

# III SEMINARIO ON-LINE HRS4R: 'MUJER, CIENCIA Y UNIVERSIDAD'

---

INFORME DE RESULTADOS

16 de febrero de 2021

INFORMACION ADICIONAL

## CONTENIDO

Participación .....	2
Datos de participación .....	2
Encuesta de satisfacción .....	5
Ponentes, contenidos y organización .....	5
Nivel de conocimiento .....	6
Acciones concretas .....	9
El sello HR y la igualdad .....	12
Opiniones y sugerencias .....	15

## Participación

El pasado día 16 de febrero tuvo lugar el III seminario on-line que, organizado por la Universidad Carlos III de Madrid en colaboración con Effectia Consulting, persigue dar a conocer el Plan de Acción definido para la consecución de la acreditación HRA-Human Resources Award. El celebrado el pasado día 16 es el tercero de una serie de seis encuentros centrados en la difusión de las actividades y medidas puestas en marcha por la UC3M para la renovación del sello.

La plataforma Extension fue, una vez más, la elegida para la difusión y gestión del seminario, que se llevó a cabo a través de BlackBoard.

El vicerrector de Profesorado, Ignacio Aedo, abrió el encuentro y a continuación tomó la palabra la directora de la Unidad de Igualdad de la UC3M, Elena San Segundo Gómez de Cadiñanos, quien presentó la apuesta de la UC3M por la Igualdad y las distintas acciones planteadas en este sentido. A continuación, la directora científica del Centro Nacional de Investigaciones Oncológicas (CNIO), María Blasco, dio a conocer la filosofía y actividad de la Oficina de la Mujer en Ciencia del CNIO.

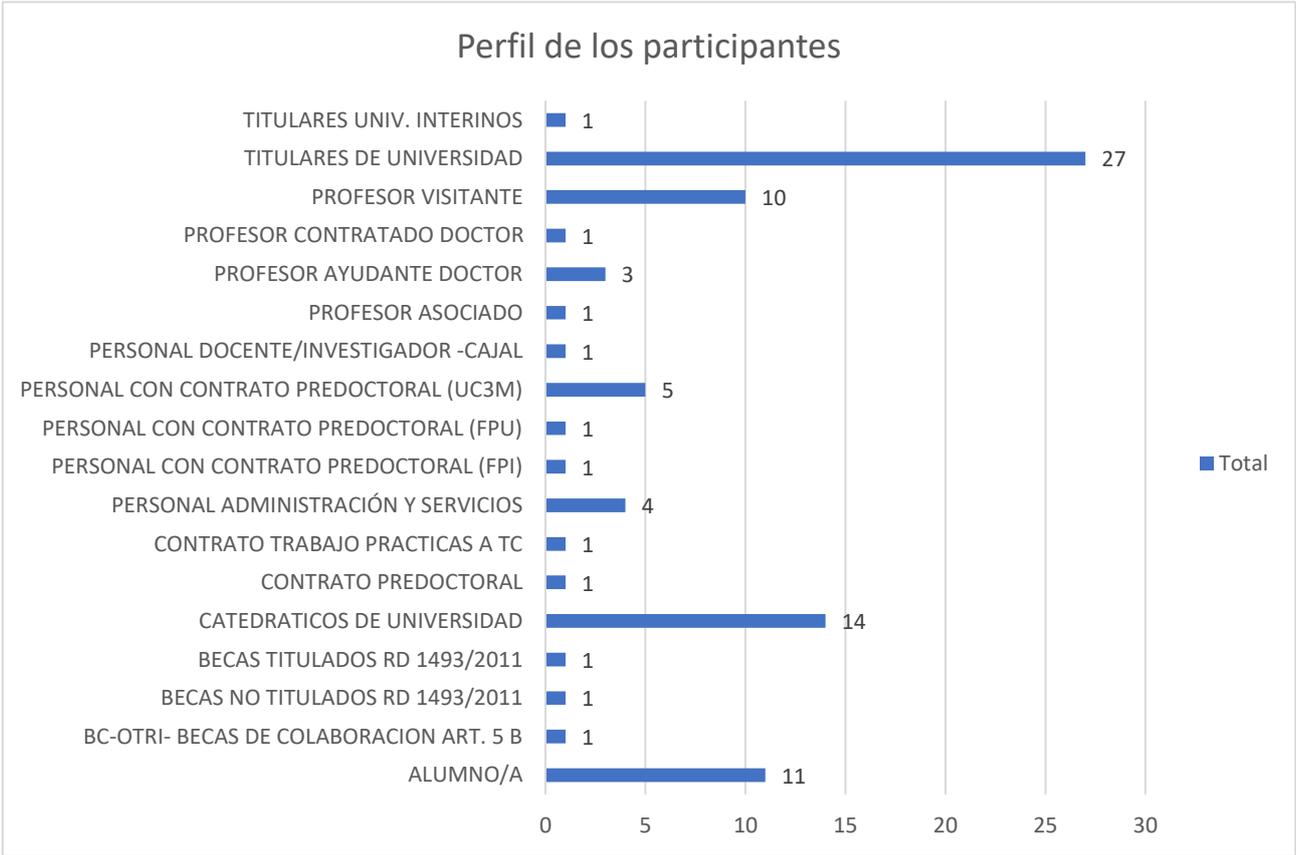
Tras esta exposición tuvo lugar una mesa redonda que, moderada por Constanza Tobío Soler, catedrática de Sociología de la UC3M, contó con la participación de María Blasco, así como de Zulema Altamirano Argudo, directora de la Unidad de Mujeres y Ciencia del Ministerio de Ciencia e Innovación; Gloria Oliver, gerente de la Fundación Pasqual Maragall y del Barcelona Beta Brain Research Center; Lluís Rovira, director Centros Cerca y experto europeo en HRA; Rosa San Segundo Manuel, directora del Instituto de Estudios de Género de la UC3M; Paloma Díaz Pérez, catedrática del Departamento de Informática y Directora de la Cátedra Mujer y Tecnología de la UC3M, y Mónica Campos Gómez, vicerrectora de Estudiantes e Igualdad.

