

Eix 1: CULTURA D'IGUALTAT I APODERAMENT DE LES DONES

Aquest eix es desplega en els objectius, mesures i accions següents:

Objectiu 1.1 Potenciar la cultura organitzacional de la Igualtat de gènere.

Mesura 1.1.1 Afavorir l'accés de més persones a la formació bàsica en matèria d'Igualtat i programar formació específica segons els col·lectius destinataris.

***Acció 1.1.1.1** Posar en marxa un programa d'autoformació en matèria d'Igualtat i violència de gènere.*

***Acció 1.1.1.2** En el microlloc del Pla d'Igualtat posar enllaços a l'aula virtual del Instituto de la Mujer estatal i a altres llocs web que ofereixen formació en línia en matèria d'Igualtat i violència de gènere, per facilitar-ne l'accés.*

***Acció 1.1.1.3** Organitzar una jornada adreçada a alts càrrecs i personal directiu per sensibilitzar-los en matèria d'Igualtat de gènere.*

***Acció 1.1.1.4** Fer formació sectorial específica per a les persones responsables d'Igualtat en horari laboral.*

***Acció 1.1.1.5** Dissenyar un mòdul de formació en matèria d'Igualtat i violència de gènere per a què pugui ser inclòs en altres cursos de formació.*

***Acció 1.1.1.6** Incloure temes sobre Igualtat i violència de gènere en els temaris de les oposicions i dels processos de promoció interna.*

***Acció 1.1.1.7** Continuar valorant la formació en matèria d'Igualtat de gènere com a mèrit en els processos de Provisió.*

Mesura 1.1.2. Planificar i executar la difusió de les actuacions derivades del Pla d'Igualtat.

***Acció 1.1.2.1** Elaborar i aprovar un Pla de Difusió.*

***Acció 1.1.2.2** Divulgar el II Pla d'Igualtat entre tot el personal de l'àmbit d'aplicació i també entre alts càrrecs i personal eventual.*

***Acció 1.1.2.3** Informar al personal de les novetats legislatives en matèria d'Igualtat.*

Acció 1.1.2.4 Dinamitzar el microlloc d'Igualtat a través de l'enviament de missatges amb enllaç a la pàgina del Pla d'Igualtat.

Acció 1.1.2.5 Informar a les persones destinatàries del Pla de les funcions del personal responsable d'igualtat de les conselleries i organismes.

Objectiu 1.2. Afavorir l'apoderament de les dones.

Mesura 1.2.1. Fomentar la presència de les dones en els òrgans de debat, proposta i decisió.

Acció 1.2.1.1 Elaborar un estudi per analitzar la composició per sexes dels òrgans col·legiats (membres nats i membres d'elecció).

Acció 1.2.1.2 Una vegada finalitzat l'estudi, fer recomanacions per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en la composició dels òrgans col·legiats.

Acció 1.2.1.3 Establir els criteris per aconseguir una presència equilibrada d'ambdós sexes en els tribunals d'oposicions i concursos, que afectin tant a les vocalies com a la presidència.

Acció 1.2.1.4 Fomentar la participació igualitària d'homes i dones als òrgans de representació del personal, mitjançant l'enviament d'escrits de recomanació.

Mesura 1.2.2. Impulsar la presència i participació de les dones en els llocs de treball de caràcter directiu.

Acció 1.2.2.1 Modificar la normativa de l'EBAP per tal de reservar el 50% de places dels cursos d'habilitats directives a les dones.

Acció 1.2.2.2 Incloure continguts en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en els materials del programa de formació de personal directiu.

Objectiu 1.3. Integar la perspectiva de gènere en la normativa i en la gestió dels recursos humans.

Mesura 1.3.1. Propostes concretes per incloure la perspectiva de gènere en la gestió dels recursos humans.

Acció 1.3.1.1 Fer un estudi per analitzar les dades sobre la percepció de l'alumnat sobre l'actuació del personal docent envers la igualtat de gènere.

Acció 1.3.1.2 Modificar el model de sol·licitud de cursos de l'EBAP perquè es pugui recollir el sexe de les persones sol·licitants i les càrregues familiars.

Acció 1.3.1.3 Incloure la perspectiva de gènere en l'ànalisi i l'estudi dels factors de risc en el programa dels cursos de Prevenció de Riscs Laborals que programi l'EBAP.

Acció 1.3.1.4 Programar formació específica sobre com aplicar la perspectiva de gènere en la gestió de recursos humans.

Acció 1.3.1.5 Realitzar un estudi sobre la concessió o denegació de les sol·licituds en matèria de personal, per poder analitzar l'existència de criteris que penalitzin les dones.

Acció 1.3.1.6 Incloure indicadors de salut laboral en el mòdul d'Igualtat de Recursos Humans.

Acció 1.3.1.7 Incorporar la perspectiva de gènere en tots els estudis i treballs i en les avaluacions de Riscs Laborals que realitzi el Servei de Prevenció.

Acció 1.3.1.8 Fer propostes sobre la pertinència i interès d'interpretar les dades que hem recollit amb perspectiva de gènere, de cara a futures intervencions.

Acció 1.3.1.9 Incloure dades sobre el sexe i l'edat de les persones treballadores en les avaluacions generals i de factors psicosocials que faci el Servei de Prevenció de Riscs Laborals.

Mesura 1.3.2. Actuacions de control per assegurar que la normativa de Funció Pública inclogui la perspectiva de gènere.

Acció 1.3.2.1 Incloure a la Comissió Tècnica de Seguiment del Pla d'Igualtat com a òrgan destinatari en el tràmit d'audiència de les normes que es tramitin en matèria de Funció Pública.