n° 23. Muestra informantes HS

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL
Profesora/Profesor	4	13	17
Trabajadora/Trabajador	16	13	29
Investigadora/Investigador	0	0	0
Alumna/Alumno	5	8	13
No identificad@s	0	0	7
TOTAL	25	34	66

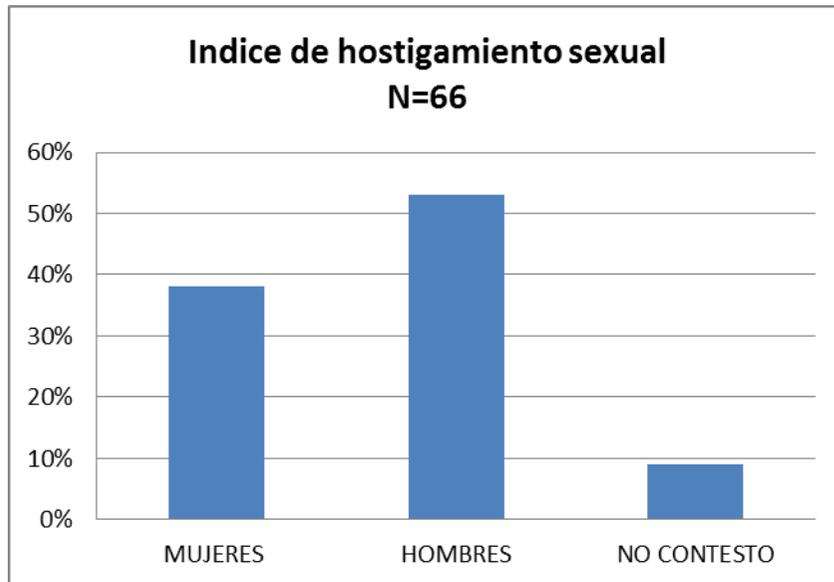
El cuestionario de HS incluyó la siguiente pregunta: ¿Ha vivido Usted alguna de las siguientes conductas o situaciones en el lugar de trabajo? (Desde que empezó a trabajar hasta el presente)

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.

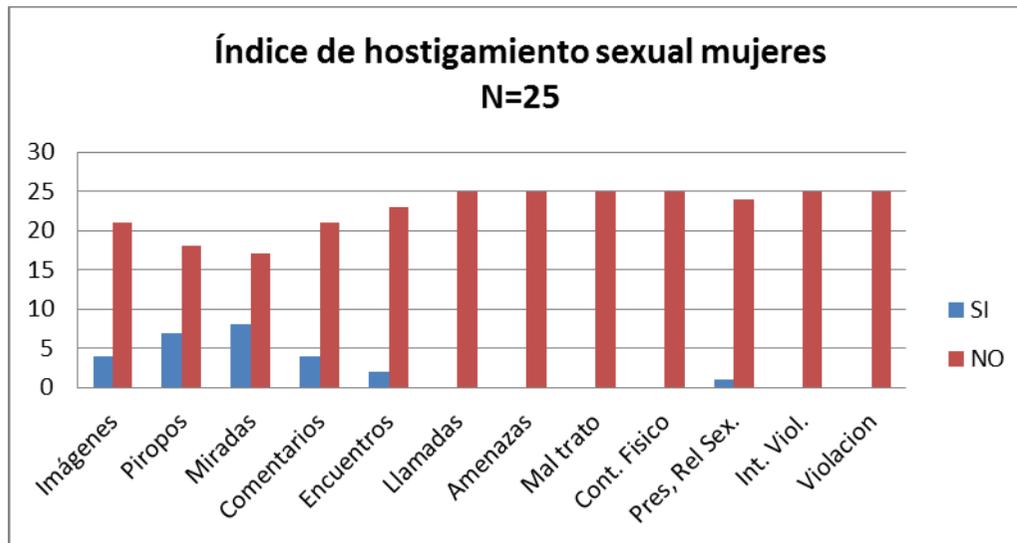
7. Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8. Castigos, mal trato, cambio de área o departamento, asignación de actividades que no competen a su ocupación o puesto u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales.
9. Contacto físico no deseado.
10. Presiones para tener relaciones sexuales.
11. Intento de violación.
12. Violación.