Un total de 137 personas se inscribió en el seminario. A continuación se presentan los datos más relevantes.

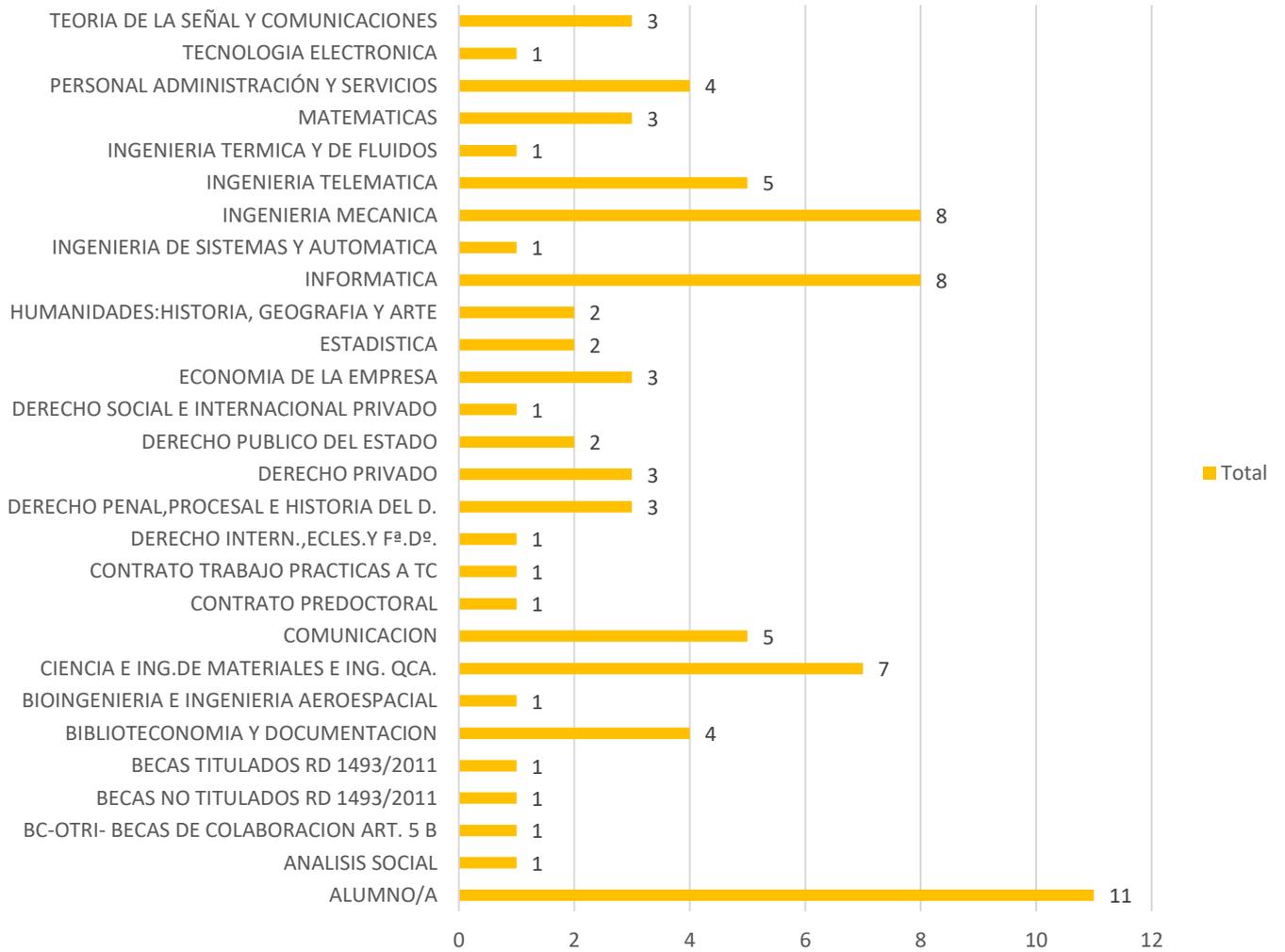
### Datos de participación

Los siguientes gráficos muestran el porcentaje de asistencia y el perfil y área de conocimiento de los asistentes, así como los tiempos de conexión (en esta ocasión y por decisión de la UC3M, se contabilizan solo los asistentes que hayan permanecido conectados al menos 30 minutos).

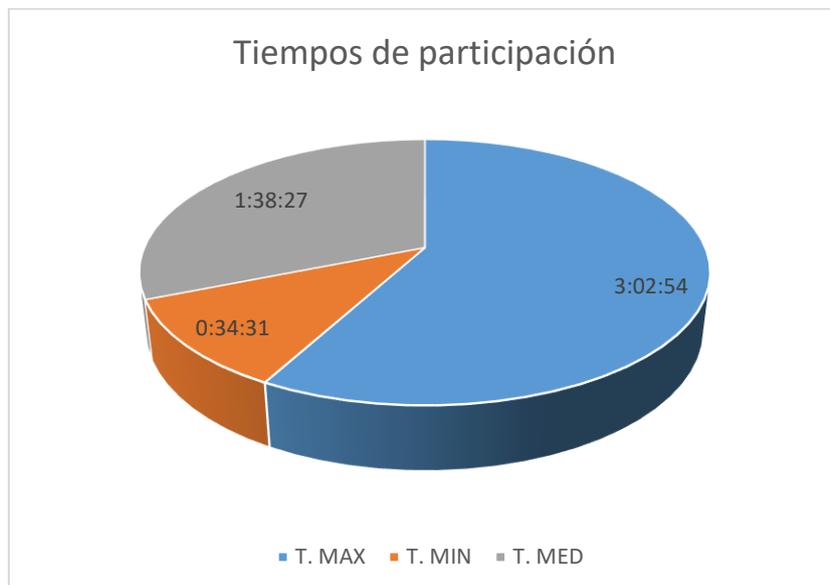
Como se puede comprobar, la asistencia alcanzó un 70% en relación a la inscripción (96 conectados del total de inscritos), y el colectivo con mayor presencia fue el de los profesores titulares de Universidad (27) seguido del de catedráticos (14), alumnos (11), profesores visitantes (10), personal con contrato predoctoral (5), personal de administración y servicios (4) y profesores ayudante doctor (3). En relación a las áreas de conocimiento, la mayor presencia fue de personas vinculadas a Ingenierías (23) y Derecho (10). Respecto a las conexiones, el tiempo medio de conexión fue de 1h 38' (el máximo fue de 3h 02').



