

1 CONTEXTO Y CARACTERÍSTICAS GENERALES DE EDNON, SL

EDNON S.L. nace en el año 2004 en Galicia, de la mano de personas emprendedoras con dilatada experiencia en multinacionales tecnológicas y vocación empresarial. Desde entonces, la empresa ha crecido hasta formar un equipo de más de 100 personas, distribuidas en sus cinco sedes (Galicia, Andalucía y Panamá), que cuentan con alta cualificación y especialización en las tecnologías más innovadoras del sector, convirtiéndose así en una compañía de referencia en el sector TIC como ejemplo en la integración, provisión y gestión de servicios avanzados en sistemas, comunicación y ciberseguridad, garantizando en todo momento el éxito de los proyectos desarrollados y los servicios prestados a las empresas cliente.

Los valores de EDNON se sustentan a través del compromiso y honestidad con las empresas cliente, la agilidad y dinamismo, la flexibilidad, la innovación y el aprendizaje, la especialización y, sobre todo, la motivación y la pasión por la tecnología, conscientes de la relevancia de esta para mejorar la sociedad y la vida de todas las personas.

En consonancia con estos principios y en el marco de la responsabilidad social empresarial, EDNON desea declarar su compromiso en pro del establecimiento y desarrollo de políticas orientadas a la integración transversal del principio de igualdad en sus políticas de gestión, asegurando así la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres y la eliminación de todas las formas de discriminación.

Datos generales	
Razón social	EDNON, SL
Actividad	CNAE 6202 – Actividades de consultoría informática
Dirección	Rúa Monte dos Postes, n.º 6 – Bajo – 15703 - Santiago de Compostela (A Coruña)
Teléfono	981 55 27 00
Correo electrónico	rrhh@ednon.es
Página web	https://ednon.com/
Persona de contacto	Isabel Albo Muñoz (Responsable de RRHH)

2 MARCO JURÍDICO

El derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo es recogida a través del artículo 14 de la Constitución de 1978 que, a su vez, establece la necesidad de que los poderes públicos promuevan aquellas condiciones necesarias para alcanzar la igualdad real y efectiva para todas las personas.

Con la intención de promover una sociedad democrática, justa y solidaria, la *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres* (modificada a través del RD 6/2019) pretende hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a través de los mecanismos que sean necesarios para erradicar la discriminación sobre las mujeres en cualquier ámbito de la vida, incluyendo las esferas civil, laboral, económica, social y cultural. En el ámbito laboral, debe asegurarse la igualdad de trato y de oportunidades y para ello se adoptarán las medidas necesarias para evitar la discriminación laboral mediante la negociación con la representación de las personas trabajadoras. Entre estas medidas se incluye la obligación de elaborar y aplicar un plan de igualdad para aquellas empresas de más de 50 personas en plantilla.

EDNON, integra la igualdad de trato y de oportunidades entre personas como cuestión prioritaria y transversal en la gestión estratégica de la organización y, en el marco de las obligaciones legislativas, procede a definir el presente plan de igualdad como un conjunto ordenado de medidas orientadas a eliminación de todas aquellas discriminaciones por razón de sexo que pueden llegar a limitar el logro la igualdad efectiva para mujeres y hombres.

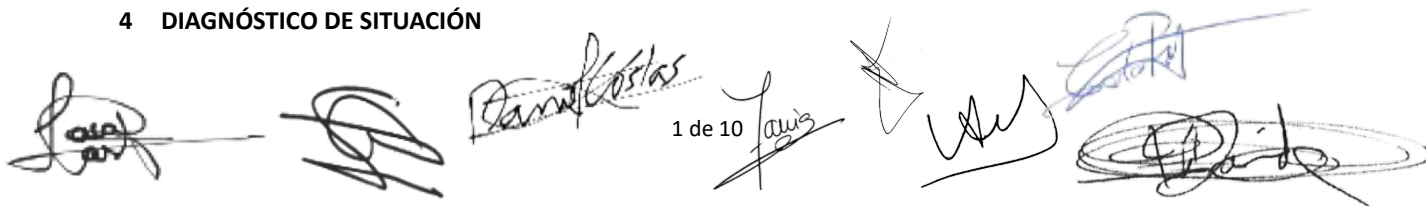
3 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad es un documento que busca el beneficio de todas las personas que se integran en la empresa, por ello, todas las personas que trabajan en EDNON, independientemente de su categoría profesional, contrato laboral o sede a la que pertenezcan, se encuentran dentro del ámbito de aplicación del presente plan de igualdad.

