

PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

DEPARTAMENTO DE
CULTURA Y POLÍTICA
LINGÜÍSTICA
2022-2024



INDICE

Presentación

Introducción	3
1. Programa de gobierno	12
2. VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.	21
3. Planificación estratégica del Departamento de Cultura y Política Lingüística.	21
3.1. Datos relevantes del diagnóstico	21
3.1.1 Buen gobierno.	21
3.1.2 Ejes de intervención	34
3.2. Objetivos estratégicos	45
4. Modelo de gestión del Plan	49
4.1. Planificación anual para la igualdad	49
4.2. Estructuras para la igualdad	50
4.3. Sistema de seguimiento	51
4.4. Sistema de comunicación	52
4.4. Sistema de presupuestación	52



PRESENTACIÓN



Tienes entre tus manos el documento que recoge la hoja de ruta del Departamento de Cultura y Política Lingüística en materia de igualdad de mujeres y hombres para el periodo 2022-2024. Se trata de una planificación estratégica en la que se adoptan los compromisos reales adquiridos por este Departamento y una herramienta creada para impulsar la integración de la perspectiva de género, de forma proactiva, en todas las políticas y acciones que venimos desarrollando en los ámbitos de cultura, patrimonio, actividad física y el deporte y política lingüística.

Nuestro principal objetivo como país es construir una sociedad más justa e igualitaria y libre de violencia contra las mujeres, y a través de este plan se ponen a disposición de este objetivo los recursos presupuestarios, humanos y técnicos a nivel de Departamento.

Somos conscientes de que para dar respuesta a este gran reto es imprescindible llevar a cabo un trabajo coordinado y continuo. Por ello, hay una novedad en este plan en cuanto a la gestión y organización interna: para llevarlo a cabo se han creado grupos sectoriales vinculados a cada ámbito del departamento y formados por responsables políticos y técnicos. Estos equipos son coordinados por la Unidad Administrativa para la Igualdad del Departamento, y su misión es impulsar la reflexión y diseñar y ejecutar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos establecidos.

Seguimos avanzando hacia la igualdad de mujeres y hombres, pese a que todavía queda un largo y fructífero camino por recorrer. En este recorrido será imprescindible el compromiso y el trabajo diario de todas las personas que trabajamos en el departamento. He aquí una herramienta de trabajo diseñada de forma colaborativa, que estoy seguro desarrollaremos de forma conjunta.

Bigen Zupiria Gorostidi

Consejero de Cultura y Política Lingüística



INTRODUCCIÓN

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística es el documento marco que recoge las directrices que en materia de políticas de igualdad se van a impulsar desde este Departamento a lo largo de la XII. legislatura.

Con dicho documento, el Departamento responde al mandato de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y vidas libres de Violencia Machista contra las Mujeres. En ese sentido, el artículo 15 de la citada Ley dispone lo siguiente:

1.– El Gobierno Vasco aprobará un plan general que recoja de forma coordinada y global las líneas de intervención y directrices que deben orientar la actividad de los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres. En la elaboración de dicho plan el Gobierno Vasco ha de posibilitar la participación del resto de los poderes públicos vascos, de los grupos feministas y de mujeres, de otros agentes sociales y de la ciudadanía en su conjunto. Asimismo, deben facilitar la presencia de colectivos u organizaciones que representen los intereses de las mujeres referidas en el último inciso del párrafo 1 del artículo 3.

2.– En el desarrollo de las mencionadas líneas de intervención y directrices del plan general previsto en el párrafo 1, cada legislatura los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán sus propios planes de actuación, dotados de los necesarios recursos humanos, económicos y materiales para su efectiva implantación. Cada departamento, en función de sus circunstancias y atendiendo a criterios de eficacia, determinará el modo de coordinarse con sus organismos autónomos y entes públicos adscritos o vinculados, por lo que respecta a la elaboración de dichos planes.

Ese plan general es el VII. Plan, que fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 19 de junio de 2018, en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.



ANTECEDENTES

El Departamento de Cultura y Política Lingüística cuenta con cuatro planes previos para la Igualdad de Mujeres y Hombres, para la actuación en materia de igualdad de mujeres y hombres.

	PLANES DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO	VIGENCIA
⇒	Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres IX	2009-2013
⇒	Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres. X Legislatura.	2014-2016
⇒	Plan anual para la Igualdad de Mujeres y Hombres	2017
⇒	Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres XI	2018-2021

Las diferencias entre este documento de planificación y los anteriores son las siguientes:

- ✓ El liderazgo político en torno a las políticas de igualdad ha aumentado considerablemente.
- ✓ **En los sectores responsabilidad del Departamento** (Basqueteam, Orquesta Sinfónica de Euskadi, Jóven Oquesta de Euskadi, Instituto Etxepare, HABE, ...) **se han articulado Planes de Igualdad** y se han creado nuevas estructuras de impulso (como la Unidad de Igualdad de HABE).
- ✓ Se ha incrementado la **capacitación en igualdad del personal y cargos del Departamento** a través de acciones formativas.
- ✓ Se han desarrollado estrategias e iniciativas para conjugar **las políticas de igualdad con las políticas de normalización lingüística**, impulsadas por la Dirección de Servicios del Departamento.
- ✓ **Se ha mejorado la planificación** y se ha vinculado con cada sector. Se elaboran 4 Planes de Igualdad anuales, uno por cada sector.
- ✓ En la **Viceconsejería de Política Lingüística** se ha realizado un gran esfuerzo para incorporar la perspectiva de género en las políticas relacionadas con el euskera. En esta línea de trabajo, entre las acciones más destacadas se encuentran las siguientes: **creación dentro del Consejo Asesor del Euskera (CAE) de la Comisión de Género y Lenguaje; celebración de las jornadas de euskera y feminismo en 2020 y una convocatoria de ayudas (BERDINTZEN) para la realización de trabajos de investigación sobre género y euskera.**
- ✓ La **Viceconsejería de Cultura** ha puesto en marcha procesos para impulsar planes de igualdad en el sector de las industrias culturales y para incorporar la perspectiva de género en el Observatorio Vasco de la Cultura.
- ✓ La Dirección de Actividad Física y Deporte reitera su compromiso con la erradicación de los casos de acoso y abuso sexual y por razón de sexo en el ámbito deportivo. Para ello continúa trabajando en la **ampliación y refuerzo del servicio ZURE TALDEKOAK**, así como en el impulso de los protocolos de atención en materia de acoso sexual y sexista en el deporte.



ESTRUCTURA DEL DOCUMENTO

El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres se configura como un documento orientador de la actuación de los poderes públicos vascos con el objetivo de avanzar en esta legislatura en materia de igualdad de mujeres y hombres. En este sentido, corresponde al Departamento de Cultura y Política Lingüística definir las estrategias de intervención para llevar a cabo las políticas de igualdad en su ámbito competencial.

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene los siguientes contenidos:

- ⇒ **Compromisos del Programa de Gobierno para la XII Legislatura competencia del Departamento de Cultura y Política Lingüística.**
- ⇒ **Programa del VII. Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres competencia del Departamento de Cultura y Política Lingüística**
- ⇒ **Planificación estratégica del Departamento:**
 - Datos relevantes del diagnóstico.
 - Objetivos estratégicos del Departamento de Cultura y Política Lingüística para la XI Legislatura.
- ⇒ **Sistema de gestión del Plan.**
 - Planificación anual para la igualdad.
 - Estructuras para la igualdad.
 - Sistema de seguimiento.
 - Sistema de comunicación
 - Sistema de presupuestación.



PROCESO DE ELABORACIÓN

Cabe destacar que la elaboración de esta planificación se ha basado en el análisis de las principales brechas de género y en la propia trayectoria previa en la implementación de políticas de igualdad a la hora de diseñar las estrategias de actuación. A partir de ahí se ha activado un proceso participativo para la planificación. En el mismo han participado 8 grupos técnicos y políticos del Departamento.

Dicho proceso participativo se inició en febrero de 2022 y finalizó en junio de 2022. En concreto, ha tenido las siguientes partes:

FASES DE TRABAJO	FECHAS
<ul style="list-style-type: none"> Se han definido los ámbitos estratégicos para la igualdad y las prioridades de gobernanza en relación a cada sector del Departamento. Para consensuarlos se mantuvieron reuniones con las Comisiones Políticas de Igualdad del Departamento de cada ámbito. 4 reuniones en total. 	Desde febrero a marzo de 2022.
<ul style="list-style-type: none"> Una vez definidos los objetivos estratégicos, se han contrastado con los 4 Grupos Técnicos de Trabajo para la Igualdad existentes en el Departamento y se proponen acciones a realizar en 2022. También a nivel técnico se trabaja en el diagnóstico de cada área. 	Desde marzo a abril de 2022.
<ul style="list-style-type: none"> Tareas de recogida de información y contraste. 	Desde abril a junio de 2022.
<ul style="list-style-type: none"> Se aprueba el borrador del documento en el Consejo de Dirección del Departamento 	27 de junio.

ESTRUCTURA

A continuación, se presenta esquemáticamente el marco competencial del Departamento de Cultura y Política Lingüística, detallando dónde se van a integrar las actuaciones para el impulso de la igualdad de mujeres y hombres.





1 PROGRAMA DE GOBIERNO

El [Programa de Gobierno 2020-2024. XII. Legislatura](#) tiene 3 principios (1. Garantizar la salud, 2. Reactivar la economía y el empleo, 3. No dejar a nadie atrás) 4 ejes (Eje I: Prosperidad: Empleo y reactivación económica; II. Eje: Personas. Salud, Servicios públicos, políticas sociales y culturales, convivencia y derechos humanos; III. Eje: Transición energética y climática justa; IV. Eje: Autogobierno. Mayor y mejor autogobierno), 10 objetivos estratégicos y 150 compromisos. Entre esos objetivos destaca situar a Euskadi entre los 5 primeros países europeos en igualdad de género (índice Gini) y situar a Euskadi entre los 6 europeos con mayor índice de género. Según el Índice de Igualdad de la Unión Europea, la Comunidad Autónoma de Euskadi ocupaba el 5º lugar en 2012, con 58,9 puntos en una escala de 1 a 100. Ese valor se sitúa por encima de la media europea (52,9).

A continuación, se detallan los compromisos e iniciativas que corresponden al Departamento de Cultura y Política Lingüística y que se recogen en el Programa de Gobierno. Entre todas las iniciativas destacaremos las dirigidas a determinar la igualdad de mujeres y hombres.

COMPROMISOS E INICIATIVAS EN MATERIA DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA PARA LA XI LEGISLATURA

- | | |
|---------------|---|
| 112. | Compromiso: Promover la creación y la producción cultural en Euskadi, apoyando a creadores, artistas y profesionales vascos de la cultura en la mejora y profesionalización de sus condiciones laborales. |
| Iniciativa 1. | Mantener y actualizar el apoyo público a la creación y producción cultural, promoviendo especialmente la cultura en euskera y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito cultural. |
| Iniciativa 7. | Facilitar el empoderamiento de las mujeres visibilizando la importancia de su contribución a la creación y producción cultural y a la construcción del imaginario colectivo, en colaboración con Emakunde y el Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. |
| 113. | Compromiso: Fortalecer y conectar la oferta cultural de Euskadi, haciéndola cada vez más atractiva para la sociedad vasca y para el público internacional. |
| 114. | Compromiso: Proteger y promover la puesta en valor del patrimonio cultural de Euskadi. |



Iniciativa 2. Articular la protección y puesta en valor del patrimonio intangible, desarrollando la Ley de Patrimonio Cultural, con especial atención a la visibilización y puesta en valor del legado de las mujeres.

115. Compromiso: Impulsar la innovación y la digitalización en cultura.

116. Compromiso: Reforzar la presencia internacional del euskera y la cultura vasca.

117. Compromiso: Mantener y garantizar el carácter de servicio público de EiTb como medio de comunicación plural y de normalización lingüística.

118. Compromiso: Incrementar el conocimiento del euskera y, sobre todo, incidir en su uso en los ámbitos socioculturales, económicos, digitales y del sector público.

119. Avanzar hacia el pleno respeto de los derechos lingüísticos y una convivencia lingüística normalizada.

120. Reforzar la colaboración interinstitucional con todos los Territorios del euskera.

121. Promover la actividad física y los hábitos de vida saludables entre la población vasca y situar a Euskadi entre las sociedades más activas de Europa.

122. Aprovechar el potencial de la actividad física y el deporte para la igualdad y la integración social y fomentar el euskera.

Iniciativa 1. Reforzar los programas de apoyo y visibilización de las mujeres en el deporte en todos los niveles y en los órganos de decisión y representación en el ámbito deportivo, así como la puesta en marcha de un centro avanzado y de referencia a nivel europeo en las políticas deportivas femeninas.

123. Adaptar el sistema deportivo vasco a los retos de futuro y mejorar su organización.

124. Explotar el potencial del deporte como herramienta para la internacionalización de Euskadi.



Por otro lado, en la siguiente tabla se recogen otros compromisos e iniciativas recogidas en el Programa de Gobierno para la XII. legislatura que, si bien no son competencia directa del Departamento de Cultura y Política Lingüística, con el plan departamental contribuiremos a su cumplimiento:

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA PROMOCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO	
Compromiso 93.	Erradicar la violencia machista y construir una sociedad igualitaria libre de violencia contra las mujeres en todas sus manifestaciones.
Iniciativa 2.	Proponer un pacto social ciudadano por la igualdad y contra la violencia machista.
Iniciativa 4.	Fomentar la detección de mujeres víctimas de violencia machista introduciendo nuevas herramientas para la intervención posterior con dichas mujeres.
Compromiso 94.	Promover la aplicación del plan de choque contra la brecha salarial.
Iniciativa 4.	Propiciar la puesta en marcha de una nueva cultura de empresa que posibilite la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
Iniciativa 7.	Situar los cuidados en el centro de las políticas de igualdad para avanzar en una organización social cada vez más corresponsable y para la transición de la conciliación a la corresponsabilidad.
Compromiso 95.	Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas.
Iniciativa 2.	Promover iniciativas del movimiento asociativo de mujeres y del mundo feminista en proyectos de empoderamiento y cambio de valores.
Iniciativa 3.	Avanzar en la interseccionalidad para dar mejor respuesta a todas las mujeres en sus diversas necesidades.
4. Iniciativa	Reforzar el programa Gizonduz para conseguir la implicación efectiva de los hombres en la lucha por la igualdad.
5. Iniciativa	Fomentar la inserción laboral de las mujeres, con el fin de garantizar su autonomía económica, en especial en trabajos tradicionalmente masculinizados.
Compromiso 96.	Propiciar el cambio de valores y el empoderamiento de mujeres y niñas. Promover políticas contra la discriminación por orientación sexual.
Compromiso 97.	Promover políticas contra la discriminación por orientación sexual.



COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA PROMOVER UNA GESTIÓN PÚBLICA, TRANSPARENTE Y RESPONSABLE

Compromiso 150. Gestión responsable de los recursos públicos.

Iniciativa 8. Fomentar la contratación pública al servicio de la responsabilidad social y el empleo de calidad, mediante la incorporación de cláusulas sociales favorables al empleo de calidad, la inclusión social y laboral, cláusulas ambientales y cláusulas de igualdad retributiva y lucha contra la brecha salarial.

COMPROMISOS E INICIATIVAS DEL PROGRAMA DE GOBIERNO PARA LA PROMOCIÓN DE LA SEGURIDAD

Compromiso 109. Implantar la seguridad preventiva.

Iniciativa 3. Reforzar los programas de detección y prevención temprana de situaciones de riesgo de violencia contra las mujeres.

En consecuencia, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística debe estar alineado con el Plan de Gobierno, y debe contribuir a la consecución de los compromisos e iniciativas del Departamento, así como al cumplimiento de las medidas específicas de igualdad del mismo.



2 VII PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES

[El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres](#) recoge de forma coordinada y global las líneas y criterios de intervención de las autoridades públicas vascas en materia de igualdad para el periodo 2018-2021. El plan ha sido elaborado por Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, y ha contado con la participación de todas las instituciones públicas y los agentes sociales, y, además, con la participación fundamental de las asociaciones de mujeres y feministas y personal técnico de igualdad de la CAE.

El VII Plan para la Igualdad responde a un mandato legal establecido por el artículo 15 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres. Asimismo, la Ley dispone que, en el desarrollo de las mencionadas líneas de actuación y directrices, **los departamentos del Gobierno Vasco elaborarán y aprobarán sus propios planes de actuación y programas en materia de igualdad.**

En ese sentido, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres tiene como **finalidad** orientar a los poderes públicos para que su actuación contribuya a cambiar los valores que sostienen y justifican la subordinación de las mujeres en todos los ámbitos de la vida, y que limitan a los hombres, que aun estando en una situación de poder, también ven condicionadas sus vidas por el patriarcado, que es universal.

Este cambio de valores, imprescindible para el desarrollo humano sostenible, implica la construcción y consolidación de nuevos valores que no estén atravesados por el androcentrismo, el sexismo y el machismo; de principios filosóficos, éticos y políticos que permitan desarrollar e incorporar la igualdad de mujeres y hombres, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la promoción de su ciudadanía.

VII. Los **principios** establecidos en el VII Plan indican cuáles son las perspectivas estratégicas de los objetivos y actuaciones inspiradas y orientadas por el mismo, mientras que las **garantías** buscan asegurar su operatividad e impacto.



OBJETO, CRITERIO S BÁSICOS Y GARANTÍAS

OBJETO

- Cambio de valores.

CRITERIOS BÁSICOS

- Paradigma feminista.
- Perspectiva de género.
- Interseccionalidad.
- Empoderamiento de las mujeres. Desarrollo humano sostenible.

GARANTÍAS

- Compromiso político.
- Presupuesto y recursos humanos y técnicos.
- Transparencia y rendición de cuentas.
- Participación e interlocución de las mujeres y de la ciudadanía.
- Corresponsabilidad y colaboración institucional.

Para alcanzar este objetivo, por un lado, contempla cinco programas de **Buen Gobierno** que recogen y difunden los preceptos establecidos por la Ley y que son de carácter general para toda la Administración Pública. Por otro lado, define los ejes de intervención en materia de Igualdad para avanzar hacia una sociedad más justa e igualitaria:

BUEN GOBIERNO

BUEN GOBIERNO

Integrar la igualdad en la organización y funcionamiento de los poderes públicos vascos y explicitar el compromiso político..

EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Apoyar el empoderamiento de las mujeres, tanto a nivel personal como colectivo, social y político.

TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL PARA GARANTIZAR LOS DERECHOS

Conectar las políticas económicas y sociales para contribuir a crear economías más sólidas y sociedades más sostenibles e igualitarias

VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES

Prevención de la violencia, víctimas supervivientes

EJES DE INTERVENCIÓN



Entre las iniciativas propuestas en los ejes de intervención, el VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres menciona a los departamentos de Gobierno Vasco que, por su ámbito competencial, pueden desarrollarlas. A continuación, se presentan los **programas y objetivos** que el Departamento de Cultura y Política Lingüística tiene atribuidos con arreglo al VII. Plan¹.

Programas y medidas para el Buen Gobierno ²		
I. PROGRAMA: COMPROMISO O POLÍTICO	<p>BG.1. Aprobar y desarrollar normativa específica en materia de igualdad.</p>	<p>BG1.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con normativa específica para la igualdad.</p>
	<p>BG.2. Incrementar los presupuestos para el desarrollo de políticas de igualdad.</p>	<p>BG2.1 Incrementar el número de instituciones públicas con presupuestos específicos para la igualdad. BG2.2 Incrementar el número de instituciones públicas que han aumentado el presupuesto que destinan a la igualdad. BG3.2 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con planes internos para la igualdad.</p>
	<p>BG.3. Incrementar y mejorar la planificación para la igualdad y su evaluación.</p>	<p>BG3.3 Incrementar el número de empresas participadas mayoritariamente con capital público que cuentan con plan para la igualdad. BG3.4 Mejorar los procesos de planificación para la igualdad. BG3.5 Mejorar los procesos de implementación, seguimiento y evaluación de los planes para la igualdad realizados por las instituciones públicas. BG3.6 Impulsar la rendición de cuentas en la gestión pública en materia de igualdad a partir de los resultados de la evaluación de las políticas. BG4.1 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad.</p>
	<p>BG.4. Crear y fortalecer órganos y unidades administrativas para la igualdad.</p>	<p>BG4.2 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con una unidad especializada con personal técnico propio y capacitado en igualdad. BG4.3 Incrementar el número de departamentos, organismos autónomos y entes públicos adscritos al Gobierno Vasco que cuentan con un organismo especializado de igualdad con personal técnico propio y capacitado en igualdad. BG4.4 Mejorar la situación y posición profesional del personal técnico de igualdad. BG4.5 Incrementar el número de unidades para la igualdad con la posición orgánica adecuada y la dotación presupuestaria necesaria.</p>

² En este color destacan las prioridades establecidas por Emakunde para la legislatura y las políticas de igualdad para el buen gobierno.


**PROGRAMA II:
FORMACIÓN
PARA LA
IGUALDAD.**

BG.5. Formar a todo el personal de las instituciones públicas, incluidos los políticos.

BG5.1. Incrementar el número de instituciones públicas que integran la formación para la igualdad en sus planes de formación.

BG5.2 Incrementar el número de entidades públicas que diseñan itinerarios de formación para la Igualdad adaptados a la actividad política y técnica.

BG5.3 Incrementar el porcentaje de actividades formativas no específicamente dirigidas a la igualdad, pero que incorporan la perspectiva de género.

BG.6. Integrar la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.

BG6.1 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal.

BG6.2 Incrementar el número de instituciones públicas vascas que incluyen la variable sexo en sus estudios y estadísticas de forma transversal

BG7.1 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de personal técnico de igualdad de la CAE que requieren formación específica en materia de igualdad.

BG.7 Incluir contenidos relativos a la igualdad en los procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público.

BG7.2 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en el empleo público que incluyen una cláusula de desempate favorable a las mujeres en el caso de que se encuentren infrarrepresentadas.

BG7.3 Incrementar el porcentaje de procesos selectivos de acceso y promoción en el empleo público que incluyen contenidos de igualdad en

BG8.1 Incrementar el porcentaje de documentos publicados en boletines oficiales de la CAE en los que se hace un uso no sexista del lenguaje.

**PROGRAMA
III:
ENFOQUE
DE GÉNERO
EN LOS
PROCEDIMI
ENTOS DE
TRABAJO**

BG.8 Incorporar la Igualdad en la comunicación.

BG8.2 Incrementar el número de contenidos de las webs de las instituciones públicas vascas en que se hace un uso no sexista del lenguaje y del resto de elementos comunicativos.

BG8.3 Incrementar el número de soportes comunicativos (memorias, webs, etc.) utilizados por las instituciones públicas vascas que hagan visibles los logros obtenidos en materia de igualdad.

BG8.4 Facilitar la accesibilidad de todas las personas a los documentos básicos en materia de igualdad aprobados por las instituciones públicas.

BG9.1 Incrementar el número de administraciones forales y locales que realizan evaluaciones de impacto en función del género.

BG.9 Integrar el principio de igualdad en la normativa.

BG9.2 Incrementar el porcentaje de normas que cuentan con evaluación previa de impacto en función del género.

BG9.3 Incrementar el porcentaje de normas que incluyen medidas para promover la igualdad.

BG.10 Integrar la perspectiva de género en los presupuestos.

BG10.1 Incrementar el número administraciones públicas que realizan una valoración previa de la incidencia del presupuesto en la Igualdad.

BG10.2 Incrementar el número de administraciones públicas que están desarrollando actuaciones para avanzar en la incorporación del enfoque

BG.11 Incorporar la perspectiva de género en planes sectoriales y transversales.

BG11.1 Incrementar el porcentaje de planes sectoriales y transversales que incorporan la perspectiva de género en sus procesos de diseño, gestión y evaluación.

BG11.2 Incrementar el número de planes sectoriales y transversales en cuya elaboración y seguimiento ha participado la unidad de igualdad.



	<p>BG.12 Incluir cláusulas para la igualdad en contratos, subvenciones y convenios.</p>	<p>BG12.1 Incrementar el número de instituciones públicas que incluyen cláusulas para la igualdad en su actividad contractual y/o subvencional y que realizan seguimiento de su grado de cumplimiento. BG12.2 Incrementar el porcentaje de contratos que incluyen cláusulas para la igualdad. BG12.3 Incrementar el porcentaje de subvenciones, convenios y becas que incluyen cláusulas para la igualdad.</p>
<p>PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.</p>	<p>BG.13 Fortalecer la coordinación y la colaboración para la igualdad.</p>	<p>BG13.1 Incrementar el número de entidades locales que participan en espacios de coordinación y colaboración intermunicipal. BG13.2 Incrementar el número de entidades locales con estructuras de coordinación interdepartamental para la igualdad. BG13.3 Incrementar el número de departamentos del Gobierno Vasco y diputaciones forales que cuentan con estructuras de coordinación intradepartamental para la igualdad y ampliar el número de áreas que participan en la misma. BG13.4 Incrementar los espacios de cooperación internacional.</p>
<p>PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.</p>	<p>BG. 14 Promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos directivos/o pluripersonales.</p> <p>BG. 15 Incorporar la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.</p>	<p>BG14.1 Incrementar el porcentaje de órganos directivos colegiados con representación equilibrada de mujeres y hombres. BG14.2 Incrementar el porcentaje de jurados u órganos afines con representación equilibrada de mujeres y hombres. BG14.3 Incrementar el porcentaje de tribunales de selección con representación equilibrada de mujeres y hombres.</p> <p>BG15.1 Incrementar el número de instituciones públicas que cuentan con un consejo u órgano de participación ciudadana para la igualdad. BG15.2 Incrementar el número de consejos y órganos que integran la igualdad en su composición y entre sus funciones y objetivos. BG15.3 Incrementar la incidencia de los consejos, órganos, plataformas y otras formas emergentes de participación de las mujeres en las políticas públicas.</p>

EJE I. Programas y objetivos para el empoderamiento de las mujeres³

1. PROGRAMA. APOYO AL EMPODERAMIENTO PERSONAL Y COLECTIVO DE LAS MUJERES.	1.1 Impulsar el reconocimiento del papel de las mujeres y del feminismo para el desarrollo humano sostenible.	1.1.1 Incrementar la visibilidad y el reconocimiento social de las aportaciones de las mujeres y del feminismo al avance social en igualdad. 1.1.2 Aumentar la valoración social de los ámbitos de la vida más feminizados 1.1.3 Intensificar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social contribuyen a la transmisión de los logros y aportaciones de las mujeres y del feminismo en todos los ámbitos de la vida. 1.1.4 Extender el número de centros educativos que incorporan la contribución social e histórica de las mujeres y el feminismo entre los contenidos de sus proyectos educativos.
	1.2 Contribuir al desarrollo de la conciencia de género, la autoestima y la autonomía de las mujeres.	1.2.3 Incrementar el número de mujeres que conocen sus derechos ciudadanos y participan en su construcción. 2.1.1 Incrementar el número de asociaciones de mujeres que trabajan a favor de la Igualdad de las Mujeres. 2.1.2 Incrementar el número de asociaciones de mujeres cuyo trabajo se alinea con la consecución de la Igualdad. 2.1.3 Aumentar el número de asociaciones de mujeres y organizaciones sociales que promueven la igualdad de derechos de mujeres y hombres en el mundo, especialmente los derechos de mujeres refugiadas y migradas. 2.2.1 Reducir la brecha de género en el deporte en todas sus modalidades y disciplinas, aumentando la participación de todas las mujeres. 2.2.2 Reducir el desequilibrio de género existente en la participación de mujeres y hombres en los recursos de aprendizaje y ocio, el arte, la cultura y las fiestas. 2.2.3 Incrementar el número de mujeres que participan en organizaciones sociales, sindicales, empresariales y políticas. 2.2.4 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito social y político mediante fórmulas y/o espacios emergentes de participación.
2. PROGRAMA APOYO AL EMPODERAMIENTO SOCIAL Y POLÍTICO DE LAS MUJERES.	2.1. Promover la igualdad desde los movimientos sociales y ciudadanos.	2.3.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos de representación y/o responsabilidad política públicos. 2.3.2 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado. 2.3.3 Incrementar la presencia de mujeres en puestos y espacios de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro, incluidas las culturales, deportivas y de ocio, organizaciones políticas, sindicales y empresariales.
	2.2. Promover la participación social de las mujeres en todos los ámbitos y espacios.	2.3.4 Incrementar los programas de apoyo y capacitación dirigidos a aumentar la incidencia de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.
	2.3. Incrementar la presencia e incidencia de las mujeres en los ámbitos de decisión y dirección.	

³ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, así como aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Cultura y Política Lingüística.



II. EJE II: Programas y objetivos para transformar las economías y la organización social para garantizar los derechos⁴

3. PROGRAMA 3 RECONOCIMIEN TO DE LA IGUALDAD COMO VALOR NECESARIO PARA LA TRANSFORMAC IÓN SOCIAL Y ECONÓMICA

3.1. Contribuir al reconocimiento de la igualdad de mujeres y hombres como valor social.

3.2. Aceptación social del cuidado como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida

3.4 Alinear la cultura organizativa y empresarial con la igualdad.

3.1.1 Aumentar el número de personas que vinculan la igualdad con el avance social.

3.1.2 Incrementar el número de personas que consideran la desigualdad de mujeres y hombres como un problema social relevante.

3.1.3 Disminuir el número de niñas, niños, jóvenes y personas adultas que asignan diferentes roles y estereotipos a mujeres y hombres en los distintos ámbitos de la vida.

3.1.4 Incrementar el número de medios de comunicación comprometidos con la promoción de la igualdad como valor social.

3.1.5 Incrementar el número de programas y contenidos que en los medios de comunicación social promueven una presencia equilibrada y una imagen de niñas, niños, jóvenes y personas adultas desde su diversidad y sin estereotipos sexistas en todos los ámbitos de la vida social.

3.2.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados en torno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social y que para prestarlos es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil.

3.2.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados.

3.2.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados.

3.2.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida.

3.3.1 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas con planes para la igualdad que incorporan un enfoque de transformación de la cultura y práctica empresarial hacia la igualdad.

3.3.2 Incrementar el número de instituciones públicas y empresas que integran el principio de igualdad de mujeres hombres en sus convenios colectivos y/o pactos de empresa o acuerdos del ámbito de la función pública.

3.3.3 Incrementar el número de instituciones públicas, agentes sociales, empresas y entidades privadas que incorporan sistemas de gestión avanzada con perspectiva de género.

⁴ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, así como aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Cultura y Política Lingüística



PROGRAMA 4. AUTONOMÍA ECONÓMICA PARA LAS MUJERES.	4.1. Crear más y mejores empleos.	4.1.6 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres al trabajo remunerado y a la formación, sin que se produzca un aumento en la carga global de trabajo.
	4.2. Reducir la feminización de la pobreza.	4.2.3 Mejorar la adecuación de las respuestas y los recursos (de servicios sociales y para la inclusión, económicos, sanitarios, educativos, culturales, de empleo, justicia, seguridad y vivienda) ofertados por las instituciones a las necesidades de las mujeres en riesgo o situación de pobreza y/o exclusión social y/o con necesidades específicas.
PROGRAMA 5. LA ECONOMÍA FEMINISTA DE LOS CUIDADOS.	5.1. Aceptación social del cuidado como condición indispensable para la sostenibilidad de la vida.	5.1.1 Incrementar el número de jóvenes y personas adultas que desnaturalizan los trabajos de cuidados en torno a las mujeres y que aprenden que éstos son una necesidad social para cuya provisión es necesario que se impliquen hombres, instituciones, empresas y organizaciones privadas y sociedad civil. 5.1.2 Aumentar el número de hombres jóvenes y adultos que cuestionan el modelo tradicional masculino y desarrollan actitudes y comportamientos coherentes con la igualdad y comprometidos con los trabajos de cuidados. 5.1.3 Analizar la adecuación del actual modelo de atención a los cuidados con la creciente y diversa demanda de cuidados, con el fin de mejorar la respuesta desde un enfoque de corresponsabilidad y de reconocimiento social y económico de los trabajos de cuidados. 5.1.4 Promover el debate público para, a partir del modelo económico actual, analizar cómo contribuir a un modelo de desarrollo basado en la sostenibilidad de la vida.
	5.3. Apoyar una nueva organización social de los cuidados para redistribuir su provisión.	5.3.1 Reducir la brecha de género en el tiempo dedicado por las mujeres y los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados. 5.3.2 Incrementar el tiempo que las y los niños y jóvenes dedican a la realización de trabajos de cuidados, incidiendo especialmente en chicos. 5.3.3 Incrementar el número de hombres que se acogen a medidas para la conciliación corresponsable. 5.3.4 Reducir el grado de dificultad percibida por hombres y mujeres para acogerse a medidas de conciliación. 5.3.5 Promover la equiparación de los permisos parentales para que sean iguales e intransferibles. 5.3.7 Incrementar el número de medidas de conciliación corresponsables adoptadas por las administraciones y empresas públicas. 5.3.9 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios públicos dirigidos a la ciudadanía.

⁵ Se destacan aquellos objetivos que son competencia de todas las instituciones, así como aquellos objetivos que son competencia específica del Departamento de Cultura y Política Lingüística.


EJE III: Programas y objetivos para una vida libre de violencia contra las mujeres
**PROGRAMA 6.
SENSIBILIZACIÓN Y
PREVENCIÓN.**

6.1. Reducir la violencia estructural y cultural.

6.1.1 Incrementar el número de personas comprometidas con la igualdad de mujeres y hombres y que impulsen su defensa, especialmente entre aquellas personas que tienen menores a su cargo o que son un modelo de referencia para menores.

6.1.2 Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en función del sexo, o como meros objetos sexuales, así como los que justifiquen, banalicen o inciten a la violencia y, en particular, a la violencia contra las mujeres, evitando la revictimización por exposición mediática.

6.1.3 Mejorar el tratamiento informativo de la violencia contra las mujeres, de modo que se visibilice la desigualdad de género como elemento que la origina y se presente a las mujeres como agentes activos en su lucha.

6.1.4 Incrementar el número de personas, especialmente chicos y hombres, que participan en programas y actividades que visibilicen la relación entre la desigualdad y la violencia contra las mujeres o que procuren su prevención y promuevan una solución no violenta de los conflictos.

6.1.5 Incrementar la percepción social sobre las diferentes formas de la violencia contra las mujeres y su relación con la desigualdad, en particular sobre las formas más sutiles y menos visibles de violencia.

7.2 Garantizar una atención integral a las víctimas de la

7.2.3 Aumentar el número de personas que en su centro de trabajo cuentan con la cobertura de protocolos de prevención y atención ante el



3

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

3.1. DATOS RELEVANTES DEL DIAGNÓSTICO

3.1.1. BUEN GOBIERNO

En la elaboración del diagnóstico sobre el grado de compromiso del Departamento de Cultura y Política Lingüística con el buen gobierno, se han analizado las siguientes cuestiones para cada programa (correlativas con las medidas de buen gobierno y sus indicadores previstas en el VII. Plan):

PROGRAMA I: COMPROMISO POLÍTICO

Se ha realizado un diagnóstico detallado del compromiso político del Departamento de Cultura y Política Lingüística analizando los siguientes aspectos.

Aspectos más relevantes.

- El presupuesto para el desarrollo de las Políticas de Igualdad del Departamento ha ido aumentando en las últimas legislaturas. Asimismo, se ha avanzado en la incorporación de la perspectiva de género en los presupuestos del Departamento. Por un lado, se ha incrementado el presupuesto de la Unidad de Igualdad, que en 2022 asciende a 15.000 euros. Esa partida se utiliza para incorporar la perspectiva de género en los procedimientos de trabajo del departamento. A esta cuantía hay que sumarle otras partidas que son asignadas por las Viceconsejerías y Direcciones del Departamento. Estas partidas se utilizan para la implementación de actuaciones de igualdad y para el desarrollo del plan de igualdad del Departamento en relación a sus respectivos ámbitos (Actividad Física y Deporte, Política Lingüística, Cultura y Patrimonio). En 2022 las distintas direcciones han reservado un total de 570.000 €. Finalmente el total de presupuesto destinado al desarrollo de políticas de Igualdad en el Departamento en 2022 ha sido de 585.000 € .



No obstante, se observa que muchas de las acciones que se realizan en materia de Igualdad no dependen del presupuesto, sobre todo las relacionadas con la mejora de la gobernanza. Son acciones que implican cambios en las formas de trabajo del personal de la Administración (incorporación de la perspectiva de género en presupuestos, estadísticas, contratación o subvenciones), y requieren liderazgo político, dedicación de tiempos y recursos internos, más que un aumento de presupuesto. Por ello, en este Plan no se contemplan objetivos de incremento presupuestario, se mantendrá la línea de trabajo de elaboración interna de los procesos, si bien en cada Dirección se incluyen partidas presupuestarias específicas para promover políticas de igualdad en el sector.

- En cuanto a las **estructuras de coordinación en materia de igualdad del Departamento**, cabe destacar que se han incrementado y reforzado notablemente desde la anterior legislatura, lo que también ha contribuido a reforzar el papel de la Unidad Administrativa de Igualdad en el Departamento.

En el año 2017 existía un Grupo Técnico para la Igualdad (GTI) y una persona designada por cada Dirección se coordinaba con la Técnica de Igualdad. Esta fórmula se consideró insuficiente para influir en las políticas sectoriales y en 2018 se crearon tres grupos de trabajo técnico-políticos en el departamento relacionados con cada uno de los ámbitos de actuación: grupo técnico de política lingüística, grupo técnico de actividad física y deporte y grupo técnico de cultura y patrimonio. Esos grupos están integrados por todas las jefaturas de Servicio, directoras y directores del Departamento. Pero tras su puesta en marcha, se ha visto la necesidad de una mayor implicación política, por lo que en 2020 se han creado tres grupos políticos vinculados a cada uno de los ámbitos sectoriales. Al igual que los grupos técnicos, estos grupos políticos están liderados por la Directora de Servicios y en ellos participan todas las directoras y directores y viceconsejeras y viceconsejeros de los departamentos. Además, en 2022 se crearon dos grupos de trabajo vinculados a las direcciones transversales del Departamento: Dirección de Servicios y Dirección de Gabinete. Uno político y otro técnico.

- Con relación a la **planificación del Departamento en torno la igualdad**, cabe destacar que hasta la fecha se han aprobado 4 planes de legislatura y 13 planes anuales, así como dos programas en el Plan de Acción Positiva en los años 2005 y 2006. En todo caso, es importante resaltar que los ámbitos competenciales de este Departamento han sufrido variaciones en las legislaturas anteriores.



Con el paso de los años se han introducido mejoras en la planificación, no sólo se han concretado y asumido nuevos compromisos, sino que se han clarificado el documento, las propuestas, la metodología y la coordinación. Cabe destacar la mejora y renovación de la planificación anual. Actualmente, anualmente se elaboran cuatro planes de gestión de la igualdad, uno por cada ámbito de actuación departamental. En estos momentos están vigentes:

1. Plan de Gestión de la Igualdad en Política Lingüística (2022).
2. Plan de Gestión de la Igualdad en la Actividad Física y el Deporte (2022).
3. Plan de Gestión de la Igualdad en Cultura y Patrimonio (2022).
4. Plan de la Dirección de Gabinete y de Servicios para la gestión de la igualdad (2022).

Por otro lado, respecto a las políticas de igualdad de las sociedades públicas y entes adscritos al Departamento, señalar que se ha cumplido el compromiso adquirido en la anterior legislatura y que en la actualidad todas ellas cuentan con un Plan de Igualdad en vigor:

- I Plan de Igualdad de la Joven Orquesta de Euskadi (EGO).
- I Plan de Igualdad de la Orquesta Sinfónica de Euskadi (EOS).
- I Plan de Igualdad de HABE.
- I Plan de Igualdad del Instituto Vasco Etxepare.
- III. Plan de Igualdad de EITB.
- I Plan de Igualdad de Basque Team.

Finalmente, en lo que se refiere a la **creación y refuerzo de las unidades administrativas para el fomento de la igualdad**, hay que señalar que en la anterior legislatura, en el año 2018, HABE creó la Unidad Administrativa de Igualdad. En el caso de EITB, no se ha creado aún ninguna Unidad de Igualdad (en los términos en los que dicta el Decreto 3/2007),

RETOS DEL PROGRAMA DE COMPROMISO POLÍTICO:

- Creación de la plaza de la técnica de igualdad de EITB** (Persona capacitada en igualdad, con plena dedicación a promover las políticas de igualdad de la entidad, tanto a nivel interno como a nivel de medio de comunicación).
- Mejora de la ejecución de las planificaciones anuales y aumento de la participación de todos los servicios.**
- Socialización y difusión de los Planes de Igualdad entre el personal del Departamento.**

**PROGRAMA I: PROGRAMA: FORMACIÓN PARA LA IGUALDAD.****Aspectos más relevantes**

En la anterior Legislatura, el diagnóstico realizado en 2018 puso de manifiesto que el 29% del personal del departamento (52% mujeres y 48% hombres) contaba con formación básica en igualdad. Según establece la Ley 4/2005 de Igualdad, las personas que trabajan en la administración pública deben contar obligatoriamente con formación en materia de igualdad, formación permanente y progresiva, y deben poder contar con la posibilidad de recibir la formación necesaria para integrar la perspectiva de género en su ámbito de trabajo. Por todo ello, el Departamento planteó en la anterior legislatura el reto de que al menos el 50% de la plantilla haya realizado un curso en materia de igualdad antes de finalizar la legislatura. Para ello en la anterior legislatura se priorizaría a las jefaturas de servicio y personal técnico. El 100% de las jefaturas de servicio deberían haber realizado el curso de igualdad (mínimo 20 horas) y el 50% de la plantilla.

En las dos últimas legislaturas se ha hecho un esfuerzo especial para reforzar la capacitación del personal técnico y político del Departamento. Y ello ha tenido consecuencias en la situación actual.

Según el análisis realizado en 2022 de abril, el 54% del personal del departamento ha realizado algún curso sobre igualdad (61 mujeres y 28 hombres). Y en las jefaturas de servicio el 89% (faltan dos, uno en la Dirección de Patrimonio y otro en la Dirección de Servicios). Todos los cargos han recibido cursos en materia de igualdad (no todos han recibido 20 horas, pero sí cursos cortos de 5 horas).

La Dirección de Servicios del Departamento aplica una medida positiva para la formación en euskera. El personal dispone de un crédito horario de 40 horas anuales para formarse, quedando excluidos de este crédito horario los Cursos de Igualdad y de Euskera.

La Unidad de Igualdad, en colaboración con el técnico de formación del Departamento, difunde anualmente la oferta formativa sobre igualdad que ofrece el IVAP. Además, se organizan cursos dirigidos al personal del Departamento, adaptados a sus necesidades.

Desde 2017 hasta la actualidad, la Unidad de Igualdad ha organizado 9 cursos sobre diferentes temáticas.



Cursos organizados entre 2017 y 2022 en el Departamento de Cultura y

Nombre del curso	Año:	Nº de horas
1.Violencia simbólica: Estrategias de identificación en cultura y medios de comunicación.	2017	20 horas.
2.Presupuestos con perspectiva de género.	2017- 2018	43 horas.
3.Cómo incorporar la perspectiva de género en la Política Lingüística: sesión de reflexión.	2018	6 horas.
4.Formación para la integración de la perspectiva de género en las Políticas Públicas de Cultura y	2019	23 horas.
5. Cláusulas de igualdad en subvenciones, contratos y convenios del Departamento de Cultura y Política	2019	4 horas.
6.Lenguaje inclusivo.	2021	20 horas (4 cursos de 5 horas).
7 Reflexión crítica y propuestas prácticas para incorporar la perspectiva de género en las estadísticas	2021	5 horas.
8.Uso inclusivo del lenguaje en el Departamento de Cultura y Política Lingüística: reflexiones y directrices.	2022	5 horas.
9. Sesión de reflexión sobre el sexo y la diversidad lingüística.	2022	15 horas (4 cursos de 5 horas).

Continuar con la formación del personal y los cargos:

- Para 2024 **el 60% de la plantilla** con un curso básico de igualdad.
- **100% de jefaturas de servicio con curso básico de igualdad**



PROGRAMA III: ENFOQUE DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO

Se ha realizado un diagnóstico detallado del actual grado de inclusión del enfoque de género en los procedimientos de trabajo del Departamento analizando las siguientes cuestiones.

Aspectos más relevantes

➤ Estadísticas

En el ámbito de las estadísticas en la anterior Legislatura se planteó el siguiente reto en el Departamento: *“revisar las definiciones de estadística actualmente aplicadas en el departamento, para, adaptarlas, en caso de ser necesario; y promover nuevos estudios para mayor conocimiento de las diferencias entre hombres y mujeres en los distintos campos del departamento, es decir, cultura, política lingüística y Actividad Física y Deporte. Finalmente, queda pendiente el establecimiento de nuevos indicadores de género en las operaciones estadísticas, concretamente, indicadores que tienen que ver con los valores, el rol, la situación, condiciones, metas y necesidades de mujeres y hombres, para poder conocer en mayor profundidad en qué se reflejan y cómo se relacionan con las políticas del departamento”*.

En los últimos 5 años se ha avanzado mucho en la inclusión de la perspectiva de género en las estadísticas y estudios en el departamento. Cabe destacar que se ha llevado a cabo un proceso de análisis en las estadísticas de política lingüística: En 2019 se realizó por encargo el estudio “Investigación para la incorporación de la perspectiva de género en el estudio sociolingüístico” (Investigadoras: Marta Luxan Serrano y Jone Miren Hernandez Garcia; AFIT, UPV/EHU). En base a él, se han realizado adaptaciones en las siguientes operaciones estadísticas de la VPL: Encuesta sociolingüística, Mapa sociolingüístico, Presupuestos del Euskara, Base de datos y cuestionario de Euskaraldia.

Actualmente el Observatorio Vasco de la Cultura desarrolla un proceso similar en torno a cinco operaciones estadísticas oficiales: banco de datos, industrias culturales y creativas, financiación pública en cultura, hábitos culturales, prácticas y consumo, archivos.

Asimismo, en los últimos años la Viceconsejería de Cultura ha realizado diversos trabajos de análisis para conocer las brechas de género entre mujeres y hombres en los distintos subsectores de la cultura:

Situación de mujeres y hombres en la industria teatral en la CAE.

1. Situación de mujeres y hombres en la industria teatral en la CAE.
2. Situación de mujeres y hombres en la creación teatral en euskera en la CAE.
3. Situación de mujeres y hombres en la industria de la danza en la CAE.
4. Situación de mujeres y hombres en la creación de danza en la CAE.
5. Situación de mujeres y hombres en la industria musical en la CAE.
6. Situación de mujeres y hombres en la creación musical en la CAE.
7. Situación de mujeres y hombres en la industria del libro en la CAE.
8. Situación de mujeres y hombres en la creación literaria y de letras en euskera.



A ello hay que añadir el estudio realizado para conocer la situación en materia de igualdad de los Museos y Centros de Arte: Políticas de género en los museos y centros de arte de la CAE.

9. Políticas y programas de género en Museos y Centros de Arte de la CAE (HAKOBA KULTURA).

Además, la Dirección de Investigación y Coordinación ha creado la convocatoria de becas BERDINTZEN para la investigación en género y euskera.

Por todo ello, cabe señalar que en los últimos cinco años se ha mejorado notablemente en la incorporación estadística del enfoque de género, pero también se ha trabajado en el estudio específico de las desigualdades existentes en los diferentes sectores del Departamento.

Sin embargo, aún queda camino por recorrer para incorporar la perspectiva de género, así como para integrar la perspectiva de interseccionalidad en todas las estadísticas del departamento, es decir, para conocer cómo interactúan con la variable género otras variables. Además es imprescindible trabajar en la inclusión de la perspectiva de la diversidad sexual y de género y la integración de las demandas del colectivo LGTI en las estadísticas, estudios y recogida de datos.

- En relación con la comunicación, en el Plan de Legislatura anterior se estableció como reto la promoción del uso no sexista del euskera. A este respecto, en el año 2021 se elaboraron las directrices de Lenguaje inclusivo del Departamento de Cultura y Política Lingüística. Para la elaboración de este documento, la Unidad de Igualdad del departamento puso en marcha a principios de 2021 un proceso de formación y sensibilización del personal y cargos (En total participaron 83 personas, 49 hombres y 34 mujeres). El material generado fue fruto de este trabajo; fue contrastado con el personal y cargos del Departamento y adaptado a sus necesidades y ámbitos.

La principal aportación de las directrices es que se ha reflexionado desde el euskera sobre el lenguaje sexista y que se recogieron pautas para hacer un uso inclusivo del euskera, poniendo ejemplos especialmente relacionados con los ámbitos del departamento.

Además de las orientaciones, en 2021 se elaboró un calendario de sensibilización sobre el uso inclusivo del euskera que fue distribuido a todo el personal y cargos del departamento.

En este Plan de Legislatura queremos incidir en la necesidad de seguir capacitando en materia de lenguaje inclusivo al personal del Departamento, especialmente al nuevo personal que se incorpora al Departamento, para lo cual se habilitarán recursos.



- Respecto a la **integración del principio de igualdad en la normativa**, este Departamento sigue lo establecido en la Resolución 40/2012, de 21 de agosto, del Consejo de Gobierno, «por la que se aprueban las Directrices sobre la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres».

No obstante, en las evaluaciones realizadas en los Planes de Igualdad se ha observado que la Unidad de Igualdad apenas tiene solicitudes de asesoramiento en las normas que elabora el Departamento, ni tampoco en los informes de impacto de género de las Direcciones del Departamento. Por ello, en el presente Plan se pretende avanzar en la implantación de la unidad de igualdad como referente para el asesoramiento en materia de Igualdad en la normativa que elabora el Departamento en todos los sectores.

- En lo que se refiere a la **integración de cláusulas de igualdad en subvenciones, convenios y contratos** no debemos olvidar que el nivel de inclusión de dichas cláusulas difiere en cada caso. Y es que el 100% de los contratos incluyen cláusulas de igualdad. Sin embargo, las cláusulas que se aplican se incluyen en la mayoría de los casos en los pliegos administrativos.

En el último quinquenio se han llevado a cabo dos actuaciones principales en materia de Cláusulas de Igualdad: por un lado, en materia de formación interna de personal y cargos (se han realizado tres cursos) y, por otro, en 2021 se ha iniciado un proceso colaborativo.

Para ello se creó una comisión liderada por el Director de Servicios. En ella participan el Director de Investigación y Coordinación Lingüística, el Responsable de Asesoría Jurídica, el Técnico de Igualdad y el Técnico de Euskera y el propio Director de Servicios.

El objetivo de esta labor es analizar los grandes Contratos del Departamento e incorporar en ellos la perspectiva de género y la perspectiva de normalización del euskera. Este grupo persigue ir más allá de la inclusión de cláusulas de igualdad en los contratos. Es decir, no sólo se trata de incorporar cláusulas, sino que se trata de pensar y acordar cómo deben ser esos contratos desde el punto de vista de la igualdad y la normalización (por supuesto teniendo en cuenta la naturaleza del contrato). La incorporación de la perspectiva de género y el lenguaje en los productos y servicios contratados por el Departamento les aporta un valor añadido.

En cuanto a los convenios, no se han incluido cláusulas de igualdad en ninguno de los convenios firmados por el Departamento con otras entidades. Finalmente, el 74% de las convocatorias de subvenciones recogen cláusulas de igualdad. De todas formas, quedan por analizar las cláusulas de igualdad en las subvenciones directas, así como en las nominativas.

En este sentido, el reto para esta legislatura consiste en profundizar en la incorporación de la perspectiva de género y la normalización lingüística en todos los grandes contratos del Departamento, en la medida de lo posible en los servicios y productos del Departamento, en analizar en profundidad las subvenciones, contratos y convenios e introducir cláusulas de Igualdad en los que no las tengan, así como en adaptar y mejorar las cláusulas de Igualdad existentes. En el caso de los contratos, se trataría también de incluir cláusulas de igualdad en las bases técnicas – en el objeto del contrato, en la capacidad técnica, etc.- para que la prestación de los servicios se desarrolle desde la perspectiva de género.



- Con relación a la integración de la perspectiva de género en los presupuestos del Departamento, cabe destacar que entre 2017 y 2018, la Unidad de Igualdad del Departamento organizó formación con personas expertas en economía aplicada y presupuestos con perspectiva de género de la UPV-EHU. Esta formación estaba dirigida a todos los cargos del departamento, viceconsejerías y direcciones y a todas las jefaturas de servicio. En total, se llevaron a cabo 14 sesiones de trabajo, y se realizó una actividad formativa de 42 horas relacionada con el análisis de presupuestos que incluyen perspectiva de género.

Fruto de este proceso de reflexión, la Dirección de Servicios estableció el mandato de que cada Dirección reservara una partida presupuestaria para el desarrollo del plan de igualdad en su ámbito. Además, en 2021 la Unidad de Igualdad ha comenzado a dinamizar las sesiones junto con las personas responsables de los programas presupuestarios del Departamento para cumplimentar de forma coordinada los impresos P-GEN y mejorar los presupuestos del Departamento desde la perspectiva de género

La incorporación de la perspectiva de género es un proceso lento y complejo. El reto de este Departamento es continuar con este proceso y seguir profundizando en el conocimiento de las necesidades de las mujeres y los hombres de las políticas públicas del Departamento, así como en la consideración de la diversidad social a la hora de orientar las políticas públicas.

- En lo que se refiere a las **planificaciones estratégicas** creadas en el Departamento, habitualmente, la Unidad de Igualdad no participa en las planificaciones estratégicas realizadas.

Cabe señalar que en la última legislatura se ha mejorado la perspectiva de género en los planes sectoriales del Departamento. Se han incorporado las aportaciones de la técnica de igualdad a la Agenda Estratégica del Euskera y al plan de euskera para el deporte. En el caso de la Agenda Estratégica del Euskera, el Plan incluye un eje estratégico sobre igualdad de género. Sin embargo, el reto es incorporar la perspectiva de género de forma más sistemática en los planes en todas sus fases: diseño e implementación. Para ello es imprescindible que la Unidad de Igualdad participe desde el inicio en el Plan.

El reto para esta legislatura es que todas las políticas que se desarrollen a partir de ahora, tanto a través de la iniciativa legislativa como de los borradores de ley pendientes de desarrollar, tengan en cuenta la perspectiva de género, para lo cual es necesario que las Direcciones den cuenta a la Unidad Administrativa de Igualdad del inicio del desarrollo de la norma y/o plan y soliciten asesoramiento.



RETOS DEL PROGRAMA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROCEDIMIENTOS DE TRABAJO:

- Que todas las políticas del Departamento, tanto las que se desarrollan a través de la iniciativa legislativa como de los borradores de ley pendientes de desarrollo, tengan en cuenta la perspectiva de género.** Para ello, será necesario que las direcciones den cuenta del inicio del desarrollo del plan o norma a la unidad administrativa para la igualdad, y que soliciten el asesoramiento adecuado.
- Incorporar de forma más sistemática la **perspectiva de género en todas las fases del diseño de los planes: diseño e implementación.** Para ello es imprescindible que la Unidad de Igualdad participe desde el inicio en el Plan.
- Continuar trabajando **en la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas del Departamento, así como de la perspectiva de interseccionalidad y diversidad sexual y de género (de acuerdo con las orientaciones del EUSTAT).**
- Ofrecer cursos y recursos** en torno a la comunicación inclusiva.
- Analizar cómo deben ser los contratos mayores que tramita** el Departamento desde la perspectiva de la igualdad de género y la normalización del euskera e incorporar la perspectiva de género en los productos y servicios que se contratan.



PROGRAMA IV: COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN.

Se ha realizado un diagnóstico detallado sobre los procesos de coordinación y colaboración del Departamento para la implantación de políticas de igualdad, analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos más relevantes

- En cuanto al fortalecimiento de la **coordinación** y colaboración **para la igualdad**, tal y como se ha señalado anteriormente, la coordinación intradepartamental se ha intensificado en los últimos años con la creación de nuevas estructuras políticas y técnicas. Asimismo, se han impulsado estrategias e iniciativas para la articulación y coordinación de las políticas de igualdad con las políticas de normalización impulsadas por la Dirección de Servicios del Departamento: Se ha creado un grupo de trabajo para la incorporación de cláusulas en los contratos y se han elaborado las Instrucciones de lenguaje inclusivo del Departamento de Cultura y Política Lingüística.

No obstante, cabe destacar que también se ha incrementado la coordinación entre el Departamento y Emakunde. La Viceconsejería de Política Lingüística ha creado estructuras de participación como la Comisión de Lengua y Género en el marco del Consejo Asesor del Euskera, en el que participa Emakunde. Dentro de este marco, también se está trabajando específicamente en un grupo de políticas públicas, definiendo estrategias y objetivos para el fortalecimiento de las políticas de igualdad y de normalización lingüística y para la integración de ambas áreas.

De hecho, la modificación de la Ley 4/005, aprobada el 3 de marzo, recoge como principio general que las políticas de igualdad deben proteger los derechos lingüísticos y fomentar el uso del euskera.

Y, precisamente, será un reto para esta legislatura que la Viceconsejería de Política Lingüística y Emakunde trabajen de forma coordinada para hacer efectivo este principio.

Asimismo, cabe señalar que desde la Viceconsejería de Cultura se está trabajando con Emakunde en la prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural, especialmente en los festivales.



Por último, en materia de coordinación y colaboración, cabe destacar que la Dirección de Servicios del Departamento también está trabajando en la integración de la perspectiva de diversidad en todas las políticas departamentales, en colaboración con la Dirección de Diversidad y Política Familiar del Departamento de Igualdad, Justicia y Políticas Sociales. En este sentido, en 2022 ha organizado una serie de sesiones formativas dirigidas al personal y cargos del Departamento en materia de diversidad sexual y de género. Y ha iniciado una reflexión para tratar de integrar internamente estas políticas.

RETOS DEL PROGRAMA DE COORDINACIÓN Y COLABORACIÓN:

- Consolidar los grupos de trabajo técnicos y políticos** creados para la gestión de las políticas de igualdad en el Departamento
- Continuar con la integración de las políticas de género y diversidad sexual** en la actividad del Departamento.
- Trabajar en la integración de las políticas de igualdad con las políticas de normalización (hacer realidad la nueva disposición general aprobada por la Ley 4/005 en la que se recoge que las políticas de igualdad deben proteger los derechos lingüísticos y fomentar el uso del euskera)**
- Continuar la colaboración entre la Viceconsejería de Cultura con Emakunde para la **prevención de la violencia contra las mujeres en el ámbito cultural**, especialmente en los festivales.



PROGRAMA V: PARTICIPACIÓN E INCIDENCIA.

Se ha realizado un diagnóstico detallado de los procesos de participación e incidencia de mujeres y hombres en los órganos directivos y los espacios participativos del Departamento de Cultura y Política Lingüística, analizando las siguientes cuestiones:

Aspectos más relevantes.

- Se cumple el **principio de representación equilibrada de mujeres y hombres** en el órgano directivo del departamento. El cargo de consejero lo ocupa un hombre y las viceconsejerías, un hombre y una mujer. Entre los cargos directivos hay 3 hombres y 5 mujeres.

En la última evaluación (de 2021) se recogía que los tribunales u órganos similares convocados en el Departamento (para la concesión de premios promovidos o subvencionados por el Departamento, adquisición de bienes culturales y artísticos, etc.) fueron 35, de los cuales 32 cumplían una representación equilibrada de mujeres y hombres.

El Departamento cuenta con 15 órganos colegiados. Y sólo en uno de ellos se han incorporado personas expertas en igualdad (en el Consejo Asesor del Euskera). En él se ha incluido un grupo específico para trabajar el Género y la Lengua.



3.1.2 EJES DE INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Para obtener las conclusiones que se presentan en este apartado, la Unidad de Igualdad ha organizado sesiones de reflexión con todos los cargos y jefaturas de servicio de la Viceconsejería de Política Lingüística, de la Viceconsejería de Cultura y de la Actividad Física y del Deporte para analizar las brechas de género asociadas a cada ámbito. En este diagnóstico cualitativo se identificaron una serie de necesidades y líneas de trabajo necesarias que han servido para definir los objetivos estratégicos.

ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE

Aspectos más relevantes

La Dirección de Actividad Física y Deporte trabaja desde hace varios años impulsando la igualdad de mujeres y hombres en el deporte. Sin embargo, a pesar del esfuerzo realizado, las desigualdades persisten y aún quedan retos importantes en este ámbito. La presencia de las mujeres sigue siendo inferior a la de los hombres, sobre todo en los deportes federados y profesionales. Además, existe una segregación horizontal en las modalidades deportivas, es decir, todavía hay deportes feminizados y masculinizados.

A esto hay que añadir la segregación vertical, es decir, la incorporación de las mujeres a las estructuras deportivas también presenta diferencias. Las mujeres apenas están presentes en las estructuras de poder de las federaciones deportivas, ni en el ámbito profesional y técnico.

