

Plan de Igualdad 2021-2025



C/ Martínez Vigil Nº 15

Bajo - 33010 – Oviedo. Asturias

Tel. 985 26 40 51

Email: info@asturnet.es

Web: www.asturnet.es

Índice

NUESTRO COMPROMISO..... 3

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD..... 3

DECLARACIÓN PROGRAMÁTICA..... 4

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN 5

AMBITO DE APLICACIÓN..... 6

CONJUNTO DE MEDIDAS 6

CONDICIONAMIENTO ECONÓMICO DEL PLAN DE IGUALDAD 16

DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD 16

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN 17

NUESTRO COMPROMISO

En Marzo del año 2007 entra en vigor la Ley Orgánica, 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres.

Por ello, desde Asturnet se asume la responsabilidad de mantener y mejorar, si cabe, la garantía de una igualdad plena entre hombres y mujeres, tal y como lo ha venido haciendo en los últimos 23 años.

Por ello, tratándose de un principio jurídico universal recogido por la Constitución Española, desde Asturnet se continua esa senda, donde el principio de igualdad este presente, manteniendo el compromiso de seguir promoviendo la igualdad de oportunidades y poniendo en marcha iniciativas que ayuden a llevar a cabo actuaciones en la defensa de dicha igualdad efectiva.

Desde Asturnet existe el compromiso y la concienciación de promover las políticas de igualdad necesarias en el tiempo para mejorar los aspectos de conciliación de vida familiar y laboral; así como la igualdad de oportunidades, promoción y desempeño laboral; a través del plan de igualdad que se ha desarrollado a tal efecto.

La información, concienciación y creación de un entorno laboral sensible a los aspectos básicos de igualdad entre hombres y mujeres, es uno de los puntos claves a la hora de incorporar recursos humanos a nuestra empresa, en la relación cliente/proveedor y en la relación y desempeño de nuestras acciones formativas.

El plan de igualdad que pone en marcha Asturnet resulta ambicioso, no solamente en el cumplimiento de la normativa legal a la que hace referencia, sino en estudiar y analizar aquellos puntos de mejora en el clima laboral, el respeto, la responsabilidad que conlleva, la equidad y todos aquellos puntos que permitan la evolución de la empresa, la mejora en términos de responsabilidad social corporativa, producción y satisfacción de empleados/as y clientes.

OBJETIVOS DEL PLAN DE IGUALDAD

El Objetivo general del Plan de Igualdad es garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajos de la empresa Asturnet, así como en la promoción interna de la misma, y de igual manera mantener la perspectiva de género en la cultura organizativa de la empresa.

Este Plan deberá permitir, por tanto, facilitar la implementación de medidas, así como un seguimiento de las actuaciones que se lleven a cabo, su medición y análisis.

Algunos de los objetivos que este plan contempla, se centran en:

1. Garantizar la igualdad de trato en los procedimientos de selección de personal.
2. Garantizar el principio de igualdad y no discriminación en el ámbito profesional.
3. Favorecer la incorporación de personas del sexo menos representado en los cargos en

- losque exista un desequilibrio por sexo.
4. Garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso a los distintos puestos de responsabilidad.
 5. Promover y colaborar en la sensibilización y capacitación del personal en materia de igualdad.
 6. Incorporar criterios de igualdad en la selección del personal de Formación y colaboradores de la empresa
 7. Garantizar la igualdad retributiva entre mujeres y hombres de la empresa.
 8. Facilitar la implantación de medidas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
 9. Garantizar un entorno laboral libre de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
 10. Incorporar la perspectiva de género en la puesta en marcha de planes y políticas de gestión.

DECLARACIÓN PROGRAMÁTICA

La empresa Asturnet tiene el firme propósito de promover la implantación de políticas de igualdad de trato, entendiendo como tales aquellas que suponen la ausencia de toda discriminación directa o indirecta, por razón de género, y especialmente las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

En este sentido, apuestan por la adopción de medidas específicas a favor de la mujer con la finalidad de alcanzar en Asturnet la igualdad efectiva y la eliminación de todas las discriminaciones por razón de género en todos los ámbitos y a todos los niveles dentro de la empresa.

