



PLAN DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO DE HISTORIA Y CIENCIAS DE LA MÚSICA

Aprobado por Consejo de Departamento con fecha 19 de marzo de 2021

1. Antecedentes

La igualdad entre mujeres y hombre es un principio reconocido por todos los tratados internacionales relativos a los derechos humanos. En 1979 la Asamblea General de Naciones Unidas acuerda erradicar toda forma de discriminación contra las mujeres¹.

Del mismo modo, la Constitución Española recoge en sus artículos 14 y 9.2 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo, derechos que también se recogen en el Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1999, donde la Unión Europea define entre sus objetivos la eliminación de toda discriminación y el alcance de la igualdad real entre hombres y mujeres considerando que este principio debe regir de forma transversal todas las políticas de los países de la Unión.

Más recientemente, las leyes 3/2007 del Estado Español² y la 12/2007 de la Comunidad Autónoma de Andalucía³ recogen de manera específica las diferentes actuaciones que todas las administraciones públicas deben llevar a cabo para alcanzar la igualdad de género y erradicar la violencia por razón de sexo /género.

En 2008 se constituyó la Unidad de Igualdad de Mujeres y Hombres de la Universidad de Granada (actualmente, Unidad de Igualdad y Conciliación) con el objetivo de promover el respeto y la igualdad de derechos y oportunidades de mujeres y hombres en el seno de la institución. Esta Unidad diseñó e impulsó la aprobación el Plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la UGR (aprobado en Consejo de Gobierno de 10 de marzo de 2011) y es el órgano encargado de la evaluación y seguimiento del citado plan.

El Primer Plan de Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del Departamento de Historia y Ciencias de la Música fue aprobado en Consejo de Departamento con fecha 16 de marzo de 2018. Posteriormente, el Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada de 16 de diciembre de 2019 aprobó el II Plan de Igualdad de Oportunidades. Para su aplicación, el Departamento de Historia y Ciencias de la Música aprobó el presente Plan, aprobado en Consejo de Departamento de 19 de marzo de 2021.

¹ Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)

² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombre

³ Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de igualdad de género en Andalucía.

2. Ejes, objetivos y acciones

Eje 1. Cultura de Igualdad

OBJETIVO 1.1. Monitorizar el estado del Departamento de Historia y Ciencias de la Música en cuanto a diversidad e igualdad de género, así como el desarrollo e impacto de las políticas de género, diversidad e inclusión.

ACCIONES

1.1.1: Emitir informes periódicos que reflejen el estado de la igualdad de género en el Departamento de Historia y Ciencias de la Música tratando las variables sexo, colectivo, categoría, edad y situación laboral.

1.1.2: Diseñar e implementar la Comisión de Igualdad y conciliación en el Departamento.

1.1.3: Difundir en la página web institucional del Departamento la existencia de la Comisión de Igualdad.

OBJETIVO 1.2. Establecer estrategias de sensibilización y prevención de actitudes sexistas y discriminatorias, incluyendo las LGTBfóbicas (Lesbianas, Gays, Transexuales Bisexuales), para reforzar la concienciación de la comunidad departamental en materia de igualdad y feminismo, atrayendo especialmente al colectivo masculino y contribuyendo de esta forma a crear una comunidad universitaria activa, reflexiva y responsable.

ACCIONES

1.2.1: Incluir en la oferta formativa temáticas que desarrollen las capacidades negociadoras y de liderazgo dirigidas especialmente a las mujeres.

OBJETIVO 1.3. Desarrollar una cultura de igualdad e inclusión en el Departamento basada en la visibilización y superación de los estereotipos de género, y que incida en el valor de la diversidad en la convivencia.

ACCIONES

1.3.1: Promover la celebración de actos o eventos destinados a erradicar la violencia de género y acoso, visibilizar el papel de las mujeres, favorecer la conciliación y la corresponsabilidad y hacer visible las discriminaciones históricas por razón de diversidad sexual, corporal y de género.

1.3.2: Recuperar, visibilizar y difundir la memoria histórica de mujeres y de personas LGBTI relevantes de la ciudad de Granada y de la UGR.



1.3.3: Recuperar, visibilizar y difundir la memoria histórica de mujeres y de personas LGBTI vinculadas a la música.

1.3.4: Promover la formación y capacitación en materia de igualdad, especialmente en aquellas áreas o esferas más masculinizadas.

OBJETIVO 1.4. Difundir las actuaciones en materia de igualdad desarrolladas.

ACCIONES

1.4.1: Realizar campañas informativas sobre la labor y acciones desarrolladas desde la Unidad de Igualdad dirigidas a toda la comunidad universitaria.

1.4.2: Utilizar las redes existentes para difundir actividades formativas con perspectiva de género y feminista, así como sobre estudios de diversidad corporal, sexual, de género, religiosa, ideológica, de clase y étnica en el ámbito local, nacional e internacional y fomentar los medios y canales de difusión, con especial atención a la música y musicología.

OBJETIVO 1.5. Garantizar un uso del lenguaje inclusivo y no sexista aplicable a la imagen y a las distintas formas de comunicación e información de la Universidad.

ACCIONES

1.5.1: Utilizar la guía de lenguaje inclusivo y no sexista elaborado por la UGR.

1.5.2: Garantizar el uso de un lenguaje inclusivo y no sexista en la documentación del Departamento de Historia y Ciencias de la Música.

1.5.3: Incluir en las Guías Docentes de las asignaturas de las que es responsable el Departamento de Historia y Ciencias de la Música un apartado en el que se recoja la posición sobre lenguaje no sexista recogida en el segundo plan de igualdad de la UGR.

OBJETIVO 1.6. Presentar, dar a conocer y difundir el Plan de Igualdad del Departamento de Historia y Ciencias de la Música.

ACCIONES

1.6.1: Presentar y difundir periódicamente información sobre el desarrollo del Plan de Igualdad.

1.6.2: Incluir el Plan de Igualdad en los medios virtuales de comunicación y plataformas virtuales de docencia para facilitar el acceso a toda la comunidad universitaria.



OBJETIVO 1.7. Colaborar y establecer redes con entidades, instituciones y asociaciones que garanticen la igualdad y deconstruir los mitos y estereotipos que contribuyen a consolidar la desigualdad.

ACCIONES

1.7.1: Apoyar y fomentar redes y proyectos que, desde el ámbito de la música y la musicología, promuevan la igualdad en materia corporal, sexual, de género, religiosa, ideológica, de clase y étnica.

EJE 2. FORMACIÓN. La formación como eje vertebrador del plan. Garantizar la formación en igualdad de oportunidades como elemento básico para que todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria tengan acceso al conocimiento sobre igualdad y diversidad.

OBJETIVO 2.1. Planificar, diseñar, ejecutar y evaluar actividades formativas con perspectiva de género y feminista. El Departamento de Historia y Ciencias de la Música considera que se debe atender, asimismo, al cruce entre clase, racialización, grupo étnico y género así como a la diversidad corporal, sexual, de género, religiosa, ideológica, de clase y étnica. Las actividades referidas versarán, sin detrimento de la inclusión de otras temáticas, sobre los contenidos siguientes:

- a. Igualdad de género y oportunidades.
- b. Lenguaje inclusivo y no sexista.
- c. Prevención y detección de la violencia de género y acoso y respuesta ante los mismos.
- d. Identidades, diversidad sexual, corporal y de género.
- e. Conciliación y corresponsabilidad.
- f. Violencias LGTBfóbicas.
- g. Nuevas masculinidades
- h. Clase, racialización, grupo étnico y género.

ACCIONES

2.1.1: Promover la incorporación de las temáticas antes mencionadas en el Plan de Formación e Innovación Docente.

2.1.2: Promover la incorporación de las temáticas antes mencionadas en los cursos dirigidos al estudiantado mediante el reconocimiento de créditos.

OBJETIVO 2.2. Establecer redes y colaborar con entidades e instituciones que impulsen y organicen actividades formativas encaminadas a la igualdad.



ACCIONES:

2.2.1: Proporcionar asesoramiento y apoyo a asociaciones estudiantiles con las que colabora el Departamento para que promuevan la igualdad y diversidad en los términos especificados más arriba en sus actividades.

EJE 3. INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA: El conocimiento como fundamento esencial del plan. Fomentar la generación de conocimiento sobre identidades y relaciones de género. Avanzar en la calidad e innovación de las enseñanzas universitarias a partir de la inclusión de la perspectiva de género.