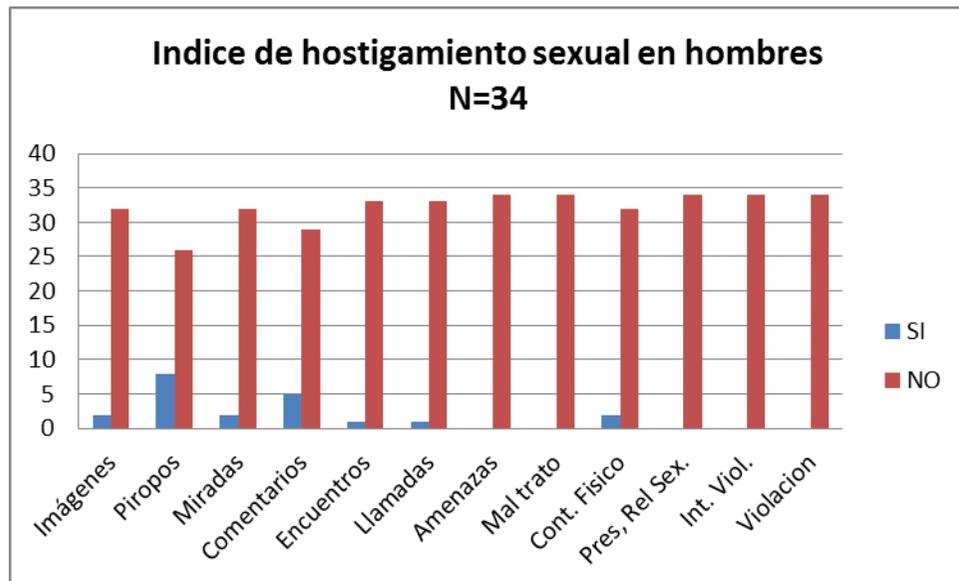
Del personal encuestado 38% son mujeres, 53% hombres y 9% no especificaron, siendo 20% profesores, 6% profesoras, 20% trabajadores, 24% trabajadoras, 8% alumnas, 12% alumnos, 2% prácticas profesionales y 9% no especificaron.



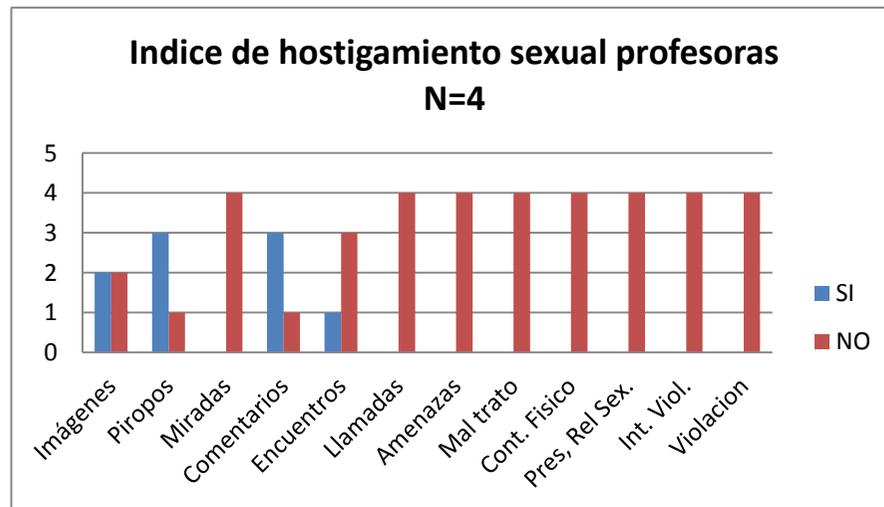
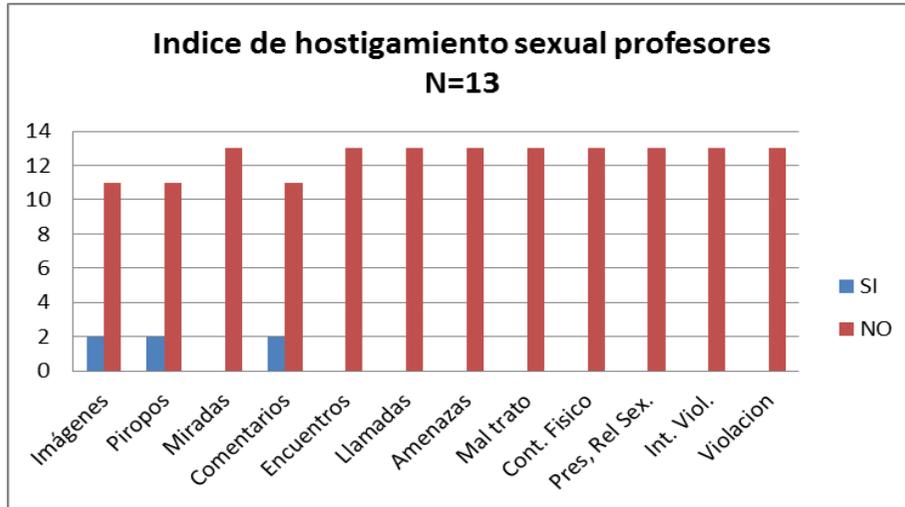
En relación a la población existente en el campus, 25 mujeres, 34 hombres, 7 no especificaron.