Teniendo en cuenta que se trata de medidas encaminadas a la mejora de la calidad de vida de los trabajadores/as de Asturnet, este propósito se concreta mediante la elaboración y aplicación del “plan de igualdad de ASTURNET”, que alcanza las siguientes materias:

1. Selección.
2. Formación.
3. Promoción.
4. Retribución.
5. Conciliación.

6. Comunicación.
7. Salud Laboral y Prevención de riesgos.
8. Procedimiento de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.

Desde Asturnet se es consciente de que la situación actual es mejorable, si bien se debe destacar la voluntad e implicación de la empresa y sus empleados/as en dar forma a un documento que garantice la igualdad en el seno de la empresa en todas las materias y procesos comentados anteriormente.

El conjunto del staff de la empresa se ha implicado en visualizar todos los elementos que permitan mejorar la situación de equidad en la empresa y la mejorar del entorno de trabajo, así como la conciliación personal, familiar y laboral. Asturnet persigue la igualdad plena de mujeres y hombres en la empresa, y Buena prueba de ello es este plan de igualdad que coordina su gerente, Joaquín Morán López, involucrado desde hace años en los procesos de igualdad en la empresa y en el conjunto de la Sociedad. Prueba de ello son sus estudios de Máster en Género y Diversidad.

OBJETIVOS GENERALES DEL PLAN

En consonancia con lo establecido en la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, la Junta coordinadora establece como principal objetivo, el garantizar en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para ello el Plan procurará garantizar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) por razón de sexo, de los procedimientos y políticas definidas en la Ley, en lo referente a los procesos de selección, contratación, promoción, desarrollo profesional, retribución, comunicación y salud laboral de la plantilla.

- Discriminación directa por razón de sexo: situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- Discriminación indirecta por razón de sexo: situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.
 - Reforzar el compromiso de Responsabilidad Social Corporativa asumido por Asturnet y la representación legal de los trabajadores, en orden a mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras, favoreciendo la conciliación de su vida personal, familiar y laboral.
- Eliminar toda acción discriminatoria que pueda constituir una situación de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entendiendo por:
 - o Acoso sexual aquel comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
 - o Acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de la persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.
- Evitar cualquier discriminación por razón de sexo, o trato desfavorable, relacionada con el embarazo o la maternidad.

AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación se circunscribe a toda la empresa Asturnet

CONJUNTO DE MEDIDAS

De Acuerdo con lo establecido en el art. 46 de la ley orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, a partir del cual se establecerán los concretos objetivos a alcanzar, las estrategias para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación.

A partir del diagnóstico de situación, la junta coordinadora ha establecido un conjunto de medidas, desarrollado por materias, que conforman el Plan de Igualdad de Asturnet.

A continuación se desarrollan para cada uno de los puntos expuestos, el objetivo perseguido, así como las medidas concretas a adoptar y en su caso el plazo de ejecución.

Para la redacción y desarrollo de los distintos apartados del presente documento, se ha utilizado el masculino como genérico para englobar a los trabajadores y trabajadoras, sin que esto suponga ignorancia de las diferencias de género existentes, al efecto de no realizar una escritura demasiado compleja. Todo ello en concordancia con lo señalado a tal efecto por la Real Academia Española de la lengua.

1. En materia de selección de personal

Los procesos de selección de personal en Asturnet deben incorporar las siguientes especificaciones desde la perspectiva de género:

- **Establecimiento y comunicación de forma clara de los criterios que se evaluarán en la selección de personal, para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.**

Los criterios que se evalúan en los procesos de selección, serán establecidos y publicados a través de nuestra página web en las ofertas de empleo que se sucedan en un futuro. Dichos criterios estarán en línea con la descripción veraz de los puestos de trabajo, la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto, y el Formulario de Recogida del Perfil. De esta forma se clarifican las funciones, habilidades y conocimientos ligados al puesto de trabajo cuya finalidad es disponer de un reclutamiento eficaz, garantizando la ausencia de discriminación en todo el proceso.

