



# **ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL GOBIERNO VASCO: ESTRUCTURAS DE IMPULSO Y COORDINACIÓN<sup>1</sup>**

Vitoria-Gasteiz, 19 de junio de 2013

---

<sup>1</sup> Este documento se basa en el documento "Estructura organizativa de las políticas de igualdad en el Gobierno Vasco: Estructuras de impulso y coordinación" elaborado por el Grupo Técnico Interdepartamental con fecha de 4 de mayo de 2010. Se han incluido las modificaciones derivadas de la aprobación del Decreto 187/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional de Lehendakaritza, por el que a Emakunde se le atribuye la dirección y coordinación de las políticas sobre atención a víctimas de la violencia de género, y la Ley 3/2012, de 16 de febrero, por la que se modifica la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y la Ley sobre Creación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

# ÍNDICE

## **1. INTRODUCCIÓN**

## **2. ESTRUCTURAS FORMALES** (recogidas expresamente en las normas)

### **2.1. COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

- A. Naturaleza
- B. Funciones
- C. Características
- D. Recomendaciones del GTI

### **2.2. GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL (GTI)**

- A. Naturaleza
- B. Funciones
- C. Características
- D. Recomendaciones del GTI

### **2.3. UNIDADES DE IGUALDAD**

- A. Naturaleza y regulación
- B. Funciones
- C. Características
- D. Recomendaciones del GTI

### **2.4. EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER**

- A. Naturaleza
- B. Funciones
- C. Características
- D. Recomendaciones del GTI

## **3. ESTRUCTURAS INFORMALES** (no recogidas expresamente por las normas, pero existen *de facto*)

### **3.1 GRUPO TÉCNICO DEPARTAMENTAL (GTD)**

- A. Naturaleza
- B. Funciones
- C. Características
- D. Recomendaciones del GTI

### **3.2 RED DE UNIDADES DE IGUALDAD**

- A. Naturaleza
- B. Funciones
- C. Características
- D. Recomendaciones del GTI

## **4. FLUJOGRAMA**

## **1. INTRODUCCIÓN**

La **Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres** define las dos estrategias de carácter complementario, que en la actualidad están consideradas internacionalmente las más idóneas para el logro de la igualdad de mujeres y hombres: la **acción positiva e integración de la perspectiva de género** o mainstreaming de género.

Con relación a esta última estrategia, el artículo 3.4 de la ley establece que “los poderes públicos vascos han de incorporar la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres”. Además, define la integración de la perspectiva de género como “la consideración sistemática de las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, incorporando objetivos y actuaciones específicas dirigidas a eliminar las desigualdades y promover la igualdad en todas las políticas y acciones, a todos los niveles y en todas sus fases de planificación, ejecución y evaluación”.

**Una de las medidas fundamentales para el mainstreaming de género es la creación en el ámbito de la administración de estructuras organizativas que lo posibiliten.** A tal fin, el Título II de la Ley 4/2005 y sus normas de desarrollo regulan un conjunto de estructuras administrativas dirigidas al impulso y coordinación de las políticas de igualdad<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> En el Título II se prevé también otra estructura de coordinación, la Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres, que no será objeto de este documento por tratarse de un órgano en el que no sólo participa el Gobierno Vasco sino también otras administraciones públicas vascas. De la misma manera, no se analizarán en este documento otras estructuras citadas en la Ley 4/2005 relacionadas con las políticas de igualdad por no tratarse propiamente de estructuras de impulso y coordinación, como es el caso de la Comisión Asesora de Publicidad no Sexista (Disposición Transitoria de la Ley 4/2005 y Decreto 78/1998, de 27 de abril), la Comisión Consultiva de Emakunde (Disposición Transitoria de la Ley 4/2005 y Decreto 103/1998, de 8 de junio) o la Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres (Título IV de la Ley 4/2005 y Decreto 119/2006, de 13 de junio).

