



I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

DE LA ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA Y DANZA DE SAN SEBASTIÁN

2022/23 - 2025/26



DONOSTIA
SAN SEBASTIÁN

Musika eta Dantza Eskola



ÍNDICE

1

Introducción y Antecedentes

Página 3

2

Marco legal

Página 5

3

Proceso de elaboración

Página 6

4

Diagnóstico inicial

Página 8

5

Estructura del Plan

Página 9

6

Ejes de Actuación

Página 10

Eje 1: *Planificación, Gestión, Recursos Humanos y Económicos*

Página 10

Eje 2: *Actividad educativa y sensibilización*

Página 11

Eje 3: *Gestión de la oferta de plazas para el alumnado*

Página 13

Eje 4: *Especialidades feminizadas*

Página 14

Eje 5: *Especialidades masculinizadas*

Página 15

7

Plan de trabajo y Comisión de Igualdad

Página 16

8

Comunicación y difusión del Plan de Igualdad

Página 17

9

Seguimiento e indicadores

Página 18

INTRODUCCIÓN Y ANTECEDENTES

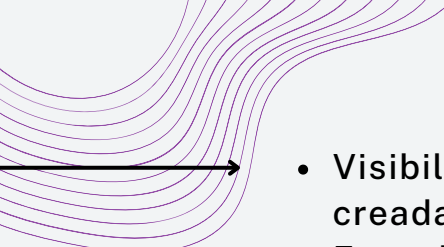


Desde el año 2015, la Escuela Municipal de Música y Danza de Donostia-San Sebastián viene trabajando en temas de igualdad tomando como eje el Plan de Igualdad del Ayuntamiento de San Sebastián.

La primera de las acciones llevadas a cabo fue la constitución de la COMISIÓN DE IGUALDAD. Esta Comisión tiene como objetivo el diseño, implementación y seguimiento de las acciones para la implementación de la perspectiva de género.

Desde su creación ha trabajado a favor de la igualdad, destacando las siguientes acciones:



- 
- Visibilizar a las mujeres compositoras y tocar las obras creadas por ellas en los conciertos organizados por la Escuela
 - Cursos para la incorporación de la igualdad.
 - Se ha trabajado para que los tribunales de los concursos de interpretación musical o composición sean paritarios.
 - Promover que en los concursos se interpreten obras de mujeres compositoras.
 - Desarrollar conferencias y conciertos para garantizar la visibilidad de las mujeres en la música y la danza.
 - Campañas para incentivar a los chicos a bailar.
 - Crear un combo de profesoras para impulsar la visibilidad y la participación de las mujeres en la música moderna.
 - Trabajar para que la imagen y el lenguaje utilizados en la comunicación externa e interna sean no sexistas.
 - Incorporar indicadores de igualdad en la memoria escolar.
 - Se han incluido como acciones positivas las medidas correctoras en las especialidades con desigualdad de sexo en el documento ROF de la escuela.
 - Incluir cláusulas de igualdad en los convenios y ofertas públicas de empleo de la Escuela de Música y Danza.

Para llevar a cabo todo esto y otras acciones, en el presupuesto se han creado unas "partidas moradas", es decir, se establece anualmente una cantidad económica para asegurar que se puedan llevar a cabo acciones relacionadas con la igualdad.

Es evidente, por tanto, que esta Escuela ha hecho una apuesta por incorporar la igualdad o perspectiva de género en el quehacer diario de la Escuela, ligada a su compromiso en materia de COEDUCACIÓN. A partir de los criterios para trabajar la coeducación en la Escuela Municipal de Música de Berriozar, se ha trabajado en un documento de buenas prácticas propio.

Documento de referencia: [Documento completo de buenas prácticas](#)



MARCO LEGAL

En este apartado se recoge el principal marco normativo y programático de referencia, que conforma la base sobre la que se mantiene la planificación propuesta en el I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Escuela Municipal de Música y Danza de Donostia / San Sebastián. Este documento se basa en textos legales aprobados en los últimos años, de los que destacamos:

- • El IV Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Ayuntamiento de Donostia 2020-2024. ([link](#))
- • La Norma Foral 2/2015, de 9 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres. ([link](#))
- • Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia ([link](#))
- • La Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma Vasca. modificado por la Ley 1/2022, de 3 de marzo, de segunda modificación de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres."Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres ([link](#))
- • El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la CAE. ([link](#))
- • La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. ([link](#))
- • La Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 de la Comisión Europea. ([link](#))
- • El Objetivo 5 de Igualdad de Género de la Estrategia 2030 de la UNESCO ([link](#))



PROCESO DE ELABORACIÓN

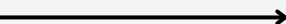
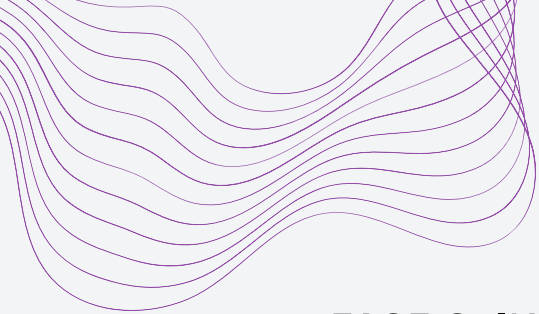
El I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se ha elaborado a través de un proceso abierto y pautado, desarrollado a lo largo del año 2022, y en el que se han habilitado canales y momentos para la reflexión a toda la Comunidad Educativa. En este proceso, ha tenido especial relevancia la participación del personal de la Escuela.

Se ha tenido en cuenta la Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas elaborado en 2021 por la Subdirección General para el Emprendimiento, la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva de Mujeres, cuestión que ha facilitado mucho la elaboración de cuestionarios.



→ FASE 1. INICIO DEL DOCUMENTO

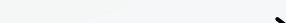
A partir del Marco Legal, de otros Planes de Igualdad de Igualdad de Mujeres y Hombres en el entorno corporativo del Ayuntamiento de Donostia / San Sebastián y de los diagnósticos anteriores realizados por la Comisión de Igualdad de la Escuela, la Comisión de Igualdad desarrolló un borrador técnico que servirá como base a la fase 2, a partir de septiembre de 2022.



FASE 2. INFORMACIÓN, CONTRASTE Y EXPOSICIÓN DEL BORRADOR ABIERTO A APORTACIONES

A partir del borrador técnico elaborado en el curso 2021/22, se han realizado unas sesiones de trabajo/talleres con el personal de la Escuela en Septiembre de 2022 y se ha desarrollado el plan con las siguientes herramientas:

1. Curso / Taller de igualdad para el profesorado y personal de la Escuela (septiembre 2022).
2. Cuestionario para actualización de la información:
 - a) [Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal](#)
 - b) [Cuestionario para la plantilla](#)
3. Remisión del borrador del plan para consulta y participación.
4. Recepción de aportaciones e integración de las mismas en el Plan.



FASE 3. APROBACIÓN DEL I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ESCUELA

Todas las aportaciones se remitirán a la Comisión de Igualdad del Organismo Autónomo, para ultimar e incorporar las propuestas para su remisión al Consejo Rector para su aprobación antes de finalizar el curso 2022/23.



DIAGNÓSTICO INICIAL

Además del análisis de los textos legales aprobados en los últimos años, el trabajo de la Comisión de Igualdad y los análisis realizados en la misma, en el proceso de redacción del presente plan se han recogido datos y analizado los resultados de los siguientes documentos:

- [Datos matrícula del Curso 2022/23](#)
- [Cuestionarios sobre políticas de gestión de personal](#)
- [Cuestionario para la plantilla](#)

Con todo ello, se ha llegado a las conclusiones que determinan las prioridades, objetivos e Indicadores que se han estructurado en los seis ejes de Actuación que estructuran este I Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la Escuela Municipal de Música y Danza de Donostia / San Sebastián.

ESTRUCTURA DEL PLAN

A partir del Diagnóstico para la Igualdad realizado, se han priorizado unos Ejes de Actuación en los que se incorporan los objetivos generales e indicadores. Estos Ejes de actuación deberán ser integrados en la planificación estratégica del Organismo Autónomo, y serán desplegados sistemáticamente a través de la Planificación de Gestión del Curso (actualmente, a través de la herramienta TETRA). Asimismo, se realizará un seguimiento mensual que conlleva una valoración del mismo a través de la Memoria Evaluativa del Curso.

A través de la planificación de cada curso del Organismo Autónomo, se deberán fijar las acciones pertinentes ligadas a los objetivos e indicadores recogidos en este plan que se verán reflejados en el Plan de Gestión, Memoria Evaluativa y Plan Estratégico de la Escuela.

PLAN ESTRATÉGICO 2022-2025		PLAN DE GESTIÓN DEL CURSO MEMORIA DEL CENTRO			
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS		TETRA 2022-23	TETRA 2023-24	TETRA 2024-25	TETRA 2025-26
I PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DE LA ESCUELA	EJE 1 Planificación, Gestión, Recursos Humanos y Económicos	Objetivo	Objetivo	Objetivo	Objetivo
	EJE 2 Actividad Educativa y Sensibilización	Objetivo	Objetivo	Objetivo	Objetivo
	EJE 3 Gestión de la oferta de plazas para el alumnado	Objetivo	Objetivo	Objetivo	Objetivo
	EJE 4 Especialidades feminizadas	Objetivo	Objetivo	Objetivo	Objetivo
	EJE 5 Especialidades masculinizadas	Objetivo	Objetivo	Objetivo	Objetivo

EJES DE ACTUACIÓN

→ EJE 1: PLANIFICACIÓN, GESTIÓN, RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS



JUSTIFICACIÓN:

Existen temas generales que afectan a todo el Organismo Autónomo y que deben ser tenidos en consideración en la gestión general del mismo.

OBJETIVOS DE ESTE EJE:

1. Integración de políticas de igualdad en los documentos de gestión más representativos de la Escuela: PEC, Plan de Gestión, Memoria, Buenas Prácticas, Plan de Comunicación, protocolo de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia...
2. Garantizar que en contratación y en las bases de oposiciones se tenga en cuenta la perspectiva de género, en base a la legislación vigente.
3. Realizar formación en igualdad para la plantilla con estándares de calidad que permitan una valoración superior a 8 sobre 10 entre las personas asistentes.
4. Posibilitar un presupuesto suficiente para poder llevar a cabo las acciones planificadas.
5. Análisis e impulso, dentro de los criterios municipales y posibilidades del servicio, de medidas de conciliación para la plantilla.
6. Seguir promoviendo la paridad en tribunales, comisiones de trabajo y diferentes órganos colegiados de funcionamiento de la escuela.
7. Implementar y mantener indicadores de igualdad en los distintos procesos de gestión de la escuela.



→ EJE 2: ACTIVIDAD EDUCATIVA Y SENSIBILIZACIÓN

JUSTIFICACIÓN:



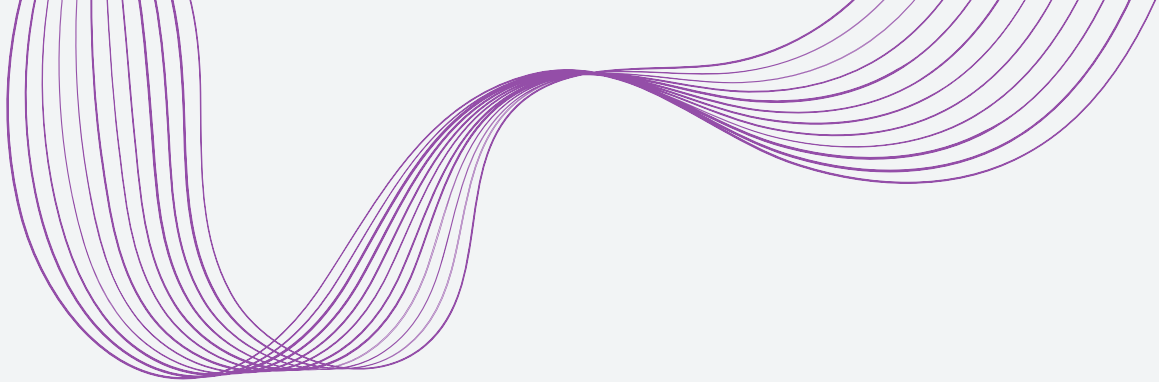
Este eje se ha planteado para sensibilizar a la Comunidad Educativa de la necesidad de integrar la perspectiva de género en la enseñanza y práctica artística para que cada acción educativa integre la visión de género.

La educación, entendida como un proceso de socialización individual, es un procedimiento (transmisión) para que las personas adquieran conocimientos, competencias y actitudes, pero también es una concienciación cultural en la que, además de reflejar el conocimiento de los anteriores, se reproduce. La inclusión de la perspectiva de género en la misma implica, por tanto, un compromiso claro con la COEDUCACIÓN y la necesidad de tener en cuenta el impacto de toda intervención educativa para no reproducir las desigualdades, de modo que se convierta en un instrumento de cambio.



OBJETIVOS DE ESTE EJE:

1. Crear métodos y espacios de comunicación y reflexión para tratar las realidades referentes a las situaciones de desigualdad de género efectivas que suceden en la actividad docente.
2. Difusión de actividades relacionadas con la Música y la Danza en las semanas del 25 de noviembre y 8 de marzo:
 - a) Día Internacional contra las violencias machistas (25 de noviembre) para denunciar la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todo el mundo y reclamar políticas en todos los países para su erradicación.
 - b) El Día Internacional de las Mujeres (8 de marzo). Día para conmemorar la lucha que libran las mujeres desde hace años por la igualdad de derechos.
3. Generar una lista de referencias de compositoras e interpretes destacadas y material nuevo que facilite la integración de compositoras en el trabajo diario del profesorado: diseño de audiciones, obras para grupos, ensembles....
4. Dotar a la Biblioteca de material de autoras y mujeres intérpretes y que traten temas de igualdad (Liburutegi Morea).
5. Seguir trabajando para que el lenguaje escrito y audiovisual utilizado en la comunicación externa e interna de la Escuela sean no sexistas
6. Acciones de sensibilización para visibilizar el Txistu como un instrumento también para la práctica de las mujeres.

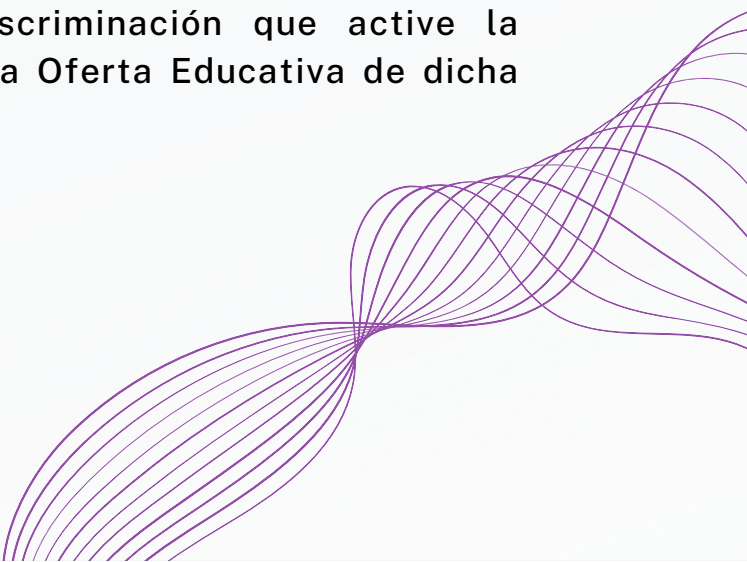


→ EJE 3: GESTIÓN DE LA OFERTA DE PLAZAS PARA EL ALUMNADO

JUSTIFICACIÓN:

Con la modificación del Reglamento de Organización y Funcionamiento (ROF) se consiguió incorporar en el artículo 73 de la oferta educativa los principios de elaboración de la misma, determinándose la necesidad de mejorar el equilibrio en la distribución del alumnado en la Escuela, mediante la asignación a las plazas a ofertar de diversas características. En base a ello, la gerencia determina la oferta de las especialidades que contienen porcentaje de sexo minoritario y se se aplica una medida positiva para posibilitar el acceso prioritario de alumnado nuevo del sexo contrario al mayoritario en aras de equilibrar la matrícula de la escuela en referencia al sexo.

OBJETIVOS DE ESTE EJE:

1. Establecer porcentajes de matrícula de un sexo en una asignatura, activando la discriminación que active la discriminización positiva en la Oferta Educativa de dicha materia.
- 



→ EJE 4: ESPECIALIDADES FEMINIZADAS

JUSTIFICACIÓN:

Este eje se ha planteado por el reducido número de chicos y hombres que tenemos actualmente matriculados en asignaturas de Danza, tal y como se ha dado históricamente en la Escuela. Asimismo, debemos controlar la tendencia de otras asignatura para evitar el riesgo de que se feminicen.

OBJETIVOS DE ESTE EJE:

1. Proponer, analizar y evaluar acciones concretas que conlleven el aumento de chicos y hombres que se matriculan en Danza en la Escuela.
2. Impulsar medidas concretas para el alumnado de 5 años, buscando motivar y propiciar su matriculación en Danza para el siguiente curso.
3. Llevar a cabo acciones concretas que hayan sido propuestas y analizadas por la Comisión de Igualdad en pro de conseguir una mayor matrícula de chicos y hombres en las asignaturas feminizadas.



