

COLEGIO DE POSTGRADUADOS

CUESTIONARIO DE CULTURA INSTITUCIONAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO Y NO DISCRIMINACIÓN

INFORME EJECUTIVO

En el marco del análisis y evaluación de la cultura organizacional en el Colegio de Postgraduados, se presenta el presente informe, por medio del cual se muestran los resultados alcanzados a través de la aplicación del Cuestionario de Cultura Institucional con Perspectiva de Género y no Discriminación, su análisis, interpretación, así como la emisión de comentarios que buscan la detección de áreas de oportunidad y las acciones a ser ejecutadas para aprovechar las mismas.

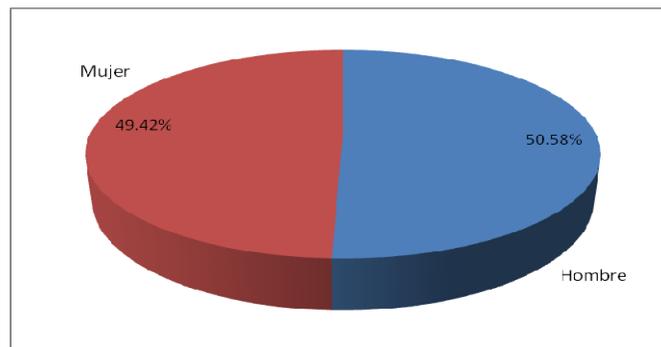
APARTADO 1. DATOS GENERALES

UR:	Colegio de Postgraduados
Siglas UR:	COLPOS
Código UR:	IZC
Ramo:	Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación
Siglas Ramo:	SAGARPA
Código Ramo:	8
Fecha de Elaboración:	8 de Diciembre de 2008

DATOS ESTADÍSTICOS DE LA MUESTRA

1. Por sexo.

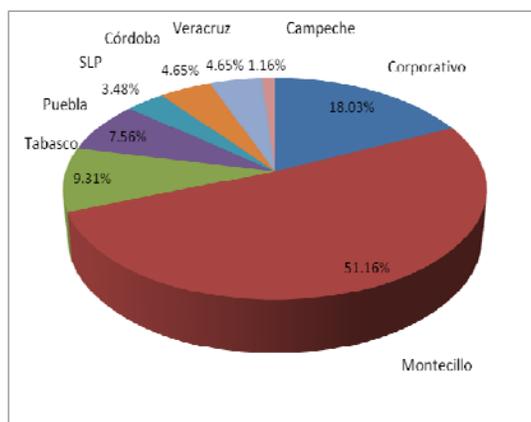
SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE
Hombre	87	50.58%
Mujer	85	49.42%
TOTAL	172	100%



ANÁLISIS. La muestra de 172 personas que contestaron el cuestionario refleja la opinión de todas los organismos integrantes del Colegio de Postgraduados como son: el Corporativo y los 7 campus: Montecillo, Puebla, Córdoba, Veracruz, San Luís Potosí, Campeche y Tabasco. La muestra también representa una paridad en relación al número de mujeres y hombres que participaron.

2. Por Campus (Área).

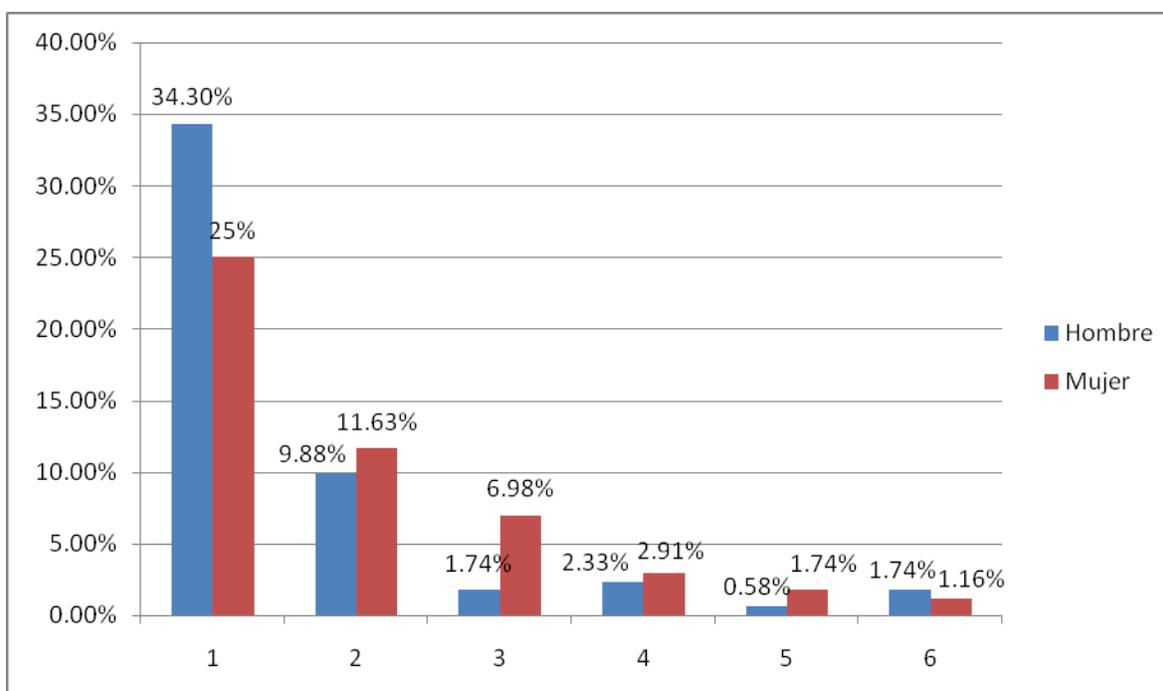
CAMPUS	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Corporativo	Hombre	20	11.63%	31	18.03%
	Mujer	11	6.40%		
Montecillo	Hombre	43	25%	88	51.16%
	Mujer	45	26.16%		
Tabasco	Hombre	4	2.33%	16	9.31%
	Mujer	12	6.98%		
Puebla	Hombre	6	3.49%	13	7.56%
	Mujer	7	4.07%		
San Luis Potosí	Hombre	3	1.74%	6	3.48%
	Mujer	3	1.74%		
Córdoba	Hombre	4	2.33%	8	4.65%
	Mujer	4	2.33%		
Veracruz	Hombre	5	2.91%	8	4.65%
	Mujer	3	1.74%		
Campeche	Hombre	2	1.16%	2	1.16%
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. La participación del Campus Montecillo es sobresaliente en comparación con otros campus (51.16%). Esto es debido a que el número de académicos y académicas, así como de trabajadoras y trabajadores es el más elevado de todo el Colegio (1.125 empleados(as)) en el Campus, mientras que en Campeche, por ejemplo son 16 empleados(as).

3. Situación Familiar.

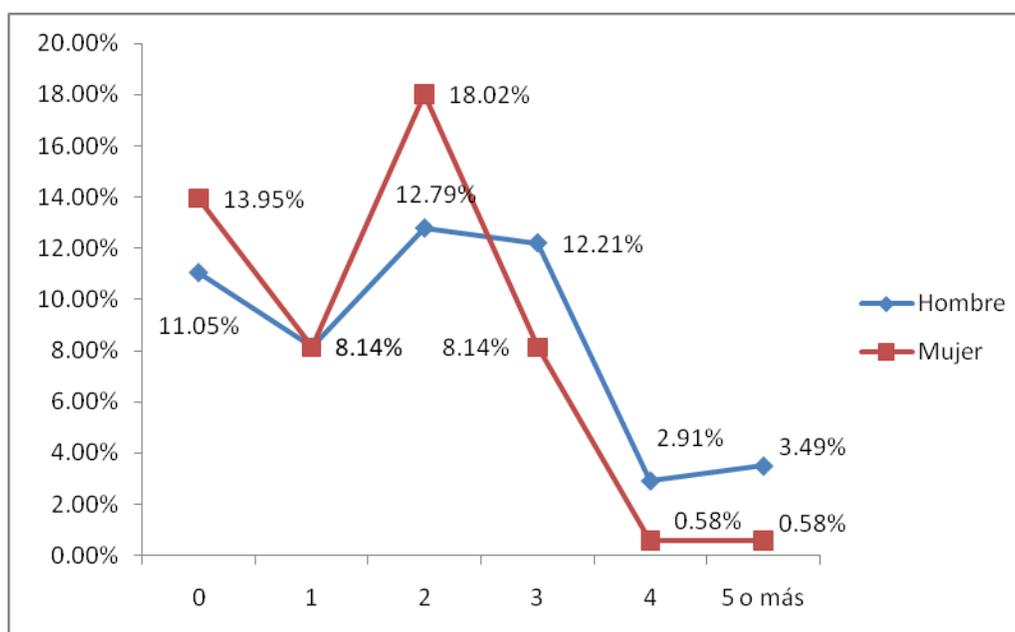
SITUACIÓN FAMILIAR	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
1. Casado (a)	Hombre	59	34.30%	102	59.3%
	Mujer	43	25%		
2. Soltero (a)	Hombre	17	9.88%	37	21.51%
	Mujer	20	11.63%		
3. Divorciado (a)	Hombre	3	1.74%	15	8.72%
	Mujer	12	6.98%		
4. Separado (a)	Hombre	4	2.33%	9	5.24%
	Mujer	5	2.91%		
5. Viudo (a)	Hombre	1	0.58%	4	2.32%
	Mujer	3	1.74%		
6. Unión Libre	Hombre	3	1.74%	5	2.9%
	Mujer	2	1.16%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. Se observa que el mayor porcentaje corresponde a los hombres casados, seguido de las mujeres. En menor medida, pero con un porcentaje elevado, encontramos a la población soltera. Esta situación da cuenta de la importancia del Colegio para ofrecer trabajo a las familias de los y las trabajadores(as), pero resalta el hecho de que también ofrece un nicho de oportunidad a las mujeres solteras. Esta situación refleja la tendencia en el país de que las mujeres ya no ven en el matrimonio un destino final, sino que muchas prefieren no casarse y desarrollarse profesionalmente.

4. Número de Hijos.

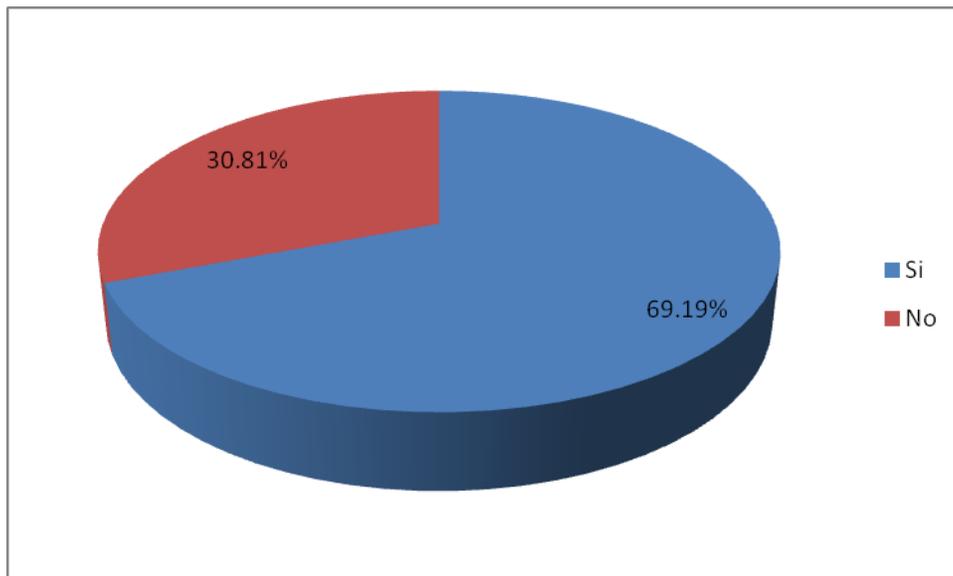
NÚMERO DE HIJOS	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Ninguno (a)	Hombre	19	11.05%	43	25%
	Mujer	24	13.95%		
1	Hombre	14	8.14%	28	16.28%
	Mujer	14	8.14%		
2	Hombre	22	12.79%	53	30.81%
	Mujer	31	18.02%		
3	Hombre	21	12.21%	35	20.35%
	Mujer	14	8.14%		
4	Hombre	5	2.91%	6	3.49%
	Mujer	1	0.58%		
5 o más	Hombre	6	3.49%	7	4.07%
	Mujer	1	0.58%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. Sobresale un alto porcentaje de familias que tienen sólo 2 ó 3 hijos e hijas mostrando la tendencia hacia el control de la natalidad y la disminución en el número de éstos. Este dato es importante pues el Colegio de Postgraduados es un reflejo de lo que ocurre en el resto del país. También resalta el hecho de que los Campus se encuentran en zonas rurales y las personas que trabajan en ellos provienen, en muchas ocasiones de estas comunidades, lo que indica una tendencia también en el medio rural a la disminución del número de hijos e hijas.