Partiendo de esta base, el Grupo Técnico Interdepartamental, en el ejercicio de su función de prestar apoyo y asesoramiento técnico a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental para el correcto desempeño de sus funciones y en el marco de un proceso de reflexión impulsado por Emakunde, ha considerado conveniente elaborar un **documento técnico** que sirva de **orientación y apoyo** a la labor a desempeñar por las personas integrantes de la Comisión Interdepartamental. El documento básicamente tiene por **objeto**:

- a) **Recopilar** en un único documento las diferentes estructuras de impulso y coordinación existentes, tanto formales (expresamente previstas en las normas) como informales (no expresamente previstas en las normas, pero que *de facto* existen), para el desarrollo de las políticas de igualdad del Gobierno Vasco, y **explicar sintéticamente** su naturaleza y objeto, así como sus funciones y características principales.
- b) Plantear algunas **recomendaciones** que se consideran fundamentales de cara a optimizar la labor de las referidas estructuras, sin perjuicio de otras que con mayor detalle se puedan realizar en el futuro.
- c) Proponer un **flujograma** a fin de clarificar el sistema de relaciones entre las diferentes estructuras organizativas.

En cualquier caso, lo señalado en este documento está sujeto a futuras modificaciones a tenor de las experiencias y resultados de las dinámicas que se vayan estableciendo entre las diferentes estructuras y en el propio devenir de las mismas. Por otra parte, todos los elementos propositivos que en él se recogen vienen fundamentados por las conclusiones de un documento anterior<sup>3</sup> resultado de una reflexión con corte diagnóstico que en el marco del Grupo Técnico Interdepartamental se ha llevado también a cabo.

---

<sup>3</sup> *Evaluación cualitativa de las políticas de igualdad en los últimos años. Reflexión de las unidades de igualdad. 2009.*

## **2. ESTRUCTURAS FORMALES**

### **2.1 COMISIÓN INTERDEPARTAMENTAL PARA LA IGUALDAD DE MUJERES Y HOMBRES**

#### **A. NATURALEZA**

Es un órgano colegiado adscrito a Emakunde, previsto en el artículo 13 de la Ley 4/2005 y regulado por el decreto 261/2006, de 26 de diciembre, que tiene por objeto la coordinación de las actuaciones del Gobierno Vasco en materia de igualdad de mujeres y hombres.

Esta Comisión sustituye a la Comisión interdepartamental para la coordinación de la ejecución del Plan de Acción Positiva para las Mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi creada en virtud del Decreto 97/1993, de 6 de abril.

#### **B. FUNCIONES**

- Servir de espacio de interlocución y puesta en común de experiencias y propuestas con relación a las políticas gubernamentales de igualdad.
- Participar en la elaboración del Plan para la Igualdad que el Gobierno Vasco ha de aprobar cada legislatura.
- Establecer directrices para la elaboración de los planes o programas departamentales para la igualdad, así como su contenido básico, que en todo caso habrá de incluir los objetivos a conseguir, las acciones concretas a desarrollar, el calendario de ejecución previsto, el presupuesto estimado y los recursos destinados a su cumplimiento.
- Impulsar y coordinar la implantación efectiva de los planes o programas de igualdad de los departamentos, organismos autónomos y entes públicos.
- Elaborar informes de seguimiento anuales de la actuación realizada en materia de igualdad por parte de los departamentos del Gobierno.
- Dirigir y supervisar el trabajo del Grupo Técnico Interdepartamental.
- Otras que le sean encomendadas.

## C. CARACTERÍSTICAS

- La Comisión interdepartamental está compuesta por:
  - a) Presidencia: Lehendakari.
  - b) Vicepresidencia: Directora Emakunde.
  - c) Vocalías:
    - La o el Secretario General de la Presidencia.
    - Una persona, con rango de viceconsejera, designada por cada departamento del Gobierno Vasco.
  - d) Secretaría: Secretaria General de Emakunde.
- Se han de celebrar al menos dos sesiones ordinarias al año.
- Se pueden celebrar sesiones extraordinarias para asuntos específicos.

