

Eje 1: CULTURA DE IGUALDAD Y APODERAMIENTO DE LAS MUJERES

Este eje se despliega en los siguientes objetivos, medidas y acciones:

Objetivo 1.1 Potenciar la cultura organizativa de la igualdad de género

Medida 1.1.1 Favorecer el acceso de más personas a la formación básica en materia de igualdad y programar formación específica según los colectivos destinatarios.

***Acción 1.1.1.1** Poner en marcha un programa de autoformación en materia de igualdad y violencia de género.*

***Acción 1.1.1.2** En el micrositio del Plan de Igualdad poner enlaces al aula virtual del Instituto de la Mujer estatal y a otros sitios web que ofrecen formación en línea en materia de igualdad y violencia de género, para facilitar su acceso.*

***Acción 1.1.1.3** Organizar una jornada dirigida a altos cargos y personal directivo para sensibilizarlos en materia de igualdad de género.*

***Acción 1.1.1.4** Llevar a cabo formación sectorial específica para las personas responsables de igualdad en horario laboral.*

***Acción 1.1.1.5** Diseñar un módulo de formación en materia de igualdad y violencia de género para que se pueda incluir en otros cursos de formación.*

***Acción 1.1.1.6** Incluir temas sobre igualdad y violencia de género en los temarios de las oposiciones y de los procesos de promoción interna.*

***Acción 1.1.1.7** Seguir valorando la formación en materia de igualdad de género como mérito en los procesos de provisión.*

Medida 1.1.2. Planificar y ejecutar la difusión de las actuaciones derivadas del Plan de Igualdad.

***Acción 1.1.2.1** Elaborar y aprobar un plan de difusión.*

Acción 1.1.2.2 *Divulgar el II Plan de Igualdad entre todo el personal de su ámbito de aplicación y también entre altos cargos y personal eventual.*

Acción 1.1.2.3 *Informar al personal de las novedades legislativas en materia de igualdad.*

Acción 1.1.2.4 *Dinamizar el micrositio de igualdad a través del envío de mensajes con un enlace a la página del Plan de Igualdad.*

Acción 1.1.2.5 *Informar a las personas destinatarias del Plan de las funciones del personal responsable de igualdad de las consejerías y organismos.*

Objetivo 1.2. Favorecer el apoderamiento de las mujeres

Medida 1.2.1. Fomentar la presencia de las mujeres en los órganos de debate, propuesta y decisión.

Acción 1.2.1.1 *Elaborar un estudio para analizar la composición por sexos de los órganos colegiados (miembros natos y miembros de elección).*

Acción 1.2.1.2 *Una vez finalizado el estudio, hacer recomendaciones para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en la composición de los órganos colegiados.*

Acción 1.2.1.3 *Establecer los criterios para conseguir una presencia equilibrada de ambos sexos en los tribunales de oposiciones y concursos, que afecten tanto a las vocalías como a la presidencia.*

Acción 1.2.1.4 *Fomentar la participación igualitaria de hombres y mujeres en los órganos de representación del personal, mediante el envío de escritos de recomendación.*

Medida 1.2.2. Impulsar la presencia y participación de las mujeres en los puestos de trabajo de carácter directivo.

Acción 1.2.2.1 *Modificar la normativa de la EBAP a fin de reservar el 50 % de plazas de los cursos de habilidades directivas a las mujeres.*

Acción 1.2.2.2 *Incluir contenidos en materia de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los materiales del programa de formación de personal directivo.*

Objetivo 1.3. Integrar la perspectiva de género en la normativa y gestión de los recursos humanos

Medida 1.3.1. Propuestas concretas para incluir la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos.

Acción 1.3.1.1 *Realizar un estudio para analizar los datos sobre la percepción del alumnado en cuanto a la actuación del personal docente hacia la igualdad de género.*

Acción 1.3.1.2 *Modificar el modelo de solicitud de cursos de la EBAP para que se pueda recoger el sexo de las personas solicitantes y sus cargas familiares.*

Acción 1.3.1.3 *Incluir la perspectiva de género en el análisis y estudio de los factores de riesgo en el programa de los cursos de prevención de riesgos laborales que programe la EBAP.*

Acción 1.3.1.4 *Programar formación específica sobre cómo aplicar la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos.*

Acción 1.3.1.5 *Realizar un estudio sobre la concesión o denegación de las solicitudes en materia de personal para poder analizar la existencia de criterios que penalicen a las mujeres.*

Acción 1.3.1.6 *Incluir indicadores de salud laboral en el módulo de igualdad de recursos humanos.*

Acción 1.3.1.7 *Incorporar la perspectiva de género en todos los estudios y trabajos y en las evaluaciones de riesgos laborales que lleve a cabo el Servicio de Prevención.*

Acción 1.3.1.8 *Realizar propuestas sobre la pertenencia y el interés en interpretar los datos que hemos recogido con perspectiva de género, con vistas a intervenciones futuras.*

Acción 1.3.1.9 *Incluir datos sobre el sexo y la edad de las personas trabajadoras en las evaluaciones generales y de factores psicosociales que realice el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.*

Medida 1.3.2. Actuaciones de control para asegurar que la normativa de función pública incluya la perspectiva de género.

Acción 1.3.2.1 *Incluir a la Comisión Técnica de Seguimiento del Plan de Igualdad como órgano destinatario en el trámite de audiencia de las normas que se tramiten en materia de función pública.*