Las mujeres que compiten y las que compiten profesionalmente no lo hacen en las mismas condiciones que los hombres y no están igualmente valoradas económica ni socialmente. La inclusión y participación de chicas y mujeres en ese sector tan masculino está resultando un proceso lento y arduo. Es importante no sólo romper las barreras que dificultan el avance de las mujeres, sino también poner el foco en el modelo de actividad física imperante y transformar los valores que lo sustentan desde el enfoque de género.

➤ Deporte escolar

En este ámbito las brechas de género se visibilizan desde la base y se inician en el deporte escolar: En los Juegos Deportivos Escolares de Euskadi de 2022, el 41,26% de los participantes eran chicas y el 58% chicos (17,48 puntos de diferencia). En algunas modalidades sólo había participantes de un sexo, por ejemplo, las chicas no participaron en el fútbol sala ni los chicos en gimnasia rítmica y voleibol. En Aerobic solo participó un chico. Por lo tanto, además de una menor participación, existe una fuerte segregación horizontal en algunas modalidades deportivas.



➤ Deporte federado

También se observa que a medida que se asciende de categoría hay menos chicas participantes. De hecho, la participación de las chicas disminuye notablemente al pasar de la categoría alevín a la infantil. Además, el abandono de las chicas en el paso del deporte escolar al federado es muy alto, probablemente debido a la falta de modelos e incentivos adecuados para ellas, así como de orientaciones específicas que las motiven en función de sus necesidades y condiciones.

De esta forma, y a pesar de la mayor presencia de mujeres en el deporte federado en los últimos años, los datos de 2020 en la CAE señalan que las licencias deportivas de mujeres representan únicamente el 26,2% del total de licencias de la CAE, frente al 73,8% de los hombres. La brecha, por tanto, es alta: 47,6 puntos. En el deporte adaptado la diferencia entre hombres y mujeres es aún mayor, las licencias de las mujeres suponen el 19,7% y las de los hombres el 80,3% (60,7 puntos de diferencia). En conjunto, el número de hombres con licencia era superior al de mujeres en 42 de las 47 federaciones deportivas. Sólo en las federaciones de gimnasia (93,9%), hípica (73,1%), voleibol (71,3%), natación (55,9%) y hockey (55,5%) el porcentaje de mujeres con licencia es mayor que el de los hombres.

Todo ello pone de manifiesto que la presencia de las mujeres en el deporte federado es significativamente minoritaria y que se sigue produciendo una segregación horizontal en función de si tradicionalmente un determinado deporte se ha practicado mayoritariamente por hombres o por mujeres. La proporción de licencias deportivas federadas de mujeres apenas ha variado en los últimos años. Por lo tanto, cabe destacar que la actividad física femenina ha aumentado en los últimos años, pero que las mujeres no se han incorporado a la actividad deportiva federada

Asimismo, en las federaciones deportivas en las que se da segregación horizontal, las mujeres tienen grandes dificultades para acceder a los ámbitos de decisión de las federaciones deportivas. En las 48 federaciones vascas sólo hay una mujer presidenta y en sus juntas directivas son menos del 20%.

➤ Deporte de alto nivel y/o profesional.

En cuanto a las y los deportistas de alto nivel, en la CAE en 2021 el 52,29% eran mujeres y el 47,71% hombres. En 2022 la Fundación Basque Team concedió 65 becas a deportistas de alto nivel, 38 fueron concedidas a mujeres (58,5%) y 23 a hombres (42,6%). En la actualidad, las becas que se conceden a deportistas de alto nivel de la CAE están equilibradas por género, si bien existen diferencias en el desarrollo de las trayectorias deportivas de mujeres y hombres.

En una investigación realizada por Basqueteam con personas deportistas de alto nivel (2021), al ser preguntadas por los trabajos de cuidados, resultó significativo que ninguno de los hombres viera la paternidad y los cuidados como impedimento para ser deportista de alto nivel. Por el contrario, el 100% de las deportistas de alto nivel afirmaron que la maternidad tenía una gran influencia en su carrera.



Y es que, según lo señalado, "es difícil encontrar el momento de quedarse si se trabaja en el alto nivel", más que por el embarazo y la recuperación del nivel deportivo, por la imposibilidad de compatibilizar el cuidado del niño con los viajes y los campeonatos. Además, deben sufrir la inestabilidad económica que supone la falta de ayuda y apoyo económico durante esos periodos.

Las diferencias de género en el personal técnico, juezas y jueces en el deporte de alto nivel es muy clara. En cuanto a las mujeres juezas y técnicas del deporte de alto nivel, en 2021 las mujeres representaban el 22,27% del personal técnico de la CAE y el 33,33% del personal juez.

➤ Enseñanzas deportivas y empleo

La presencia de las mujeres en la formación académica relacionada con la actividad física y deportiva es menor, tanto en las enseñanzas de régimen especial como en la Escuela Vasca del Deporte. Los chicos son mayoría entre quienes optan por los estudios relacionados con el deporte. La presencia de las mujeres en la formación académica relacionada con el deporte y la actividad física es inferior al 30% en todo tipo de educación: régimen especial, formación profesional o universitaria.

La participación de chicos y hombres también es mayor en las acciones educativas más especializadas. Por ejemplo, en cuanto a la participación en la oferta formativa de Euskal Kirol Eskola, el porcentaje de matriculación de las mujeres sigue siendo inferior al de los hombres. Así, en el curso 2021-2022 se matricularon un total de 1.742 personas en cursos de formación continua. De ellas, 748 fueron mujeres (30,03%), 1.742 hombres (69,93%) y 1 no binario (0,04%). En el año 2022 se han matriculado un total de 459 hombres (73.17%), 169 mujeres (26.37%) y 3 no binarios (0.47%).

En el Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte de la UPV/EHU en el curso 2021-22 se matricularon 45 chicas (36.3%) y 79 chicos (63.7%). Aunque el número de mujeres ha aumentado en los últimos años, en los últimos 3 cursos se han mantenido estos valores. Sin embargo, y aunque el número de mujeres ha aumentado considerablemente, todavía no llega al 40%. Es fácil prever que en el futuro la presencia de los hombres en los empleos vinculados al deporte seguirá siendo mayor y tendrán un futuro mejor que las mujeres en estas actividades. Así, el entorno deportivo será masculino.

En general, los datos de la Encuesta de Población Activa del Estado (2019) sobre el empleo en el ámbito del deporte muestran una presencia mayoritaria de hombres en el sector del deporte, con un 59,3% de hombres que trabajan en los sectores del deporte y un 40,7% de mujeres. La brecha, por tanto, supera los 18 puntos.



➤ **Ocio y actividad física.**

En cuanto a la práctica de ejercicio físico en el tiempo libre, los hombres también son más activos que las mujeres. Es decir, además de realizar más actividad física, lo hacen con mayor frecuencia. El nivel de actividad de los hombres es superior al 50%, independientemente de la franja de edad. En el caso de las mujeres, en cambio, este nivel sólo supera el 50% en el tramo de edad de 15 a 25 años.

En el caso de las mujeres se observa que el abandono de la actividad deportiva se produce entre los 25 y los 35 años. A partir de los 36 años, el nivel de actividad de los hombres es relativamente constante. En el caso de las mujeres, en cambio, el nivel de actividad desciende sustancialmente a partir de los 50 años.

➤ **Medios de comunicación.**

El desigual tratamiento mediático del deporte femenino tiene dos consecuencias. Por un lado, la falta de visibilidad desde el punto de vista androcéntrico (omnipresencia de los hombres deportistas), la falta de atención o la escasa atención a las mujeres. Según el estudio realizado en 2021 por la Dirección de Actividad Física y Deporte sobre los medios de comunicación, sólo el 9% de las informaciones analizadas en los medios de comunicación se refieren al deporte femenino, mientras que el 87,65% se refieren únicamente al deporte masculino. Asimismo, el 31% de las noticias deportivas femeninas se publican en formato breve.



POLÍTICA LINGÜÍSTICA

Aspectos más relevantes

En cuanto a las principales diferencias en el ámbito del euskera hay que señalar que los datos sobre euskaldunización de personas (HABE) y los estudios realizados sobre iniciativas relacionadas con la promoción del euskera (Korrika, Euskaraldia, Euskalgintza, etc...) nos muestran que las mujeres son las que están aprendiendo euskera y las que más están trabajando por su promoción.

➤ **Promoción del euskera**

Si analizamos los datos de la iniciativa Euskaraldia 2020 en función del sexo, la tendencia general es el predominio de las mujeres: el 62,4% del total de participantes son mujeres (111.134), el 36,6% son hombres (65.334) y el 1% no binario (1.713). Esas proporciones no varían mucho, ni por rol ni por territorios.

Profundizando en la distribución en función del sexo, en los cuatro territorios del sur, las mujeres han asumido más el rol de ahobizi que el de belarriprest.

Tanto en el conjunto de Euskal Herria como en todos los territorios, Euskaraldia 2020 ha tenido una mayor difusión entre las mujeres de la comunidad vascohablante. Especialmente alto es el éxito cosechado entre mujeres vascohablantes y cuasi-vascohablantes en Gipuzkoa (22,5%), Navarra (18,7%) y Álava (18,5%). Como consecuencia del Euskaraldia 2020, un 22% afirma haber cambiado los hábitos lingüísticos en general o claramente: un 24% de mujeres y un 20% de hombres

El 23% de quienes han participado en el Euskaraldia a título individual lo han hecho en un lugar de práctica o *arigune*. En cuanto al cambio provocado por los arigunes, el 17% afirma que se trata de un cambio permanente: 18% entre las personas que tenían el rol de ahobizi – significativamente más entre las mujeres (22%) que entre los hombres (12%) – y 14% entre las belarriprest. Entre quienes no han conseguido cambiar sus hábitos, hay un 10% de ahobizis y un 17% de belarriprest - más entre las mujeres (19%) que entre los hombres (13%).

Si preguntamos a quienes han cambiado sus hábitos lingüísticos con su pareja o con sus hijos e hijas, si mantendrán esos cambios, entre las mujeres un 53% afirma que los mantendrán, frente al 44% de los hombres.

Entre quienes afirman que mantendrán los cambios en familia son mayoría las mujeres, un 55% frente a un 55% de hombres.

En el trabajo, entre las personas que manifiestan que se esforzarán por mantener los cambios, aunque sepan que les va a costar, son más las mujeres (26%) que los hombres (19%); y, sobre todo, son más las mujeres belarriprest (39%).

El 60% de las personas que han cambiado sus hábitos lingüísticos en los comercios locales afirman que los mantendrán – significativamente más entre las mujeres que entre los hombres, 65% y 51% respectivamente–. El 48% de quienes han cambiado sus hábitos lingüísticos con desconocidos o en conversaciones en la calle creen que los mantendrán –53% entre las mujeres y 39% entre los hombres–.

Para analizar las deficiencias observadas en las comisiones locales, se ha preguntado a las mismas qué colectivos entre la ciudadanía no tienen representación. En cuanto al sexo, la falta de representación entre los hombres (39,1%) es más acusada que entre las mujeres (21,8%). Las comisiones en las que han estado presentes mujeres y hombres han sido más exitosas.

➤ **Condiciones laborales de mujeres y hombres en el ámbito del euskera**

La Viceconsejería de Política Lingüística ha realizado dos estudios en 2021 para medir el impacto del COVID, tanto en los medios de comunicación vascos como en el sector de la actividad cultural vasca. Las principales conclusiones son estas:

Se puede decir que el sector de la **actividad cultural vasca** es un sector feminizado.

En todos los subsectores de la actividad cultural vasca hay más mujeres que hombres (excepto en bertsolarismo). En total, el 63,3 % de las personas empleadas son mujeres.

Las mujeres suponen al menos el 60% del personal empleado de cada subsector (crece hasta el 77%).

El trabajo a tiempo parcial es más acusado entre las mujeres que entre los hombres: el 53,6% de las mujeres trabaja a tiempo parcial frente al 47,4% de los hombres.

En función del sexo, la contratación temporal es mayor entre los hombres (45,7% frente al 38,4% de las mujeres).

A las entidades que cuentan con personal asalariado se les ha pedido que indiquen el salario bruto anual medio por cada categoría laboral (dirección, personal técnico y administración). En las tres categorías analizadas no hay grandes diferencias entre mujeres y hombres, aunque el nivel salarial de los hombres en la dirección es ligeramente superior al de las mujeres (36.720 euros frente a 35.877 euros).