- **Fomento de la representatividad de mujeres y hombres al final del proceso de selección.**

Con carácter general, en función de la oferta curricular recibida y siempre que las

candidaturas presentadas cumplan con el perfil requerido por el puesto, se procurará equilibrar la representación de ambos sexos al final del proceso.

- Comunicación a las personas candidatas durante el proceso de selección de la política de igualdad y conciliación establecida en Asturnet.

Se dará traslado a todas las candidatas que participen en un proceso de selección del Plan de Igualdad de Asturnet y del compromiso adquirido por la empresa en materia de Igualdad de Oportunidades y con especial atención en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

- Aplicación de medidas de acción positiva y/o de paridad al seleccionar personal en aquellas categorías y puestos de trabajo con una representatividad de uno de los sexos por debajo del 30% cuando así se acuerde por la Junta coordinadora del Plan de Igualdad en cada caso.

Al final del proceso de selección, siempre que las candidaturas cumplan con el perfil requerido por el puesto, y en igualdad de condiciones, se escogerá aquella que pertenezca al sexo cuya representatividad en dicho puesto esté por debajo del 30%.

- Formación en materia de igualdad de oportunidades del personal encargado de los procesos de selección.

Todas las personas pertenecientes a la plantilla de Asturnet que intervengan en el proceso de selección recibirán formación que permita realizar un proceso de selección impecable en materia de igualdad.

2. En materia de formación y desarrollo

- Estudio de forma comparativa del perfil de las personas trabajadoras que reciben formación, desagregada por sexo y por horas. Estos estudios se incorporarán a las memorias anuales.

- Las acciones formativas serán en horario laboral, salvo fuerza mayor. Con el fin de minimizar el impacto de la asistencia a cursos en la vida personal se fomentará, en la medida de lo posible, el acercamiento del lugar de impartición a la localidad del alumnado y la metodología e- learning.

- Los programas de desarrollo de recursos humanos se procederán con perspectiva de género, pudiendo aplicarse medidas de acción positiva y/o paridad.

Los programas de desarrollo seguirán ajustándose a lo dispuesto en el objetivo precedente. Para los nuevos programas de desarrollo en la empresa se reforzarán los mecanismos para que se garantice su cumplimiento.

- Impartición de acciones formativas para el personal, que les facilite el mejor desempeño de su actual puesto, de cara a la promoción, evitando cualquier posible discriminación

por razón de sexo.

Los programas de desarrollo seguirán ajustándose a lo dispuesto en el objetivo precedente. En este sentido los programas formativos seguirán siendo por puesto de trabajo, por rol y/o por proyecto.

Inclusión en los programas formativos por puesto de trabajo, de acciones centradas específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptándolas a la evaluación de los riesgos y a la aparición de otros nuevos, desde la perspectiva de género.

Los contenidos de los programas formativos seguirán adaptándose en función de los puestos de trabajo y al nivel de responsabilidad de las personas que los ocupen.

3. En materia de promoción

- **Programación de acciones formativas específicamente dirigidas a facilitar la promoción a puestos de responsabilidad y a categorías profesionales u ocupaciones en las que exista subrepresentación de un sexo, con el objetivo de equilibrar la representación tanto de mujeres como de hombres.**

Se incluirá el desarrollo de un módulo formativo específico y documentación que incida en la gestión del cambio de la cultura empresarial que abordará tanto la segregación vertical (acceso a puestos de responsabilidad) como horizontal (perfiles masculinizados/feminizados).

- **Aplicación de criterios objetivos en la definición de todos los puestos de trabajo para garantizar la objetividad y la ausencia de discriminación del proceso.**

Se revisarán las definiciones actualmente publicadas para valorar su posible adaptación, y se tendrá en cuenta para aquellas en proceso de definición, informando a la Junta coordinadora de Asturnet.