## D. RECOMENDACIONES DEL GTI

### ¿Cómo optimizar la labor de la Comisión Interdepartamental?

- Se considera esencial potenciar la labor de la Comisión Interdepartamental de cara a:
  - Dotar de un mayor **respaldo político** al trabajo a desarrollar por el personal del Gobierno en su conjunto en materia de igualdad y, en particular, al de las unidades de igualdad.
  - Velar por el **cumplimiento de los compromisos** adquiridos en dicha materia por los departamentos.
  - Promover la constitución de **Grupos Técnicos de Trabajo** que empiecen a abordar de forma específica e interdepartamental algunas de las cuestiones clave para el desarrollo de las políticas de igualdad que tienen que ver con los presupuestos, las estadísticas, la contratación administrativa, las subvenciones...
- En cuanto a la labor a desarrollar por cada una de las y los viceconsejeros que integran la Comisión, se entiende que es importante que:
  - Se les facilite **formación** en materia de igualdad, adecuada a las funciones que les corresponde desempeñar.
  - Velen por el **cumplimiento de los compromisos** departamentales adquiridos.

- o **Apoyen** y valoricen la labor de las unidades de igualdad y los Grupos Técnicos Departamentales (GTD).
- o Promuevan, con el apoyo de las unidades de igualdad, protocolos u otros mecanismos que permitan el **trasvase de información y la colaboración** entre los diferentes órganos y unidades administrativas (entre la persona que acude a la Comisión Interdepartamental y el resto de viceconsejerías, consejería, direcciones, jefaturas de servicio, técnica de igualdad, etc.), de modo que todo el personal del departamento esté informado e involucrado en el desarrollo de las políticas de igualdad.
- o **Lideren el compromiso por la igualdad** en el departamento y en las actuaciones del mismo enfatizando las connotaciones positivas de la igualdad: progreso social, innovación, calidad, modernidad, responsabilidad social...

## 2.2 GRUPO TÉCNICO INTERDEPARTAMENTAL (GTI)

### **A. NATURALEZA**

Estructura técnica interdepartamental, creada en virtud del Decreto 261/2006, de 26 de diciembre, que tiene por objeto prestar el apoyo y asesoramiento técnico necesario a las y los miembros de la Comisión Interdepartamental para el correcto desempeño de sus funciones.

### **B. FUNCIONES**

- Las funciones de este Grupo son las de estudio, informe y propuesta con relación a las cuestiones que se le atribuyan.

## C. CARACTERÍSTICAS

- El Grupo Técnico Interdepartamental está integrado por:
  - a) Una persona de nivel técnico, (preferentemente de la unidad de igualdad departamental), en representación de cada uno de los departamentos del Gobierno Vasco.
  - b) Una persona de nivel técnico en representación de Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer, que asumirá la coordinación del GTI.
- Se ha de reunir cuando menos 3 veces al año.

## D. RECOMENDACIONES DEL GTI

### ¿Cómo optimizar la labor del Grupo Técnico Interdepartamental?

- Se estima esencial **aumentar el número de sesiones de trabajo** del GTI de modo que se erija en un auténtico espacio de puesta en común de experiencias, de generación de conocimiento y de reflexión estratégica en el que se aborden cuestiones clave como:
  - La actualización del **Banco de Buenas Prácticas en Igualdad**<sup>4</sup>.
  - La elaboración de **herramientas y metodologías** que permitan la integración de la perspectiva de género en la actuación administrativa (presupuestos, estadísticas, contratación, subvenciones, etc.)
  - La propuesta de **directrices** para la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los documentos programáticos departamentales para la igualdad (de legislatura y anual).
  - La búsqueda de **estrategias conjuntas** para aumentar la motivación e implicación del personal de los diferentes departamentos y, en particular, del de los GTD.

---

<sup>4</sup> El objetivo del Banco de Buenas Prácticas es documentar y poner en valor las actuaciones significativas que se están desarrollando por los departamentos del Gobierno Vasco en desarrollo del Plan para la igualdad de Mujeres y Hombres y tiene por objeto archivar, difundir e intercambiar experiencias y aprendizajes y servir de herramienta de consulta y transferencia de conocimiento entre los distintos agentes que trabajan en el diseño y promoción de las políticas de igualdad.