5. Jefe de familia.

JEFE DE FAMILIA	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	71	41.28%	119	69.19%
	Mujer	48	27.91%		
No	Hombre	16	9.30%	53	30.81%
	Mujer	37	21.51%		
TOTAL		172	100%	172	100%

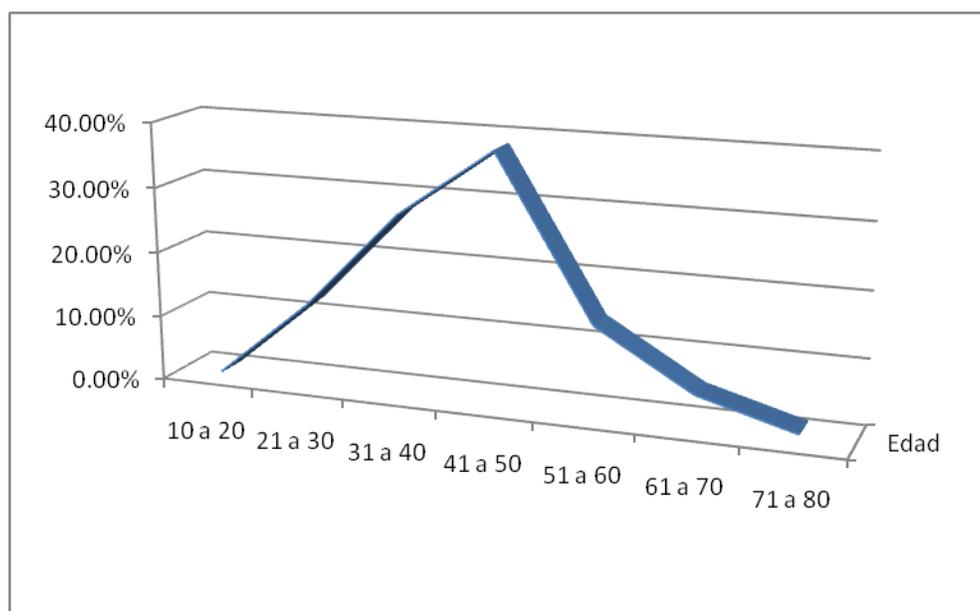


ANÁLISIS. Llama la atención el alto porcentaje de mujeres jefas de familia. Si bien los hombres siguen siendo en su mayoría los jefes, las mujeres empleadas en el Colegio van aumentando. Esto refuerza la necesidad de que las prestaciones laborales consideren la equidad de género.

COMENTARIO. Un área de oportunidad que se deriva de esta situación es que los dos sindicatos del Colegio de Postgraduados utilicen un lenguaje incluyente de género en la redacción de los contratos colectivos de trabajo, pues con ello visibiliza a las mujeres de la Institución. El Modelo de Equidad de Género aplicado en el Colegio desde 2006, tiene una Acción a Favor del Personal que recomienda “Promover un lenguaje incluyente de género en los documentos del Colegio de Postgraduados”.

6. Edad.

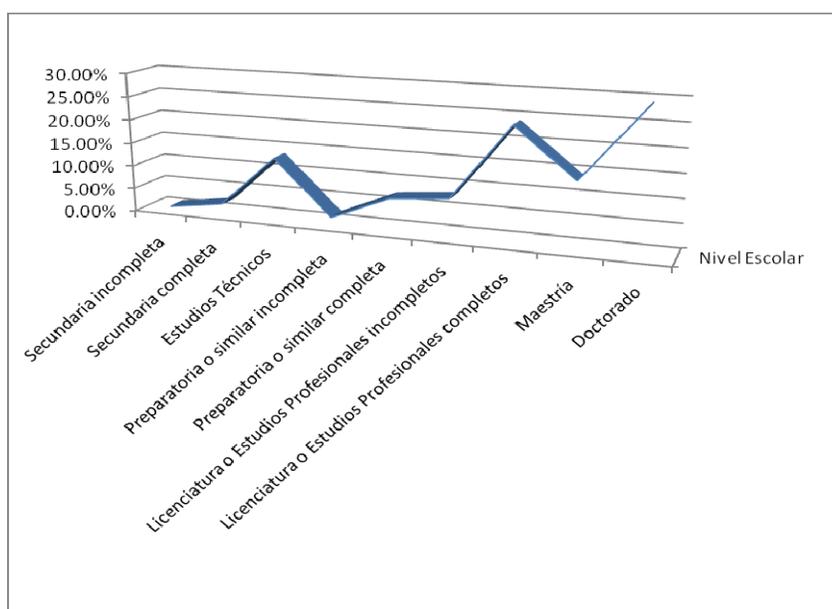
EDAD	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
10 a 20	Hombre	0	0	1	0.58%
	Mujer	1	0.58%		
21 a 30	Hombre	11	6.40%	22	12.79%
	Mujer	11	6.40%		
31 a 40	Hombre	21	12.21%	48	27.91%
	Mujer	27	15.70%		
41 a 50	Hombre	33	19.19%	66	38.37%
	Mujer	33	19.19%		
51 a 60	Hombre	13	7.56%	24	13.95%
	Mujer	11	6.40%		
61 a 70	Hombre	8	4.65%	9	5.24%
	Mujer	1	0.58%		
71 a 80	Hombre	1	0.58%	2	1.16%
	Mujer	1	0.58%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. El grupo de edad más representado en la encuesta corresponde al de 41-50 años, seguido del de 31-40. Esta situación se explica porque el Colegio es una institución de Educación Superior que forma recursos humanos en Maestrías y Doctorados, lo cual atrae a estudiantes de edades adultas. Así mismo gran parte del profesorado que ha realizado sus doctorados en el extranjero se incorporan a edades que oscilan entre los 40 y 45 años.

7. Nivel escolar.

NIVEL ESCOLAR	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Secundaria incompleta	Mujer	1	0.58%	1	0.58%
Secundaria completa	Hombre	1	0.58%	4	2.33%
	Mujer	3	1.74%		
Estudios Técnicos	Hombre	5	2.91%	23	13.37%
	Mujer	18	10.47%		
Preparatoria o similar incompleta	Hombre	1	0.58%	3	1.74%
	Mujer	2	1.16%		
Preparatoria o similar completa	Hombre	7	4.07%	12	6.98%
	Mujer	5	2.91%		
Licenciatura o estudios profesionales incompletos	Hombre	5	2.91%	14	8.14%
	Mujer	9	5.23%		
Licenciatura o estudios profesionales completos	Hombre	23	13.37%	41	23.84%
	Mujer	18	10.47%		
Maestría	Hombre	10	5.81%	24	13.95%
	Mujer	14	8.14%		
Doctorado	Hombre	35	20.35%	50	29.07%
	Mujer	15	8.72%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. Las personas que contestaron el cuestionario fueron académicos y académicas, por ello no es de extrañar que en el nivel de estudios sea sobresaliente el grado de doctorado.

8. Estudios actuales.

ESTUDIOS ACTUALES	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Ninguno	Hombre	56	32.56%	120	69.77%
	Mujer	64	37.21%		
Secundaria	Mujer	1	0.58%	1	0.58%
Estudios Técnicos	Hombre	2	1.16%	2	1.16%
Normal	Hombre	1	0.58%	1	0.58%
Licenciatura o estudios profesionales	Hombre	5	2.91%	10	5.82%
	Mujer	5	2.91%		
Maestría	Hombre	8	4.65%	9	5.23%
	Mujer	1	0.58%		
Doctorado	Hombre	4	2.33%	9	5.24%
	Mujer	5	2.91%		
Otros	Hombre	11	6.40%	20	11.63%
	Mujer	9	5.23%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. El mayor porcentaje alcanzado es la categoría de ningún estudio (69.77%). Esta contestación se relaciona con la anterior en el sentido de que las personas que contestaron ya habían terminado sus estudios y actualmente no estaban cursando otros.

9. Horas de capacitación.

HORAS DE CAPACIT.	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Ninguna	Hombre	18	10.47%	38	22.09%
	Mujer	20	11.63%		
1 a 5	Hombre	3	1.74%	13	7.56%
	Mujer	10	5.81%		
6 a 10	Hombre	11	6.40%	19	11.05%
	Mujer	8	4.65%		
11 a 15	Hombre	6	3.49%	11	6.40%
	Mujer	5	2.91%		
16 a 20	Hombre	6	3.49%	13	7.56%
	Mujer	7	4.07%		
21 a 25	Hombre	7	4.07%	20	11.63%
	Mujer	13	7.56%		
26 a 30	Hombre	5	2.91%	9	5.23%
	Mujer	4	2.33%		
31 a 35	Mujer	1	0.58%	1	0.58%
36 a 40	Hombre	10	5.81%	13	7.56%
	Mujer	3	1.74%		
Más de 40	Hombre	21	12.21%	35	20.35%
	Mujer	14	8.14%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. Los datos de esta pregunta están polarizados: por un lado un alto porcentaje registra que no participó en capacitaciones y por otro lado otro porcentaje alto registra que cursó más de 40 horas. La explicación está en que los talleres de capacitación están orientados a un grupo específico de trabajadores y trabajadoras, descuidándose a otros grupos.

COMENTARIO. Un área de oportunidad que se deriva de esta situación es la necesidad de promover cursos de capacitación con contenido profesional, pero también de equidad de género. La Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento es la encargada de planificar la capacitación en el Colegio de Postgraduados y junto con el Comité de Equidad de Género (del Modelo de Equidad de Género) se están proponiendo 5 talleres con esta perspectiva para 2009.

