



Plan de Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres del Departamento de Didáctica de la Expresión Musical Plástica y Corporal.

JUSTIFICACIÓN

La ley orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres estableció la elaboración de planes de igualdad en los centros de trabajo, lo que propició la elaboración de un proyecto de este tipo por la Universidad de Granada, aprobado el 10 de marzo de 2011. En él se pide el respaldo activo “de los diferentes agentes que participan en la Universidad, el personal docente e investigador, el personal de administración y servicios y la comunidad de estudiantes, para “avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres”.

El Departamento de Didáctica de la Expresión Musical, Plástica y Corporal al estar vinculado a la educación, tiene un papel clave en el fomento de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como medio para la construcción de una sociedad más justa y democrática.

El Plan de Igualdad que ahora se presenta es fruto de un proceso de reflexión y debate interno acerca de las necesidades que existen actualmente para avanzar y garantizar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Con él, se pretende colaborar a la eliminación de las diferentes formas de discriminación existentes, aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad académica de las mujeres, favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, integrar la perspectiva de género en todos los procesos de organización y gestión.

La no discriminación es el principio inspirador de este Plan. A pesar de que las actuaciones de los poderes públicos en materia de igualdad han perseguido la no discriminación como un principio de justicia social, sin embargo, las situaciones de discriminación por razón de sexo son una realidad cotidiana y, por tanto, se precisan acciones reparadoras que mejoren la posición de las mujeres.

Todas aquellas situaciones de desigualdad y discriminatorias que habitualmente aparecen como formas de trato cotidianas y normalizadas padecidas por las mujeres por el hecho de serlo, dan lugar a distintas formas de violencia hacia las mujeres, como son: la desvalorización, la invisibilidad, el control y dominio, el aislamiento, el chantaje emocional, etc.

La igualdad, como un valor en sí mismo, es un derecho fundamental de las personas, que no pueden ser discriminadas por razón de sexo. Actualmente este principio está reconocido a nivel jurídico (igualdad formal o legal), pero dista bastante de ser una realidad (igualdad real), ya que la sociedad lleva siglos practicando la desigualdad entre mujeres y hombres, y los usos y costumbres tienden a mantener esta situación.

Para conseguir la igualdad real es necesario trabajar por ella, y los beneficios serán muy evidentes, ya que en una situación de igualdad de oportunidades, mujeres y hombres pueden realizarse intelectual, física y emocionalmente, teniendo la posibilidad de desarrollar sus capacidades y, por tanto, hacer posible la transformación y el cambio de las relaciones humanas y del entorno en el que vivimos.

Queremos trabajar desde una perspectiva transversal de género que propicie que nuestro Departamento se implique de forma integral para incorporar la dimensión de género en todas sus actuaciones. Corresponde a nuestro Departamento, garantizar el carácter democrático, transparente e igualitario de la constitución de las diversas comisiones para la selección de personal docente e investigador. Para ello, nos proponemos eliminar las formas de discriminación y aumentar la visibilidad y el reconocimiento de la actividad académica y laboral de las mujeres.



Con este objetivo, la participación de las mujeres en la composición de los distintos órganos de gobierno y de las comisiones ha sido constante, incluida la dirección del mismo y de sus secciones departamentales. También, se ha defendido el uso del lenguaje no sexista, Procurando además que se reconozca el valor de los ideales igualitarios en la información y formación de los jóvenes investigadores las investigadoras y los y las docentes en formación.

PROPUESTA DE ACTUACIÓN

Por todo ello se acuerda elaborar de un plan de igualdad cuyo principio de actuación es la erradicación de cualquier forma de sexismo, discriminación y exclusión por razones de sexo, en el plan que se singulariza por nuestras competencias en docencia de master y doctorado.

PLAN DE IGUALDAD

En líneas generales se sigue la petición de colaboración del plan de igualdad de la Universidad de Granada de:

1. Colaborar en el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad de la Universidad.
2. Desarrollar en nuestro Departamento los principios de actuación encomendados en el plan de igualdad con la capacidad de actuación que nos permita el ámbito institucional.

ESTRATEGIA DE ACTUACIONES

A. Colaboración con el Plan de Igualdad de la Universidad.

Objetivo: Supervisar la implantación y cumplimiento de la normativa en materia de igualdad en el ámbito del Departamento.

