ANEXO I

DATOS DE LAS BUENAS PRÁCTICAS EN IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- Denominación de las buenas prácticas

  Eventos Igualitarios

- Indicar el espacio de tiempo en el que las medidas adoptadas para la integración de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se han aplicado

  El proyecto se ha llevado a cabo en el año 2021. Aunque la trayectoria del Centro Asociado de Tudela en Igualdad empieza antes tal y como se recoge en el apartado de otros méritos.

- Indicar el número de personas beneficiadas de forma directa o indirecta de los logros obtenidos (si es posible o de forma aproximada)

Directamente	
Personas inscritas en las jornadas	678 (60,78% mujeres)
Ponentes (jornadas y videos)	62 (56,45% mujeres)

Indirectamente	**Ejemplos de organizaciones**
Organizaciones y personas usuarias de las redes de las organizaciones participantes como ponentes	Sin ser exhaustivos se puede nombrar 363 organizaciones pertenecientes a la Red de la Agenda 2030 de la FEMP, más de 400 organizaciones adheridas a Pacto Verde, 1.809 entidades adheridas a la Red Española del Pacto Mundial de UN, 186 entidades y 953 personas firmantes del manifiesto de WomANDigital…
Personas usuarias de las Administraciones Públicas inscritas en las jornadas	Ayuntamientos (Coria del Rio, Tres Cantos, Fuengirola, Gandia, Bejar, Terrassa…), Diputaciones (Aragón, Cáceres, Burgos…), Universidades (Islas Baleares, León,…), Correos y otras organizaciones (Biosfera de La Palma, Educa Madrid…), así

Indirectamente	Ejemplos de organizaciones
	como la UNED y sus Centros Asociados (69 personas, 42 mujeres y 27 hombres, de 26 Centros Asociados).

- Describir los resultados concretos de las buenas prácticas a favor de los principios feministas

Coordinación y participación equilibrada	Objetivo	Resultado
Composición equilibrada del Comité Técnico	40-60%	57,14%
% personas formadas en igualdad del Comité Técnico	100%	100%
Composición equilibrada de ponentes de jornadas	40-60%	64,71%
Composición equilibrada de personas expertas en buenas prácticas	40-60%	53,33%
Personas inscritas en las jornadas	>50 40-60%	678 60,78% mujeres

Conciliación personal, laboral y familiar	Objetivo	Resultado
% ponencias emitidas en diferido	100%	100%
Número de materiales divulgativos de libre disposición en el espacio web	>20	36
% de cumplimiento de difusión informativa inicial antes de 30 días del inicio de la jornada	100%	100%
% inscripciones en diferido		60,18%

Comunicación inclusiva	Objetivo	Resultado
% de comunicaciones con lenguaje inclusivo	100%	100%
Comunicaciones realizadas con un plazo superior a 30 días	>100%	>100%

Percepción	Objetivo	Resultado
Satisfacción de asistentes con conocimientos adquiridos	>4	4,51
Satisfacción de asistentes con la preparación de ponentes	>4	4,75
Consideras que este evento contribuye al desarrollo sostenible	>4	4,64
% ponentes satisfechos con la dinámica de la jornada	>85%	100%

Resumen de comentarios positivos de los asistentes: Interesantísimo. El mejor curso-jornadas que he realizado este año. Creo que ha sido muy dinámico y ha estado bastante bien, no cambiaría nada. He encontrado que ha sido un buen curso y que ayuda a implicar y hacer conocer los ODS a cada vez más gente.

Se agradecen este tipo de cursos. Solo tengo que felicitarles por el desarrollo del Curso, ameno y con una gran calidad de ponentes. De 10. Ninguna, considero que este curso es muy completo, las diferentes ponencias desarrollan temas de ODS desde múltiples perspectivas. Muy completo y muy bien desarrollado. Las jornadas han sido valiosas, muy agradables de seguir y muy enriquecedoras. Felicitaciones por las actividades. Todo perfecto. Considero que estas actividades de concienciación son muy interesantes e importantes, no sabría que sugerir. Al hacerlo en diferido ir haciendo descansos y volver a ver lo que me ha creado dudas, la opción en diferido me parece muy acertado.

- Acreditar otros méritos que el/la candidato/a estime conveniente y que hayan ayudado a fomentar el principio de igualdad de la UNED.
    - I Plan de Igualdad para el PAS (2017).
    - Plan de conciliación del PAS (2020).
    - Guía de lenguaje e imágenes no sexistas (2020).
    - Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo (2021).
    - Formación en igualdad de todo el PAS del Centro Asociado (2020).
    - Diagnóstico de igualdad del estamento de profesorado tutor (2021).
    - Web del Observatorio de ODS de la UNED: 2020-2021.
    - Web UNED Tudela con los ODS: 2020-2021.

- Relación de documentos que acrediten la candidatura presentada (adjuntar junto a la solicitud)
    1. Descripción de la buena práctica llevada a cabo.
    2. Actividad Formativa: La atención profesional desde una perspectiva de Género.
    3. Compromiso de las jornadas.
    4. Buenas prácticas “Tu también contribuyes al desarrollo sostenible”.
    5. Web ODS y buenas prácticas en la Administración Pública: https://ods-administracion.guned.es/
    6. Web UNED Tudela con los ODS: http://ods-tudela.guned.es/ods&proyecto=0

UNED Cátedra de Calidad Ciudad de Tudela · Gobierno de Navarra · Ayuntamiento de Tudela	Título: **Eventos igualitarios** *IV Convocatoria del "Premio a la Igualdad de la UNED"*	Buena Práctica *2021* Centro Asociado: *CA UNED Tudela* Contacto: *Luis J. Fernández Rodríguez*

Contenido

Descripción de la buena práctica 2
¿Por qué un evento igualitario? 2
Proyecto ¿Cómo contribuir a los ODS desde la Administración Pública? 3
Desarrollo de la buena práctica 3
Compromiso del evento 4
Plan de acciones 5
Evaluación y revisión 8
Comunicación de los resultados alcanzados 9
Resultados concretos del proyecto 9
Personas beneficiarias 12
Trayectoria y compromiso con los valores de igualdad 14
Otros méritos 18
Evento sostenible 18
Web ODS y buenas prácticas en la administración pública 19
Web UNED Tudela con los ODS 20
Igualdad de género 21
Referencias 22

UNED Cátedra de Calidad Ciudad de Tudela · Gobierno de Navarra · Ayuntamiento de Tudela	Título: **Eventos igualitarios** *IV Convocatoria del "Premio a la Igualdad de la UNED"*	Buena Práctica *2021* Centro Asociado: *CA UNED Tudela* Contacto: *Luis J. Fernández Rodríguez*

Descripción de la buena práctica

La UNED de Tudela ha querido aprovechar el vehículo que ha ofrecido el proyecto **¿Cómo contribuir a los ODS desde la Administración Pública?** llevado a cabo en el Centro Asociado a lo largo del 2021 para fomentar la igualdad de género en la participación y gobernanza del mismo y para crear un ambiente que permita la participación significativa y sustancial de todos los géneros, principios que rigen los **Eventos Igualitarios** (Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN) 2019).

¿Por qué un evento igualitario?

En el año 2020 se han multiplicado en las redes sociales las denuncias de eventos que comparten una característica en común y es que **sólo participan hombres** y en los que se invisibiliza a las mujeres en jornadas, conferencias, debates o talleres. Tal y como recoje la periodista Marisa Kohan, especialista en género y Premio Compromiso por la Fundación Clece Social en el año 2018, *Una de las gotas que ha colmado el vaso la puso la promoción de un cartel sobre unas jornadas de fisioterapia invasiva, que contiene las fotografías de los 23 participantes, sin que entre ellos se haya incluido a ninguna mujer. Una desigualdad que, tal como resaltan algunas usuarias de las redes sociales, es incomprensible puesto que las mujeres son mayoritarias en el área de la fisioterapia* (Kohan 2020).

Ciñendonos a los datos, en el tercer balance de la iniciativa **#DondeEstánEllas** (Parlamento Europeo. Oficina en España) publicada por la Oficina del Parlamento Europeo en España (2021), que tiene como objetivo promover la presencia de mujeres expertas como ponentes en conferencias y debates públicos, se recogen los resultados recogidos por las más de **70 organizaciones** que participaron en el recuento anual (de enero a diciembre 2020) revelando *que, de los 9.690 ponentes que participaron en los 2.028 eventos organizados,* ***4.028 fueron mujeres (41,6%) y 5.662 fueron ponentes masculinos (58,4%).***

De acuerdo con esta iniciativa, *las cifras son visiblemente peores que los datos de la edición de* ***#DóndeEstánEllas*** *del año anterior: De enero a diciembre de 2019, de los 16.705 ponentes participantes en los 1.183 debates organizados por los entonces 40 firmantes que participaron, 8.018 fueron mujeres (48%) frente a los 8.687 de ponentes masculinos (52%).*

Otro de los datos más negativos que, de acuerdo con la misma iniciativa, deja el año 2020 *hace referencia al aumento de paneles compuestos únicamente por hombres.* ***En 2020, se organizaron 588 "*all-male panels*" frente a los 83 de 2019, multiplicando la cifra por siete.***

Además en la **convocatoria de subvención de las Cátedras Navarras** (RESOLUCIÓN 21E/2021) dentro de los requisitos de los proyectos se recoge "*En aquellas actividades en las que se requiera la presencia de ponentes, tales como cursos, mesas redondas y similares, la Cátedra organizadora deberá procurar que la presencia de hombres y mujeres sea equilibrada*".

