

Plan de Igualdad 2025-2029



Contenido

PRESENTACIÓN 3

MARCO LEGAL 3

COMPROMISO CON LA IGUALDAD 3

ÁMBITO DE APLICACIÓN..... 4

VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD 4

COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD 4

OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN..... 5

 SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL 5

 FORMACIÓN 7

 CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO 7

 RETRIBUCIÓN..... 8

 PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO 9

 COMUNICACIÓN 10

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACTUACIÓN 12

COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN 12

DISPOSICIÓN FINAL..... 14

1. PRESENTACIÓN

Asturnet es una empresa proveedora de servicios de formación, tanto en modalidad presencial como e-Learning. Nuestra metodología de enseñanza conjuga tecnología, pedagogía e innovación adaptada al alumnado, para que cada acción formativa sea una experiencia de motivación y superación.

Creemos firmemente que la formación continua es una apuesta segura en el desarrollo profesional de organización a medio y largo plazo y, por ello, nuestros cursos están destinados tanto a personas en desempleo como a profesionales en activo.

2. MARCO LEGAL

El Plan de Igualdad es una de las medidas que nacieron a la luz de la **Ley Orgánica 3/2007 del 22 de marzo** para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, cuya exposición de motivos comenzaba con la proclamación del **artículo 14 de la Constitución Española**, artículo que consagra el consabido derecho de igualdad de la ciudadanía española ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de sexo, entre otros motivos.

La Ley Orgánica 3/2007 se modificó por el **Real Decreto-ley 6/2019 del 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y, recientemente por el **Real Decreto 902/2020 del 13 de octubre**, de igualdad retributiva.

El Real Decreto-ley 6/2019 viene a desarrollar un nuevo texto articulado, integral y transversal en material de empleo y ocupación, que contiene las garantías necesarias para hacer efectivo el Principio de Igualdad, con base en los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

El **Principio de Igualdad** es una norma jurídica universal, principio fundamental también de la Unión Europea, contenido en ya numerosas directivas, y a las que, finalmente, la ley viene a servir de trasposición con el fin de proteger el citado principio y hacer de él una realidad viva en nuestro ordenamiento jurídico.

3. COMPROMISO CON LA IGUALDAD

Para Asturnet, la efectiva y plena consecución del Principio de Igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres es un compromiso fundamental. Solo entendemos el éxito organizativo, profesional y humano de una empresa como la nuestra, desde el respeto absoluto a la diversidad en todas sus formas. La igualdad de trato entre mujeres y hombres en la organización se manifiesta a través del impulso que la compañía ha dado en los últimos años a la aplicación de los principios de igualdad de oportunidades y a la gestión de la conciliación entre la vida familiar y laboral. Estos valores se reflejan en nuestra cultura organizacional, en los procesos de comunicación interna y externa, en las políticas de gestión y, especialmente, en las personas que forman parte de nuestro equipo.

Nuestra trayectoria es un largo proceso, siempre liderado por Orlando M. López Alonso, CEO y propietario de Asturnet, e Isabel Barrio, directora y propietaria de Asturnet.

Nuestro camino en igualdad siempre ha ido acompañado (y respaldado) por los procesos de evaluación y mejora continua que se desarrollan en Asturnet y que dan soporte a nuestra actividad diaria. Es por esto que, Asturnet dispone de un Sistema de Gestión de Calidad certificado en ISO 9001, ISO 14001 e ISO 27001.

Asturnet contempla dentro de su Plan Estratégico varios objetivos en materia de igualdad y conciliación:

- Impulsar y fomentar la aplicación de medidas que garanticen la igualdad real en el seno de la compañía.
- Mejorar la calidad de vida y el bienestar de las personas que forman parte de la organización.
- Establecer y desarrollar políticas que continúen con la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo.

La Dirección de Asturnet, asume un firme compromiso con la igualdad de oportunidades como parte fundamental de su estrategia, por ello ha decidido elaborar este II Plan de Igualdad con el objetivo general de garantizar la igualdad real y efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres en el seno de la organización.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente plan se aplicará a todas las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Asturnet independientemente de la modalidad contractual o cargo que ostenten.

5. VIGENCIA DEL PLAN DE IGUALDAD

El presente Plan estará vigente por un periodo de cuatro años desde su aprobación, esto es, desde el 22 de diciembre de 2025 al 21 de diciembre de 2029.

6. COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD

Con el objetivo de realizar un adecuado seguimiento y evaluación la dirección de Asturnet ha designado una comisión de seguimiento del contenido del presente Plan.

