

# ANÁLISIS DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL 2008 Y DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL 2010 *CAMPUS* PUEBLA.

| PREGUNTA<br>DIAGNÓSTICOS   | 2008   | 2010  | BENEFICIOS MEG  |
|--|--|---|---|
| <p><b>PREGUNTA 2. ¿USTED CONSIDERA QUE HOMBRES Y MUJERES TIENEN IGUAL ACCESO A LA INFORMACIÓN SOBRE LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN EL CAMPUS?</b></p> | <p>Tanto profesores como trabajadores considera que hombres y mujeres tienen acceso a información sobre los cursos de capacitación en el Campus, hay un porcentaje del 66% de trabajadoras que están parcialmente de acuerdo. Normalmente el personal administrativo no maneja presupuestos, son convocatorias para capacitación. Muchas de las trabajadoras no disponen libremente de su tiempo para capacitarse.</p> | <p>Las académicas consideran que hay equidad entre hombres y mujeres en el acceso a la información sobre los cursos de capacitación en el <i>Campus</i>, académicos y personal administrativo masculino concuerdan con ellas. El personal administrativo femenino incrementó un 15% al considerar equidad en el acceso opinando 81% de las trabajadoras.</p>  | <p>Se ha propiciado la relación entre el director del campus y la comunidad a través del Subcomité del Modelo de Equidad de Género y el acceso a la capacitación como uno de sus derechos.</p>  |
| <p><b>PREGUNTA 3. ¿ESTÁ USTED DE ACUERDO CON LOS CRITERIOS DE PROMOCIÓN EN EL COLEGIO?</b></p>   | <p>Hay un gran porcentaje de profesores, trabajadoras y trabajadores que consideran estar de acuerdo en los criterios de promoción del Colegio, no obstante hay un porcentaje significativo (33%) de trabajadoras, profesores y profesoras que no están de acuerdo en las formas de promoción, se registran porcentajes altos de profesoras, trabajadores e investigadores que están parcialmente de acuerdo.</p>      | <p>Los datos arrojaron un porcentaje mayoritario sobre el desacuerdo frente a dichos criterios; sin embargo la diferencia entre la aceptación y el desacuerdo es del 5.9%, presentando un incremento del 11% en éste último con respecto al diagnóstico 2008. Es decir, acontecieron ciertos sucesos que generaron una pérdida de confianza o seguridad respecto a las operaciones de Promoción en el <i>Campus</i> Puebla.</p> | <p>La presencia del MEG ha propiciado cierta apertura a la opinión ya que el Modelo oferta mecanismos de denuncia; sin embargo, no tiene incidencia en respuestas acordes a las demandas de los trabajadores/as respecto a promoción escalafonaria.</p> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p><b>PREGUNTA 4. ¿USTED CONSIDERA QUE TANTO MUJERES COMO HOMBRES TIENEN IGUAL OPORTUNIDAD PARA ACCEDER A LOS PUESTOS DE DIRECCIÓN DEL CAMPUS Y DEL COLEGIO, EN GENERAL?</b></p> | <p>Existe un alto porcentaje de profesores, trabajadoras y trabajadores que está totalmente de acuerdo en que existe igualdad de oportunidades para acceder a los puestos de dirección tanto para hombres como para mujeres; sin embargo podemos encontrar que el (50%) de los investigadores encuestados está parcialmente de acuerdo.</p>                        | <p>Más de la mitad de la población considera que existe equidad entre hombres y mujeres para acceder a puestos de dirección. La diferencia se sustenta en que la oportunidad de acceso no se percibe como cuestión de género, ya que se consideran iguales capacidades y habilidades entre hombres y mujeres, la problemática de acceso a puestos directivos se inclinan hacia implicaciones internas de cada <i>Campus</i> y del Colpos en general (elitismo, favoritismo).</p> | <p>La información sobre cada género otorgada a través de la mampara del MEG ha priorizado las formas en las que se percibe la competitividad entre hombres y mujeres, desmitificando diferencias que los lleven a la inequidad por género.</p> |
| <p><b>PREGUNTA 5. ¿LAS RETRIBUCIONES, SUELDOS Y SALARIOS PARA HOMBRES Y MUJERES SON IGUALITARIOS EN EL CAMPUS?</b></p>   | <p>Se presenta un alto porcentaje (71%) de trabajadoras y de profesoras (29%) que opinan que no son iguales las retribuciones y salarios en el Campus.</p>   | <p>La equidad con respecto a las retribuciones, sueldos y salarios se considera aplicada en mayoría por la población académica, mientras el 50% de la población administrativa considera que no existe dicha equidad sobre todo los hombres.</p>   | <p>Dentro de las auditorías del MEG se realiza una revisión de los contratos tanto colectivos, individuales y por honorarios para dar cuenta que se respetan los tabuladores institucionales; así como algunos talones de cobro.</p>           |
| <p><b>PREGUNTA 6. ¿EN EL CAMPUS TODO EL PERSONAL CUENTA CON EL ESPACIO Y LAS INSTALACIONES NECESARIAS PARA HACER SU TRABAJO EFICIENTEMENTE?</b></p>                              | <p>Un 25% de la comunidad entre profesores, profesoras y trabajadoras están de acuerdo en contar con instalaciones necesarias, pero los trabajadores no están de acuerdo. Se manifiesta que se da mayor importancia a los espacios para quienes llevan la enseñanza e investigación, así como a quienes asisten en forma directa a las autoridades del Campus.</p> | <p>La mayoría de los hombres tanto académicos como trabajadores consideran una carencia de adecuación de la infraestructura.</p> <p>Mientras, la población femenina diverge entre la aceptación y la negación (40-40%) sobre lo conveniente de las instalaciones.</p>  | <p>Se ha establecido comunicación con la Subcomisión Mixta de Seguridad e Higiene para presentar propuestas a la Dirección del <i>Campus</i> sobre necesidades inmediatas.</p>   |

