



Respuesta a requerimiento de subsanción de documentación de **NASUVINSA**

Subvencionado por:



ÍNDICE

I.	IDENTIFICACIÓN REQUERIMIENTO	3
II.	SUBSANACIÓN	4
II.1.	PLAN DE IGUALDAD PRESENTADO	4
II.2.	CRONOGRAMA ACCIONES 2018	26
II.3.	ACCIONES PRIORITARIAS ANTES DEL 31/08	28
II.4.	COMENTARIOS	30

Subvencionado por:



I. Identificación Requerimiento

Habiéndose recibido en **NASUVINSA** con fecha **25/05/2018**, un requerimiento por parte del Jefe de Área de la Subdirección General para la Igualdad en la Empresa y la Negociación Colectiva del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, para realizar una subsanación de documentación, enviamos este documento en plazo y forma, respondiendo a la petición solicitada.

N/Ref: Pdl2017-0067

El requerimiento indica que se habrá de enviar un **cronograma** que incluya las medidas presentadas en los distintos ámbitos de ejecución del plan de igualdad, **señalando al menos tres para implantar antes de la fecha indicada (31 de agosto de 2018)**.

En el siguiente apartado de este documento II. Subsanación, aportamos la siguiente información:

- II.1 Plan de Igualdad presentado
- II.2 Cronograma acciones 2018
- II.3 Acciones prioritarias antes del 31/08
- II.4 Comentarios

Subvencionado por:



II. SUBSANACIÓN

II.1. PLAN DE IGUALDAD PRESENTADO

A continuación.

EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución		
			2018	2019	2020
LIDERAZGO POLÍTICA Y ESTRATEGIA	POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL	Sensibilizar a las personas de NASUVINSA en igualdad de oportunidades de género en la empresa			
	COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN	Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de NASUVINSA			
Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas y externas					
PERSONAS	GESTIÓN DE RRHH -ACCESO AL EMPLEO Y SELECCIÓN	Garantizar un procedimiento de acceso al empleo y selección igualitario			
		Integrar la Igualdad en el Plan de Acogida			
		Garantizar un procedimiento de promoción igualitario			
		Disponer de la información necesaria para poder realizar un análisis de la formación con perspectiva de género			
		Analizar la situación respecto a la retribución			
	SALUD LABORAL	Gestionar la salud laboral del personal con perspectiva de género			

» 4

Subvencionado por:

	Difundir el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y acoso en el trabajo			
	Sensibilizar al personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo			

EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución		
			2018	2019	2020
PERSONAS	CONCILIACIÓN Y CO-RESPONSABILIDAD	Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal			
	REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	Fomentar la presencia de mujeres en el Comité			
GESTIÓN DE PROCESOS	GESTIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERA	Incorporar la perspectiva de género en la recogida y presentación de datos			
	PRESTACIÓN DE SERVICIOS	Analizar cómo se prestan los servicios, como base para identificar posibles mejoras a futuro			
		Incorporar la perspectiva de género en la prestación de los servicios (potenciar la mirada de cuidado, bienestar...)			
RELACIÓN CON EL ENTORNO	IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA	Asegurar que la relación y la comunicación con la clientela evidencia la apuesta por la igualdad de oportunidades			
		Divulgar al exterior las buenas prácticas de NASUVINSA en favor de la Igualdad de oportunidades, con el fin de ser organización tractora de cambios			

Subvencionado por:

	CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS	Integrar el principio de igualdad en las relaciones con entidades proveedoras			
--	---------------------------------------	---	--	--	--

Subvencionado por:



ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ÁREA 1 – POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo 1.1. Sensibilizar a las personas de NASUVINSA en igualdad de oportunidades de género en la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Sensibilizar en materia de igualdad de género a todo el personal	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> % M y H participantes/plantilla Nº horas realizadas 	x	x	x
Formación específica en Igualdad para Jefaturas de Área y Gerencia	RESPONSABLE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> % jefes y jejas participantes/jefaturas Nº horas realizadas 			x
Reafirmación del compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades en la empresa	GERENTE	<ul style="list-style-type: none"> Reafirmación realizada 	x		
Comunicar información interesante, relacionada con Igualdad de Género, con periodicidad semestral	RESP. COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº comunicaciones realizadas/año 			x
Propiciar un debate sobre Igualdad con motivo de las celebraciones de fechas señaladas, como el 8-M y el 25-N	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> % M y H participantes/plantilla Informe con conclusiones elaborado 		x	
Realizar conjuntamente con el resto de empresas públicas una jornada para conocer la Nueva Ley de Igualdad de Navarra (prevista aprobación otoño 2018)	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> %M y H participantes 		x	

