

Objetivo 1.1 Potenciar la cultura organizacional 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.** Incrementar las plazas disponibles para las pruebas de certificación de conocimientos correspondientes a la formación en materia de igualdad del programa de autoaprendizaje.*

***Acción 1.1.1.2.** Organizar una jornada dirigida a altos cargos y personal directivo para sensibilizarlos en materia de igualdad de género.*

***Acción 1.1.1.3.** Destinar un presupuesto específico para la ejecución de la formación del Plan de Igualdad.*

***Acción 1.1.1.4.** Potenciar la formación del personal docente de la EBAP en materia de igualdad.*

***Acción 1.1.1.5.** Hacer formación específica para las personas responsables de igualdad en horario laboral para aumentar su capacidad de implicarse en la realización del Plan.*

***Acción 1.1.1.6.** Revisar los contenidos de los temas sobre igualdad de género incluidos en los temarios de las oposiciones y de los procesos de promoción interna y proponer la inclusión de nuevos epígrafes, en su caso.*

***Acción 1.1.1.7.** Modificar la instrucción de selección de personal laboral temporal para incluir la valoración de la formación en materia de igualdad.*

Mide 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 III Plan de Igualdad entre todo el personal del ámbito de aplicación y también entre altos cargos y personal eventual.*

***Acción 1.1.2.3.** Incluir en la intranet mensajes emergentes o noticias sobre las*

materias del Plan de Igualdad.

Acción 1.1.2.4. *Dinamizar el microespacio 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 responsables de igualdad que en los manuales de acogida de sus consejerías u organismos se tiene que incluir un apartado con información sobre el Plan de Igualdad.*

Acción 1.1.2.6. *En la documentación de las acciones formativas que haga la EBAP, dirigidas a personal de servicios generales, se tiene que mantener el enlace al microlloespacio del Plan de Igualdad y explicar la finalidad.*

Acción 1.1.2.7. *Crear una lista de distribución en el microespacio para que las personas que voluntariamente se apunten puedan recibir información sobre el Plan de Igualdad.*

Acción 1.1.2.8. *Informar a las personas destinatarias del Plan de las funciones del personal responsable de igualdad.*

Acción 1.1.2.9. *Identificar a las personas responsables de igualdad a través de la colocación de un cartel con el logotipo del Plan de Igualdad en la puerta de su despacho.*

Acción 1.1.2.10. *Publicar información sobre el Plan de Igualdad en las redes sociales.*

Medida 1.1.3. *Propuestas concretas para fomentar la sensibilización colectiva hacia la igualdad de género*

Acción 1.1.3.1. *Elaborar un material didáctico sobre los estereotipos de género y difundirlo entre todo el personal.*

Acción 1.1.3.2. *Elaborar y difundir un banco de buenas prácticas en materia de igualdad.*

Acción 1.1.3.3. *Crear un foro para promover el debate e intercambiar conocimientos sobre la igualdad de género.*

Objetivo 1.2. Integrar la perspectiva de género en la normativa y en la gestión de los recursos humanos

Medida 1.2.1. Propuestas concretas para incluir la perspectiva de género en la normativa y en la gestión de los recursos humanos

***Acción 1.2.1.1.** Definir el contenido básico del informe de impacto de género que se tiene que adjuntar a las ofertas de ocupación pública, tal como establece el artículo 43.3 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres.*

***Acción 1.2.1.2.** Revisar y desarrollar aplicaciones informáticas para la gestión del personal que permitan recoger información desagregada por sexo (hombre / mujer / no binario).*

***Acción 1.2.1.3.** Hacer un análisis, aplicando la perspectiva de género, del Decreto 135/1995, de 12 de diciembre, por el que se regula la acción social en favor de los funcionarios y del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.*

Objetivo 1.3. Fomentar la utilización del lenguaje y las imágenes no sexistas

Medida 1.3.1. Acciones formativas y de difusión de lenguaje no sexista

***Acción 1.3.1.1.** Elaborar y publicar el material de lenguaje igualitario en los documentos de la Administración dentro del programa de autoaprendizaje.*

***Acción 1.3.1.2.** Convocar pruebas de certificación de conocimiento correspondientes al material didáctico «El lenguaje igualitario en los documentos de la Administración».*

***Acción 1.3.1.3.** Formar en temas de género al personal de los gabinetes de prensa de la Administración.*

***Acción 1.3.1.4.** Hacer acciones de difusión de la Guía para una comunicación no sexista e incluir los cargos de confianza y las jefas y jefes de gabinete y de prensa.*

Medida 1.3.2. Velar por un uso de imagen y del lenguaje igualitarios

Acción 1.3.2.1. Adaptación de los materiales didácticos de los cursos de la EBAP a lo que establece la Guía para un lenguaje e imagen no sexistas cuando se lleven a cabo las revisiones lingüísticas del material didáctico.

Acción 1.3.2.2. Creación de un buzón de correo electrónico para recibir denuncias de lenguaje sexista dentro de la Administración.

Acción 1.3.2.3. Crear un registro de lenguaje sexista a partir de los mensajes recibidos en el buzón y publicarlo en el microespacio del Plan de Igualdad.

Acción 1.3.2.4. Hacer recomendaciones para fomentar la utilización de lenguaje no sexista.

Acción 1.3.2.5. Hacer el seguimiento de los datos sobre la percepción del alumnado en cuanto a la actuación del personal docente hacia la utilización del lenguaje no sexista.