



---

# PLAN PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEPARTAMENTO DE CULTURA Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA

2022—2024

*Resumen*

---



# Índice

**Definición ..... 03**

¿En qué leyes y planes se sustenta?

**Marco jurídico y técnico del plan ..... 04**

¿Cómo se estructura el Plan?

**Buen gobierno y ejes de intervención ..... 05**

Buen Gobierno.

Eje I. Empoderamiento de las mujeres.

Eje II. Transformar las economías y la organización social.  
para garantizar los derechos.

Eje III. Vidas libres de violencia contra las mujeres.

¿Cómo se implementa y desarrolla el Plan?

**Sistema de gestión ..... 10**

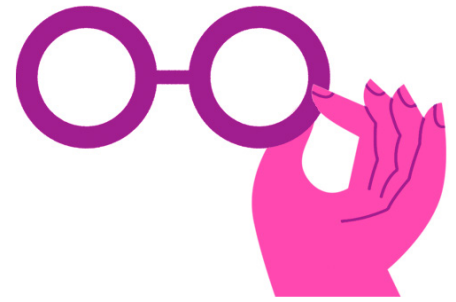
Planes de gestión anuales

Estructuras de impulso y coordinación

¿Cómo se evalúa el Plan de igualdad?

**Sistema de seguimiento y evaluación..... 12**

# Definición



## ¿Qué es?

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres es la hoja de ruta definida por el Departamento de Cultura y Política Lingüística para orientar su actividad en materia de igualdad en el periodo 2022-2024.

En él se definen los objetivos estratégicos en materia de igualdad que el departamento va a desarrollar en su ámbito de competencia: cultura, patrimonio, política lingüística, actividad física y deportiva. El Plan se ha diseñado en base a las directrices del VII del Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE y la Ley 4/2005 de igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de Violencia Machista contra las Mujeres (En adelante Ley 4/2005).

## ¿Cuál es su objetivo?

Incorporar la perspectiva de género en la actividad administrativa del Departamento y contribuir a conseguir la igualdad real entre hombres y mujeres en sus áreas competenciales: cultura, patrimonio, política lingüística y actividad física y deporte.

## ¿Por qué se desarrolla?

La Ley 4/2005 dispone que cada departamento elaborará su propio plan de actuación en materia de igualdad, en coherencia con las líneas de intervención y directrices del plan general de igualdad aprobado por Gobierno Vasco.

## ¿Quién lo elabora?

La Unidad Administrativa de Igualdad del departamento (ubicada en la Dirección de Servicios) se ocupa de elaborar el plan junto con el resto de direcciones y viceconsejerías. También coordina su implementación, seguimiento y evaluación.

## ¿Tiene presupuesto?

En cumplimiento con el artículo 14 de la Ley 4/2005, para que se pueda implementar el Plan de Igualdad Departamental debe estar dotado de los recursos necesarios. En este sentido, los medios económicos son incluidos de forma detallada en los planes de gestión de igualdad anuales. 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.

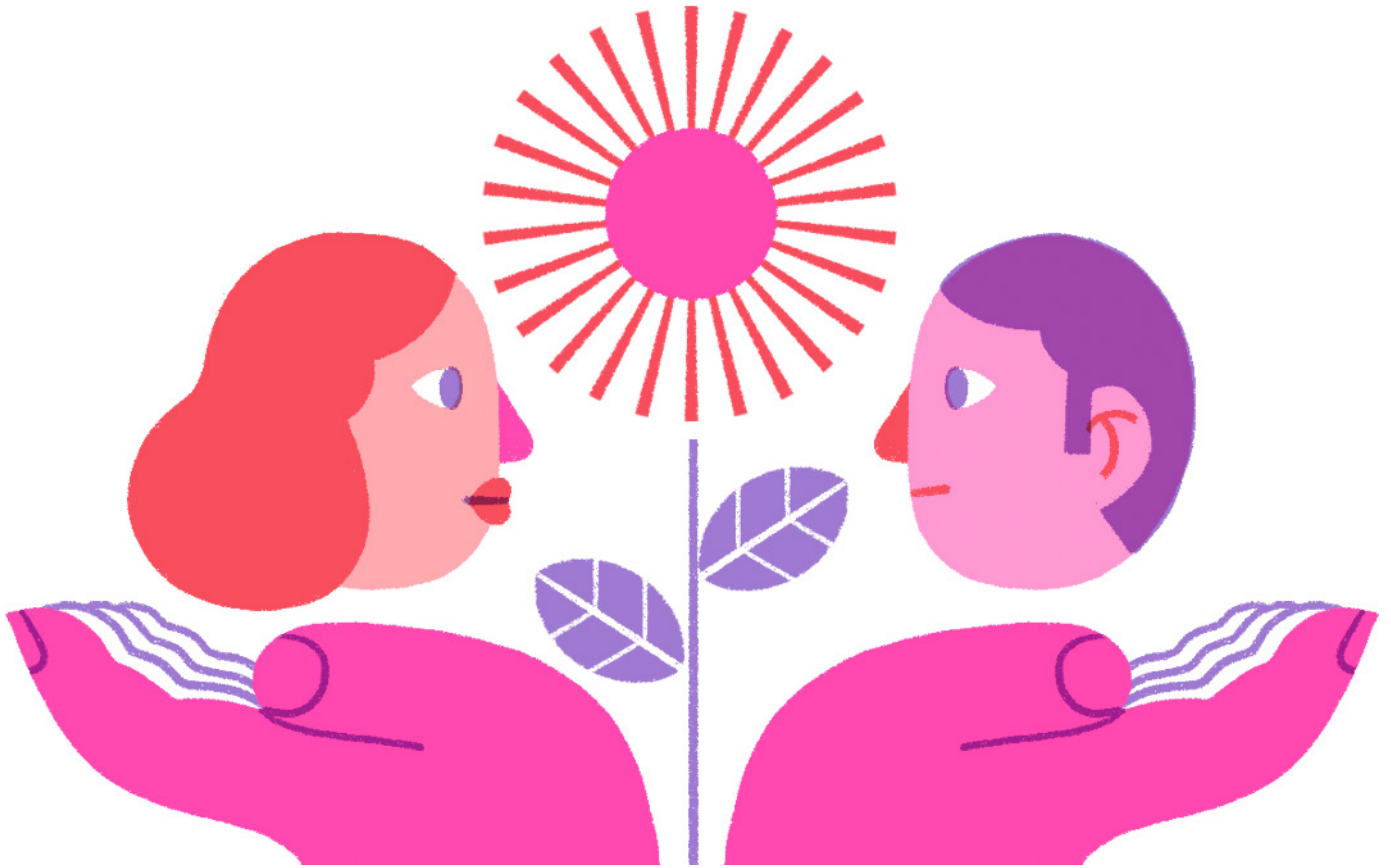


**¿En qué leyes y planes se sustenta?**

## **Marco jurídico y técnico del plan**

**El Plan se ha diseñado alineado con los siguientes documentos:**

- La Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas libres de Violencia Machista contra las Mujeres.
- Programa de Gobierno 2020-2024. XII Legislatura.
- El VII Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de la CAE.

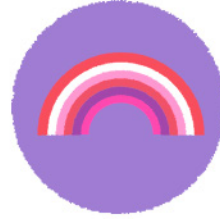


## ¿Cómo se estructura el Plan?

# Buen gobierno y ejes de intervención

El Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística se estructura en cuatro ámbitos de intervención, **Buen Gobierno** (retos de cambio organizacional e incorporación de la perspectiva de género en la actividad administrativa del Departamento, transversales a todas las direcciones) y los **tres principales ejes de intervención** (retos sociales en materia de igualdad para los que el departamento ha establecido diferentes objetivos estratégicos acordes con sus distintas competencias).