OBJETIVO 3.1. Promocionar la inclusión de las mujeres como fuente y sujeto de la investigación.

ACCIONES

3.1.1: Fomentar la perspectiva de género en la investigación del Departamento.

3.1.2: Realizar jornadas formativas sobre la inclusión de la perspectiva de género en la investigación dentro de las actividades del Departamento.

3.1.3: Fomentar la participación de los miembros del Departamento en jornadas y actividades organizadas por la UGR destinadas a la inclusión de la perspectiva de género y feminista en la investigación científica.

OBJETIVO 3.2. Impulsar la visibilidad y el reconocimiento en la actividad investigadora, docente y de innovación y transferencia de conocimiento de musicólogas.

ACCIONES

3.2.1: Fomentar que la bibliografía de las Guías Docentes de asignaturas de competencia del Departamento desglose las iniciales de los nombres y cuiden del equilibrio de género.

3.2.2: Difundir mediante diferentes acciones las investigaciones con perspectiva de género y feminista, así como las realizadas por mujeres.

OBJETIVO 3.3. Fomentar el liderazgo de las mujeres en los grupos, proyectos y contratos de investigación.

ACCIONES

3.3.1: Promover la composición equilibrada en los grupos y proyectos de investigación, comisiones de evaluación, comités y tribunales en materia de investigación, defensa de TFG (si los hubiese) y TFM y aquellos convocados con arreglo a la evaluación única final. En los casos en que el cumplimiento estricto de esta



medida provoque un perjuicio a las mujeres designadas, se podrá contar con una composición no equilibrada.

3.3.2: Visibilizar la presencia de las mujeres como investigadores principales.

OBJETIVO 3.4. Velar por que los proyectos de innovación docente incluyan materiales con perspectiva de género y feminista así como la aportación de las mujeres a la música y la musicología.

ACCIONES

3.4.1: Fomentar la inclusión de la perspectiva de género y feminista de forma transversal en la investigación y la docencia.

3.4.2: Promover medidas para incluir una perspectiva de género y feminista, así como la aportación de las mujeres en los programas docentes.

3.4.3: Garantizar que en las distintas disciplinas las mujeres encuentren referentes tanto en la práctica como en los saberes que se les imparten, fomentando y visibilizando la presencia de mujeres expertas en su campo profesional.

3.4.4: Garantizar la utilización de un lenguaje acorde a la Guía sobre lenguaje inclusivo y no sexista existente en los proyectos de innovación docente.

3.4.5: Garantizar la disponibilidad de materiales y recursos con perspectiva de género y feminista, que sirvan de apoyo al personal docente a la hora de diseñar el currículum y otras actividades formativas para sus asignaturas.

EJE 4. Representación de las mujeres en el Departamento de Historia y Ciencias de la Música. La paridad como estrategia del plan. Garantizar la participación equilibrada entre hombres y mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos académico, laboral, social y político para el pleno disfrute de los derechos humanos y como condición necesaria para el mejor funcionamiento de la universidad.

OBJETIVO 4.1. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en el Departamento.

ACCIONES

4.1.1: Fomentar que los órganos tengan una composición equilibrada que se ajuste al principio de paridad acorde la normativa establecida.

OBJETIVO 4.2. Estimular que las mujeres participen en las elecciones a cargos electos, órganos de gobierno, de representación y de decisión así como en otros ámbitos de la vida universitaria.



ACCIONES

4.2.1: Fomentar que las mujeres se presenten a las elecciones de cargos electos de responsabilidad y representación universitaria.

OBJETIVO 4.3. Visibilizar el trabajo de las mujeres en los órganos y servicios del departamento.

ACCIONES

4.3.1: Promover la visibilización de la investigación realizada por mujeres en el ámbito de la musicología.

4.3.2. Apoyar la visibilización de los trabajos con perspectiva de género en el ámbito de la musicología.

4.3.3: Impulsar, proponer y apoyar la candidatura de mujeres para nombramientos y reconocimientos institucionales.

4.3.4: Equilibrar la presencia de mujeres y hombres ilustres en espacios del departamento.

