

EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución		
			2018	2019	2020
<b>LIDERAZGO POLÍTICA Y ESTRATEGIA</b>	<b>POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	Incorporar la igualdad en el sistema de gestión de la empresa			
		Sensibilizar a las personas de NICDO en igualdad de oportunidades de género en la empresa			
	<b>COMUNICACIÓN INTERNA Y PARTICIPACIÓN</b>	Comunicar a la plantilla los resultados del Diagnóstico y Plan de Igualdad de NICDO			
		Hacer un uso inclusivo del lenguaje y uso no sexista de las imágenes en las comunicaciones internas y externas			
<b>PERSONAS</b>	<b>RECURSOS HUMANOS</b>	Establecer relaciones entre mujeres y hombres en función de las responsabilidades asignadas por puesto			
		Garantizar un procedimiento de acceso al empleo y selección igualitario			
		Garantizar un procedimiento de formación igualitario			
	<b>SALUD LABORAL</b>	Gestionar la salud laboral del personal con perspectiva de género			
		Evitar y resolver cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual en la empresa			
		Sensibilizar al personal sobre el acoso sexual y por razón de sexo			
	<b>CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD</b>	Facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal			

EJE	Área de actuación	Objetivos	Ejecución		
			2018	2019	2020
<b>GESTIÓN DE PROCESOS</b>	<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVO FINANCIERA</b>	Incorporar la perspectiva de género en la recogida y presentación de datos			
		Dotar de recursos suficientes para el desarrollo del Plan			
	<b>PRESTACIÓN DE SERVICIOS</b>	Integrar la perspectiva de género en la prestación de servicios			
<b>RELACIÓN CON EL ENTORNO</b>	<b>IMAGEN Y COMUNICACIÓN EXTERNA</b>	Asegurar que la relación y la comunicación con la clientela evidencie la apuesta por la igualdad de oportunidades			
		Divulgar al exterior las buenas prácticas de NICDO en favor de la Igualdad de oportunidades, con el fin de ser organización tractora de cambios			
	<b>CONTRATACIÓN EXTERNA Y COMPRAS</b>	Integrar el principio de igualdad en las relaciones con entidades proveedoras			

I.1. DESARROLLO DEL PLAN

ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: LIDERAZGO, POLÍTICA Y ESTRATEGIA

ÁREA 1 – POLÍTICA EMPRESARIAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

Objetivo 1.1. Incorporar la igualdad en el sistema de gestión de la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Revisar el Sistema de Gestión (ISO 9001) desde una perspectiva de género	Eduardo Nanclares	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº modificaciones realizadas</li> </ul>		X	

Objetivo 1.2. Sensibilizar a las personas de NICDO en igualdad de oportunidades de género en la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Diseñar y ejecutar medidas de sensibilización en materia de igualdad de género dirigidas a todo el personal (formación)	Javier de la Fuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>% M y H participantes/plantilla</li> <li>Nº acciones</li> </ul>		X	
Realizar conjuntamente con el resto de empresas públicas una jornada para conocer la Nueva Ley de Igualdad de Navarra (prevista aprobación otoño 2018)	Diana González	<ul style="list-style-type: none"> <li>%M y H asistentes</li> </ul>		X	
Realizar un Taller para reflexionar sobre los micromachismos	Javier de la Fuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>% M y H participantes/plantilla</li> <li>Informe Conclusiones</li> </ul>		X	
Difundir las conclusiones del Taller a todo el personal	Javier de la Fuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>% M y H receptores Informe conclusiones</li> </ul>		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 NICDO**

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Mantener reuniones con toda la plantilla, por centros, para presentar el Diagnóstico y el Plan	Diana González – Baluarte, Roncal y Planetario	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº reuniones</li> <li>% M y H asistentes reunión/Centro</li> </ul>	X		
Recoger ideas, aportaciones y acciones que se puedan añadir a este Plan	Diana González	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº aportaciones realizadas</li> <li>Nº acciones añadidas al Plan</li> </ul>	X		

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

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Formar a las personas que se encargan de la Comunicación en uso inclusivo del lenguaje, elección de las canciones y las imágenes (personal de comunicación + abierto a quien quiera participar)	Miren Karnele Gómez	<ul style="list-style-type: none"> <li>% M y H formadas/Comunicación</li> <li>Nº horas realizadas</li> </ul>		X	
Elaborar un Manual de Comunicación inclusiva que sirva de referencia para todo el personal	Miren Karnele Gómez	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manual elaborado</li> </ul>		X	
Dar a conocer el Manual a todo el personal	Miren Karnele Gómez	<ul style="list-style-type: none"> <li>% M y H receptores manual/Plantilla</li> <li>% de incremento de comunicaciones inclusivas/año</li> </ul>		X	

**ÁMBITOS DE ACTUACIÓN: PERSONAS**

**ÁREA 3 – GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**Objetivo 3.1** Establecer relaciones entre mujeres y hombres en función de las responsabilidades asignadas por puesto

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Comunicar en cada centro, el organigrama completo de NICDO y las funciones de cada puesto existente a nivel de centro y generales de NICDO.	José María Urtasun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº comunicaciones realizadas</li> <li>% M y H/plantilla informados</li> </ul>	x		