### Área de conocimiento de los asistentes



### Tiempos de participación

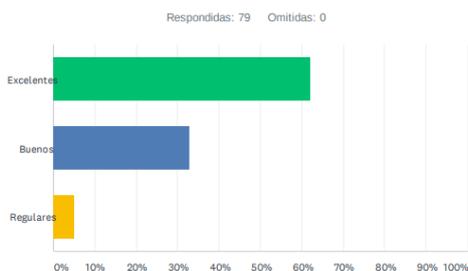


# ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

## PONENTES, CONTENIDOS Y ORGANIZACIÓN

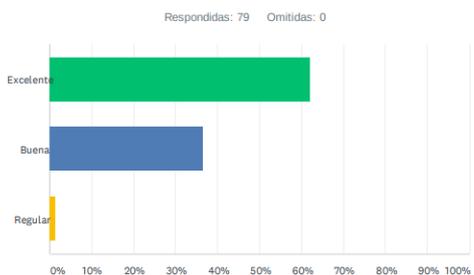
La mayoría de las 79 personas que contestaron la encuesta remitida al final del seminario **ha calificado de excelente** tanto los **contenidos** elegidos como las **intervenciones** de los ponentes. Por su parte, la **organización** del encuentro fue percibida como **buena** por un 45,57% de los encuestados; como excelente por un 31,65% y como regular por un 22,78%.

### P1 ¿Te han parecido relevantes e interesantes los contenidos del seminario?



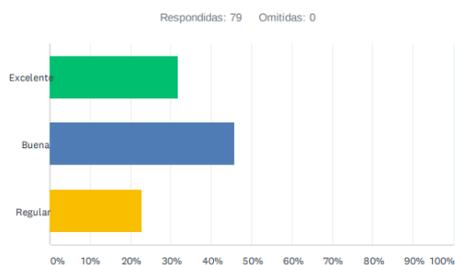
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Excelentes	62.03% 49
Buenos	32.91% 26
Regulares	5.06% 4
TOTAL	79

### P2 ¿Cómo ha sido la intervención de los ponentes?



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Excelente	62.03% 49
Buena	36.71% 29
Regular	1.27% 1
TOTAL	79

### P3 ¿Cómo consideras la organización de la sesión?



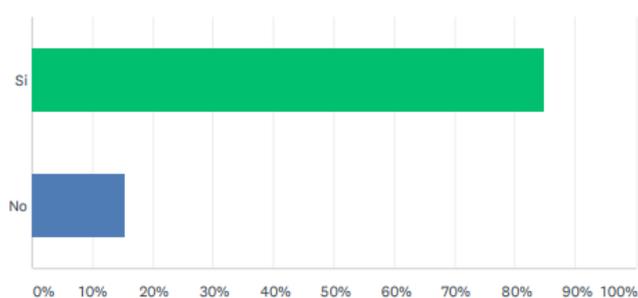
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS
Excelente	31.65% 25
Buena	45.57% 36
Regular	22.78% 18
TOTAL	79

## NIVEL DE CONOCIMIENTO

La encuesta buscaba además recabar información sobre el grado de conocimiento de los inscritos a propósito del tema elegido para el seminario. Por ello, el cuestionario estaba abierto a la presentación de sugerencias. Las respuestas recabadas muestran un **conocimiento muy mayoritario** de la Unidad de Igualdad de la UC3M, pero un poco menor de las funciones que realiza. El **desconocimiento crece** entre los encuestados cuando se les pregunta por **aspectos concretos de la labor de la Unidad**, como la elaboración de documentos de buenas prácticas para el tratamiento de lenguajes e imágenes (solo un poco más de la mitad tienen conocimiento de ellos). Casi el 46% considera buena la utilidad de la Unidad, porcentaje que alcanza casi el 74% si se suma a ellos quienes la califican de excelente.

### P5 3. ¿Conoces la Unidad de Igualdad de la UC3M?

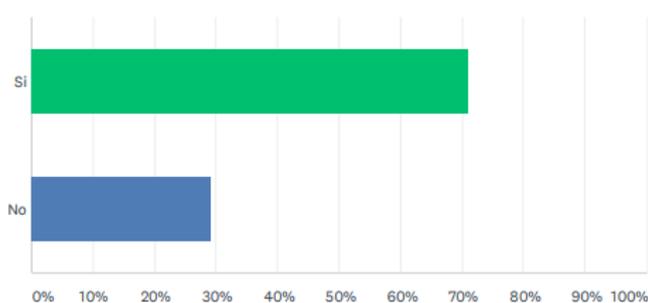
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Sí	84.72%	61
<input type="checkbox"/> No	15.28%	11
TOTAL		72

### P6 ¿Conoces las funciones que tiene encomendadas la Unidad?

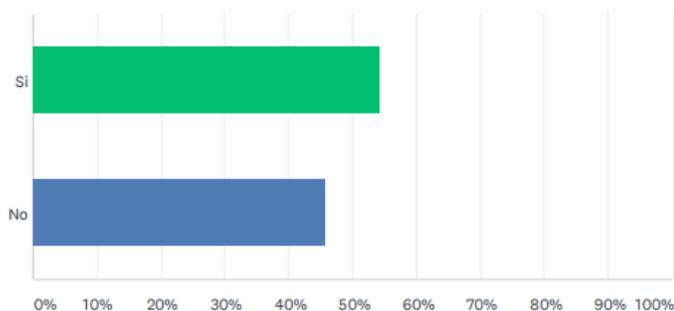
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Sí	70.83%	51
<input type="checkbox"/> No	29.17%	21
TOTAL		72

## P7 ¿Conoces los documentos de buenas prácticas para el tratamiento de lenguaje e imágenes elaborados por la Unidad?

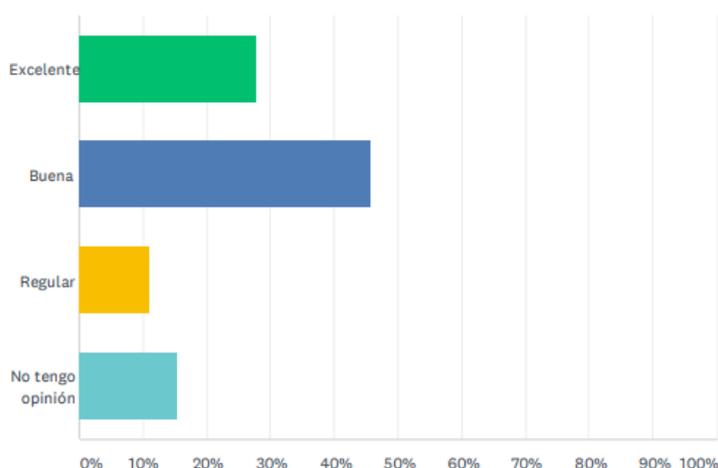
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	54.17%	39
<input type="checkbox"/> No	45.83%	33
TOTAL		72

## P8 ¿Qué opinión tienes respecto de la utilidad de la Unidad?

Respondidas: 72 Omitidas: 7



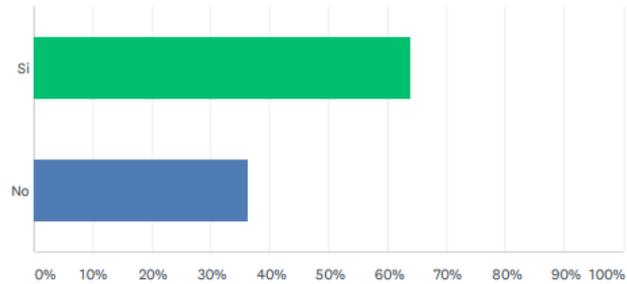
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Excelente	27.78%	20
Buena	45.83%	33
Regular	11.11%	8
No tengo opinión	15.28%	11
TOTAL		72

La encuesta se detenía en otros puntos fundamentales como el conocimiento del **II Plan de Igualdad** de la UC3M, que pese a ser **conocido por la gran mayoría** de los encuestados cuenta con un porcentaje de desconocimiento del 36,11%. Respecto a la opinión sobre su **calidad y utilidad**, es para el **63% buena y excelente** frente al 27% que dice no tener ninguna. En este punto se les preguntaba también por los **aspectos que**, a su juicio, **tendría que contemplar el Plan**, entre los que se mencionaban algunos como auditorías salariales, cuotas, control de la igualdad en la promoción y paridad. Destacan especialmente

dos puntos: la **reclamación de medidas que propicien la conciliación de la vida personal y profesional** y la petición de **mayor difusión del Plan**.

#### P9 4. ¿Conoces el II Plan de Igualdad de Género de la UC3M?

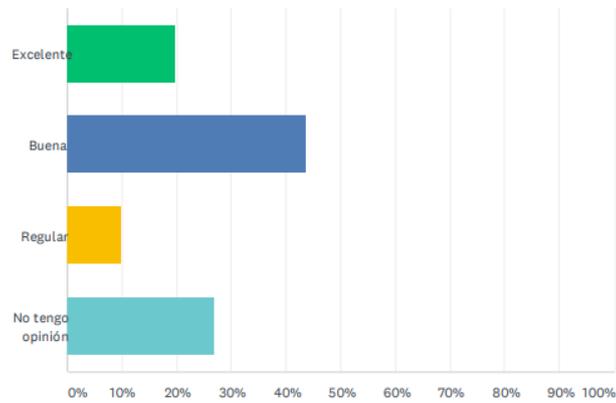
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	63.89%	46
<input type="checkbox"/> No	36.11%	26
<b>TOTAL</b>		<b>72</b>

#### P10 ¿Qué opinión tienes respecto de la calidad / utilidad del Plan?

Respondidas: 71 Omitidas: 8



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Excelente	19.72%	14
<input type="checkbox"/> Buena	43.66%	31
<input type="checkbox"/> Regular	9.86%	7
<input type="checkbox"/> No tengo opinión	26.76%	19
<b>TOTAL</b>		<b>71</b>