El mayor porcentaje se asocia con miradas morbosas o gestos sugestivos que incomodan y piropos o comentarios no deseado, imágenes, comentarios, presión para encuentros y en menos grado para relaciones sexuales. 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. Responsable: Subcomité MEG-Veracruz

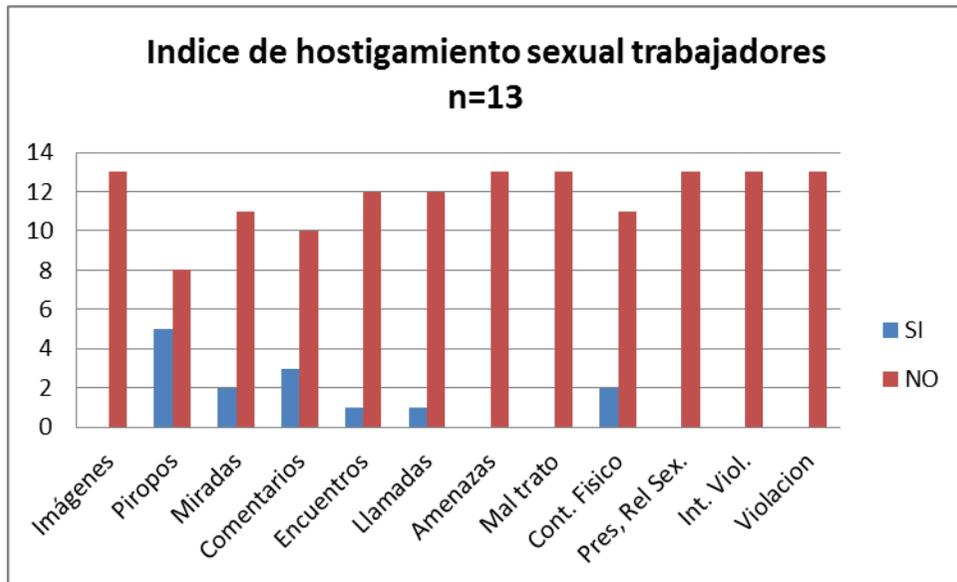


El mayor porcentaje es: piropos y comentarios no deseados y bromas y burlas sobre su vida sexual o amorosa, imágenes, comentarios. **Acciones Afirmativas:** Fomentar la participación de los hombres en los talleres de prevención del hostigamiento, atender los casos, y difundir el folleto de prevención HS, para el próximodiagnóstico comunicar la importancia del tema de HS. Responsable: Subcomité MEG-Veracruz.

