



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

CAMPUS CÓRDOBA

DIAGNÓSTICO DE EQUIDAD DE GÉNERO E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

7 de octubre de 2009.

M.C. Natalia Real Luna, Ing. Bárbara Molina de Cárdenas y Dra. Pilar Alberti Manzanares

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. Resultados cuantitativos de Clima Laboral. Pg: 4

2. Resultados cualitativos de Clima Laboral. Pg: 29

3. Resultados de Hostigamiento Sexual. Pg: 44

3.1. Datos sobre HS desagregados por género en el Campus. Pg: 45

3.2. Datos sobre HS desagregados por categoría laboral y género. Pg: 52

4. Índice de segregación laboral. Pg: 64

CONCLUSIONES. Pg: 71

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).

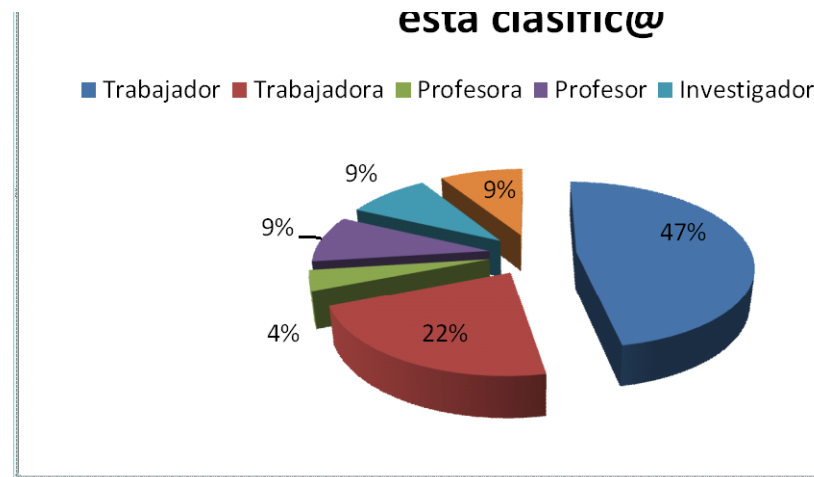
El diagnóstico de equidad de género tiene como **objetivo**:

- 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 accedió a responder el cuestionario que se les proporcionó por la Dra. Pilar Alberti Manzanares, la M.C. Natalia Real Luna y la Ing. Bárbara Molina de Cárdenas el 15 de junio de 2007.

La muestra utilizada para este diagnóstico fue de 51 personas (12 mujeres y 39 hombres). Se desagregó la información por todo el grupo de muestreo y por género, de manera que se distinguen las opiniones de: mujeres y hombres. El día 15 de mayo de 2006 se convocó a la comunidad del Campus Córdoba a la presentación del MEG en el auditorio y se les aplicaron los cuestionarios de clima laboral y de hostigamiento sexual. La muestra total quedó de la siguiente manera (Figura 1):

Investigador	6
Investigadora	6
	69
Trabajador	47%
Trabajadora	22%
Profesora	4%
Profesor	9%
Investigador	9%
Investigadora	9%
	100%



La información cuantitativa se recabó a través:

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

La información cualitativa se 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

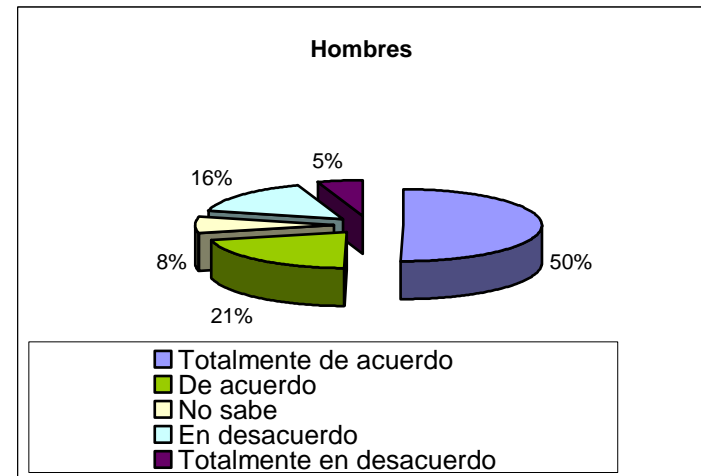
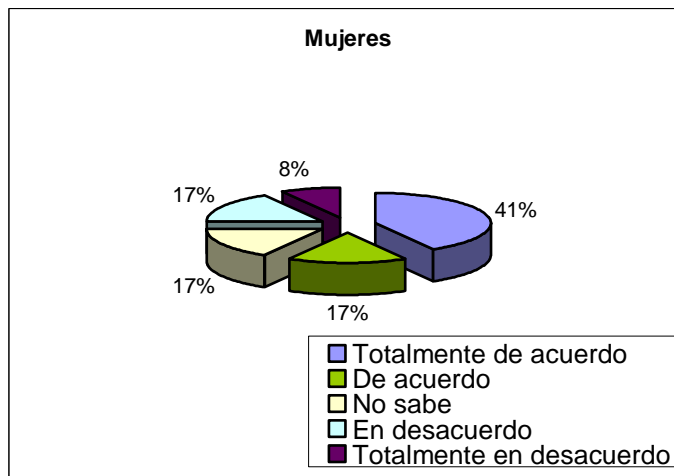
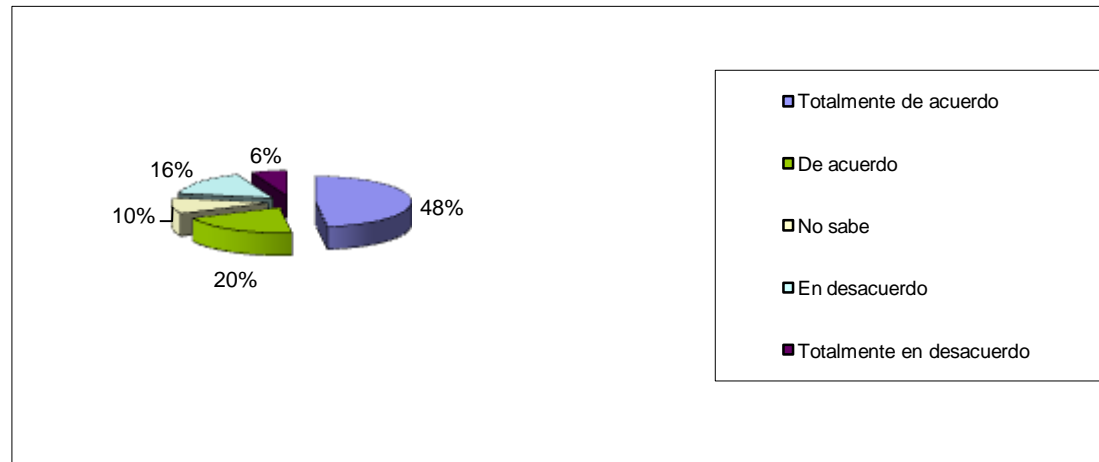
1. RESULTADOS CUANTITATIVOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA LABORAL.

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

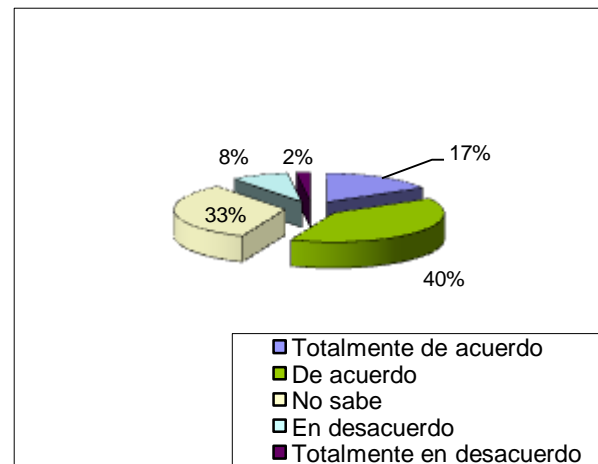
2.- ¿Usted considera que hombres y mujeres tienen acceso a la información sobre los cursos de capacitación en el Campus?

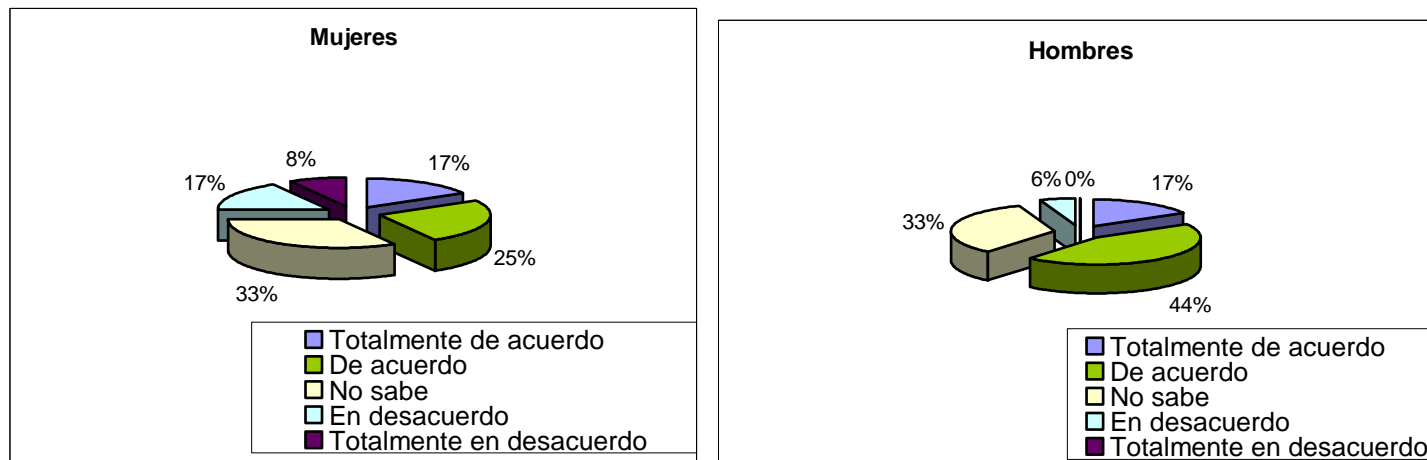


Al analizar la gráfica de manera general se observa que el 48% está totalmente de acuerdo de tener acceso a la información de capacitación, sin embargo, los datos nos muestran que el grupo de mujeres es el que está menos informado ya que el 17% contestó que no sabía, en cuanto a los hombres solo el 8% no sabe. **Es importante poner atención a estos datos pues encontramos que las mujeres en el Colegio están mostrando**

disconformidad en este asunto y es recomendable que se mejoren las estrategias de comunicación para hacer llegar a tod@s la información sobre capacitación.

