

Exposició justificativa del Pla de formació 2022 del Departament d'Igualtat i Feminismes i presentació de la proposta d'actuacions en relació amb noves formes d'aprenentatge

Exposició justificació del Pla de Formació 2022

- Objectius del Pla de formació 2022

El Decret 21/2021, de 25 de maig, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competències de l'Administració de la Generalitat va crear el Departament d'Igualtat i Feminismes.

L'objectiu principal del Pla de formació del nou departament és dotar el personal dels coneixements necessaris per al seu desenvolupament professional i personal fent especial èmfasi en la formació en matèria de gènere.

Alguns dels objectius específics del Pla són:

- Donar rellevància a la formació del personal en perspectiva de gènere i en la formació per l'assoliment de la igualtat efectiva de dones i homes i en la no discriminació.
- Formar al personal i les unitats departamentals en els canvis normatius que els afectin directament en relació amb la Llei de transparència i protecció de dades.
- Donar sortida a totes les necessitats en formació especialitzada que requereixin les unitats departamentals per al desenvolupament de les seves funcions, amb especial atenció a les provinents de les derivades de les unitats del nou Departament en temàtiques d'igualtat de gènere com d'immigració i antiracisme així com les derivades dels canvis organitzatius.
- Donar formació en totes les competències TIC perquè arribi a tota la plantilla.
- Impulsar el coneixement i l'aplicació de les eines d'administració digital i totes les relacionades amb el teletreball.
- Formar en temes d'habilitats i comunicació, a petició tant de les persones com dels comandaments i responsables que ho sol·licitin per als seus equips. Aquesta formació facilita que el clima laboral sigui millor i els equips puguin resoldre els seus problemes de relació i de comunicació.
- Procurar que la majoria de les activitats proposades tinguin com a avaluació, certificats d'assistència i aprofitament.

- Fer avaluació de la transferència de coneixements al lloc de treball en totes les activitats que sigui possible, per tal de millorar la qualitat de la formació i d'evidenciar el retorn de la inversió econòmica i de temps.
- **Detecció de les necessitats formatives per a l'elaboració del Pla de formació 2022**

La primera actuació del nou Departament per a l'elaboració del Pla de formació 2022 ha estat recollir la informació sobre les necessitats formatives de la plantilla.

Així, durant el mes d'octubre s'ha dut a terme el procés de detecció de necessitats formatives adreçat a tot el personal del Departament per tal de confeccionar un pla de formació que aplegui tant les necessitats individuals (de les persones) com de les col·lectives (dels equips i les unitats de treball). S'ha de tenir en compte que el Departament tot just està començant, conformant els seus òrgans i està format per una plantilla provinent de diferents departaments, fet que ha dificultat poder tenir més reunions amb diferents unitats orgàniques o consolidar la plantilla.

Per tal que aquesta actuació fos exhaustiva i acurada, s'ha tramès la informació sobre la detecció de necessitats formatives i s'ha posat a l'abast de tothom a la intranet departamental.

Properament, es realitzaran entrevistes personals als caps de les unitats departamentals per tal de recollir les necessitats formatives específiques dels diferents equips de treball i dotar, d'aquesta manera, els responsables i els membres dels equips dels coneixements tècnics i de coneixement personal necessaris que els ajudin a assolir els objectius de les unitats.

Aquestes actuacions de detecció reforçaran el Pla de formació 2022, juntament amb la inclusió de les necessitats estratègiques.

El retorn d'informació de la detecció de necessitats formatives ha estat del 29,69 % (78,95 % dones i 21,05 % homes) del total del personal enquestat.

- **Tècniques de recollida d'informació**
 - Qüestionari de detecció de necessitats
 - Anàlisi dels informes d'avaluació
 - Peticions específiques rebudes per unitats orgàniques
 - Reunions amb òrgans estratègics i transversals departamentals
 - Reunions amb comandaments i responsables d'equips

Proposta d'actuacions en relació amb noves formes d'aprenentatge

- Constituir grups d'aprenentatge compartit en temes derivats de les necessitats formatives recollides en l'actuació de detecció.
- Crear el grup de treball en llengua anglesa.
- Identificar noves maneres de compartir coneixements. Les persones que duguin a terme formació específica fora del Departament i de l'EAPC, amb càrrec al pressupost de formació per al personal propi, hauran de transmetre els coneixements adquirits en aquestes activitats a la resta de personal del Departament que hi pugui estar interessat.
- Gestionar el talent intern. Continuació de la detecció de les possibles fuites de talent derivades de les jubilacions iniciada al 2016. Facilitar el traspàs d'aquest talent ja sigui de persona a persona o en format de memòria.
- Definir una estratègia encaminada a descobrir el talent existent en les diferents àrees de coneixement amb l'objectiu que les persones que tenen un coneixement les comparteixen amb les que el necessiten.
- Incorporar les eines 2.0 que puguin aplicar-se al lloc de treball i capacitar el personal per ser més innovador i creatiu en la seva feina habitual.
- Ampliar els continguts de l'apartat de formació de la intranet departamental per tal que esdevingui un repositori de documentació i d'eines que permetin gestionar el coneixement.
- Facilitar la creació de vídeos tutorials dels coneixements que siguin necessaris i fer-ne difusió de manera que estiguin disponibles en tot moment.

- Incorporar en l'apartat de formació de la intranet departamental, formació en matèria de gènere, accessible per a tota la plantilla per tal que sigui una bona eina d'autoaprenentatge per a tothom.