Los cometidos de esta comisión de seguimiento son:

- Potenciar y promover el principio de igualdad y no discriminación entre hombres y mujeres.
- Realizar revisiones anuales del grado de cumplimiento, consecución de objetivos y desarrollo

del Plan de Igualdad, estudiando y analizando la evolución de la mujer en la organización.

- Seguimiento y aplicación de medidas legales que se establezcan para fomentar la igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.
- Estudiar y analizar la evolución de la situación de género en la empresa y proponer medidas de igualdad potenciando las actividades formativas necesarias para ello.
- Identificar ámbitos prioritarios de actuación.
- Promover acciones formativas y de sensibilización sobre la igualdad de oportunidades.

No obstante, como medida fundamental que incide directamente en todas las líneas de actuación en las que se enmarcan las diferentes medidas, la Dirección de Asturnet designa una persona responsable de velar por la igualdad, “**Agente de Igualdad**”, quien será referente para todas las personas que componen Asturnet en materia de igualdad y no discriminación.

Sus funciones serán las siguientes:

- Ser intermediario entre la empresa y el personal de la compañía en todos los temas relacionados con la igualdad.
- Participar en el diseño e implantación de nuevas medidas de igualdad.
- Canalizar los casos de acoso y discriminación actuando como interlocutor/a con el empleado/a.
- Velar por el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad y por el cumplimiento de todas las políticas y códigos establecidos en materia de igualdad.
- Dar seguimiento a los indicadores de igualdad para garantizar su cumplimiento.

7. OBJETIVOS GENERALES Y LÍNEAS DE ACTUACIÓN

En función de los resultados obtenidos en la evaluación de la empresa, el Plan de Igualdad contempla y desarrolla una serie de medidas y acciones en base a las siguientes líneas de actuación:

- Selección, promoción y desarrollo profesional.
- Formación.
- Conciliación y ordenación del tiempo de trabajo.
- Retribución.
- Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
- Comunicación.

8. SELECCIÓN, PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Para asegurar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización y en cumplimiento del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres, Asturnet garantizará que sus procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo profesional, se llevarán a cabo en base a los criterios de mérito, capacidad y competencia profesional, valorando las candidaturas según el grado de idoneidad y adecuación de las personas al puesto, asegurando en todo momento que los

puestos de trabajo de los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el sexo.

Asturnet se compromete a publicar ofertas de empleo y realizar entrevistas a los/as candidatos/as atendiendo a la cualificación requerida para el puesto en cuestión y a la identificación con los valores organizacionales, sin considerar en ningún caso aspectos de contenido sexista.

Para reforzar estos compromisos, las ofertas de empleo se basarán en información ajustada a las características objetivas y técnicas del puesto y a las exigencias y condiciones del mismo, utilizando canales que posibiliten que la información llegue por igual a hombres y mujeres, empleando imágenes (caso que proceda) no estereotipadas, y no utilizando lenguaje sexista.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Asegurar la igualdad de oportunidades en los procesos de selección, promoción, garantizando que se realizan atendiendo a criterios objetivos, sin llevar a cabo ningún tipo de discriminación:
 - Formar y sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de igualdad de oportunidades.
Responsable de ejecución: Agente de Igualdad.
Plazo de ejecución: Anualmente y durante la vigencia del Plan.
 - Las entrevistas se basarán únicamente a criterios objetivos relacionados con el puesto a cubrir, sin considerar aspectos de contenido sexista, prohibiendo expresamente en los procesos de selección preguntas e informes sobre cargas familiares.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Alcanzar de manera progresiva una presencia equilibrada entre hombres y mujeres en aquellos puestos o niveles en los que actualmente exista un desequilibrio.
 - Fomentar la inclusión de hombres o mujeres en los procesos de selección donde actualmente existe menos representación en alguno de los dos sexos.
Responsable de ejecución: Agente de Igualdad y Responsable de RRHH
Plazo de ejecución: Primer semestre 2026 y durante la vigencia del Plan.
- Realizar campañas específicas para visibilizar la contribución de las mujeres a la sociedad.
 - Comunicaciones internas y externas a través del boletín interno y de RR.SS.
Responsable de ejecución: Responsable de comunicación.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Estudiar el diseño de nuevas políticas de gestión de personas que ayuden y apoyen el acceso y promoción de mujeres u hombres en aquellas áreas, niveles o funciones en que estén menos representados/as.
 - Utilización de canales de reclutamiento donde exista igualdad de posibilidades de información entre hombres y mujeres.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