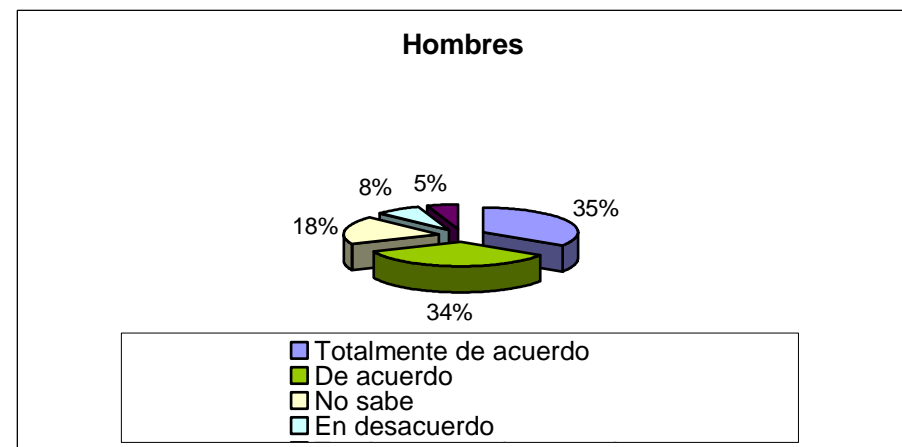
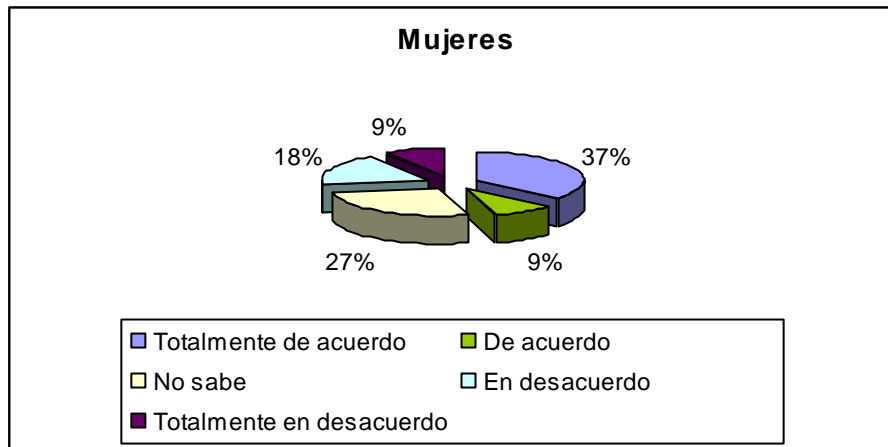
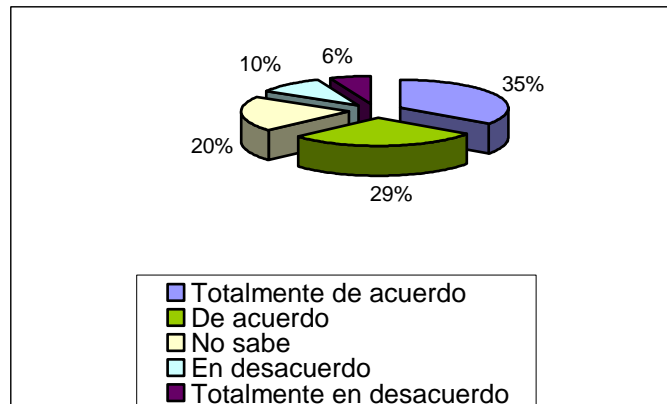
3.- ¿Tiene conocimiento sobre los criterios de promoción en el COLPOS?





En general no se tiene conocimiento ya que el 17% solamente está totalmente de acuerdo y el 33% no sabe sobre los criterios de promoción. **Esta información nos indica que hace falta la difusión de estos criterios de promoción en toda la comunidad del Campus.**

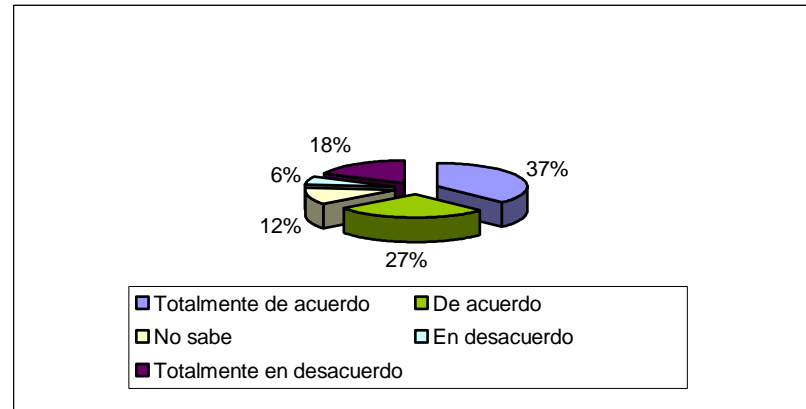
4.- ¿Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para acceder a los puestos de dirección de programas, Campus y dirección general?

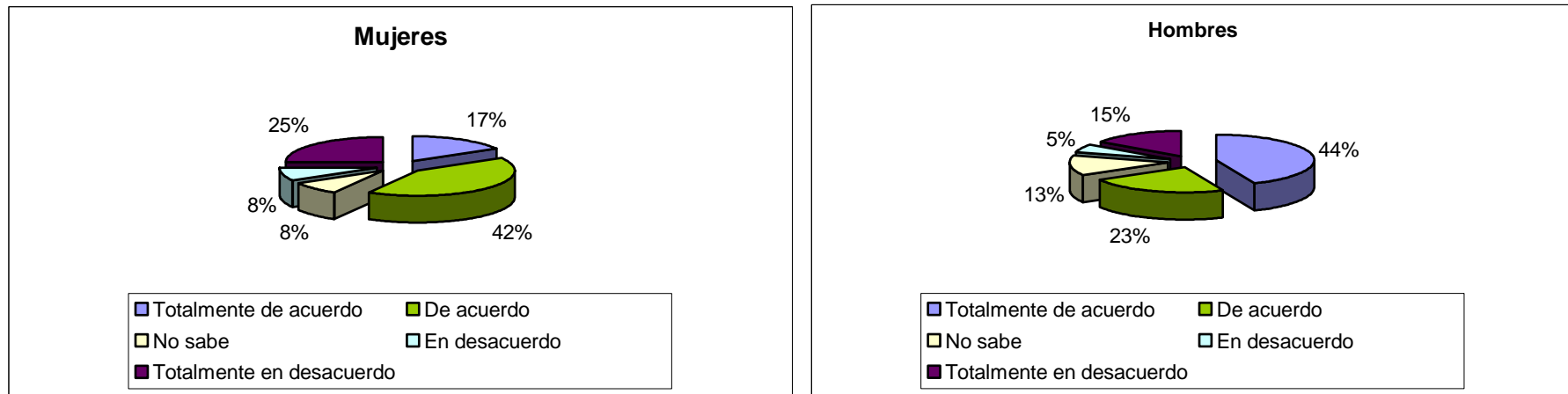


El 35% de la población del Campus están totalmente de acuerdo que hay igualdad de oportunidades. Sin embargo, el 27% de las mujeres y el 18% de los hombres no sabe. Estos datos nos indican que es necesario promover la participación de las mujeres en los puestos de dirección. **Una**

estrategia para lograr este objetivo es promover una acción afirmativa para que las mujeres ocupen cargos de manera proporcional a su número.

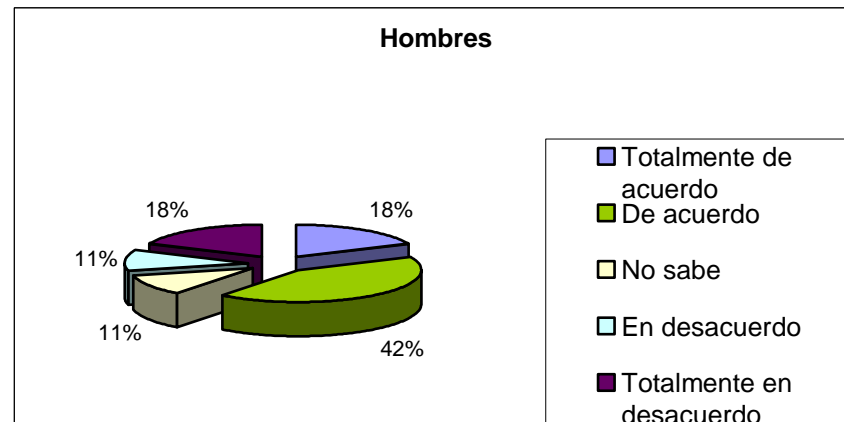
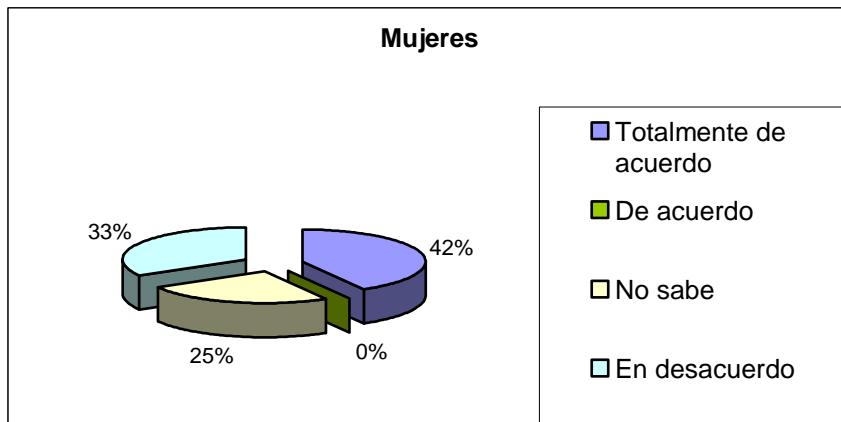
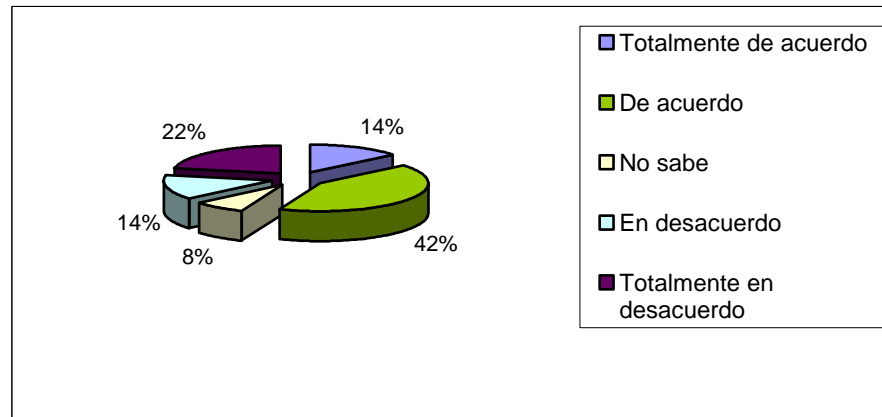
5.- ¿En el COLPOS las retribuciones, sueldos y salarios para hombres y mujeres son de carácter igualitario, cuando realizan las mismas funciones, tareas y responsabilidades?