|   |   |   |   |
|---|---|---|---|
| <p><b>PREGUNTA 11. ¿CON QUÉ RELACIONA LA PALABRA GÉNERO?</b></p>  | <p>La mayoría de las trabajadoras/es asocia la palabra género con femenino/masculino, mientras que la mayoría de los profesores lo asocia con un término de moda, seguido por Feministas y/o Mujer.</p>   | <p>La mayoría de la comunidad del <i>Campus</i> relaciona el término Género con femenino/masculino, pero en un 26.9% de los académicos lo relacionan como una vertiente que sólo concierne a la condición de la mujer: como investigadoras y/o como objetos de investigación.</p>   | <p>El MEG invita constantemente, a toda la comunidad del Campus, a la participación en cursos, talleres y eventos en los cuales se prioriza el reconocimiento del término Género para dar cuenta de las relaciones interpersonales.</p> |
| <p><b>PREGUNTA 12. ¿USTED CREE QUE ES IMPORTANTE EL MODELO DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA DETECTAR O DISMINUIR LAS DESIGUALDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CAMPUS?</b></p> | <p>Para un (32%) de las trabajadoras, el Modelo de Equidad de Género es importante para detectar o disminuir las desigualdades en el <i>Campus</i>, no obstante se detecta que la mayoría de los profesores considera que no es importante.</p>   | <p>La mayoría de la comunidad considera importante y necesaria la aplicación del MEG en el <i>Campus</i> ya que se considera la existencia de desigualdades; pero el 16.8% considera que no es necesaria la intervención del MEG ya que, personalmente, no es testigo de inequidades. En mínimo se manifiesta la incapacidad del MEG y lo considera como un requisito protocolario institucional.</p> | <p>El MEG ha procurado involucrar a la comunidad masculina, exhibiéndola tan frágil ante la desigualdad como el género femenino y proponiéndole su acercamiento como mecanismos de denuncia y no como fuente de teoría femenina.</p>    |
| <p><b>PREGUNTA 13. ¿LAS CONDICIONES EN QUE DESEMPEÑA SU TRABAJO EN EL CAMPUS SE DAN EN UN AMBIENTE DE IGUALDAD Y EQUIDAD, SIN FAVORITISMO DE NINGUNA CLASE?</b></p>       | <p>Casi la mitad de profesores y profesoras (40%) considera que hay un ambiente de igualdad; pero la mitad de las trabajadoras considera que hay desigualdad y un (30%) de trabajadores opina que hay menores oportunidades. Puede detectarse que hay favoritismo, desigualdad e inequidad.</p> | <p>En un 42% la comunidad considera un ambiente de igualdad, mientras que mas de la mitad percibe desigualdad, siendo los académicos los que la perciben. Se sustenta favoritismo entre compañeros y por parte de las autoridades.</p>  | <p>El MEG ha realizado campañas para fortalecer la denuncia ante acciones que demuestran favoritismo de todo tipo; e invitando a la comunidad a no permitir las.</p>  |