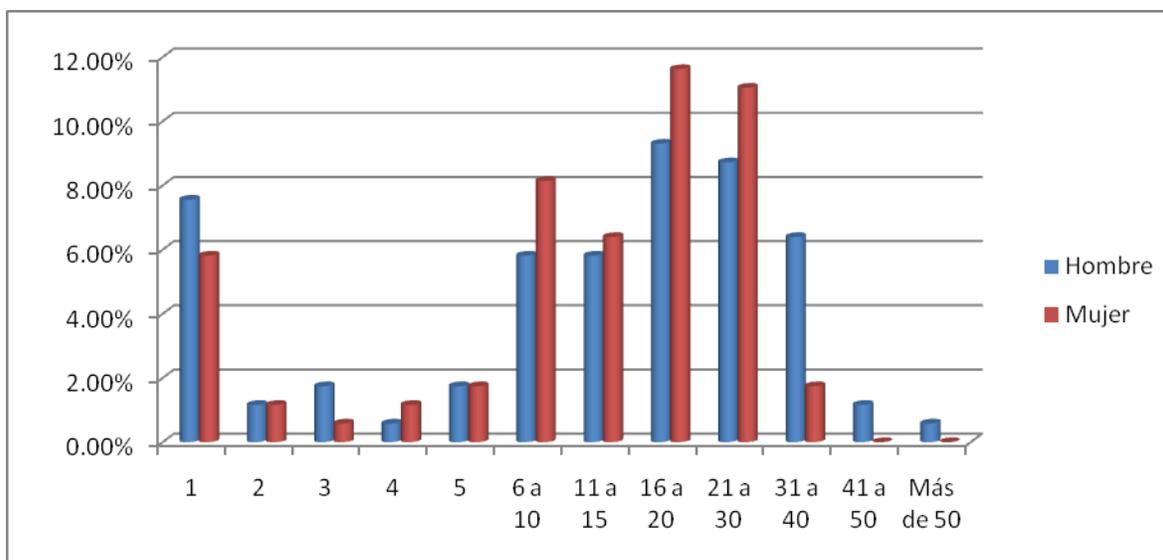
10. Años en la Administración Pública Federal (APF).

AÑOS EN LA APF	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
1	Hombre	9	5.23%	17	9.88%
	Mujer	8	4.65%		
3	Hombre	3	1.74%	7	4.07%
	Mujer	4	2.33%		
4	Hombre	1	0.58%	2	1.16%
	Mujer	1	0.58%		
5	Hombre	3	1.74%	6	3.49%
	Mujer	3	1.74%		
6 a 10	Hombre	9	5.23%	18	10.47%
	Mujer	9	5.23%		
11 a 15	Hombre	11	6.40%	17	15.70%
	Mujer	16	9.30%		
16 a 20	Hombre	15	8.72%	34	19.77%
	Mujer	19	11.05%		
21 a 30	Hombre	22	12.79%	42	24.42%
	Mujer	20	11.63%		
31 a 40	Hombre	12	6.98%	17	9.88%
	Mujer	5	2.91%		
41 a 50	Hombre	2	1.16%	2	1.16%
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. En el Colegio de Postgraduados el grupo que alcanzo mayor porcentaje de participación en la Administración pública es el comprendido entre 21 a 30 años. Esto nos muestra la amplia experiencia que tiene gran parte del personal de la Entidad, especialmente en organismos relacionados con el sector agrícola. La Institución ha formado muchos de los recursos humanos de SAGARPA.

11. Años en el Colegio de Postgraduados (CP).

AÑOS EN EL CP	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
1	Hombre	13	7.56%	23	13.37%
	Mujer	10	5.81%		
2	Hombre	2	1.16%	4	2.33%
	Mujer	2	1.16%		
3	Hombre	3	1.74%	4	2.33%
	Mujer	1	0.58%		
4	Hombre	1	0.58%	3	1.74%
	Mujer	2	1.16%		
5	Hombre	3	1.74%	6	3.49%
	Mujer	3	1.74%		
6 a 10	Hombre	10	5.81%	24	13.95%
	Mujer	14	8.14%		
11 a 15	Hombre	10	5.81%	21	12.21%
	Mujer	11	6.40%		
16 a 20	Hombre	16	9.30%	36	20.93%
	Mujer	20	11.63%		
21 a 30	Hombre	15	8.72%	34	19.77%
	Mujer	19	11.05%		
31 a 40	Hombre	11	6.40%	14	8.14%
	Mujer	3	1.74%		
41 a 50	Hombre	2	1.16%	2	1.16%
Más de 50	Hombre	1	0.58%	1	0.58%
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. El mayor porcentaje alcanzado nos muestra que la permanencia en el Colegio de Postgraduados es de 16 a 20 años, seguido de 21 a 30 años. La lealtad del personal que labora en la Institución se demuestra en el trabajo cotidiano, tanto académico como administrativo y de apoyo. La plantilla laboral valora el trabajo en esta organización y ha habido pocas deserciones, aunque sí se ha promovido en los últimos años el retiro voluntario. Llama la atención que en relación al género, las mujeres son las que permanecen más tiempo, lo cual refuerza la necesidad de tomar en cuenta a la población femenina en los contratos colectivos, capacitación, prestaciones, etc.

12. Nivel de puesto.

NIVEL DE PUESTO	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Honorarios	Hombre	13	7.56%	24	13.95%
	Mujer	11	6.40%		
Puesto Operativo u Homólogo	Hombre	39	22.67%	96	55.81%
	Mujer	57	33.14%		
Enlace u Homólogo	Hombre	3	1.74%	7	4.07%
	Mujer	4	2.33%		
Jefe de Depto. u Homólogo	Hombre	13	7.56%	21	12.21%
	Mujer	8	4.65%		
Subdirector de Área y Homólogo	Hombre	7	4.07%	11	6.40%
	Mujer	4	2.33%		
Director de Área u Homólogo	Hombre	7	4.07%	7	4.07%
Titular de Unidad o Superior	Hombre	5	2.91%	6	3.49%
	Mujer	1	0.58%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. Estos datos son muy interesantes en relación a la equidad de género porque encontramos que son escasas las mujeres en los puestos de dirección. Podemos apreciar que a mayor nivel de autoridad, menor número de mujeres.

COMENTARIO. Un área de oportunidad que se deriva de estos datos es precisamente una de las Acciones Afirmativas del Modelo de Equidad de Género que se ha implantado en el Colegio: "Promover la representación proporcional de mujeres y hombres en los puestos de toma de decisiones del Colegio de Postgraduados".

13. Puestos ocupados.

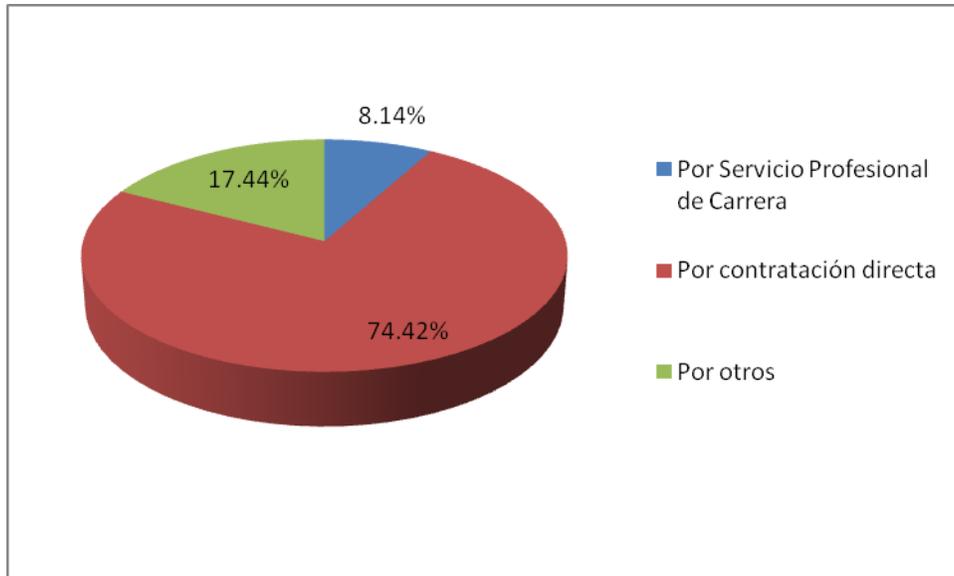
PUESTOS OCUPADOS	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
En el mismo nivel de puesto	Hombre	31	18.02%	60	34.88%
	Mujer	29	16.86%		
En 2 niveles de puesto	Hombre	18	10.47%	41	23.84%
	Mujer	23	13.37%		
En 3 niveles de puesto	Hombre	19	11.05%	38	22.09%
	Mujer	19	11.05%		
En 4 niveles de puesto	Hombre	10	5.81%	17	9.88%
	Mujer	7	4.07%		
En 5 niveles de puesto	Hombre	9	5.23%	16	9.30%
	Mujer	7	4.07%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. El porcentaje mayor se ubica en el “mismo nivel de puesto”, lo cual nos sugiere revisar los mecanismos de movilidad y ascenso escalafonarios. En el caso del grupo académico se obtiene un ascenso a partir de méritos y productividad, lo cual puede suponer varios años hasta alcanzar los requisitos. En el caso del personal laboral, el Reglamento de Escalafón se basa en el cumplimiento de determinados tiempos. Las limitaciones presupuestales en relación a salarios promovida por la Secretaría de Hacienda y Crédito Pública limitan los ascensos.

APARTADO 2. PERSPECTIVA DE GÉNERO

1. Forma de ingreso.

FORMA DE INGRESO	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Por Servicio Profesional de Carrera	Hombre	5	2.91%	14	8.14%
	Mujer	9	5.23%		
Por contratación directa	Hombre	69	40.12%	128	74.42%
	Mujer	59	34.30%		
Por otros	Hombre	13	7.56%	30	17.44%
	Mujer	17	9.88%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. El Colegio de Postgraduados realiza contrataciones directas basadas en el perfil curricular para cada puesto en el sector académico. Los datos muestran que tanto mujeres como hombres son contratados directamente, pero las contrataciones a mujeres son menores.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es realizar la oferta del puesto de trabajo incluyen lenguaje de género, de manera que se emita un mensaje equitativo para que tanto hombres como mujer se sientan motivados a aplicar para las nuevas plazas. Así mismo se necesita que el Área de Recursos Humanos promueva la contratación en igualdad de mujeres y hombres.

2. Prestaciones.

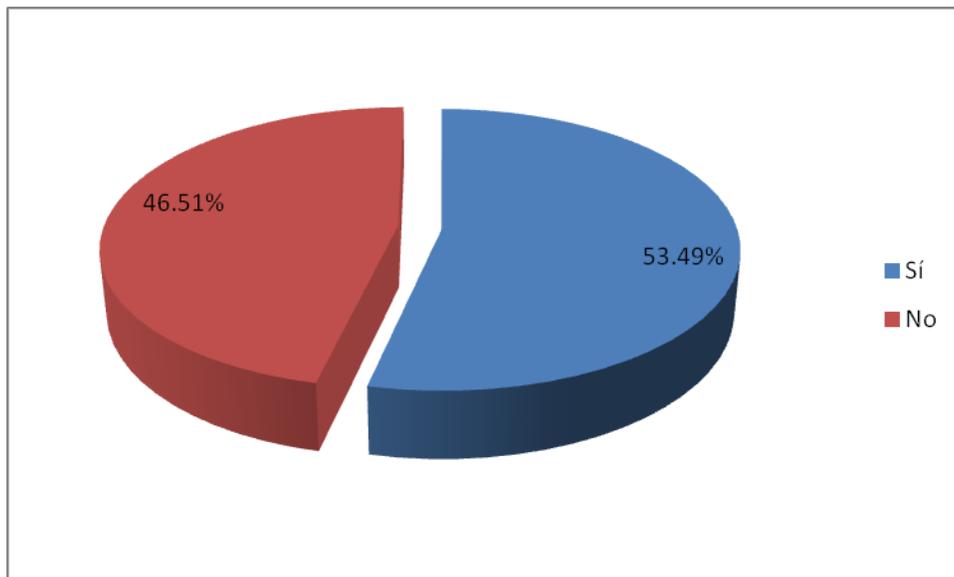
PRESTACIONES	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Guardería	12	21	33
Servicio Médico	63	72	135
Licencia por Maternidad	13	51	64
Licencia por Paternidad	7	2	9
Comedor	4	7	11
Transporte	33	29	62
Caja de Ahorro	13	12	25

ANÁLISIS. El servicio médico es universal para toda la población que labora en el Colegio. Es importante resaltar que en los Contratos Colectivos de Trabajo de ambos sindicatos, no se incluye Licencia por Paternidad.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es sugerir que se incluya esta prestación, como lo establece la Ley Federal del Trabajo.