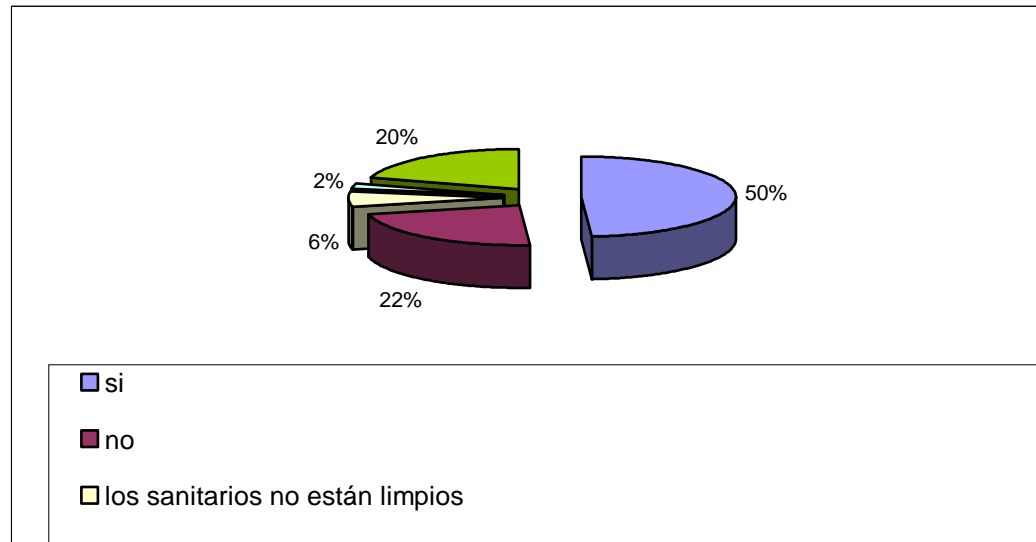
En general el 37% está totalmente de acuerdo sin embargo el 12% no tiene conocimiento y el 18% opina que está totalmente en desacuerdo, en las opiniones de las mujeres un 42% está de acuerdo y 25% está totalmente en desacuerdo, en los hombres el 44% opina que está totalmente de acuerdo y el 15% en desacuerdo. El Colegio aplica tabuladores de salarios iguales a igual trabajo, sin embargo, hay grupos que sienten que no es así. **Estas percepciones negativas pueden modificarse si se aplica una estrategia de transparencia administrativa para que se conozcan públicamente los salarios de cada puesto.**

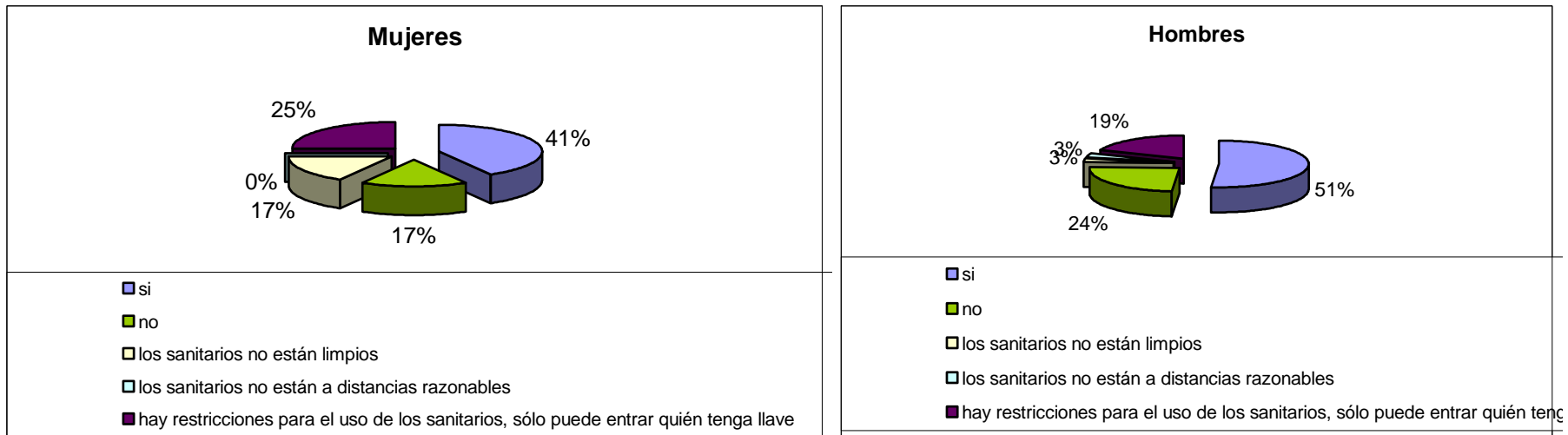
6.- ¿En el COLPOS todo el personal cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente?



Solo el 14% se encuentra totalmente de acuerdo que cuenta con el espacio y las instalaciones necesarias para hacer su trabajo eficientemente, y el 42% de la población esta de acuerdo, las mujeres el 33% esta en desacuerdo en el caso de los hombre es el 18% el que se encuentra totalmente en desacuerdo. En esta pregunta observamos que sobresale el desacuerdo del colectivo académico (hombres y mujeres). **El acondicionamiento de los espacios e instalaciones en el Campus podría dotar de las condiciones necesarias para hacer un trabajo eficiente.**

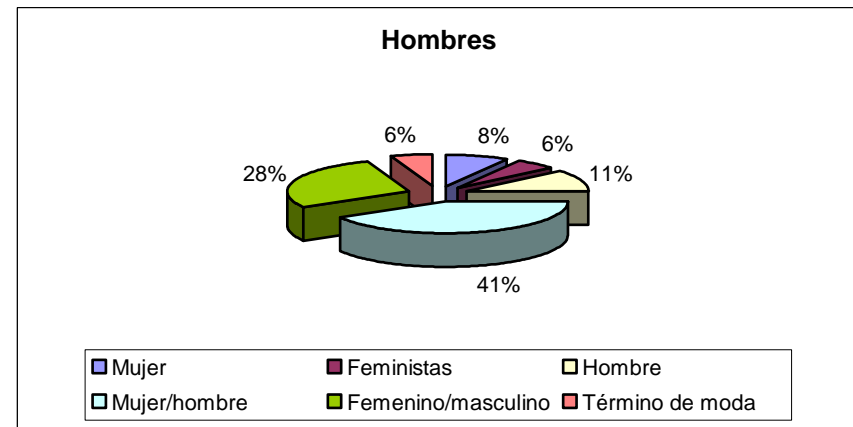
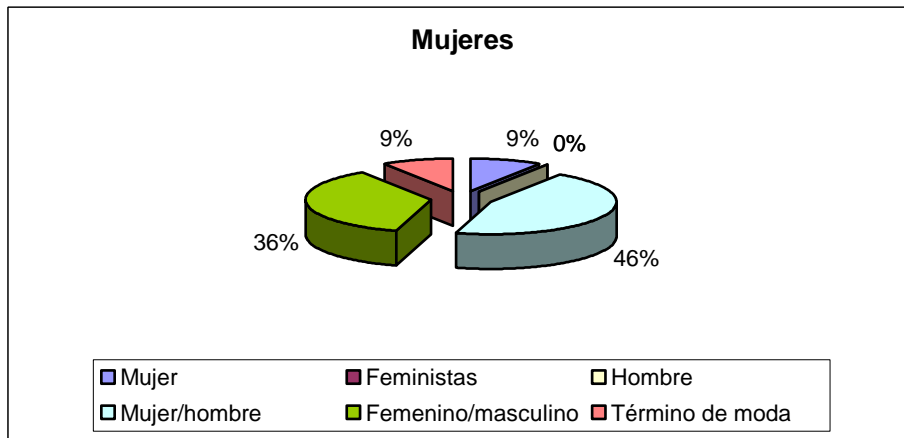
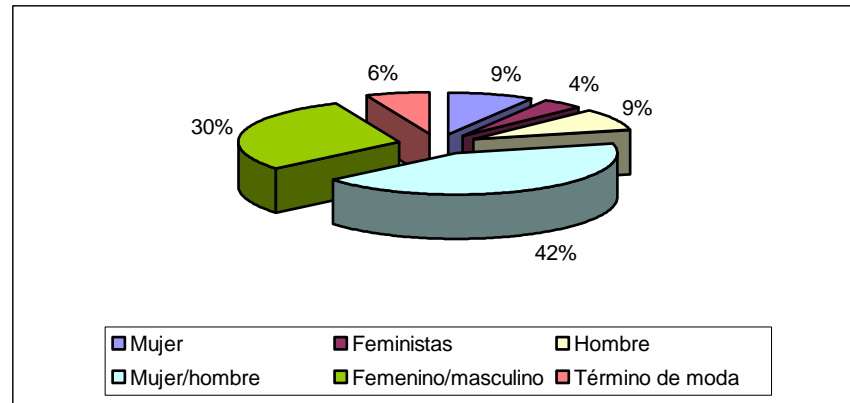
7.- ¿En el COLPOS se cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesibles, a distancias razonables y sin restricciones para el uso?