## 2.3 UNIDADES DE IGUALDAD

### **A. NATURALEZA**

Creadas por la Ley 4/2005 (artículo 11) y reguladas por el Decreto 213/ 2007 de 26 diciembre, estas unidades administrativas se encargan del impulso, coordinación y colaboración con las distintas direcciones y áreas del departamento y, en su caso, con los organismos autónomos, entes públicos y órganos adscritos al mismo, para la ejecución de lo dispuesto en la Ley 4/2005 y en el Plan para la igualdad que cada legislatura aprueba el Gobierno Vasco.

### **B. FUNCIONES**

- Proponer los planes o programas departamentales para la igualdad tanto de legislatura como anuales.
- Diseñar e impulsar medidas específicas de acción positiva en el área de actuación del departamento.
- Impulsar la integración de la perspectiva de género en las normas, políticas, programas y acciones del departamento o del área de actuación que tenga asignada.
- Asesorar en materia de igualdad de mujeres y hombres al personal del departamento, y en su caso, al de los organismos autónomos, entes públicos u órganos adscritos a aquel, y, en particular, a quien en cada caso corresponda la realización de los Informes de Impacto en Función del Género.
- Asesorar en relación a la aplicación del principio de igualdad de mujeres y hombres por lo que respecta al ámbito sectorial de actuación del departamento.
- Realizar diagnósticos de las necesidades de formación en materia de igualdad de mujeres y hombres del personal adscrito al departamento.
- Hacer seguimiento del desarrollo de las políticas de igualdad en el departamento.
- Impulsar y proponer, medidas dirigidas a garantizar el acceso a los derechos sociales básicos de las mujeres que sufren discriminación múltiple.
- Asistir al órgano competente en el departamento en la atención, prevención y eliminación de posibles situaciones de discriminación que se produzcan en el ámbito de sus organizaciones.

- Ejercer la interlocución técnica con las entidades, órganos y unidades competentes en materia de igualdad y participar en los órganos de coordinación técnica de las políticas de igualdad adscritos a Emakunde.

### **C. CARACTERÍSTICAS**

- En cada uno de los departamentos del Gobierno debe existir, al menos, una unidad administrativa encargadas del impulso y coordinación de las políticas de igualdad.
- Ha de tener una posición orgánica y una relación funcional adecuada (preferentemente ubicada en aquellos órganos que ejerzan funciones de carácter horizontal o transversal), así como una dotación presupuestaria suficiente para el cumplimiento de sus fines.
- Junto con las de cada departamento, también han de existir unidades de igualdad en los siguientes organismos autónomos y entes públicos:
  - a) Eustat-Instituto Vasco de Estadística.
  - b) IVAP-Instituto Vasco de Administración Pública.
  - c) HABE-Instituto para la Euskaldunización y Alfabetización de Adultos.
  - d) Academia de Policía del País Vasco.
  - e) Osalan-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.
  - f) EITB-Radio Televisión Vasca.
  - g) Osakidetza-Servicio vasco de salud.
  - h) ETS-Red Ferroviaria Vasca.
- En tanto no se creen las unidades referidas en el apartado anterior, será la unidad del departamento al que esté adscrito o vinculado el organismo o ente en cuestión quien asuma las funciones de impulso, coordinación y colaboración en materia de igualdad.

## D. RECOMENDACIONES DEL GTI

### ¿Cómo optimizar la labor de las unidades de igualdad?

- Se estima que es de gran importancia diseñar y poner en marcha medidas para **dar a conocer las unidades de igualdad** y cuáles son sus funciones entre el personal del departamento, haciendo especial hincapié en que su labor es la de impulsar, coordinar, cooperar y asesorar sobre políticas de igualdad, pero que la ejecución de dichas políticas es tarea de todo el departamento.
- En este sentido es fundamental que se establezcan y difundan protocolos u otros mecanismos que faciliten el **trasvase de la información y la colaboración** en materia de igualdad entre los diferentes órganos del departamento, así como entre todo su personal.
- Se considera también esencial que se favorezca la participación y/o se recabe el asesoramiento de las unidades de igualdad en aquellos espacios o proyectos en los que se aborden **cuestiones estratégicas** del departamento, con el objetivo de favorecer que se incorpore la perspectiva de género.
- A los efectos de potenciar la **participación ciudadana** en las políticas de igualdad del departamento así como de integrar la perspectiva de género en la actividad ordinaria de los órganos colegiados de participación que ya existen en su seno, se considera conveniente que las unidades de igualdad, en función de su disponibilidad y de la materia a abordar, se incorporen a dichos órganos o, en su defecto, que se articulen otros canales de participación efectiva.