Líneas de actuación:

- a) Analizar la situación del Departamento en estas materias tras la aprobación de este plan y establecer una revisión periódica de la misma.
- b) Garantizar la igualdad de representatividad de mujeres y hombres en gobierno, investigación, promoción y desarrollo profesional del profesorado.
- c) Velar por el uso no sexista del lenguaje y por un tratamiento igualitario en los contenidos e imágenes que el Departamento utiliza en el desarrollo de sus actividades.
- d) Atender y dar soluciones a todas las cuestiones que aparezcan relacionadas con el género.

Objetivo: Divulgar los análisis e investigaciones sobre la situación de desigualdad por razón de sexo en nuestro contexto.

- a) Habilitar un enlace con la unidad de género de la universidad de Granada, especialmente con los procedimientos administrativos de denuncia de las situaciones de acoso o discriminación en el trabajo.

B. Desarrollo de los principios de actuación.

Objetivo: Impulsar el conocimiento de la perspectiva de género entre los miembros del Departamento.



- a) Habilitar un enlace en la web del Departamento con el instituto de estudios de la mujer para la sensibilización e información en dichos temas.

Objetivo: Contribuir a la elaboración e inclusión de indicadores de género en las estadísticas y recogida de datos que se realicen por parte de la Universidad y a la difusión del uso de instrumentos de evaluación de impacto de género en la ejecución de sus políticas

- a) Utilizar el sexo como variable en la evaluación del rendimiento académico en master y doctorado y participación del estudiantado en las diferentes actividades investigadoras.
- b) Solicitar al estudiantado la respuesta, a través del web, a una encuesta básica para estimar los comportamientos sexistas de las investigadoras y los investigadores, así como del resto de miembros del Departamento en su relación con el mismo.

Objetivo: Introducir la perspectiva de género en la actividad docente y académica

- c) Fomentar la utilización del lenguaje no sexista en todas las comunicaciones orales o escritas, docentes, de gestión y de investigación del los/as miembros del Instituto.
- d) Habilitar un enlace en la web del Instituto con la guía del lenguaje no sexista.

GLOSARIO

• **Acción positiva.**

Son medidas específicas, a favor de las mujeres, para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad. Tales acciones, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (LOIEMH, art. 11).

• **Conciliación.**

Supone propiciar las condiciones para lograr un adecuado equilibrio entre las responsabilidades personales, familiares y laborales.

Sin embargo, es un concepto que, tradicionalmente ha aparecido ligado, en exclusiva, a las mujeres, por lo que es necesario trascender su significado para lograr una auténtica “corresponsabilidad”, prestando especial atención a los derechos de los hombres en esta materia, evitando que las mujeres sean las únicas beneficiarias de los derechos relativos al cuidado de hijos y otras personas dependientes, ya que la asunción en solitario, por parte de las madres, de estos derechos entra en colisión con su derecho de acceder y permanecer en el empleo.

• **Corresponsabilidad.**

Concepto que va más allá de la mera “conciliación” y que implica compartir la responsabilidad de una situación, infraestructura o actuación determinada. Las personas o agentes corresponsables poseen los mismos deberes y derechos en su capacidad de responder por sus actuaciones en las situaciones o infraestructuras que están a su cargo.

• **Democracia Paritaria.**

Forma de organización social y política en la que existe igualdad en participación y derechos de los distintos colectivos que componen la sociedad y que deben formar parte de los órganos decisorios y de gobierno.



El concepto Democracia Paritaria, se define, operativamente, como una representación equilibrada de hombres y mujeres, de forma que ninguno de los dos sexos tenga una presencia mayor al 60% ni menor al 40%.

- **Desagregación de datos por sexo.**

Conlleva la recogida y desglose de datos y, de información estadística, por sexo. Ello permite un análisis comparativo de cualquier cuestión, teniendo en cuenta las especificidades del género.

- **Discriminación Directa.**

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

- **Discriminación Horizontal.**

Significa que a las mujeres se les facilita el acceso a empleos o estudios que se presuponen típicamente femeninos -servicios o industrias de menor desarrollo-, al tiempo que encuentran obstáculos y dificultades para asumir ocupaciones que, socialmente, se siguen considerando masculinas, ligadas a la producción, la ciencia y los avances de las tecnologías.