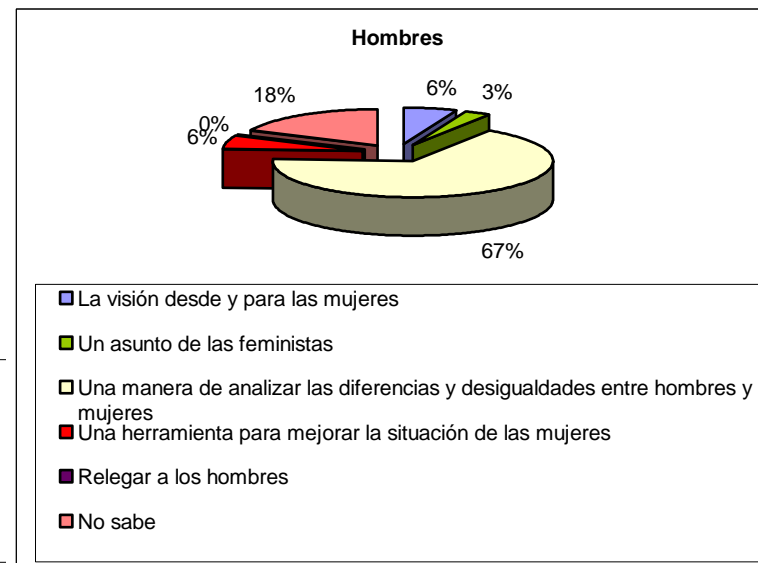
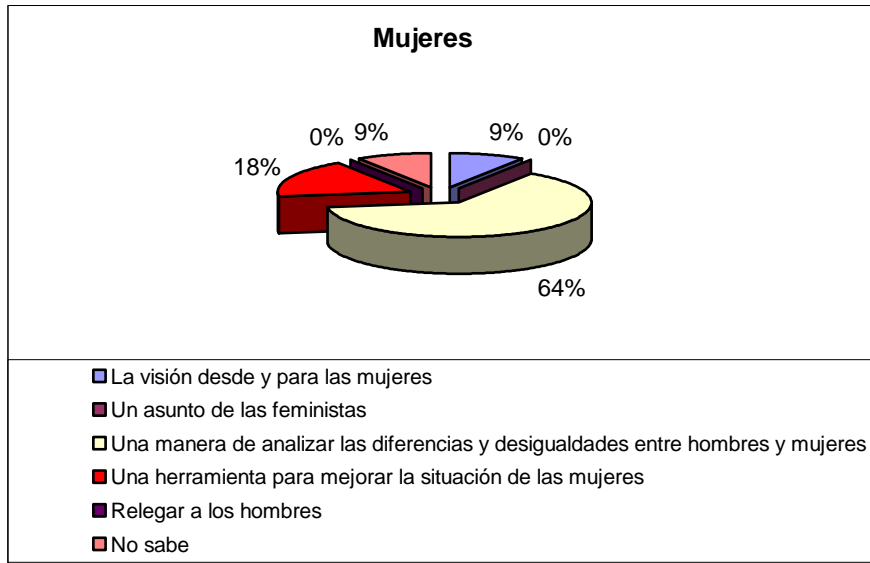
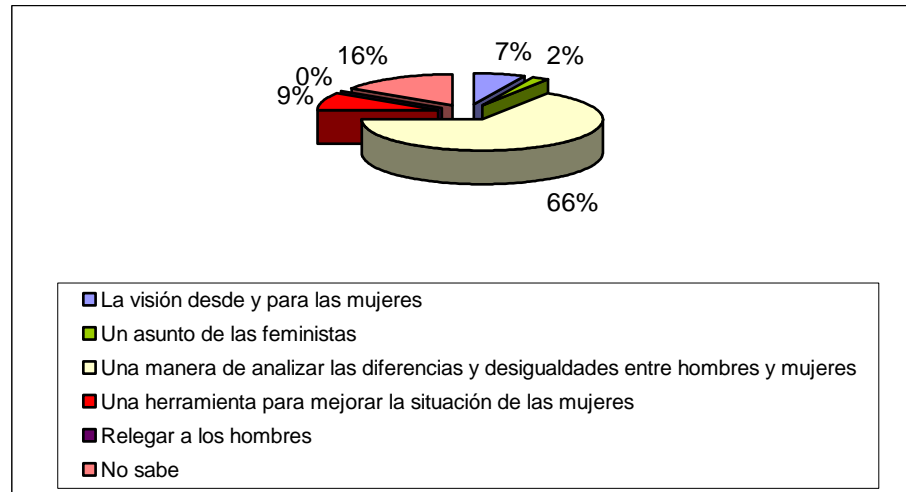
El 50% opina que si, sin embargo el 22% opina que no, y el 17% y 3% de las mujeres y los hombres respectivamente opinan que no están limpios. Se observa que si hay restricción en cuanto al uso ya el 20% opina que tienen llave. **Por las quejas de que no se encuentran limpios los baños sería conveniente que se ponga más atención en este respecto con el personal responsable del aseo.**

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



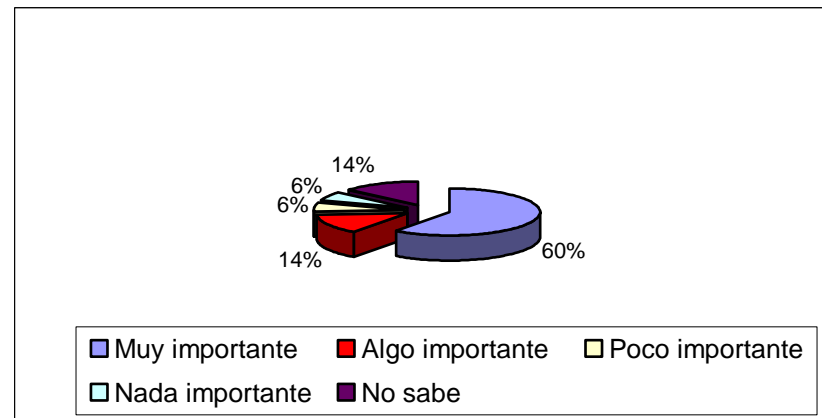
En general toda la comunidad asocian el término a *Mujer/hombre* (42%), el 30% con *Femenino/masculino*, el 9% lo asocian con *Mujer* y con *Hombre*, el 6% como un *término de moda* y el 4% *feministas*. **La variedad de respuestas nos muestra que no hay una idea clara de lo que significa, sugiriéndose promover medidas que informen al respecto. Una acción a favor del personal puede ser la impartición de cursos de capacitación sobre género.**

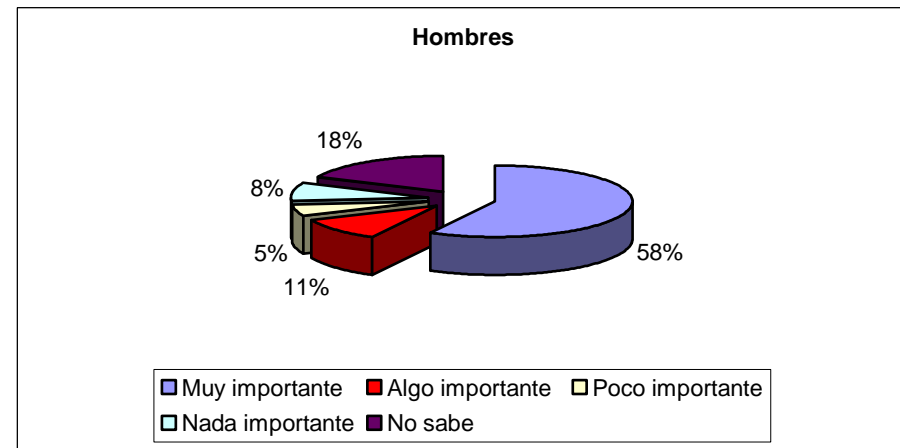
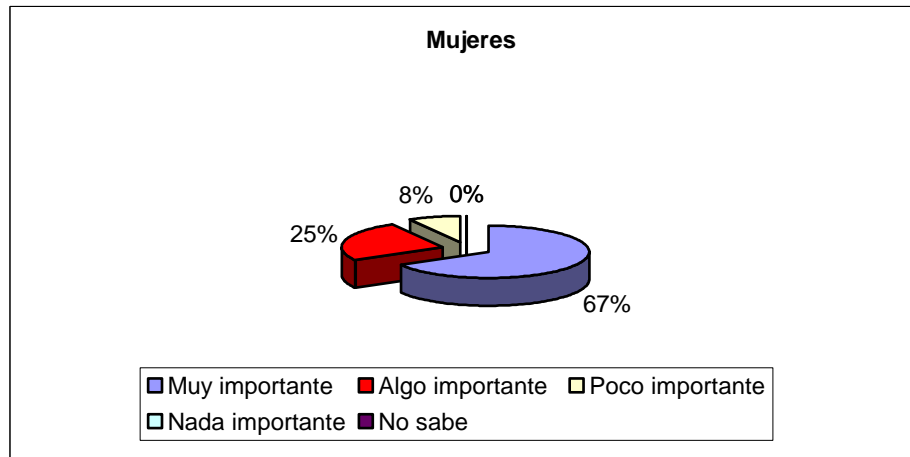
9.- Y cuando escucha el término “perspectiva de género”, usted supone que se trata de.....