Tambien dentro del **I plan de igualdad de la UNED** (UNED. Oficina de Igualdad 2014-15), actualmente en revisión, dentro de las **Propuestas de mejora y estrategias de futuro** se considera necesario el afinar la investigación en torno a algunos indicadores entre los que destacamos *nº de*

jornadas y eventos en género y con perspectiva de género; recogiendose como **objetivos específicos** el *Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la UNED* y *Realizar acciones divulgativas, formativas y de sensibilización sobre igualdad de trato y oportunidades*.

A esto hay que sumar el interés de la sociedad y de los patronos del Centro Asociado en la Igualdad de Género.

De acuerdo con el Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) "*Al ritmo que avanzamos hoy en día, estamos todavía por lo menos a sesenta años de alcanzar la igualdad de género plena. Según nuestro índice de igualdad de género, la UE está mejorando, pero a paso de tortuga"*.

España es el sexto país con mayores índices de igualdad entre hombres y mujeres de la Unión Europea, aunque, al igual que en el resto de paises, la gran crisis sanitaria mundial "*ha provocado que comiencen a hacerse patentes grandes retrocesos en la igualdad"*.

Proyecto ¿Cómo contribuir a los ODS desde la Administración Pública?

En el Centro de Tudela se ha encontrado en el proyecto **¿Cómo contribuir a los ODS desde la Administración Pública?** la oportunidad de generar un impacto positivo en los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Siendo uno de los objetivos diana el **ODS 5: Igualdad de Género**.

La Agenda 2030 considera la desigualdad de género uno de los grandes problemas del desarrollo, por lo que impulsa un compromiso de la comunidad internacional para el logro de la igualdad de género a través del objetivo específico ODS 5: Igualdad de género y de forma transversal en otros objetivos.

El proyecto ¿Cómo contribuir a los ODS desde la Administración Pública? ha sido desarrollado en el marco de la Convocatoria de Subvenciones a las Cátedras de las Universidades Navarras de Gobierno de Navarra para el año 2021 y pretende visibilizar la contribución de las Administraciones Públicas al Desarrollo Sostenible.

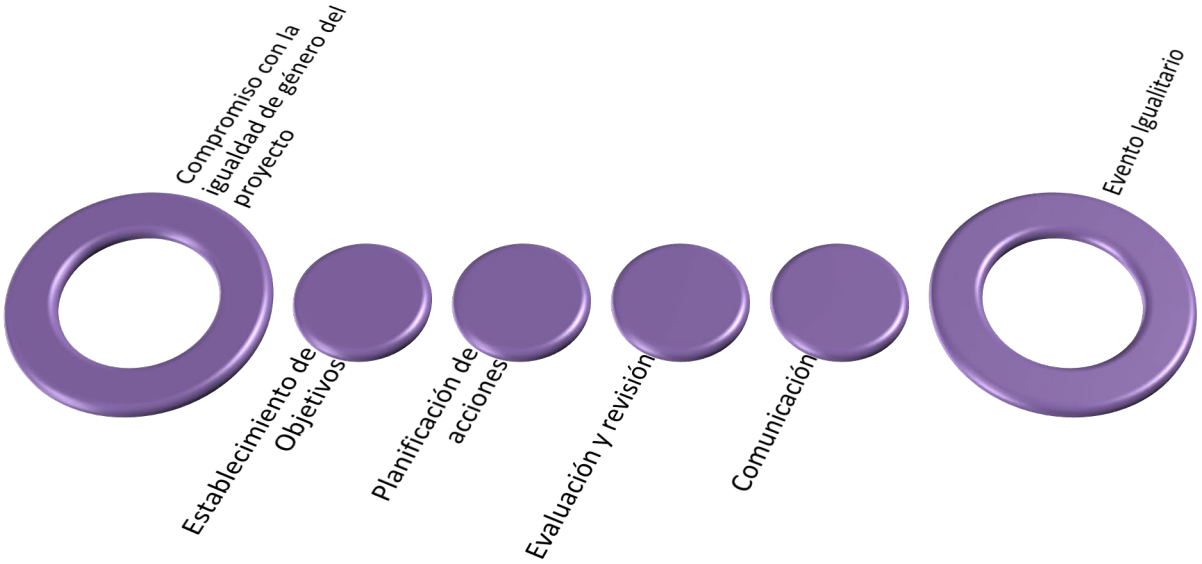
Consta de tres partes:

- Por un lado, la celebración de unas **jornadas** desarrolladas en el mes de octubre que llevan por título ¿Cómo contribuir a los ODS desde la Administración Pública?.
- La segunda parte del proyecto consiste en la realización de una serie de **videos** (al menos 1 por cada ODS) en donde se recoja una breve explicación del Objetivo y la experiencia de una Administración Pública con impacto en los ODS.
- Y la tercera de las actividades que queremos realizar es una **web de acceso general y gratuito** que de soporte a todos estos materiales.

Desarrollo de la buena práctica

Todas las actuaciones llevadas a cabo en el proyecto ¿Cómo contribuir a los ODS desde la Administración Pública? se han llevado a cabo bajo la premisa de un **evento igualitario**.

Para llevar a cabo este evento igualitario, el proceso seguido es el siguiente:



Compromiso del evento

El Centro Asociado ha establecido su compromiso con el desarrollo de un **evento igualitario.**

El compromiso se ha difundido a ponentes y personas participantes y se ha hecho público en la web que da soporte al proyecto.

Además el Director del Centro Asociado al abrir las jornadas lo ha comunicado a las personas asistentes.

Compromiso *con un evento igualitario*

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos y aprobados por la Organización de las Naciones Unidas para el periodo 2015-2030, son una iniciativa de ámbito global para "erradicar la pobleza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad" de todos sus habitantes.

UNED Cátedra de Calidad Ciudad de Tudela · Gobierno de Navarra · Ayuntamiento de Tudela	Título: **Eventos igualitarios** *IV Convocatoria del "Premio a la Igualdad de la UNED"*	Buena Práctica *2021* Centro Asociado: *CA UNED Tudela* Contacto: *Luis J. Fernández Rodríguez*

El Centro Asociado a la UNED en Tudela consciente del impacto que genera en la sociedad tanto a través de su actividad como de la imagen alineada con los ODS que ofrece, se compromete a la promoción del desarrollo sostenible en estas jorndas en aquellos aspectos donde su contribución es más relevante:

El ODS 5 Igualdad de género, es una de las prioridades del Centro de Tudela tanto para las mujeres y hombres que trabajan en el mismo, los participantes de la jornada como para las personas inscritas y la sociedad a la que se dirigen nuestros servicios

Este compromiso se ha materializado en una serie de **objetivos**:

- Composición equilibrada del Comité Técnico (40-60% mujeres en el comité técnico)
- Formación en igualdad del Comité Técnico (100% de personas formadas en igualdad).
- Igualdad de género en la selección de ponentes (>50% mujeres).
- Igualdad de género en la selección de participantes en videos de buenas prácticas (>50% mujeres)
- Participación igualitaria de mujeres y hombres inscritos en las jornadas (>50% mujeres inscritas en las jornadas).
- Favorecer la conciliación personal, familiar y laboral (100% de las ponencias emitidas en diferido)
- Disposición de materiales en abierto (>20 materiales)
- Comunicación inclusiva (100% de comunicaciones lenguaje inclusivo)
- 100% de difusión realizada con una antelación de 30 días

Plan de acciones

Para alcanzar estos objetivos se han establecido una serie de **acciones**:

Acciones	**Herramientas**
Aplicar la igualdad de género como criterio para la selección del personal organizador	Constituir de forma equilibrada el Comité de Seguimiento del proyecto.

Acciones	Herramientas
	Utilizar medidas de discriminación positiva en caso de igualdad de condiciones.
Capacitar al personal organizador en igualdad de género	Facilitar formación en igualdad de las personas organizadoras de las jornadas
	Dar instrucciones para asegurar la participación equilibrada en los foros de preguntas
	Dar instrucciones para asegurar la misma visibilidad a mujeres y hombres ponentes
Asegurar la presencia equilibrada de mujeres en ponencias y videos	Buscar mujeres con conocimiento en Desarrollo Sostenible
	Hacer las invitaciones a participar por cargo y en caso de necesidad de decisión utilizar acciones de discriminación positiva
	Hacer un seguimiento de las ponentes identificando un posible desequilibrio de género.
Asegurarse que todas las comunicaciones utilizan un lenguaje inclusivo y promueven activamente la sensibilidad de género	Difundir de la Guía de lenguaje no sexista del Centro Asociado a Ponentes
	Difundir buenas prácticas en el uso de foros
Realizar invitaciones tanto para mujeres como para hombres para asistir al evento, dándoles seguimiento específico en casos en que se presente un desequilibrio de género importante en las inscripciones.	Utilizar amplios canales de difusión
	Publicitar el evento con suficiente antelación.
	Hacer un seguimiento de las personas inscritas identificando un posible desequilibrio de género.
Identificar obstáculos que puedan impedir la participación de mujeres y poner en marcha soluciones, siempre que sea posible, para superar dichos obstáculos.	Disponer las jornadas en modo online directo y diferido.
	Facilitar el acceso al conocimiento en abierto a través de web

Comité de seguimiento: composición y formación en igualdad

La composición del comité de seguimiento del Centro Asociado se ha hecho de forma equilibrada y se ha asegurado su formación en igualdad.

