

Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género 2017



UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**Dirección General de Educación Continua y a Distancia
Departamento de Educación Continua e Igualdad**

Junio de 2017

Índice

Cap.	Contenido	Pág.
	Introducción	2
1	Análisis Cuantitativo	4
	1.1. Información Cuantitativa Laboral de la Universidad de Quintana Roo	4
	1.2. Diagnóstico del Índice de Segregación Ocupacional de la Universidad de Quintana Roo	6
	1.2.1. Diagnóstico del Índice de Segregación Ocupacional de la Unidad Académica Chetumal.....	7
	1.2.2. Diagnóstico del Índice de Segregación Ocupacional de la Unidad Académica Playa del Carmen.	8
	1.2.3. Diagnóstico del Índice de Segregación Ocupacional de la Unidad Académica Cozumel.....	8
	1.2.4. Diagnóstico del Índice de Segregación Ocupacional de la Unidad Académica Cancún.....	9
	1.3. Diagnóstico del Índice de Segregación Salarial de la Universidad de Quintana Roo	10
	1.3.1. Observaciones.....	13
2	Análisis Cualitativo	15
	2.1. Diagnóstico del Índice de Hostigamiento Sexual de la Universidad de Quintana Roo	15
	2.1.1. Observaciones.....	17
	2.2. Diagnóstico del Índice de Clima Laboral de la Universidad de Quintana Roo.	18
	2.2.1. Diagnóstico General de Clima Laboral.....	18
	2.2.2. Diagnóstico de Clima Laboral por Rubro.....	21
	Sentido de Pertenencia.....	21
	Igualdad de Oportunidades.....	22
	Ética Laboral.....	23
	Reconocimiento Laboral.....	25
	Comunicación y Convivencia.....	26
	Oportunidades de Desarrollo.....	27
	Salud y Seguridad.....	28
	Equilibrio de Vida.....	29
	Infraestructura.....	30
	2.2.3. Observaciones.....	31
	Conclusiones	33
	Segregación Ocupacional.....	33
	Segregación Salarial.....	34
	Hostigamiento Sexual.....	35
	Clima Laboral.....	36
	Finales.....	36
	Referencias documentas y normativas	37

Introducción

En la actualidad se han podido consolidar grandes alcances ante el rezago discriminatorio de la mujer en los diversos sectores sociales, como resultado de las históricas acciones en la búsqueda de su presencia, derechos y oportunidades igualitarias ante los hombres. Como el resto del mundo México y Quintana Roo tienden a mejorar estas desigualdades con acciones estratégicas en las políticas públicas, que permitan atender y cubrir tanto en el carácter social, como el legal y jurídico la discriminación de la mujer. Así como fomentar los valores primordiales del respeto, justicia, equidad y participación en todos los ámbitos sociales, económicos y culturales que permitan el desarrollo pleno y satisfactorio de la mujer de manera igualitaria.



Uno de los ámbitos donde más ha adolecido la mujer ante actos discriminatorios es el sector laboral, pues se ha podido evidenciar diferencias remuneratorias ante los hombres al desempeñar los mismos puestos de trabajo, así como la falta de oportunidades en ocupar puestos de alto nivel o gerenciales, o bien la proporción desigual de su presencia ante sus pares masculinos.

Diversos instrumentos jurídicos internacionales constatan esta realidad. De hecho, una de las metas del milenio para 2015 impulsadas desde las Naciones Unidas es precisamente alcanzar la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

La actualización del *Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género* se relaciona con este objetivo. Este análisis es la compilación de las respuestas generadas por el personal que labora en la Universidad de Quintana Roo. Este diagnóstico constituye una herramienta analítica de suma importancia en el proceso de incorporación de la perspectiva de género a la Universidad de Quintana Roo. Su información ha permitido identificar en qué medida y de qué forma el trabajo cotidiano, los valores, así como las bases normativas de la institución favorecen prácticas de desigualdad y/o discriminación en razón del género.

En este documento se realiza el análisis de la estructura organizacional de la institución, la normatividad que guía su operación y las prácticas, percepciones e imaginarios colectivos de las mujeres y los hombres que la integran.

En el primer apartado se realiza una descripción y análisis sobre la información cuantitativa del personal, se analiza la segregación ocupacional, la segregación salarial y se presentan los resultados detallados de un estudio de clima laboral realizado en cada una de las unidades académicas que integran la organización. En el *análisis de la segregación ocupacional* se refiere a la existencia de una presencia similar en todos los puestos y funciones de la organización y, la *segregación salarial* indica la magnitud de brechas en el salario de los trabajadores en los mismos puestos derivados por el género de quien lo ocupa; ambos casos aporta información importante para identificar exclusión y/o discriminación en la organización.

El *análisis del hostigamiento sexual* permite detectar prácticas intolerables para asumir principios y responsabilidades, así como el compromiso y actitud para construir un ambiente laboral sano y libre de acoso y hostigamiento sexual. El *análisis de clima laboral* analiza la percepción del personal sobre su calidad de vida en la organización.

Cabe destacar que, con base en los resultados de este *diagnóstico organizacional con perspectiva de género*, se actualiza el plan de acciones afirmativas y/o favor del personal, para continuar con las líneas de mejora para la reducción y progresiva eliminación de las brechas identificadas, su medición y monitoreo en coordinación con las áreas de la Universidad de Quintana Roo implicadas.

1. Análisis Cuantitativo Laboral

En este capítulo se analizan los datos estadísticos como resultados de la concentración de información contenida en la plantilla laboral de la Universidad de Quintana Roo, desagregados por sexo, presentándolos a nivel institucional y por cada uno de los cuatro campus que la conforman. Los rubros considerados son los siguientes: Tipos de contratos y categorías laborales.

Este análisis incluye indicadores para medir la segregación ocupacional, identificar la concentración de mujeres y de hombres tanto en grados como en niveles específicos de responsabilidad de puestos; diferencia salarial promedio entre hombres y mujeres en mismos puestos o posiciones en la organización.



1.1. Información cuantitativa laboral

La Universidad de Quintana Roo cuenta con un total de 1,082 empleados, de los cuales 493 (45.56%) son mujeres y 589 (54.44%) son hombres.

Del total de colaboradores, 466 (43.06%) están contratados por honorarios y 616 (56.94%) cuentan con nombramiento.

- a. De las 493 mujeres, 271 (54.96%) están por honorarios y 222 (45.04%) cuentan con nombramiento.
- b. De los 589 hombre, 345 (58.57%) están por honorarios y 244 (41.43%) cuentan con nombramiento.

Cuadro 1. Personal en la institución, por categoría, sexo y tipo de contrato.

CATEGORÍA	Hombres		Mujeres		Total	
	H	N	H	N	H	N
DIRECTOR GENERAL	1	4	1	6	2	10
DIRECTOR DE DIVISIÓN	0	5	0	0	0	5
DIRECTOR JURÍDICO	0	1	0	0	0	1
COORDINADOR DE UNIDAD	0	1	0	2	0	3
SECRETARIO GENERAL	0	1	0	0	0	1
RECTOR	0	1	0	0	0	1
JEFE DE DEPARTAMENTO	3	16	4	16	7	32
RESPONSABLE DE ÁREA A	6	17	5	24	11	41
RESPONSABLE DE ÁREA B	0	6	0	3	0	9
ANALISTA A	14	16	23	11	37	27
ANALISTA B	2	5	6	7	8	12
ANALISTA C	9	11	8	11	17	22
ASISTENTE A	5	3	6	1	11	4
ASISTENTE B	4	9	7	5	11	14
ASISTENTE C	10	8	13	26	23	34
ASISTENTE D	8	14	8	16	16	30
TÉCNICO ESPECIALIZADO BI M.T.	0	1	0	0	0	1
TÉCNICO ESPECIALIZADO BII M.T.	0	3	0	0	0	3
PROFESIONISTA B M.T.	0	1	0	0	0	1
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	0	18	0	18	0	36
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO B	0	21	0	16	0	37
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	0	39	0	25	0	64
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	0	12	0	6	0	18
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR B	0	5	0	4	0	9
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR C	0	3	0	2	0	5
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO A	0	3	0	1	0	4
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	0	3	0	4	0	7
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	0	6	0	11	0	17
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO B	0	6	0	4	0	10
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	0	5	0	2	0	7
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR TITULAR A	0	0	0	1	0	1
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	5	0	6	0	11	0
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	1	0	1	0	2	0
PROFESOR DE ASIGNATURA	258	0	175	0	433	0
PROFESOR DE CULTURA Y DEPORTES	19	0	8	0	27	0
Total parcial	345	244	271	222	616	466
Total General	1082					

N: Nombramiento, **H:** Honorarios

1.2. Diagnóstico del índice de segregación ocupacional de la Universidad de Quintana Roo

En el cuadro 2 se organizan todos los empleados de la Universidad de Quintana Roo por categoría y sexo, con el fin de poder determinar el índice de segregación ocupacional.

Cuadro 2. Índice de segregación ocupacional del total de empleados.

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES % EN LA CATEGORÍA	MUJERES % EN LA ORGANIZACIÓN (A)	HOMBRES % EN LA CATEGORÍA	HOMBRES % EN LA ORGANIZACIÓN (B)	DIFERENCIA (A-B)
ANALISTA A	34	30	64	53.13%	6.90%	46.88%	5.09%	1.80%
ANALISTA B	13	7	20	65.00%	2.64%	35.00%	1.19%	1.45%
ANALISTA C	19	20	39	48.72%	3.85%	51.28%	3.40%	0.46%
ASISTENTE A	7	8	15	46.67%	1.42%	53.33%	1.36%	0.06%
ASISTENTE B	12	13	25	48.00%	2.43%	52.00%	2.21%	0.23%
ASISTENTE C	39	18	57	68.42%	7.91%	31.58%	3.06%	4.85%
ASISTENTE D	24	22	46	52.17%	4.87%	47.83%	3.74%	1.13%
COORDINADOR DE UNIDAD	2	1	3	66.67%	0.41%	33.33%	0.17%	0.24%
DIRECTOR DE DIVISIÓN	0	5	5	0.00%	0.00%	100.00%	0.85%	0.85%
DIRECTOR GENERAL	7	5	12	58.33%	1.42%	41.67%	0.85%	0.57%
DIRECTOR JURÍDICO	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.17%	0.17%
JEFE DE DEPARTAMENTO	20	19	39	51.28%	4.06%	48.72%	3.23%	0.83%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	11	6	17	64.71%	2.23%	35.29%	1.02%	1.21%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO B	4	6	10	40.00%	0.81%	60.00%	1.02%	0.21%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	2	5	7	28.57%	0.41%	71.43%	0.85%	0.44%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR TITULAR A	1	0	1	100.00%	0.20%	0.00%	0.00%	0.20%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	18	18	36	50.00%	3.65%	50.00%	3.06%	0.60%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO B	16	21	37	43.24%	3.25%	56.76%	3.57%	0.32%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	25	39	64	39.06%	5.07%	60.94%	6.62%	1.55%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	6	12	18	33.33%	1.22%	66.67%	2.04%	0.82%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR B	4	5	9	44.44%	0.81%	55.56%	0.85%	0.04%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR C	2	3	5	40.00%	0.41%	60.00%	0.51%	0.10%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO A	1	3	4	25.00%	0.20%	75.00%	0.51%	0.31%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	4	3	7	57.14%	0.81%	42.86%	0.51%	0.30%
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	1	1	2	50.00%	0.20%	50.00%	0.17%	0.03%
PROFESIONISTA B M.T.	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.17%	0.17%
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	6	5	11	54.55%	1.22%	45.45%	0.85%	0.37%
RECTOR	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.17%	0.17%
RESPONSABLE DE ÁREA A	29	23	52	55.77%	5.88%	44.23%	3.90%	1.98%
RESPONSABLE DE ÁREA B	3	6	9	33.33%	0.61%	66.67%	1.02%	0.41%
SECRETARIO GENERAL	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.17%	0.17%
TÉCNICO ESPECIALIZADO BI M.T.	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.17%	0.17%
PROFESOR DE ASIGNATURA	183	277	460	39.78%	37.12%	60.22%	47.03%	9.91%
TÉCNICO ESPECIALIZADO BII M.T.	0	3	3	0.00%	0.00%	100.00%	0.51%	0.51%
TOTAL GENERAL	493	589	1082	ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL				0.03%