El plan de igualdad, será puesto en conocimiento de todas las personas que forman parte de EDNON, así como, de cualquier otra persona que pueda estar interesada en el contenido del mismo.

El presente plan de igualdad tiene una vigencia de cuatro años desde su firma por parte de la Comisión Negociadora. Transcurrido este tiempo, conforme a lo establecido en el punto 7, se analizará el grado de consecución de las medidas propuestas, proponiendo la definición de nuevas medidas en caso de ser necesario.

4 DIAGNÓSTICO DE SITUACIÓN



Como primera fase para la definición del plan de igualdad, la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, ha llevado a cabo un diagnóstico de situación, analizando de manera sistemática y objetiva y siempre desde la perspectiva de género, toda la información cuantitativa y cualitativa relacionada con la gestión de los recursos humanos y con los procesos de selección y contratación, promoción profesional, formación, condiciones de trabajo, la conciliación, las retribuciones y las auditoría salarial, la infrarrepresentación femenina y la prevención del acoso sexual y por razón de género. Esto ha permitido identificar las brechas de género existentes en EDNON y que deben ser eliminadas para evitar la discriminación entre mujeres y hombres.

EDNON considera esencial contar con la participación de las personas trabajadoras y, por ello, el informe diagnóstico contempla también los resultados de las encuestas realizadas entre el personal en relación a su visión a cómo se ha integrado la igualdad de oportunidades en la empresa.

Una vez obtenidos los resultados del diagnóstico, estos se han plasmado en el “Informe diagnóstico – EDNON 2020” cuyo contenido ha sido aprobado por la Comisión Negociadora, en base a lo especificado en el *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Las conclusiones extraídas para cada uno de las materias consideradas en dicho real decreto son las siguientes:

I. Proceso de selección y contratación

EDNON cuenta con un proceso de selección y contratación documentado que permite garantizar tanto la igualdad de oportunidades para todas las personas candidatas en base a la valoración de sus competencias profesionales. El objetivo es pues asegurar la incorporación de persona con talento, que puedan contribuir a asegurar el nivel de calidad de todos los servicios prestados. Sin embargo, analizando las incorporaciones del último año, se comprueba que existe una clara infrarrepresentación femenina (22,2%).

La presencia de mujeres en estudios técnicos, tecnológicos y científicos continúa siendo a día de hoy claramente inferior a la masculina y por este motivo, tanto EDNON como otras empresas del sector TIC se encuentran con dificultades a la hora de su incorporación a mujeres a su plantilla. Se considera por tanto esencial, garantizar la transparencia en el proceso de selección y contratación y poner en marcha medidas concretas que atraigan las candidaturas femeninas puesto que esto puede ayudar a incrementar su nivel de competitividad al lograr equipos de trabajo en los que existe una presencia equilibrada de mujeres y hombres. Además, es fundamental desde la base, fomentando las vocaciones científicas entre las niñas mediante la eliminación de los estereotipos y la visibilización del papel de la mujer dentro del sector TIC.

II. Clasificación profesional

La infrarrepresentación femenina característica del sector TIC, se muestra también en los datos analizados en la plantilla de EDNON. La existencia de segregación vertical y horizontal, siendo mayoría la presencia masculina en todos los departamentos relacionados con funciones técnicas y tecnológicas y ocupando los hombres los puestos de mayor responsabilidad (100% puestos directivos y 83,3% de mandos intermedios)

Si se considera el tipo de contrato o jornada, no se aprecian grandes desequilibrios entre mujeres y hombres puesto que en ambos casos, se fomenta la contratación indefinida a tiempo completo.

Todo ello hace necesaria la definición de medidas orientadas a la eliminación de la segregación horizontal y vertical, fomentando la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los niveles jerárquicos, al tiempo que se garantiza la igualdad para todas las personas, independientemente de la modalidad de contrato o el tipo de jornada.

III. Formación y promoción profesional

EDNON considera que su principal activo son las personas y, por ello, considera fundamental aportar todos los recursos necesarios para garantizar la adecuada competencia de todas las personas que trabajan en la organización a través de su capacitación en nuevas tecnologías o habilidades específicas. Anualmente se define un plan de formación, teniendo tanto mujeres como hombres las mismas oportunidades a la hora de acceder a las mismas.