Subvencionado por:

ÁREA 2 – COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN

Objetivo 2.1. Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de NASUVINSA

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Determinar el canal o canales a través de los que comunicar aspectos relacionados con Igualdad	RESP. COMUNICACIÓN	• Canal determinado		X	
Realizar una o varias comunicaciones con información sobre el Diagnóstico y Plan de Igualdad, invitando a participar en acciones de igualdad	RESP. COMUNICACIÓN	• Nº comunicaciones • % M y H informados	X		

Objetivo 2.2. Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas y externas

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Formar a la persona Responsable de Comunicación en uso inclusivo del lenguaje y las imágenes	RESPONSABLE FORMACIÓN	• Persona formada		X	
Analizar con perspectiva de género la comunicación interna (mails, conversaciones...)	RESP. COMUNICACION	• Nº comunicaciones analizadas • Informe con conclusiones elaborado		X	
Elaborar un Manual de Comunicación inclusiva que sirva de referencia para todo el personal	GRUPO	• Manual elaborado			X
Dar a conocer el Manual a todo el personal	GRUPO	• Incremento de un 20% las comunicaciones inclusivas			X

Subvencionado por:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: PERSONAS

ÁREA 3 – GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Objetivo 3.1 Garantizar un procedimiento de acceso al empleo y selección igualitario

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Disponer de unas descripciones completas de todos los puestos de la empresa con carácter previo a una necesidad concreta	GERENCIA/CPEN	• % descripciones realizadas/puesto		X	
En igualdad de condiciones, favorecer la incorporación de mujeres y hombres a puestos masculinizados o feminizados	GERENCIA/CPEN	• % incremento de representación de M y H en puestos		X	

Objetivo 3.2 Integrar la Igualdad en el Plan de Acogida

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Incluir información acerca del Plan de Igualdad y el Grupo de Trabajo en el Plan de Acogida	RESPONSABLE RRHH	• Información incluida	X		
Invitar a participar en acciones de Igualdad, en el momento de la Acogida	RESPONSABLE RRHH	• Nº invitaciones realizadas/nuevas incorporaciones	X		

Objetivo 3.3 Garantizar un procedimiento de promoción igualitario

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Establecer procedimiento de promoción con perspectiva de género	GRUPO	• Procedimiento definido			X

Objetivo 3.4 Disponer de la información necesaria para poder realizar un análisis de la formación con perspectiva de género

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020

Subvencionado por:

		to			
Recoger y analizar los datos de formación no disponibles en este momento	RESPONSABLE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> • Tipo de datos identificados • Nº datos recogidos y analizados/tipos identificados 		X	
Adaptar la herramienta informática necesaria para disponer de estos datos con agilidad, incluyendo variable SEXO	SERVICIOS TRANSVERSALES	<ul style="list-style-type: none"> • Herramienta adaptada 	X		
Objetivo 3.5 Analizar la situación respecto a la retribución					
ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Realizar un análisis de brecha salarial teniendo en cuenta “categorías” y no Grupos Profesionales.	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> • Informe sobre el análisis realizado 		X	
Si se detecta brecha: buscar la/s causa/s y realizar la acción necesaria para su desaparición	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> • Nº y tipo de causas detectadas • Plan de actuación definido 		X	

ÁREA 4 – SALUD LABORAL

Objetivo 4.1. Gestionar la salud laboral del personal con perspectiva de género

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Sensibilizar a la persona responsable en PRL y formarle en este tema específicamente	RESPONSABLE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº horas formación 			X
Analizar la información y resultados obtenidos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales (ISTAS 21) desde una perspectiva de género: determinar si surge una o varias acciones a incorporar en el Plan de Igualdad	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> Informe con conclusiones realizado Nº acciones a incorporar 		X	