EJE 5. CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD. El compromiso como motivación del plan. Adoptar las medidas necesarias que garanticen conciliar la vida laboral, familiar y personal, así como fomentar que mujeres y hombres se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado de hijas/os y personas dependientes.

OBJETIVO 5.1. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal del Departamento y estudiantado, sin menoscabo de la promoción profesional.

ACCIONES

5.1.1: Aplicar el plan de conciliación y corresponsabilidad elaborado por la UGR para garantizar las necesidades de conciliación de los diferentes colectivos que integran el Departamento de Historia y Ciencias de la Música.

5.1.2: Promover las buenas prácticas en el reconocimiento y la distribución de créditos ante un permiso de m(p)aternidad del profesorado del Departamento.

5.1.3: Garantizar que las reuniones de trabajo se realicen en el marco de un horario que facilite la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

5.1.4: Divulgar entre los miembros del Departamento las medidas de conciliación existentes en la UGR y concienciar sobre la importancia de la misma, así como de la corresponsabilidad.



5.1.5: Impulsar como criterio en la elección del POD, sobre todo en lo referente al horario, a las mujeres y hombres docentes con hijos/as y personas dependientes a su cargo, según los criterios establecidos en la normativa vigente.

OBJETIVO 5.2. Promover una cultura de corresponsabilidad, con especial atención al desempeño de tareas domésticas y de cuidados.

ACCIONES

5.2.1: Promover una cultura de corresponsabilidad con especial atención al desempeño de tareas domésticas y de cuidados en las actividades formativas, buscando incidir especialmente en el público masculino.

EJE 6. ACOSO Y VIOLENCIA DE GÉNERO. La empatía como distintivo del plan. Eliminar todas las formas de acoso y relaciones de dominación que tenga o pueda tener como consecuencia un daño físico, sexual o psicológico, incluidas la coacción y las amenazas de tales actos.

OBJETIVO 6.1. Garantizar una atención interseccional e integral a la comunidad universitaria ante situaciones de violencia de género, acoso o cualquier tipo de discriminación, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen, con las debidas garantías, los casos presentados.

ACCIONES

6.1.1: Proporcionar información y acompañamiento, atención psicológica y derivar a los servicios especializados a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso y/o violencia de género.

6.1.2: Facilitar con agilidad, sigilo y secreto el ejercicio de los derechos a permisos, movilidad y excedencia a víctimas de violencia de género para hacer efectiva su protección y su derecho a la asistencia social integral.

6.1.3: Mediar ante las consultas sobre casos de discriminación, violencia y acoso de la comunidad universitaria.

EJE 7. PERSONAS LGTB La diversidad como riqueza del plan. Adoptar todas las medidas necesarias que garanticen la visibilidad y la protección de las personas con orientación sexual e identidad de género diversas.

OBJETIVO 7.1. Sensibilizar y formar a la comunidad departamental sobre las personas LGTB con el fin de erradicar comportamientos no respetuosos y fóbicos con la diversidad sexual y de género.



ACCIONES:

7.1.1: Favorecer, fortalecer y visibilizar el desarrollo de estudios e investigaciones musicales y musicológicas sobre diversidad sexual, corporal y de género, así como sobre la realidad social de las personas LGTBI+ dentro del Departamento.

7.1.2: Visibilizar la labor de personas referentes del colectivo LGTBI+ en la música.

7.1.3: Establecer medidas para incluir una perspectiva de diversidad corporal, sexual y de género, así como las aportaciones de personas del colectivo LGTBI+ en los programas docentes del Departamento.

7.1.4: Hacer visibles a personas referentes del colectivo LGTBI+ en los espacios del departamento.

7.1.5: Colaborar en campañas de concienciación, formación y prevención de comportamientos lesbofóbicos, homofóbicos, bifóbicos, transfóbicos e interfóbicos y otras fobias derivadas de la orientación sexual y la diversidad de sexo y género, dirigidos a la comunidad universitaria.

OBJETIVO 7.2. Prevenir, detectar y actuar en aquellas situaciones que conlleven cualquier tipo de discriminación por razón de su orientación, identidad o expresión de género.

ACCIONES:

7.2.1: Garantizar atención y apoyo personalizado a las personas de la comunidad universitaria que sufran cualquier tipo de discriminación por razón de su orientación, identidad o expresión de género.