- Transmitir y confirmar una imagen de la empresa comprometida con la igualdad de oportunidades y diversidad.
 - Publicar ofertas de empleo basadas en información ajustada a las características Utilización de canales de reclutamiento donde exista igualdad de posibilidades de información entre hombres y mujeres.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
 - Valorar en los procesos de selección de docentes aquellos/as candidatos/as que tengan formación específica en políticas de igualdad.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

9. FORMACIÓN

El desarrollo de nuestros/as profesionales es un factor clave para el éxito de la compañía. Uno de los pilares básicos de este desarrollo es la formación. En un contexto empresarial cada vez más exigente, global y competitivo, es necesario que las personas que trabajan en nuestra compañía continúen aprendiendo y mejorando sus habilidades y conocimientos.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Informar sobre principios de no discriminación y de igualdad de oportunidades para quienes tuvieran responsabilidades en la dirección y gestión de equipos.
 - Incluir dentro del Plan de acogida una formación obligatoria sobre los principios de igualdad de oportunidades.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Anualmente y durante la vigencia del Plan.
- Evitar discriminación por cuestión de género en el acceso a la formación para que el desarrollo profesional de los hombres o de las mujeres no se vea obstaculizado por este aspecto.
 - Impartir la formación interna, en la medida de lo posible, en el lugar de trabajo y en horario laboral, para facilitar el acceso y la participación de trabajadores/as.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

10. CONCILIACIÓN Y ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

La gestión de la conciliación es una de las medidas más eficientes para retener y atraer talento, por su capacidad de favorecer unas condiciones de trabajo basadas en un clima confortable, respetuoso, flexible y diverso.

El principal objetivo de las medidas de conciliación es conseguir que las personas que trabajan en la organización puedan trabajar y desarrollar su talento en el entorno laboral, de una manera compatible

con el resto de su desarrollo personal.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Garantizar un entorno de trabajo que facilite a hombres y mujeres la atención de sus obligaciones familiares, sin descuidar sus responsabilidades profesionales.
 - Promover y sensibilizar la corresponsabilidad entre todas las personas de la organización a través de los boletines mensuales que se envían desde el área de comunicación.
Responsable de ejecución: Responsable de comunicación y Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Anualmente y durante la vigencia del Plan.
- Explorar nuevas fórmulas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
 - Analizar de forma periódica, cuantitativa y cualitativamente, el uso de las diferentes medidas de conciliación, con el fin de identificar la acogida y seguimiento que reciben por parte de los/las empleados/as.
Responsable de ejecución: Agente de Igualdad y Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Facilitar una mejor conciliación de la vida personal y profesional.
 - Promover que el horario de las reuniones, en la medida de lo posible, tenga lugar entre las 09,00 y las 17,00 h.
Responsable de ejecución: Agente de Igualdad y Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Primer semestre 2026 y durante la vigencia del Plan.

11. RETRIBUCIÓN

La Dirección de Asturnet es consciente de la importancia y obligatoriedad del mantenimiento de un sistema salarial que garantice en todo momento y circunstancia, su neutralidad sin tener ningún condicionante por motivo de género. Es por ello que, nuestra política retributiva, está basada en el desempeño de nuestros profesionales, sin tener en cuenta ningún otro condicionante relacionado con aspectos personales tales como la raza, sexo, la religión, las ideas políticas, la nacionalidad, la edad, la orientación sexual, el estado civil, el nivel de discapacidad, el origen social o cualquiera otra circunstancia.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Contar con un sistema retributivo basado en criterios objetivos y en que se respeten los principios de objetividad, equidad y no discriminación por razón de sexo.
- Garantizar el principio de igualdad retributiva en las políticas implantadas en materia de retribución y medir el cumplimiento de las mismas con indicadores cuantitativos que confirmen esa neutralidad.

- Medición anual de análisis estadísticos sobre las retribuciones medias de mujeres y hombres en la empresa.

Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.

Plazo de ejecución: Anualmente y durante la vigencia del Plan.

12. PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y DEL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Tal y como se recoge en la vigente Ley de Igualdad, se entiende por acoso sexual *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual no deseado 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”*.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Es un compromiso de esta organización la defensa y promoción de la diversidad, por considerarla como una fuente de riqueza y un instrumento para la innovación, tanto en la gestión interna de sus recursos como en la generación de servicios y, consecuentemente, como un medio para el logro de los objetivos corporativos. Y para lograr que esa diversidad sea efectiva extendemos estos valores a todos los procesos destinados a la gestión de personas.