Durante el año 2020, todo el personal del Centro Asociado de Tudela realizó formación en igualdad a través de la actividad La atención profesional desde una perspectiva de Género impartida por Rut Iturbide Rodrigo, Doctora en Ciencias Humanas y Sociales, Experta en Género y profesora de la Universidad Pública de Navarra.

Asegurar la presencia equilibrada de mujeres en ponencias y videos

Se ha realizado una investigación de líneas de interés en relación con la Administración Públicas y los ODS, así como de organizaciones y expertas y expertos en el Desarrollo Sostenible.

Se ha planteado un programa equilibrando las organizaciones expertas y la presencia de mujeres y hombres.

Comunicaciones inclusivas

En el año 2020, el Centro Asociado de la UNED en Tudela desarrolló una guía de lenguaje e imágenes no sexistas. Esta guía es pública en la web del Centro en el espacio UNED Tudela con los ODS. La guía se ha difundido a los ponentes participantes en las jornadas.

Tambien a las personas inscritas en las jornadas se les ha facilitado una serie de buenas prácticas bajo el título "**Tu también contribuyes a hacer unas jornadas más sostenibles**" que inciden en respetar la igualdad entre hombres y mujeres, animando a las personas participantes a aplicarlas en el desarrollo de la actividad. Estas buenas prácticas tambien se han hecho públicas a través de la web que da soporte a todos los materiales.

Tu tambien contribuyes con los ODS

- *Acepta a las mujeres tal como son.*
- *Utiliza un lenguaje y conducta inclusivos*
- *En los foros, respeta y se tolerante con todas las personas, dialoga.*
- *Sigue las 10 reglas de oro de la netiquette:*
  - *Regla 1. Nunca olvides que la persona que lee el mensaje es en efecto humano con sentimientos que pueden ser lastimados.*
  - *Regla 2. Adhiérete a los mismos estándares de comportamiento en línea que sigues en la vida real.*
  - *Regla 3. Escribir todo en mayúsculas se considera como gritar y además, dificulta la lectura.*
  - *Regla 4. Respeta el tiempo y ancho de banda de las otras personas.*
  - *Regla 5. Muestra el lado bueno de su persona mientras se mantenga en línea.*
  - *Regla 6. Comparte tu conocimiento con la comunidad.*
  - *Regla 7. Ayuda a mantener los debates en un ambiente sano y educativo.*
  - *Regla 8. Respeta la privacidad de terceras personas, hacer un grupo contra una persona está mal.*
  - *Regla 9. No abuses de tu poder.*
  - *Regla 10: Se objetivo sobre temas cuyo bien primordial no afecte el general.*

Invitación de asistencia para mujeres y hombres

De acuerdo con las estadísticas publicadas por el Instituto de las Mujeres del Gobierno de España (Mujeres en Cifras - Empleo y Prestaciones Sociales - Ocupaciones, sectores y ramas de actividad) la presencia de mujeres en las Adminsitraciones Públicas es de un 56,76% en el año 2020 por lo que

se ha considerado sufiente para asegurar una participación equilibrada el utilizar los canales de comunicación habituales a través de las agrupaciones de Administraciones Públicas y las organizaciones y redes a las que pertenecen los ponentes.

Además se ha publicitado a través de medios de comunicación digital de alcance nacional.

Se ha asegurado que estas comunicaciones se hacen con la suficiente antelación para llegar a todos los participantes y que estos puedan organizar su asistencia en la modalidad que necesiten o deseen.

Durante todo el periodo de matrícula se ha realizado un seguimiento de las personas inscritas, vigillando que no exista un desequilibrio de género que no se ha presentado y por lo tanto no siendo necesaria ninguna medida adicional.

Participación sin obstáculos

Dado que es una jornada intensa con cuatro días de duración, uno de los obstáculos que se ha identificado es la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Para facilitar la asistencia a las jornadas se han llevado a cabo varias acciones:

- Por una parte las jornadas en directo se han planteado en horario de mañana para poder seguirlas en horario laboral habitual de una administración pública.
- Por otra parte se ha facilitado la emisión online para evitar desplazamientos y asegurar llegar al mayor número de personas.
- Y por último, las jornadas se han ofrecido tambien en modalidad diferida, realizandose además un espacio web de acceso en abierto que permita el acceso a futuro.

Catálogo de actuaciones para futuros eventos

Para transferir este proyecto a futuras ocasiones se ha creado un catálogo de actuaciones que pueden llevarse a cabo para asegurar un evento igualitario.

Evaluación y revisión

Para el seguimiento del proyecto se ha constituido un **Comité Tecnico** integrado por la Dirección del Centro Asociado y personal de extensión universitaria, Cátedra de Calidad y Centro Tecnológico qInnova. En la formación de este comité, como ya se ha incluido más arriba, se ha buscado una composición equilibrada de hombres y mujeres con formación en igualdad de género.

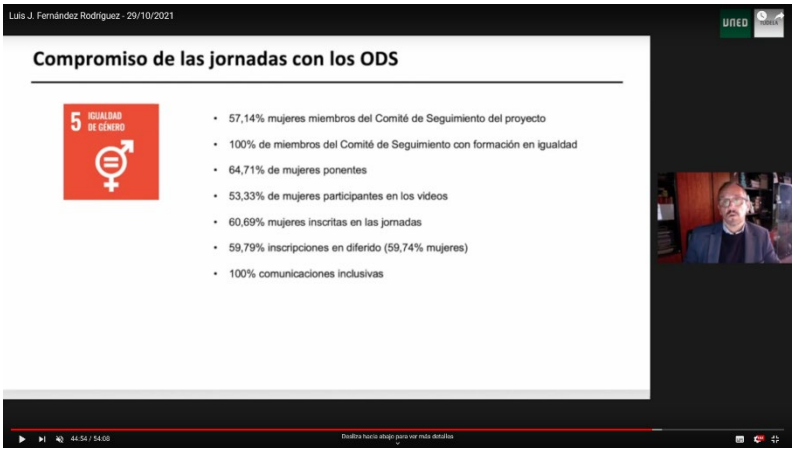
Para valorar los avances en las actuaciones y el logro progresivo de los resultados, se han llevado a cabo reuniones periódicas de seguimiento.

Finalizado el proyecto se ha llevado a cabo una valoración final y su justificación técnica y económica que ha permitido dimensionar futuras actuaciones ligadas al proyecto orientadas a su sostenibilidad y eficiencia social. Los resultados obtenidos se han hecho públicos en la web que alberga todo el proyecto.

Comunicación de los resultados alcanzados

El Director del Centro Asociado de Tudela ha presentado como cierre de las jornadas la ponencia **Diseño de sistema de gestión de la contribución de un Centro Asociado a los ODS** en donde ha comunicado los resultados alcanzados con este proyecto.

Estos resultados se han hecho públicos tambien a través de la web del proyecto.



Resultados concretos del proyecto

Las jornadas se han realizado los días 21, 22, 27 y 28 de octubre con una duración de 20h y 1 crédito ECTS. Habiendo llegado a **678 personas inscritas** en las jornadas (60,78% mujeres) de todo el ámbito nacional además de otros países como Alemania, Finlandia, Dinamarca, Italia, Portugal, Reino Unido, Argentina, Colombia México, Uruguay, Perú y Venezuela. De estas un 59,79% han elegido la modalidad en diferido.

En las mismas han participado **14 entidades y 17 ponentes (64,71% mujeres y 35,29% hombres)**.

Tambien se han desarrollado unos videos de buenas prácticas relacionadas con los ODS en el que han participado **33 entidades y 45 ponentes (53,33% mujeres y 46,67% hombres).**

Por lo que en el proyecto global formado por las jornadas y los videos de buenas prácticas se ha contado con **47 Administraciones participantes.**

Esto ha permitido publicar **36 materiales divulgativos de libre disposición en el espacio web**. Estos materiales están vinculados a las presentaciones realizadas en las jornadas y a una serie de videos que muestran buenas prácticas llevadas a cabo por las Administraciones Públicas con impacto en los ODS.