EJE 8. NUEVAS MASCULINIDADES E IGUALDAD La complicidad como oportunidad del plan. Promover la igualdad real a partir de la sensibilización y concienciación sobre nuevas masculinidades.

OBJETIVO 8.1 Sensibilizar y formar a la comunidad universitaria sobre nuevas masculinidades, así como hombres e igualdad.

ACCIONES

8.1.1: Apoyo de acciones formativas y de sensibilización (jornadas, campañas de concienciación, etc.) para el fomento de nuevos modelos de masculinidad, corresponsabilidad y relaciones igualitarias.

8.1.2: Favorecer, fortalecer y visibilizar el desarrollo de estudios e investigaciones científicas sobre nuevas masculinidades, así como hombres e igualdad, en la música.

8.1.3: Buscar y visibilizar la labor de personas referentes y especializadas en nuevas masculinidades en el mundo de la música y la musicología.



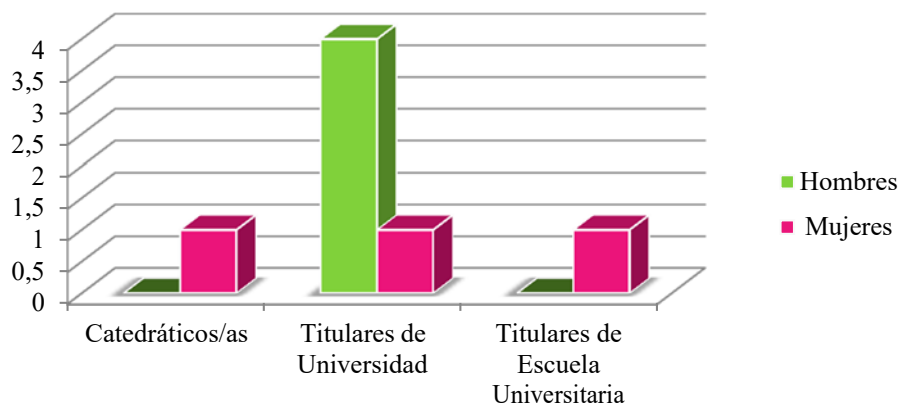
3. Evaluación y seguimiento

La evaluación del Plan de Igualdad debe plantearse de forma continuada. Ha de cumplir, por un lado, una función del control del grado de cumplimiento de lo planificado, y por otro, de detección de las áreas de posible mejora y de medición del impacto generado en la Institución. Para ello, se hará uso de un sistema de seguimiento que permitirá obtener información sobre el grado de desarrollo del Plan y sobre la idoneidad de incorporar nuevas acciones o de modificar algunas de las planteadas al inicio. A tal efecto, se designará una Comisión de Igualdad en el Departamento que definirá anualmente los indicadores correspondientes a cada acción definida en el presente plan y, a través de la evaluación de los mismos, comprobará el grado de consecución de los objetivos y establecerá las correspondientes acciones de mejora.

**ANEXO: SITUACIÓN DE GÉNERO EN EL DEPARTAMENTO DE HISTORIA
Y CIENCIAS DE LA MÚSICA
(A FECHA 25 DE ENERO DE 2021)**

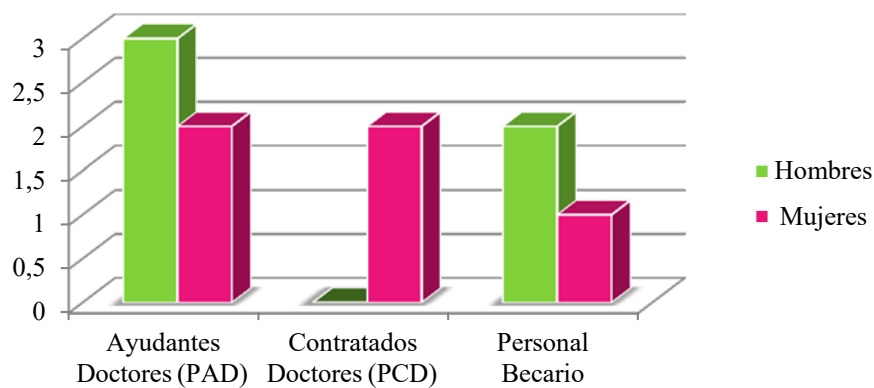
1. PDI Funcionario

	Hombres	Mujeres	Total
Catedráticos/as	0	1	1
Titulares de Universidad	4	1	5
Titulares de Escuela Universitaria	0	1	1
Total	4	3	7