EJE 5: ESPECIALIDADES MASCULINIZADAS



JUSTIFICACIÓN:

Este eje se ha planteado, al igual que el anterior, por el reducido número de chicas y mujeres que tenemos históricamente en la enseñanza de Música Moderna, viento metal y Txistu. Asimismo, debemos controlar la tendencia de otras asignatura para evitar el riesgo de que se masculinicen.

OBJETIVOS DE ESTE EJE:

1. Análisis anual de las materias que requieran propuestas y evaluación de acciones concretas que conlleven el aumento de chicas y mujeres que se matriculen en Música Moderna, Instrumentos de Metal, Txistu y otras asignaturas masculinizadas que sean detectadas en la Escuela.
2. Llevar a cabo acciones concretas que hayan sido propuestas y analizadas por la Comisión de Igualdad en pro de conseguir una mayor matrícula de chicas y mujeres en asignaturas masculinizadas.

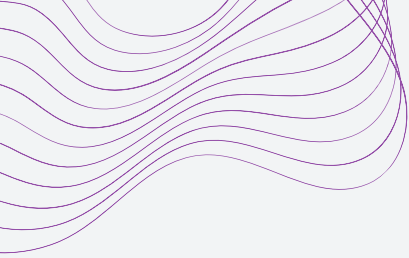


PLAN DE TRABAJO Y COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de Igualdad de la Escuela será el órgano que se encargará, conjunto a los responsables políticos y técnicos de la Escuela, en la gestión de las actividades, control de los indicadores y validación de la consecución o no de los resultados esperados.

Para ello, mensualmente se juntará para analizar propuestas, incidencias y cualquier tema relacionado con temas de igualdad en el Organismo Autónomo. La Comisión de Igualdad recibirá información y discutirá todos los temas relacionados con sus funciones.

Este Plan de Igualdad se tendrá en consideración en el Plan Estratégico del Organismo y será desplegado anualmente a través de la plasmación de los objetivos generales en objetivos específicos dentro del Plan de Gestión del curso. Asimismo, anualmente, junto a la redacción de la Memoria explicativa de la Gestión Anual del Organismo se realizará la evaluación de las acciones y propuestas realizadas, que serán consideradas para la planificación del siguiente curso.



COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Este plan, tras ser trabajado por la Comisión de Igualdad, ha sido sometido a consulta y participación de toda la plantilla del organismo autónomo y con sus consideraciones ha sido ultimado por la propia Comisión, quién a través de la Gerencia da traslado a la vicepresidencia para que sea remitido para su aprobación por el Consejo Rector .

Una vez aprobado, será comunicado a toda la plantilla y a las personas usuarias de la Escuela (alumnado y familias) y estará a disposición de la ciudadanía a través de la página web de la Escuela.

Anualmente, se evaluarán los indicadores de gestión recogidos en este plan a través de la Memoria explicativa de la gestión anual del Organismo y se tomarán las decisiones necesarias para dirigir y priorizar las acciones de cara al siguiente curso escolar a través del Plan de Gestión.

En el plan de acogida del nuevo personal se informará y dará copia del Plan de Igualdad para garantizar que todo el personal tenga conocimiento de las líneas estratégicas de la Escuela.

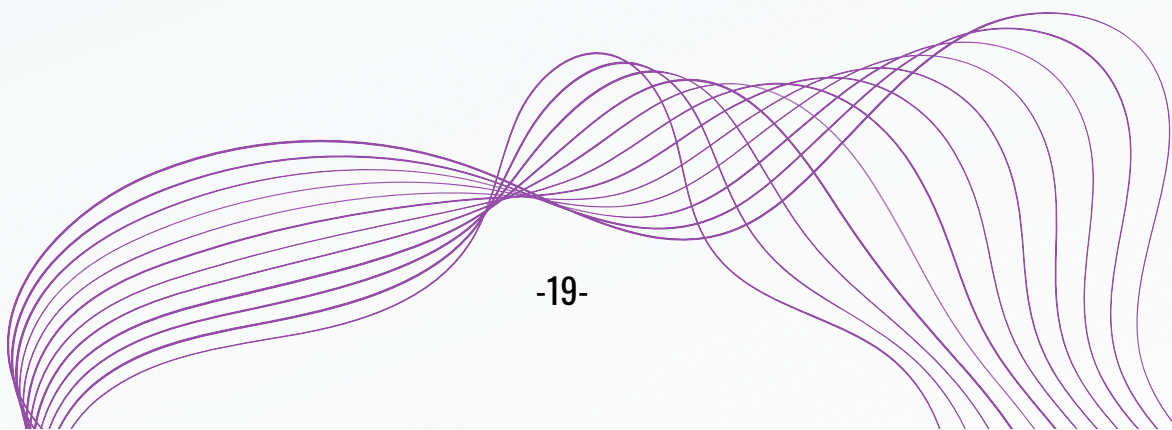
SEGUIMIENTO E INDICADORES

A través de la herramienta de gestión de la Escuela, TETRA, se efectuará el seguimiento, evaluación y revisión de los resultados que se vayan obteniendo, para su aprobación dentro de la Memoria Explicativa de la Gestión del Organismo Autónomo.