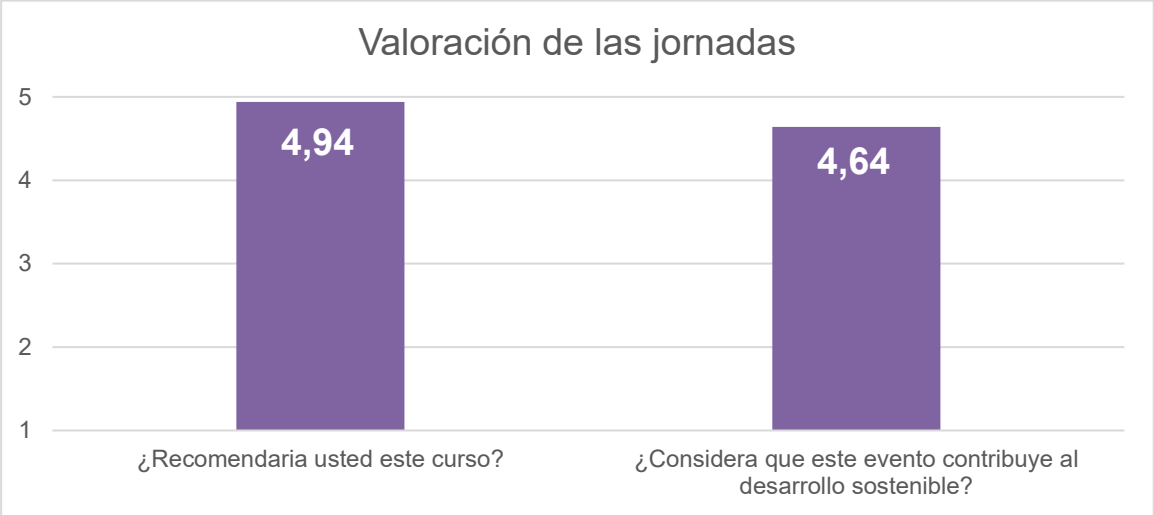
El video relacionado con el ODS 05 ha contado con la colaboración de la Consejería de Transformación Económica, Industria, Conocimiento y Universidades de la Junta de Andalucia, con su iniciativa **WomANDigital**, cuyo objetivo es **acabar con la brecha de género en el ámbito de la tecnología**.

Por lo que en relación con el **ODS 5: Igualdad de género**, se han cumplido con todos los objetivos planteados.

Composición equilibrada del Comité Técnico (40-60% mujeres en el comité técnico) **57,14% mujeres**	Formación en igualdad del Comité Técnico (100% de personas formadas en igualdad). **100% formación**
Igualdad de género en la selección de ponentes (>50% mujeres). **64,71% mujeres**	Igualdad de género en la selección de participantes en videos de buenas prácticas (>50% mujeres) **53,33% mujeres**
Participación igualitaria de mujeres y hombres inscritos en las jornadas (>50% mujeres inscritas en las jornadas). **60,78% mujeres**	Favorecer la conciliación personal, familiar y laboral % inscripciones en diferido **60,18% diferido**
Favorecer la conciliación personal y laboral (100% de las ponencias emitidas en diferido) **100% diferido**	Favorecer la conciliación personal y laboral. Disposición de materiales en abierto (>20 materiales) **36 materiales**
Comunicación inclusiva (100% de comunicaciones lenguaje inclusivo) **100%**	100% de difusión de la jornada realizada con una antelación de 30 días **100%**

La valoración con el desarrollo de las jornadas se ha medido a través de una encuesta de satisfacción a las personas inscritas. La respuesta media a la pregunta *¿Recomendaria usted este curso?* Ha sido de 4,94 en una escala de 5.

La respuesta a la pregunta ***¿Consideras que este evento contribuye al desarrollo sostenible?*** Ha sido de 4,64 (en una escala de 1 a 5).



En relación con los ponentes citar las palabras del primero de ellos Federico Buyolo (Director Adjunto Gabinete de la Ministra de Educación del Gobierno de España y Ex Director General del Alto Comisionado para la Agenda 2030) en referencia a la necesidad de la dinamización de todos los actores en la ruta que marca la Agenda 2030 "*Me ha gustado muchísimo lo que nos enviabais en el correo, lo que significa la sostenibilidad y como puedes hacer sostenibilidad*" hablando del compromiso del evento y las buenas prácticas sostenibles e igualitarias.

El impacto económico, social y cultural del proyecto se calcula utilizando la metodología SROI.

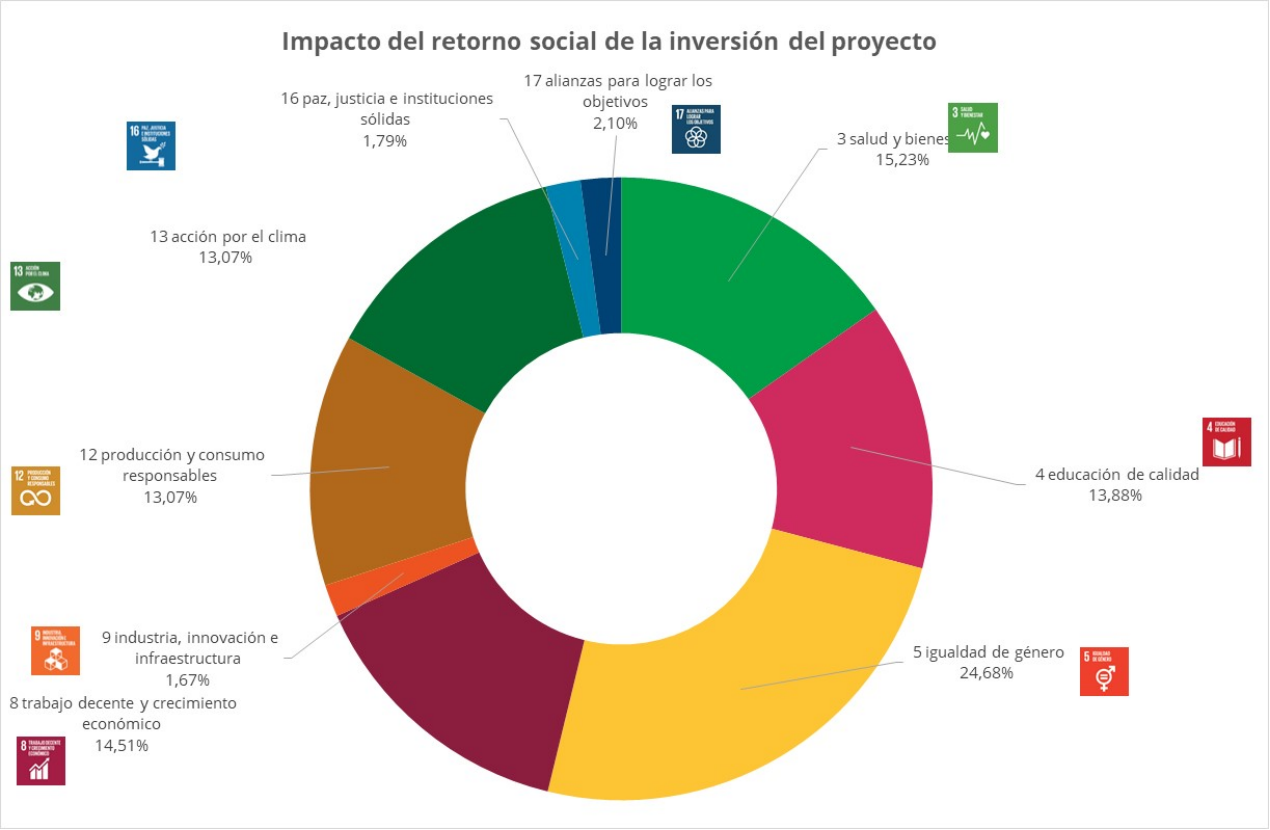
El SROI es el cociente entre el impacto que genera el proyecto y la inversión necesaria para conseguirlo.

$$SROI = \frac{valor\ social\ total\ de\ los\ resultados\ del\ proyecto}{valor\ de\ los\ imputs\ del\ proyecto}$$

El impacto social generado por la propia actividad ha sido muy alto, debido principalmente a la importante participación de personas inscritas. Esto hace que el SROI conseguido sea de **8,05 €**[1], es decir, por cada 1€ invertido en el proyecto se ha generado un valor social de 8,05€.

De este beneficio social generado consideramos que casi un 23% aporta a la igualdad de género (ODS 05).

[1] En el cálculo del SROI no se ha tenido en cuenta la visualización de los videos de buenas prácticas dado que en el momento de emisión de la memoria todavía no existían resultados cuantificados.



Personas beneficiarias

Las personas beneficiarias directamente como participantes podemos cuantificarlas en **678 entre personas inscritas (60,78% mujeres) y 62 ponentes (56,45% mujeres)**, sin contabilizar aquellas que accedan a las grabaciones disponibles en abierto a través de la web (abierta desde 26 de noviembre de 2021 y por lo tanto sin cuantificar).

El alcance de este proyecto no se ha limitado al ámbito regional sino que ha trascendido al ámbito nacional (Madrid, Valencia, Málaga, Sevilla, Barcelona…) y al internacional con personas inscritas en **otros países de Europa** cómo Alemania, Dinamarca, Finlandia, Italia, Portugal y Reino Unido y también de **América latina** desde Argentina, Colombia, México, Perú y Venezuela.

En el proyecto global formado por las jornadas y los videos de buenas prácticas se ha contado con **47 Administraciones participantes** y **62 personas beneficiarias como colaboradoras**.

En las jornadas: **14 entidades y 17 ponentes (64,71% mujeres y 35,29% hombres)**

- Miembros del patronato del Centro Asociado: Gobierno de Navarra (Consejería de Universidad, Innovación y Transformación Digital y Consejería de Derechos Sociales) y UNED.
- Ministerio de Educación y Ministerio de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana del

Gobierno de España.

- Barcelona Centro for International Affairs (CIDOB)
- Federación Española de Municipios (FEMP)
- Red Española del Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Ayuntamiento de Málaga
- Diputación de Palencia
- Puerto de Barcelona
- Universidad del País Vasco (UPV/EHU) y Universitat Politètnica de València.
- Centro Asociado a la UNED en Tudela.