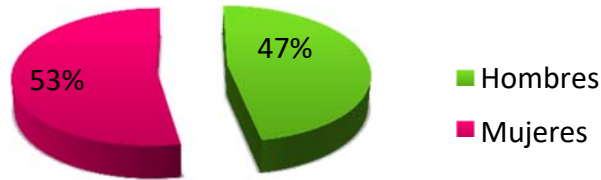
2. PDI Contratado

	Hombres	Mujeres	Total
Ayudantes Doctores (PAD)	3	2	5
Contratados Doctores (PCD)	0	2	2
Personal Becario	2	1	3
Total	5	5	10



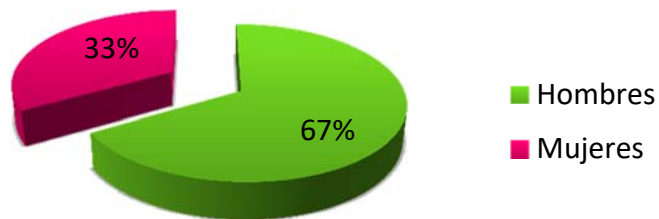
3. Total PDI

	Hombres	Mujeres	Total
Total	8	9	17



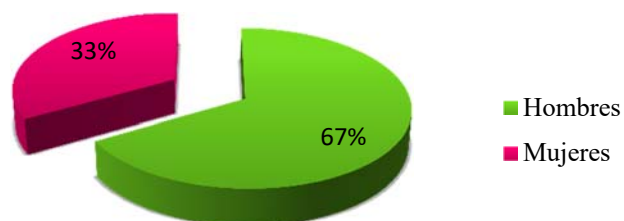
4. Responsables Grupos de Investigación

	Hombres	Mujeres	Total
Total	2	1	3



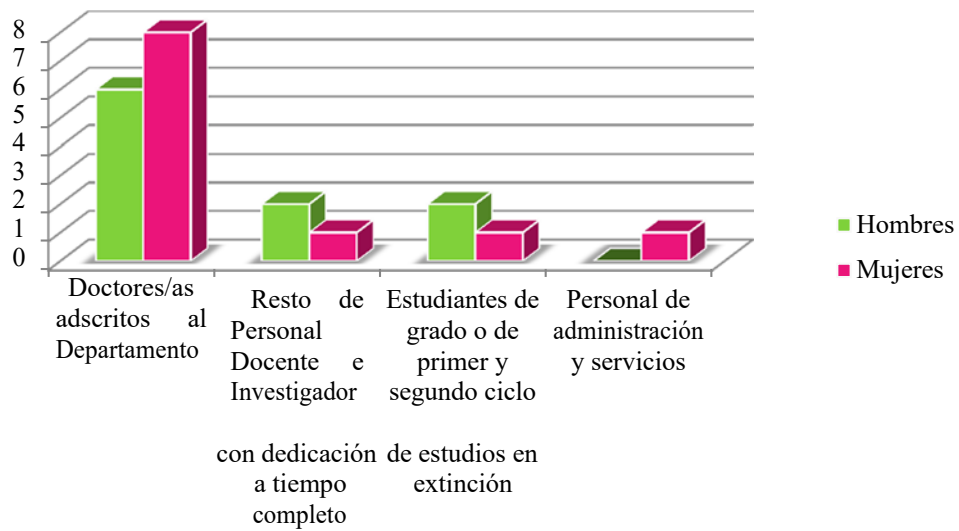
5. Investigadores principales de proyectos I+D+i