3. ¿Conoce la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres?

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	47	27.33%	92	53.49%
	Mujer	45	26.16%		
No	Hombre	40	23.26%	80	46.51%
	Mujer	40	23.26%		
TOTAL		172	100%	172	100%

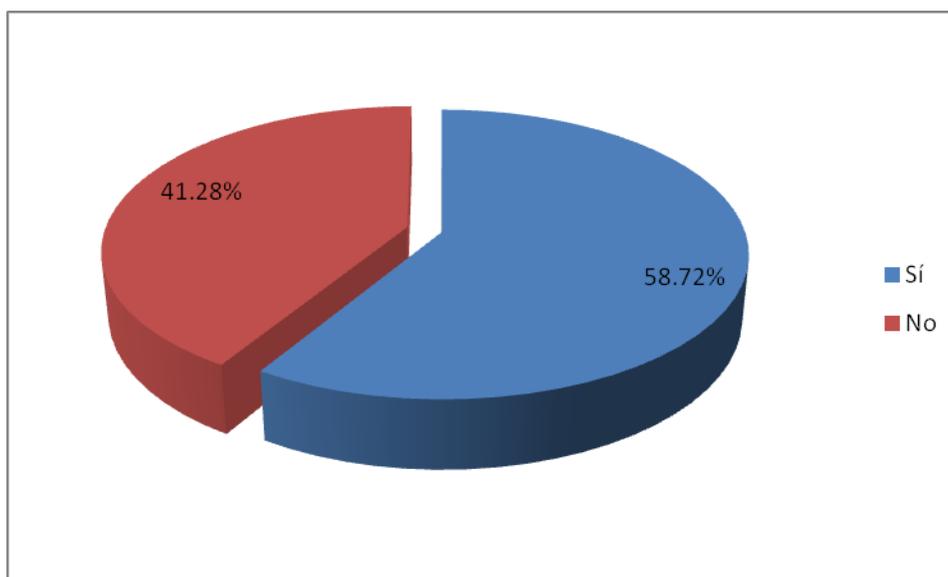


ANÁLISIS. Es grato mencionar que un alto porcentaje conoce la ley, tanto en el caso de mujeres como de hombres. Sin embargo, aún es alto el porcentaje que no la conoce.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es promover talleres de capacitación sobre el tema. El Comité de Equidad de Género del Colegio ha propuesto a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento un taller titulado “Leyes mexicanas de género” a impartirse en 2009.

4. ¿Conoce la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia?

LEY GENERAL DE ACCESO A LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	46	26.74%	101	58.72%
	Mujer	55	31.98%		
No	Hombre	41	23.84%	71	41.28%
	Mujer	30	17.44%		
TOTAL		172	100%	172	100%

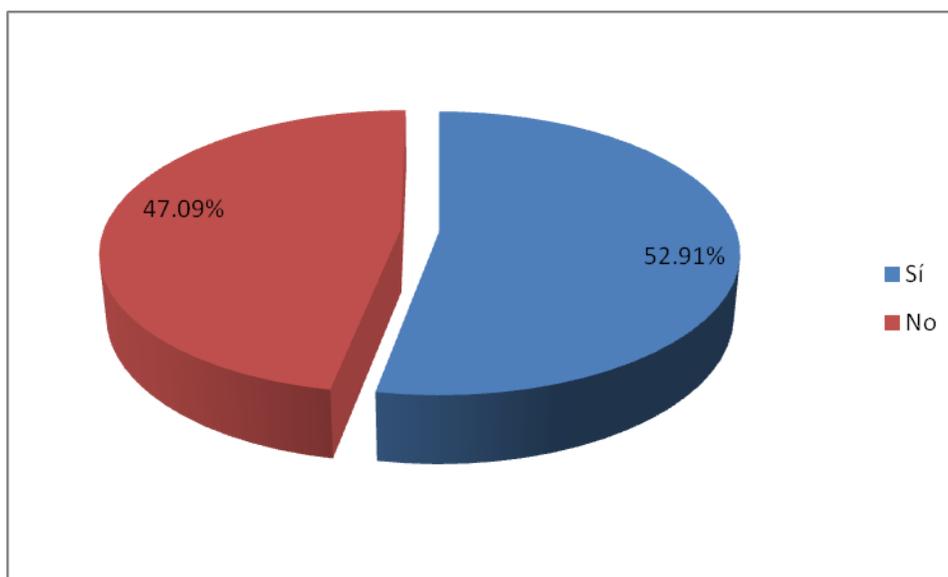


ANÁLISIS. Un porcentaje alto de mujeres contestaron afirmativamente, al igual que los hombres. Esta ley es fundamental para prevenir la violencia, tanto laboral como docente (ámbito de trabajo del Colegio de Postgraduados). El Modelo de Equidad de Género establece medidas de prevención y atención a la violencia y hostigamiento sexual, y por ello el Comité de Equidad de Género de la Entidad ha publicado un folleto titulado: *“Prevención, seguimiento y atención del Hostigamiento Sexual y Discriminación en el Colpos”*

COMENTARIO. Un área de oportunidad es difundir dicho folleto a todo el personal académico, administrativo y estudiantil.

5. ¿Conoce el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012?

PROGRAMA NACIONAL	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	40	23.26%	91	52.91%
	Mujer	51	29.65%		
No	Hombre	47	27.33%	81	47.09%
	Mujer	34	19.77%		
TOTAL		172	100%	172	100%

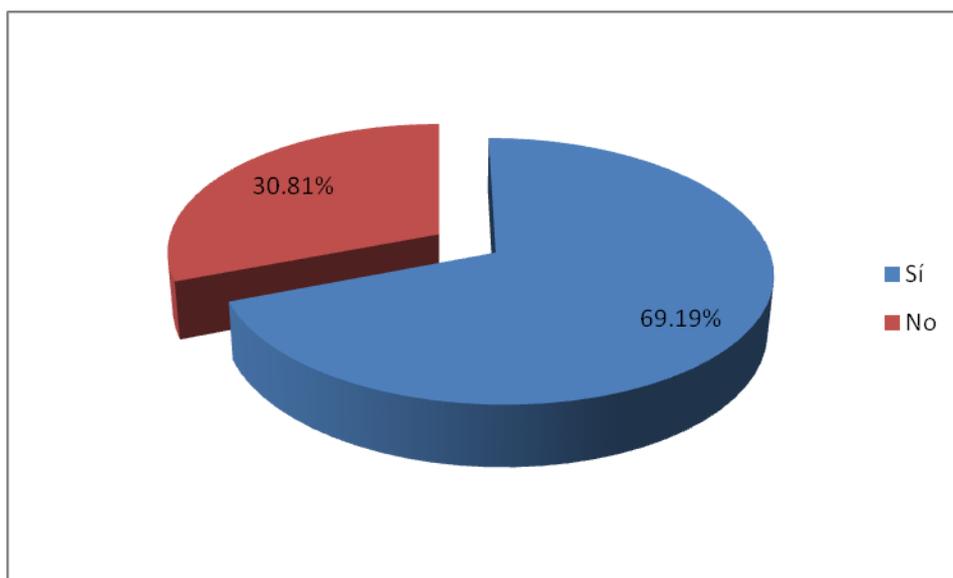


ANÁLISIS. Un alto porcentaje de mujeres conoce dicho programa, mientras que un alto porcentaje de hombres lo desconoce. Ello nos muestra la tendencia de que los hombres sienten que no les compete saber sobre asuntos relacionados con las mujeres. Es un mito que se necesita desconstruir en el Colegio de Postgraduados.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es promover información sobre el Programa entre mujeres y hombres resaltando los beneficios que obtienen los hombres cuando se promueve la equidad de género.

6. ¿En la Institución hay un área para tratar temas de género?

ÁREA PARA TEMAS DE GÉNERO	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	60	34.88%	119	69.19%
	Mujer	59	34.30%		
No	Hombre	27	15.70%	53	30.81%
	Mujer	26	15.12%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. Un alto porcentaje contestó afirmativamente pues en la Institución existe una larga tradición de estudios, docencia y trabajo con la sociedad que contempla la perspectiva de género. En el Campus Puebla se creó el Programa de Mujer y Familia Campesina en 1976, en el Campus Montecillo se creó la especialidad en Género: Mujer Rural desde 1984. Se imparten materias de género en la Maestría y Doctorado como: “Introducción a los estudios de género en Ciencias Sociales”, “Problemática de las mujeres rurales”, “Políticas Públicas con enfoque de género”, “Género y medioambiente”, Metodología cualitativa con enfoque de género”, entre otras. Así mismo, desde 2006 el Colegio obtuvo el Distintivo en el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003) otorgado por INMUJERES. Permanentemente se difunden mensajes a través de correo electrónico a toda la comunidad del Colegio de Postgraduados sobre eventos, talleres, noticias, etc. Sobre equidad de género. También el equipo de especialistas en género ha publicado un amplio número de artículos, libros, videos, también ha impartido conferencias, organizado seminarios, congresos, etc.

7. Cursos sobre perspectiva de género.

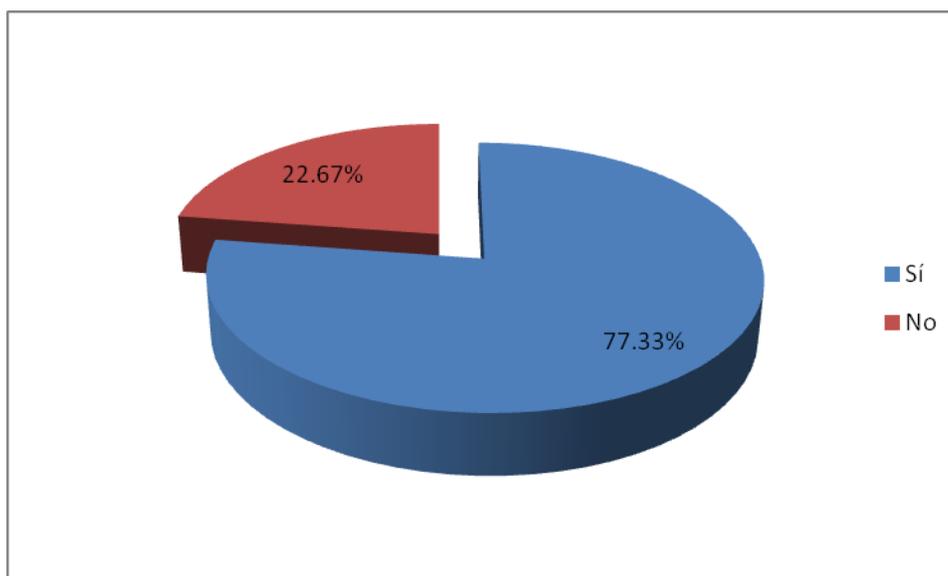
CURSOS	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	23	13.37%	53	30.81%
	Mujer	30	17.44%		
No	Hombre	64	37.21%	119	69.19%
	Mujer	55	31.98%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. Si bien existen cursos sobre género, éstos están dirigidos a la población estudiantil.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es difundir los cursos que se imparten por especialistas de género en el Colegio de Postgraduados a través del correo electrónico para mayor conocimiento e invitación a participar.