## 2.4 EMAKUNDE-INSTITUTO VASCO DE LA MUJER

### A. NATURALEZA

Creada por la Ley 2/1988, de 5 de febrero, Emakunde es un organismo autónomo adscrito a la Presidencia del Gobierno Vasco encargado del impulso, asesoramiento, planificación y evaluación de las políticas de igualdad en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuyo fin esencial es la consecución de la igualdad real y

efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida política, económica, cultural y social de la Comunidad.

## **B. FUNCIONES**

- Elaborar directrices destinadas a conseguir los fines del Instituto e impulsar su aplicación por los distintos poderes públicos de la Comunidad Autónoma.
- Hacer el seguimiento de las políticas de igualdad y de la legislación autonómica por lo que respecta a su adecuación al principio de igualdad de mujeres y hombres.
- Elaborar propuestas de reformas legislativas dirigidas a eliminar las trabas que dificulten o impidan la igualdad real y efectiva entre ambos sexos, así como proponer la normativa de desarrollo de la Ley 4/2005.
- Emitir informes que verifiquen la correcta realización de los Informes de Impacto en Función del Género, así como sobre la adecuación de los planes para la igualdad de mujeres y hombres de los departamentos del Gobierno, de las diputaciones forales y de las entidades locales a las líneas de intervención y directrices previstas en el plan general que cada legislatura ha de aprobar el Gobierno Vasco.
- Diseñar e impulsar métodos para la integración de la perspectiva de género en todas las áreas políticas.
- Impulsar actuaciones, asesorar y colaborar con los poderes públicos vascos en materia de igualdad de mujeres y hombres y coordinar los cometidos de las comisiones interdepartamental e interinstitucional.
- Estudiar las diferentes condiciones, necesidades e intereses de mujeres y hombres, así como de las desigualdades que de ello se derivan en la vida política, económica, cultural y social.
- Elaborar, y proponer para su aprobación por el Gobierno Vasco, el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres, así como su evaluación.
- Asesorar y establecer ayudas y otro tipo de medidas de fomento a fin de dotar a las empresas y organizaciones de recursos materiales, económicos y personales para el desarrollo de planes, programas y actividades dirigidas a la consecución de la igualdad de mujeres y hombres.
- Impulsar y proponer en materia de prestación servicios dirigidos a garantizar el acceso a sus derechos sociales básicos a las mujeres que sufren discriminación múltiple, así como dirigidos a favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral

- Sensibilizar a la ciudadanía, realizando las actividades y campañas de sensibilización sobre la necesidad de trabajar en la consecución de la igualdad entre los sexos y en el empoderamiento de las mujeres.
- Establecer relaciones y cauces de participación con instituciones públicas y entidades privadas que en razón de sus fines o funciones contribuyan a la consecución de los objetivos del Instituto.
- Canalizar denuncias de discriminación, abusos o violaciones de los derechos de la mujer por razón de sexo y adopción de las acciones correspondientes y ejercer la potestad sancionadora en los términos recogidos por la Ley 4/2005.

Además, como consecuencia de la aprobación de la Ley 3/2012, de 16 de febrero, se le atribuyen las siguientes funciones:

- Practicar investigaciones, tanto de oficio como a instancia de parte, para el esclarecimiento de posibles situaciones de discriminación directa o indirecta por razón de sexo relativas al sector privado.
- Facilitar vías de negociación y dirigir recomendaciones a personas físicas y jurídicas con el fin de corregir situaciones o prácticas discriminatorias por razón de sexo que se produzcan en el sector privado, y hacer un seguimiento del cumplimiento de las mencionadas recomendaciones.
- Prestar asesoramiento a las ciudadanas y ciudadanos ante posibles situaciones de discriminación por razón de sexo que se produzcan en el sector privado.
- Servir de cauce para facilitar la resolución de los casos de acoso sexista.
- Difundir las actividades que realiza y sus investigaciones, así como elaborar informes y dictámenes de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.
- Colaborar con la autoridad laboral en orden al seguimiento del cumplimiento de la normativa laboral antidiscriminatoria en materia de igualdad de mujeres y hombres.