En los videos: **33 entidades y 45 ponentes (53,33% mujeres y 46,67% hombres)**

- Organizaciones científicas como la Sociedad Española de Endocrinología y Nutrición, el Real Jardín Botánico o el Instituto Español de Oceanografía.
- Ayuntamientos como el de Soria, Getafe, Alfaro, Vitoria, Valencia o León.
- Gobiernos regionales como la Junta de Andalucía o el Gobierno de Navarra en España y Gobierno Autónomo Descentralizado Parroquial Rural Pacto, Gobierno Autónomo Descentralizado de la Provincia de Pichincha y Gobierno Parroquial de Valle Hermoso en Ecuador.
- Redes como la de ciudades por la Agroecología y con ella representantes de los Ayuntamientos de Madrid, Castelló de la Plana, Valencia, Rivas Vacía Madrid y Godella.
- Agencia Pública ANECA.
- Instituto de Educación Secundaria Pablo Picasso de Málaga.
- Universidades como la de Vigo, Burgos, A Coruña, UNED Ponferrada y Universidad UTE de Ecuador.

Indirectamente resultan beneficiarias todas las organizaciones de las redes participantes en el proyecto y las personas usuarias de las organizaciones participantes y las adheridas a las redes. Esto es dificil de cuantificar, pero de una forma no exhaustiva podemos nombrar 363 organizaciones pertenecientes a la Red de la Agenda 2030 de la FEMP, más de 400 organizaciones adheridas a Pacto Verde, 1.809 entidades adheridas a la Red Española del Pacto Mundial de UN, 186 entidades y 953 personas firmantes del manifiesto de WomANDigital…

Tambien son beneficiarias indirectas **todas las personas usuarias de las Administraciones Públicas inscritas en la jornada**, entre las que hemos podido identificar: Ayuntamientos (Coria del Rio, Tres Cantos, Fuengirola, Gandia, Bejar, Terrassa…), Diputaciones (Aragón, Cáceres, Burgos…), Universidades (Islas Baleares, León,…), Correos y otras organizaciones (Biosfera de La Palma, Educa Madrid…); así como la UNED y sus Centros Asociados (69 personas, 42 mujeres y 27 hombres de 26 Centros Asociados).

Trayectoria y compromiso con los valores de igualdad

La **Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** (Ley orgánica 3/2007, art. 64), establece la obligatoriedad de un plan de igualdad para la Administración General del Estado (AGE) y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella:

> "*El gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un plan para la igualdad en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. Este plan también debe ser objeto de negociación con la representación legal de los empleados públicos y será evaluado anualmente en Consejo de Ministros*".

La doctrina, en general, considera esta obligación para las Administraciones Públicas independientemente del número de empleados.

En este marco la Administración General del Estado publicó en el año 2020 el **III Plan de Igualdad de Género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella** (Gobierno de España. Ministerio de Política Territorial y Función Pública).

La UNED también realizó su **I Plan de Igualdad** (UNED. Oficina de Igualdad 2014-15) que, de acuerdo con el mismo, se mantiene vigente hasta el desarrollo del segundo, actualmente en curso.

El Centro Asociado a la UNED en Tudela tiene un fuerte compromiso con la Igualdad, tal y como se plasma en su política de calidad (UNED Tudela. Director del Centro Asociado 2015).

Con el fin de poder guiar la estrategia del centro en materia de igualdad de género, en el año 2017, se realiza un diagnóstico para identificar la situación de partida y poder acometer acciones de mejora. Los resultados y conclusiones del diagnóstico de igualdad realizado se presentan en el documento ***Igualdad de oportunidades en el Centro Asociado de la UNED en Tudela: Diagnóstico (mayo 2017)***, que se estructura en los siguientes contenidos:

- Marco contextual y normativo que justifica la integración de la igualdad.
- Marco contextual de la igualdad en la UNED.
- Procedimiento metodológico para el desarrollo del diagnóstico.
- Resultados del Diagnóstico.
- Resumen y Conclusiones
- Anexos, donde se adjuntan la documentación y herramientas utilizadas para la elaboración del diagnóstico.

Las acciones derivadas de este diagnóstico se estructuran en un ***Plan de igualdad (junio 2017)*** que tiene una vigencia de 4 años.

Dentro de este plan de igualdad se incluyeron 19 acciones estructuradas en tres ámbitos: cultura de la organización, personas y procesos de trabajo, siguiendo el Plan de Igualdad de la UNED (UNED. Oficina de Igualdad 2014-15).

Las aciones más relevantes llevadas a cabo en el marco se detallan a continuación.

Plan de conciliación

Una de las demandas identificadas en la encuesta de igualdad realizada al PAS fue la difusión de las medidas de conciliación disponibles para el personal del Centro. Por lo que se ha realizado un

plan de conciliación (UNED Tudela 2020) que recoge una compilación de todas las medidas de conciliación aplicables en el Centro Asocido de la UNED en Tudela, agrupadas por las siguientes áreas:

- **Calidad en el empleo**: mejorar la calidad laboral a través de medidas relacionadas con la estabilidad y la reducción de la temporalidad, salud, prevención del acoso…
- **Ordenación del tiempo y el espacio**: medidas que buscan la flexibilidad espacio – temporal.
- **Apoyo a la familia y a las personas trabajadoras**: diseñadas para apoyar el equilibrio familia – trabajo.
- **Desarrollo personal y profesional**: medidas orientadas al desarrollo de carreras profesionales respetuosas con la vida privada de las personas que trabajan en el Centro.

Describiendo, para cada medida los siguientes aspectos: descripción de la medida, normativa reguladora y observaciones.

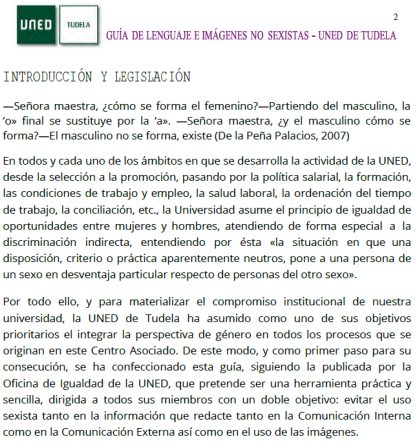
Estas medidas de conciliación han sido refrendadas en Junta Rectora de 3 de julio de 2020 y se han comunicado al personal a través de tablón digital en qPersonal.

Guía de lenguaje e imágenes no sexistas

El Centro Asociado ha desarrollado una **Guía de lenguaje e imágenes no sexistas** dirigida tanto a sus comunicaciones internas como externas.

En la guía se incluye una referencia normativa y los aspectos a tener en cuenta para aplicar la perspectiva de género de manera transversal. En su desarrollo se ha tenido en cuenta la Guía de lenguaje no sexista de la Oficina de Igualdad de la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED) entre otras fuentes de información.

Esta guía fue aprobada por el Director del Centro Asociado en noviembre de 2020 y es pública a través de la web UNED Tudela con los ODS.


2

GUÍA DE LENGUAJE E IMÁGENES NO SEXISTAS - UNED DE TUDELA

INTRODUCCIÓN Y LEGISLACIÓN

—Señora maestra, ¿cómo se forma el femenino?—Partiendo del masculino, la 'o» final se sustituye por la 'a». —Señora maestra, ¿y el masculino cómo se forma?—El masculino no se forma, existe (De la Peña Palacios, 2007)

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la UNED, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo, la conciliación, etc., la Universidad asume el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta «la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo».

Por todo ello, y para materializar el compromiso institucional de nuestra universidad, la UNED de Tudela ha asumido como uno de sus objetivos prioritarios el integrar la perspectiva de género en todos los procesos que se originan en este Centro Asociado. De este modo, y como primer paso para su consecución, se ha confeccionado esta guía, siguiendo la publicada por la Oficina de Igualdad de la UNED, que pretende ser una herramienta práctica y sencilla, dirigida a todos sus miembros con un doble objetivo: evitar el uso sexista tanto en la información que redacte tanto en la Comunicación Interna como en la Comunicación Externa así como en el uso de las imágenes.

Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo

El Centro Asociado parte de la firme convicción de que una entidad pública socialmente responsable y sostenible debe garantizar un entorno laboral seguro e inclusivo, libre de cualquier tipo de discriminación y acoso, promoviendo las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo, y los grupos en que se integra, sean reales y efectivas, y para que todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria sean tratadas con la máxima dignidad y respeto por su intimidad y su integridad física y moral. Por ello, se hace necesario prevenir, evitar y resolver cualquier situación de acoso sexual o por razón de sexo, así como aquellas situaciones de acoso por razón de orientación sexual o por identidad o expresión de género, que, a efectos de este Protocolo se entenderán incluidos en el término "acoso sexual o por razón de sexo".

En atención a lo anterior, se desarrolla un **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo** en el ámbito del C.U. del Centro Asociado a la UNED en Tudela para el que se ha tomado como referencia el Manual para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención

del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo (2015) editado por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos (2011) vinculados a ella, así como diversos protocolos frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo de diversas universidades españolas.

Formación en igualdad de género de todas las personas de administración y servicios.

