

Pla Estratègic per a la Igualtat entre Dones i Homes a l'IMAS 2023

Secció de Programes Transversals
Servei de Planificació i Documentació
Gerència (IMAS)
Actualització: 14/03/2023

A continuació es detallen els diferents eixos de treball que estructuraran aquesta programació, conjuntament amb les actuacions que es continuaran desenvolupant a l'IMAS durant l'any 2023 en matèria d'Igualtat.

A) TRANSVERSALITAT DE GÈNERE

Aquest eix fa referència a la integració de la igualtat en l'estratègia i la cultura de l'IMAS, així com la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i les activitats que es duen a terme.

1. Contracte menor d'empresa/entitat especialitzada per a l'anàlisi, planificació, disseny i avaluació d'un Pla d'Igualtat de l'IMAS pel 2024, en el marc i concordança amb el Pla d'Igualtat del Consell de Mallorca.
2. Expressar públicament, a través de la redacció d'un escrit signat pel president de l'IMAS, que es reconeix la necessitat i el compromís de promoure la inclusió de la igualtat entre dones i homes com a estratègia transversal de treball en totes les àrees de la institució.
3. Continuar amb les reunions periòdiques de la Comissió Activa d'Igualtat entre Homes i Dones de l'IMAS, per tal de coordinar les actuacions d'aquest Pla entre les diferents direccions insulars.
4. Enviar correu electrònic a tot el personal de l'IMAS per a donar a conèixer el Pla i explicar més acuradament les actuacions previstes per al 2023. Per a tot el personal que no disposa de correu corporatiu, editar fulletons i remetre'ls a tots els centres de treball de l'IMAS, per donar a conèixer el Pla i les actuacions previstes.
5. Enviar correu electrònic a tot el personal de l'IMAS per a donar a conèixer la Resolució que explicita la necessitat d'emprar el llenguatge no sexista a totes les comunicacions, tant externes com internes, de l'IMAS. Per a tot el personal que no disposa de correu corporatiu, editar fulletons i remetre'ls a tots els centres de treball de l'IMAS per exposar-los a tots els taulers d'informació dels centres.
6. Dinamitzar la pestanya web d'Igualtat i les xarxes socials de l'IMAS com a espai de difusió del Pla d'Igualtat.
7. Continuar amb l'impuls de l'experiència de Laboratori de perspectiva de gènere, concretant, al document *LAB.gènere.IMAS* la promoció de la continuïtat i/o la identificació de nous projectes, dins cada direcció insular, que permetin introduir la transversalització de gènere, és a dir, la incorporació de criteris i indicadors d'aplicació de la perspectiva de gènere que han de gaudir els projectes socials, per a elaborar un instrument comú que mesuri el compliment d'aquests criteris als projectes de l'IMAS.
8. Creació del Quadre de comandaments d'Igualtat per tal de facilitar i avançar en la unificació dels criteris de registre de la base de dades del personal que facilitin l'elaboració d'estadístiques amb tots els indicadors possibles relacionats amb la perspectiva de gènere.

9. Iniciar contactes amb les àrees dels serveis econòmics i jurídics de l'IMAS per a avaluar la possibilitat d'incorporar la perspectiva de gènere en les seves àrees quant a pressupost anual i a contractació.
10. Continuar amb les reunions periòdiques de la Comissió Tècnica Permanent d'Igualtat de l'IMAS on hi haurà representats els agents sindicals.
11. Crear un *Banc de bones pràctiques* que reculli les iniciatives i actuacions que actualment ja estan incorporant la perspectiva de gènere als diferents serveis de l'IMAS.
12. Fomentar, com a opció, la inclusió de les clàusules de gènere en la contractació pública de totes les direccions insulars, posant a disposició un document guia que concreti en quins apartats del contracte convé incloure-les, alhora que exemplifiqui la manera d'articular-les i aplicar-les.
13. Crear una llista de distribució via correu electrònic adreçada a aquelles persones treballadores de l'IMAS que vulguin rebre informació periòdica sobre les actuacions dutes a terme en matèria d'Igualtat.
14. Valorar la posada en marxa del servei de valoració dels Informes d'Impacte de Gènere (IIG) condicionat a la disponibilitat dels recursos humans necessaris.

B) POLÍTIQUES DE COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE NO SEXISTA

En aquest segon eix es pretén valorar, en primer lloc la comunicació i la informació de la política d'igualtat i els seus objectius, principis i valors al conjunt del personal del Consell de Mallorca; en segon lloc, com l'organització fa visibles les dones i la seva contribució als resultats i l'èxit organitzatiu; i també, com la institució projecta una imatge igualitària tant a l'àmbit intern com a l'extern, a través de l'anàlisi de l'ús del llenguatge i la imatge inclusiva en la comunicació formal i informal.

1. Organitzar nous espais de trobada amb el personal de l'IMAS per tal d'afavorir la seva participació en matèria d'igualtat i amb l'objectiu de promoure la incorporació del llenguatge i la imatge no sexista a la seva documentació de treball.
2. Promoure la revisió amb relació al llenguatge no sexista dels textos i documents elaborats per personal de l'IMAS amb la col·laboració de personal propi de l'Institut.
3. Facilitar l'aprenentatge de conceptes vinculats a la perspectiva de gènere a través de publicacions periòdiques de fitxes de glossari adreçades mitjançant correu electrònic a tot el personal i de làmines de Llengua social específiques publicades a la revista digital Alimara.