## P12 Aspectos que consideras que, de manera prioritaria, tendría que recoger el Plan

Respondidas: 24 Omitidas: 55

#	RESPUESTAS	DATE
1	auditoria salarial	2/18/2021 1:44 PM
2	No lo sé, sinceramente reconozco que es difícil. Tampoco se habló del plan de igualdad realmente en el seminario y parece que algunas medidas no tienen aplicación efectiva (no sé explicó la consecuencia de los informes)	2/18/2021 11:28 AM
3	Cuotas para puestos directivos	2/18/2021 8:49 AM
4	He conocido algunos aspectos del plan a través de estas jornadas necesitaría profundizar.	2/17/2021 7:05 PM
5	El aumento de catedráticas	2/17/2021 5:03 PM
6	misma proporción de hombres y mujeres en todas las figuras de profesorado	2/17/2021 3:46 PM
7	medidas aumento IP mujeres, comisiones paritarias en toda la universidad (no solo en los órganos de gobierno), auditoría brecha salarial, formación perspectiva de género órganos de gobierno, RESAD y RR.HH	2/17/2021 3:37 PM
8	cuotas en las plazas	2/17/2021 3:32 PM
9	Me parece papel mojado sino se ve lo que hay en cada departamento.	2/17/2021 3:27 PM
10	Mentoring	2/17/2021 3:14 PM
11	Control de la efectiva igualdad en la promoción.	2/17/2021 2:52 PM
12	La elaboración del propio plan, así como su divulgación y puesta en marcha debería realizarse entre mujeres y hombres en la misma proporción	2/17/2021 2:48 PM
13	No hacen incapié en lo realmente importante en cuanto a términos de igualdad.	2/17/2021 2:44 PM
14	Creo que incluye muchos aspectos muy positivos pero no se cumplen del todo. El tema de conciliación de horarios es muy importante.	2/17/2021 11:32 AM
15	Explicar el plan	2/17/2021 4:45 AM
16	Debería cumplirse como mínimo. Herramientas ágiles para que sea efectivo, porque siempre está en manos de los departamentos	2/16/2021 9:00 PM
17	Aplicarse a la condiciones laborales que es donde no llega	2/16/2021 7:18 PM
18	Personalmente he sido investigadora en la UC3M y tener un hijo no me ha beneficiado precisamente	2/16/2021 5:52 PM
19	Actualizarse como lo hace y poder cumplirlo	2/16/2021 5:20 PM
20	Medidas para la conciliación familiar y profesional	2/16/2021 4:50 PM
21	Aspectos sobre la conciliación laboral y familiar.	2/16/2021 4:30 PM
22	La igualdad de género en las condiciones laborales	2/16/2021 4:11 PM
23	Paridad	2/16/2021 3:34 PM
24	Creo que es necesario, en primer lugar, difundir más el Plan a través de diferentes medios y tiempos.	2/16/2021 2:42 PM

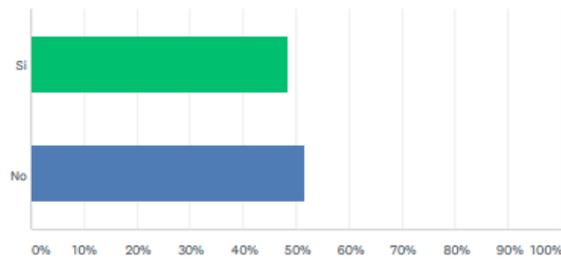
### ACCIONES CONCRETAS

Con el fin de indagar en el grado de conocimiento sobre algunas de las acciones concretas que, en el ámbito de la igualdad, impulsa la UC3M, la encuesta se detenía en dos iniciativas: el **Decálogo y Protocolo de Acoso y Ciberacoso Sexual** y las **convocatorias de concursos, ayudas para congresos y reuniones científicas y premios** que impulsa el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad para integrar la igualdad de género en la generación y transmisión del conocimiento.

En el caso del Decálogo, su conocimiento (y desconocimiento) se reparte prácticamente a partes iguales aunque, de manera muy mayoritaria, los encuestados coinciden en **su utilidad para dar respuesta a situaciones de acoso**. Las convocatorias, por su parte, son conocidas por el 60% de los encuestados y solo un 23% asegura haber tomado parte o haberse beneficiado de ellas. Pese a este porcentaje de incidencia de las convocatorias, la opinión sobre esta iniciativa es buena y excelente para el 78% de los encuestados.

**P13 5. ¿Conoces el Decálogo y Protocolo de Acoso y Ciberacoso Sexual?**

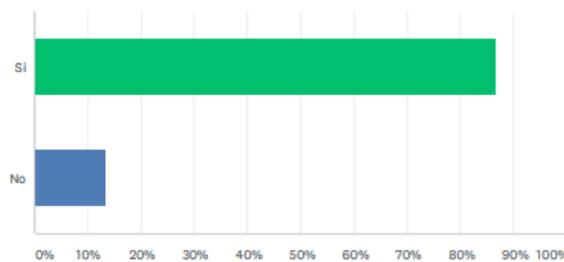
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	48.61%	35
<input type="checkbox"/> No	51.39%	37
<b>TOTAL</b>		<b>72</b>

**P14 ¿Consideras que el Protocolo es útil para dar respuesta a situaciones de acoso?**

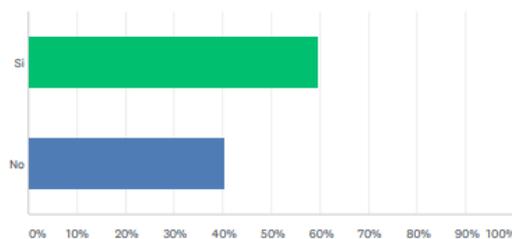
Respondidas: 60 Omitidas: 19



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
Si	86.67%	52
No	13.33%	8
<b>TOTAL</b>		<b>60</b>

**P15 6. ¿Conoces las convocatorias de concursos, ayudas para congresos y reuniones científicas y premios que impulsa el Vicerrectorado de Estudiantes e Igualdad para integrar la igualdad de género en la generación y transmisión del conocimiento?**