En el año 2020 se facilitó formación en igualdad a todo el personal de administración y servicios, incluyendo a los miembros de los tribunales de selección, del Centro Asociado mediante la actividad La atención profesional desde una perspectiva de Género impartida por Rut Iturbide Rodrigo, Doctora en Ciencias Humanas y Sociales, Experta en Género y profesora de la Universidad Pública de Navarra.

El curso tuvo una duración de 12h lectivas (0,5 créditos ECTS) y se estructuro en dos partes: una primera en la que se lleva a cabo una revisión de conceptos básicos de género (patriarcado, sistema sexo-género, androcentrismo, división sexual del trabajo, identidades de género, roles y estereotipos de género, etc.) que dan a conocer las dinámicas estructurales de género que tienen lugar en el día a día, así como a aprehender contenidos básicos para la aplicación práctica posterior.

En la segunda parte se trabaja de forma teórico-práctica la atención profesional -principalmente de profesiones de ayuda: trabajo social, psicología, magisterio, salud, etc., pero no únicamente-, para reflexionar sobre cómo llevar a cabo el acompañamiento profesional a las personas usuarias que acuden a los servicios.

Diagnóstico de igualdad del estamento de profesorado tutor en abril 2021

El colectivo de profesorado tutor del Centro Asociado se compone de un total de 48 personas en el año 2020-21. Inicialmente quedó excluido del I Plan de Igualdad del PAS dado que este estamento no es empleado del Centro por cuenta ajena, tal y como establece el Real Decreto sobre régimen de la función tutorial en los Centros asociados de la UNED en sus artículos 3 a 5 6 (RD 2005/1986 1986), que indica que las funciones que desarrollan no se consideran como desempeño de un *puesto de trabajo o actividad a los efectos de la Ley 53/1984* (Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas).

La Ley de Igualdad en su artículo 73 Acciones de responsabilidad social de las empresas (Ley orgánica 3/2007) establece que *Las empresas podrán asumir la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social, consistentes en medidas económicas, comerciales, laborales, asistenciales o de otra naturaleza, destinadas a promover condiciones de igualdad entre las mujeres y los hombres en el seno de la empresa o en su entorno social*; esto se refuerza en el ámbito educativo en el capítulo II de esta misma ley donde establece que *el sistema educativo deberá incluir entre sus fines la educación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y en la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres*.

En este marco y reforzado por el compromiso del Centro Asociado de Tudela con los ODS, en particular el ODS 5: Lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y las niñas, durante el año 2020-2021 se esta realizando un diagnóstico de igualdad del profesorado tutor,

siempre considerando las matizaciones de su relación con el Centro Asociado.

Para ello se ha recogido información cualitativa y cuantitativa de la distribución del profesorado tutor y de todos los procesos indicados en la normativa vigente de planes de igualdad y además en el mes de noviembre de 2020 se ha realizado una encuesta de percepción de la igualdad.

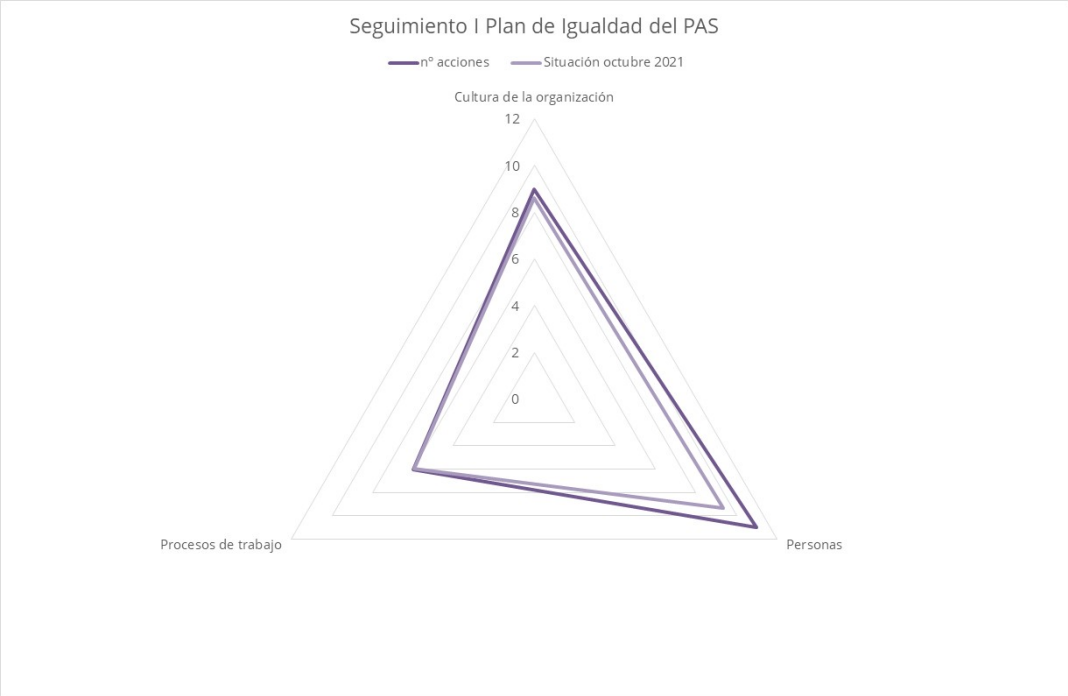
Datos analizados	Cursos 2018-2019, 2019-2020 y 2020-2021. Los datos actuales corresponden al año 2020-2021 (extraídos en el mes de octubre)
Fecha de recogida de información	La encuesta en materia de igualdad se ha realizado en el mes de noviembre 2020. La encuesta de satisfacción del profesorado tutor ha sido realizada en el mes de mayo 2020.
Fecha de realización del diagnóstico	Noviembre 2020

Esto permite conocer la situación actual de este colectivo e identificar acciones que pueden ser incorporadas en el diseño de los futuros planes de mejora.

Seguimiento del plan de igualdad

Las acciones incluidas en el plan de igualdad se gestionan a través de los planes de área, y el seguimiento se realiza en los mismos. Además, existe un indicador para el seguimiento de las acciones de igualdad aplicadas incluido en el Cuadro de Mando de gestión de personas.

La situación del Plan de Igualdad a la fecha de edición de este informe es la siguiente:



Coincidiendo con la finalización de la vigencia del Plan de Igualdad del PAS se ha aprobado el real decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro (Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática 2020), por lo que se

considera necesaria la edición del II Plan de Igualdad del PAS (Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática s.f.). Esta acción se ha añadido al Plan de Igualdad razón por la que la realización de este no es completa.

Otros méritos

Evento sostenible

El desarrollo de las jornadas se ha realizado, además de con un compromiso con el ODS 05 de igualdad de género, con los criterios de un **evento sostenible en el Marco de la Agenda 2030**, entendiendo como tal *aquel evento diseñado, organizado y desarrollado de manera que se minimicen los potenciales impactos negativos ambientales, y que se deje un legado beneficioso para la comunidad anfitriona y todos los involucrados* (AENOR 2013).

El proyecto ha contribuirdo en particular con los siguientes Objetivos de Desarrollo Sostenible:

- ODS 4 Educación de calidad,
- ODS 03 Salud y bienestar,
- ODS 05 Igualdad de Género
- ODS 13 Acción por el clima.
- ODS 12 Producción y consumo responsable y
- ODS 16 Paz, justicia e instituciones sólidas.

Este compromiso con el resto de los ODS se ha gestionado con un proceso similar al descrito para el ODS 05.

Los principales resultados conseguidos son los siguientes:

ODS	Principales resultados
	Conforme a lo establecido en la convocatoria las actividades se han realizado en modalidad online, por lo que el entorno ha sido seguro tanto para ponentes como para personas inscritas ya que han sido virtuales.
	Hemos contado con **62 ponentes** entre jornadas y videos todos con amplia experiencia y conocimiento de la Agenda 2030. Han participado **678 personas** en las jornadas (**60,62% mujeres**), pero el alcance será mayor a través de la publicación de **36 materiales divulgativos** de libre disposición en el espacio web.

UNED Cátedra de Calidad Ciudad de Tudela · Gobierno de Navarra · Ayuntamiento de Tudela	Título: **Eventos igualitarios** *IV Convocatoria del "Premio a la Igualdad de la UNED"*	Buena Práctica *2021* Centro Asociado: *CA UNED Tudela* Contacto: *Luis J. Fernández Rodríguez*

ODS	Principales resultados
	En aspectos ambientales, no se ha realizado ninguna información, ni publicación en medios impresos.
	Se han evitado las emisiones de gases efecto invernadero asociadas a los desplazamientos tanto de ponentes como de personas asistentes.
	Se ha contado con 47 organizaciones participantes entre las jornadas y los videos

Para transferir este proyecto a futuros eventos se ha creado un catálogo de actuaciones que pueden llevarse a cabo para asegurar un evento sostenible.

Web ODS y buenas prácticas en la administración pública

Se ha creado un sitio web de acceso general y gratuito para dar soporte a los materiales realizados en las jornadas y los videos. Este espacio queda en abierto para el acceso diferido a los cursos en fechas posteriores a la presente justificación: web ODS y Administraciones Públicas.