|   |   |  |  |
|---|---|--|--|
| <p><b>PREGUNTA 14. ¿EXISTE JUSTICIA E IGUALDAD EN LA DIVISIÓN DE CARGAS DE TRABAJO Y ASIGNACIÓN DE RESPONSABILIDADES PARA HOMBRES Y MUJERES EN EL MISMO PUESTO?</b></p> | <p>La mitad de los profesores están de acuerdo en una justa división de cargas de trabajo y responsabilidades; la mitad de las trabajadoras están en desacuerdo y la mitad de los trabajadores dicen que a veces y las profesoras dicen que no saben.</p>   | <p>La mayoría de la comunidad considera una división justa en la asignación de responsabilidades para hombres y mujeres con el mismo puesto. Mientras que la negativa ante esta valoración recae en el 22% representado en su mayoría por el personal administrativo, los cuales explican que en la práctica no se definen con claridad los puestos y sus cometidos por lo que las cargas de trabajo dependen de las circunstancias del día a día.</p> | <p>A través de las auditorías, el MEG ha dado seguimiento a que la asignación de responsabilidades se encuentre por escrito para un mejor desarrollo y amparo de trabajador/a.</p>                   |
| <p><b>PREGUNTA 15. ¿EN EL CAMPUS SE TOMAN EN CUENTA LAS OPINIONES DEL PERSONAL PARA MEJORAR SU TRABAJO?</b></p>   | <p>La mitad de los investigadores, la mitad de los trabajadores y la mayoría de las investigadoras, considera que se les toma en cuenta sus opiniones para mejorar el trabajo; mientras que la mayoría de las trabajadoras no considera que se les tome en cuenta así como la otra mitad de los trabajadores.</p> | <p>Solo el 37.6% de la población distingue consideración sobre las opiniones; en comparación con un 50% que estima una verticalidad en el proceder de las autoridades, evidenciando una falta de espacios de participación.</p>  | <p>El MEG propone y difunde, por mail y mampara, mecanismos para sugerencias y comentarios.</p>  |
| <p><b>PREGUNTA 16. ¿EN EL CAMPUS SE BRINDA RECONOCIMIENTO AL TRABAJO DESEMPEÑADO?</b></p>   | <p>La mayoría de los profesores opina que si se da reconocimiento al trabajo bien desempeñado; mientras que la mayoría de las trabajadoras opina que no se da reconocimiento, asimismo las profesoras en un 7% y los trabajadores con un 18%.</p>   | <p>La mayoría de la comunidad percibe que no existe un reconocimiento de la institución sobre el trabajo desempeñado, solo el 30.6% perciben un cierto reconocimiento. Estas proporciones distinguen una inexactitud respecto a la formulación sobre lo “bien desempeñado”, ya que desencadena una serie de valoraciones muy subjetivas alejadas de la insitucionalidad-imparcialidad.</p>   | <p>El MEG se encuentra desarrollando una propuesta para ofrecer un reconocimiento a la comunidad por el trabajo desarrollado a través del reconocimiento por antigüedad a través de una medalla.</p> |