- **Fijación de criterios objetivos para poder promocionar según la plaza convocada.**

El establecimiento de tales criterios vendrá determinado por las descripciones de puestos de trabajo así como los perfiles competenciales, entendiendo por éstos la definición concreta del perfil profesional y competencial de la persona que debe cubrir de forma óptima el puesto.

- **Fomento de planes de desarrollo profesional para mujeres y hombres en todos los departamentos.**

4. En materia de retribución

Se efectuará un estudio pormenorizado por puestos de trabajo, con el fin de detectar las posibles diferencias salariales por razón de sexo, y se cuantificará. Se actuará bajo los siguientes principios inspiradores:

- Aplicación de forma estricta el principio “trabajo de igual valor, igual salario”

estableciendo una escala salarial única, con todas las jerarquías y categorías laborales. Asimismo, posibilitar la comparación de las diferentes escalas salariales y cada uno de los elementos que la conforman.

- A partir de la escala salarial única definida, aplicar los incentivos salariales y/o posibles complementos personales a todas las categorías profesionales vinculando los incentivos a los resultados objetivos, no a los elementos subjetivos como presencia, actitudes, etc.
- Establecimiento de transparencia y objetividad en los criterios de aplicación de los diferentes incentivos y complementos salariales que mejoren la estructura retributiva fijada por convenio.
- Establecimiento de los mecanismos tendentes a la progresiva eliminación de la diferencia salarial, en el supuesto de que sea detectada en determinados puestos de trabajo una vez establecidos los factores de corrección correspondiente a los conceptos asociados a la antigüedad

5. En materia de conciliación de la vida profesional, personal y familiar

En materia de Permisos

- **Disponibilidad de una bolsa horaria, no recuperable, para que el trabajador acuda a su visita médica (12 horas año en turnos máximos de 3 horas) justificada mediante comprobante presentado ante la gerencia. En caso de enfermedad crónica diagnosticada se ampliará en función de las características y necesidades de la persona. Para disponer de la bolsa horaria deberá cursarse preaviso a la empresa con una antelación de al menos 48 h al objeto de reorganizar el servicio, y siempre que las circunstancias y naturaleza lo permitan.**

La solicitud y gestión de dicha bolsa horaria se efectuará como incidencia a través de la administración de la empresa, para la correcta gestión de presencias de Asturnet.

- **Disponibilidad de una bolsa horaria, no recuperable, para que los padres acompañen al médico a hijos menores de 14 años (10 horas al año) justificada mediante comprobante presentado ante la gerencia. Para disponer de la bolsa horaria deberá cursarse preaviso a la empresa con una antelación de al menos 48 h al objeto de reorganizar el servicio, y siempre que las circunstancias y naturaleza lo permitan.**

La solicitud y gestión de dicha bolsa horaria se efectuará como incidencia a través de la administración de la empresa, para la correcta gestión de presencias de Asturnet.

- **Permiso de 30 días naturales con reserva de puesto de trabajo en adopciones internacionales. Los primeros 15 días serán con cargo a la empresa (permiso retribuido), siendo el resto con cargo al trabajador (permiso no retribuido).**

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tendrá derecho a que se le reconozca este permiso, que podrá disfrutarse en periodos mínimos de quince días. Se solicitará por escrito acreditando la circunstancia que lo motiva. El trabajador que lo hubiera disfrutado no podrá acogerse a otra por la misma circunstancia hasta que hubiese transcurrido un periodo mínimo de un año desde el término de la anterior. Todo lo expuesto

conforme lo establecido en el art. 55 del Convenio Colectivo actualmente en vigor, o mediante la normativa legal en la materia que posteriormente pudiera modificar la regulación actual.

- **Permiso de 4 días naturales por cuidado de familiar de 1er. Grado de consanguinidad en caso de enfermedad grave y/u hospitalización. Cuando por tal motivo se necesite un desplazamiento a tal efecto, dicho permiso pasará a ser de 6 días naturales.**

La solicitud y gestión de dicha bolsa horaria se efectuará como incidencia a través del autoservicio del empleado, para lo cual se creará el nuevo concepto, con las implicaciones necesarias en el sistema de gestión de presencias de Asturnet.