Considerando en este análisis a todos los empleados de las diferentes Unidades Académicas de la Universidad de Quintana Roo se tiene lo siguiente:

- Un índice de segregación ocupacional de 0.03%, valor muy cercano al 0, el cual refleja que no hay segregación ocupacional de manera general en la plantilla laboral de la Universidad de Quintana Roo.
- Aún dada la proporción diferenciada entre el 45.56% de mujeres y 54.44% de hombres, su distribución ocupacional de manera general marca una tendencia equitativa, sin embargo es importante señalar de manera particular las categorías que marcan diferencias significativas de segregación ocupacional, como son las siguientes:
 - Desfavorable en mujeres: Profesor de Asignatura con un 9.91%, seguido de Profesor Investigador de Carrera Asociado C con 1.55%, Director de División con 0.85%, Profesor Investigador de Carrera Titular A con un 0.82%, Técnico Especializado BI M.T. y Técnico Especializado BII M.T. con 0.51%, Analista C con 0.46%, Profesor Investigador Auxiliar Asociado C con 0.44% y Responsable de Área B con 0.41%.

Teniendo así 9 de 34 categorías laborales con índices considerables de segregación ocupacional.

- Desfavorable en hombres: Asistente C con un 4.85%, seguido de Responsable de Área A con 1.98%, Analista A con 1.80%, Analista B con 1.45%, Profesor Investigador Auxiliar Asociado A con 1.21%, Asistente D con 1.13% y Jefe de Departamento con 0.83%.

Teniendo así 7 de 34 categorías laborales con índices considerables de segregación ocupacional.

- Al comparar las diferencias porcentuales más altas obtenidas de segregación ocupacional desfavorables en ambos casos (desfavorable en mujeres: Profesor de Asignatura con un 9.91% y desfavorable en hombres: Asistente C con un 4.85%), se tiene como resultado 5.06%, denotando una tendencia mayor de segregación ocupacional desfavorable en mujeres. Por lo tanto y a pesar de un índice de segregación ocupacional general de 0.03%, se hace necesaria la observación de estas categorías laborales que marcan significativamente las brechas ocupacionales entre hombres y mujeres, con el fin de profundizar el origen y atender puntualmente con las acciones necesarias para disminuir estas diferencias.

1.2.1. Diagnóstico del índice de segregación ocupacional de la Unidad Académica Chetumal

Realizando de manera particular el análisis del índice de segregación ocupacional, el cuadro 3 se describe la Unidad Académica Chetumal.

Cuadro 3. Índice de segregación ocupacional de la Unidad Académica Chetumal.

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES % EN LA CATEGORÍA	MUJERES % EN LA ORGANIZACIÓN (A)	HOMBRES % EN LA CATEGORÍA	HOMBRES % EN LA ORGANIZACIÓN (B)	DIFERENCIA (B-A)
ANALISTA A	30	27	57	52.63%	8.45%	47.37%	6.09%	2.36%
ANALISTA B	11	7	18	61.11%	3.10%	38.89%	1.58%	1.52%
ANALISTA C	12	17	29	41.38%	3.38%	58.62%	3.84%	0.46%
ASISTENTE A	7	6	13	53.85%	1.97%	46.15%	1.35%	0.62%
ASISTENTE B	7	7	14	50.00%	1.97%	50.00%	1.58%	0.39%
ASISTENTE C	27	14	41	65.85%	7.61%	34.15%	3.16%	4.45%
ASISTENTE D	21	16	37	56.76%	5.92%	43.24%	3.61%	2.30%
DIRECTOR DE DIVISIÓN	0	4	4	0.00%	0.00%	100.00%	0.90%	0.90%
DIRECTOR GENERAL	6	5	11	54.55%	1.69%	45.45%	1.13%	0.56%
DIRECTOR JURÍDICO	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.23%	0.23%
JEFE DE DEPARTAMENTO	19	15	34	55.88%	5.35%	44.12%	3.39%	1.97%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	5	4	9	55.56%	1.41%	44.44%	0.90%	0.51%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO B	3	2	5	60.00%	0.85%	40.00%	0.45%	0.39%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR TITULAR A	1	0	1	100.00%	0.28%	0.00%	0.00%	0.28%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	16	12	28	57.14%	4.51%	42.86%	2.71%	1.80%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO B	13	18	31	41.94%	3.66%	58.06%	4.06%	0.40%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	18	31	49	36.73%	5.07%	63.27%	7.00%	1.93%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	5	9	14	35.71%	1.41%	64.29%	2.03%	0.62%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR B	3	5	8	37.50%	0.85%	62.50%	1.13%	0.28%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR C	2	3	5	40.00%	0.56%	60.00%	0.68%	0.11%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO A	1	3	4	25.00%	0.28%	75.00%	0.68%	0.40%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	3	3	6	50.00%	0.85%	50.00%	0.68%	0.17%
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	1	1	2	50.00%	0.28%	50.00%	0.23%	0.06%
PROFESIONISTA B M.T.	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.23%	0.23%
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	5	5	10	50.00%	1.41%	50.00%	1.13%	0.28%
RECTOR	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.23%	0.23%
RESPONSABLE DE ÁREA A	22	16	38	57.89%	6.20%	42.11%	3.61%	2.59%
RESPONSABLE DE ÁREA B	3	6	9	33.33%	0.85%	66.67%	1.35%	0.51%
SECRETARIO GENERAL	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.23%	0.23%
TÉCNICO ESPECIALIZADO BI M.T.	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	0.23%	0.23%
PROFESOR DE ASIGNATURA	114	199	313	36.42%	32.11%	63.58%	44.92%	12.81%
TÉCNICO ESPECIALIZADO BII M.T.	0	3	3	0.00%	0.00%	100.00%	0.68%	0.68%
TOTAL GENERAL	355	443	798		ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL			0.05%

Puntualizando para este caso, lo siguiente:

- Índice de segregación ocupacional de 0.05%, valor cercano al 0, por lo que determina que no hay segregación ocupacional en esta Unidad Académica.
- Teniendo esta Unidad Académica una representación proporcional del 65% de toda la plantilla laboral, mantiene una distribución pareja de ocupación laboral entre hombres y mujeres.

1.2.2. Diagnóstico del índice de segregación ocupacional de la Unidad Académica Playa del Carmen

Para el caso de la Unidad Académica Playa del Carmen, el cuadro 4 describe su distribución ocupacional.

Cuadro 4. Índice de segregación ocupacional de la Unidad Académica Playa del Carmen.

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES % EN LA CATEGORÍA	MUJERES % EN LA ORGANIZACIÓN (A)	HOMBRES % EN LA CATEGORÍA	HOMBRES % EN LA ORGANIZACIÓN (B)	DIFERENCIA (B-A)
ANALISTA A	2	0	2	100.00%	3.57%	0.00%	0.00%	3.57%
ANALISTA C	5	2	7	71.43%	8.93%	28.57%	3.39%	5.54%
ASISTENTE C	1	1	2	50.00%	1.79%	50.00%	1.69%	0.09%
ASISTENTE D	2	2	4	50.00%	3.57%	50.00%	3.39%	0.18%
COORDINADOR DE UNIDAD	1	0	1	100.00%	1.79%	0.00%	0.00%	1.79%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	2	1	3	66.67%	3.57%	33.33%	1.69%	1.88%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	1	4	5	20.00%	1.79%	80.00%	6.78%	4.99%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	1	3	4	25.00%	1.79%	75.00%	5.08%	3.30%
PROFESOR DE ASIGNATURA	36	42	78	46.15%	64.29%	53.85%	71.19%	6.90%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	2	2	4	50.00%	3.57%	50.00%	3.39%	0.18%
RESPONSABLE DE ÁREA A	3	2	5	60.00%	5.36%	40.00%	3.39%	1.97%
TOTAL GENERAL	56	59	115	ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL				0.26%

De manera particular en esta Unidad Académica se tiene lo siguiente:

- Dado el índice de segregación de 0.26%, señala una ligera tendencia de segregación ocupacional, el cual esta muy marcado dada la baja cantidad de empleados en esta Unidad Académica.
- Esta Unidad Académica representa un aproximado del 10% de la plantilla laboral total de la Universidad de Quintana Roo.

1.2.3. Diagnóstico del índice de segregación ocupacional de la Unidad Académica Cozumel

El cuadro 5, permite observar la distribución ocupacional en la Unidad Académica Cozumel.

Cuadro 5. Índice de segregación ocupacional de la Unidad Académica Cozumel.

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES % EN LA CATEGORÍA	MUJERES % EN LA ORGANIZACIÓN (A)	HOMBRES % EN LA CATEGORÍA	HOMBRES % EN LA ORGANIZACIÓN (B)	DIFERENCIA (B-A)
ANALISTA A	2	3	5	40.00%	3.85%	60.00%	4.76%	0.92%
ANALISTA B	1	0	1	100.00%	1.92%	0.00%	0.00%	1.92%
ANALISTA C	2	1	3	66.67%	3.85%	33.33%	1.59%	2.26%
ASISTENTE A	0	2	2	0.00%	0.00%	100.00%	3.17%	3.17%
ASISTENTE B	4	5	9	44.44%	7.69%	55.56%	7.94%	0.24%
ASISTENTE C	10	1	11	90.91%	19.23%	9.09%	1.59%	17.64%
ASISTENTE D	0	3	3	0.00%	0.00%	100.00%	4.76%	4.76%
COORDINADOR DE UNIDAD	1	0	1	100.00%	1.92%	0.00%	0.00%	1.92%
DIRECTOR DE DIVISIÓN	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	1.59%	1.59%
JEFE DE DEPARTAMENTO	0	3	3	0.00%	0.00%	100.00%	4.76%	4.76%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	3	0	3	100.00%	5.77%	0.00%	0.00%	5.77%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	1	3	4	25.00%	1.92%	75.00%	4.76%	2.84%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO B	3	3	6	50.00%	5.77%	50.00%	4.76%	1.01%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	4	6	10	40.00%	7.69%	60.00%	9.52%	1.83%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	1	3	4	25.00%	1.92%	75.00%	4.76%	2.84%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR B	1	0	1	100.00%	1.92%	0.00%	0.00%	1.92%
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	1	0	1	100.00%	1.92%	0.00%	0.00%	1.92%
PROFESOR DE ASIGNATURA	16	25	41	39.02%	30.77%	60.98%	39.68%	8.91%
RESPONSABLE DE ÁREA A	2	4	6	33.33%	3.85%	66.67%	6.35%	2.50%
TOTAL GENERAL	52	63	115	ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL				0.60%

Para este caso se tiene lo siguiente:

- Un índice de segregación ocupacional de 0.60%, valor considerable en tendencia a la existencia de segregación ocupacional, sin embargo al observar la categoría de Profesor

de Asignatura con esta tendencia marcada, permite reconsiderar el valor del índice, ya que la población de esta categoría no es permanente.