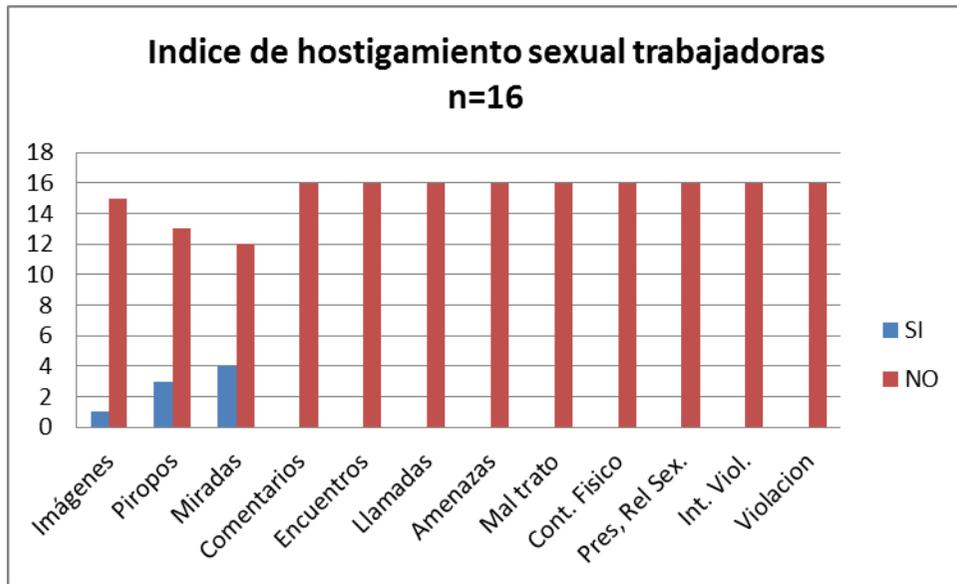


Las quejas de los profesores se centran en 1. Exposición de pantallas de computadoras, 2. Piropos, 3. Bromas, burlas o comentarios sobre su vida sexual y amorosa. **Acción afirmativa:** Difundir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos” y atender los casos. **Responsables:** Subcomité MEG-Veracruz.

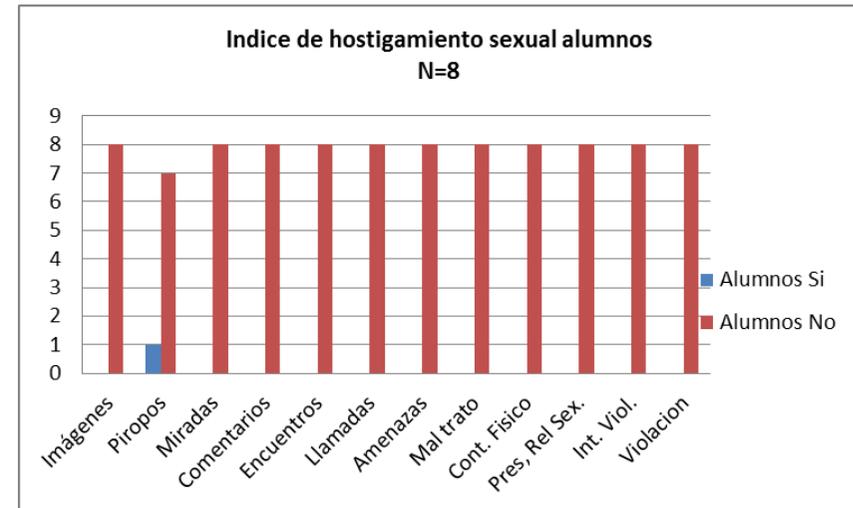
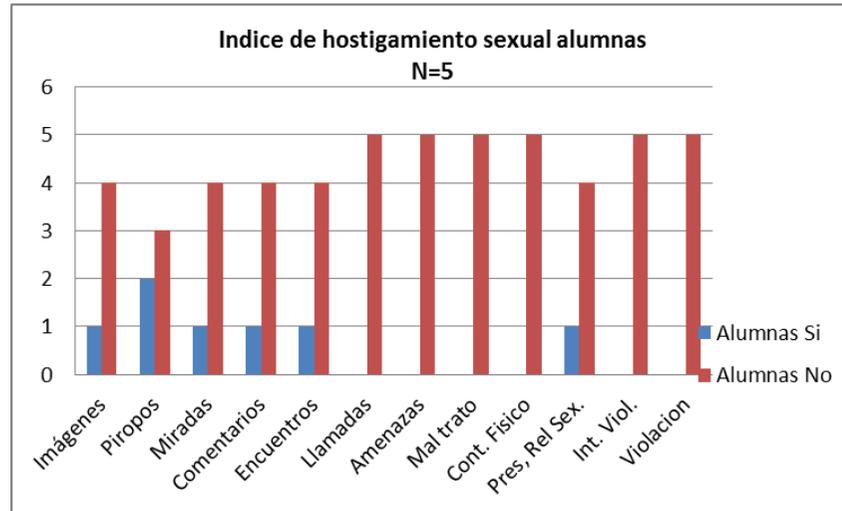
Las profesoras reportan mayor incidencia de los casos de 1. Piropos, 2. Comentarios sobre su vida sexual, 3. Exposición a carteles, pantallas de computadora, 3. Burlas o comentarios, 4. Presión para aceptar encuentros no deseados, **Acción Afirmativa:** Implementar campaña para difundir el “Compromiso 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-Veracruz.



Los trabajadores reportan mayor incidencia de los casos de 1. Piropos y comentarios no deseados, 2 Comentarios incómodos, 3. Miradas morbosas 4. Presión para aceptar encuentros o invitaciones no deseadas, 5. Llamadas no deseadas, 6. Contacto físico no deseado. **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”, atender los casos. En la próxima encuesta solicitar al director del campus que emita un comunicado de la importancia de contestar sinceramente las preguntas. **Responsables:** Subcomité MEG-Veracruz.



Las trabajadoras reportan mayor incidencia de los casos de 1. Miradas morbosas, 2. Piropos y comentarios no deseados, 3. Exposición de imágenes en carteles, pantallas de computadora, **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-Veracruz.



Las alumnas reportan mayor número de casos de 1. Piropos, 2. Imágenes en pantallas, 3. Miradas morbosas, 4. Comentarios no deseados, 5. Presión para aceptar encuentros, 6. Presión para tener relaciones sexuales. Los alumnos reportaron solo Piropos. **Acción Afirmativa:** Difundir folleto de “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos”, 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-Veracruz, Subdirección de Educación.

5. RESULTADOS CUALITATIVOS DE HS

Cuadro n° 24. Opiniones sobre HS

PROFESORAS	PROFESORES
He recibido bromas y burlas no sobre sexo pero si sobre mi persona.	
TRABAJADORAS	TRABAJADORES
Los trabajadores de CATOR decían expresiones impropias a las mujeres, pero ya se fueron.	
INVESTIGADORAS	INVESTIGADORES
ALUMNAS	ALUMNOS

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	6	6
2	1	17	17
3	1	8	8
4	2	10	20

5	3	3	9
6	4	1	4
7	5	0	0
8	6	0	0
9	7	4	28
10	8	1	8
11	9	0	0
12	10	0	0
Total			100

N= 66

Hombres: 32

Mujeres: 25

No se identificaron: 7

Ponderación x frecuencia

Media ponderada de HS= $\frac{100}{12}$

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

(la media ponderada del año base)

Media ponderada Veracruz de HS =ponderación x frecuencia	100
Número de eventos	12
Media ponderada de HS Veracruz 2010	8.33

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. La media ponderada en el año (2010)=8.33 sobre año base (2008)=6.75, y, entonces $8.33/6.75= 1.234$ y $(1-1.234)=.234$

El índice de hostigamiento sexual en Campus Veracruz aumentó 23% en 2009.

Se puede llegar a la conclusión de que la incidencia de hostigamiento sexual en el campus ha aumentado 23% en un año. Se puede utilizar el año 1 como base para comparar el comportamiento en los siguientes años.

En 2009 la media ponderada en el Campus Veracruz fue de= 8.33 y en 2007 es de 5.83, entonces $8.33/5.83=1.43$
 $1-1.43=.43$, por lo aumento 43% del 2007 al 2010.

Acciones a favor del personal: Difundir mecanismos del MEG a través de talleres, conferencias, difusión de trípticos y folletos que involucren a toda la comunidad del campus.

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 en pantallas de computadoras, piropos o comentarios no deseados, miradas morbosas, burlas o bromas, presión para encuentros o citas”
Profesores	“Imágenes en pantallas de computadoras, piropos o comentarios no deseados, miradas morbosas, burlas o bromas”
Trabajadoras	“Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomodan, imágenes que incomodan, ”
Trabajadores	“Piropos, comentarios, miradas, presión para encuentros, llamadas, contacto físico no deseado, ”

Investigadoras	No reportaron casos
Investigadores	“Imágenes, exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden”
Alumnas	“Piropos, imágenes, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomodan, bromas, presión para aceptar encuentros, presión para tener relaciones sexuales”
Alumno	Piropos

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 Veracruz. 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.

$$2c-3c=76.8\%$$

$$76.8/2=38.4/100=0.38$$

Cuadro 27. Índice de segregación laboral

	H	M		2A	2B	2C	3A	3B	3C	(4)=(2C)-(3C)
	Hombres	Mujeres		Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de hombres	Absoluto	Porcentaje %	Porcentaje del total de mujeres	Diferencias
AUXILIAR DE CAMPO	4	1	5	4	80	12.5	1	20	8.3	5.9
OFICIAL DE CAMPO	4	1	5	4	80	12.5	1	20	8.3	5.9
PROFESOR INVESTIGADOR ADJUNTO	7	1	8	7	87.5	21.9	1	12.5	8.3	13.5
PROFESOR INVESTIGADOR ASOCIADO	10	3	13	10	76.9	31.3	3	23.1	25.0	6.3
PROFESOR INVESTIGADOR TITULAR	5	0	5	5	100	15.6	0	0	0	15.6
SECRETARIA DE SUBDIRECTOR DE AREA	0	3	3	0	0	0	3	100	25.0	17.6
SECRETARIA EJECUTIVA	0	2	2	0	0	0	2	100	16.7	11.8
TEC. MED. PRACT. AGROP. FOR. E HID.	2	1	3	2	66.7	6.3	1	33.3	8.3	0.2
TOTALES	32	12	44							76.8
PORCENAJES TOTALES	72.73	27.27	100							
INDICE DE SEGREGACION LABORAL	38.40833	38	0.38%							

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.

El índice de segregación laboral en 2010 es de 0.38%

El índice de segregación laboral en 2008 es de 0.67%

El índice de segregación laboral en 2007 es de 0.71%

Por lo tanto, se encuentra que se ha favorecido la contratación de nuevo personal con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres para acceder a los puestos solicitados e incrementando el número de mujeres en la plantilla laboral.

En 2010 el porcentaje de hombres es de 72.73% y el de mujeres es de 27.27%

En 2008 el porcentaje de hombres fue de 63.64% y el de mujeres fue de 36.36%

Comparativamente se observa que aumentó la contratación de hombres y disminuyó la de mujeres, sin embargo mujeres han mejorado su posicionamiento laboral.

Acción en favor del personal: Considerar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y la difusión de vacantes con un lenguaje incluyente.

9.CONCLUSIONES GENERALES

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

9.1 Conclusiones y Acciones de Clima Laboral

1. **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-Veracruz.
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-Veracruz.
3. **Acceso información capacitación.** *Acción a Favor del Personal:* difundir las convocatorias de capacitación por mail y en los checadores, así como instalar tabloneros de anuncios del MEG y buzón de sugerencias en: edificio administrativo. Responsable: Subcomité MEG-Veracruz.
4. **Criterios de promoción.** *Acción a favor del personal:* solicitar que se publiquen los criterios de promoción en las convocatorias de trabajador@s y 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-Veracruz hará el seguimiento.
6. **Sueldos.** *Acción a favor del personal:* solicitar al área administrativa que se consideren los tabuladores de sueldos.
7. **Instalaciones adecuadas.** *Acción a favor del personal:* atender las solicitudes de espacio y distribución de personal y evaluar el punto de espacio en el siguiente diagnóstico. Responsables: la Subdirección de Administración 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:* Determinar la necesidad específica de profesores y trabajadores respecto a sanitarios en determinadas áreas de trabajo. Responsable: la Comisión de Seguridad e Higiene.
10. **Agua disponible.** *Acción a favor del Personal:* Dar seguimiento de los dispensadores de agua. 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:* Considerar el problema del favoritismo en cada área.
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 mayor comunicación entre autoridades y personal e instalar un buzón de sugerencias en el área administrativa. 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 y diplomas. Responsable: subcomité MEG y 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:* 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:* Invitar a todo el personal del campus a utilizar el buzón de quejas una vez instalado. Responsable subcomité MEG y área administrativa.

20. Información sobre lo que sucede en el campus y el colegio. *Acción a favor del personal:* Promover y adjudicar cuenta de correo electrónico al 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-Veracruz, Subdirección de Vinculación, Jurídico.

2. Profesores e Investigadores. *Acción Afirmativa:* Difundir el folleto “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual, Discriminación en el Colpos” y atender los casos. Responsables: Subcomité MEG-Veracruz.

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-Veracruz, Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Campus.

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. En la próxima encuesta solicitar al director del campus que emita un comunicado de la importancia de contestar sinceramente las preguntas. Responsables: Subcomité MEG-Veracruz, Subcomisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento del Campus.

5. Alumnas y alumnos. *Acción Afirmativa:* Difundir folleto de “Prevención, Seguimiento y Atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos”, 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-Veracruz, Subdirección de Educación.

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