- **Permiso no retribuido por estudios del empleado, de un mínimo de 3 meses hasta un máximo de 12 meses, con reserva de puesto de trabajo , siempre que la empresa pueda prescindir de sus servicios en base a sus responsabilidades y el servicio.**

El acceso a este permiso se efectuará por escrito acreditando la circunstancia que lo motiva con un mes de antelación, como mínimo, a la fecha en que debiera comenzar a tomar efecto. Igualmente, a su terminación, será preciso un preaviso de 1 mes para que el correspondiente derecho a la reincorporación al trabajo pueda hacerse efectivo, todo lo expuesto según lo establecido en el art. 57 del Convenio Colectivo actualmente en vigor, o mediante la normativa legal en la materia que posteriormente pudiera modificar la regulación actual.

Precisión: Para todo aquello que no quede expresamente regulado en este apartado, se estará a lo que disponga el Convenio Colectivo, Estatuto de los Trabajadores, y/o normas supletorias.

En materia de fomento y protección de la maternidad/paternidad

- **Obligación de cobertura de puestos de trabajo en todos los permisos por maternidad y lactancia (siempre que se acumule).**
- **Mantenimiento del 100% de los beneficios sociales (ayuda familiar) en caso de bajas maternas/paternales y reducción de jornada por guarda legal.**

En materia de movilidad

- **Establecimiento de un programa de subvenciones para casos de traslados cuantificado en un 20% superior a lo establecido en Convenio Colectivo y en supuestos contemplados en dicho convenio.**
- **Fomento del uso de las tecnologías de la información y comunicación (videoconferencia, multiconferencia, comunidades en prácticas, etc...) para reuniones, así como del establecimiento de forma progresiva, en la medida que los anchos de banda de cada centro lo permitan, de acceso a internet para toda la plantilla (con las restricciones que corporativamente se establezcan) para poder realizar gestiones personales desde el**

puesto de trabajo.

La Dirección de sistemas de Información se encargará de gestionar dicha implantación.

En materia de jornada y horario

- **Los empleados podrán solicitar cambios temporales de tipos de jornada (de jornada partida a continuada o viceversa) para adaptar su vida personal y/o familiar a la jornada preexistente, en los siguientes casos: enfermedad grave propia o del cónyuge o pareja de hecho, de familiares de 1er. grado de consanguinidad o afinidad, y de atención a los hijos en los procesos de separación o divorcio siempre que el empleado ostente la custodia de los mismos y como máximo hasta su mayoría de edad o emancipación declarada, y en todos los casos mientras se mantenga la circunstancia que dio origen a la situación.**

Los empleados que se encuentren en alguno de los casos expuestos, y deseen solicitar el cambio temporal, deberán cursar la petición por escrito a la gerencia acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. El cambio temporal de la jornada quedará reflejado mediante acuerdo entre partes. Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el tipo de jornada inicial. Con carácter anual se informará a la Junta coordinadora.

- **Adaptación del horario sin reducción de jornada en situaciones especiales (familias monoparentales, en proceso de separación/divorcio) siempre que organizativamente sea posible.**

Los empleados que se encuentren en dicha situación, y deseen solicitar la adaptación del horario, deberán cursar la petición por escrito a la gerencia acreditando y justificando las circunstancias que lo motivan. Finalizada la circunstancia que dio origen a la situación, deberá comunicarse de forma inmediata al objeto de recuperar el horario inicial. Dicha adaptación quedará reflejada mediante acuerdo entre partes.

- **Implantación de “jornada partida flexible” para el personal adscrito a direcciones funcionales mediante el establecimiento de flexibilidad horaria de entrada y salida y un horario de obligada referencia.**

La jornada flexible consiste en la disponibilidad de mañana y tarde, de lunes a viernes en horario no flexible.

- **Flexibilidad horaria en situaciones de violencia de género.**

Se accederá a dicha medida de forma inmediata una vez acreditada la situación ante la gerencia.