- Con una representación aproximada del 10% de la plantilla laboral de la Universidad de Quintana Roo, esta Unidad Académica refleja una distribución ocupacional pareja en excepción de Asistente C favorable en mujeres y desfavorable en Profesores de Asignatura.

1.2.4. Diagnóstico del índice de segregación ocupacional Unidad Académica Cancún

La distribución ocupacional de la Unidad Académica Cancún, esta descrita en el cuadro 6.

Cuadro 6. Índice de segregación ocupacional de la Unidad Académica Cancún.

CATEGORÍA	MUJERES	HOMBRES	TOTAL	MUJERES % EN LA CATEGORÍA	MUJERES % EN LA ORGANIZACIÓN (A)	HOMBRES % EN LA CATEGORÍA	HOMBRES % EN LA ORGANIZACIÓN (B)	DIFERENCIA (A-B)
ANALISTA B	1	0	1	100.00%	3.33%	0.00%	0.00%	3.33%
ASISTENTE B	1	1	2	50.00%	3.33%	50.00%	4.17%	0.83%
ASISTENTE C	1	2	3	33.33%	3.33%	66.67%	8.33%	5.00%
ASISTENTE D	1	1	2	50.00%	3.33%	50.00%	4.17%	0.83%
COORDINADOR DE UNIDAD	0	1	1	0.00%	0.00%	100.00%	4.17%	4.17%
DIRECTOR GENERAL	1	0	1	100.00%	3.33%	0.00%	0.00%	3.33%
JEFE DE DEPARTAMENTO	1	1	2	50.00%	3.33%	50.00%	4.17%	0.83%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	1	1	2	50.00%	3.33%	50.00%	4.17%	0.83%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO B	1	4	5	20.00%	3.33%	80.00%	16.67%	13.33%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	1	1	2	50.00%	3.33%	50.00%	4.17%	0.83%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	1	0	1	100.00%	3.33%	0.00%	0.00%	3.33%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	1	0	1	100.00%	3.33%	0.00%	0.00%	3.33%
PROFESOR DE ASIGNATURA	17	11	28	60.71%	56.67%	39.29%	45.83%	10.83%
RESPONSABLE DE ÁREA A	2	1	3	66.67%	6.67%	33.33%	4.17%	2.50%
TOTAL GENERAL	30	24	54	ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL				0.99%

Dado lo anterior, el análisis de esta Unidad Académica señala lo siguiente:

- Con un índice de segregación de 0.99%, se denota la existencia de segregación ocupacional, sin embargo es de considerar la muy baja plantilla laboral en esta Unidad Académica.
- Se observa que la mayor diferencia ocupacional entre mujeres y hombres esta en la categoría de Profesor Investigador Auxiliar Asociado B con un 13.33%, seguido con un 10.83% Profesor de Asignatura, que como ya se ha señalado este ultimo grupo es constantemente variante.
- Esta Unidad Académica tiene una representatividad del 0.05% del total de empleados de la Universidad de Quintana Roo, y dado este porcentaje muy bajo no incide de manera crítica en el índice de segregación ocupacional general. Sin embargo, se recomienda tomar las acciones necesarias para disminuir estas marcadas diferencias.

1.3. Diagnóstico del índice de segregación salarial de la Universidad de Quintana Roo

Respecto a la retribución económica que la Universidad de Quintana Roo tiene con todo su personal y de acuerdo a sus categorías laborales en distribución ocupacional entre hombres y mujeres, en el cuadro 7 se presenta de manera organizada los salarios correspondientes para el cálculo del índice de segregación salarial.

Cuadro 7. Plantilla total de empleados por categorías, salarios, representación proporcional por sexo y cálculo del índice de segregación salarial de la Universidad de Quintana Roo.

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES		DIFERENCIA	PROMEDIO TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	DIFERENCIA %
	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN					
ANALISTA A	30	12,329	34	11,919	410	12,124	50.8%	49.2%	1.7%
ANALISTA B	7	16,146	13	12,893	3,253	14,520	55.6%	44.4%	11.2%
ANALISTA C	20	15,609	19	16,436	-827	16,022	48.7%	51.3%	2.6%
ASISTENTE A	8	7,212	7	7,137	75	7,175	50.3%	49.7%	0.5%
ASISTENTE B	13	8,258	12	8,283	-23	8,270	49.9%	50.1%	0.1%
ASISTENTE C	18	9,722	39	9,969	-246	9,845	49.4%	50.6%	1.3%
ASISTENTE D	22	11,151	24	11,118	34	11,135	50.1%	49.9%	0.2%
COORDINADOR DE UNIDAD	1	63,542	2	63,542	0	63,542	50.0%	50.0%	0.0%
DIRECTOR DE DIVISIÓN	5	55,144	0	0	55,144	27,572	100.0%	0.0%	100.0%
DIRECTOR GENERAL	5	55,251	7	51,463	3,790	53,356	51.8%	48.2%	3.6%
DIRECTOR JURÍDICO	1	59,638	0	0	59,638	29,819	100.0%	0.0%	100.0%
JEFE DE DEPARTAMENTO	19	30,112	20	30,479	-368	30,296	49.7%	50.3%	0.6%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	6	15,838	11	16,292	-455	16,065	49.3%	50.7%	1.4%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO B	6	17,761	4	17,761	0	17,761	50.0%	50.0%	0.0%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	5	21,104	2	19,904	1,200	20,504	51.5%	48.5%	2.9%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR TITULAR A	0	0	1	23,004	-23,004	11,502	0.0%	100.0%	100.0%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	18	16,782	18	17,005	-222	16,893	49.7%	50.3%	0.7%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO B	21	18,202	16	19,824	-1,622	19,013	47.9%	52.1%	4.3%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	39	20,864	25	20,784	80	20,824	50.1%	49.9%	0.2%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	12	25,513	6	23,004	2,510	24,258	52.6%	47.4%	5.2%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR B	5	27,229	4	28,979	-1,750	28,104	48.4%	51.6%	3.1%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR C	3	31,924	2	31,924	0	31,924	50.0%	50.0%	0.0%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO A	3	15,838	1	15,838	0	15,838	50.0%	50.0%	0.0%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	3	21,904	4	19,904	2,000	20,904	52.4%	47.6%	4.8%
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	1	8,415	1	7,919	496	8,167	51.5%	48.5%	3.0%
PROFESIONISTA B M.T.	1	8,830	0	0	8,830	4,415	100.0%	0.0%	100.0%
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	5	15,838	6	15,838	0	15,838	50.0%	50.0%	0.0%
RECTOR	1	124,535	0	0	124,535	62,267	100.0%	0.0%	100.0%
RESPONSABLE DE ÁREA A	23	22,337	29	22,953	-616	22,645	49.3%	50.7%	1.4%
RESPONSABLE DE ÁREA B	6	27,590	3	24,320	3,271	25,955	53.2%	46.8%	6.3%
SECRETARIO GENERAL	1	68,839	0	0	68,839	34,420	100.0%	0.0%	100.0%
TÉCNICO ESPECIALIZADO BI M.T.	1	5,226	0	0	5,226	2,613	100.0%	0.0%	100.0%
TÉCNICO ESPECIALIZADO BII M.T.	3	6,209	0	0	6,209	3,105	100.0%	0.0%	100.0%
TOTAL GENERAL	312		310			ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SALARIAL			25.9%

Es importante señalar del cuadro anterior los siguientes puntos previos al análisis y determinación del índice de segregación salarial:

- Eliminar todas aquellas categorías laborales donde solo existan hombres o mujeres, dada la necesidad comparativa en el análisis del índice de segregación salarial entre mujeres y hombres en la misma categoría.
- La categoría de Profesor de Asignatura no ha sido considerada, debido a la particularidad antes señalada de este grupo.
- Al descartar las categorías señaladas anteriormente, la población total para estudio es de 608 empleados, de los cuales 309 son mujeres y 299 hombres.

De todas las consideraciones anteriores se tiene el cuadro 8.

Cuadro 8. Plantilla de empleados exclusiva a categorías con presencia de mujeres y hombres, salarios, representación proporcional de mujeres y hombres y cálculo del índice de segregación salarial de la Universidad de Quintana Roo.

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES		DIFERENCIA	PROMEDIO TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	DIFERENCIA %
	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN					
ANALISTA A	30	12,329	34	11,919	410	12,124	50.8%	49.2%	1.7%
ANALISTA B	7	16,146	13	12,893	3,253	14,520	55.6%	44.4%	11.2%
ANALISTA C	20	15,609	19	16,436	-827	16,022	48.7%	51.3%	2.6%
ASISTENTE A	8	7,212	7	7,137	75	7,175	50.3%	49.7%	0.5%
ASISTENTE B	13	8,258	12	8,281	-23	8,270	49.9%	50.1%	0.1%
ASISTENTE C	18	9,722	39	9,969	-246	9,845	49.4%	50.6%	1.3%
ASISTENTE D	22	11,151	24	11,118	34	11,135	50.1%	49.9%	0.2%
COORDINADOR DE UNIDAD	1	63,542	2	63,542	0	63,542	50.0%	50.0%	0.0%
DIRECTOR GENERAL	5	55,251	7	51,461	3,790	53,356	51.8%	48.2%	3.6%
JEFE DE DEPARTAMENTO	19	30,112	20	30,479	-368	30,296	49.7%	50.3%	0.6%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	6	15,838	11	16,292	-455	16,065	49.3%	50.7%	1.4%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO B	6	17,761	4	17,761	0	17,761	50.0%	50.0%	0.0%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	5	21,104	2	19,904	1,200	20,504	51.5%	48.5%	2.9%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	18	16,782	18	17,005	-222	16,893	49.7%	50.3%	0.7%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO B	21	18,202	16	19,824	-1,622	19,013	47.9%	52.1%	4.3%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO C	39	20,864	25	20,784	80	20,824	50.1%	49.9%	0.2%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	12	25,513	6	23,004	2,510	24,258	52.6%	47.4%	5.2%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR B	5	27,229	4	28,979	-1,750	28,104	48.4%	51.6%	3.1%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR C	3	31,924	2	31,924	0	31,924	50.0%	50.0%	0.0%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO A	3	15,838	1	15,838	0	15,838	50.0%	50.0%	0.0%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	3	21,904	4	19,904	2,000	20,904	52.4%	47.6%	4.8%
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	1	8,415	1	7,919	496	8,167	51.5%	48.5%	3.0%
PROFESOR DE TIEMPO COMPLETO ASOCIADO A	5	15,838	6	15,838	0	15,838	50.0%	50.0%	0.0%
RESPONSABLE DE ÁREA A	23	22,337	29	22,953	-616	22,645	49.3%	50.7%	1.4%
RESPONSABLE DE ÁREA B	6	27,590	3	24,320	3,271	25,955	53.2%	46.8%	6.3%
TOTAL GENERAL	299		309			ÍNDICE DE SEGREGACIÓN SALARIAL			2.2%

De acuerdo a los nuevos datos obtenidos a partir de todas las consideraciones aplicadas, tenemos lo siguiente:

- Un índice de segregación salarial de manera general de 2.2%, el cual denota una baja segregación salarial desfavorable para las mujeres respecto a los hombres en la misma categoría laboral. Sin embargo, al revisar de manera particular las categorías que mostraron un alto porcentaje diferencial de salario, destacaron las siguientes:

Cuadro 9. Categorías laborales con mayor diferencia porcentual de segregación salarial desfavorable en mujeres.