➤ **Medios de comunicación en euskera**

Según las previsiones de jornadas realizadas para 2020, el 55,1% de las jornadas corresponde a mujeres y el 44,8% a hombres. En números absolutos, de las 438,5 jornadas, 241,5 corresponden a mujeres y 196,3 a hombres.

A las mujeres les corresponden más de la mitad de las jornadas en todos los medios, salvo en los portales de Internet, y su peso oscila entre el 52,4% y el 61,4% según el tipo de medio.



La pandemia y el confinamiento han puesto de manifiesto la importancia de las labores de cuidado, que en muchas ocasiones recae sobre las mujeres. En las tres variables relacionadas con el cuidado (infancia, personas mayores y dependientes) el porcentaje de mujeres que ha tenido necesidades en su entorno es superior al de los hombres, con una diferencia de cuatro a cinco puntos.

El porcentaje de mujeres que han asumido el trabajo adicional de cuidados (30,6%) es significativamente superior al de los hombres (17,0%).

En relación a si en esta situación (COVID-19) se ha incrementado la brecha de género en los medios de comunicación, si se ha profundizado en la brecha entre mujeres y hombres en las condiciones laborales, hay tres grupos de opinión: un tercio opina que sí, que se ha incrementado; un tercio dice que se mantiene, que no ha crecido; y un tercio no se ha pronunciado. Existe una gran diferencia en la percepción de la brecha en función del sexo. Dos de cada cinco mujeres consideran que la brecha ha aumentado (39,4%), frente a la mitad de los hombres (21,5%). De hecho, entre los hombres son más quienes creen que la brecha se mantiene (39,3%) y quienes no opinan (39,3%).



CULTURA

Aspectos más relevantes

Aspectos más relevantes

➤ *El empleo en las industrias culturales, artísticas y creativas*

Según la Estadística de Artes e Industrias Culturales, la presencia de las mujeres en el sector cultural en 2019 alcanza el **48,6% de los puestos de trabajo del sector cultural** de la CAE. El empleo femenino es mayoritario en el sector del libro (56,6%) y en las artes visuales (56,5%). Alrededor de seis de cada diez personas en los ámbitos mencionados son mujeres y cuatro de cada diez son hombres. Los sectores con menor presencia de mujeres son la música (52,2%) y el audiovisual (41,2%). La primera, marcada hasta ahora por la presencia de hombres, ha aumentado en 11 puntos porcentuales la presencia de mujeres desde 2015 (41,1%), mientras que la segunda, con un incremento menor, mantiene en torno al 40%. El sector con mayor compensación entre mujeres y hombres es el de las artes escénicas, 49% mujeres y

Si nos fijamos en los puestos ocupados por mujeres en el sector cultural, hay que señalar que sólo el 35% de los puestos directivos del ámbito cultural están ocupados por mujeres. Asimismo, las mujeres ocupan un porcentaje menor de puestos técnicos (42,9%) y sólo son mayoría en puestos administrativos (63,4%). Cabe destacar que las mujeres trabajan en mayor medida en las instituciones públicas y en el ámbito de las asociaciones y fundaciones, 55,6% y 59,3% respectivamente. Los hombres, sin embargo, son mayoría en el ámbito privado.

En cuanto a las industrias creativas, la moda, las industrias de la lengua y la publicidad son los sectores con mayor presencia de mujeres, por encima del 50% en los tres casos. Destaca la presencia de mujeres en la moda (72,7%), 45 puntos por encima de los hombres (27,2%). A su vez, hay 35 puntos de diferencia entre mujeres (67,5%) y hombres (32,5%). En el resto de sectores las mujeres representan menos del 50%. En el sector de los videojuegos y la arquitectura el porcentaje es todavía inferior. En el primero, la presencia de los hombres (73,9%) triplica la de las mujeres (26,1%). En el segundo, limita la distancia de 20 puntos porcentuales, el 40% con mujeres y el 60% hombres.

En los museos, la presencia de las mujeres es también superior a la de los hombres, el 62,79% de las personas que trabajan en ellos son mujeres y el 62% de los puestos especializados son mujeres. Pero también se concentran en puestos administrativos, con un 70,65%.

Sin embargo, los datos se invierten en patronatos y estructuras de toma de decisiones de los museos. Así, en el Consejo Asesor de Museos de Euskadi las mujeres sólo representan el 33%. Además, si analizamos los órganos de decisión de los 13 museos de arte de la CAE¹, las mujeres son minoría, apenas un 28,4%.

➤ **Producción artística y visibilidad.**

Según datos estatales relativos al registro de los derechos de propiedad intelectual, según tipo de autoría y sexo, en 2019 la producción cultural y artística de las mujeres en general fue del 37,4%, frente al 62,6% de la de los hombres. Es decir, 25 puntos porcentuales menos.

Podemos decir, además, que la desigual participación de las mujeres en los sectores artísticos y culturales influye en la producción artística de su obra y en su visibilidad.

Comenzando por el **sector de la música**, hay que señalar que la participación de las mujeres no sólo en el empleo sino también en la autoría de los productos musicales es baja, ya que los hombres (77,5%) triplican la presencia de las mujeres (22,5%). Un ejemplo de ello es la distribución de los instrumentistas. En general, son mayoría los hombres. Así, en la Orquesta Sinfónica de Euskadi hay 62 hombres (68,2%) y 29 mujeres (31,9%); y en la Orquesta Sinfónica de Bilbao, 55 hombres (66,3%) y 28 mujeres (33,7%).

En el **ámbito cinematográfico** siguen predominando los hombres (67,2%) en la titularidad de las producciones. Las mujeres, por su parte, representan el 32,8%. En el caso concreto del catálogo de cortometrajes, Kimuak, que realiza el Gobierno Vasco para presentar ocho cortometrajes en festivales y concursos, sólo dos de los seleccionados en 2021 eran de mujeres, el 25%

¹ 1 Bellas Artes de Bilbao: 3 mujeres, 12 hombres; Guggenheim: 2, 19; Artium: 7 mujeres, 5; Lenburu: 3 mujeres, 5 hombres; Photomuseum: 1 mujer, 3 hombres; Museo de la Minería: 4 mujeres, 6 hombres; Itsasmuseum: 1 mujer, 6 hombres; Museo del Nacionalismo Vasco: 4 mujeres, 5 hombres; Simón Bolívar: 3 mujeres, 0; Museo de la Máquina Herramienta: 1 mujer, 3 hombres; Balenciaga: 3 mujeres, 8 hombres; Soinuenea: 1 mujer, 4 hombres; Hontza: 3 mujeres, 2 hombres)

En el ámbito literario, los datos son algo más equilibrados, aunque todavía se dan brechas de género. Las mujeres representan el 40,4% de la producción literaria. A los hombres corresponde, sin embargo, el 59,6% de la producción literaria, 19 puntos por encima de las mujeres.

En cuanto a los museos y centros de arte, según el estudio realizado en 2018 sobre políticas de género en los museos y centros de arte de la CAE (incluyendo todos los museos de titularidad pública de la CAE), los hombres absorbieron el 65% del total de exposiciones individuales y las mujeres el 35%. Entre las exposiciones colectivas, el 66% fueron mixtas (incluyendo al menos un hombre y una mujer), el 23% fueron de creadores hombres y sólo el 11% fueron mujeres.

➤ **Prácticas y consumos culturales.**

Según el informe de la Encuesta de Participación Cultural de la CAE (2019), cerca del 50% de las mujeres y hombres realizan consumo cultural. Sin embargo, la participación de mujeres y hombres es desigual en base a dos tipos de actividades culturales: prácticas culturales y prácticas amateur.

En cuanto a las primeras, los datos se distribuyen en función del ámbito cultural al que pertenecen. En primer lugar, en el consumo de prácticas escénicas y musicales se observa una pequeña diferencia entre mujeres y hombres sobre todo en el teatro y la danza. Pues bien, en el primer caso son las mujeres (48,4%) las que más acuden, seis puntos más. Hombres (42,8%). Ambos sexos consumen menos danza.

Las mujeres un 33,7%, y los hombres un 27,4%. Los hombres, en cambio, acuden a conciertos más a menudo que las mujeres, un 64,4% frente a un 60,5%, respectivamente. Las segundas prácticas, audiovisuales (radio, televisión y cine), presentan un consumo igualitario entre mujeres y hombres. Sin embargo, en los videojuegos se observa cierta diferencia, ya que los hombres juegan más (28,2%) que las mujeres (14,4%), lo que supone una distancia de catorce puntos porcentuales.

Dentro de las prácticas de lectura, las mujeres leen casi un 12% más de libros (79,9% y 68,3% respectivamente). Por el contrario, los hombres leen periódicos (81,9%), nueve puntos porcentuales más que las mujeres. No hay diferencias entre ambos sexos en la lectura de revistas y en la asistencia a la biblioteca. Asimismo, a las exposiciones acuden casi en el mismo porcentaje mujeres y hombres.

En cuanto a las prácticas amateur, las mujeres participan en mayor medida que los hombres. Manualidades (40,8%) y danza (35%). La distancia es clara en ambas prácticas, los hombres practican 15 puntos menos que las mujeres en manualidades (25,8%) y 22 puntos menos en danza (13,5%). Por el contrario, la presencia masculina es superior (25,3%) en la música, 13 puntos superior a la femenina (13,9%).



3.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD					
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
BUEN GOBIERNO	G.1. Continuar destinando presupuesto para el desarrollo de las Políticas de Igualdad del Departamento.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.2. Crear y fortalecer la planificación y las estructuras para la igualdad en el Departamento y en las entidades adscritas al mismo.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.3. Formar a todo el personal del departamento, incluidos los cargos.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.4. Incluir la perspectiva de género en todas las normas y todos los planes del departamento (planes sectoriales y	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.5. Analizar las subvenciones, contratos y convenios del Departamento desde la perspectiva de género, incluir cláusulas de igualdad y realizar su seguimiento	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.6. Incluir la perspectiva de género en los presupuestos del Departamento de Cultura y Política Lingüística.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.7. Incluir la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.8. Incorporar la igualdad en la comunicación.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.9. Incrementar, impulsar y fortalecer con Emakunde el número de espacios de coordinación, iniciativas y proyectos que combinan políticas de igualdad y de normalización.	DIRECCIÓN DE SERVICIOS VICECONSEJERÍA DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA	X	X	X
	G.10. Integrar la perspectiva de género y el enfoque de la diversidad sexual y de género en la actividad administrativa y en las políticas sectoriales del Departamento.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.11. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los jurados y tribunales y en los órganos colegiados de decisión en general.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X
	G.12. Incluir la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.	TODAS LAS DIRECCIONES	X	X	X



INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD					
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
EJE I: EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES	1.1. Equilibrar el número de mujeres y hombres que estudian, utilizan y participan en la transmisión y promoción del euskera.	DIRECCIÓN PROMOCIÓN DEL EUSKERA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y COORDINACIÓN	X	X	X
	1.2. Incrementar el número de ciudadanos y ciudadanas que conocen las aportaciones de las mujeres y del feminismo al euskera (revitalización, uso).	DIRECCIÓN PROMOCIÓN DEL EUSKERA DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y COORDINACIÓN	X	X	X
	1.3. Construir el marco teórico, el discurso, los foros de discusión y el conocimiento que servirá de base para conciliar el conocimiento y las prácticas en torno a las políticas de igualdad (feminismo) y la política lingüística	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y COORDINACIÓN	X	X	X
	1.4. Integración de la perspectiva o planes de igualdad de género en los planes de normalización que se desarrollen a través del Departamento.	DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y COORDINACIÓN DIRECCIÓN DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS		X	X
	1.5. Incrementar la presencia de las mujeres en los subsectores masculinizados de la creación y la cultura.	DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA	X	X	X
	1.6. Incrementar dentro del ámbito cultural y creativo el el número de asociaciones de mujeres, y el número de asociaciones que trabajan por la igualdad en el ámbito genera	DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA	X	X	X
	1.8. Incrementar el número de ciudadanos y ciudadanas que conocen las aportaciones pasadas y presentes de las mujeres y el feminismo a la cultura y al patrimonio.	DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA	X	X	X
	1.9. Incrementar el número de museos y centros artísticos que en su actividad (programas de educación y visitas, exposiciones, protocolos de compra) incorporan la perspectiva de género y cuentan con una representación equilibrada en sus órganos de decisión (patronatos, comisiones artísticas).	DIRECCIÓN DE PATRIMONIO CULTURAL	X	X	X
	1.20. Promover la integración de la perspectiva de género y el cambio de valores en las políticas deportivas.	DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	X	X	X
	1.21. Ayudar a incrementar la presencia de las mujeres en las Federaciones Deportivas Vascas (direcciones, juntas directivas y licencias deportivas).	DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	X	X	X
	1.22. Realizar estudios para visibilizar las necesidades especiales de mujeres y hombres en el ámbito deportivo. (personal técnico, deportistas...).	DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	X	X	X



INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
EJE II: TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA Y ORGANIZATIVA	2.1. Incrementar el número de planes de igualdad de género en los organismos (públicos y privados) dedicados específica o indirectamente a la normalización del euskera.	TODAS LAS DIRECCIONES DE LA VICECONSEJERÍA DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA	X	X	X
	2.2. Impulsar experiencias y proyectos de promoción del euskera en sectores no hegemónicos (cuidado y limpieza).	VICECONSEJERÍA DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA		X	X
	2.3. Incrementar el número de empresas de industrias culturales que cuentan con plan de igualdad o que inician un proceso de cambio hacia una cultura igualitaria.	DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA	X	X	X
	2.4. Tener en cuenta las necesidades de conciliación y cuidados en todos los servicios y recursos (formación, becas, ayudas) que la Dirección de Actividad Física y Deporte y Basqueteam prestan a las y los deportistas de alto nivel, deportistas, personal técnico, entrenadoras y entrenadores.	DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	X	X	X



INTERVENCIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD					
	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA	RESPONSABLE	CRONOGRAMA		
			2022	2023	2024
EJE II: VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES	3.1. Realizar labores de impulso para incrementar el número de protocolos de acoso sexista y sexual en empresas y/o entidades que trabajan en el ámbito del euskera y a favor del euskera.	TODAS LAS DIRECCIONES DE LA VICECONSEJERÍA DE POLÍTICA LINGÜÍSTICA	X	X	X
	3.2. Realizar labores de impulso para incrementar el número de protocolos de acoso sexista y sexual en festivales, industrias culturales y espacios culturales.	DIRECCIÓN DE PROMOCIÓN DE LA CULTURA	X	X	X
	3.3. Realizar labores de impulso para incrementar el número de organizaciones y federaciones deportivas que cuentan con protocolo de acoso sexista y sexual.	DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	X	X	X
	3.4. Incrementar el número de personas y entidades deportivas que conocen el servicio Zure Taldekoak Gara	DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	X	X	X
	3.5. Incrementar el número de investigaciones sobre violencia sexista y sexual en el deporte.	DIRECCIÓN DE ACTIVIDAD FÍSICA Y DEPORTE	X	X	X



4 MODELO DE GESTIÓN DEL PLAN

A continuación, presentamos el modelo de gestión que garantizará la implantación coordinada y transparente del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística, que a su vez permitirá evaluar los avances y logros conseguidos en el seno del Departamento, así como en la sociedad y en la ciudadanía, con el fin de socializar dichos resultados.

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística establece las líneas de intervención que en materia de igualdad deben tener en cuenta en la XII Legislatura las direcciones de departamento y los organismos adscritos. En este documento plurianual se prevén objetivos genéricos y estratégicos que orientarán las actuaciones que posteriormente se recogerán en la planificación anual, con un carácter más operativo y concreto.

4.1. PLANIFICACIÓN ANUAL PARA LA IGUALDAD

Se elaborarán **planes de gestión anuales** relacionados con cada una de las áreas del Departamento: Plan de Gestión de la Viceconsejería de Cultura, Plan de Gestión de la Política Lingüística, Plan de Gestión de la Actividad Física y del Deporte y, finalmente, Plan de Gestión de la Dirección de Servicios y de la Dirección de Gabinete. El objetivo principal de estos planes es la implantación de las Políticas de Igualdad en cada ámbito, que serán posteriormente objeto de evaluación. En esos planes se detallarán los objetivos, las acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto. Para estandarizar ese proceso se utilizará un modelo de planificación mediante Excel.

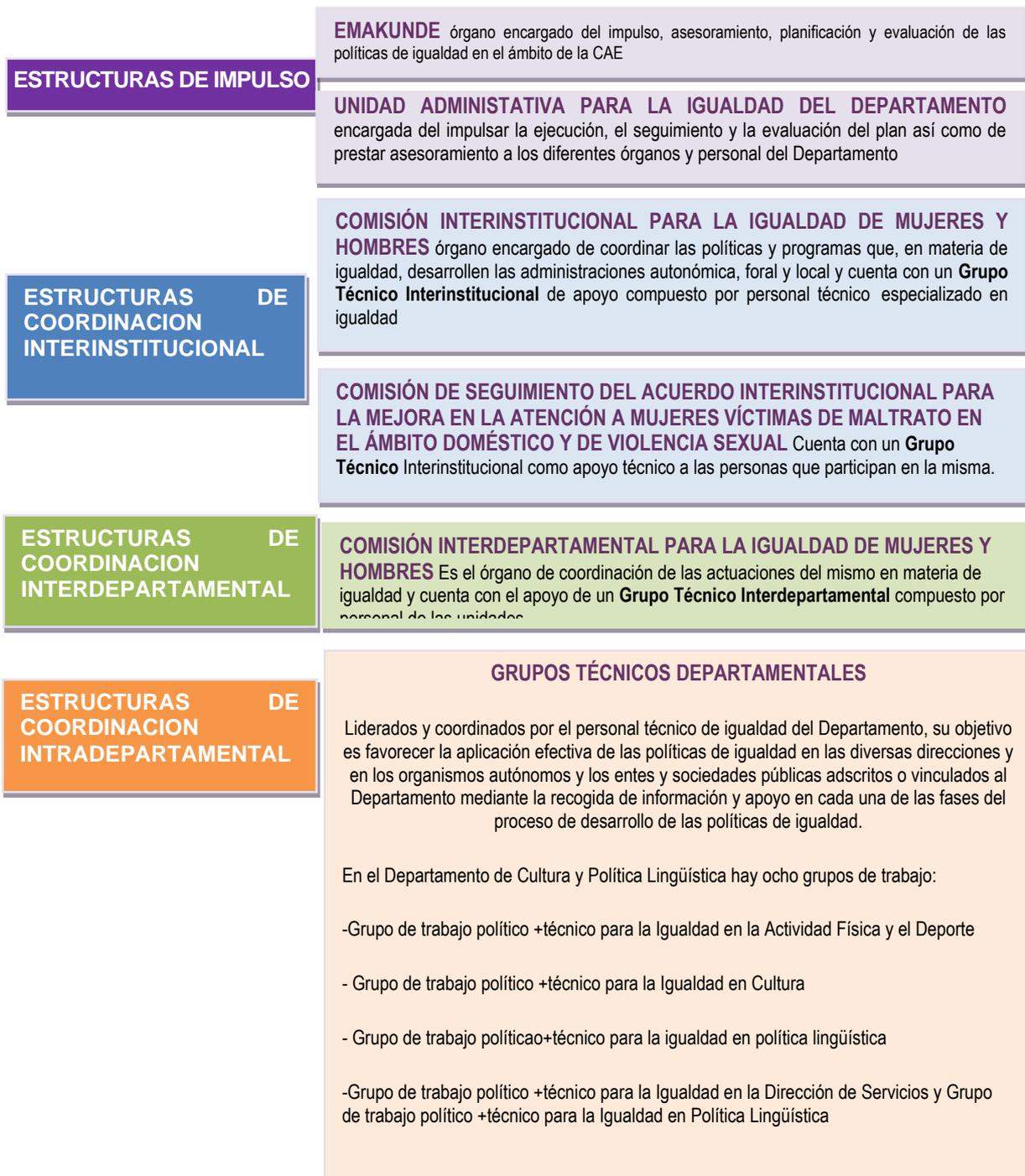
Como complemento a las planificaciones anuales a través de Excel, se prevé la posibilidad de recoger información resumida sobre el Plan Anual para informar a las estructuras de coordinación interdepartamentales e intradepartamentales.

Las entidades públicas adscritas al Departamento llevarán a cabo sus propias planificaciones y el Departamento realizará el seguimiento de las mismas.



4.2. ESTRUCTURAS PARA LA IGUALDAD

A continuación, se presenta de forma esquemática las estructuras básicas en las que participa el Departamento en materia de Políticas de Igualdad en el marco del Plan:





4.3. SISTEMA DE SEGUIMIENTO

El sistema de seguimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística va a ser una herramienta fundamental que permitirá reflexionar sobre las actuaciones, los logros y los impactos de la política de igualdad del Departamento durante la XII Legislatura. En ese sentido, va a permitir informar de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora e incluso de aquellas actuaciones que no se han previsto inicialmente, pero que se aprecian pertinentes durante el proceso de implantación. En última instancia para ayudar a la toma de decisiones políticas y técnicas para garantizar que la Igualdad se integra en la cultura organizacional, el proceder y la intervención del Departamento.

Está previsto realizar tres tipos de seguimiento de los compromisos aprobados por el Departamento de Cultura y Política Lingüística/organismos autónomos:

En primer lugar, el Departamento y sus organismos públicos aportarán **anualmente información detallada a Emakunde** para la evaluación del VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, a través del sistema de seguimiento mecanizado y telemático diseñado para tal fin para el conjunto de instituciones públicas: [Berdintasunerako Planaren ebaluazioa eta segimendua egiteko aplikazioa](#).

El resultado de ese seguimiento se plasmará anualmente en una **Memoria sobre la actuación de los poderes públicos** en ejecución del Plan para la Igualdad a publicar por Emakunde. Estos informes incluyen la información facilitada con un análisis tanto cuantitativo como cualitativo de las actuaciones de toda la Administración Pública de la CAE: [Politika publikoen ebaluazioa](#)

En segundo lugar, el Departamento deberá informar en dos momentos de la legislatura a través de la Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres, coordinada por Emakunde: el **seguimiento a medio plazo y al final de la implementación de las prioridades de legislatura**.

Por último, el propio Departamento prevé un método de recogida de información sencillo y ágil, a través del cual se recogerán **indicadores en las planificaciones anuales** que reflejen el grado de cumplimiento del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento. Dichos indicadores servirán para informar en la Comisión Interdepartamental política y técnica para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la ejecución del plan anual.



4.4. SISTEMA DE COMUNICACIÓN

Otro de los pilares del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística en la fase de diseño, gestión, implantación y evaluación es lograr la implicación del personal del departamento, tanto político como técnico, a través de una óptima coordinación interdepartamental.

De igual modo, es relevante articular procesos para la participación social prestando especial atención al tejido asociativo que defiende los intereses de las mujeres.

En este sentido, el plan requerirá de una buena comunicación tanto **a nivel interno como externo** que posibilite socializar los compromisos que el Departamento adquiere para impulsar políticas para la igualdad de mujeres y hombres en su ámbito de competencia. Dicho plan de comunicación tendrá dos momentos importantes en su ejecución: la comunicación en la fase de aprobación del plan y la comunicación en la fase de implementación del plan.

4.5. SISTEMA DE PRESUPUESTACIÓN

Hay que señalar que para que este plan se pueda implementar necesariamente deberá estar dotado de los recursos necesarios. En este sentido, **la Ley 4/2005 establece en su artículo 14** lo siguiente:

“ 1.– Las administraciones públicas vascas han de integrar la perspectiva de género en sus presupuestos públicos, en particular en su fase de diseño, con el fin de que sean sensibles a las diferentes necesidades de mujeres y hombres y de que contribuyan a promover la igualdad y a eliminar las desigualdades en función del sexo. A tal fin, deben establecer las correspondientes directrices para su realización, seguimiento y evaluación, así como los oportunos procesos de capacitación.

2.– Las administraciones autonómica, foral y local consignarán y especificarán anualmente en sus respectivos presupuestos los recursos económicos necesarios para el ejercicio de las funciones y la ejecución de medidas previstas en la presente ley.

3.– La Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi promoverá de forma activa y progresiva que al menos el 1 % de los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se dedique al desarrollo de políticas de igualdad de mujeres y hombres”.



Por lo tanto, estos medios deberán ser incluidos de forma más detallada en los planes anuales del Departamento definidos en la presente legislatura. En cualquier caso, cabe señalar que el presupuesto se desglosará, por un lado, en una partida específica para la unidad administrativa de igualdad, y, por otro lado, en un presupuesto propio que permita la implantación de las acciones previstas en los planes anuales.



**UNA
ADMINISTRACIÓN
PÚBLICA QUE
IMPULSA LA
IGUALDAD**