Otras medidas

- **Establecimiento de un Programa de Apoyo a Empleados (servicios a empleados: gestoría, canguros, cuidadores, etc...), previo estudio de costes y calidad del servicio**

Se solicitarán propuestas a entidades que puedan ofrecer este servicio, quedando su implantación supeditada a la calidad del servicio ofertado, y al condicionamiento económico

del plan. Se informará a la junta coordinadora de las gestiones realizadas.

- **Paralización de la devolución del anticipo y/o del préstamo para reanudarla una vez se produzca la reincorporación tras la excedencia maternal.**

Dicha paralización se aplicará durante el primer año y mientras se mantenga el derecho a la reserva del puesto de trabajo.

6. En materia de comunicación

- **Utilización de lenguaje no-sexista en las imágenes y en la comunicación de la empresa, y especialmente la relacionada con las ofertas de trabajo, procesos de selección, formación y desarrollo.**

Revisión y modificación de los documentos utilizados en los procesos de selección, con el fin de eliminar cualquier posible elemento discriminatorio en su ejecución.

Los documentos a revisar son los siguientes:

Manual de Selección. Se revisará para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada, tanto en el procedimiento como en los documentos anexos al mismo, que incluyen:

- Formulario de recogida de perfil
- Ficha de evaluación entrevista telefónica
- Ficha de evaluación entrevista personal
- Carta desestimación candidatura
- Documentos informe de selección

Ofertas en prensa y jobsites. Se revisará el modelo base utilizado para la publicación de ofertas en ambos medios para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada.

Solicitud de empleo en la web de Asturnet. Se revisará para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada, tanto en las ofertas publicadas como en el formulario que cumplimentan los candidatos. Una vez detectadas se trasladarán al área de Soporte y Diseño Web, con el objetivo de que se implementen los cambios pertinentes.

Formulario de solicitud de empleo que se pueda distribuir en los centros asistenciales cuando se presente una oferta de empleo (nota: actualmente se utiliza en un porcentaje pequeño de casos debido a que la mayoría de candidatos utilizan los medios de búsqueda de empleo a través de internet).

Información acogida para extracomunitarios. Se revisará para detectar cualquier posible expresión susceptible de ser cambiada.

- **Promoción de la utilización de medios de comunicación internos (revista,portal, intranet, etc.), para transmitir mensajes en materia de igualdad.**
- Se utilizarán los medios de comunicación internos de la empresa para dar traslado a todo el personal de las noticias y novedades en materia de igualdad, haciendo referencia tanto a las novedades normativas en la materia como a las acciones que puedan desarrollarse en la empresa. Se informará a la junta coordinadora de las acciones a adoptar en este sentido.

7. En materia de Seguridad y Salud Laboral

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, y en particular en sus artículos 25 y 26, referidos a la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos y a la protección de la maternidad respectivamente, supone una exigencia legal para valorar de forma específica los riesgos laborales a los que están expuestos los trabajadores y trabajadoras.

Los objetivos a desarrollar en esta materia son los siguientes:

- **Tendencia a mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgo que puedan afectar a la mujer trabajadora en sus puestos de trabajo, incluyendo los registros de situación en las evaluaciones de riesgo, con el objetivo de tomar las medidas preventivas adecuadas en la protección de la maternidad.**
- **Vigilancia de la salud de los trabajadores con especial atención a los riesgos derivados por razón de género.**
- **Adecuación del procedimiento para la protección de la maternidad ante riesgos laborales que abarquen la adopción de medidas preventivas destinadas a la protección de madre e hijo, y durante el embarazo y lactancia.**
- **Tendencia a mejorar el conocimiento de las patologías más prevalentes que afectan al personal de Asturnet, con el fin de facilitar la adecuación de las condiciones de determinados puestos de trabajo a dichas patologías.**
- **Estudio y valoración de las modificaciones en los hábitos fisiológicos y tóxicos de la población laboral, y como éstos pueden influir en el desarrollo de la actividad laboral.**
- **Inclusión, en el estudio epidemiológico, del análisis comparativo de parámetros de salud en función del sexo, sobre la base de las actuaciones sanitarias realizadas.**
- **Realización de procedimiento de prevención de riesgo ante posibles situaciones derivadas de violencia en el trabajo.**