La capacitación de las personas en nuevas tecnologías o habilidades específicas, es esencial para desarrollar planes de carrera orientados a su promoción profesional. Para asegurar la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación, es fundamental revisar la planificación profesional desde la perspectiva de género, considerando en todo momento las necesidades y expectativas concretas de cada persona y facilitando el acceso de las mujeres a las acciones formativas.

Además, se considera esencial contemplar acciones de sensibilización específicas en materia de igualdad, dando a conocer la realidad de mujeres y hombres, tanto en las empresas del sector TIC como en la sociedad en general, introduciendo conceptos como el feminismo, la corresponsabilidad, la discriminación directa o indirecta o las acciones positivas.

Teniendo en cuenta que tanto el techo de cristal como el techo de cemento continúan siendo la principal barrera con la que se van a encontrar las mujeres en su vida profesional, EDNON considera esencial poner en marcha aquellas medidas necesarias para romper los obstáculos que impiden a las mujeres llegar a los puestos de mayor responsabilidad, puesto que como ya se ha comentado los hombres son mayoría en estos puestos.

2 de 10

IV. Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, y retribuciones.

Siguiendo el principio de igualdad, EDNON debe garantizar que no existe ningún tipo de discriminación directa o indirecta en relación a las condiciones de trabajo y para ello se ajusta rigurosamente a lo exigido en los dos convenios que conviven en la empresa actualmente (*Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de la opinión pública y Convenio de oficinas y despachos de la provincia de A Coruña*). Por ello, deben ponerse en marcha todas aquellas medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de discriminación y para garantizar la igualdad retributiva se considera necesario definir e implantar una política retributiva caracterizada por su objetividad y transparencia.

Los resultados de la primera auditoría salarial, realizada conforme a la herramienta de autodiagnóstico facilitada por el Ministerio de Igualdad para el cálculo de la brecha salarial entre mujeres y hombres, muestran que es necesario analizar los resultados con mayor profundidad y completar esta auditoría a través de un adecuado sistema de valoración de puestos y a través de la adecuada interpretación del registro salarial, conforme a la indicaciones ministeriales, de manera que pueda garantizarse así la igualdad retributiva para aquellas personas que desempeñan trabajos de igual valor.

V. Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral

La conciliación permite que las personas puedan compatibilizar adecuadamente su vida personal, familiar y laboral y esto se traduce en beneficios para la empresa como la reducción de la brecha salarial, el incremento de la presencia de mujeres en puestos de mayor responsabilidad y la atracción del talento femenino al facilitar su incorporación o reincorporación tras la baja de maternidad.

Aunque en la actualidad, tanto mujeres como hombres se acogen por igual a los permisos de maternidad/ paternidad, se considera fundamental seguir trabajando en la implantación de nuevas medidas orientadas a la conciliación que se sumarán a las ya implantadas (teletrabajo, horario flexible, etc.). Al tiempo, debe fomentarse que los hombres se acojan a medidas como la baja de paternidad o a la reducción de jornada, puesto que esto posibilita que la corresponsabilidad sea una realidad.

VI. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

A pesar de que no se tiene constancia de que haya ocurrido ningún caso en el seno de la organización, teniendo en cuenta que el acoso sexual y por razón de sexo constituyen la forma de discriminación más grave, se considera necesario adoptar todas aquellas medidas necesarias para su erradicación y por ello se definirá un protocolo en el que se concrete tanto el procedimiento de actuación ante posibles denuncias como posibles medidas preventivas y, en esta línea, se considera necesario insistir especialmente en la sensibilización de todo el personal.

VII. Otras cuestiones

De manera complementaria a los anteriores ámbitos de actuación, se considera necesario actuar a través de las siguientes vías: mejora de los procesos de comunicación interna y externa fomentando el uso del lenguaje inclusivo, la revisión del plan de prevención de riesgos laborales desde una perspectiva de género y la adecuada atención a las víctimas de violencia género, aportando la ayuda y asesoramiento que estas precisen.