El 66% opina que se trata de *Una manera de analizar las diferencias entre hombres y mujeres*, el 9% que es *Una herramienta para mejorar la situación de las mujeres* y el 10% no sabe, el 7% *la visión desde y para las mujeres*, el 9% de las mujeres y 18% de los hombres no saben. **Para un mejor conocimiento de la perspectiva de género se sugiere invitar a la comunidad del CP a talleres de capacitación, conferencias y seminarios sobre el tema.**

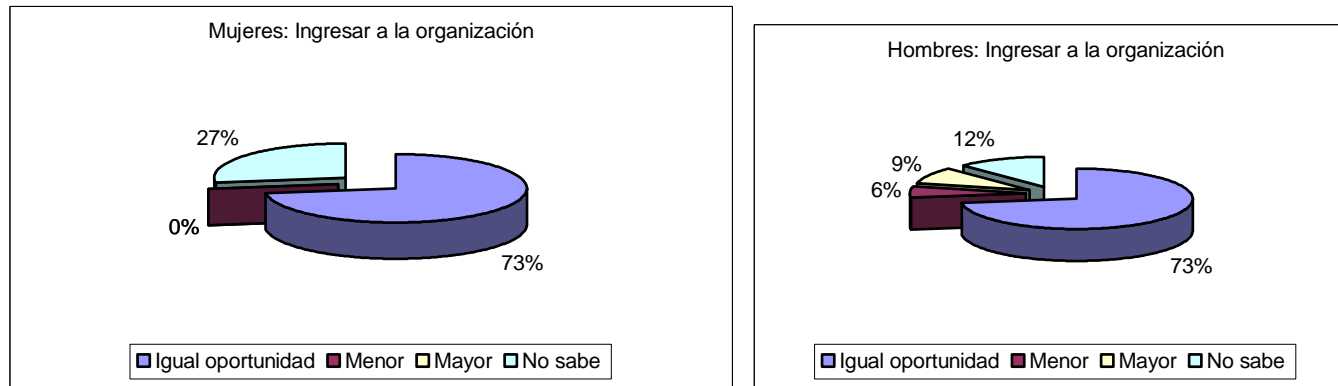
10.- Por lo que usted sabe, ¿Qué tan importante es para el COLPOS incorporar la perspectiva de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo?





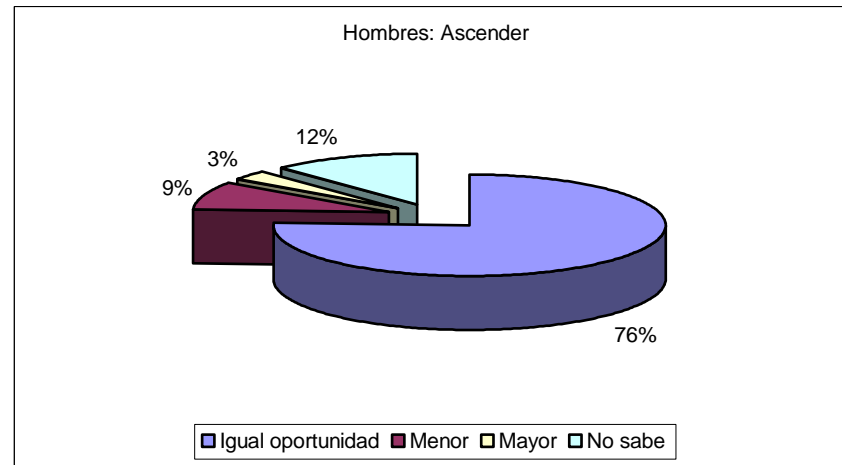
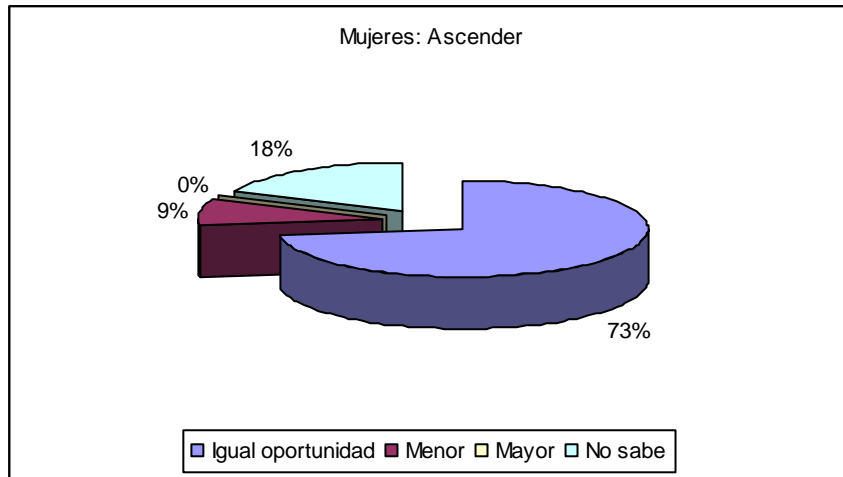
Para la mayoría de la comunidad (60%) es muy importante incorporar la perspectiva de género como una herramienta para disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo, el 14% es algo importante y no sabe. En las mujeres el 8% es poco importante y en los hombres el 18% no saben. **Estos resultados nos muestran que hace falta difusión sobre la importancia de la perspectiva de género y una sugerencia para mostrar el compromiso de la institución con la equidad de género es a través de trípticos para todo el personal, comunicados oficiales con el logotipo del MEG, impresión del manual del MEG, etc.**

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



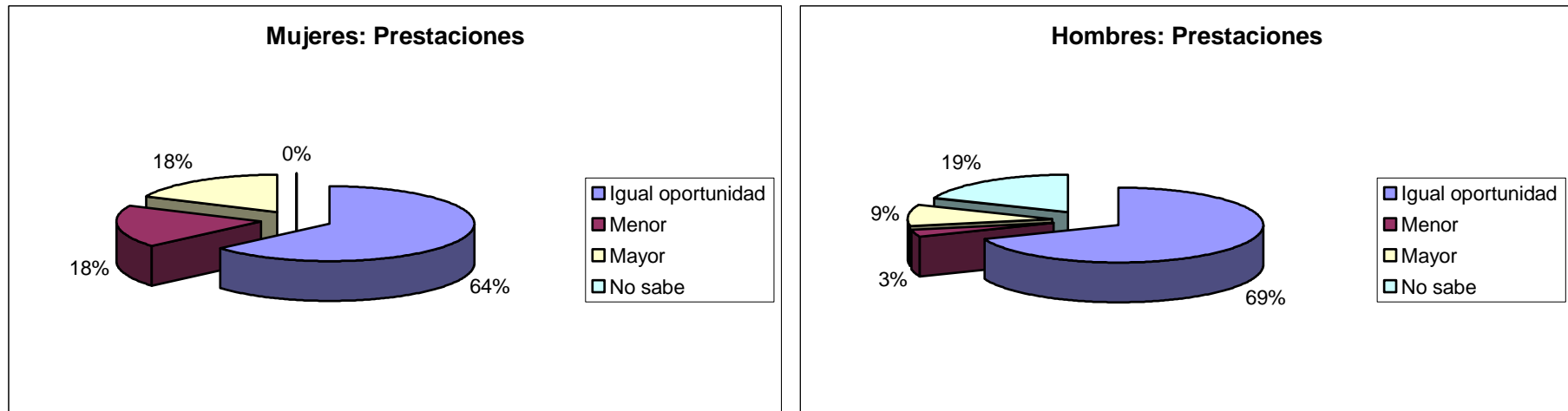
La mayoría (73%) de las mujeres y hombres opinan que tienen igual oportunidad que los hombres, y el 27% de las mujeres y 12% de los hombres no saben el 6% de los hombres opinan que menos. **Tradicionalmente la contratación de mujeres en el Colegio ha sido menor que hombres y por ello una sugerencia es motivar la contratación de mujeres.**

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



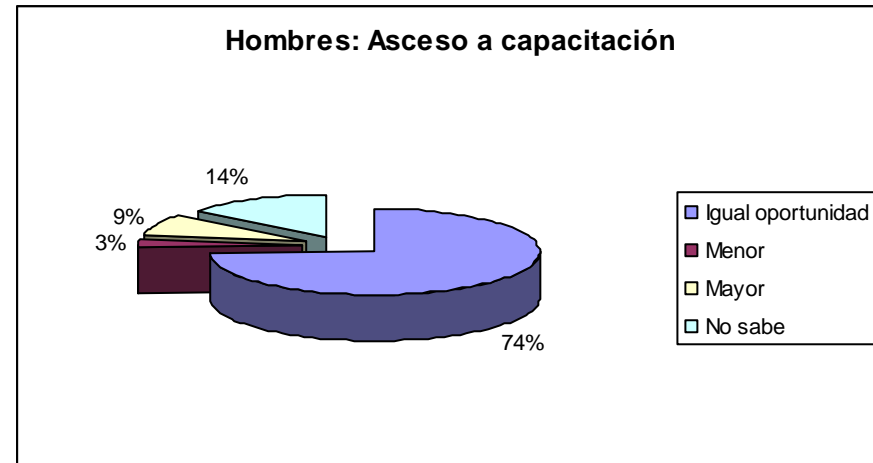
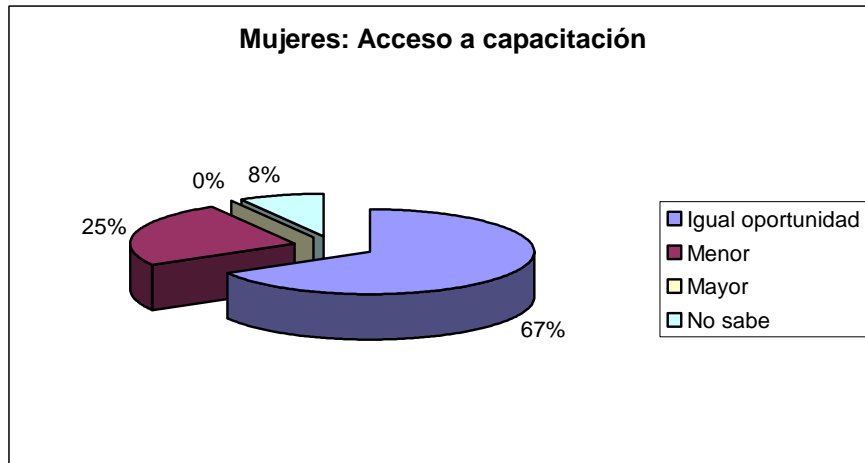
El 73% de las mujeres y el 76% de los hombres contestaron que las mujeres tienen igual oportunidad de ascender. El 18% de las mujeres y 12% de los hombres opinan que no saben y 9% de las mujeres y los hombres opinan que tienen menor oportunidad. **Una sugerencia para tratar el tema es promover la reflexión de hombres y mujeres, así como incentivar la participación de las mujeres en las convocatorias de ascenso.**

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



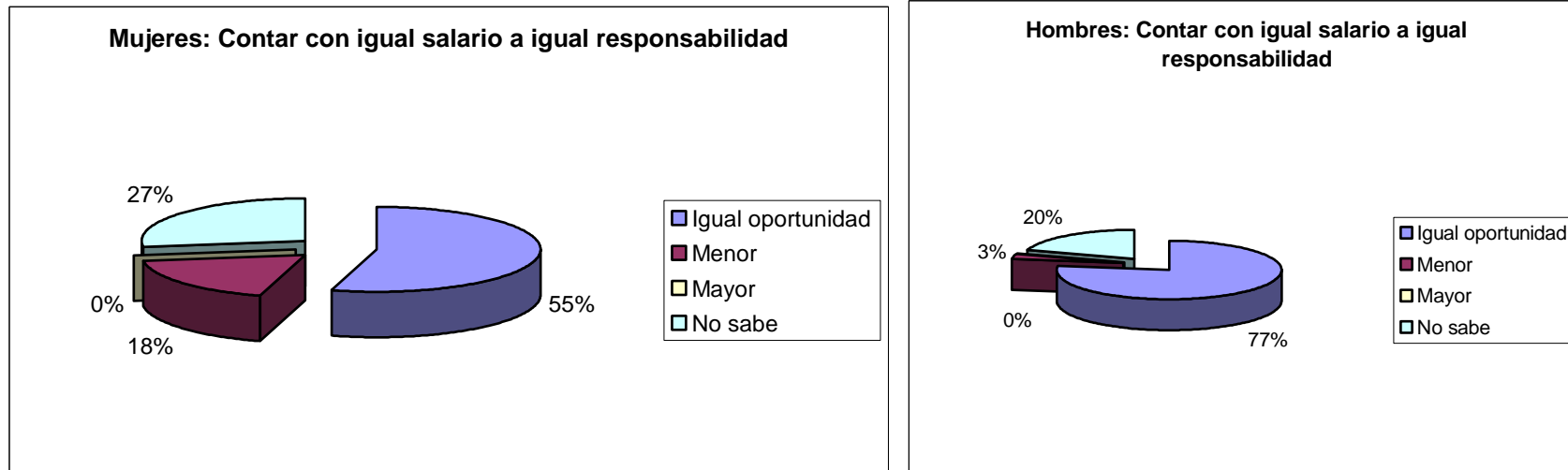
La mayoría de las mujeres (64%) y de los hombres (69%) opinan que tienen igual oportunidad, el 18% de las mujeres y 3% de los hombres opinan que tienen menor. Sin embargo, el 18% de las mujeres y 9% de los hombres opinan que mayor y el 19% de los hombres no saben. **Se observa la paradoja entre la realidad y las creencias, pues los contratos colectivos de trabajo estipulan claramente las prestaciones considerando a hombres y mujeres, pero las percepciones por género son distintas. Una sugerencia es promover la transparencia en la información sobre prestaciones y salarios en el CP.**

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



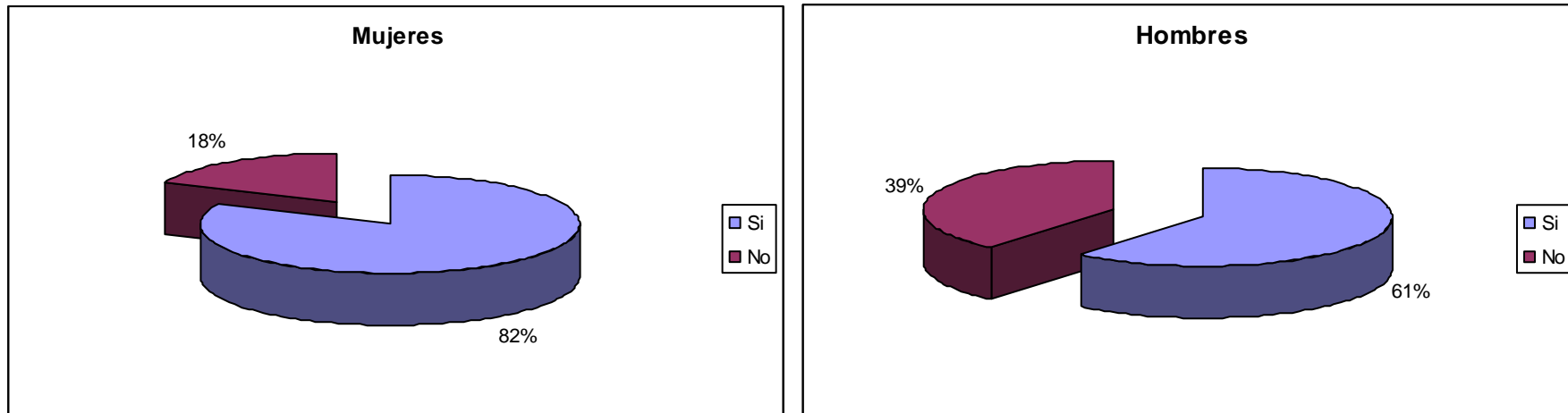
La mayoría de las mujeres (67%) y el 74% de los hombres opinan que tienen igual acceso a capacitación que los hombres; el 25% de las mujeres y 3% de los hombres opinan que menor, el 9% de los hombres opinan que mayor y el 8% de las mujeres y 14% de los hombres no sabe. **En esta pregunta se observa que están de acuerdo que hay igual oportunidad, sin embargo es necesario establecer mecanismos de difusión que aseguren que todos los grupos reciban la información.**

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



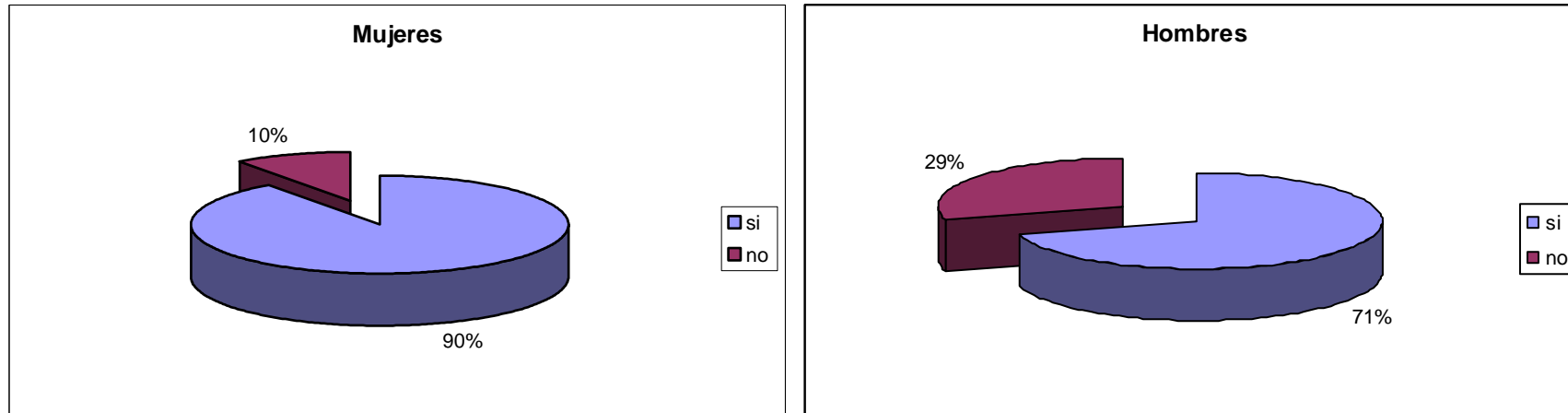
El 55% de las mujeres y el 77% de los hombres opinan que hay igual oportunidad de contar con igual salario a igual responsabilidad; el 18% de las mujeres y 3% de los hombres opinan que menor, sin embargo el 27 de las mujeres y el 20% de los hombres no sabe. **Estas disparidades en las opiniones sobre salario presentan indican la percepción que cada género y colectivo tiene respecto a una política del CP homogénea: igual salario por igual trabajo. Se sugiere dar acceso a la información sobre salarios de forma general y transparente.**

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



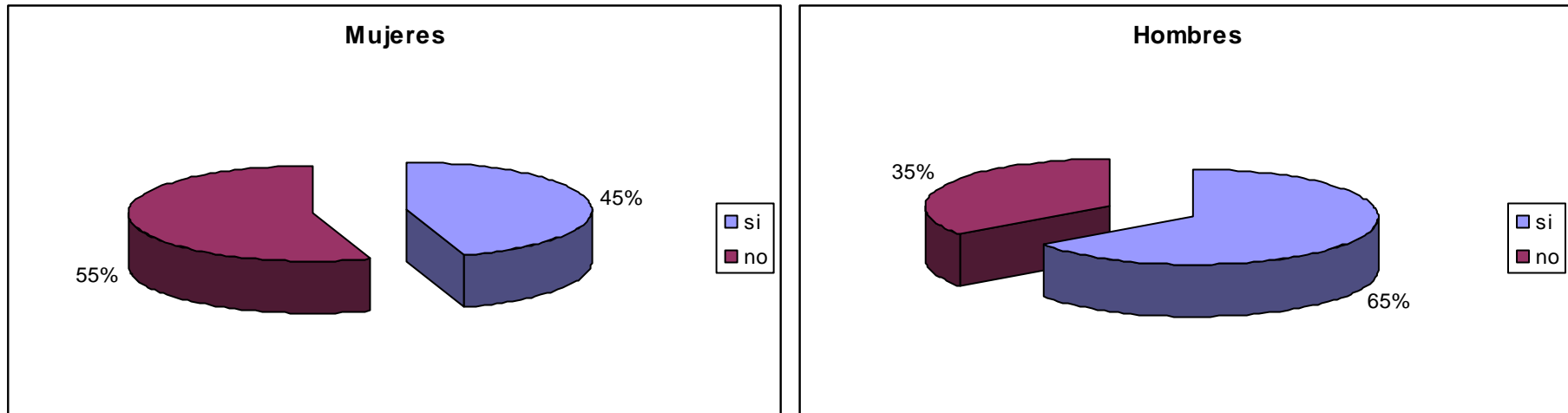
La mayoría de las mujeres (82%) y 61% de los hombres opinan que si existe un ambiente de igualdad y equidad, sin favoritismo de ninguna especie al desempeñar su trabajo y 18% de las mujeres y 39% de los hombres opinan que no. **Esta pregunta se complementa con las opiniones que escribieron l@s informantes en el cuestionario y que se presentan en el apartado 2 de este diagnóstico.**

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



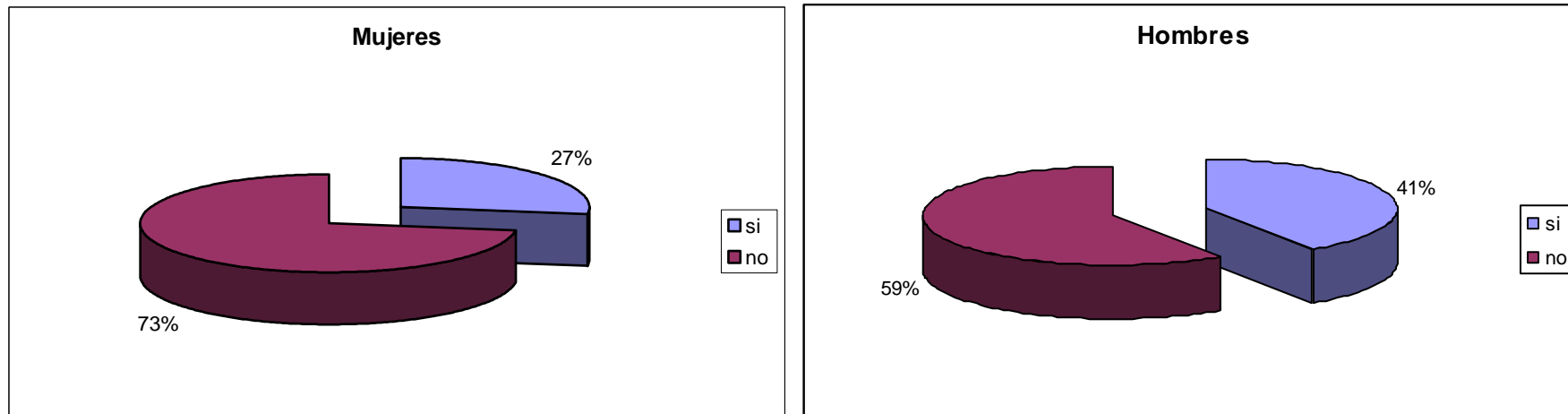
La mayoría de las mujeres (90%) y 71% de los hombres opinan que sí existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y asignación de responsabilidades para hombres y mujeres en el mismo puesto, y el 10% de las mujeres y 29% de los hombres opina que no. **Observamos las diferencias por género respecto a este punto mostrando mayor descontento por parte de los hombres. Se sugiere revisar el apartado 2 de este diagnóstico para conocer la opinión cualitativa.**

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



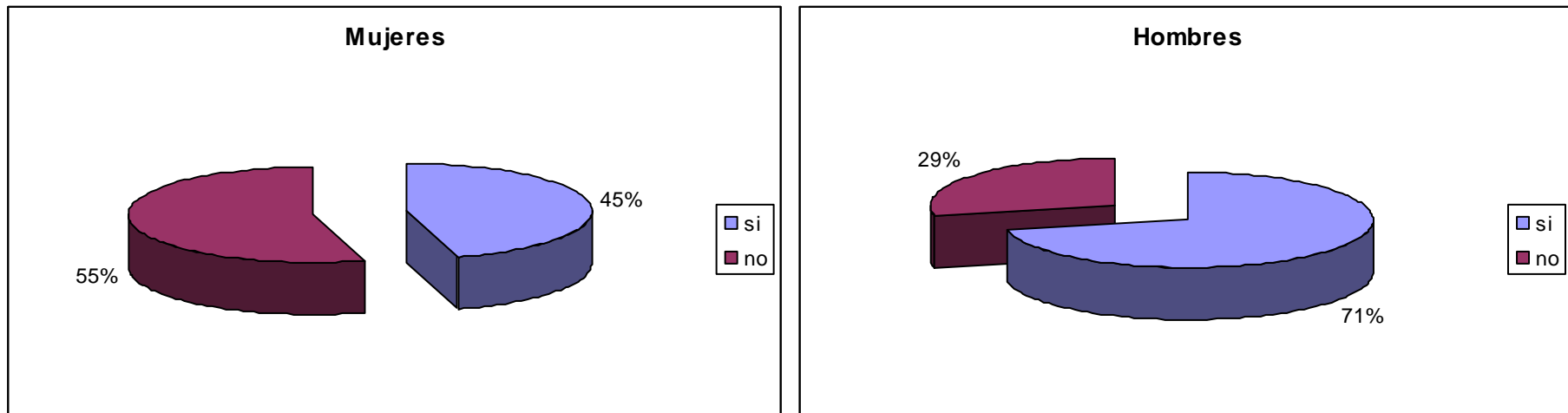
El 45% de las mujeres y de los hombres (65%) opinan que sí se toman en cuenta las opiniones del personal para mejorar el trabajo, el 55% de las mujeres y 35 % de los hombres opinan que no. **En estas respuestas encontramos la diferencia de opinión por género, siendo el colectivo femenino el que muestra mayor descontento. Es importante contar con la opinión de las mujeres y los hombres para mejorar el trabajo y esto se puede hacer a través de solicitudes reopinión por escrito (buzón de sugerencias), cuestionarios por Internet, convocatorias, etc.**

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



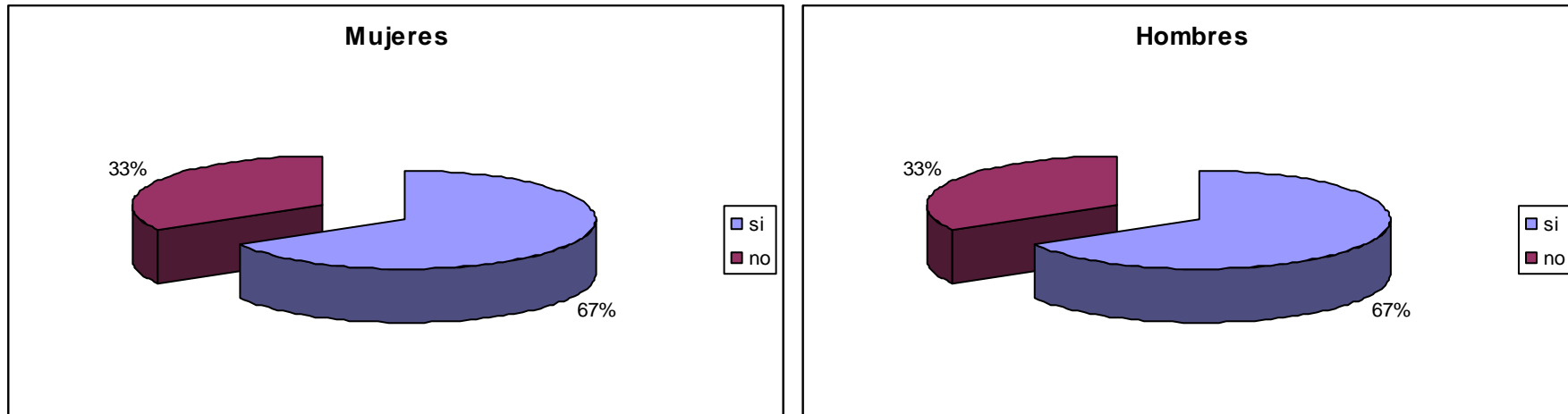
La mayoría de las mujeres (73%) y 59% de los hombres opinan que no se brinda reconocimiento al trabajo bien desempeñado, el 27% de las mujeres y 41% de los hombres opina que si. **Actualmente existe la evaluación de los CADOS para el trabajo académico y parece que el profesorado opina que a través de esta evaluación se brinda reconocimiento. Sin embargo, el grupo de trabajador@s no es evaluado por ningún sistema, lo cual deja la posibilidad de tomar decisiones arbitrarias sobre los reconocimientos que se dan a este colectivo. En el apartado 2 de este diagnóstico se presentan algunas opiniones que pueden aclarar estas respuestas.**

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



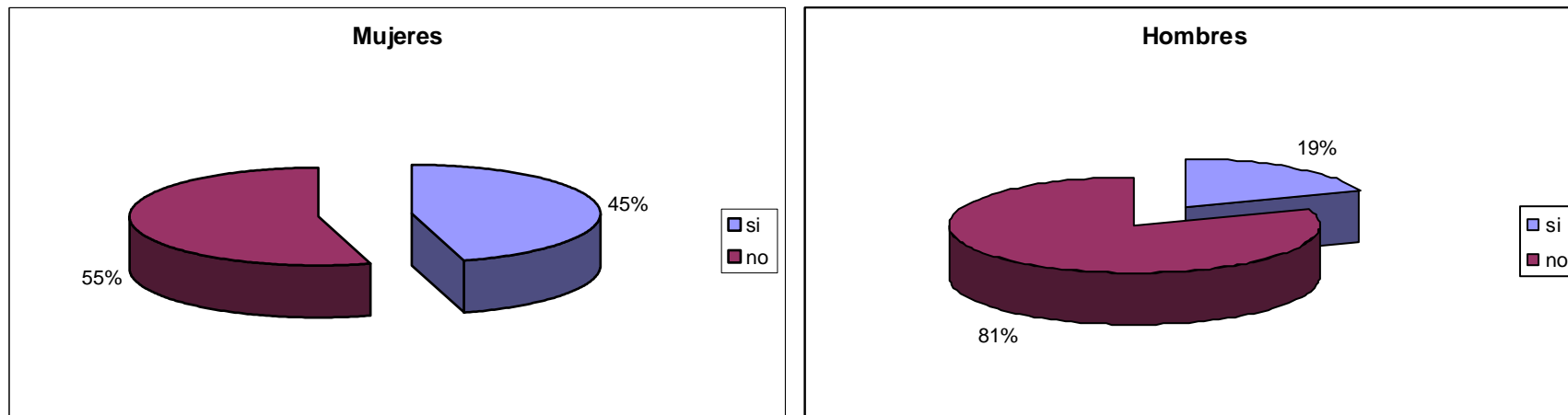
El 45% de las mujeres y el 71% de los hombres opinan que el trato entre hombres y mujeres del COLPOS es respetuoso y justo sin importar los niveles jerárquicos; el 55% de las mujeres y 29% de los hombres opina que no. **La reflexión que nos sugiere esta pregunta es que se necesita buscar relaciones jerárquicas más democráticas e incluyentes, modificando el concepto de poder y liderazgo tradicionales. Se sugiere realizar talleres de liderazgo con perspectiva de género para ayudar a cambiar esta situación y percepciones.**

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?