En esta página web se ha incluido información sobre el compromiso del evento, los resultados obtenidos y las Buenas prácticas "*Tu también contribuyes a hacer unas jornadas más sostenibles*", estructurandose en siete apartados:

- **Formación gratuita**: Desde este apartado se da acceso a las grabaciones de las ponencias llevadas a cabo en las jornadas realizadas en octubre 2021.
- **Fichas de buenas prácticas**: clasificadas por los 17 ODS, se puede acceder a buenas prácticas puestas en marcha en las administraciones Públicas. Cada Ficha incluye la siguiente información según disponibilidad:
  - Entidad promotora
  - Tipo de entidad
  - Área, unidad o departamento que lo ha desarrollado
  - Otros participantes
  - Breve descripción de la buena práctica
  - Años de desarrollo

- Expectativas y/o resultados
- Personas beneficiarias
- Web de la buena práctica
- ODS en los que impacta. En relación con el ODS 05 se ha incluido la buena práctica ***WomANDigital**: por la promoción de la igualdad de género en el sector TIC.*

- **Compromiso de los eventos sostenibles**.
- **Resultados alcanzados** con el proyecto con impacto en los ODS
- **Buenas prácticas** "Tu también contribuyes a hacer unas jornadas más sostenibles"
- **Enlaces de interés:** donde se ha incluido un enlace a la página de la Agenda 2030 de Naciones Unidas, de la Comisión Europea, del Gobierno de España y el Gobierno de Navarra.
- **Contacto y comparte tus buenas prácticas**: espacio para que otras organizaciones puedan comunicar sus buenas prácticas de cara a futuro.

Web UNED Tudela con los ODS

La UNED de Tudela en colaboración con el Observatorio ODS de la UNED desarrolló en los años 2020-2021 una página web con dos finalidades:

- Facilitar el conocimiento y la formación en los ODS a la Comunidad Universitaria.
- Poner en valor todas las iniciativas llevadas a cabo en la UNED de Tudela para contribuir a

los ODS.

Para mostrar el compromiso de la UNED Tudela con los ODS se ha adaptado esta web al contexto del Centro.

Se estructura en bloques, el primero permite visibiliza el compromiso de la UNED de Tudela con la Agenda 2030 a través del plan estratégico.

A continuación, se recogen por cada uno de los ODS una breve explicación del objetivo y todos los ámbitos en los que la UNED de Tudela impacta en el mismo. Estos ámbitos son la formación y la producción científica, proyectos y programas, buenas prácticas llevadas a cabo en el Centro y las memorias y resultados.

Después podemos conocer cual es el impacto de la UNED de Tudela en cifras, en pantalla principal los resultados más relevantes y pulsando sobre "Ver más" se amplía esta información por cada ODS.

Y por último existe un espacio donde se informa a la comunidad universitaria de cambios que se pueden hacer en la propia actividad para contribuir a los ODS.

En todo el diseño de la web se han tenido en cuenta todas las condiciones de marca UNED.

En **el ODS 5 se pueden consultar iniciativas llevadas a cabo en el Centro de Tudela con impacto en el mismo: Producción científica, compromisos y políticas** entre las que se incluye la guía de lenguaje e imágenesno sexistas, actividades de extensión universitaria o noticias.

Igualdad de género

Todas las denominaciones que en este texto hacen referencia a figuras y cargos y se efectúan en género masculino cuando no hayan sido sustituidos por términos genéricos, se entenderán englobando a ambos géneros, femenino y masculino, con la finalidad de facilitar la lectura y evitar

desdoblamientos artificiosos.

Referencias

"La Caixa" Foundation. *RRI Tools.* s.f. https://www.rri-tools.eu/es/homepage.

AENOR. «UNE-ISO 20121. Sistemas de gestión de la sostenibilidad de eventos. Requisitos con recomendaciones de uso.» 2013.

Área de Empleo Público de ADAMS Formación. «Las Mujeres en la Administración Pública. Análisis del empleo público en España.» 2017.

Gobierno de España. Jefatura del Estado. «Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.» 1984.

Gobierno de España. Jefatura del Estado. «Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.» 2007.

Gobierno de España. Jefatura del Estado. «Ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001 de Universidades.» 2007.

Gobierno de España. Jefatura del Estado. «Ley Orgánica 6/2001, de 12 de diciembre, de Universidades.» 2001.

Gobierno de España. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. «Resolución de 26 de noviembre por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el II Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y sus organismos públicos.» 2015.

Gobierno de España. MInisterio de Igualdad. Instituto de las Mujeres. *Mujeres en Cifras - Empleo y Prestaciones Sociales - Ocupaciones, sectores y ramas de actividad.* s.f. https://www.inmujeres.gob.es/MujerCifras/EmpleoPrestaciones/OcupacSectRamasActividads.htm.

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. «Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.» 2020.

Gobierno de España. Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática. «Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.» s.f.

Gobierno de España. Ministerio de política territorial y administración pública. «Protocolo de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculadops a ella.» 2011.

Gobierno de España. Ministerio de Política Territorial y Función Pública. «Resolución de 29 de diciembre de 2020, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2020, por el que se aprueba el III Plan para la igualdad de género en la AGE y organismos.» 2020.

Gobierno de España. MInisterio de Relaciones con las Cortes y de la Secretaría del Gobierno. «Real Decreto 2005/1986, de 25 de septiembre, sobre régimen de la función tutorial en los Centros

asociados de la Universidad Nacional de Educación a Distancia.» 1986.

Gobierno de Navarra. «Ley Foral 17/2019, de 4 de abril, de igualdad entre Mujeres y Hombres.» 2019.

Gobierno de Navarra. Dirección General de Universidades. «RESOLUCIÓN 21E/2021, de 12 de marzo, por la que se aprueba la convocatoria "Subvención a proyectos realizados por las cátedras de las Universidades navarras. Año 2021".» 2021.

Instituto de la mujer y para la igualdad de oportunidades. «Manual de referencia para la elaboración de procedimientos de actuación y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el trabajo.» 2015.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE). *EIGE.* s.f. https://eige.europa.eu/es/in-brief.

Instituto Navarro para la Igualdad / Nafarroako Berdintasunerako Institutua. *INAI.* s.f. https://www.igualdadnavarra.es/es/presentacion.

Kohan, Marisa. «Cómo poner fin a eventos profesionales machistas: "Sin mujeres ponentes, no hay asistentes".» *Público*, 2020.

Naciones Unidas. «Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sotenible (A/70/L.1).» 2015.

Parlamento Europeo. Oficina en España. «#DóndeEstánEllas: La pandemia reduce la participación de mujeres ponentes en 2020.» 2021.

—. *¿Dónde están ellas?* s.f. https://www.europarl.europa.eu/spain/es/parlamento_europeo.html.

UNED. «Plan estratégico UNED 2019-2022.» 2019.

UNED Tudela. «Diagnóstico de igualdad de oportunidades. PAS del Centro Asociado .» Mayo 2017.

UNED Tudela. «I Plan de Igualdad de Oportunidades. PAS del Centro Asociado UNED Tudela (2017-2020).» Junio 2017.

UNED Tudela. «Plan de conciliación del PAS.» 2020.

UNED Tudela. Director del Centro Asociado. «Declaracion de política de calidad (ed.5).» 2015.

UNED. Consejo de Gobierno. «Creación de la Oficina de Igualdad de la UNED.» 2010.

UNED. Gerencia. «Declaración institucional sobre política de igualdad en la UNED (junio 2010).» 2010.

UNED. Oficina de Igualdad. «Guía de lenguaje no sexista de la Oficina de Igualdad de la Universidad.» s.f.

UNED. Oficina de Igualdad. «I Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.» 2014-15.

—. *Oficina de Igualdad de la UNED.* s.f. http://portal.uned.es/portal/page?_pageid=93,23523687&_dad=portal&_schema=PORTAL.

UNED. Oficina de Igualdad. «Reglamento de la Comisión de Igualdad de la UNED.» 2014.

Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN). «Estrategia de incorporación de género en eventos de la UICN.» 2019.

Online

del 10 al 24 de marzo de 2020 Online

La atención profesional desde una perspectiva de género

Extensión universitaria

créditos
0.5

El curso consta de dos partes: una primera parte en la que se llevará a cabo una revisión de conceptos básicos de género (patriarcado, sistema sexo-género, androcentrismo, división sexual del trabajo, identidades de género, roles y estereotipos de género, etc.) que nos ayudarán a entender las dinámicas estructurales de género que tienen lugar en nuestro día a día, así como a aprehender contenidos básicos para la aplicación práctica posterior.

En la segunda parte se trabajará de forma teórico-práctica la atención profesional -principalmente de profesiones de ayuda: trabajo social, psicología, magisterio, salud, etc., pero no únicamente-, para reflexionar sobre cómo llevamos a cabo nuestro acompañamiento profesional con las personas usuarias que acuden a nuestros servicios.

La idea es abordar la teoría de género desde un punto de vista práctico y aplicado al puesto de trabajo.

Lugar y fechas

UNED Tudela
Del 10 al 24 de marzo de 2020
De 16:30 a 20:30 h.
Espacios en los que se desarrolla: **AULA 1**

Horas lectivas

Horas lectivas: 12

Créditos

0.5 créditos ECTS.

Programa

martes, 10 de marzo

16:30-20:30 h. **Sesión 1**

Conceptos básicos de la teoría de género: patriarcado, sistema sexo-género, androcentrismo, división sexual del trabajo, identidades de género, roles y estereotipos de género, etc.