8. Me interesa capacitarme en perspectiva de género.

INTERÉS EN CAPACITAC.	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	63	36.63%	133	77.33%
	Mujer	70	40.70%		
No	Hombre	24	13.95%	39	22.67%
	Mujer	15	8.72%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. Es muy positiva la respuesta tanto de hombres como de mujeres (más mujeres) en estos temas. El Comité de Equidad de Género ha impartido cinco talleres con temática de género en los siete campus del Colegio de Ppostgraduados, y la participación ha sido mayoritaria de mujeres.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es planificar talleres para 2009. Ya se ha realizado una propuesta a la Comisión Mixta de Capacitación y Adiestramiento por parte de la Coordinadora del Modelo de Equidad de Género con cinco temas fundamentales: 1) Sensibilización en género, 2) Leyes mexicanas de género, 3) lenguaje incluyente de género, 4) Modelo de Equidad de Género, 5) Prevención del Hostigamiento Sexual. La propuesta incluye tanto al personal laboral como académico y directivo de los 7 Campus.

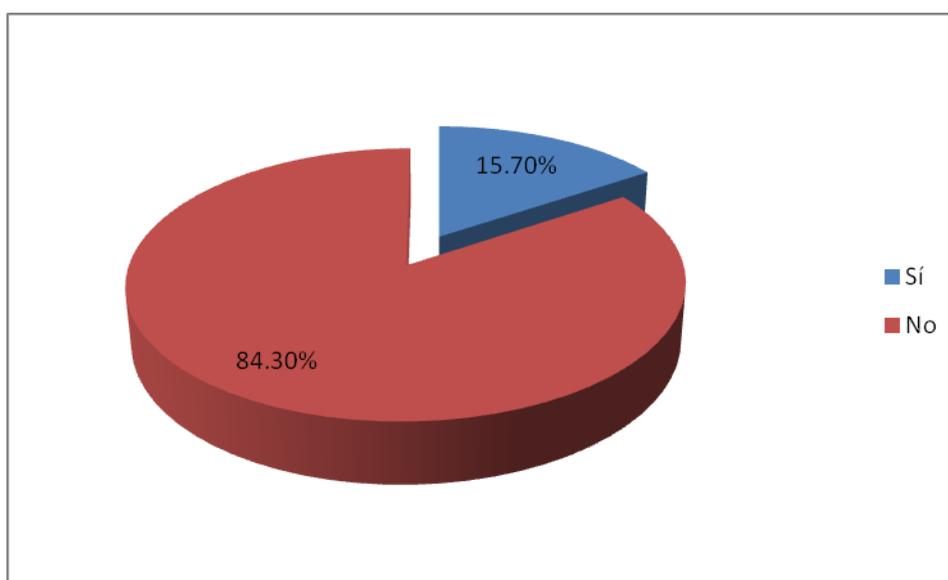
9. Cursos y talleres.

PRESTACIONES	HOMBRE	MUJER	TOTAL
Mejorar mi desempeño	15	17	32
Mejorar mi vida personal	16	23	39
Mejorar el ambiente de trabajo	14	20	34
Ascender en mi trabajo	3	4	7
Contribuir a los proyectos de mi área	6	11	17
Mejorar la atención a otras áreas	7	6	13
Mejorar la atención al ciudadano	9	10	19
No me han servido	3	3	6
No he recibido cursos o talleres	47	43	90

ANÁLISIS. Sobresale el alto porcentaje que no ha recibido cursos de capacitación. Un área de oportunidad es promover talleres que mejoren el desempeño laboral así como la equidad de género. Se mencionaba en la anterior pregunta que existe una propuesta del Comité de Equidad de Género de cinco talleres sobre Equidad.

10. He sido víctima de acoso sexual.

ACOSO SEXUAL	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Sí	Hombre	9	5.23%	27	15.70%
	Mujer	18	10.47%		
No	Hombre	78	45.35%	145	84.30%
	Mujer	67	38.95%		
TOTAL		172	100%	172	100%



ANÁLISIS. Un alto porcentaje respondió que no, lo cual habla de un buen ambiente en el Colegio. Sin embargo, es importante tener un mecanismo de atención a esta problemática. El Comité de Equidad de Género ha publicado una ruta de atención y seguimiento, que ha sido revisada por el Dpto. Jurídico del Colegio de Postgraduados. También se ha publicado un folleto que se titula: *Prevención, seguimiento y atención del hostigamiento sexual y discriminación en el Colpos*. También se han impartido talleres sobre el tema en todos los campus en noviembre 2008 con motivo del Día Internacional para la Eliminación de la violencia hacia las mujeres.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es difundir el folleto de prevención del hostigamiento sexual y seguir impartiendo talleres sobre la temática en 2009.

11. Denunció el acoso sexual ante las autoridades.

DENUNCIA	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	2	1.16%	8	4.65%
	Mujer	6	3.49%		
No	Hombre	10	5.81%	29	16.86%
	Mujer	19	11.05%		
No Aplica	Hombre	75	43.60%	135	78.49%
	Mujer	60	34.88%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. Un alto porcentaje reportó que no aplicaba. Esta respuesta muestra un cierto grado de desconocimiento de la problemática y sobre cómo atenderla. Por ello el Folleto de Prevención del Hostigamiento Sexual publicado por el Colegio de Postgraduados indica la ruta a seguir para presentar una queja y dar seguimiento al caso.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es difundir el folleto y dar capacitación sobre el tema.

12. Respuesta a denuncia.

RESP. A DENUNCIA	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Si	Hombre	1	0.58%	4	2.33%
	Mujer	3	1.74%		
No	Hombre	4	2.33%	13	7.56%
	Mujer	9	5.23%		
No Aplica	Hombre	82	47.67%	155	90.12%
	Mujer	73	42.44%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. La mayoría contestó que no aplicaba, lo cual pone en evidencia el desconocimiento sobre la tipología de los delitos de hostigamiento sexual y la forma de atenderlos.

COMENTARIO. Un área de oportunidad es difundir el Folleto de Prevención del Hostigamiento sexual que ya tiene el Colegio y que atiende el Comité de Equidad de Género.

13. Opinión sobre perspectiva de género.

OPINIÓN	SEXO	NÚMERO DE ENCUESTAS	PORCENTAJE	NÚMERO TOTAL DE ENCUESTAS	PORCENTAJE TOTAL
Sí	Hombre	20	11.63%	48	27.91%
	Mujer	28	16.28%		
No	Hombre	67	38.95%	124	72.09%
	Mujer	57	33.14%		
TOTAL		172	100%	172	100%

ANÁLISIS. Se cree que esta pregunta es confusa para la población que contestó pues no queda claro a qué se refiere el sí o el no. Sugerimos que en próximas ediciones del cuestionario se modifique esta pregunta y se presente más claramente.

APARTADO 3. CALIFICACIÓN

1. Resultado global del Colegio de Postgraduados.

SEXO	CALIFICACIÓN
Hombre	73.67
Mujer	66.05
PROMEDIO	69.86

ANÁLISIS. Las respuestas muestran que los hombres dan mayor calificación al Colegio de Postgraduados que las mujeres. Suele ocurrir que los hombres no sienten la necesidad de cambiar las situaciones, mientras que las mujeres opinan que es necesario mayor promoción de la equidad en el Colegio de Postgraduados.

2. Resultado del Colegio de Postgraduados por Campus (Área).

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	76.87	68.89
	Mujer	60.91	
Montecillo	Hombre	70.45	69.32
	Mujer	68.18	
Tabasco	Hombre	77.79	71.65
	Mujer	65.50	
Puebla	Hombre	77.44	76.80
	Mujer	76.16	
San Luis Potosí	Hombre	60.70	61.98
	Mujer	63.26	
Córdoba	Hombre	72.48	74.56
	Mujer	76.63	
Veracruz	Hombre	78.70	64.16
	Mujer	49.61	
Campeche	Hombre	78.13	78.13

ANÁLISIS. En general las calificaciones son altas en todos los campus, salvo en Campeche donde ninguna mujer contestó el cuestionario. Ciertamente es un campus donde sólo hay dos mujeres académicas, aunque hay algunas más en el sector administrativo.

COMENTARIO. El Campus que reporta más disconformidad de las mujeres es Veracruz, por ello un área de oportunidad es que en este Campus se atienda las demandas de las mujeres con especial cuidado.

3. Resultado del Colegio de Postgraduados por factor.

Clima Laboral

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	84.17	72.12
	Mujer	60.06	
Montecillo	Hombre	75.72	71.99
	Mujer	68.26	
Tabasco	Hombre	85.83	75.77
	Mujer	65.71	
Puebla	Hombre	82.22	80.17
	Mujer	78.11	
San Luis Potosí	Hombre	53.33	53.06
	Mujer	52.78	
Córdoba	Hombre	73.33	74.58
	Mujer	75.83	
Veracruz	Hombre	84.67	64.00
	Mujer	43.33	
Campeche	Hombre	76.67	76.67
PROMEDIO			70.67

COMENTARIO. En el Camus San Luís Potosí se reportan las calificaciones más bajas, de manera que un área de oportunidad es poner mayor atención al clima laboral en este campus incluyendo la equidad de género. En el campus Campeche un área de oportunidad es promover la contratación de más personal femenino.

Comunicación Inclusiva

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	82.16	71.92
	Mujer	61.67	
Montecillo	Hombre	73.15	71.06
	Mujer	68.97	
Tabasco	Hombre	72.00	68.81
	Mujer	65.61	
Puebla	Hombre	76.00	78.76
	Mujer	81.50	
San Luis Potosí	Hombre	74.67	72.00
	Mujer	69.33	
Córdoba	Hombre	76.00	75.00
	Mujer	74.00	
Veracruz	Hombre	82.40	68.87
	Mujer	49.33	
Campeche	Hombre	76.00	76.00
PROMEDIO			72.19

COMENTARIO. En general los porcentajes son medios y ello indica la necesidad de un área de oportunidad que promueva la comunicación, tanto de la comunidad académica como laboral por medio del correo electrónico, que es el medio más usado, pero al que no todo el personal del Colegio de Postgraduados tiene acceso.

Selección de Personal

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	69.25	59.63
	Mujer	50.00	
Montecillo	Hombre	63.46	60.69
	Mujer	57.92	
Tabasco	Hombre	70.00	61.53
	Mujer	53.05	
Puebla	Hombre	76.67	68.58
	Mujer	60.48	
San Luis Potosí	Hombre	48.33	46.67
	Mujer	45.00	
Córdoba	Hombre	70.00	68.75
	Mujer	67.50	
Veracruz	Hombre	71.00	53.84
	Mujer	36.67	
Campeche	Hombre	67.50	67.50
PROMEDIO			60.46

COMENTARIO. De todos los factores, el presente es el que se presenta las ponderaciones más bajas, por lo que un área de oportunidad es el establecimiento, fortalecimiento, respeto, comunicación y apego normativo de todo lo concerniente a la selección de personal y en general a la forma en cómo ingresa factor humano a la Institución, a fin de garantizar el personal idóneo, con perfiles, conocimientos y actitudes adecuados para el desarrollo del Colegio de Postgraduados.

Salarios y Prestaciones

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	80.21	77.08
	Mujer	73.94	
Montecillo	Hombre	73.51	72.97
	Mujer	72.42	
Tabasco	Hombre	78.33	74.29
	Mujer	70.25	
Puebla	Hombre	77.78	78.73
	Mujer	79.68	
San Luis Potosí	Hombre	65.56	75.00
	Mujer	84.44	
Córdoba	Hombre	63.33	68.33
	Mujer	73.33	
Veracruz	Hombre	84.67	79.00
	Mujer	73.33	
Campeche	Hombre	66.67	66.67
PROMEDIO			74.50

COMENTARIO. Resulta indispensable no soslayar el cumplimiento a lo establecido en las leyes y cuerpo normativo en general que rige las relaciones labores, en especial lo correspondiente a salarios y prestaciones, siendo importante el análisis al otorgamiento del permiso por paternidad, a fin de guardar la equidad al interior de la Institución.

Promoción Vertical y Horizontal

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	75.97	65.37
	Mujer	54.77	
Montecillo	Hombre	66.26	64.67
	Mujer	63.08	
Tabasco	Hombre	72.50	66.21
	Mujer	59.91	
Puebla	Hombre	73.75	70.44
	Mujer	67.13	
San Luis Potosí	Hombre	56.67	60.00
	Mujer	63.33	
Córdoba	Hombre	68.13	71.26
	Mujer	74.38	
Veracruz	Hombre	77.50	61.67
	Mujer	45.83	
Campeche	Hombre	82.50	82.50
PROMEDIO			66.78

COMENTARIO. Al momento de efectuarse promociones, es necesario contemplar las capacidades de las personas, dejando de lado no solo prácticas incorrectas como el nepotismo, el amiguismo y el compadrazgo, sino también cualquier forma de discriminación, principalmente aquella relativa a la diferenciación entre hombres y mujeres.

Capacitación y Formación Profesional

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	74.02	65.29
	Mujer	56.55	
Montecillo	Hombre	65.26	65.07
	Mujer	64.87	
Tabasco	Hombre	78.00	74.91
	Mujer	71.82	
Puebla	Hombre	74.00	75.91
	Mujer	77.81	
San Luis Potosí	Hombre	60.00	56.67
	Mujer	53.33	
Córdoba	Hombre	76.00	79.00
	Mujer	82.00	
Veracruz	Hombre	82.80	60.74
	Mujer	38.67	
Campeche	Hombre	80.00	80.00
PROMEDIO			66.78

COMENTARIO. Conforme a sus calificaciones promediadas, el orden que debería seguirse en la priorización de cursos de capacitación y formación profesional por Campus debería ser el siguiente: San Luis Potosí, Veracruz, Montecillo, Corporativo, Tabasco, Puebla, Córdoba y Campeche. Es necesario además fortalecer el programa anual de capacitación de la Institución, a fin de vincular las necesidades reales de los Campus con los cursos, congresos, talleres, seminarios y demás mecanismos de desarrollo del conocimiento de los hombres y las mujeres de la Entidad.

Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	76.27	72.11
	Mujer	67.95	
Montecillo	Hombre	74.68	75.83
	Mujer	76.97	
Tabasco	Hombre	84.38	77.68
	Mujer	70.98	
Puebla	Hombre	79.58	81.26
	Mujer	82.93	
San Luis Potosí	Hombre	68.33	71.04
	Mujer	73.75	
Córdoba	Hombre	75.21	77.92
	Mujer	80.63	
Veracruz	Hombre	76.00	66.25
	Mujer	57.50	
Campeche	Hombre	83.75	83.75
PROMEDIO			75.26

COMENTARIO. Un área de oportunidad detectada consiste en efectuar mecanismos que permiten colocar a los Campus Corporativo, Montecillo, Tabasco, San Luis Potosí, Córdoba y Veracruz, en los niveles de los Campus Puebla y Campeche. No hay que olvidar que el desarrollo de los hombres y las mujeres es multifacético, siendo inadecuado que la vida laboral afecte las esferas familiar y personal.

Hostigamiento y Acoso Sexual

CAMPUS	SEXO	CALIFICACIÓN	CALIFICACIÓN PROMEDIO
Corporativo	Hombre	71.00	68.50
	Mujer	66.00	
Montecillo	Hombre	70.24	70.56
	Mujer	70.88	
Tabasco	Hombre	77.50	71.86
	Mujer	66.21	
Puebla	Hombre	80.00	81.00
	Mujer	82.00	
San Luis Potosí	Hombre	56.67	60.84
	Mujer	65.00	
Córdoba	Hombre	75.00	78.75
	Mujer	82.50	
Veracruz	Hombre	71.00	65.50
	Mujer	60.00	
Campeche	Hombre	80.00	80.00
PROMEDIO			71.60

COMENTARIO. Un tema delicado que requiere de la atención de la Institución, principalmente en el Campus San Luis Potosí, donde resulta apremiante efectuar acciones que permitan combatir el acoso y el hostigamiento sexual.

APARTADO 4. COMENTARIOS Y SUGERENCIAS

COMENTARIOS DE HOMBRES

TOTAL DE COMENTARIOS: 20

1. El único comentario que puedo agregar es que está muy bien que se preocupen por la igualdad entre hombres y mujeres. Felicidades.
2. Es necesario que el personal que compone el ala directiva de la Institución esté convencida de la necesidad de adoptar una cultura de equidad al interior de la organización, demostrándolo en su conducta cotidiana, más allá de lo establecido en documentos.
3. La perspectiva de género, tiene que ver con la educación recibida en el seno familiar, no representa una política o un programa. Si realmente queremos que exista igualdad entre hombres y mujeres, debemos de empezar en la educación preescolar, primaria y secundaria.
4. Que esos talleres y capacitación, en verdad se nos hagan llegar a nuestras manos, para que podamos participar, además tenemos gente con mucha capacidad pero por falta de un título nos niegan ese derecho a participar, no toman en cuenta realmente nuestros conocimientos y nuestra experiencia, a veces un título no sirve de nada, cuando en realidad se pasa por la noche a la universidad, se compra, se negocia etc. y lo

consiguen y con eso consiguen buenos puestos aunque en realidad sean unos ineptos, irresponsables y que en realidad aprovechan el puesto para que varias personas que tenemos la capacidad hagan sus trabajos y ellos se paren el cuello reportándose, no se vale a veces uno por falta de recursos no concluimos nuestra carrera, pero que si nos seguimos actualizando haciendo milagros y gastando recursos que a veces deberían ser destinados para comer o vestir a nuestras familias.

5. Las respuestas señaladas dan resultado y comentario estadístico. En ninguna pregunta (43) se destaca si las mujeres hacen abuso laboral de su condición de género más que de capacidad. No es enfoque misógino, pero las feministas dentro de la igualdad nos acrecientan esa visión que finalmente les afecta a y entre ellas. La discriminación sólo es condición y práctica cotidiana entre ellas pero insisten en señalar al sexo opuesto como responsable, causa y efecto de su genética disponibilidad para enfrentar la vida a través de trabajo remunerado y laboralmente reglamentado. Felicito a los encuestadores(as) por la calidad de su gestión.

6. Los esfuerzos para lograr una igualdad entre mujeres y hombres son muy loables y necesarios, puesto que la condición de género no debe ser por ningún motivo un pretexto para privilegiar a nadie y mucho menos someterlo o discriminarlo. NOTA: no supe la respuesta de algunas preguntas y por eso coloqué la opción "no deseo contestar esta pregunta".

7. Considero no deben crearse reglamentaciones especiales para la defensa de los derechos de las mujeres, se puede llegar a un exceso de protección y en consecuencia perturbar las relaciones sociales de hombres y mujeres. Debe haber un grupo algo así, como los derechos humanos, que den un verdadero seguimiento a las demandas por abuso en la igualdad de los derechos tanto de mujeres y hombres.

8. Me parece que el último módulo de preguntas no están de acuerdo con las respuestas esperadas, falta poner algo para poder relacionar la pregunta para dar la respuesta más apropiada por eso en todos los casos conteste la opción "no deseo contestar esta pregunta".

9. Continuar con la igual entre hombres y mujeres en el orden de la vida institucional del Colegio de Postgraduados.

10. Para que quiere este cuestionario si todo va a quedar en las mismas.

11. Debería estar mejor redactado los objetivos del cuestionario, me confunde, no se si es pregunta de lo creo que sería mejor o lo que se hace en mi Institución de estudio, pues el formato es para trabajadores; yo soy estudiante.

12. Simplemente que los jefes estén un día en el puesto de cada uno de los trabajadores sean hombres o mujeres porque a veces no entienden porque el trabajo no sale como se esperaba, falta planeación, gente y espacio para desempeñar bien el trabajo.

13. Estoy muy acuerdo con esta encuesta, pero ¿porqué se inclina a la vida de genérico y laboral de trabajadores? dejando absolutamente la opinión de alumnos. Eso me hace sentir muy triste. ¿Para qué son esas instituciones? Yo creo que el público no está recibiendo el servicio de calidad. La base de esta encuesta no tiene que ver con el género

aparte de discriminación a los receptores del servicio. Lo cual es el público y no tanto laboral.

14. Desde mi particular punto de vista, creo que es necesario fomentar una cultura de género dentro de las Instituciones. El Colegio de Postgraduados se encuentra certificado dentro de equidad de género. Ya se dieron los primeros pasos, se necesita continuar con esa visión. Considero también que debe ponerse más énfasis dentro de todos los programas de estudio (primaria, secundaria, bachillerato, universidades y centros de estudios tecnológicos), es decir, educar a todos los mexicanos, para poder establecer la cultura de equidad de género dentro de las Instituciones.

15. Es notorio que el personal femenino que trabaja en el modelo de equidad de género discrimine a las propias compañeras de trabajo, el trato se vuelve grotesco, ofensivo y con maltrato verbal. Me parece que sobre eso hay mucho que trabajar para entender mejor el modelo de equidad, igualdad.

16. Mi comentario es sobre Acoso Laboral.

En el Colegio de Postgraduados estamos secuestrados (15 años) por un grupo de funcionarios que no promueven la excelencia en el trabajo. Ponen a personas sin productividad comprobada en puestos de decisión, solo por ser cuates y subordinados. Se han eternizado en el poder y no tenemos esquemas de renovación (se reparten los puestos que deben ser, por derecho, de oportunidad de crecimiento institucional, para mejora salarial e intelectual). Esto es desalentador. Existe mucha preferencia (a los cuates) y rechazo (para los que piensan diferente y lo expresan) en el manejo y aprovechamiento de los recursos de la Institución (solo ellos los usan y sin producir los bienes que nos demanda la institución -artículos, cursos de postgrado, cursos de capacitación, vinculación con productores), acaparan los recursos que recibe la Institución por su fuero (SAGARPA) para sus preferidos y hay un despilfarro de recursos e ineficiencia productiva, como resultado de las políticas amiguistas que se han seguido por años. Es una lástima. No hallamos como romper este cacicazgo.

17. Con el cuestionario anterior no es posible detectar los mecanismos discriminatorios que existen, especialmente en las relaciones laborales de mujeres y hombres con contratos temporales de trabajo. Estos trabajadores (trabajadores de apoyo, alumnos y alumnas, postgrados y visitantes), que realizan, quizás el 85% del trabajo y sobre ellos recae el 70% de la productividad de la institución, son literalmente explotados por la mayoría (no todos) de los directores de proyectos y consejeros. En este esquema laboral la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual es una práctica frecuente. Pero eso no es todo, estos trabajadores no se les otorgan los beneficios laborales como seguro, aguinaldo, también se les hace trabajar vacaciones, días festivos y de descanso, por si fuera poco son constantemente amenazados y agredidos por las organizaciones sindicales, quienes cínicamente practican la extorción para realizar sus actividades. Es en estos mecanismos donde la discriminación y hostigamientos consumados son una práctica común, como creo que lo son en todas las instituciones federales, estatales y municipales. Repito con el cuestionario anterior no so podría detectar en lo más mínimo esas situaciones. Para atacar ese problema se requiere más que un cuestionario y leyes extremadamente elaboradas, se requiere de educación que comienza con el ataque frontal a la corrupción. Entre más elaborada este una ley o reglamento es más difícil su

aplicabilidad y en un ambiente como el nuestro en México es prácticamente para fomentar la su violación, ya que se convierten en instrumentos de corrupción.

18. El acoso sexual es una relación de poder. En ese sentido los profesores (as) del Colegio no somos muy susceptibles de sufrirlo, pero si el personal administrativo, el eventual y el que presta servicios a la institución. Creo conveniente establecer un mecanismo que facilite a estas personas denunciar el acoso, la intimidación o el maltrato, sin que tengan que perder su empleo por ese hecho. Los profesores y profesoras también tienen una relación de poder con sus asistentes y en algunos casos incurrir también en abuso, intimidación y maltrato con ellos o ellas.

19. Solo que estos cuestionarios, reflejen la elaboración de políticas bien definidas e instrumentos que permitan en alguna medida disminuir la discriminación laboral, ya que estas prácticas (de discriminación) son usadas por directores o subdirectores o jefes de departamento, para someter a las personas a realizar actividades que solo benefician a dichos directores, subdirectores y que no compensan una labor extraordinaria.

20. En relación estrictamente al Colegio de Postgraduados en Ciencias Agrícolas:

La mayoría de preguntas son difíciles de contestar porque tienen sesgos, son preguntas que pre-condicionan las respuestas posibles, pero no atinan a poner las opciones que a mi ver describen la situación en mi institución. Por ejemplo, se generaliza, y en instituciones académicas como el Colegio de Postgraduados se tiene una gran variabilidad de individuos, hechos, escenarios. A veces se discrimina a una persona en algo y el mismo día a la misma persona se repite el evento con el resultado contrario de validar sus derechos a la igualdad. Mucho de lo que pudiera catalogarse como abuso e inequidad de género es algo que implica una valoración subjetiva, y tal vez por ser mujer quien fue rechazada para alguna promoción laboral se piense en discriminación, pero no se ve si hay realmente méritos de la persona, pues no basta tener cubiertos los criterios formales objetivos, muchas promociones requieren tener cierta clase de carácter personal, cierta energía y autoestima, cierta firmeza para poder ser capaces de tomar posiciones de responsabilidad, y quien su carácter no tenga estas cualidades será un mal líder, sea hombre o mujer. Empero estas cualidades no son objetivas, no son cuantificables y se depende de criterios de los cuerpos colegiados y autoridades responsables, criterios que están teñidos por la oportunidad de haber tenido antecedentes y convivencia entre el interesado y la autoridad. En suma, se trata de procesos imperfectos con alta variabilidad en sus resultados, muchos de los cuales podrían ser pintados como actos de discriminación sexual. Corregir estos procesos, o hacerlos predecibles e inatacables para efectos de la equidad de género sería a mi ver un logro reprobable y lamentable que ojalá no tengamos que sufrir, por el bien de las decisiones de alto nivel y de la vida institucional. Hay cosas subjetivas dentro del proceso de toma de decisiones, y respetar esta naturaleza del proceso decisional es racional. La salida para una equidad de género debiera ir por cauces de otro tipo. Ejemplo de ello es que cuando ocurren distintos eventos discriminatorios, el resultado es también muy variado, muchas veces son las mismas mujeres que con su carácter singular capotean el problema con más o menos donaire, y los hombres reciben la señal con más o con menos vergüenza. El tener instancias burocráticas en medio de relaciones personales que no son abiertamente violentas o dañinas es un exceso que tal vez sea innecesario en función del registro histórico de eventos previos que son conocidos dentro del Colegio de Postgraduados.

La institución tradicionalmente viene de actividades donde predominan los varones, y es natural que la composición de la fuerza laboral del Colegio de Postgraduados sea sesgada, incluso es natural que haya mujeres mayormente en los espacios tradicionalmente vistos como femeninos, como es el caso del trabajo de laboratorio. Empezar con comunidades desbalanceadas en género es un punto que explica el ambiente actual.

El ser una institución académica tiende a crear un ambiente o la apariencia de ambiente de tolerancia, apertura, liberalidad, lo cual se traduce accidentalmente a ambientes menos hostiles a la mujer, de donde es de esperar que las opiniones locales tengan a negar la existencia de problemas de género, los haya o no.

El Colegio de Postgraduados, como yo lo entiendo, en general es indiferente a los asuntos de género. No veo estructuras formales, costumbres o tradiciones abiertamente obstaculizando la equidad, es un ambiente donde se deja a procesos espontáneos el resolver caso por caso conforme ocurran. Anticipo que la presencia de programas, instituciones, burocracias o normas sobre género no van a sentar bien ni en los hombres ni en las mujeres del Colegio de Postgraduados debido a que es más ágil el modo actual de desenfadado desinterés, que el modo donde se sataniza la cultura antifemenina mediante propaganda o reglas obligatorias.

Las instancias actuales y las que pudieran a primera mano proponerse, dado el clima indicado, seguramente serán ineficaces en su tarea substancial de mejorar la situación de relaciones de género.

Hay además otras barreras contra la equidad en el Colegio de Postgraduados que son de tipo general al caso de la sociedad mexicana actual. Por ejemplo, la estructura del derecho mexicano y la legislación fundamental (digamos la Constitución Política de los EUM), exigen tal modo de procurar la justicia que favorece a la impunidad y a la no denuncia como estrategias triunfadoras por amplio margen. Estos problemas son patentes en la vida diaria del Colegio de Postgraduados. Los pocos casos que conozco, algunos de cerca y con personas con las que estoy bastante familiarizado, dicen que efectivamente no es eficaz el aparato formal que atiende las quejas, lo que da lugar a dos tipos de casos comunes, uno donde la víctima no ha tenido la precaución previa de acopiar elementos de prueba contra su agresor, y por ello se rehúsa a acusar, y la otra donde hay acusaciones falsas o acusaciones donde la víctima sufre ataques que sólo ella percibe, quizá reales, pero donde no ha habido ni intención del agresor ni a veces conciencia de haber ocurrido un hecho digno de ser lamentado y denunciado.

Estas contradicciones apuntan a que en una ronda posterior, cuando la cultura en esta materia de abusos de género sea más pensada, más racional, podrían darse algunas acciones eficaces donde se eliminen las instituciones, leyes, normas, programas e incentivos acerca de la equidad de género, y sea suficiente aplicar las correspondientes políticas, leyes, mecanismos de equidad en general. Atacar a una mujer no es peor ni menos malo que atacar a una persona cualquiera, simplemente es algo que ocurre estadísticamente con mayor preponderancia o es más notorio o más digno de ser advertido. Las instituciones, programas y leyes de equidad de género son una barrera nociva que impide la equidad real, aunque si fuesen eficaces, serían males necesarios y efímeros.

En el sentido anterior, la equidad de género no es distinta de otros tipos de equidad, como los de preferencia sexual, religiosa, condición racial, condición de invalidez, etc.

COMENTARIOS DE MUJERES

TOTAL DE COMENTARIOS: 28

1. Que las oportunidades para ocupar un cargo, se otorguen por los conocimientos y experiencia y no por ser conocido de algún funcionario importante para poder lograrlo.

2. En mi caso en particular, pase por una situación de intimidación y maltrato en otra institución de la Administración Pública Federal, traté de realizar mi denuncia hasta el más alto nivel de la Unidad en que me desempeñaba y sólo se me dijo que sí a todo pareciendo que se me comprendía y sin embargo esto generó, muy al contrario, una mayor renuencia hacia mí, afortunadamente todo lo grave en audiocintas pero al acudir a las oficinas de la Función Pública me indicaron que estos elementos no eran útiles que necesitaba presentar la denuncia formal en documento aludiendo a quienes estaban presentes en el acto, evidentemente mis compañeros no se atrevieron a fungir como testigos ya que al ver la forma en que era tratada no era para nada deseable ya que finalmente fui despedida, el proceso se persigue ahora en el ámbito laboral pero y todo ¿lo que te dañan psicológicamente? ¿Cómo lo solventas? El daño que causan en tu autoestima, el daño que te ocasionan cuando pierdes tu trabajo con un antecedente de ese tamaño ¿cómo lo remedias? ¿Mientras de que vives? Si considero que dentro de la Administración Pública Federal hacen falta muchos elementos para que efectivamente se logre una Equidad de Género como se pretende.

3. Solo añadir que como mujer, aquí me toco vivir violencia verbal de parte de otra mujer.

4. El Contrato Colectivo de Trabajo del Colegio de Postgraduados, otorga a los trabajadores y trabajadoras de base una serie de prestaciones de las que en ocasiones se abusa, en lo personal siento que los que se encuentran un tanto desprotegidos son los trabajadores (as) de confianza, sin embargo estimo que de manera general existe un buen ambiente laboral, se trata de una institución que quiero mucho y en la que he trabajado 28 años.

5. La institución debe considerar que la capacidad, respeto, disposición, colaboración, desempeño, no se mide por ser hombre o mujer sino simplemente por ser un ser humano con principios morales, éticos y culturales y que muchas veces se ha demostrado que cuando existe una competencia leal se fortalecen la comunicación entre mujeres y hombres lo podemos comprobar con la niñez la cual no tiene esta serie de limitantes.

6. En lo personal en la Institución donde laboro el programa de equidad y género no funciona, porque realmente la responsable no se preocupa por la situación laboral de las mujeres y además la mayor desigualdad, falta de respeto y discriminación las he recibido por parte de las mujeres en todos los niveles. La convivencia en esta situación es compleja y ojala se preocupen por llegar a un nivel de equilibrio en el trabajo.

7. El Colegio de Postgraduados obtuvo en 2006 el Distintivo del Modelo de Equidad de Género (MEG:2003) que otorga el INMUJERES y se cuenta con una política de equidad de género, objetivos, metas, acciones afirmativas y a favor del personal. También se han

realizado en 2007 Y 2008, 18 talleres de capacitación en sensibilización de género a personal laboral, docente y estudiantil que laboran en los 7 campus del Colegio. Se cuenta con trípticos informativos sobre la equidad de género, que se difunden permanentemente a todo el personal del colegio y a sus estudiantes, un manual de operación del sistema de gestión del MEG y un procedimiento de prevención y atención de casos de hostigamiento sexual. A través del correo electrónico se difunden permanentemente mensajes sobre equidad de género. Una acción a favor del personal es el uso del lenguaje incluyente de género en mensajes escritos y expresión hablada. En cada Campus existen dos o más personas representantes del Comité de Equidad de Género que atienden los asuntos y difunden el tema de género.

El Colegio es una institución que trabaja el tema de género en su docencia (8 materias impartidas por expertas de alto nivel sobre estudios de género, políticas públicas y género, desarrollo rural y género, medioambiente y género, etnia y género) investigación (numerosos proyectos de investigación sobre el tema financiados por CONACYT, fundación Ford, Banco Mundial, fundación PRODUCE, etc.), vinculación (capacitación, asesoría y trabajo con mujeres y hombres campesinos desde la perspectiva de género, organizaciones de productor@s, cajas de ahorro, población indígena, gobiernos municipales, estatales y federal) y administración (a través del Modelo de Equidad de Género se han planteado modificaciones a: selección de personal, capacitación, desarrollo profesional, sueldos, armonización vida familiar y laboral, prevención del hostigamiento sexual, sensibilización en género, celebración del Día Internacional de la Mujer, Día Internacional de la Mujer Rural, Día Internacional contra la violencia hacia las mujeres)

El Colegio ha sido auditado por INMUJERES y Contraloría interna sobre la implantación del MEG obteniendo resultados de alto cumplimiento de objetivos, y con el objetivo de mejora continua se busca consolidar el MEG en los próximos años.

8. Se deberían permitir comentarios en las preguntas. Siento que se está abordando el tema en una manera demasiado burocrática. No se cambia cultura por imposición. Falta la opción "No sé".

9. Este cuestionario es muy extenso y llegado un momento te cansas de estar contestando tantas preguntas. Yo pienso que la equidad de género es muy importante pero existen problemas a nivel jerárquico, ya que uno de los sectores más desprotegidos es el estudiantil, donde son abusados por los consejeros (no en todos los casos) de manera laboral, económica y sexual, y no existe una ley que proteja no solo por género, sino de manera general. Gracias por todo.

10. La perspectiva de género, es algo que no se ha podido comprender por muchas de las personas que laboran en la institución, ni siquiera entienden que somos servidores (esto lo podrán constatar con el baja respuesta a la solicitud de contestar el cuestionario), Ojalá y me equivoque.

Una razón importante, que creo que debe ser tomada en cuenta, como resultado del poco interés sobre el tema, es la edad del personal que esta laborando en la institución, en donde muchos de ellos rebasan los 55 años, y fueron criados y formados con otros principios, escala de valores y carencias. Sin embargo, es necesario hacer algo, que ayude a que esto pueda ser visto de la manera más cercana a los objetivos. Creo que el dejar que las cosas suceda por generación espontánea no es posible, yo creo que esto

debe ser impuesto como parte de la capacitación de todos los que en la institución trabajan, dejando a un lado sus tareas laborales, de otra manera la gente no asiste ni le interesa capacitarse en ello, son individuos que se creen que ya no pueden aprender nada nuevo que todo lo saben y quieren seguir inmersos en su trabajo "científico", y todo aquello que les permita generar un mayor número de puntos para alcanzar un mayor puntaje en su evaluación y así poder contar con una beca, estímulo o como se quiera llamar, en resumen es el dinero lo que está moviendo a las personas. El personal de la institución cuenta con los sueldos más bajos que cualquier otro Centro Público de Investigación que hay en el país.

11. Respecto del acoso sexual de los hombres, si es algún Jefe que tiene o tuvo algún puesto alto, es mejor quedarse callada, ya que si uno lo denuncia, quedamos las mujeres como que uno los provoca y ellos siguen con su imagen limpia y un como cualquiera.

12. Para que las encuestas si no se aplican.

13. Aclaro en primer término que lo que aquí expreso es de acuerdo a mi experiencia personal en el Colegio de Postgraduados, es lo que yo he vivido en más de treinta años de pertenecer a esta institución, (reconocidos oficialmente menos). En el Colegio de Postgraduados además de la discriminación por sexo (que esa por descontado se da), existe otra que considero aún más grave y que se refiere a una discriminación por grado académico, y ésta afecta tanto a hombres como a mujeres, ya que los reglamentos internos limitan la actividad y superación académica reconocida de los maestros en ciencias. Como maestro en ciencias de acuerdo a los reglamentos internos es muy difícil acceder a los apoyos gubernamentales, que supongo se otorgan para todos, como el caso, debido a limitaciones del reglamento interno. La decisión sobre tu permanencia en el trabajo y recomendaciones para promociones se toman con base a juicios subjetivos del jefe inmediato, sin importar el trabajo académico que te sea permitido realizar.

*Nota. No contesté varias preguntas porque no cuento con información para hacerlo, o no está la opción que contestaría a la pregunta, sugiero dejen una opción más (Otra _____ que permita dar respuesta adecuada).

14. Yo considero que es muy importante este tipo de encuestas para mejorar.

15. Recuerdo un caso de hostigamiento sexual por parte de un directivo hacia una académica, finalmente después de un desgaste emocional, el Órgano Interno de Control en el Colegio de Postgraduados dictaminó que no procedía la denuncia.

Entre pasillos se supo que fue real ese hostigamiento.

En este cuestionario emocionan: en tu Institución existe "x" situación y no te dan opción a decir si existe o no existe, te dan opciones de: muy de acuerdo, algo de acuerdo, etc. ¿Cómo contesto que no existe?

En mi opinión deben enfocar las respuestas a las preguntas.

16. Que de verdad todo este cuestionario que estamos llenando tenga un buen fin y que no se quede nada más en vermos.

17. Se requiere de intensificar la difusión de los programas de equidad de género, así como también la existencia del marco legal al que podemos apelar las mujeres en caso de maltrato laboral.

El Colegio de Postgraduados es una institución de enseñanza e investigación en ciencias agrícolas en donde aún se aprecia que los puestos de mayor jerarquía están restringidos a los varones.

18. No se debe obligar a contestar las preguntas con las opciones que proporcionan, ya que en algunas simplemente "No Aplica", y no teniendo otra opción, opto por contestar "No deseo contestar esta pregunta".

19. Generalmente las mujeres de mando superior tienen preferencias con los hombres y los hombres de mandos superiores tienen preferencia a las mujeres.

20. En el trato informal de alguna autoridad del Campus se hace uso del maltrato a las mujeres, y lo peor es que es de quien se supone que lo debe fomentar y que dice contrariamente que si fomenta la igualdad, pero en realidad no es así, porque a algunas mujeres las maltrata, cuando he querido dar argumento de mi inconformidad, termina diciendo cálmate, y termina callando a la persona, no permitiéndole hablar, para que sea él quien solo pueda hablar y callar a la mujer.

También en las reuniones del comité de Campus existen hombres que son académicos que callan a la única mujer que existe en el comité y cualquier cosa que dice la contradicen hasta hacer que solo sus argumentos sean válidos.

Considero que estos hechos hay que darlos a conocer públicamente en la misma institución.

Cuando he sido afectada por acoso tanto por un directivo, como por un compañero académico no ha habido a quien acudir para reportarlo. La primera vez acudí con el subdirector y me dijo es mejor que te vayas a estudiar y cuando regreses ya no estará él.

Asimismo he sabido de un compañero académico que acosaba a otra mujer, y nadie hizo nada, ni lo reportaron y lo ocultaron para que nadie se enterara.

21. Que existan cuotas de entrada para mujeres y hombres. Al igual que de etnia.

Seguimiento formal de casos de acoso y/o hostigamiento, claras sanciones.

Utilizar un lenguaje incluyente en toda la papelería, y mensajes del colegio. Poner que se invita a mujeres a participar en todos los procesos.

22. Sin comentarios

23. Se debe incentivar la participación de los varones en los cursos de sensibilización de género dándole valor curricular a dichos cursos.

Se debe insistir en el uso de lenguaje no sexista tanto formal como no formal.

Se debe seguir trabajando en favor de eliminar los estereotipos de género en los diversos niveles laborales.

El MEG debe tener más influencia en la cultura institucional

24. Considera que las preguntas son muy abiertas y no dan pauta a dar otra respuesta, pero para iniciar este procedimiento, creo que lo importante es que todos tengamos interés en cambiar la situación social de todas y todos.

25. Creo que esto es solo para cumplir un requisito institucional. No creo que vaya a haber un cambio aún si se establecen estrategias basadas en los resultados de la presente encuesta. Las instituciones gubernamentales han perdido credibilidad y son manejadas por mafias internas muy poderosas. Lamento mucho lo que me pasó a mí, lamento mucho lo que le ha pasado a muchas mujeres (principalmente) y hombres al interior de las instituciones que han sufrido trato discriminatorio y hostigamiento y acoso sexual de parte de sus superiores. Las autoridades corruptas y los subordinados sumisos hacemos que este tipo de comportamientos continúen y sigan impunes.

26. Creo que este cuestionario aborda únicamente aspectos relacionados con problemas de equidad de género y especialmente con acoso sexual y laboral, recordemos que hay muchas variantes de acoso a maltrato a un individuo y, es esto de lo que me gustaría hablar un poco; es de todos sabido y comentado a nivel de pasillo que nuestra Institución se encuentra encapsulada en el poder y, esto permite que haya muchos abusos, solo como un ejemplo pongo la elección de directores, si mal no recuerdo, para ese momento el candidato que ganó los votos, no fue elegido por el Director General que se encontraba dirigiendo al Colegio de Postgraduados en esas fechas, ¿porqué? La base fue la siguiente: por su apariencia física, porque para la forma de pensar, sentir y juzgar de nuestro máximo representante, el candidato ganador no contaba con la presencia física de un director; me pregunto ¿y dónde se queda el merito académico y profesional con el que deben contar nuestros representantes? ¿O es que continuamos arrastrando el pasado de México, cuando las personas con aspecto indígena solo podían aspirar a ser mano de obra (esclavos), o es que nuestra encomienda es maltratar a la gente nativa de México sin importar si son esclavos o intelectuales? Si es de esta forma favor de informarme para comprar un escudo o un corazón insensible ante todas las cosas injustas que se registran en esta tan honorable institución.

Pasando a otro botón, a muchos de los cursos de capacitación solo asisten las personas que el director desea, siendo estas las palabras empleadas por el señor Director de un Campus, cuando le pregunté de un curso de aspecto administrativo que se estaba impartiendo en Montecillos y al que me interesaba asistir. Podemos continuar con bonitas muestras de los casos que aquí se dan pero deseo concluir con solo unas preguntas: ¿son estas clases de discriminación o acoso? ¿Estas acciones, hieren o no a la integridad de los individuos?

27. Me parece que existe un grupo de académicos que han hecho un trabajo extraordinario para lograr sensibilizarnos sobre la igualdad de los derechos entre hombres y mujeres.

28. Puntos básicos: no existe capacitación, ni igualdad entre personal sindicalizado y de confianza, al igual que de honorarios. Existe poca información sobre equidad y género, así como es nula la publicación de vacantes.

CRUCE DE RESULTADOS (OPINIONES NEGATIVAS):

HOMBRES

NÚMERO DEL COMENTARIO	FACTOR
3, 7, 10, 14, 15 y 17	Clima Laboral
	Comunicación Inclusiva
2, 12 y 19	Selección de Personal
	Salarios y Prestaciones
	Promoción Vertical y Horizontal
4 y 12	Capacitación y Formación Profesional
	Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal
16 y 18	Hostigamiento y Acoso Sexual

MUJERES

NÚMERO DEL COMENTARIO	FACTOR
2, 3, 6, 10, 12, 16, 19, 20 y 25	Clima Laboral
21	Comunicación Inclusiva
5 y 21	Selección de Personal
4	Salarios y Prestaciones
1 y 13	Promoción Vertical y Horizontal
10, 23, 26 y 28	Capacitación y Formación Profesional
24	Conciliación Vida Laboral, Familiar y Personal
9, 11, 15, 20, 25 y 26	Hostigamiento y Acoso Sexual

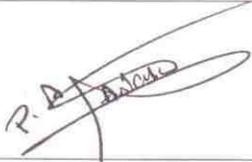
COMENTARIOS:

Conforme a la información señalada mediante las opiniones cualitativas, se determinan los siguientes comentarios:

1. El plan de acción a ejecutarse debe contemplar acciones concretas tendientes a mejorar el clima laboral. Es necesario implementar un mecanismo de promoción de valores, principalmente con aquellos vinculados al respeto, la justicia y el trato digno y equitativo entre hombres y mujeres.
2. El hostigamiento y el acoso sexual es un tema que las mujeres del Colegio de Postgraduados piden sea atendido a la brevedad. Por ello, es necesario mantener informado al personal sobre los actos de hostigamiento y acoso sexual, la forma en cómo prevenirlo y el mecanismo de denuncia determinado.

3. Un siguiente paso es integrar un plan anual de capacitación institucional que contemple a la totalidad de hombres y mujeres que integran al Colegio de Postgraduados. La capacitación, además, debe ser vista como piedra angular en la promoción de personal, atender a las necesidades institucionales y considerar de forma integral todos los aspectos de vida de los hombres y las mujeres en la Institución.

A T E N T A M E N T E

	
Dra. María del Pilar Alberti Manzanares Representante del Modelo de Equidad de Género	Lic. Gloria Isabel Sánchez Torres Secretaria Administrativa