Objetivo 4.2. Difundir el Protocolo de actuación ante situaciones de violencia y acoso en el trabajo

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Incorporar el Protocolo al Manual de Acogida	RESPONSABLE RRHH	<ul style="list-style-type: none"> Protocolo incorporado 	X		
Elaborar una encuesta que permita saber el grado de conocimiento del personal en relación con el Protocolo	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta elaborada % M y H participantes 		X	

Objetivo 4.3. Sensibilizar al personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Incluir en el Plan Anual de formación acciones de sensibilización sobre el acoso sexual en el trabajo	RESPONSABLE FORMACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº acciones incluidas % M y H participantes/plantilla 		X	

ÁREA 5 – CONCILIACIÓN

Objetivo 5.1. Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Analizar si las Normas Laborales Internas dan respuesta a las necesidades de conciliación de la plantilla	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> Diseño herramienta para análisis % M y H participantes/ plantilla 		X	

ÁREA 6 – REPRESENTACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Objetivo 6.1. Fomentar la presencia de mujeres en el Comité

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Animar dentro de cada sindicato la entrada de mujeres en listas y/o el orden en que se presentan	COMITÉ DE EMPRESA	<ul style="list-style-type: none"> Nº invitaciones realizadas % incremento M en Comité 		X	

Subvencionado por:

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: GESTIÓN DE PROCESOS

ÁREA 7 – GESTIÓN ADMINISTRATIVO - FINANCIERA

Objetivo 7.1. Incorporar la perspectiva de género en la recogida y presentación de datos

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Integrar la variable sexo en Informes y Memorias	RESPONS. FINANCIERA	<ul style="list-style-type: none"> % de Informes y Memorias en que se incluye / total 			X

ÁREA 8 – PRESTACIÓN DE SERVICIOS

Objetivo 8.1. Analizar cómo se prestan los servicios, como base para identificar posibles mejoras a futuro

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Analizar los servicios con perspectiva de género: recoger buenas prácticas en igualdad e identificar áreas de mejora. Para ello se invitará a Responsables de Áreas a participar en reuniones del Grupo y aportar ideas de mejora	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> Nº servicios analizados/total servicios Informe de BP's y áreas de mejora 			X
Hacer públicas las buenas prácticas en igualdad en la prestación de servicios para extender su práctica	GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> Nº comunicaciones realizadas % M y H receptores/total 			X

Objetivo 8.2. Incorporar la perspectiva de género en la prestación de los servicios (potenciar la mirada de cuidado, bienestar...)

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Determinar qué información se debería recoger en el Servicio de Alquiler (información del núcleo familiar,	RESPONSABLE AREA ALQUILER	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de información necesaria determinados 		X	

Subvencionado por:

etc.), con perspectiva de género					
Adaptar SIGRID a los nuevos requerimientos de información.	SERVICIOS TRANSVERSALES	• SIGRID adaptada		X	

RELACIÓN CON EL ENTORNO

ÁREA 10 – RELACIÓN CON LA CLIENTELA. IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA

Objetivo 10.1. Asegurar que la relación y la comunicación con la clientela evidencia la apuesta por la igualdad de oportunidades

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Analizar con perspectiva de género la comunicación emitida por la empresa (pantalla de plasma, spots, folletos, documentos, mails...)	RESP. COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº comunicaciones analizadas Informe con conclusiones realizado 		X	
Utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas	RESP. COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> % comunicaciones con lenguaje inclusivo y libre de imágenes sexistas 		X	

Objetivo 10.2. Divulgar al exterior las buenas prácticas de NASUVINSA en favor de la Igualdad de oportunidades, con el fin de ser organización tractora de cambios

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Utilizar los canales más adecuados para que la información llegue a un número amplio de organizaciones y particulares	RESP. COMUNICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Nº canales elegidos Nº informaciones emitidas % M y H receptores 		X	

ÁREA 11 – CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS

Objetivo 11.1. Integrar el principio de igualdad en las relaciones con entidades proveedoras

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Revisar los condicionados de contratación para incorporar las modificaciones producidas por la nueva Ley de Contratos y la perspectiva de género	Jurídico-Compras	<ul style="list-style-type: none"> Nº condicionados revisados Nº modificaciones realizadas 		X	

Subvencionado por:

II.2. CRONOGRAMA ACCIONES 2018

AÑO 2018													
ACCIONES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Sensibilizar en materia de igualdad de género a todo el personal						¿X?							
Reafirmación del compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades en la empresa				X		¿X?							
Realizar una o varias comunicaciones con información sobre el Diagnóstico y Plan de Igualdad, invitando a participar en acciones de igualdad						¿X?			X				
Incluir información acerca del Plan de Igualdad y el Grupo de Trabajo en el Plan de Acogida y re-acoger a 5 o más de las últimas incorporaciones, enfatizando el tema de Igualdad						X	X	X					
Invitar a participar en acciones de igualdad, en el momento de la Acogida						X	X	X					
Formar a la persona Responsable de Comunicación en uso inclusivo del lenguaje y las imágenes					X								
Elaborar un Manual de Comunicación inclusiva que sirva de referencia para todo el personal											X		
Adaptar la herramienta informática necesaria para disponer de datos de formación con agilidad, incluyendo variable sexo								X					
Incorporar el Protocolo de Acoso al Manual de Acogida											X		

II.3. ACCINES PRIORITARIAS ANTES DEL 31/08

Dentro de todas las acciones a realizar en el 2018 y que figuran en el cronograma anterior, se encuentran como prioritarias las siguientes:

- **Sensibilizar en materia de igualdad de género a todo el personal**
- Reafirmación del compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades en la empresa
- Incluir información acerca del Plan de Igualdad y el Grupo de Trabajo en el Plan de Acogida y re-acoger a 5 o más de las últimas incorporaciones, enfatizando el tema de Igualdad, invitando a participar en acciones de Igualdad
- Formar a la persona Responsable de Comunicación en uso inclusivo del lenguaje y las imágenes
- Adaptar la herramienta informática necesaria para disponer de estos datos con agilidad, incluyendo variable sexo.

Las acciones:

- **Sensibilizar en materia de igualdad de género a todo el personal**
- Reafirmación del compromiso de la Dirección con la Igualdad de Oportunidades en la empresa.

No tienen un carácter finalista, sino que son continuistas en el tiempo, por lo que se llevarán a cabo antes de 31/08, pero también se seguirán incrementando los indicadores a lo largo del resto de la vida del Plan.

II.4. COMENTARIOS

Una vez que se ha iniciado la implantación del Plan de Igualdad, se han hecho varios reajustes de planificación. Esto es debido, a que no es fácil estimar un periodo de ejecución porque influyen terceras personas u organizaciones y estas acciones han de darse en el momento adecuado en el que se lanzan los programas o se puede acceder a grupos o foros en los que es posible intervenir.

Las acciones que cambian son:

- Formar a la persona Responsable de Comunicación en uso inclusivo del lenguaje y las imágenes. Estaba prevista para 2019. Se ha podido realizar a 30 de mayo de 2018
- Elaborar un Manual de Comunicación inclusiva que sirva de referencia para todo el personal. Estaba prevista para 2020. Hemos podido organizar un grupo de trabajo que ha comenzado a trabajar y presentará el resultado de su trabajo durante 2018

Por otro lado, se querido llevar a cabo un Plan más ambicioso y algunas acciones pretenden un mayor alcance:

- Sensibilizar en materia de igualdad de género a todo el personal. Previsto para 2020. Se comprometen a realizar acciones de sensibilización en 2018, 2019 y 2020
- Incluir información acerca del Plan de Igualdad y el Grupo de Trabajo en el Plan de Acogida y re-acoger a 5 o más de las últimas incorporaciones, enfatizando el tema de Igualdad, invitando a participar en acciones de Igualdad. Tal y como sugiere el Ministerio. La invitación a participar se incluye dentro de la acción "Incluir información". El Grupo de Igualdad se plantea, además, re-acoger a 5 o más de las últimas incorporaciones con el fin de hacerles partícipes de la importancia de la Igualdad.

Varias acciones de nuestro plan, tal y como se ha indicado en el apartado anterior, tienen un claro carácter continuista, dado que para incluir la igualdad de forma transversal es necesario, realizar acciones que se extiendan en el tiempo, más allá de realizar acciones puntuales, también necesarias para conseguir la igualdad, pero no suficientes.