**Objetivo 3.3** Garantizar un procedimiento de formación igualitario

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Revisar el procedimiento de formación incluido en el sistema de gestión, con perspectiva de género	José María Urtasun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº modificaciones realizadas</li> </ul>	x		
Recoger datos de formación de todos los centros	José María Urtasun	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº horas de formación realizadas por M y H/Centro</li> <li>Nº acciones de formación de M y H/Centro</li> <li>Coste formación de M y H/Centro</li> <li>Tipo formación (Interna/Externa y Materia) para M y H</li> </ul>	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
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	Javier Lacunza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº acciones susceptibles de incluir en el Plan</li> </ul>	X		
Realizar formación a través de seminarios y/o talleres prácticos sobre inteligencia emocional con especial énfasis en la empatía, la estima y la autoestima.	Javier Lacunza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº acciones realizadas</li> <li>% M y H participantes/plantilla</li> </ul>		X	
Realizar al menos una actividad de motivación y convivencia para el trabajo en equipo no solo con visión económica y entre semana (de martes a viernes, para facilitar la conciliación tanto familiar, personal como laboral según la actividad de los centros de trabajo).	Javier Lacunza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº acciones realizadas</li> <li>% M y H participantes/plantilla</li> </ul>		X	
		•			

### Objetivo 4.2. Evitar y resolver cualquier situación de acoso por razón de sexo o acoso sexual en la empresa

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Elaborar un protocolo preventivo y de actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo en la empresa	Javier de la Fuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Protocolo elaborado</li> </ul>		X	

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

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Difusión del protocolo a toda la plantilla	Javier de la Fuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº acciones de difusión</li> </ul>		X	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipo de acciones de difusión</li> <li>• % M y H/Plantilla que han llegado las acciones de difusión</li> </ul>			
Incluir en el Plan Anual de formación acciones de sensibilización sobre el acoso sexual en el trabajo	José María Urtasun	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones/año</li> <li>• % M y H formadas</li> <li>• Nº horas realizadas</li> </ul>			X

**ÁREA 5 – CONCILIACIÓN**

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

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Identificar responsabilidades familiares y necesidades personales de mujeres y hombres de NICDO	Susana Díaz	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informe estudio</li> <li>% M y H participantes estudio</li> </ul>	X		



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 aquellos Informes y Memorias que sea pertinente	Javier Lacunza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº informes y memorias</li> </ul>	X		

**Objetivo 7.2.** Dotar de recursos suficientes para el desarrollo del Plan

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Dotar de presupuesto a todas aquellas acciones del Plan de Igualdad que conlleven un coste para su correcta ejecución	Javier Lacunza	<ul style="list-style-type: none"> <li>% de inversión en acciones de igualdad/total ppto.</li> <li>Nº y tipo de acciones de igualdad a las que se destina el ppto.</li> </ul>	X		
Comunicar a toda la plantilla, la asignación de recursos humanos (grupo de trabajo) para impulsar el Plan de Igualdad y su dedicación	Javier Lacunza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº acciones comunicación</li> <li>%M y H informados</li> </ul>	X		

**ÁREA 8 – PRESTACIÓN DE SERVICIOS**
**Objetivo 8.1. Integrar la perspectiva de género en la prestación de servicios**

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Analizar los servicios que se prestan al público objetivo (Planetario de Pamplona y Filmoteca) con perspectiva de género: recoger buenas prácticas en igualdad e identificar áreas de mejora	Miren Karmele Gómez	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº servicios analizados</li> <li>• Nº Bp's detectadas</li> <li>• Nº acciones para la mejora</li> </ul>		X	X
Hacer públicas las buenas prácticas en igualdad en la prestación de servicios para extender su práctica	Miren Karmele Gómez	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nº acciones de difusión</li> <li>• Nº M y H a las que llegan las acciones de difusión</li> </ul>		X	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 hacia el público objetivo y hacia el exterior	Susana Díaz y Diana González	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº campañas, documentos, actuaciones,... analizadas</li> <li>Nº de “errores” detectados desde una comunicación igualitaria</li> </ul>	X (análisis)	X	
Utilizar lenguaje inclusivo e imágenes no sexistas en la comunicación externa	Miren Karnele Gómez	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº campañas, documentos, actuaciones,... con lenguaje inclusivo y libre de imágenes sexistas</li> </ul>		X	
Elaborar un test de 3-5 preguntas a realizar ante cualquier comunicación que se vaya a difundir en RRSS para que lleve incorporada la perspectiva de género	Susana Díaz y Diana González	<ul style="list-style-type: none"> <li>% comunicaciones corregidas después de pasar el test</li> </ul>	X		

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

ACCIONES	Responsable	Indicadores seguimiento	2018	2019	2020
Informar a todos los grupos de interés de la empresa (Consejo administración, personal, proveedores, clientes, empresas colaboradoras, ...) de los compromisos adquiridos en materia de igualdad	José María Urtasun y Javier Lacunza	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº actuaciones realizadas</li> <li>Nº M y H destinatarios de las acciones de comunicación</li> </ul>			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
Incluir dentro del Manual de atención que proporcionan las empresas subcontratadas, la importancia de la igualdad y el compromiso de NICDO con la misma	Eduardo Nanclares y Javier de la Fuente	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nº comunicaciones a empresas proveedoras sobre la necesidad de comprometerse con la igualdad</li> </ul>	X	X	X
Solicitar en la próxima contratación de evaluación de riesgos psicosociales que se contemple lo siguiente: <ul style="list-style-type: none"> <li>Permitir responder a las preguntas sobre conciliación a todas las personas con independencia de tener o no hijas e hijos. Entendemos que la conciliación va más allá de maternidad y paternidad pudiendo existir otras necesidades de conciliación familiar y/o personal.</li> <li>Ofrecer la información diferenciada por sexo.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li></li> </ul>			X