Teniendo en cuenta que algunos de los objetivos reseñados, se imbrican entre sí, y para alcanzar una mayor concreción en las acciones, se establece a modo resumido el siguiente

objetivo general:

Mejorar el conocimiento de los agentes y/o factores de riesgos laborales y su influencia en aspectos de género a fin de llevar a cabo evaluaciones de riesgo y una vigilancia de la salud de los trabajadores más específica, con especial atención a los procedimientos que aseguren la protección de la maternidad y el estudio de patologías específicas de cada sexo y su influencia en el ámbito laboral.

Acciones

- Mejorar y completar, las evaluaciones de riesgo de los puestos de trabajo de Asturnet, a fin de identificar aquellos con riesgo por razón de género, especialmente los que afectan a la salud reproductiva y al ámbito psicosocial.
- Crear el procedimiento de prevención de riesgo ante posibles situaciones derivadas de violencia en el trabajo.

Para desarrollar las acciones establecidas, la junta coordinadora de la empresa que analizará las necesidades en esta materia por parte de la empresa.

8. En materia de acoso sexual y por razón de sexo

CONDICIONAMIENTO ECONÓMICO DEL PLAN DE IGUALDAD

En virtud de cuanto establece el art. 45 del Convenio Colectivo General de ámbito estatal para las entidades de seguros, reaseguros y Mutuas de Accidentes de trabajo, y dadas las limitaciones presupuestarias que enmarcan nuestra actividad, las condiciones económicas que pudieran derivarse de la aplicación del presente Plan de Igualdad, quedarán condicionadas a la solicitud de la correspondiente partida presupuestaria y a su autorización expresa por parte del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

DIFUSIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

Siendo consecuentes con lo establecido en los puntos precedentes, la empresa se compromete a dar la difusión suficiente del presente plan de igualdad a toda la plantilla de Asturnet, utilizando para ello los medios de comunicación internos (intranet y revista azul), habilitando secciones permanentes en el portal del empleado, donde se encontrará toda la información relativa al Plan, junto a los protocolos de actuación que en cada caso se determinen.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y la evaluación de las actuaciones desarrolladas son consideradas herramientas básicas para su correcto desarrollo.

El seguimiento del plan de igualdad posee como objetivo conocer el proceso de desarrollo de la

ejecución de las medidas del plan, asegurando la correcta puesta en marcha de las mismas, la resolución de dificultades que puedan darse durante el proceso y en su caso la redefinición de las actuaciones a fin de poder alcanzar los objetivos previstos.

Por su parte la evaluación está destinada a poder valorar los resultados obtenidos, el grado de cumplimiento de objetivos y medidas, la eficacia de las medidas implantadas para dar respuesta a los objetivos previstos, así como proporcionar información que permita determinar la necesidad de mantener o reformular las medidas existentes y de incorporar nuevas actuaciones de cara a elaborar un nuevo plan de igualdad.

La principal herramienta para el seguimiento y la evaluación del plan de igualdad son los indicadores recogidos en cada medida, así como el registro de las actuaciones puestas en marcha para cada una de ellas.

En función de la naturaleza y características de los indicadores, su actualización se realizará bien de manera instantánea cuando se produzcan variaciones o cuando se ponga en marcha un determinado proceso (por ejemplo, la definición de un procedimiento para dar respuesta a las demandas de conciliación recogidas en el buzón o el porcentaje de mujeres y hombres en cada tribunal de los proceso selectivo), bien de manera semestral/anual a fin de comprobar la evolución de los datos (por ejemplo, el porcentaje de temarios de procesos selectivos y de bolsas de empleo en los que se han introducido contenidos relacionados con la legislación en vigor en materia de igualdad).