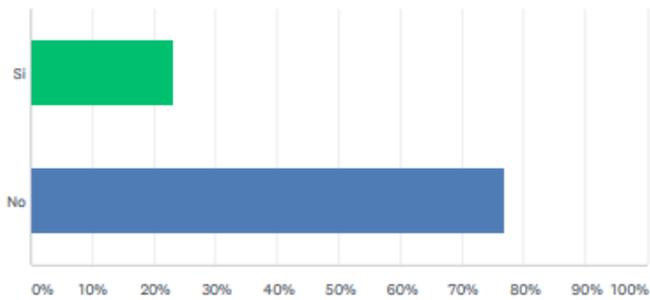
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	59.72%	43
<input type="checkbox"/> No	40.28%	29
<b>TOTAL</b>		<b>72</b>

### P16 ¿Has tomado parte o te has beneficiado de alguna de estas acciones?

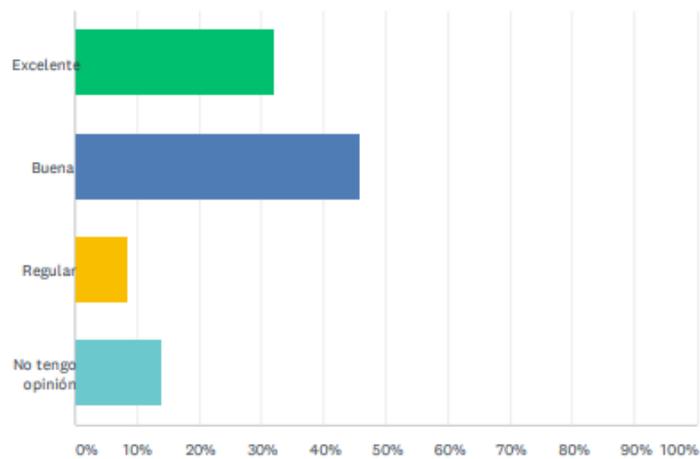
Respondidas: 69 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	23.19%	16
<input type="checkbox"/> No	76.81%	53
<b>TOTAL</b>		<b>69</b>

### P17 ¿Qué opinión tienes respecto de la calidad / utilidad de esta iniciativa?

Respondidas: 72 Omitidas: 7



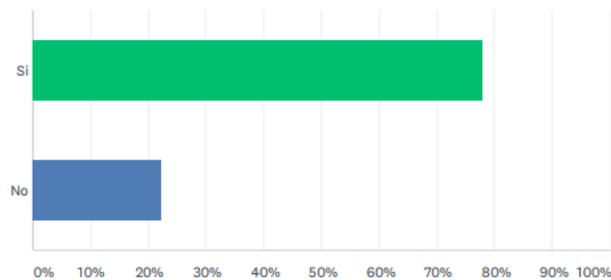
OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Excelente	31.94%	23
<input type="checkbox"/> Buena	45.83%	33
<input type="checkbox"/> Regular	8.33%	6
<input type="checkbox"/> No tengo opinión	13.89%	10
<b>TOTAL</b>		<b>72</b>

## EL SELLO HR Y LA IGUALDAD

Aunque todos los seminarios celebrados hasta el momento se difunden bajo el paraguas del sello HRS4R, eje central de la iniciativa, en este caso era especialmente importante averiguar si los participantes en el tercer evento eran sabedores de la **relación directa existente entre la acreditación y las políticas de igualdad**. Para ello, se les preguntaba por su **conocimiento del sello** y de la estrategia de RRHH que lleva aparejada, que es **conocida por el 78%**, así como por el **papel que desempeña la igualdad en el marco de la acreditación**. En este punto, el **74% de los encuestados es conocedor de la apuesta del sello por la igualdad** en las condiciones laborales y el 65% cree que las medidas centradas en la igualdad cuentan con suficiente entidad entre todas las implementadas en torno al sello.

### P18 7. ¿Conoces el sello HR y la estrategia?

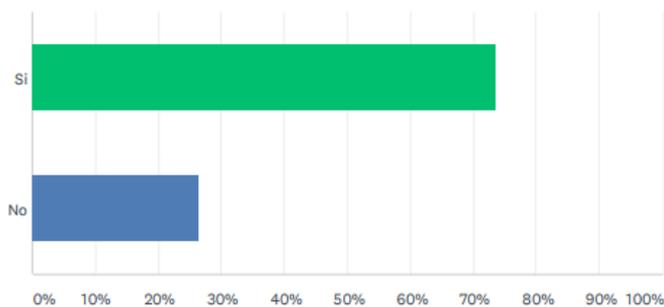
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Sí	77.78%	56
<input type="checkbox"/> No	22.22%	16
TOTAL		72

### P19 ¿Sabes que el sello europeo HR contiene una apuesta importante por la igualdad de género en las condiciones laborales?

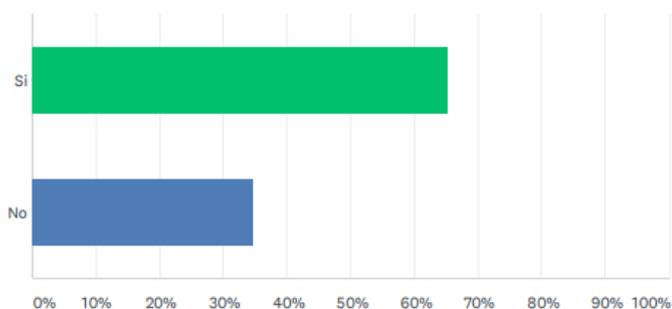
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Sí	73.61%	53
<input type="checkbox"/> No	26.39%	19
TOTAL		72

## P20 ¿Consideras que las medidas centradas en la Igualdad de género cuentan con suficiente entidad entre todas las implementadas en torno al sello HRS4R?