- **BUEN GOBIERNO.**
- **EJE I. EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES.**
- **EJE II. TRANSFORMACIÓN DE LAS ECONOMÍAS Y ORGANIZACIÓN SOCIAL.**
- **EJE III. VIDAS LIBRES DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES.**



# Buen gobierno

## PROGRAMA 1

### **Compromiso político**

- 1.1. Continuar destinando presupuesto para el desarrollo de las Políticas de Igualdad del departamento.
- 1.2. Crear y fortalecer la planificación y las estructuras para la igualdad en el departamento y en las entidades adscritas al mismo.

## PROGRAMA 2

### **Capacitación para la igualdad**

- 2.1. Formar a todo el personal del departamento, incluidos los cargos.

## PROGRAMA 3

### **Enfoque de género en los procesos de trabajo**

- 3.1. Incluir la perspectiva de género en todas las normas y todos los planes del departamento (planes sectoriales y transversales).
- 3.2. Analizar las subvenciones, contratos y convenios del departamento desde la perspectiva de género e incluir cláusulas de igualdad y realizar su seguimiento.
- 3.3. Incluir la perspectiva de género en los presupuestos del Departamento de Cultura y Política Lingüística.
- 3.4. Incluir la perspectiva de género en las estadísticas y estudios.
- 3.5. Incorporar la igualdad en la comunicación.

## PROGRAMA 4

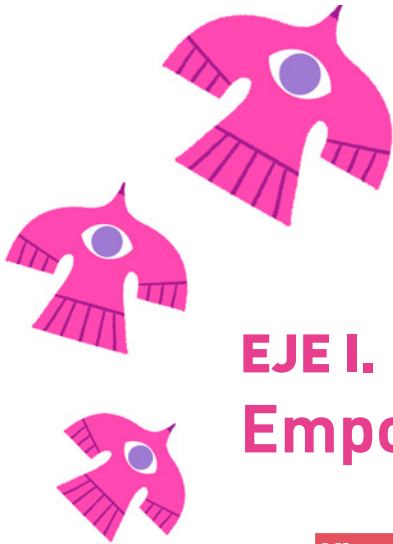
### **Coordinación y colaboración**

- 4.1. Incrementar, impulsar y fortalecer junto con Emakunde el número de espacios de coordinación, iniciativas y proyectos que fortalezcan las políticas de igualdad y las políticas de normalización lingüística.
- 4.2. Integrar la perspectiva de género y el enfoque la diversidad sexual y de género en la actividad administrativa y en las políticas sectoriales del departamento.

## PROGRAMA 5

### **Participación e incidencia**

- 4.3. Promover una presencia equilibrada de mujeres y hombres en los jurados y tribunales y en los órganos de decisión.
- 4.4. Incluir la perspectiva de género en los espacios de participación y consulta.



## EJE I.

# Empoderamiento de las mujeres

### Viceconsejería de Política Lingüística

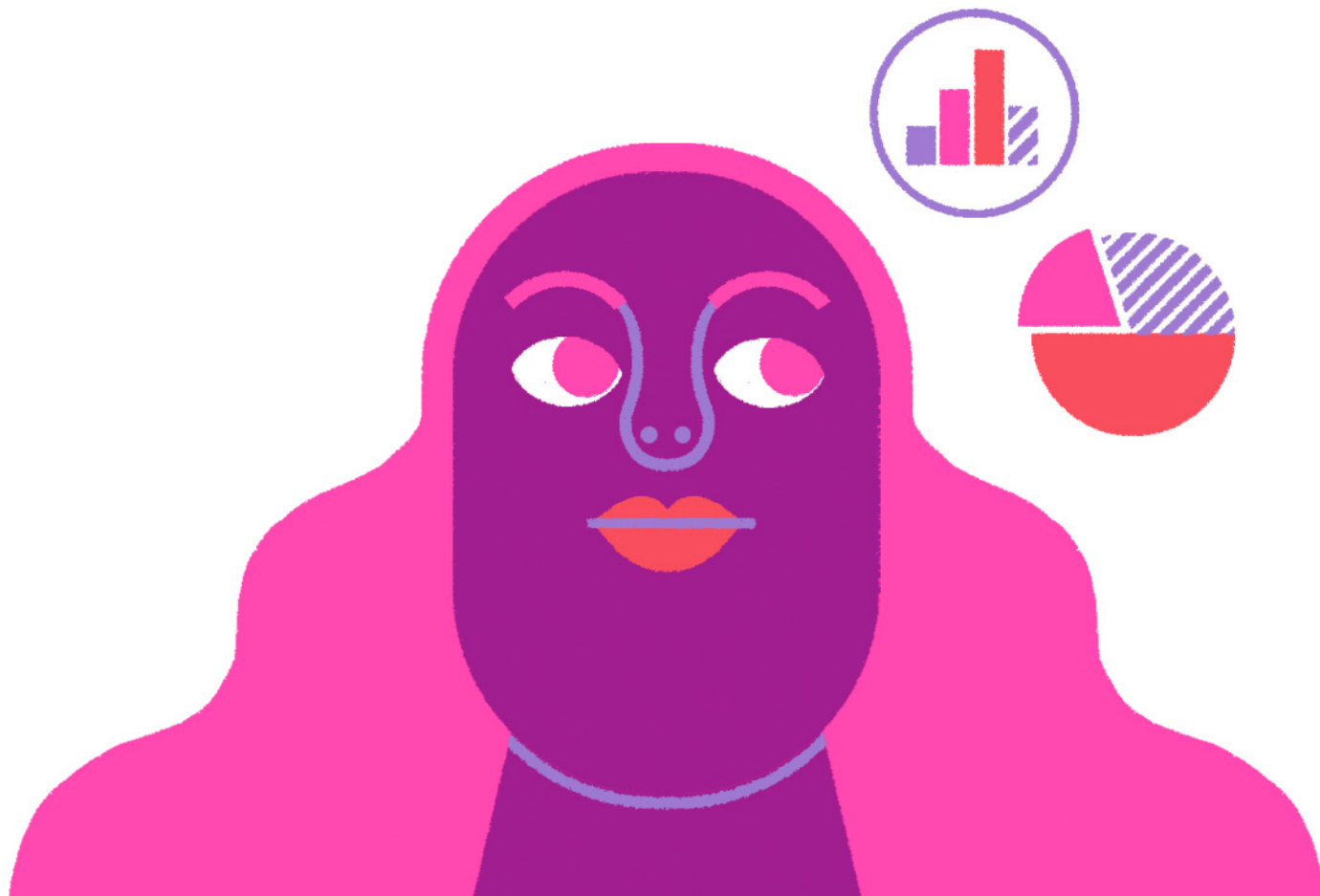
- 1.1. Equilibrar el número de mujeres y hombres que estudian, utilizan y participan en la transmisión y promoción del euskera.
- 1.2. Incrementar el número de ciudadanas y ciudadanos que conocen las aportaciones de las mujeres y del feminismo al euskera (revitalización, uso).
- 1.3. Construir el marco teórico, discurso y los foros de discusión que permitan generar conocimiento y prácticas conjuntas entre las políticas de igualdad (feminismo) y las políticas lingüísticas (euskalgintza).
- 1.4. Integrar la perspectiva de género en los planes de normalización lingüística que se desarrollen a través del departamento.

### Viceconsejería de Cultura

- 1.5. Incrementar la presencia de las mujeres en los subsectores masculinizados de la creación y la cultura.
- 1.6. Incrementar dentro del ámbito cultural y creativo el número de asociaciones de mujeres y el número de asociaciones que trabajan por la igualdad.
- 1.7. Incrementar el número de ciudadanas y ciudadanos que conocen las aportaciones pasadas y presentes que las mujeres y el feminismo han hecho a la cultura y al patrimonio.
- 1.8. Incrementar el número de museos y centros de arte que en su actividad (programas de educación y visitas, exposiciones, protocolos de compra) incorporan la perspectiva de género y cuentan con una representación equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de decisión (patronatos, comisiones artísticas), etc....

### Actividad física y Deportiva

- 1.9. Promover la integración de la perspectiva de género y el cambio de valores en las políticas deportivas.
- 1.10. Ayudar a incrementar la presencia de mujeres en las Federaciones Deportivas Vascas (direcciones, juntas directivas y licencias deportivas).
- 1.11. Realizar estudios para visibilizar las necesidades especiales de mujeres y hombres en el ámbito deportivo (personal técnico, deportistas...).



## **EJE II.**

# **Transformación de las economías y la organización social**

### **Viceconsejería de Política Lingüística**

- 2.1. Incrementar el número de planes de igualdad en los organismos (públicos y privados) dedicados a la normalización del euskera.  
Impulsar experiencias y proyectos de promoción del euskera en sectores feminizados y no hegemónicos (cuidado y limpieza, etc...).
- 2.2.

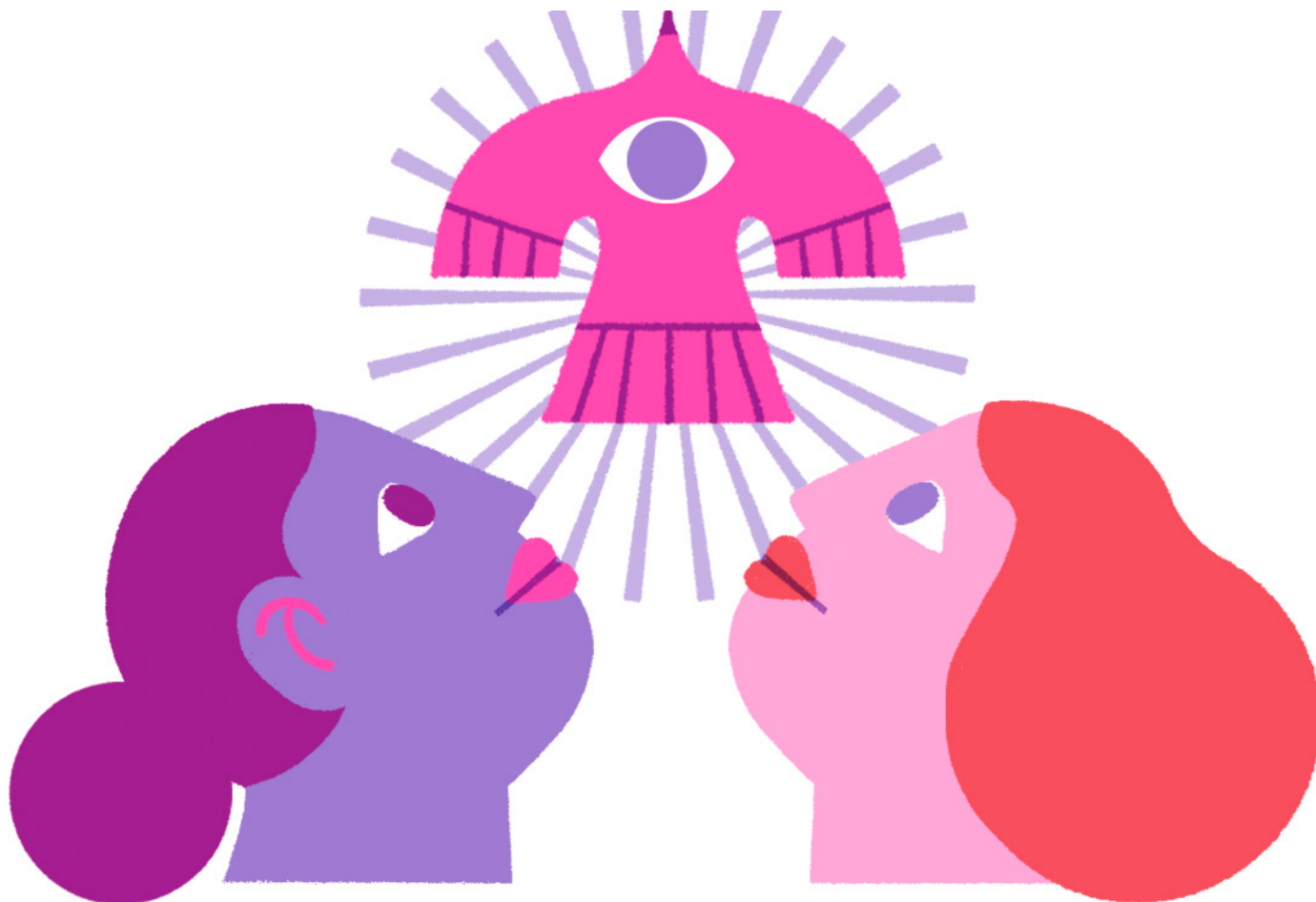
### **Viceconsejería de Cultura**

- 2.3. Incrementar el número de empresas de industrias culturales que cuentan con plan de igualdad o que inician un proceso de cambio organizacional hacia una cultura igualitaria.

### **Actividad física y Deportiva**

- 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 y entrenadoras y entrenadores.





## **EJE III.**

# **Vidas libres de violencia contra las mujeres**

### **Viceconsejería de Política Lingüística**

- 3.1. Realizar labores de impulso para incrementar el número de protocolos de acoso sexista y sexual en empresas y/o entidades que trabajan a favor del euskera.

### **Viceconsejería de Cultura**

- 3.2. Realizar labores de impulso para incrementar el número de protocolos de acoso sexista y sexual en festivales, industrias culturales y espacios culturales.

### **Actividad física y Deportiva**

- 3.3. Realizar labores de impulso para incrementar el número de organizaciones y federaciones deportivas que cuentan con protocolo de prevención y actuación ante casos de acoso sexista y sexual.
- 3.4. Incrementar el número de personas y entidades deportivas que conocen el servicio Zure Taldekoak Gara.
- 3.5. Incrementar el número de investigaciones sobre violencia sexista y sexual en el deporte.



**¿Cómo se implementa  
y desarrolla el Plan?**

# **Sistema de gestión**

## **Planes de gestión anuales**

Para desarrollar el Plan Departamental se elaboran 4 planes vinculados a las distintas áreas de intervención del Departamento:

- Plan de gestión anual de igualdad de la Viceconsejería de Cultura
- Plan de gestión anual de igualdad de la Viceconsejería de Política Lingüística
- Plan de gestión anual de igualdad de la Dirección de Actividad Física y de Deporte
- Plan de Gestión anual de igualdad 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. En esos planes se detallarán los objetivos, las acciones, el cronograma (trimestral) y el presupuesto anual.



## Estructuras de impulso y coordinación

El plan departamental y los planes de gestión de igualdad se desarrollan gracias a dos tipos de estructuras existentes en el departamento:

### 1. ESTRUCTURAS DE IMPULSO

#### **LA UNIDAD ADMINISTRATIVA DE IGUALDAD DEL DEPARTAMENTO**

Es la encargada de impulsar la ejecución, el seguimiento y la evaluación del Plan, así como prestar asesoramiento para su implementación en las distintas direcciones y personal del departamento.

### 2. ESTRUCTURAS DE COORDINACIÓN

#### **GRUPOS POLÍTICOS Y TÉCNICOS DE IGUALDAD**

En el departamento existen 8 grupos de coordinación en materia de igualdad: cuatro de carácter político (participan viceconsejeras, viceconsejeros, directoras y directores) y otros cuatro de carácter técnico-político (participan directoras y directores y jefaturas de servicio).

- Grupo de trabajo político + grupo de trabajo técnico para la igualdad en la Actividad Física y el Deporte.
- Grupo de trabajo político + grupo de trabajo técnico para la igualdad en Cultura.
- Grupo de trabajo político + grupo de trabajo técnico para la igualdad en Política Lingüística.
- Grupo de trabajo político + grupo de trabajo técnico para la igualdad en la Dirección de Servicios y Dirección de Gabinete.