OBJETIVOS / INDICADORES	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
EJE 1: Planificación, Gestión, Recursos Humanos y Económicos				
Integración de políticas de igualdad en los documentos de gestión más representativos de la Escuela: PEC, Plan de Gestión, Memoria, Buenas Prácticas, Plan de Comunicación, protocolo de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia...	PECMemoriaPG	MemoriaPG	MemoriaPG	MemoriaPG
Garantizar que en Contratación y en las Bases de Oposiciones, se tenga en cuenta la perspectiva de género, en base a la legislación vigente.	100%	100%	100%	100%
Realizar formación en igualdad para la plantilla y que obtenga estándares de calidad que permitan una valoración superior a 8 sobre 10 entre los asistentes.	7	7,5	7,75	8,00
Posibilitar un presupuesto suficiente para poder llevar a cabo las acciones planificadas.	6000 €	6500 €	7000 €	7500 €
Análisis e impulso, dentro de los criterios municipales y posibilidades del servicio, sobre medidas de conciliación para la plantilla. (indicador, satisfacción de la plantilla en este ítem)	6,5	7	7,5	8,00
Seguir promoviendo la paridad en tribunales, comisiones de trabajo y diferentes órganos colegiados de funcionamiento de la escuela.	>%90a	>%90a	>%90a	>%90a
Implementar y mantener indicadores de igualdad en los distintos procesos de la escuela.	---	%60a	%80a	%100a



OBJETIVOS / INDICADORES	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
EJE 2: Actividad educativa y sensibilización				
Crear métodos y espacios de comunicación y reflexión para tratar las realidades referentes a las situaciones de desigualdad de género efectivas que suceden en la actividad docente. (indicador: aportaciones / consultas / sugerencias / debates..)	>8	>8	>8	>8
Difusión de actividades relacionadas con la Música y/o Danza en las semanas del 25 de noviembre y 8 de marzo	2	2	2	2
Generar una lista de referencias de compositoras (Liburutegi Morea) y material nuevo que facilite la integración de compositoras en el trabajo diario del profesorado; diseño de audiciones, obras para grupos, ensambles....	1	1	1	1
Dotar a la Biblioteca de material de autoras e intérpretes femeninas y que traten temas de igualdad (indicador número de referencias)	30	40	50	60
Seguir trabajando para que el lenguaje escrito y audiovisual utilizados en la comunicación externa e interna de la Escuela sean no sexistas (número de no conformidades detectadas)	<5	<5	<5	<5
Acciones de sensibilización para visualizar el Txistu como un instrumento también para la práctica de las mujeres.	1	1	1	1



OBJETIVOS / INDICADORES	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
EJE 3: Gestión de la oferta de plazas para el alumnado				
Porcentaje de matrícula de un sexo en una asignatura, que active la discriminización positiva en la Oferta Educativa de dicha materia.	30%	30%	35%	35%
EJE 4: Especialidades feminizadas				
Proponer, analizar y evaluar acciones concretas que conlleven el aumento de chicos y hombres que se matriculen en Danza en la Escuela.	1	1	1	1
Impulsar medidas concretas al alumnado de 5 años, para motivar y propiciar su matriculación en Danza para el siguiente curso.	---	1	1	1
Llevar a cabo acciones concretas que hayan sido propuestas y analizadas por la Comisión de Igualdad en pro de conseguir una mayor matrícula en especialidades feminizadas.	---	1	1	1
EJE 5: Especialidades masculinizadas				
Análisis anual de las materias que requieran propuestas y evaluación de acciones concretas que conlleven el aumento de chicas y mujeres que se matriculen en Música Moderna, Instrumentos de Metal y otras asignaturas que sean detectadas Escuela.	---	1	1	1
Llevar a cabo acciones concretas que hayan sido propuestas y analizadas por la Comisión de Igualdad en pro de conseguir una mayor matrícula de chicas y mujeres en asignaturas masculinizadas.	---	1	1	1