|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <p><b>PREGUNTA 17. ¿EL TRATO ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL CAMPUS ES RESPETUOSO Y JUSTO SIN IMPORTAR LOS NIVELES JERÁRQUICOS?</b></p> | <p>La mitad de los profesores y profesoras opina que el trato entre hombres y mujeres del <i>Campus</i> es respetuoso, sin embargo un porcentaje importante de trabajadoras opina que el trato no es justo, 30%.</p> | <p>Más de la mitad de la comunidad indica un trato respetuoso entre compañer@s aunque respecto al trato justo no se considere existente, ya que tanto la comunidad académica como la administrativa, señalan situaciones de favoritismo.</p> | <p>El MEG ha atendido denuncias sobre trato irrespetuoso entre compañer@s y se han entregado las respuestas correspondientes a los denunciados como a las víctimas</p> |
| <p><b>PREGUNTA 18. CUANDO TIENE UN PROBLEMA LABORAL ¿TIENE A QUIÉN ACUDIR?</b></p>  | <p>La mitad de la comunidad considera que tienen a quien acudir ante un problema laboral, mientras que la mitad de trabajadores consideran que solo a veces y la mayoría de profesores no tiene a quien acudir.</p>  | <p>La mayoría de la comunidad identifica los mecanismos institucionales a los cuales acudir, aunque se presentaron casos 12% quienes no los conocen o no creen en ellos.</p>   | <p>El MEG ha informado sobre los mecanismos que ofrece a través de mail y mampara; se encuentra elaborando solicitud para publicarlos en el boletín sindical.</p>      |

## ANÁLISIS DE CULTURA INSTITUCIONAL

### DATOS CUALITATIVOS

| COMENTARIO  | VÍA DE ATENCIÓN  |
|---|--|
| <p>En mi institución identifiqué que el grupo que maneja la Política de Equidad de Género, abusa de este mecanismo para intimidar al personal, limitando la amistad entre hombres y mujeres. Se observa que existe poco respeto entre las mismas mujeres. Ejemplo las maestras discriminan a las trabajadoras administrativas, las ven como seres inferiores que sólo están para atender sus necesidades, no las respetan, les gritan, en el mejor de los casos las ignoran. Equidad debe ser eso equidad, igualdad, respeto, trato digno y respetuoso como seres humanos. Principalmente las mujeres pregonan lo</p> | <p>MEG-CAPACITACIÓN-COLPOS.<br/><br/>Atención a quejas y denuncias así como a comentarios y sugerencias. (no se han recibido al respecto).</p> |

|   |   |
|---|---|
| que ellas mismas no cumplen.  |   |
| Nos ayudan a ser más humanos para poder compartir una vida digna con responsabilidad.   | MEG-ATENCIÓN A QUEJAS y AUDITORÍAS DE SEGUIMIENTO.  |
| Considero que la perspectiva de género ya la tenemos en mente y de hecho, creo que en nuestra sociedad, al menos el trato personal, se le ha dado siempre preferencia a las mujeres con algo que se llama caballerosidad; no sé hasta dónde pudiera afectar este nuevo enfoque a conservar nuestros modales y valdría la pena reflexionar en un balance, porque por naturaleza, la mujer por su instinto territorial puede llegar a ser más agresiva. | MEG-SENSIBILIZACIÓN-CAPACITACIÓN<br><br>Talleres sobre construcción de la identidad, roles socioculturales de género, masculinidades y perspectiva de género. |
| A pesar de la existencia del MEG no se sanciona al profesorado que hostiga verbalmente a estudiantes, o a directivos que hostigan laboralmente a empleadas de menor rango. Por tanto debe implementarse un sistema de sanciones que limiten y erradiquen conductas agresivas y sexistas de los hombres hacia las mujeres académicas, empleada y alumnas. Lo anterior lleva a que no exista una cultura de denuncia de estos actos.                    | MEG-COLPOS.<br><br>Difusión del sistema de sanciones con respaldo de autoridades.   |
| Considero que en los diferentes aspectos de la encuesta nuestra institución ha mejorado. Me parece que el enfoque de Equidad de Género ha contribuido a ello. Se ha tenido un seguimiento permanente, y considero que no se han presentado problemas graves.  | MEG-COLPOS-AUDITORIAS DE SEGUIMIENTO.   |