## **C. CARACTERÍSTICAS**

- Dispone de una dirección bicéfala compuesta por una Directora y un Consejo de Dirección, presidido por el Lehendakari e integrado por representantes de la administración autonómica, foral y local, del movimiento asociativo de mujeres, del Parlamento Vasco y de personas nombradas por éste en razón de su acreditada trayectoria personal o profesional a favor de la igualdad de mujeres y hombres.
- En su seno se integran, entre otros, los siguientes órganos:
  - a) Defensoría para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

- b) Comisión Interdepartamental para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- c) Comisión Interinstitucional para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
- d) Comisión consultiva de Emakunde.
- e) Comisión asesora de publicidad no sexista (Begira).

## **D. RECOMENDACIONES DEL GTI**

### **¿Cómo optimizar la labor de Emakunde?**

- Se considera muy importante que el Instituto **refuerce su papel de coordinación y liderazgo** de los órganos a ella adscritos, en particular, en las comisiones interdepartamental e interinstitucional y en sus grupos técnicos.
- También es necesario que se **intensifique el asesoramiento y apoyo** (tanto individualizado como general) de Emakunde a las unidades de igualdad.

### **3. ESTRUCTURAS INFORMALES**

#### **3.1 GRUPO TÉCNICO DEPARTAMENTAL (GTD)**

##### **A. NATURALEZA**

Estructura técnica para favorecer la aplicación efectiva de las políticas de igualdad en las diversas direcciones y, en su caso, en los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas adscritos o vinculados a los departamentos del Gobierno. Aunque no están regulados como tales, en la sesión de 12 de marzo de 2008 de la Comisión Interdepartamental se acordó la constitución de estos grupos para el cumplimiento de las funciones señaladas a continuación.

##### **B. FUNCIONES**

- **Coordinar** a las personas que han de ejecutar las acciones en las direcciones y, en su caso, organismos autónomos o sociedades o entes públicos, mediante la recogida de información y apoyo en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad:
  - **Planificación:** elaborar los documentos programáticos de legislatura, la programación anual, las fichas de programación y participar de las reuniones a las que se le convoque.
  - **Ejecución:** supervisar y coordinar la ejecución de las acciones en las que se haya comprometido su dirección y, en su caso, organismo autónomo o ente público, implicando a todas las personas de su organización con responsabilidad en las mismas.
  - **Evaluación:** elaborar el documento de seguimiento y las fichas de evaluación de su dirección y, en su caso, organismo autónomo o sociedad o ente público, así como aportar dicha información a la unidad que coordina el informe del departamento.
  - **Comunicación:** Comunicar a la unidad de igualdad y/o persona responsable del GTI y a su director o directora las actuaciones correspondientes en su dirección en cada una de las fases del proceso de desarrollo de las políticas de igualdad.

## C. CARACTERÍSTICAS

- Los Grupos Técnicos Departamentales están compuestos, además de por el personal técnico de la unidades de igualdad a quien corresponde su impulso y coordinación, por personas de las diferentes direcciones y, en su caso, los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas adscritas o vinculadas a cada departamento y designadas por éstos.