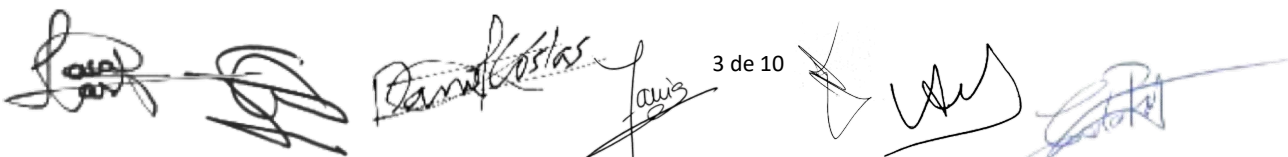
En virtud de estos resultados, se han definido las medidas a desarrollar en pro del logro de la igualdad efectiva de mujeres y hombres en base a una serie de objetivos generales y específicos, que se concretarán en el plan de igualdad.

5 PLAN DE IGUALDAD: OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS. MEDIDAS A IMPLANTAR

Conforme a las conclusiones del informe diagnóstico, se ha definido el presente plan de igualdad centrado en los siguientes objetivos generales.

- **Objetivo 1.-** Incorporar a EDNON la perspectiva de género como una cuestión transversal a todas las áreas, políticas y decisiones estratégicas.
- **Objetivo 2.-** Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades para todas las personas, en el proceso de selección y contratación, promoción, formación y demás condiciones laborales.
- **Objetivo 3.-** Evitar la discriminación directa e indirecta, implantando todas aquellas medidas necesarias para prevenir las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y para asegurar el adecuado tratamiento de las mismas.
- **Objetivo 4.-** Garantizar, a través del principio de transparencia salarial, la igualdad retributiva para mujeres y hombres que desempeñan trabajo de igual valor.
- **Objetivo 5.-** Garantizar el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida familiar, personal y laboral, fomentando la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.

Los objetivos generales definidos por EDNON se desarrollan a través de una serie de objetivos específicos que se concretan en medidas o acciones centradas en los ámbitos de actuación marcados en el *Real Decreto Ley 6/2019* (el ámbito de actuación "infrarrepresentación femenina" dadas las especiales características del sector TIC es tratado de

 3 de 10

manera transversal en todos ellos) y orientadas a la eliminación de las posibles discriminatorias y a la consecución de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres .

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 1: PROCESOS DE SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

O.E.1.- Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los diferentes departamentos, prestando especial atención a aquellos en los que pueda existir infrarrepresentación femenina.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Definir un compromiso explícito por parte de la dirección en pro de la igualdad de oportunidades en el proceso de selección y contratación y difusión del mismo a través de los canales de comunicación disponibles (web, LinkedIn, etc.)	Documento compromiso N.º difusiones realizadas a través de cada canal	RRHH Dirección	EN'21
Crear una base de datos o bolsa de trabajo con las candidaturas femeninas presentadas	N.º de candidaturas femenina recogidas/año	RRHH	AB'21
Recurrir al lenguaje inclusivo en la publicación de las ofertas de trabajo, evitando el uso del masculino genérico e intentando visibilizar el papel de las mujeres dentro del sector TIC a través de las imágenes publicadas en web o redes sociales.	N.º de ofertas publicadas a través de la web o redes sociales Contenido de las ofertas	RRHH	AB'21
Impartir acciones de sensibilización en centros educativos de primaria y secundaria orientadas al fomento de la vocación técnica y tecnológica entre las niñas y adolescentes y a la erradicación de los estereotipos asociados a las profesiones TIC.	N.º de acciones de sensibilización realizadas N.º de personas asistentes (desagregado por sexo) a cada acción formativa	RRHH Dirección Responsables de área	OC'21

O.E. 2.- Garantizar la objetividad y transparencia del proceso de selección y contratación, asegurando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Formar a todas aquellas personas que pueden intervenir en el proceso de selección y contratación (dirección, responsables de área, departamento de RRHH, etc.) centradas en la gestión de RRHH desde la perspectiva de género.	Nº acciones realizadas Nº personas formadas Contenido de la formación	RRHH Dirección Responsables de área	EN'22
Revisar el proceso de selección y contratación, introduciendo la perspectiva de género en la gestión de los RRHH y fomentando el uso del lenguaje inclusivo, unificando la terminología a la hora de referirse a las titulaciones, categorías profesionales, cargos, etc.	Procedimiento revisado y modificado Documentación asociado al proceso: formularios, cuestionarios, fichas, etc.	RRHH Dirección Responsables de área	AB'21
Desglosar las candidaturas recibidas por sexo, realizando un seguimiento objetivo de todo el proceso de selección y contratación	n.º de candidaturas/año (desagregadas por sexo)	RRHH Dirección Responsables de área	AB'21
Implantar el CV anónimo para evitar posibles sesgos discriminatorios y asegurando la imparcialidad del proceso de selección y contratación en sus primeras fases.	N.º de procesos abiertos a través de CV anónimo N.º de personas contratadas a través de CV anónimo	RRHH Dirección Responsables de área	EN'22
En el caso de que se presenten candidaturas con características similares (competencia, méritos, etc.) priorizar la contratación del sexo menos representado en el puesto ofertado (acción positiva)	N.º de procesos de selección anual N.º candidaturas presentadas N.º candidaturas seleccionadas por sexo	RRHH Dirección Responsables de área A.P.	Acción perman. durante la vigencia del plan

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 2: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

O.E. 3.- Asegurar la igualdad de trato y de oportunidades en EDNON, tanto en las categorías profesionales, como en los departamentos o modalidades de contratación o de jornada.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Analizar la existencia de segregación horizontal o vertical en la plantilla, teniendo en cuenta el puesto y categoría profesional, departamento, tipo de contrato y jornada laboral.	% mujeres y hombres por puesto	RRHH	Acción perman. durante la vigencia del plan
	% mujeres y hombres por categoría profesional	Administración	
	% mujeres y hombres por departamento		
	% mujeres y hombres por tipo de contrato		
	% mujeres y hombres por jornada laboral		

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 3: FORMACIÓN

O.E.4.- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el proceso de formación, asegurando el acceso a las acciones formativas necesarias para la mejora de la competencia profesional de mujeres y hombres.

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Asegurar la transparencia del plan de formación, facilitando el acceso a las diferentes acciones formativas planificadas en igualdad de condiciones.	Plan de formación anual	RRHH	Acción perman. durante la vigencia del plan
	N.º de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas internas	Responsables de área	
	N.º de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas externas		
	% de mujeres y hombres que participan en las acciones formativas en relación al total de la plantilla		
	N.º de horas de formación interna (desagregado por sexo)		
	N.º de horas de formación externa (desagregado por sexo)		

O.E.5.- Sensibilizar a las personas que integran la plantilla de EDNON en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Desarrollar acciones formativas en materia de igualdad de género, contextualizadas en la situación actual de mujeres y hombres en el sector TIC, destinadas a todo el personal de EDNON.	N.º de personas formadas (desagregado por sexo)	RRHH	Acción inmediata
	Contenido de la formación		
Desarrollar una acción formativa específica en materia de igualdad de género para miembros de la Comisión de igualdad.	N.º de personas formadas (desagregado por sexo)	RRHH	Acción inmediata
	Contenido de la formación		
Incluir dentro del manual de acogida para nuevas incorporaciones la información relativa al plan de igualdad de EDNON	N.º de personas formadas (desagregado por sexo)	RRHH	Acción perman. durante la vigencia del plan

5 de 10

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 4: PROMOCIÓN PROFESIONAL

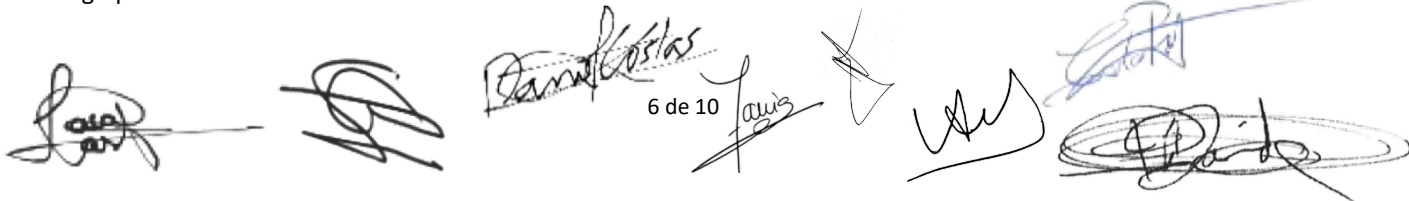
O.E.6.- Garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en el proceso de promoción profesional, a través de una metodología que se caracterice tanto por su transparencia como por su objetividad, a través de criterios evaluación centrados en el desempeño de cada persona (conducta, rendimiento, logro de resultados, etc.)

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Documentar el proceso de promoción profesional, teniendo en cuenta el enfoque de género y contemplando un sistema de evaluación del desempeño en consonancia con el sistema de valoración de puestos de trabajo.	Procedimiento documentado Registros, formularios, cuestionarios, panel de indicadores, etc. asociados al proceso	RRHH	OC'21
Desglosar las candidaturas a la promoción por sexo, realizando un seguimiento objetivo de todo el proceso.	n.º de candidaturas/ año (desagregadas por sexo)	RRHH	OC'21
Introducir planes de carrera o itinerarios profesionales, en consonancia con las necesidades de EDNON	Planes de carrera/ itinerarios de carrera definidos	RRHH	EN'22
Contribuir a la eliminación del techo de cristal a través de acciones positivas orientadas a priorizar la promoción de mujeres a aquellos puestos de mayor responsabilidad en los que están infrarrepresentadas (a igualdad de méritos y capacidades)	N.º de mujeres promocionadas por acción positiva	RRHH Dirección Responsables área	OC'21
Ofertar acciones formativas dirigidas a la adquisición de habilidades y capacidades relacionadas directamente con los puestos de mayor responsabilidad (gestión de equipos, liderazgo, habilidades comunicativas, etc.)	N.º de cursos ofertados N.º de personas formadas (desagregado por sexo)	RRHH	OC'21

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 5: CONDICIONES DE TRABAJO Y AUDITORÍA SALARIAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

O.E.7.- Garantizar, para trabajos de igual valor, la igualdad retributiva para todas las personas, evitando cualquier tipo de discriminación

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Definir un sistema de valoración de puestos de trabajo adecuado a las necesidades y características de EDNON, con la intención de corregir posibles desviaciones o polarizaciones en las retribuciones salariales.	Sistema de valoración de puestos de trabajo Registros asociados	RRHH Responsables de área	OC'21
Revisar los registros de control de retribuciones salariales (salario base, complementos salariales diferenciados, etc.), asegurando la recopilación de los datos segregados por sexos, de cara a realizar un adecuado seguimiento de los indicadores y una auditoría salarial basada la exactitud y objetividad de los datos.	Registro de retribuciones desagregado por sexo conforme a las indicaciones ministeriales	RRHH Administración	FEB'21
Realizar auditorías salariales en base a criterios objetivos y verificables, siguiendo las indicaciones ministeriales.	Informes de resultados del proceso de auditoría	RRHH Administración	DIC'20
En función de los resultados de la auditoría salarial, definir las actuaciones necesarias para corregir posibles desviaciones.	Informe de seguimiento de las acciones planificadas para la corrección de desviaciones	RRHH Administración	DIC'20



ÁMBITO DE ACTUACIÓN 7: EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL**O.E.8.- Garantizar que tanto mujeres como hombres ejercen en igualdad de condiciones los derechos de conciliación**

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Elaborar un documento informativo de la medidas de conciliación implantadas en EDNON y difusión del mismo entre todo el personal.	Documento de medidas de conciliación N.º de personas informadas	RRHH	DIC'20
Realizar una campaña de sensibilización, fomentando el uso de los permisos de conciliación por parte de los hombres.	N.º de campañas realizadas N.º de personas alcanzadas (desagregado por sexos) N.º de permisos de conciliación solicitados por mujeres y hombres	RRHH	EN'21
Mejorar las medidas de conciliación ya existentes: - Ampliar la duración de las reducciones de jornada por lactancia en 1 hora - En caso de que no sea posible impartir la formación en horario laboral, firmar colaboraciones con escuelas infantiles, ludotecas o centros de atención a personas dependientes, para facilitar la asistencia a las mismas de trabajadoras y trabajadores que tienen personas a su cargo. - Habilitar una sala de lactancia en las sedes que así lo permitan	n.º de medidas implantadas n.º de personas que se acogen a cada medida (desagregado por sexo)	RRHH Dirección Responsable de área	DIC'22

ÁMBITO DE ACTUACIÓN 8: PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO**O.E.9.- Asegurar un entorno de trabajo libre de acoso sexual y por razón de sexo**

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Definir el protocolo para la prevención y tratamiento de las situaciones de acoso moral, sexual y por razón de sexo y para la adecuada atención a las víctimas de violencia de género y comunicación de la aprobación del mismo a todo el personal.	Documentación asociada al protocolo Nº de personas alcanzadas (desagregado por sexos)	RRHH Gerencia	Acción inmediata
Formar a todas aquellas personas que pueden intervenir en el proceso de atención a las víctimas de acoso y de gestión de denuncias (miembros comisión de igualdad, departamento de RRHH, etc.)	Nº acciones realizadas Nº personas formadas Contenido de la formación	RRHH	OC'21
Definir un documento informativo destinado a todo el personal, centrado en los derechos laborales y de seguridad social en relación a la maternidad, paternidad o adopción y difusión del mismo	Contenido del documento N.º de personas alcanzadas	RRHH	Acción perman. durante la vigencia del plan
Incorporar la documentación asociada a la prevención del acoso y la atención a las víctimas (protocolo y anexos) a la red interna de EDNON	N.º de consultas realizadas	RRHH	Acción inmediata
Formar a todas las personas trabajadoras en materia de prevención del acoso y la atención a las víctimas.	Contenido de la formación Nº acciones realizadas/ año Nº personas formadas/ año (desagregado por sexo)	RRHH	Acción perman. durante la vigencia del plan

Garantizar el adecuado tratamiento de las posibles situaciones de acoso, siguiendo de manera estricta lo establecido en el protocolo y asegurando la atención a las víctimas prestando el apoyo necesario (psicológico o de otro tipo)	Nº de denuncias	RRHH	Acción perman.
	Nº de expedientes abiertos	Gerencia	durante la vigencia del plan
		Comisión de igualdad	

O.E.10.- Realizar acciones de sensibilización en materia de acoso sexual y por razón de sexo y violencia de género, tanto para las personas trabajadoras como para la sociedad en general

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Desarrollar acciones de sensibilización destinadas a todo el personal (colocación de carteles, publicación en redes sociales, etc.) en materia de acoso y violencia de género. Indicadores:	I1.- Nº de acciones realizadas a través de los diferentes canales utilizados/ año. I2.- Alcance de las acciones (nº de personas)	RRHH	EN'21
Desarrollar acciones de sensibilización orientadas tanto al personal de EDNON como a la sociedad en general en materia de violencia de género (En Negro contra as violencias, inscripción en el registro "Empresas contra la violencia de género" de la Secretaría de Igualdad y otras)	I1.- Nº de acciones realizadas I2.- Alcance de las acciones realizadas (nº de personas)	RRHH Dirección	EN'21

OTRAS CUESTIONES A CONSIDERAR

O.E.11.- Fomentar el uso del lenguaje inclusivo, tanto en las comunicaciones internas como externas, y la visibilización del papel de la mujer en el sector TIC

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Crear un manual de comunicación en el que se incluyan orientaciones para el adecuado uso del lenguaje inclusivo tanto a nivel interno como externo y divulgar el mismo entre todo el personal de Ednon	Contenido del manual Nº de personas alcanzadas (desagregado por sexo)	RRHH	JU'21
Realizar una revisión general de la documentación interna de EDNON (procedimientos, registros, formularios, etc.) asegurando el uso del lenguaje inclusivo.	Documentación revisada	RRHH Administración Responsables de área Responsable calidad	OC'21
Revisar las publicaciones realizadas a través de la web corporativa y redes sociales, evitando el uso sexista del lenguaje e impulsando la visibilización de la mujer en el sector TIC a través del uso de imágenes.	N.º de publicaciones realizadas/ canal N.º de personas alcanzadas (desagregado por sexo)	RRHH Responsable mantenimiento web y redes sociales.	OC'21

O.E. 12.- Incorporar la perspectiva de género a la política de seguridad y salud laboral de EDNON

Medidas	Indicadores	Responsables	Plazo
Revisar el plan de prevención de riesgos laborales de EDNON desde una perspectiva de género, considerando el acoso (moral, sexual o por razón de sexo) como un riesgo a evaluar y valorando posibles diferencias en función del sexo por la exposición a un determinado riesgo.	Plan de prevención Registros asociados (fichas de evaluación de puestos, medidas preventivas, etc.	RRHH Servicio de prevención ajeno	OCT'21

6 COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Los ocho integrantes de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad pasan a formar parte de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad, asumiendo todas aquellas funciones relacionadas con el seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan de igualdad.

- ⑩ En representación de la empresa: Don Javier Atán Castro, Doña Isabel Albo Muñoz, Don Carlos Pérez Fernández, Don David Patiño Quintela.
- ⑩ En representación de las personas trabajadoras: Doña Sara Ortega González, Doña Tania Barros García, Don Jesús Daniel Costas Suárez, Doña Lara Castro Domínguez.