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES		DIFERENCIA	PROMEDIO TOTAL	% HOMBRES	% MUJERES	DIFERENCIA %
	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN					
ANALISTA B	7	16,146	13	12,893	3,253	14,520	55.6%	44.4%	11.2%
RESPONSABLE DE ÁREA B	6	27,590	3	24,320	3,271	25,955	53.2%	46.8%	6.3%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	12	25,513	6	23,004	2,510	24,258	52.6%	47.4%	5.2%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	3	21,904	4	19,904	2,000	20,904	52.4%	47.6%	4.8%
DIRECTOR GENERAL	5	55,251	7	51,461	3,790	53,356	51.8%	48.2%	3.6%
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	1	8,415	1	7,919	496	8,167	51.5%	48.5%	3.0%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	5	21,104	2	19,904	1,200	20,504	51.5%	48.5%	2.9%

Para los efectos de profundizar el impacto que representan estas diferencias porcentuales al salario entre mujeres y hombres en la misma categoría laboral, se cruzan estos datos con los resultados obtenidos del índice de segregación ocupacional correspondiente a cada categoría.

Cuadro 10. Cruce de datos de las categorías laborales con mayor diferencia porcentual respecto a su diferencia porcentual ocupacional.

CATEGORÍA	HOMBRES		MUJERES		DIFERENCIA SALARIAL	DIFERENCIA SALARIAL %	DIFERENCIA OCUPACIONAL %
	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN	VALOR ABSOLUTO	Promedio de SUELDO + COMPENSACIÓN			
ANALISTA B	7	16,146	13	12,893	\$ 3,253.00	11.2%	1.45%
RESPONSABLE DE ÁREA B	6	27,590	3	24,320	\$ 3,271.00	6.3%	0.41%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR A	12	25,513	6	23,004	\$ 2,510.00	5.2%	0.82%
PROFESOR INVESTIGADOR EXTRAORDINARIO ASOCIADO C	3	21,904	4	19,904	\$ 2,000.00	4.8%	0.30%
DIRECTOR GENERAL	5	55,251	7	51,461	\$ 3,790.00	3.6%	0.57%
PROFESOR DE MEDIO TIEMPO ASOCIADO A	1	8,415	1	7,919	\$ 496.00	3.0%	0.03%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO C	5	21,104	2	19,904	\$ 1,200.00	2.9%	0.44%

1.3.1. Observaciones

En el análisis de los resultados comparativos representados en el cuadro anterior, se tienen las siguientes observaciones por cada categoría laboral:

- Analista B: con la mayor diferencia porcentual salarial (11.2%), desfavorable en mujeres y un alto porcentaje diferencial ocupacional (1.45%), desfavorable para los hombres, se tiene en esta categoría laboral un impacto crítico de segregación salarial en mujeres, quienes siendo mayoría perciben \$ 3,253.00 pesos menos que los hombres. Dado que la afectación salarial se presenta en el grupo mayoritario de esta categoría, este pueda reflejar un nivel desfavorable de clima laboral.
- Responsable de Área B: presentando una marcada tendencia de segregación ocupacional desfavorable para mujeres (0.41%), también presenta un alto porcentaje de diferencia salarial (6.3%), percibiendo las mujeres \$ 3,271.00 pesos menos que los hombres. Siendo así, que esta categoría laboral es señalada como un punto crítico para la atención correctiva que permita disminuir sus índices de segregación.
- Profesor Investigador de Carrera Titular A: con una alta diferencia porcentual de segregación ocupacional desfavorable para mujeres (0.82%), refleja también una marcada diferencia porcentual de segregación salarial (5.2%), desfavorable a las mujeres al percibir \$ 2,510.00 pesos menos que los hombres en esta categoría laboral. Por lo tanto, esta categoría laboral es señalada como un punto crítico más para su atención correspondiente.
- Profesor Investigador Extraordinario Asociado C: esta categoría laboral presenta tendencia equitativa ocupacional entre mujeres y hombres, sin embargo refleja la existencia de segregación salarial con una diferencia porcentual de 4.8%, desfavorable a las mujeres con percibir \$ 2,000.00 pesos menos que los hombres. Esta categoría laboral también es señalada como un punto crítico más para su atención correspondiente a la disminución sus índices de segregación.
- Director General: presentando una tendencia de segregación ocupacional de 0.57% desfavorable para hombres, refleja un índice de segregación salarial muy marcado para las mujeres, con una diferencia salarial de \$ 3,790.00 pesos menos que los hombres. Esta categoría en especial, al ser de alto nivel dentro del organigrama de la Universidad de Quintana Roo e incluir funciones de gran responsabilidad, se vuelve un potencial punto crítico, el cual no debe dejar de atenderse con las acciones correspondientes.
- Profesor de Medio Tiempo Asociado A: esta categoría no presenta segregación ocupacional, sin embargo denota con un 3.0% la diferencia porcentual salarial entre mujeres y hombres. Desfavoreciendo a las mujeres al percibir \$ 496.00 pesos menos en su salario respecto a los hombres, aún pareciendo una mínima cantidad salarial, marca un importante índice de segregación salarial debido al escaso número de empleados

que ocupan esta categoría laboral. Esta categoría requiere de mínimos esfuerzos en su atención, posibilitando la prontitud correctiva.

- Profesor Investigador Auxiliar Asociado C: con una tendencia marcada de segregación ocupacional dado un bajo número de empleados que la ocupan, señala una considerable diferencia porcentual salarial de 2.9%, desfavoreciendo a las mujeres con una cantidad de \$ 1,200.00 pesos menos que el salario de los hombres. Esta categoría requiere de mínimos esfuerzos en su atención, posibilitando la prontitud correctiva.
- En este punto y para efectos comparativos, se identifican las categorías laborales que marcan segregación salarial desfavorable en hombres, resultando las siguientes:
 - Profesor Investigador de Carrera Titular B: con un 3.1% de diferencia porcentual, marcando una diferencia salarial de \$ 1,750.00 pesos menos en hombres que en mujeres.
 - Profesor Investigador de Carrera Asociado B: con 4.3% en diferencia porcentual, percibiendo de esta manera \$ 1,622.00 pesos menos en hombres respecto a las mujeres.
- Así de esta manera, se puede diferenciar de manera monetaria \$ 2,040.00 pesos entre las categorías laborales más desfavorable tanto en hombres como en mujeres, observando mayor impacto negativo en el caso de las mujeres.

2. Análisis Cualitativo Laboral

En este capítulo se presentan los resultados concluyentes del análisis cualitativo en el diagnóstico de los Índices de Hostigamiento Sexual y Clima Laboral, partir de los datos estadísticos recopilados a través de los instrumentos sugeridos y proporcionados por el Instituto Nacional de las Mujeres, así como los lineamientos y referencias de evaluación.

2.1. Diagnóstico del Índice de Hostigamiento Sexual de la Universidad de Quintana Roo

El hostigamiento sexual fue medido a través del formato *Índice de Hostigamiento Sexual* proporcionado por el Instituto Nacional de las Mujeres, El cual representa un área de oportunidad para redoblar los mecanismos que permitan identificar el hostigamiento y generar una cultura de denuncia entre el personal de la Universidad de Quintana Roo.

Cada reactivo considerado en la encuesta se han ponderado del 1 al 10, siendo el 10 el de mayor gravedad y 1 el de menor gravedad de acuerdo a los lineamientos establecidos para ello, tal como se puede observar en el cuadro 11.

Cuadro 11. Reactivos de evaluación de hostigamiento sexual y sus ponderaciones.

No.	Reactivo	(a)Ponderación (de 1 a 10)
1.	Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	1
2.	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1
3.	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden	2
4.	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	3
5.	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo	4
6.	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas	5
7.	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6
8.	Castigos, arrestos, suspensiones, cambio de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales	7
9.	Contacto físico no deseado	8
10.	Presión para tener relaciones sexuales	9
11.	Intento de violación.	10
12.	Violación.	10

La encuesta anterior se aplicó manera aleatoria a través del portal web oficial de la Universidad de Quintana Roo, del cual se obtuvo un total de 100 encuestas, mismas que aportaron los datos que fueron clasificados por las frecuencias positivas a la presencia de cada uno de los doce reactivos. Cada frecuencia obtenida fue ponderada, sumando posteriormente cada resultado para obtener un valor total, que dividido por el número de reactivos se obtuvo el valor medio

ponderado de Hostigamiento Sexual resultante, mismo que permitió obtener el índice de hostigamiento sexual.

A partir de los resultados obtenidos de las 100 encuestas que señalaron la frecuencia de afirmación en cada reactivo, se tiene el siguiente cuadro:

Cuadro 12. Tabla de frecuencias obtenidas en cada reactivo y cálculo de la media ponderada.

No.	Reactivo	(a)Ponderación (de 1 a 10)	(b)Frecuencia	aXb
1.	Exposición de carteles, calendarios y pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	1	14	14
2.	Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia	1	31	31
3.	Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden	2	38	76
4.	Burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa	3	31	93
5.	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados fuera del trabajo	4	6	24
6.	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes de naturaleza sexual no deseadas	5	9	45
7.	Amenazas que afecten negativamente su situación en el trabajo si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales	6	3	18
8.	Castigos, arrestos, suspensiones, cambio de adscripción, actividades que no competen a su ocupación o rango u otras medidas disciplinarias al rechazar las proposiciones sexuales	7	9	63
9.	Contacto físico no deseado	8	24	192
10.	Presión para tener relaciones sexuales	9	5	45
11.	Intento de violación.	10	0	0
12.	Violación.	10	0	0
			Suma	601
	Media ponderada de HST = $\frac{\text{ponderación} \times \text{frecuencia}(\text{índice})}{\text{Número de eventos (12)}}$	$\frac{601}{12}$	=	50.08

La media ponderada de HST de 50.08 que se obtuvo, no representa por si sola una determinante en la evaluación respectiva del índice de hostigamiento sexual, en tanto esta no sea comparada con la media ponderada obtenida en un diagnóstico anterior inmediato. Por lo tanto, recuperando el valor de 25.33 de la media ponderada de HST obtenida en el 2014*, se calcula el índice de HST:

$$\text{Índice HST} = 1 - (\text{Media ponderada de HST 2017} / \text{Media ponderada de HST 2014})$$

$$\text{Índice HST} = 1 - (50.08 / 25.33) = 1 - 1.97 = -0.97$$

El valor absoluto resultante como índice de HST es de 0.97, lo que refleja un aumento del 97% en los últimos 3 años.

2.1.1. Observaciones

Es importante dado el resultado obtenido, analizar los reactivos mayormente señalados, con el fin de tomar de manera precisa las acciones correspondientes, teniendo así los siguientes puntos:

- **Miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden:** con una frecuencia del 38%, presentándose como la más señalada por la comunidad universitaria refleja de manera considerada la necesidad de acciones de socialización y concientización en perspectiva de género y legislación respecto a las sanciones estipuladas para este tipo de conductas.
- **Piropos o comentarios no deseados acerca de su apariencia y burlas, bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa:** con una frecuencia del 31%, al igual del punto anterior, este reactivo refleja de manera considerada la necesidad de acciones de socialización y concientización en perspectiva de género y legislación respecto a las sanciones estipuladas para este tipo de conductas.
- **Contacto físico no deseado:** con un 24%. Este punto en especial tiene un valor de ponderación de 8, considerado alto de acuerdo a la gravedad e importancia que representa, por lo tanto se recomienda darle la atención necesaria en debida prontitud, con acciones de socialización y concientización en perspectiva de género y legislación respecto a las sanciones estipuladas para este tipo de conductas.

Como punto adicional debe señalarse que 100 encuestados corresponden a un 9.24% del personal total de la Universidad de Quintana Roo, en tanto que los lineamientos marcados para este diagnóstico en especial determina que para una institución mayor a 200 empleados, la muestra deberá ser del 30% de manera representativa entre el número de hombres y mujeres a partir del total de empleados.

Por lo tanto, la muestra que se obtuvo no puede ser considerada representativa en la determinación de los resultados obtenidos. Sin embargo, los resultados y observaciones que han sido señalados, merecen su utilidad informativa de manera discreta y referencial de tendencias en puntos críticos que ameritan mayor atención.

2.2. Diagnóstico del Índice de Clima Laboral

En este capítulo se analizan los datos estadísticos obtenidos de un estudio de clima laboral que comprende 50 preguntas aplicadas, a sugerencia del Instituto Nacional de las Mujeres. Este instrumento se aplicó de manera electrónica a través del portal web oficial de la Universidad de Quintana Roo, invitando de manera previa a la participación de toda la comunidad universitaria, del cual se logró obtener un total de 214 resultados, el cual representa un aproximado del 20% de la plantilla laboral.

Dicho instrumento considera los rubros de sobre el sentido de pertenencia, igualdad de oportunidades y equidad, ética laboral, reconocimiento laboral, comunicación y convivencia, oportunidades de desarrollo, salud y seguridad, equilibrio de vida e infraestructura.

Los datos referidos se presentan por rubro y sus contenidos, agrupando las respuestas en “siempre y muchas veces”, así como en “algunas veces, muchas poca veces y nunca”; siendo el resultado de la diferencia del promedio porcentual del primer grupo menos el promedio porcentual del segundo grupo, el que determina el nivel de percepción del clima laboral, para favorable, regular o desfavorable.

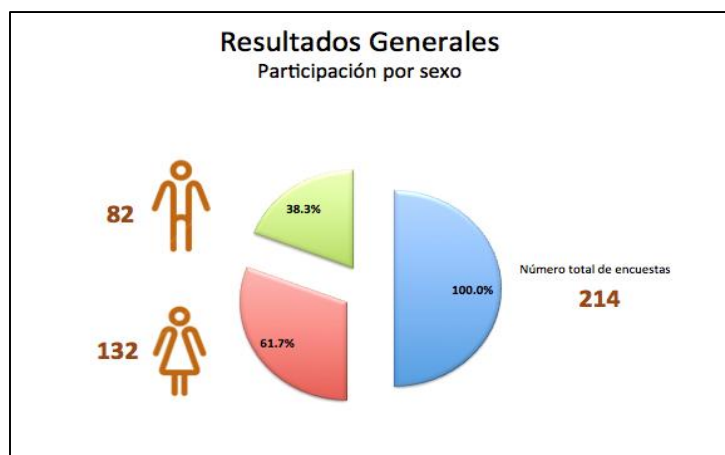
Para la revisión y análisis de resultados, se parte de la observación general para la construcción de la base contextual, como referencia al proceso del análisis particular en cada rubro y la evaluación final obtenida de clima laboral.

Como apartado final de este capítulo se realiza el cruce de resultados críticos obtenidos en segregación ocupacional, segregación salarial y hostigamiento sexual, directamente vinculados como factores que inciden en los resultados de percepción en cada rubro del clima laboral.

2.2.1. Diagnóstico de Resultados Generales de Clima Laboral

En la gráfica 1, se observan los resultados generales obtenidos en la participación de la comunidad universitaria, mismos que servirán de base cuantitativa en el proceso de análisis de percepción de clima laboral.

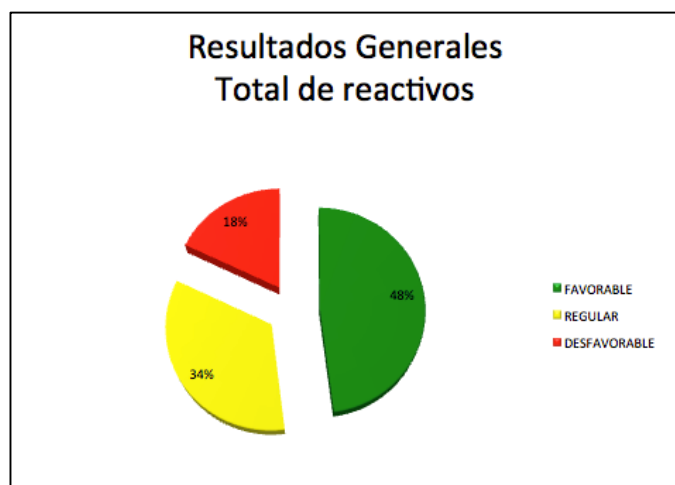
Gráfica 1.



- Con un total de participación de 214 encuestas, de las cuales 132 corresponden a la participación de mujeres y 82 a hombres. Se refleja una baja participación de la comunidad universitaria de manera general y muy marcada por la participación mayoritaria de mujeres. En este sentido, se tienen las siguientes hipótesis:
- Hipótesis A: La comunidad universitaria resta importancia al tema por desconfianza ante la omisión o poco interés institucional en las acciones necesarias de acuerdo a los resultados desfavorables en los procesos de diagnóstico.
- Hipótesis B: Los hombres tienen poco interés al tema de perspectiva de género, al no percibir de manera significativa un clima laboral desfavorable para ellos.

En la revisión concentrada de los cincuenta reactivos aplicados en la encuesta, se presentan en la gráfica 2, los porcentajes totales en percepción favorable, regular y desfavorable.

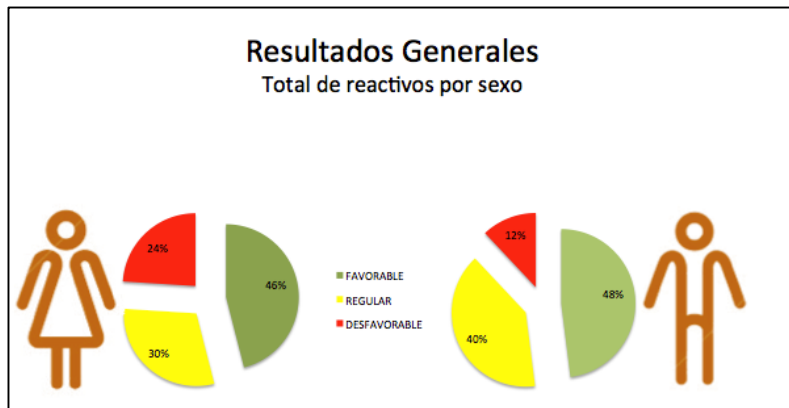
Gráfica 2.



- Se obtuvo un 48% favorable en la percepción predominante, un 34% como regular y un 18% desfavorable. Estos resultados reflejan únicamente la tendencia de los resultados en los 50 reactivos, de manera general hacia una percepción media porcentual, del cual poco menos de la mitad tiende a una percepción general favorable y una muy marcada tendencia de percepción regular y desfavorable. El índice de clima laboral se define a través de la percepción media obtenida del total de los nueve rubros que la integran.

Para este punto se realiza la segmentación de los resultados anteriores por sexo, con el fin de identificar las proporciones diferenciales percibidas entre mujeres y hombres, como muestra la gráfica 3.

Gráfica 3.

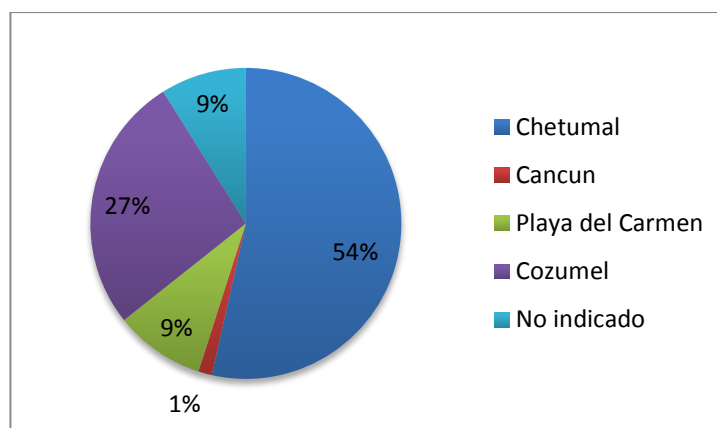


- Existe una pareja percepción porcentual favorable entre mujeres y hombres de manera general y distribuida entre los cincuenta reactivos. En la medida de análisis por rubro se irán identificando las convergencias y divergencias entre mujeres y hombres.
- Se distingue una notable diferencia del 50% mayor en percepción media porcentual desfavorable de las mujeres respecto a los hombres. Considerando este resultado una primera aproximación en respuesta a la hipótesis B, anteriormente planteada.
- Los hombres marcan una mayor percepción regular de clima laboral y una similar percepción favorable de manera media porcentual general, el cual se irá identificando en el análisis por rubro.

A continuación se presenta la participación de encuesta por Unidad Académica.

- Chetumal
- Playa del Carmen
- Cozumel
- Cancún

Gráfica 4.



Dada la baja participación del personal en la Unidad Académica Cancún, no logra representatividad significativa, limitando de esta manera el análisis comparativo de resultados entre Unidades Académicas.