- **Discriminación Indirecta.**

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica, puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

- **Discriminación Vertical.**

Es también conocida como "techo de cristal" y es aquella que establece límites a las posibilidades de ascenso laboral de las mujeres. Este fenómeno reconoce que se registra una democratización en el acceso a diversos puestos de trabajo por parte de las mujeres, pero advierte que los puestos relacionados con las posibilidades de decisión siguen siendo patrimonio de los hombres.

- **Diversidad de Género.**

Plantea la necesidad de incorporar los valores de género como un modo útil de abordar la complejidad y ambigüedad de diferentes entornos. Las mujeres no son consideradas como un grupo desfavorecido, como un colectivo, que reivindica derechos, sino como sujetos que tienen valores que aportar a la sociedad, en general.

- **Empoderamiento.**

Término acuñado en la Conferencia Mundial de las Mujeres en Beijing (Pekín), en 1995, para referirse al aumento de la participación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones y acceso al poder. Actualmente, esta expresión conlleva también otra dimensión: la toma de conciencia del poder que, individual y colectivamente, ostentan las mujeres y que tiene que ver con la recuperación su propia dignidad como personas.

- **Igualdad de Género/ Discriminación de Género.**

La igualdad de género se entiende como una relación de equivalencia en el sentido de que las personas tienen el mismo valor, independientemente de su sexo, y por ello son iguales. Es un derecho fundamental que se apoya en el concepto de justicia social. Implica, por tanto, la ausencia de toda forma de discriminación por razón de sexo.

Se emplea el término discriminación de género para aludir a una situación en la que una persona o un grupo de personas recibe un trato diferenciado en razón de su sexo, lo que condicionará que le sean reconocidos más o menos derechos y oportunidades.

- **Igualdad de Oportunidades**

Principio que presupone que hombres y mujeres tengan las mismas garantías de participación plena en todas las esferas. Es un concepto básico para la aplicación de la perspectiva de género, puesto que se busca beneficiar por igual a hombres y mujeres, para que éstos y éstas puedan desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar sus relaciones (tanto entre ambos sexos, como también, con el entorno que les rodea).

- **Impacto de género**

Consiste en identificar y valorar los diferentes resultados y efectos de una norma o una política pública en uno y otro sexo, con objeto de neutralizar los mismos para evitar sus posibles efectos discriminatorios.



- **Modelo de Igualdad en Femenino**

Modelo que tiene como objetivo la calidad de vida de toda la población. Ello requiere la plena integración de los hombres en las actividades no remuneradas. Dado que estas actividades requieren una dedicación variable a lo largo de la vida activa, la estructura sociolaboral debe adecuarse a las necesidades de hombres y mujeres que asumen en condiciones de igualdad el trabajo familiar doméstico, que permita realizar la actividad mercantil y no mercantil, manteniendo un equilibrio armónico para todas las personas.

- **Modelo de Igualdad en Masculino**

Tiene como objetivo la igualdad en la participación en el mercado laboral. Representa que las mujeres irían progresivamente integrándose en el mercado de trabajo, participando en el empleo en igualdad de condiciones que los hombres. La idea es que las mujeres se "igualen" a los hombres en lo que ha sido la actividad básica para estos. Ahora bien, el modelo de participación masculino implica libertad de tiempo y acción para dedicarse al mercado; por tanto, queda poco espacio para actividades relacionadas con el cuidado de las personas.

- **Sistema sexo-género.**

Mientras el sexo hace referencia a la diferencia biológica existente entre dos individuos, el género es una construcción socio-cultural, que define características emocionales, intelectuales y de comportamiento, por el hecho de pertenecer a alguno de los dos géneros: masculino o femenino. El proceso de socialización (aprendizaje de patrones culturales y sociales que permiten integrarse en un grupo social) es diferente según el sexo, asignando modelos (culturales y sociales) diferentes para las mujeres y para los hombres, en función de lo tradicionalmente establecido para unos y otros, en función, en definitiva, de modelos impuestos.

- **Transversalidad.**

Supone la integración de la perspectiva de género en el conjunto de políticas, considerando, sistemáticamente, las situaciones, prioridades y necesidades respectivas de mujeres y hombres, con vistas a promover la igualdad entre ambos sexos y teniendo en cuenta, activa y abiertamente, desde la fase de planificación, sus efectos en las situaciones respectivas de unas y otros cuando se apliquen, supervisen y evalúen.

- **Violencia de Género**

La violencia de género se manifiesta como el símbolo más brutal de la desigualdad existente en nuestra sociedad. Se trata de una violencia que se dirige sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión.