



## DEPARTAMENTO DE CULTURA



# POLÍTICAS PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES IX LEGISLATURA

Abril de 2012



Índice

<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
<b>2. RASGOS ESENCIALES DE LA PLANIFICACIÓN DEL DEPARTAMENTO</b>	<b>3</b>
<b>3. MANDATOS JURIDICOS PARA EL SECTOR CULTURAL</b>	<b>7</b>
<b>4. RESUMEN DEL DOCUMENTO PROGRAMATICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA</b>	<b>8</b>



## 1. INTRODUCCIÓN

Cabe destacar que el Departamento de Cultura en aplicación tanto de la legislación vigente en materia de igualdad entre hombres y mujeres como de la planificación de gobierno para la IX Legislatura está desarrollando una serie de medidas para el impulso de la misma que se podría resumir en los dos siguientes hitos:

- Crear y/o participar en diferentes *estructuras de coordinación e impulso de la igualdad* tanto de carácter interdepartamental como de carácter intradepartamental.
- Elaborar *su propia planificación departamental* en materia de igualdad entre mujeres y hombres, implantarla, y evaluar los logros obtenidos.

## 2. RASGOS ESENCIALES DE LA PLANIFICACIÓN DEL DEPARTAMENTO

### 2.1. ¿Por qué?

El **Documento Programático para la igualdad de mujeres y hombres del Departamento de Cultura** es el documento marco donde se recogen las directrices que, en política de igualdad, se van a impulsar desde este Departamento durante la IX Legislatura.

Con este documento respondemos al mandato previsto en el artículo 15 de la *Ley 4/2005, de 18 de febrero, de la igualdad de mujeres y hombres*, que establece:

1. – *El Gobierno Vasco aprobará cada legislatura 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.*

2. – ***Cada departamento del Gobierno Vasco elaborará sus propios planes o programas de actuación.***

Dicho Plan general es el V Plan, que fue aprobado en la Comisión de Gobierno del 29 de Junio en cumplimiento del artículo 15.1 de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

### 2.2. ¿Cómo se ha realizado?

Para la realización de este documento programático, se ha tenido en cuenta el análisis de la situación recogido en el **Diagnóstico de la situación de igualdad de mujeres y hombres para el Departamento de Cultura**.

### 2.3. ¿Cuál es su estructura?

Este documento, consta de tres capítulos:

- En el primero, se explica la estructura del Documento Programático Departamental y la parte conceptual del mismo.
- En el segundo, se presentan los objetivos estratégicos, los objetivos operativos y las estrategias que se llevarán a cabo para implantar las medidas de igualdad, todas ellas consensuadas y contrastadas por todo el Dpto.
- En el tercer capítulo, se especifica el modelo de gestión para garantizar el diseño, implantación, evaluación, gestión y comunicación del Documento Programático.
- Finalmente, se anexa un catálogo a modo de acciones recomendadas para Gobernar y los Ejes.

En cumplimiento de lo establecido en el V Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres este Documento Programático se estructurará con los siguientes contenidos:

#### 2.4. ¿Cómo se implementa?

El Documento Programático Departamental para la Igualdad establece las líneas de intervención que las direcciones y organismos adscritos al Departamento han de contemplar en materia de igualdad en la IX Legislatura. Es el marco de referencia para el periodo comprendido entre 2010-2013.

Para que la planificación general de legislatura sea operativa y aplicable se lleva a cabo una **planificación anual** que es más concreta y que prevé ya acciones no recomendadas sino **asumidas**.

Actualmente se está en plena fase de **evaluación de lo ejecutado en 2011 y de planificación para 2012**.

#### 2.5. ¿Cómo se evalúa?

El sistema de evaluación es otra herramienta del Documento Programático para impulsar el enfoque de género, para medir los avances, identificar las mejoras necesarias a realizar en el proceso y sistematizar todo aquello que están haciendo diferentes agentes para valorarlo. En definitiva, es un proceso fundamental que informa de las actuaciones y modos de gestión que están teniendo resultados positivos, de aquellas que precisan de aspectos de mejora y de las posibles acciones que pueden ponerse en marcha para ello.

#### 2.6. Más información:

Se adjunta del Documento programático de legislatura completo para su difusión.





3.

## MANDATOS JURIDICOS PARA EL SECTOR CULTURAL

Según la Ley 4/2005, de 18 de febrero, de la igualdad de mujeres y hombres en el ámbito cultura se ha cumplir los siguientes mandatos:

## MANDATO JURÍDICO

1. Las administraciones públicas vascas, en el ámbito de sus competencias, **han de adoptar las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación por razón de sexo y para promover un acceso y participación equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades culturales** que se desarrollen en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se prohíbe la organización y realización de actividades culturales en espacios públicos en las que no se permita o se obstaculice la participación de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

2. Las administraciones públicas vascas **no podrán conceder ningún tipo de ayuda ni sus representantes podrán participar en calidad de tales en ninguna actividad cultural**, incluidas las festivas, las artísticas, las deportivas y las realizadas en el ámbito de la normalización lingüística del euskera, **que sea discriminatoria por razón de sexo**.

## ARTICULADO

**Art. 25** de la Ley 4/2005:  
Actividades culturales

Más información en:



4/2005 legea



4.

## RESUMEN DEL DOCUMENTO PROGRAMATICO PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES DEL DEPARTAMENTO DE CULTURA

De modo específico se presenta en este apartado un resumen esencial de las actuaciones prevista en la planificación Departamental para la IX Legislatura en relación a la incidencia del mismo respecto del subsector de las **artes visuales** objeto de intervención de la Plataforma A.

Las medidas para la igualdad se estructuran en 4 ámbitos:

### 4.1. Sobre los objetivos y estrategias para la Gobernanza<sup>1</sup>:

La relación de medidas a abordar para mejorar la gobernanza a favor de la igualdad que pueden tener incidencia directa sobre el subsector de las artes visuales son:

<p><b>Estadísticas y estudios con perspectiva de género.</b></p> <p>Principalmente desde el Observatorio Vasco de la Cultura se prevé adecuar y/o mejorar progresivamente en la inclusión del enfoque de género en los estadísticas y estudios. Ello permitirá ahondar en el análisis de género para reflejar adecuadamente la situación de mujeres y hombres en la creación artística, y también en las artes visuales.</p>
<p><b>Actividades formativas de las administraciones con perspectiva de género y actividades formativas específicas en materia de igualdad.</b></p> <p>Se pretenden llevar a cabo acciones sensibilizadoras y/o formativas con personal diverso, incluido el que esté vinculado directamente con la promoción de la cultura y el patrimonio en el marco del Departamento, y progresivamente realizar acciones sensibilizadoras externas hacia otro tipo de personal (ejemplo el ámbito de la gestión museística)</p>
<p><b>Normas con evaluación previa de impacto en función del género.</b></p> <p>Esta es una herramienta dirigida a analizar si la actividad proyectada por la norma puede tener repercusiones positivas o negativas en la eliminación de las desigualdades de mujeres y hombres y la consecución de la igualdad. Es de carácter obligatorio, y conlleva</p>

<sup>1</sup> El concepto de gobernanza se centra en la toma de decisiones y el proceso posterior por el que las decisiones son implementadas, es decir, los distintos mecanismos que la administración pone en marcha para asegurar el buen gobierno en materia de políticas de igualdad. Este concepto se liga con el de mainstreaming de género, enfoque que asume como principios fundamentales el reconocimiento y la consideración de las diferencias entre las condiciones de vida, las situaciones sociales, económicas y culturales y las necesidades de mujeres y hombres en todas las fases de la intervención pública, es decir, en la decisión, planificación, ejecución y evaluación de las políticas públicas en aras a conseguir la igualdad. Es esta una estrategia que persigue la aplicación transversal de la igualdad en todos los ámbitos y en todas las etapas de las actuaciones de los poderes públicos. Esta estrategia se elabora mediante un proceso complejo que requiere la colaboración y el consenso de los diversos agentes institucionales y sociales implicados en la toma de decisiones, incluyendo la plena participación de las mujeres en la misma.



entre otras cuestiones medidas correctivas en caso de una previsión de repercusiones negativas. Se están llevando de modo más o menos sistemático dichas evaluaciones, en lo que compete al subsector de análisis recientemente se ha realizado un análisis de impacto de género para la Ley de Patrimonio Cultural Vasco. Próximamente se supervisará la Ley Vasca de acceso a la cultura.

#### **Normas y programas presupuestarios con perspectiva de género y presupuestos específicos para la igualdad.**

El Departamento de Cultura anualmente realiza un Informe de Impacto de Género para de sus presupuestos.

#### **Planes sectoriales y transversales con perspectiva de género.**

Diferentes planes estratégicos están siendo supervisados para que incluyan el enfoque de género. Específicamente se esta llevando a cabo un proyecto piloto de inclusión del enfoque de género en algunos de los proyectos sectoriales previstos en el CCC (Contrato Ciudadano por las culturas) : entre otros se van a supervisar : kulturklub, kulturklik, fabricas de creación, bono cultura, aprendizaje a lo largo de la vida.

#### **Criterios de igualdad en la contratación, en las subvenciones y en los convenios.**

De modo sistemático y progresivamente se están supervisando diferentes procesos de contratación, ordenes de subvención y convenios.

De modo concreto se está llevado a cabo una supervisión y asesoramiento para la inclusión del enfoque de género en la orden de 2012 por la que se regula el régimen de concesión de subvenciones a la creación cultural. Se van a incluir cláusulas de igualdad.

#### **Jurados y tribunales con participación equilibrada de mujeres y hombres.**

Se están diseñando mecanismos de análisis, supervisión y control del cumplimiento de la normativa a este respecto. De igual modo se prevé llevar a cabo un análisis de las dificultades para el cumplimiento de la misma a fin de proponer medidas correctoras para que se de la paridad en todos los jurados y tribunales.

#### **Órganos de participación para la igualdad y representación equilibrada de mujeres y hombres.**

Se están diseñando mecanismos de análisis, supervisión y control del cumplimiento de la normativa a este respecto. De igual modo se prevé llevar a cabo un análisis de las dificultades para el cumplimiento de la misma a fin de proponer medidas correctoras para que se de la paridad en los órganos.



#### 4.2. Sobre los objetivos y estrategias para el empoderamiento de las mujeres y cambio de valores<sup>2</sup>:

La relación de medidas a abordar para el empoderamiento y cambio de valores que pueden tener incidencia directa sobre el subsector de las artes visuales son:

#### **PROGRAMA 2: Acceso y control de los recursos económicos y sociales**

##### **2.1: MEJORA EN EL ACCESO Y CONDICIONES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES ATENDIENDO A LA DIVERSIDAD DE COLECTIVOS Y SITUACIONES :**

2.1.2 Incrementar el número de mujeres promotoras de empleo y autoempleo y la viabilidad de sus proyectos, entendida como aumento del número de años de pervivencia de las empresas creadas por mujeres, aumento de su competitividad y aumento de su internacionalización.

##### **2.3: MEJORAR EL ACCESO A LOS RECURSOS SOCIALES, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LAS SITUACIONES DE DISCRIMINACIÓN MÚLTIPLE.**

2.3.5 Incrementar la presencia de las mujeres en los espacios de producción cultural y artística, en todos los ámbitos culturales y en todos los niveles, e incrementar el acceso y la satisfacción de los distintos colectivos de mujeres con respecto a la adecuación de la misma a sus necesidades, gustos e intereses.

#### **Programa 3: Participación socio política e influencia**

##### **3.1 FOMENTO DEL MOVIMIENTO ASOCIATIVO DE MUJERES Y PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO ASOCIATIVO GENERAL:**

3.1.2 Incrementar el número de mujeres de los diversos colectivos, especialmente las que se encuentran en situación de discriminación múltiple, presentes en el conjunto del movimiento asociativo, priorizando asociaciones sindicales, partidos políticos y asociaciones empresariales.

3.1.3 Incrementar el número de mujeres que participan en el ámbito político y social mediante fórmulas emergentes de participación, como por ejemplo creación de redes y colaboración en o a través de redes.

3.1.4 Incrementar el número de organizaciones sociales que tienen por objeto o que incluyen objetivos dirigidos a la igualdad de mujeres y hombres en sus programaciones.

##### **3.2 INCREMENTO DEL ACCESO DE LAS MUJERES A LOS ÁMBITOS DE DECISIÓN**

3.2.1 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos del sector público,

<sup>2</sup> Significa "ganar poder", fortalecerse, personalmente y en la posición social, económica y política. Aumento de la autoridad y poder de la persona sobre los recursos y las decisiones que afectan a la vida. Proceso de toma de conciencia individual y colectiva de las mujeres, que les permite aumentar su participación en los procesos de toma de decisiones y de acceso al ejercicio de poder y a la capacidad de influir individual y colectiva.



especialmente en los ámbitos donde la brecha de género es más elevada.

3.2.2 Incrementar la presencia de las mujeres en puestos directivos y órganos de dirección de los ámbitos de decisión de empresas del sector privado :

Se consideran prioritarios los siguientes sectores de actividad ( en el caso del Dpto):

- Empresas dedicadas a actividades artísticas y culturales.
- Medios de comunicación.

3.2.3. Incrementar la presencia de mujeres en puestos de decisión del movimiento asociativo, organizaciones sin ánimo de lucro y organizaciones políticas.

#### 4.3. Sobre los objetivos y estrategias para una organización social corresponsable<sup>3</sup>:

La relación de medidas a abordar para favorecer una organización social corresponsable que pueden tener incidencia directa sobre el subsector de las artes visuales son:

### Programa 5. Conciliación corresponsable

#### 5.2 AMPLIACIÓN DE LA COBERTURA Y FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE LOS SERVICIOS

5.2.1 Incrementar la flexibilidad horaria de los servicios sociocomunitarios de atención a personas en situación de dependencia y de los servicios dirigidos a la ciudadanía, garantizando la conciliación corresponsable de sus empleados y empleadas.

#### 4.4. Sobre los objetivos y estrategias en relación a la violencia contra las mujeres<sup>4</sup>:

La relación de medidas a abordar para favorece una organización social corresponsable que pueden tener incidencia directa sobre el subsector de las artes visuales son:

### Programa 6: Sensibilización y prevención

#### 6.1. FOMENTAR EL DESARROLLO DE MODELOS DE COMPORTAMIENTOS NO VIOLENTOS

6.1.1. Eliminar imágenes y contenidos mediáticos que presenten a las personas como inferiores o superiores en dignidad humana 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.

<sup>3</sup> La palabra "corresponsabilidad" alude a que tanto mujeres como hombres se responsabilizan de los ámbitos público y privado, y hace hincapié en la participación de los hombres en el espacio doméstico y de cuidados. Supone, no sólo la corresponsabilidad de los hombres, también la del Estado, la del mercado y la de la sociedad en general. Por tanto, se trata también de modificar la cultura empresarial, de ampliar la cobertura y flexibilidad de horarios de los servicios públicos y de modificar la planificación urbanística para facilitar la conciliación corresponsable. Supone la necesidad de un nuevo modelo de organización social que facilite que las personas, mujeres y hombres, puedan satisfacer todas sus necesidades en los diferentes ámbitos de la vida y hacer frente a las responsabilidades generadas desde el ámbito privado y público

<sup>4</sup> Según Ley 4/2005 violencia contra las mujeres es "cualquier acto violento por razón del sexo que resulte, o pueda resultar, en daño físico, sexual o psicológico o en el sufrimiento de la mujer, incluyendo las amenazas de realizar tales actos, la coacción o la privación arbitraria de libertad que se produzcan en la vida pública o privada".