2.2.2. Diagnóstico del Índice de Clima Laboral por Rubro

Los siguientes resultados muestran los niveles de percepción predominante por cada rubro que integra el resultado del índice de clima laboral, a partir de los rangos establecidos para evaluar el resultado de la diferencia entre la suma de valores porcentuales de las opciones “Siempre” y “Muchas veces”, menos la suma de valores porcentuales de las opciones “Algunas veces”, “Muy pocas veces” y “Nunca”, los cuales permiten definir la percepción predominante como “Favorable, Regular o Desfavorable”.

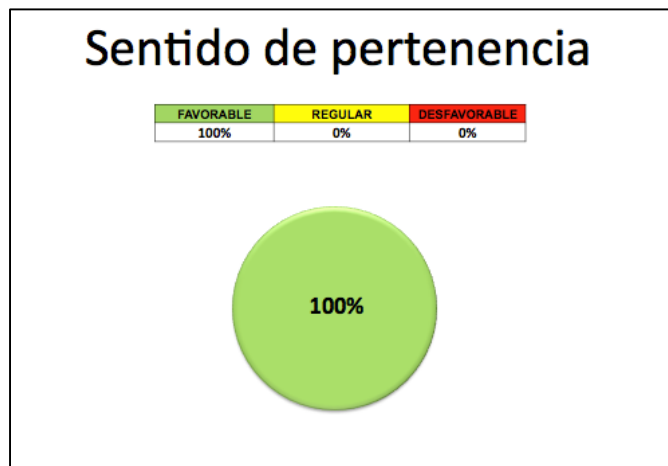
Rubro: Sentido de Pertenencia

El sentido de pertenencia contempla los siguientes reactivos:

- Los jefes y las jefas confían en que la gente hace un buen trabajo sin tener que supervisarlos continuamente.
- A la gente le gusta venir a trabajar.
- Mi trabajo tiene un significado especial: para mí este no es “solo un trabajo”.
- Las personas están dispuestas a hacer un esfuerzo extra al realizar el trabajo.
- Tomando todo en consideración, yo diría que este es un gran lugar donde trabajar.

Presentado el resultado obtenido en la gráfica 5.

Gráfica 5.



- Resultado que presenta de manera contundente y no diferenciado entre hombres y mujeres en un 100% de sentido de pertenencia. Siendo esta, una fortaleza y oportunidad entre la comunidad universitaria en positiva receptividad y aceptación para la implementación de acciones hacia el mejoramiento del clima laboral y perspectiva de género.

Rubro: Igualdad de oportunidades y equidad

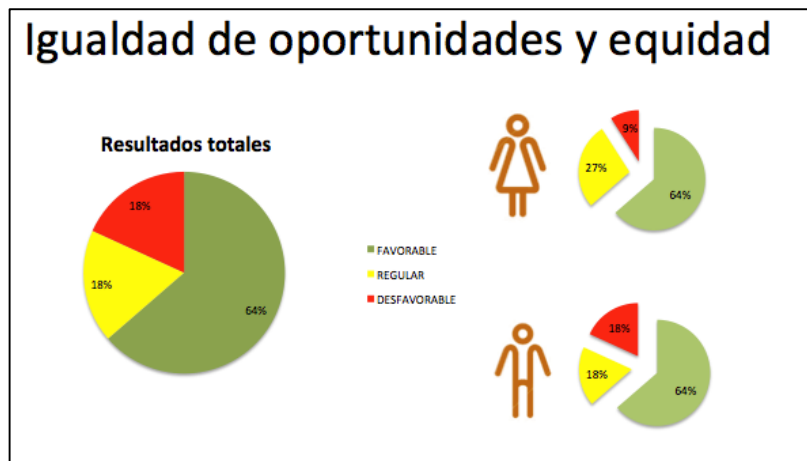
Este rubro esta comprendido por los siguientes reactivos:

- Usted considera que tanto los hombres y las mujeres tiene acceso a la información sobre las oportunidades de capacitación y entrenamiento.
- Usted considera que tanto mujeres como hombres tienen igual oportunidad para representar a la organización en conferencias, congresos y otras actividades profesionales.
- Las condiciones en que desempeño su trabajo se dan en un ambiente de igualdad y equidad para tod@s l@s trabajadores / as, sin favoritismos de ninguna especie.
- Existe justicia e igualdad en la división de cargas de trabajo y en la asignación de responsabilidades entre mujeres y hombres del mismo nivel o puesto.
- La gente es tratada justamente sin importar su edad.
- A las personas se les trata justamente sin importar su preferencia sexual.
- La gente es tratada justamente sin importar su sexo.
- La gente es tratada justamente sin importar su raza.
- Me tratan bien, independiente de mi posición en la organización.
- A las personas discapacitadas se les dan oportunidades de trabajo y son tratadas justamente.

- Los/las jefes/as evitan tener empleados favoritos.

Observando los resultado en la siguiente gráfica.

Gráfica 6.



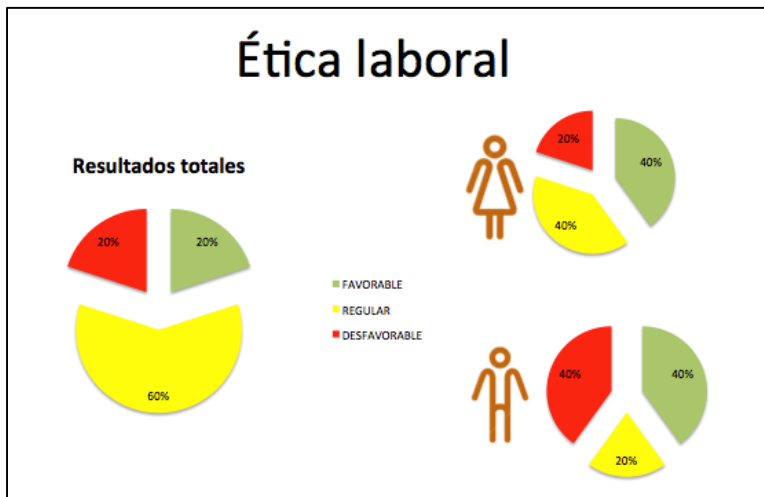
- Con un 36% total de frecuencia predominante favorable, se observa de manera general una positiva tendencia de percepción igualitaria en oportunidades y equidad durante el desempeño de las funciones laborales. Misma que se refleja de manera particular con un 64% tanto en mujeres como en hombres.
- En hombres existe una mayor percepción regular y desfavorable en este rubro con un 18% en ambos casos. Diferenciada en mujeres con un 27% de percepción regular y un 9% desfavorable. Sin embargo, más que una diferencia significativa entre hombres y mujeres, estos resultados señalan una tendencia considerable de percepción regular hacia desfavorable.

Rubro: Ética Laboral

En este rubro forman parte el siguiente grupo de reactivos:

- Los/las jefes/as cumplen sus promesas.
- En la institución se conduce de una manera honesta y ética.
- Las palabras de los/las jefes/as coinciden con sus acciones.
- Las personas evitan hacer "grilla" para obtener beneficios personales.
- Los valores de la institución son importantes, los entiendo y cumplo con ellos.

Gráfica 7.



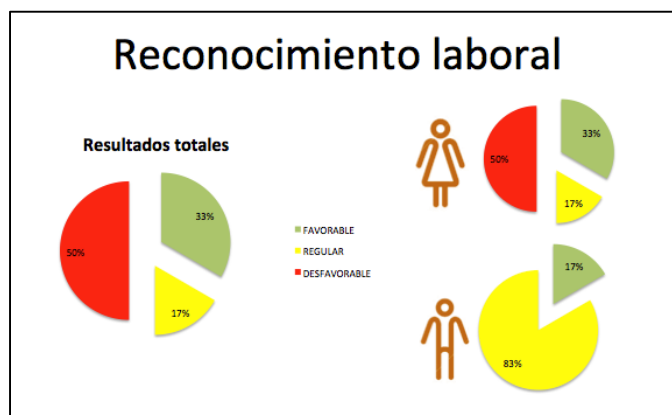
- Este rubro marca de manera general una frecuencia predominante de percepción regular, mientras que un igual porcentaje de 40% de manera segmentada en mujeres y hombres de manera favorable, el refleja un porcentaje de bajo de la mitad de cada grupo.
- Con un porcentaje del 40% desfavorable de percepción en hombres y un 20% en mujeres, se denota una crítica percepción de este rubro, destacando los siguientes reactivos:
 - En la institución se conduce de una manera honesta y ética.
 - Las personas evitan hacer "grilla" para obtener beneficios personales.
- Ante los puntos más señalados como una considerable debilidad, obliga a la Universidad de Quintana Roo a emprender acciones de fortalecimiento para la prevención y mejora de este rubro en el clima laboral, ante la oportunidad en el alto sentido de pertenencia que existe en la comunidad universitaria.
- La notable percepción regular de este rubro, puede ser considerada en la aproximación de validar la hipótesis A que se planteó al inicio de este capítulo.

Rubro: Reconocimiento laboral

Comprendidos los siguientes reactivos en este rubro:

- Los/las jefes/as muestran agradecimiento por mi buen trabajo y por mi trabajo extra.
- Los/las jefes/as reconocen que pueden cometerse errores involuntariamente al hacer el trabajo.
- A las personas aquí se les paga justamente por el trabajo que hacen.
- Todos y todas tienen oportunidad de recibir un reconocimiento especial.
- Siento que mi participación es importante y hace diferencia en la organización.
- Tenemos beneficios especiales y personalizados en esta institución.

Gráfica 8.



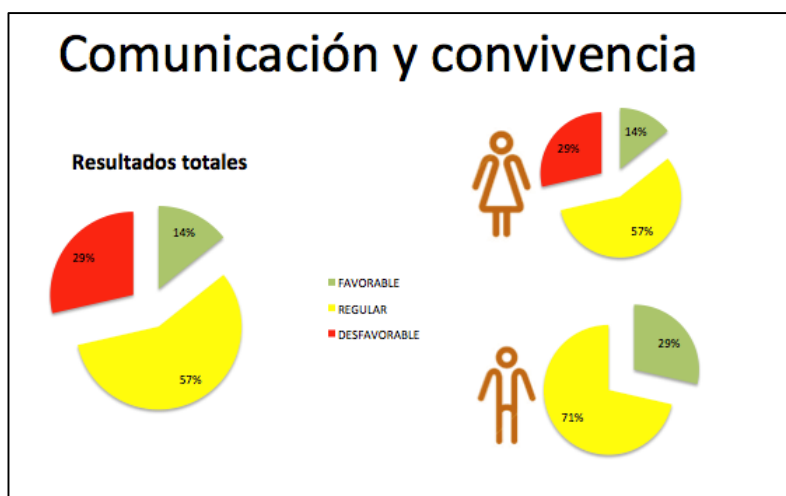
- Con un 50% desfavorable percibido de manera general y con el mismo porcentaje de manera segmentada en mujeres, este rubro representa una notable debilidad institucional por la cual se debe emprender una comprometida y ardua labor.
- Es de notar que segmentadamente para los hombres no se percibe clima desfavorable en este rubro, pero si una notable percepción regular y la ausencia del nivel desfavorable en este grupo puede sumarse en la aproximación de validar la hipótesis B que se planteó al principio.
- De igual forma el resultado de este rubro, contribuye a la aproximación de la hipótesis A, en referencia a la desconfianza que genera el escaso reconocimiento laboral. Al señalar de manera negativa los siguientes reactivos:
 - Todos y todas tienen oportunidad de recibir un reconocimiento especial.
 - A las personas aquí se les paga justamente por el trabajo que hacen.
- Es importante establecer un vínculo de los reactivos anteriores que influyen en el resultado significativo de 50% desfavorable en el grupo de mujeres, con el índice de segregación salarial, como principal factor ante esta negativa percepción.