Rut Iturbide Rodrigo *Doctora en Ciencias Humanas y Sociales, Experta en Género y profesora de la Universidad Pública de Navarra*

martes, 17 de marzo

16:30-20:30 h. **Sesión 2**

Niveles claves a tener en cuenta en la atención profesional desde la perspectiva de género: ámbitos, elementos del sistema sexo género, interseccionalidad, etc.

Rut Iturbide Rodrigo *Doctora en Ciencias Humanas y Sociales, Experta en Género y profesora de la Universidad Pública de Navarra*

martes, 24 de marzo

16:30-20:30 h. **Sesión 3**

Principales necesidades, demandas y problemáticas a nivel teórico-práctico en la implementación de la perspectiva de género en la atención profesional (complejidad, proyecciones, incoherencias, estereotipos, etc.).

Rut Iturbide Rodrigo *Doctora en Ciencias Humanas y Sociales, Experta en Género y profesora de la Universidad Pública de Navarra*

Asistencia

Esta actividad se desarrolla exclusivamente online.

Inscripción

	MATRÍCULA ORDINARIA
PRECIO	50 €

Dirigido por

Alfredo Hidalgo Lavie

Profesor del Departamento de Trabajo Social de la Facultad de Derecho de la UNED

Presentación

Luis J. Fernández Rodríguez

Director de la UNED de Tudela

Ponente

Rut Iturbide Rodrigo

Doctora en Ciencias Humanas y Sociales, Experta en Género y profesora de la Universidad Pública de Navarra

Dirigido a

Profesionales, principalmente, del ámbito de lo social, sanitario o jurídico (personas trabajadoras sociales, educadoras sociales, docentes, psicólogas, profesional sanitario, abogadas, etc.) o aquellas cuyo puesto de trabajo sea estratégico en la atención profesional como las personas administrativas por ejemplo o las técnicas de juventud, empleo, vivienda, etc. Y que quieran adquirir herramientas prácticas para poder implementar la perspectiva de género en la intervención -social, educativa, sanitaria o jurídica, etc.- que realizan.

Objetivos

Adquirir conceptos básicos de la teoría de género para aplicarlo de forma práctica en la intervención profesional que se realiza para el acompañamiento de personas en los diferentes ámbitos vitales (social, sanitario, jurídico, administrativo, etc).

Metodología

La metodología es eminentemente teórico-práctica, por lo que las clases constarán de una parte teórica en la que se expondrán una serie de contenidos con aplicación práctica asociada a investigaciones previas realizadas; así como otra parte práctica, en la que se analizarán desde la perspectiva de género tanto videos como texto, además de llevar a cabo dinámicas de reflexión crítica tanto individuales como en grupo (principalmente con compañeras/os que estén trabajando o bien en ámbitos similares o bien en puesto de trabajo similares).

Sistema de evaluación

El sistema de evaluación para cada una de las modalidades de matrícula será:

1. **Presencial:**

   Asistencia al 80% de las sesiones mediante control de firmas durante las mismas.

2. **Online en directo:**

   Envío de un correo electrónico durante la primera media hora de las distintas sesiones del curso a la dirección formaciononline@tudela.uned.es indicando el nombre de la actividad; nombre, apellidos y DNI del/la estudiante; y el nick con el que aparece en el chat de la emisión.

3. **Online en diferido:**

Los enlaces a las grabaciones se remitirán por correo electrónico una vez finalice el curso en un plazo no superior a 3 días laborables.

Para la obtención del certificado, el/la estudiante deberá realizar un trabajo práctico o responder correctamente un cuestionario (se especificará la modalidad en el mismo correo electrónico) en el plazo de 15 días naturales desde el envío de las grabaciones).

Colaboradores

Organiza

Colabora

Más información

UNED Tudela
Magallón 8
31500 Tudela Navarra
948821535 / extension@tudela.uned.es

UNED TUDELA

Compromiso de las jornadas con los ODS

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), establecidos y aprobados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) para el periodo 2015-2030, son una iniciativa de ámbito global para "erradicar la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad" de todos sus habitantes.

El Centro Asociado a la UNED en Tudela consciente del impacto que genera en la sociedad tanto a través de su actividad como de la imagen alineada con los ODS que ofrece, se compromete a la promoción del desarrollo sostenible en estas jornadas en aquellos aspectos donde su contribución es más relevante:

La Agenda 2030 da importancia a la generación y transferencia del conocimiento en desarrollo sostenible y los ODS en el ODS 4 Educación de Calidad, eje de la jornada que va a realizar el Centro Asociado siempre bajo el prisma de la protección de la propiedad intelectual.

La salud y seguridad de las personas es un aspecto importante en la gestión de la actividad especialmente en la situación generada por la COVID-19, tal y como se recoge en el ODS 3.

El ODS 5 Igualdad de género, es una de las prioridades del Centro de Tudela tanto para las mujeres y hombres que trabajan en el mismo, los participantes de la jornada como para las personas inscritas y la sociedad a la que se dirigen nuestros servicios

La lucha por el cambio climático es uno de los grandes retos de nuestro siglo tal y como pone de manifiesto el ODS 13: acción por el clima. En este sentido desde el Centro Asociado queremos aportar nuestro granito de arena apostando por unas jornadas con bajas emisiones de gases efecto invernadero.

El proyecto permite además favorecer entornos participativos y transparentes desde las Administraciones Públicas tal y como recoge el ODS 16.

Todo tratado bajo el prisma del cumplimiento normativo de la legislación (protección de datos, propiedad intelectual…) y de los financiadores y la transparencia en la gestión. Finalizadas las jornadas, la Dirección del Centro realizará una evaluación de los resultados obtenidos con el fin de implantar una política de innovación y mejora continua en el sistema de gestión de jornadas sostenibles. La información de los logros alcanzados se hará pública.

De forma transversal puede contribuir al resto de ODS.

UNED TUDELA

Tú también contribuyes con los ODS

Muévete, levántate al menos cada 30 minutos y estira.
Si tienes que desplazarte hazlo andando, en bicicleta o utiliza el transporte público, será bueno para tu salud y ayudaras a reducir la huella de carbono.
Cumple con el protocolo COVID del lugar en el que te encuentres.

Lee, infórmate y aprende.
Escucha a las personas participantes con pensamiento crítico, contrasta tu opinión y saca conclusiones.
Sigue las noticias sobre la jornada y los objetivos de desarrollo sostenible en línea o en las redes sociales.
Consulta en la web las buenas prácticas aplicadas por otras organizaciones.

Acepta a las mujeres tal como son.
Utiliza un lenguaje y conducta inclusivo.
En los foros, respeta y se tolerante con todas las personas, dialoga.
Sigue las 10 reglas de oro de la *netiquette*:

Regla 1. Nunca olvides que la persona que lee el mensaje es en efecto humano con sentimientos que pueden ser lastimados.
Regla 2. Adhiérete a los mismos estándares de comportamiento en línea que sigues en la vida real.
Regla 3. Escribir todo en mayúsculas se considera como gritar y además, dificulta la lectura.
Regla 4. Respeta el tiempo y ancho de banda de las otras personas.
Regla 5. Muestra el lado bueno de su persona mientras se mantenga en línea.
Regla 6. Comparte tu conocimiento con la comunidad.
Regla 7. Ayuda a mantener los debates en un ambiente sano y educativo.
Regla 8. Respeta la privacidad de terceras personas, hacer un grupo contra una persona está mal.
Regla 9. No abuses de tu poder.
Regla 10: Se objetivo sobre temas cuyo bien primordial no afecte el general.

No imprimas los documentos, visualiza la información en pantalla.
Si necesitas imprimir las publicaciones hazlo a doble cara.
Recoge el papel que solo has utilizado por una cara y vuelve a utilizarlo como borrador o bloc de notas.
Utiliza adecuadamente los contenedores de recogida selectiva, separando tus desperdicios de manera que puedan ser correctamente tratados y/o reutilizados.

Aprovecha al máximo la entrada de luz natural. Abre cortinas y persianas.
Si realizas la actividad en diferentes jornadas, asegúrate de apagar las luces y todos los aparatos eléctricos e informáticos (ordenadores, calefactores, TV...) cuando no los estés utilizando.
Activa las opciones de ahorro de energía de los ordenadores.
Adecua la temperatura de las habitaciones y la vestimenta a las condiciones climatológicas.
La temperatura de tu estancia tiene que estar por debajo de 21ºC en locales calefactados y por encima de 26ºC en locales refrigerados.
Abre las ventanas solo el tiempo necesario y en las horas adecuadas, en verano por la mañana y en invierno al medio día, para evitar enfriar o calentar las habitaciones más de lo necesario.
No abras las ventanas con la calefacción o el aire acondicionado encendido.

Ok

ODS y buenas prácticas en la administración pública

UNED TUDELA con los ODS

Formación gratuita

Multitud de vídeos y recursos han sido puestos a disposición pública con el propósito de orientar a las administraciones públicas hacia la consecución de la Agenda 2030.

Acceder a formación

UNED Tudela con los ODS

UNED TUDELA

Comprometidos con el desarrollo sostenible

UNED Tudela está fuertemente comprometida con la puesta en marcha de la Agenda 2030, con la firme voluntad de convertir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en una realidad. Pensamos que un mundo mejor y más justo es posible, por ello llevamos tiempo alineando nuestros objetivos e implementando medidas que nos ayuden a lograrlo.