## D. RECOMENDACIONES DEL GTI

### ¿Cómo optimizar la labor de los Grupos Técnicos Departamentales?

- Se considera esencial que **todas las direcciones** y, en su caso, los organismos autónomos y los entes y sociedades públicas<sup>5</sup> adscritas o vinculadas al departamento **dispongan de representación** en el GTD en virtud de nombramiento formal de su correspondiente director o directora a petición del viceconsejero o viceconsejera que participa en la Comisión interdepartamental.
- También es importante que en el nombramiento de personas para el GTD se tengan en cuenta los siguientes criterios:
  - Designar preferentemente a personal con **sensibilización y/o formación** en la materia y con **capacidad de interlocución y autoridad** (por ejemplo jefaturas de servicio) dentro de su dirección, organismo o ente público, teniendo en cuenta cuáles son las áreas o **servicios estratégicos** en cada caso (órganos estadísticos, asesorías jurídicas, personal, contratación,...).
  - Conformar **grupos mixtos** en los que participen mujeres y hombres.
  - Designar también a personas **suplentes** para que sustituyan a las titulares en caso de ausencias (enfermedad, maternidad, etc.) e incluso para que con carácter general les apoyen en su cometido.
  - **Evitar la rotación excesiva** entre las personas designadas para darle estabilidad al grupo y generar dinámicas de trabajo estratégicas.

---

<sup>5</sup> La participación de las sociedades públicas en el GTD se plantea sin menoscabo del cumplimiento de su deber de elaborar planes o programas para la igualdad de mujeres y hombres que se prevé en el artículo 40 de la Ley 4/2005, recogido también en el apartado 2.5.6 de la *Guía para el Gobierno Responsable de Entes, Sociedades y Fundaciones del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi*, elaborada la Oficina de Control Económico del Gobierno Vasco en 2009.



- Asimismo, se entiende que es prioritario adoptar medidas que permitan el reconocimiento del trabajo y faciliten la labor de las personas que participan en los GTD como:
  - Facilitar su acceso a la información y a la **formación en igualdad** sin que sea en detrimento de la formación relacionada con el resto de tareas asignadas a su puesto.
  - Favorecer la **liberación de otras cargas de trabajo** para lo que sería interesante hacer al inicio de cada ejercicio una estimación anual del tiempo total necesario a los efectos de dar cumplimiento de sus cometidos en el GTD.
  - Promover el **respaldo político** a su labor.
  - Establecer y difundir protocolos u otros mecanismos que permitan el **trasvase de la información y la colaboración** entre las personas integrantes de los GTD con la viceconsejera o viceconsejero miembro de la Comisión interdepartamental y con el personal de su dirección tanto político (director o directora) como técnico (jefaturas de servicio, unidad de igualdad, resto del personal técnico).
  - Intensificar el asesoramiento y **apoyo técnico** que reciben de las unidades de igualdad y promover su **mutua colaboración** de forma que los GTD puedan actuar de puente entre las unidades y las jefaturas de servicio, así como contribuir a hacer visibles las políticas de igualdad en el departamento y favorecer espacios de generación de conocimiento y de trabajo conjunto para la elaboración de instrumentos y procedimientos para la integración efectiva de la perspectiva de género en el trabajo del día a día del departamento y de cada dirección y, en su caso, de los organismo autónomos o ente públicos adscritos o vinculados.
  - Iniciar un proceso de cara a la futura **regulación los Grupos Técnicos Departamentales** con el fin de dotarles de cobertura jurídica.

## 3.2 RED DE UNIDADES DE IGUALDAD

### **A. NATURALEZA**

Estructura no regulada formalmente que surge para dar respuesta a las necesidades de coordinación y apoyo mutuo y continuo de las Unidades Administrativas de Igualdad del Gobierno Vasco.

### **B. FUNCIONES**

- Abordar problemáticas concretas derivadas de su trabajo cotidiano para facilitar la búsqueda soluciones.
- Compartir conocimientos, habilidades y experiencias que permitan mejorar el desempeño de sus funciones.
- Elaborar herramientas de trabajo y guías de actuación comunes.
- Colaborar en la elaboración de análisis técnicos y propuestas de trabajo.

### **C. CARACTERÍSTICAS**

- La Red de Unidades Administrativas de Igualdad está compuesta por las técnicas de las unidades de igualdad y dispone de un espacio web en el que se recoge la información generada por dicha red, así como otros documentos de interés.

### **D. RECOMENDACIONES DEL GTI**

#### **¿Cómo optimizar la labor de la Red de Unidades de Igualdad?**

- Sería importante que la red sirviera de espacio en el que se pudieran concretar, centralizar y articular las demandas comunes que las unidades de igualdad tengan con relación a Emakunde, con el fin de facilitar una única interlocución que ayude a economizar tiempo y esfuerzo.

## 5. FLUJOGRAMA