Rubro: Comunicación y convivencia

Este rubro está formado por el siguiente grupo de reactivos:

- Los/las jefes/as me mantienen informado acerca de cosas y cambios importantes.
- Los/las jefes/as son accesibles y es fácil hablar con ellos/ellas.
- En la Institución se promueve un buen ambiente de trabajo a través de eventos especiales, festejos, reuniones sociales y deportivas.
- Los/las jefes/as involucran a la gente en decisiones que afectan su trabajo o su ambiente laboral.
- En éste centro de trabajo se escuchan y se toman en cuenta las opiniones e ideas del personal para mejorar los procesos y hacer mejor el trabajo.
- La dirección demuestra un interés sincero en mi como persona no sólo como empleado/a.
- Si soy tratado injustamente, sé que tendré oportunidad de defenderme.

Gráfica 9.



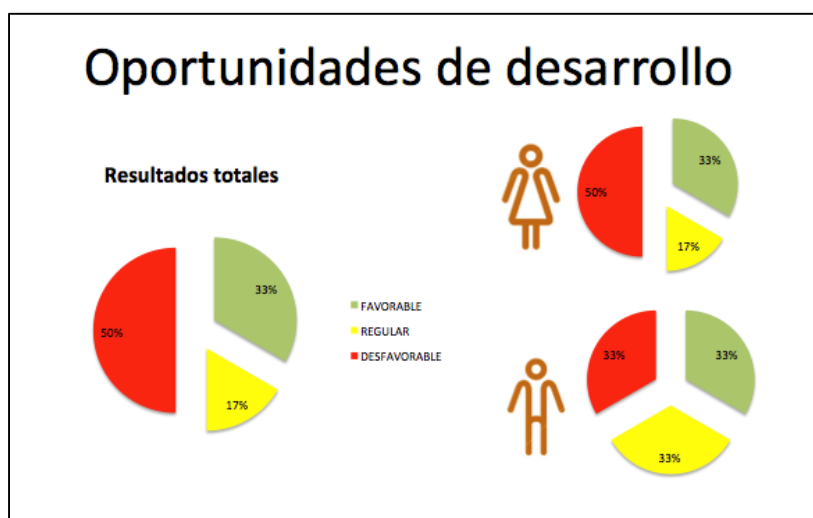
- La gráfica anterior refleja una mayor percepción regular de manera general en el rubro de Comunicación y Convivencia, el cual corresponde a la incidencia percibida en mayor proporción tanto en hombres como en mujeres.
- Los señalamientos desfavorables en el caso de las mujeres, corresponden a los puntos: “Los/las jefes/as involucran a la gente en decisiones que afectan su trabajo o su ambiente laboral” y “La dirección demuestra un interés sincero en mi como persona no sólo como empleado/a”, que a diferencia percibida en hombres en regular y favorable respectivamente.
- Dados los resultados, es recomendable profundizar en la identificación de los factores que inciden notoriamente en la percepción diferencial entre mujeres y hombres.

Rubro: Oportunidades de desarrollo

Para definir este rubro se establecen los siguientes reactivos:

- Aquí a las personas se les da mucha responsabilidad.
- Se me ofrece capacitación u otras formas de desarrollo para mi crecimiento profesional y laboral.
- Los ascensos se dan a quienes los merecen.
- En la organización existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso.
- Las actividades que desempeño en la institución corresponden con la descripción del puesto para el que fui contratado o contratada.
- En esta institución existen buenas oportunidades de crecimiento.

Gráfica 10.



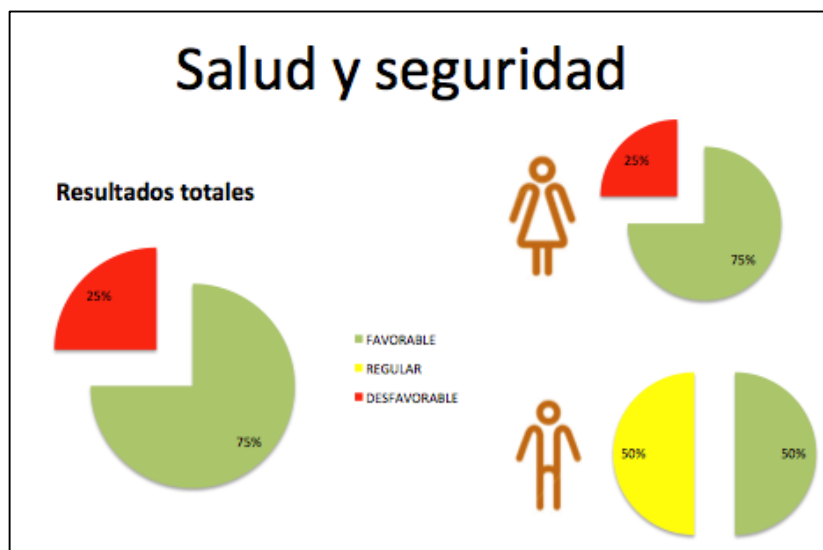
- Al presentar un 50% de manera general, se convierte este rubro en una debilidad para la Universidad, que deberá atenderse para revertir el sentir negativo mayormente reflejado en mujeres.
- Los puntos con mayor señalamiento desfavorable mayormente en mujeres como en hombres, son: “Los ascensos se dan a quienes lo merecen” y “En la organización existen oportunidades reales y claras de promoción profesional y ascenso”. En diferencia el punto: “En esta institución existen buenas oportunidades de crecimiento”, es señalada desfavorable en mujeres y regular para la mayoría de hombres.
- Al conocer de las tendencias diferenciales de percepción entre mujeres y hombres, se suma este resultado a la aproximación de confirmación de la hipótesis B planteada.

Rubro: Salud y seguridad

Este rubro esta definido por los siguientes reactivos:

- Todo el personal conoce las medidas de seguridad en sus áreas de trabajo.
- Este es un lugar psicológicamente y emocionalmente saludable donde trabajar.
- Cuenta con los servicios de agua potable y sanitarios limpios, accesible a distancias razonables y sin restricciones para el uso.
- En la empresa existen servicios de agua potable y sanitaria limpios, accesibles a distancias razonables y sin restricciones para el uso.

Gráfica 11.



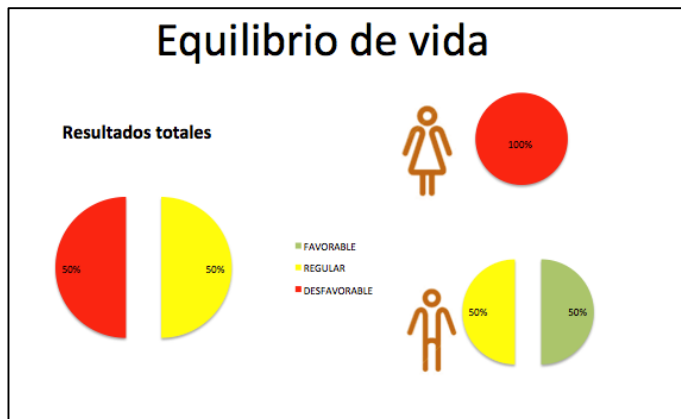
- Como una favorable percepción de manera general este rubro abona positivamente al clima laboral.
- Como referencia se distingue la disparidad de percepciones entre mujeres y hombres, siendo que en el primer grupo (mujeres) una radical percepción de favorable a desfavorable, mientras que en el segundo grupo (hombres), se presenta una igual proporción entre favorable y regular, así como un nulo señalamiento desfavorable.

Rubro: Equilibrio de vida

Este rubro esta definido por los siguientes reactivos:

- A las personas se les anima a que equilibren su vida de trabajo y su vida personal.
- Cuando es necesario puedo ausentarme para atender asuntos personales durante el horario de trabajo.

Gráfica 12.



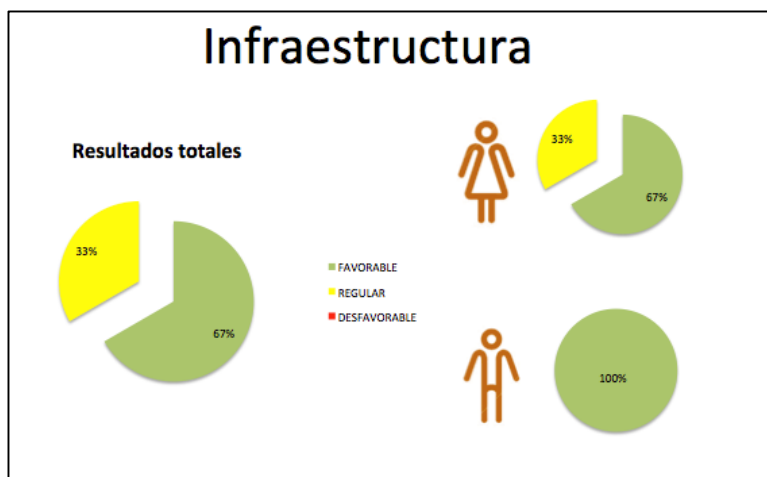
- Marcando este rubro de manera general un equitativo 50% de percepción regular y desfavorable, se adiciona a la lista de indicadores considerados una debilidad para la institución, debiendo atenderse de manera prioritaria.
- Se destaca claramente la importante apreciación desfavorable en mujeres, el cual es nulo en el grupo de los hombres, en los siguientes puntos: “A las personas se les anima a que equilibren su vida de trabajo y su vida personal” y “Cuando es necesario puedo ausentarme para atender asuntos personales durante el horario de trabajo”. Esta evidencia se suma en la aproximación de validar la hipótesis B.

Rubro: Infraestructura

Definido este rubro por los siguientes reactivos:

- Me dan los recursos y equipos necesarios para hacer mi trabajo.
- Ustedes consideran que hombres y mujeres tienen los recursos e instalaciones necesarias y adecuadas para realizar su trabajo.
- Se procura que l@s emplead@s cuenten con los recursos materiales (papelería, equipo, herramienta) necesarios para el desarrollo del trabajo.

Gráfica 13.



- De manera general este rubro es considerado favorable, destacando en el grupo masculino una total apreciación favorable a diferencia del grupo femenino.
- Ante la diferencia proporcional de percepción masculina, se tiene una evidencia más en la validación de la hipótesis B.

2.2.3. Observaciones

Previo al desarrollo de este punto se parte de la referencia resultante obtenida por nivel de percepción en cada rubro (Cuadro 13), para el calculo correspondiente al promedio porcentual resultante en cada nivel, el cual permite determinar el clima laboral percibido en la Universidad de Quintana Roo.