	Hombres	Mujeres	Total
Total	2	1	3



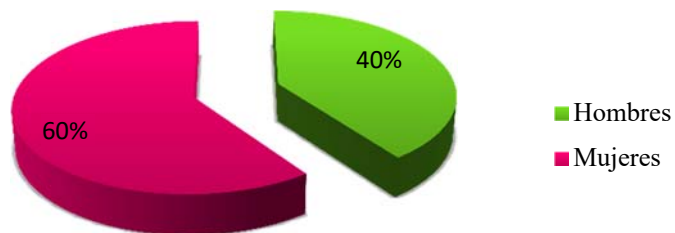
6. Consejo de Departamento

	Hombres	Mujeres	Total
Doctores/as adscritos al Departamento	6	8	14
Resto de Personal Docente e Investigador con dedicación a tiempo completo	2	1	3
Estudiantes de grado o de primer y segundo ciclo de estudios en extinción	2	1	3
Personal de administración y servicios	0	1	1
Total	10	11	21



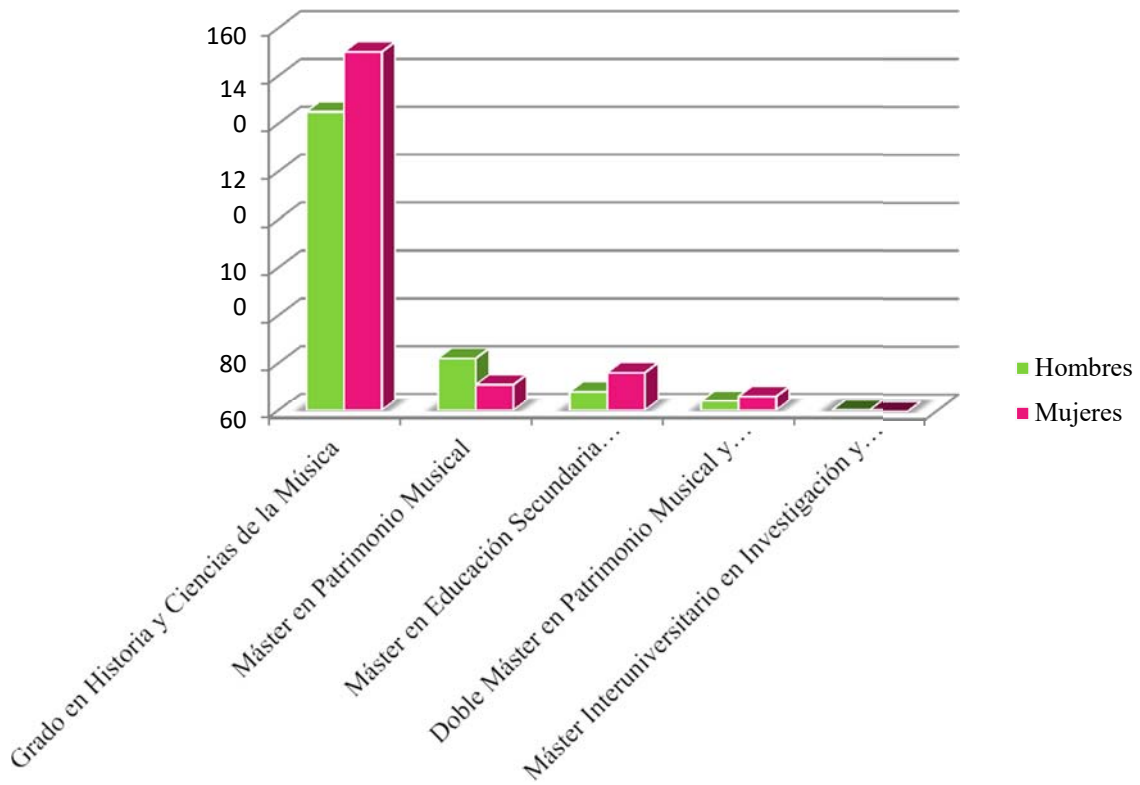
7. Junta de Dirección

	Hombres	Mujeres	Total
Total	2	3	5



8. Estudiantado (Curso 2020-2021)

	Hombres	Mujeres	Total
Grado en Historia y Ciencias de la Música	125	150	275
Máster en Patrimonio Musical	22	11	33
Máster en Educación Secundaria (especialidad música)	8	16	24
Doble Máster en Patrimonio Musical y Educación Secundaria	4	6	10
Total	159	183	342





8.1. Grado en Historia y Ciencias de la Música (desglose por cursos)

	Hombres	Mujeres	Total
Curso 1º	33	40	73
Curso 2º	26	28	54
Curso 3º	27	28	55
Curso 4º	39	54	93
Total	125	150	275