C) POLÍTIQUES LABORALS

Aquest eix comprèn les polítiques d'accés al lloc de feina, promoció i mobilitat del personal. És la representació de les dones en tots els àmbits, totes les categories i tots els nivells professionals. L'accés al treball en igualtat d'oportunitats és un aspecte essencial que es reconeix a la disposició addicional 11a de la Llei 3/2007, la qual permet establir accions positives. De la mateixa manera, l'esmentada Llei reconeix la necessitat de promoure la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de selecció i de valoració. Es valoren també les polítiques de promoció i de mobilitat interna per sexes.

1. Vetllar per la incorporació dels temaris relacionats amb igualtat i la violència de gènere que marca la Llei en tots els processos de selecció de personal.
2. Avaluar l'impacte del teletreball a l'IMAS i identificar les sol·licituds per variants de sexe, per personal amb persones dependents a càrrec, etc.
3. Elaborar el document «Anàlisi dels recursos humans a l'IMAS des de la perspectiva de gènere, 2022», ampliar-ne els continguts d'anàlisi i actualitzar-ne les dades recollides de forma òptima. Acompanyar-lo d'un informe-proposta de mesures de millora.

D) FORMACIÓ

Aquest eix fa referència al compliment del principi d'igualtat quant a la formació del personal i a la seva sensibilització en matèria de gènere.

1. Realitzar l'activitat formativa següent: «Els informes d'impacte de gènere i l'avaluació de l'impacte de gènere a partir de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes».
2. Realitzar l'activitat formativa següent: «Introducció a la perspectiva de gènere i la seva aplicació a l'àmbit dels projectes socials».
3. Adreçar a tot el personal de l'IMAS una acció formativa d'autoformació de 10 h de durada dirigida a aprendre conceptes relacionats amb l'Igualtat.
4. Actualitzar un contingut mínim de molt curta durada de temes i conceptes d'igualtat per incorporar-los a les sessions formatives obligatòries que organitza el Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

E) POLÍTICA RETRIBUTIVA

En aquest eix es fixa l'atenció en el compliment del principi d'igualtat retributiva que estableix que a llocs de feina iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.

1. Incorporar nous ítems per a la realització de l'*Anàlisi de la perspectiva de gènere dels recursos humans de l'IMAS 2022* que identifiquin la dinàmica de les retribucions econòmiques a l'IMAS des de la perspectiva de gènere.

F) ORDENACIÓ DEL TEMPS I CONCILIACIÓ

Les mesures de l'eix 6 van destinades, per una banda, a afavorir que no hi hagi desigualtats per raó de gènere en la forma que el personal té d'ordenar el seu temps lliure. Per altra banda, també es destinen a analitzar les possibilitats de què disposen les persones treballadores de l'entitat per a poder conciliar la vida laboral, personal i familiar.

1. Difondre el document actualitzat que reculli totes les opcions i continguts relacionats amb la conciliació de la vida laboral i personal a l'IMAS, dedicant-ne especial cura a les mesures per a la transformació digital i a les de teletreball.
2. Seguir promovent la incorporació de continguts didàctics sobre corresponsabilitat i conciliació familiar i laboral en projectes socials i tallers formatius que s'executen directament des de serveis de l'IMAS amb les persones ateses.

G) AMBIENT DE TREBALL, RISCS I SALUT LABORAL

En aquest eix es pretén incorporar la perspectiva de gènere a la salut laboral, l'adequació dels llocs de treball i dels espais a les característiques de dones i homes, així com la prevenció i seguiment de les condicions físiques i psicològiques de les persones de l'entitat amb perspectiva de gènere.

1. Continuar amb la promoció, des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, la continuïtat de les següents d'actuacions: avaluació de riscos per a la protecció de la maternitat a la feina amb relació a treballadores gestants, recents i mares lactants; anàlisi de l'accidentalitat laboral de l'IMAS des de la perspectiva de gènere; sensibilització en la igualtat de gènere dins la formació obligatòria en riscos i mesures preventives al lloc de feina; incorporació dels aspectes de la igualtat de gènere en la vigilància de la salut

H) PREVENCIÓ I PROTECCIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE I D'ORIENTACIÓ SEXUAL

Amb aquest eix es pretén destacar la importància de la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, i comprovar la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i/o d'assetjament de cap tipus, així com l'existència de mecanismes per a detectar, prevenir i actuar enfront aquests comportaments

1. Difusió a la pàgina web de l'IMAS del protocol d'assetjament per a pal·liar el desconeixement general sobre els mecanismes a seguir.

I) COORDINACIÓ INTERINSTITUCIONAL PER A LA IGUALTAT

1. Actualitzar la signatura de l'acord-marc per a la col·laboració entre l'IMAS i la Universitat de les Illes Balears (UIB) per a oferir 1 plaça de pràctiques curriculars per a estudiants del Màster Universitari en Polítiques d'Igualtat i Prevenció de la Violència de Gènere organitzat per la UIB.
2. Promoure la coordinació i dinamització entre l'IMAS i l'Institut Balear de la Dona de les relacions per a l'intercanvi i la realització d'actuacions conjuntes d'interès mutu.