Cuadro 13. Frecuencia porcentual de nivel de percepción por rubro.

Rubro	Favorable %	Regular %	Desfavorable %
Sentido de pertenencia	100%	0%	0%
Igualdad de oportunidades y equidad	64%	18%	18%
Ética laboral	20%	60%	20%
Reconocimiento laboral	33%	17%	50%
Comunicación y convivencia	14%	57%	29%
Oportunidades de desarrollo	33%	17%	50%
Salud y seguridad	75%	0%	25%
Equilibrio de vida	0	50%	50%
Infraestructura	67%	33%	0%
Promedio porcentual	45%	28%	27%

- Se distingue el total absoluto favorable percibido en el rubro Sentido de Pertenencia, el cual es identificado como una fortaleza institucional, debiendo considerarse garantía de buena voluntad en la comunidad universitaria ante las acciones con perspectiva de género que implemente la Universidad de Quintana Roo.
- Se marca un alto nivel regular en 6 de los 9 rubros, señalando así el punto principal de referencia mayoritaria percibida en la comunidad universitaria.
- El promedio porcentual obtenido señala un porcentaje menor a la mitad de quienes consideran favorable el clima laboral (no hay mayoría), mientras el mayor porcentaje representativo de la comunidad universitaria se encuentra distribuido en los niveles regular (28%) y desfavorable (27%), inclinando la tendencia a la percepción de regular hacia desfavorable, debido a los siguientes rubros que fueron identificados como debilidad: Reconocimiento Laboral, Oportunidades de Desarrollo y Equilibrio de Vida.

Determinado el clima laboral por género, se tiene:

- Mujeres: 47% favorable, 21% regular y 31% desfavorable. Aún con mayor porcentaje favorable, es una proporción por debajo de la mitad representativa de mujeres, teniendo la mayor proporción distribuida en regular con tendencia significativa hacia desfavorable.
- Hombres: 54% favorable, 36% regular y 10% desfavorable. Caso contrario a la percepción de las mujeres, los hombres marcan una mayoría proporcional representativa de percepción de clima laboral favorable y regular en menor medida.

Conclusiones

En este punto se presentan las conclusiones finales como resultado del diagnóstico realizado a la Universidad de Quintana Roo, orientado en perspectiva de género para identificar y evaluar los factores de desigualdad al interior de esta institución, con el propósito de establecer lineamientos claves que permitan reorientar y reforzar las acciones que se desarrollan en sus estrategias con perspectiva de género.

Se presentan en primera instancia las conclusiones de manera particular a cada estudio realizado (Segregación ocupacional, segregación salarial, hostigamiento sexual y clima laboral), así como la vinculación y asociación entre los resultados de los diferentes estudio, que permiten validar, responder y comprender los puntos críticos de percepción desfavorables que fueron altamente señalados.

Segregación Ocupacional

- Con un total de 1,082 empleados en la Universidad de Quintana Roo, las mujeres representan el 45.56% y los hombres el 54.44%, el cual aparenta una mínima diferencia porcentual, sin embargo la significancia entre cada grupo resulta mayor al ser observada a partir del análisis particular entre las Unidades Académicas de la Universidad de Quintana Roo. Con un índice de 0.99% la Unidad Académica Cancún denota la mayor segregación ocupacional, seguida de Cozumel con 0.60%. En el caso de la Unidad Académica Playa del Carmen se tiene un valor regular de 0.25% y con un valor favorable de 0.05% la Unidad Académica Chetumal se distingue equitativamente.
- *Aún con el resultado obtenido de la Unidad Académica Cancún, por su baja representatividad proporcional laboral respecto al total de empleados de la Universidad, no debe considerarse como una debilidad, sin embargo se recomiendan las acciones pertinentes.*
- La Universidad de Quintana Roo, presenta de manera general un índice favorable en la distribución ocupacional entre mujeres y hombres de 0.03%. Sin embargo, el resultado del análisis detallado entre las categorías laborales resaltan índices muy altos de segregación ocupacional desfavorable para la mujer, como es el caso de Profesor de Asignatura con un índice de diferencia porcentual de 9.91%, Profesor Investigador de Carrera Asociado C con 1.55%, Director de División con 0.85% y Profesor Investigador de Carrera Titular A con un 82%. Es importante señalar en menor proporción, la existencia de esta segregación en hombres, como es el caso de Asistente C con 4.84%, Responsable de Área A 1.98%, Analista A 1.80%, Analista B 1.45%, Profesor Investigador Auxiliar Asociado A con 1.21%, Asistente D 1.13% y Jefe de Departamento 0.85%.

Lo anterior, marca una relevante segregación ocupacional en determinadas categorías laborales, de las cuales se deberán abordar de manera participativa de acuerdo a sus índices de segregación salarial.

Ante la notoria brecha de diferencia porcentual entre la mayor segregación obtenida en mujeres respecto a hombres, será necesaria la vinculación y asociación de categorías de acuerdo los resultados obtenidos de segregación salarial, con el objetivo de evaluar el nivel de afectación resultante en mujeres como en hombres, así como señalar al grupo con mayor afectación.

Como resultado concluyente de este estudio, de manera general se tiene una tendencia favorable hacia la equidad ocupacional, en el claro entendido de mejorar las condiciones señaladas de manera particular.

Segregación Salarial

- Con un índice resultante general de segregación salarial de 2.2%, se marca la existencia de una baja diferencia salarial entre mujeres y hombres dentro de las mismas categorías laborales, sin embargo y a pesar del resultado es prioritario señalar la existencia de segregación salarial, señalando los más significativos tanto en mujeres como en hombres.
- La mayor segregación salarial desfavorable para la mujer se da en las siguientes categorías: Director general con \$3,790.00 menos, seguido de Responsable de Área B con \$3,271.00 pesos. Aún dada la baja representatividad porcentual de estas categorías respecto al porcentaje de mujeres dentro de la institución, siendo 1.42% y 0.61% respectivamente, evidencia una grave desproporción salarial hacia las mujeres, el cual merece atender los procedimientos, condiciones y lineamientos con perspectiva de género.
- Dando continuidad, es importante señalar que de acuerdo al total del personal dentro de la categoría de Asistente C, la representación ocupacional de la mujer es de 68.42%, el cual señala una segregación salarial desfavorable en hombres con una diferencia monetaria de \$246.00 pesos. Y en tanto, la categoría de Analista B con un 65% de mujeres y una diferencia desfavorable salarial de \$3,253.00.
- Es preciso señalar la existencia de segregación salarial en hombres, que aún mostrando de manera monetaria una diferencia menor, se ha de señalar especialmente en las siguientes categorías laborales:

CATEGORÍA	DIFERENCIA SALARIAL	DIFERENCIA SALARIAL %	DIFERENCIA OCUPACIONAL %
ANALISTA C	\$ 827.00	2.6%	0.46%
ASISTENTE C	\$ 246.00	1.3%	4.85%
PROFESOR INVESTIGADOR AUXILIAR ASOCIADO A	\$ 455.00	1.4%	1.21%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO A	\$ 222.00	0.7%	0.60%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA ASOCIADO B	\$ 1,622.00	4.3%	0.32%
PROFESOR INVESTIGADOR DE CARRERA TITULAR B	\$ 1,750.00	3.1%	0.04%

- Se ha observado la notoria diferencia salarial desfavorable para las mujeres en las categorías laborales donde son mayoría, donde son minoría y en aquellas con tendencia a mayor retribución salarial, descartando así una asociación y vinculación de incidencia entre la segregación ocupacional y salarial.

La segregación salarial es el factor de mayor relación con los resultados de clima laboral con perspectiva de género, mercado significativamente desfavorable para las mujeres que laboran en la Universidad de Quintana Roo, debiendo atenderse de manera prioritaria.

Hostigamiento Sexual

- La tendencia reflejada en los resultados de este índice aún en la baja representatividad de la muestra obtenida, marca un punto importantes que requieren de su atención como es “contacto físico no deseado”, al presentar la mayor frecuencia y tener una alta ponderación.
- Es recomendable revisar y replantear los mecanismos utilizados para la aplicación del instrumento, que permita elevar el número de participación y segmentación proporcional entre mujeres y hombres.
- Debe tenerse en cuenta que la distancia entre diagnósticos deberá ser por lo menos de manera anual, pues mientras mayor sea la distancia puede presentarse resultados desfavorables debido a la movilidad en algunas categorías laborales.

El índice de hostigamiento sexual que se ha presentado señala un incremento significativo en 3 años, sin embargo a razón de una muestra no representativa recabada para el diagnóstico, esta información deberá considerarse en la tendencia de sus resultados, como referencia directriz para el diseño e implementación de las acciones correspondientes de prevención y atención.

Clima Laboral

- El Sentido de Pertenencia, es percibido en su totalidad como favorable. Por lo que, es de reconocer que indistintamente a las categorías laborales, jerarquías organizacionales o género, la comunidad universitaria considera a la Universidad de Quintana Roo como un gran lugar para laborar y con voluntad de esfuerzos extras en el cumplimiento laboral. Este rubro en particular se convierte en la mayor fortaleza institucional para el éxito de las estrategias con perspectiva de género a desarrollar.
- De manera general el clima laboral percibido en mayoría por la comunidad universitaria no es considerado favorable. Existe un total nivel favorable en sentido de pertenencia, el cual
- La percepción resultante es mayormente marcada por las mujeres de manera significativa en los rubros de: Reconocimiento Laboral, Oportunidades de Desarrollo y Equilibrio de Vida.

A pesar de los niveles satisfactorios reflejados en los hombres, es pertinente señalar los rubros que perciben de manera desfavorable, como son: Ética Laboral y Oportunidad de Desarrollo.

Finales

- Se valida la hipótesis A: La comunidad universitaria resta importancia al tema por desconfianza ante la omisión o poco interés institucional en las acciones necesarias de acuerdo a los resultados desfavorables en los procesos de diagnóstico. Esto se refleja de manera general ante los bajos resultados favorables en los rubros: Ética Laboral, Reconocimiento Laboral, Oportunidades de Desarrollo y Equilibrio de Vida.
- Se valida la hipótesis B: Los hombres tienen poco interés al tema de perspectiva de género, al no percibir de manera significativa un clima laboral desfavorable para ellos. Evidenciada por los resultados obtenidos mayormente favorables de manera particular en hombres sobre los siguientes rubros: Igualdad de oportunidades, Reconocimiento Laboral, Comunicación y Convivencia, Equilibrio de Vida e Infraestructura.

La Universidad de Quintana Roo logra identificarse de manera general con un índice regular encaminado a la mejora en materia de perspectiva de género, en tanto se atiendan las debilidades observadas, dada su oportunidad en el alto índice del sentido de pertenencia de la comunidad universitaria.

Referencias documentales y normativas

Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. Plan Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres PROIGUALDAD 2013-2018. Diario Oficial de la Federación 30/08/2013

Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). Metodología e instrumentos para el Diagnóstico Organizacional con Perspectiva de Género