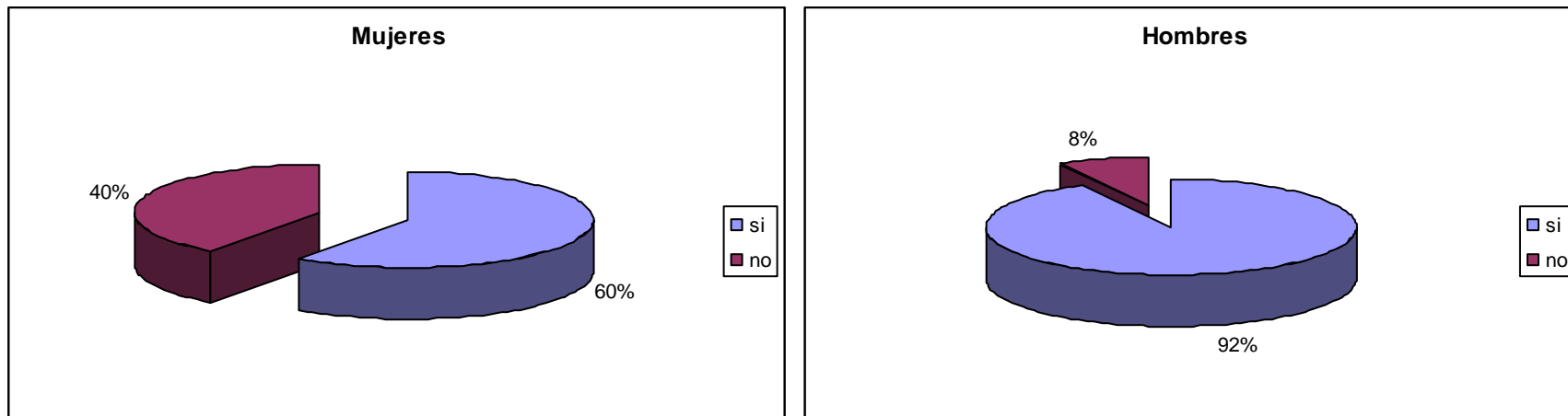
El 67% de las mujeres y de los hombres opinan que si se procura que los empleados y empleadas cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta, etc.) necesarios para el desarrollo de su trabajo mientras que el 33% de las mujeres de los hombres opinan que no. **¿Qué significa esta respuesta? Es importante conocer los mecanismos por los que llega el equipo al personal del Campus, el uso que se hace, la periodicidad en que se necesita y el presupuesto que hay que destinar a ese recurso. Todo ello para eficientar y asegurar que tod@s tienen lo que necesitan para trabajar. En el apartado 2 de este diagnóstico se presentan las opiniones sobre esta pregunta.**

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



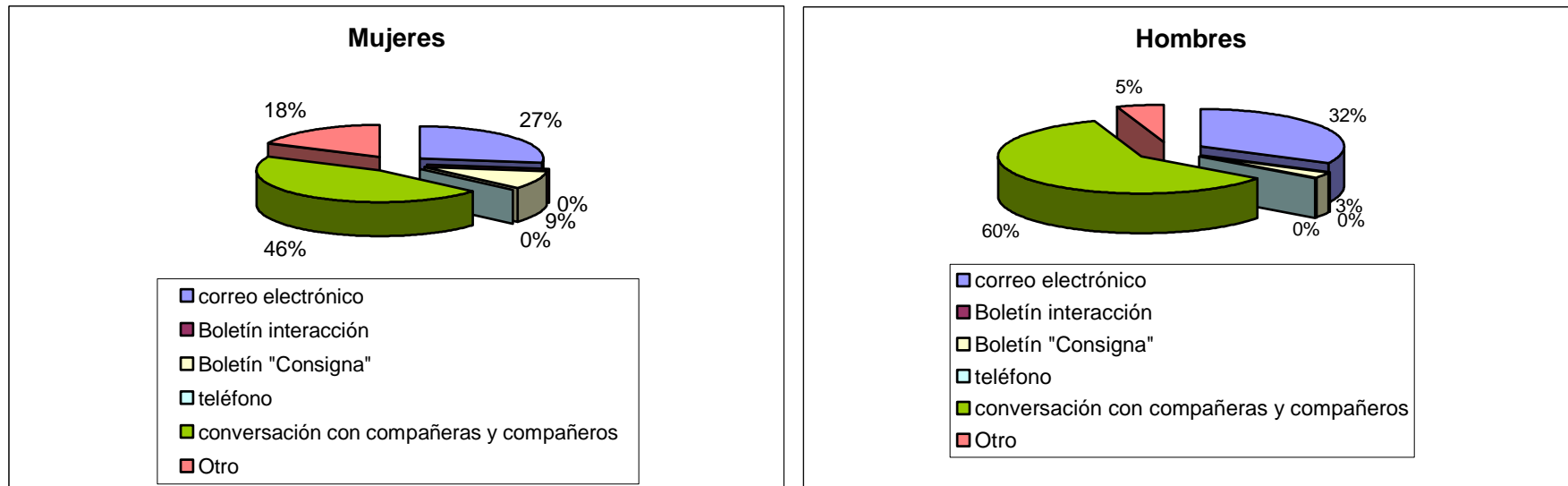
La mayoría de las mujeres (55%) y de los hombres (81%) opinan que no existe favoritismo en su área de trabajo, y el 45% de las mujeres y 19% de los hombres opinan que si. **Es importante conocer las causas del descontento de la comunidad y establecer estrategias que las consideren, con el objetivo de que se fomente un ambiente laboral de mayor igualdad.**

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



La mayoría de las mujeres (60%) y de los hombres (92%) opinan que cuando tiene algún problema laboral tiene a quién acudir, el 40% de las mujeres y el 8% de los hombres opinan que no. **Esta pregunta se concreta más en el apartado 2 de este diagnóstico pues se expresan opiniones explícitas.**

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



Esta pregunta es sumamente importante porque nos indica los mecanismos formales e informales por los que el personal del Campus recibe y envía información. En general la información es a través de la conversación con compañeras y compañeros de 46% en mujeres y 60% en hombres y el 27% y 32% en mujeres y hombres respectivamente por correo electrónico.

2. RESULTADOS CUALITATIVOS DE CLIMA LABORAL

Los testimonios que se presentan a continuación han sido sistematizados a partir de los cuestionarios que contestaron 1@s informantes del Campus Córdoba 15 de junio de 2007. Se incluyen sólo aquellas preguntas que contestaron incluyendo alguna explicación personal.

Muestra:

Trabajadores: 30

Trabajadoras: 10

Profesoras: 2
 Profesores: 9
 Total: 51

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

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Tener otro colegio con otras personas y jefes	Ajustar los sueldos de los trabajadores
Una mejor comunicación entre investigadores con trabajadores	Que o despidieran a gente trabajadora injustificadamente
Poner doctor y empleados al mismo nivel	A la contadora
Quitar a la contadora	Mayor capacitación y mejorar y motivar (en el aspecto de la comida) o mejorar trato del comedor
Remodelación de instalaciones	Que hubiera un laboratorio de microbiología
Implementar dinámicas como el deporte para integrar a todas las comunidades	La forma de elegir quienes van a cursos, tendrían que ir todas las personas del campus
Que haya un poco más de igualdad	
Poner a doctore y a empleados a un mismo nivel	
Los puestos directivos que no necesariamente un doctor puede desempeñar bien	

PROFESORES	PROFESORAS
-------------------	-------------------

Las diferencias entre las personas que induce el propio colegio-favoritismo	Ideología sobre las percepciones monetarias
Mejorar salarios y prestaciones	Mejorar el salario de los académicos (resulta que los administrativos ganan más con menor grado de estudios). Que la información y trato sea equiparable a todos los niveles, independientemente de la cercanía con los administrativos
Cambiar la administración y dirección del CP	
La administración	
Todo lo vendería a la I.P. No me gusta el nombre	
Que no hubiera racismo entre doctores y trabajadores	
Capacitar a todos los niveles de la administración	

Pregunta 22. ¿Qué le gusta más del Colegio?

TRABAJADORES	TRABAJADORAS
Su prestigio externo	Mi trabajo
Todo	Sus instalaciones
El trato entre compañeros de trabajo y las actividades académicas y sociales	Que aprendes muchas cosas interesantes
Ambiente	Las instalaciones son muy cómodas
El ámbito laboral	
Las instalaciones	
El trabajo que desempeño	

La libertad de expresión	
--------------------------	--

PROFESORES	PROFESORAS
La flexibilidad	Mejor que no me gusta: el ambiente pesado de competencia desleal. Los favoritismos. Los últimos años se ha vuelto un monopolio de familias, sin que para ello existan capacidades competentes
Sus instalaciones y la buena armonía entre trabajadores	Ayuda para capacitación
El ambiente de trabajo	
Su pasado	
La libertad para hacer cosas	
La posibilidad de hacer lo que mas me gusta en un entorno de libertad responsable	
Su libertad para hacer investigación	

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

Totalmente en desacuerdo. No tenemos el material necesario (trabajadora).

7.- ¿El colegio cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesible, a distancias razonables y sin restricciones para el uso?

Si. Pero cierran los baños con llave (trabajador).

Los sanitarios no están limpios. Carecen de servicio como papel, jabón, etc. (trabajador).

8.- Cuando usted escucha la palabra género, lo asocia principalmente con...

Discriminación (profesor).

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

No. Preferencia (trabajadora).

Los Sueldos (trabajadora).

No. Los más cercanos a la administración tienen información privilegiada (profesora).

No. Los salarios (profesor).

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

Si. En el trabajo (trabajadora).

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

No. Depende de la observación (trabajadora).

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

No. No todo el tiempo (profesor).

Si. Diplomas, reconocimientos (trabajador).

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

No. Ignorar a la persona (trabajadora).

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?

Guantes, uniformes (trabajadora).

No. La contadora pone trabas para proporcionarte papelería (trabajador).

18. ¿Existe favoritismo en su área de trabajo?

Si. Ayudar en cursos o exposiciones de área (trabajadora).

Si. En el trabajo que realizamos (trabajadora).

Si. Para los sueldos (trabajadora).

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

Si. A la química o a la contadora (trabajadora).

Si. A mi jefe inmediato (trabajadora).

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

Otro. Carteles (trabajadora).

Otro. Administradora y director (trabajadora).