Además de llevar a cabo las acciones de seguimiento y evaluación periódicas, la comisión velará por la adecuada difusión del plan de igualdad y por la promoción de las medidas en él definidas entre todas las personas trabajadoras.

Se ha designado como persona responsable del plan de igualdad a Doña Isabel Albo Muñoz, que actuará como interlocutora ante la gerencia en todas aquellas cuestiones relacionadas con el plan de igualdad de EDNON.

7 PROCEDIMIENTO PARA EL SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y REVISIÓN PERIÓDICA DEL PLAN DE IGUALDAD, Y PARA LA REALIZACIÓN DE POSIBLES MODIFICACIONES

Se ha establecido una vigencia para el plan de igualdad de 4 años desde la fecha de aprobación del mismo, estableciéndose una revisión mínima anual del mismo, en la que la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Plan de Igualdad de EDNON, llevará a cabo el seguimiento y evaluación de las medidas definidas en el mismo conforme a los indicadores cuantitativos y cualitativos definidos en cada caso.

El plan de igualdad es un documento vivo y dinámico, que debe ser modificado en función de los cambios que sufra la organización con la intención de adaptarse a la realidad de cada momento y, por ello, se llevarán a cabo revisiones adicionales cuando se considere necesario:

- a) Realizar una modificación de las medidas en él definidas con la intención de añadir, reorientar, mejorar, corregir, atenuar o dejar de aplicar alguna de estas medidas.
- b) Adaptar el contenido para su adaptación a los requisitos legales o reglamentarios que sean de aplicación o como resultado de una actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social
- c) Ante cualquier cambio sustancial en la composición de la plantilla, los métodos de trabajo de EDNON, la organización o sistemas retributivos, las condiciones de trabajo o cualquier otra situación contemplada en el diagnóstico de situación inicial.
- d) En los supuestos de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de EDNON
- e) En el caso de que exista una resolución judicial de condena a la empresa por discriminación directa o indirecta por razón de sexo o cuando esta determine la falta de adecuación del plan de igualdad a los requisitos legales o reglamentarios.

En todo caso, se realizará una evaluación final del plan de igualdad, analizando la eficacia de las medidas propuestas en el plan y en sus sucesivas modificaciones, una vez finalizada su vigencia.

En virtud de las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación, seguimiento, evaluación o revisión del plan de igualdad, la Comisión de Seguimiento y Evaluación llevará a cabo todas las modificaciones que se consideren necesarias con el propósito de adaptar el contenido, contando en todo momento con el apoyo e implicación de la dirección y buscando la activa participación de las personas trabajadoras.

8 APROBACIÓN DEL PLAN

El presente PLAN DE IGUALDAD – EDNON (2020-2024) ha sido aprobado por todos los miembros de la Comisión Negociadora del plan de igualdad.

Y para que así conste, firman el presente documento en Santiago de Compostela a 29 de octubre de 2020.

En representación de la empresa

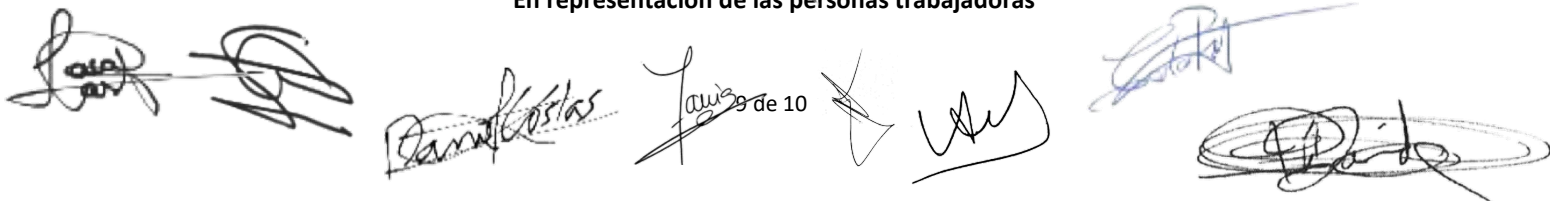
Don Javier Atán Castro

Doña Isabel Albo Muñoz

Don Carlos Pérez Fernández

Don David Patiño Quintela

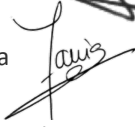
En representación de las personas trabajadoras



Doña Sara Ortega González



Doña Tania Barros García



Don Jesús Daniel Costas Suárez



Doña Lara Castro Domínguez