Estos grupos se coordinan desde la Dirección de Servicios y la Unidad Administrativa de Igualdad del Departamento y sus principales funciones son:

- Proponer acciones para la igualdad en relación a la política de su ámbito.
- Ejecución y supervisión de las acciones de igualdad de la planificación.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las acciones de igualdad.

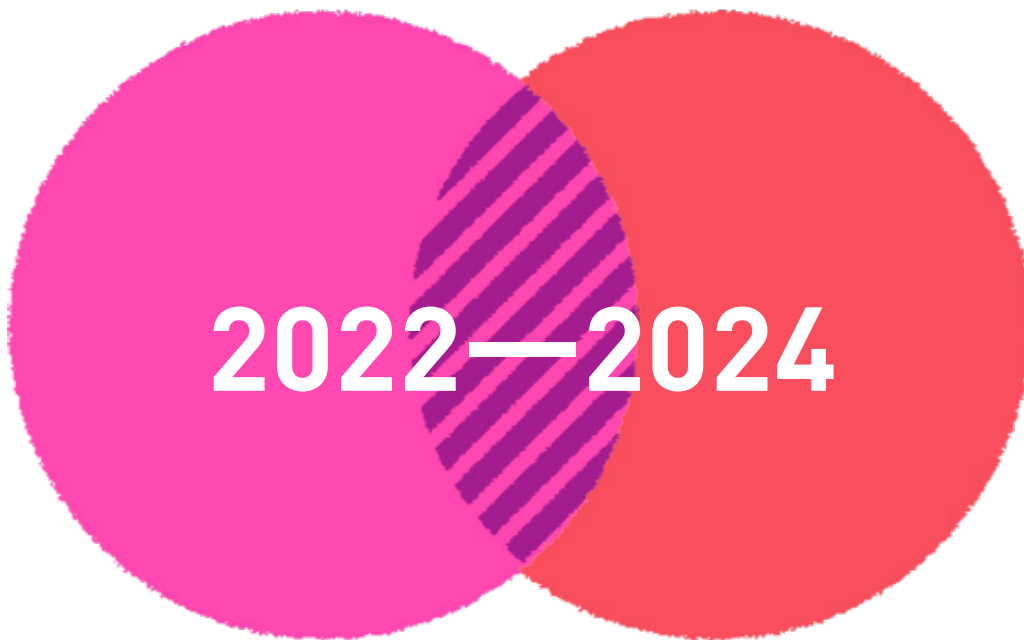


## ¿Cómo se evalúa el Plan de Igualdad? Sistema de seguimiento y evaluación

Los grupos de trabajo técnicos y políticos se reúnen al menos tres veces al año, para hacer seguimiento de la implementación y la ejecución de las acciones en el marco de los planes anuales de gestión.

Anualmente se realiza una evaluación a solicitud de Emakunde para la elaboración de la “Memoria sobre la actuación de los poderes públicos vascos” relativa a la ejecución del Plan para la Igualdad a publicar por Emakunde.

La Viceconsejera de Política Lingüística, en representación de las políticas de igualdad del departamento, dará cuenta de la implementación y el desarrollo del plan de igualdad departamental en el marco de la Comisión Interdepartamental coordinada por Emakunde y presidida por el Lehendakari.



2022—2024

Si tienes cualquier duda, aportación o sugerencia sobre el Plan para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Cultura y Política Lingüística ponte en contacto con la Unidad Administrativa de Igualdad:

→ [kultura-hps-berdintasuna@euskadi.eus](mailto:kultura-hps-berdintasuna@euskadi.eus) → T. 945 016 943

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

KULTURA ETA HIZKUNTZA  
POLITIKA SAILA

DEPARTAMENTO DE CULTURA  
Y POLÍTICA LINGÜÍSTICA



BERDINTASUNERAKO  
UNITATE  
ADMINISTRATIBOA  
Kultura berdintasunerantz enabiltzen!