Respondidas: 69 Omitidas: 10



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	CANTIDAD
<input type="checkbox"/> Sí	65.22%	45
<input type="checkbox"/> No	34.78%	24
<b>TOTAL</b>		<b>69</b>

Asimismo y con el fin de profundizar y enriquecer este campo, se preguntaba por las **medidas que**, desde su punto de vista, **deberían de contemplarse** en el ámbito de la igualdad y bajo el paraguas del sello. Tan solo nueve personas realizaron aportaciones en este campo, quienes destacan de nuevo temas como la **conciliación, la prevención del acoso, la formación obligatoria en igualdad, el uso de lenguaje inclusivo y una mayor difusión** de estas acciones.

## P21 ¿Qué otras medidas consideras que deberían contemplarse?

Respondidas: 9 Omitidas: 70

#	RESPUESTAS	DATE
1	creo que se debería aplicar la igualdad de verdad por parte de RRHH	2/18/2021 1:44 PM
2	Obligatoriedad de cursos contra acoso y prevención de acoso por parte del personal de la universidad	2/18/2021 11:28 AM
3	Medidas de conciliación	2/17/2021 5:03 PM
4	Un tratamiento diferenciado de la igualdad de género	2/17/2021 5:03 PM
5	Formación obligatoria del PDI en materia de igualdad de genero	2/17/2021 4:56 PM
6	lenguaje inclusivo en todas las páginas web relacionadas con el sello sobre todo las de búsqueda y captación de talento, ya que implica una imagen no igualitaria de la universidad . Formación experta en género para los servicios implicados en Proyectos europeos, nacionales o captación de talento.	2/17/2021 3:37 PM
7	Analizar cada departamento y recoger las quejas en cada sitio	2/17/2021 3:27 PM
8	Medidas en proyectos	2/17/2021 3:14 PM
9	Una mayor divulgación en todos los ámbitos, llegar a tod@s	2/16/2021 4:30 PM

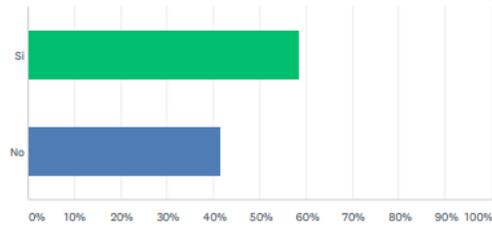
### OTRA INFORMACIÓN DE VALOR

La encuesta buscaba además profundizar en una **visión más personal** en relación con el tema, para lo que se planteaban tres preguntas específicas: una relacionada con la **situación del PDI** en este campo, otra con la **cercanía entre su actitud y la noción de igualdad imperante** en la actualidad y otra sobre la **sensibilidad de los académicos varones** en torno a la igualdad. El 58% dice conocer la situación en la que,

en materia de igualdad, se encuentra el PDI de la UC3M, mientras que un **90% considera que su actitud en este ámbito responde al concepto actual**. Por último, un mayoritario 56% cree que los **docentes varones no son sensibles** con este tema.

P11 ¿Conoces la situación del PDI de la UC3M en lo referente a Igualdad?

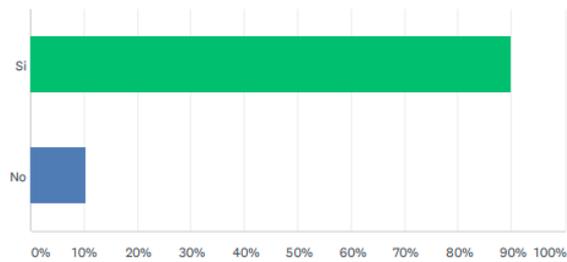
Respondidas: 72 Omitidas: 7



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	58.33%	42
<input type="checkbox"/> No	41.67%	30
TOTAL		72

P22 8. Tras el seminario de hoy, ¿crees que tu actitud responde a la noción de igualdad imperante en el momento actual?

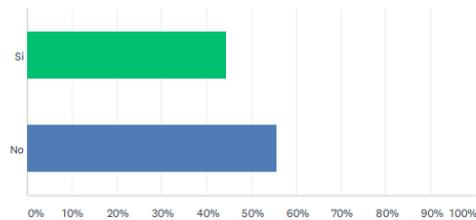
Respondidas: 68 Omitidas: 11



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	89.71%	61
<input type="checkbox"/> No	10.29%	7
TOTAL		68

P23 ¿Crees que existe sensibilidad sobre este aspecto entre los académicos varones?

Respondidas: 70 Omitidas: 9



OPCIONES DE RESPUESTA	RESPUESTAS	
<input type="checkbox"/> Si	44.29%	31
<input type="checkbox"/> No	55.71%	39
TOTAL		70

## OPINIONES Y SUGERENCIAS

Del total de personas que contestó la encuesta, 34 participantes hicieron también comentarios y sugerencias sobre el seminario y sobre el tema tratado, la mayoría positivas y propositivas. En el caso de las opiniones generales, algunos encuestados lamentan los problemas técnicos que acompañaron el desarrollo de la jornada, pero son varios los que destacan el interés de lo allí contado, así como la calidad de los ponentes externos y los ejemplos presentados. Hay incluso quien sugiere dar mayor protagonismo a los participantes ajenos a la UC3M y quien incide en la necesidad de contar con más espacio para formular preguntas.

### P4 2. Apreciaremos mucho recibir tus comentarios sobre este seminario

Respondidas: 21 Omitidas: 58

#	RESPUESTAS	DATE
1	una lástima los problemas técnicos	2/18/2021 1:41 PM
2	1. tendría que haber una categoría inferior a regular.2. era interesante pero faltaba contenido real, tal vez se podría haber hecho más con menos charlas.	2/18/2021 11:18 AM
3	Muy bien organizado	2/18/2021 8:48 AM
4	Problemas técnicos: desde no tener el acceso a la sesión (aunque se me proporcionó durante la misma) a los problemas de conexión y de presentación de algunos ponentes. Por lo que se refiere a los temas tratados: no se habló de nada nuevo, no se aportaron ideas nuevas, todo gira siempre en torno a las mismas ideas feministas que ya resultan poco atractivas por muy oídas.	2/17/2021 8:11 PM
5	Ha sido una buena oportunidad para reflexionar sobre la situación actual y conocer nuevas iniciativas para mejorar en igualdad	2/17/2021 6:17 PM
6	Interesante y necesario	2/17/2021 5:01 PM
7	Yo ofrecería más protagonismo a las personas externas a la Universidad que ayuden con sus ideas a mejorar las que hay en marcha	2/17/2021 4:54 PM
8	cuando se organiza un evento de estas características es fundamental que todos los ponentes y organizadores conozcan la plataforma y que antes de la reunión puedan comprobar que todo funciona adecuadamente para no perder un tiempo muy valioso para el evento	2/17/2021 3:40 PM
9	El Vicerector no tuvo ninguna palabra especial hacia la tarea y la presencia de la mujer en la UC3M. No hubo datos. En el Departamento de Matemáticas necesita un cambio urgente: Equipo directivo y comisiones todos hombres. Hombres: 15 CU y 23 TU. Mujeres: 3 TU. He hecho en falta hablar de los problemas concretos y específicos departamento a departamento mujeres.	2/17/2021 3:18 PM
10	Muy interesante por las actuaciones que se han dado a conocer.	2/17/2021 2:47 PM
11	Es importante el control de los micrófonos cuando comienzan las intervenciones para evitar tanto que se cuelean ruidos, como que llegue lo que dicen otras personas fuera de la reunión.	2/17/2021 11:27 AM
12	Preocupante que el salario y la estabilidad no formen parte de las buenas prácticas.	2/16/2021 7:14 PM
13	Un poco descontrol con los problemas técnicos. Los ponentes externos muy buenos.	2/16/2021 7:10 PM
14	Me gustaría saber si es posible obtener un certificado. Gracias	2/16/2021 5:50 PM
15	Procurar que quien participe conozca la plataforma bien y así evitar todos los fallos que ha habido	2/16/2021 5:17 PM
16	Me gustaría que hubiera habido más espacio para preguntas	2/16/2021 4:47 PM
17	Que el salario y la estabilidad no formen parte de las buenas prácticas da que pensar	2/16/2021 4:11 PM
18	el seminario ha sido muy interesante pero debería ajustarse al tiempo. La mesa redonda, que ha sido fabulosa, se ha extendido a más tarde de las 14:00H.	2/16/2021 4:10 PM
19	Demasiados errores con el BBCollaborate	2/16/2021 3:39 PM
20	Es importante el control de los micrófonos cuando comienzan las intervenciones para evitar tanto que se cuelean ruidos, como que llegue lo que dicen otras personas fuera de la reunión.	2/16/2021 3:21 PM
21	El contenido me ha parecido interesante y relevante pero creo que ciertas cuestiones técnica pueden haber interrumpido la continuidad.	2/16/2021 2:57 PM

A propósito del tema que centraba el seminario, la igualdad, algunos de los encuestados apostaban por dar voz en estos eventos a hombres dado el conocimiento que ya existe entre las mujeres sobre las cuestiones tratadas, mientras que otros insistían en la necesidad de realizar una mayor difusión de las medidas promovidas por la UC3M en este campo.

## P24 9. Apreciaremos mucho recibir tus comentarios sobre igualdad

Respondidas: 13 Omitidas: 66

#	RESPUESTAS	DATE
1	Muchos varones y bastantes mujeres consideran que no se deben implantar medidas positivas ni hacer nada específico para conseguir la igualdad. Creo que RRHH debería adoptar medidas acerca de igualdad	2/18/2021 1:44 PM
2	Las respuestas 8 y 9 no se pueden medir así, en mayor parte no es totalmente/sí y por sensibilidad, no existe sensibilidad afinada en muchos miembros, por rechazo o desconocimiento, pero una sensibilidad mínima creo que existe (entre académicos "mujeres y varones")	2/18/2021 11:28 AM
3	Con respecto a la sensibilidad entre los académicos depende mucho de las personas	2/17/2021 7:05 PM
4	es muy importante contar con hombres en estos eventos, sobre todo que estén en puestos de decisión. Si se circunscribe a solo mujeres, nosotras ya somos muy conscientes de lo que sucede.	2/17/2021 3:46 PM
5	Carteles con publicidad por todos lo edificios y en web inicio uc3m	2/17/2021 3:32 PM
6	En el Departamento de Matemáticas no existe. Siempre nombran a la misma mujer en todas los tribunales y comisiones. Sólo somos tres mujeres y en mi caso no cuentan conmigo en ninguna comisión a pesar de tener un buen CV.	2/17/2021 3:27 PM
7	No todos probablemente los que participan en estas actividades están más abiertos y reflexionan más.	2/17/2021 3:14 PM
8	En general, creo que se conocen poco las medidas de igualdad y por lo tanto, no se implementan en el día a día. Este es el principal problema.	2/17/2021 11:32 AM
9	Es importante explicar con mayor claridad el plan de igualdad y los beneficios que trae para todas, todos y todes.	2/17/2021 4:45 AM
10	La igualdad se una como marketing pero todo sigue igual	2/16/2021 7:18 PM
11	Necesaria la implicación de toda la comunidad universitaria, y promover mas actos como este. La visibilización del tema es fundamental así como dar voz a quienes llevan a cabo políticas de igualdad en diferentes ámbitos.	2/16/2021 5:20 PM
12	Existe, pero con matices.	2/16/2021 4:30 PM
13	Se usa como marketing, para que todo siga igual.	2/16/2021 4:11 PM

[www.Effectia.es](http://www.Effectia.es)

---