Por ello, y partiendo del principio incuestionable de que toda persona tiene derecho a un entorno digno y respetuoso en el trabajo, cualquier actitud o comportamiento de acoso sexual o por razón de sexo en el trabajo supone un atentado contra la dignidad de los/las trabajadores/as, por lo que Asturnet se compromete a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas o comportamientos.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- De manera preventiva, garantizar la eliminación de cualquier comportamiento o acción que pudiera entrañar indicios de acoso sexual, moral, por razón de sexo o discriminación en materia de género y ayudar y apoyar a los/las empleados/as que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada en la organización.
 - Informar, formar y sensibilizar sobre el protocolo de actuación ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH y Agente de Igualdad.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Identificar la efectiva comisión de las conductas no toleradas en el ámbito de la empresa y adoptar medidas, incluidas las sanciones disciplinarias que legalmente procedan.
 - Mantener actualizado el protocolo en el portal del empleado.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH y Responsable de comunicación.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

- Mantener informada a la Comisión de Igualdad de los casos de acoso sexual y por razón de sexo que hayan sido denunciados y de su resolución.
Responsable de ejecución: Agente de Igualdad.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Difundir los criterios para identificar el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y la violencia machista.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH y Responsable de comunicación.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Promover recursos orientados al asesoramiento, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia machista.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH y Responsable de comunicación.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Velar por el cumplimiento de la normativa respecto a la representación equilibrada de mujeres y hombres.
Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.
Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

13. COMUNICACIÓN

Desde la creación de Asturnet, se ha creído que el principal motor de cambio es la promoción de una cultura empresarial que tenga como uno de sus pilares el trato igualitario. Junto a la formación, la información es una de las herramientas referente a la hora de cambiar actitudes, y por ello que el área de comunicación se convierte en una de las áreas más destacadas en este plan.

Por otro lado, para que el Plan de Igualdad sea una herramienta de trabajo eficaz es necesario que sea conocido por todas las personas, para que así puedan hacer uso, dentro de su área de responsabilidad, de aquellas medidas que apliquen en su caso. En este caso, la comunicación vuelve a ser fundamental. Además, ser una organización igualitaria ayuda a retener el talento, a que aumente el nivel de compromiso con el proyecto empresarial y que mejore el clima laboral. Es muy importante que las personas sepan que la compañía está comprometida con la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Los objetivos a implantar y las acciones a llevar a cabo para la consecución de los objetivos en este ámbito son los siguientes:

- Transmitir la importancia del principio de igualdad y no discriminación y promover una cultura en la organización proclive a la diversidad, a la igualdad de oportunidades y al equilibrio de la vida personal y laboral.
 - Red profesional de Asturnet en LinkedIn donde se publican contenidos corporativos de interés general y noticias en materia de igualdad y RSE en la organización.

Responsable de ejecución: Responsable de comunicación y Agente de igualdad.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

- Dar a conocer las medidas y programas relacionados con la igualdad de oportunidades.
 - Manifestar, a través del Plan de acogida, el compromiso de la organización con respecto a la igualdad de oportunidades, que muestre al personal la importancia del Plan para la empresa.

Responsable de ejecución: Responsable de RRHH.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Dar visibilidad a todas las actividades que desarrolla la compañía en materia de igualdad.
 - Comunicar a todo el personal de la organización los objetivos, desarrollo y resultados del Plan de Igualdad, a medida que se vaya implantado y produciendo resultados.

Responsable de ejecución: Responsable de comunicación y Agente de Igualdad.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Velar por la utilización de un lenguaje no sexista en la redacción de los comunicados internos y externos, así como de la no utilización de imágenes sexistas en cualquier tipo de documento o memoria que se genere internamente.
 - Proporcionar a todas las personas de la compañía una Guía de utilización de lenguaje no sexista.

Responsable de ejecución: Responsable de comunicación y Agente de Igualdad.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Garantizar el conocimiento del Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo a todas las personas.
 - Implementar sesiones de capacitación obligatorias para todos/as los/as empleados/as, donde se explique el protocolo, sus implicaciones y cómo actuar en caso de que se presente una situación de acoso.

Responsable de ejecución: Responsable de comunicación y Responsable RRHH.

Plazo de ejecución: Anualmente y durante la vigencia del Plan.
 - Utilizar canales de comunicación interna, como boletines o intranet, para recordar y actualizar a todos/as los/as empleados/as el protocolo y cualquier cambio que se realice.

Responsable de ejecución: Responsable de comunicación y Agente de Igualdad.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.
- Estudiar la percepción tanto cuantitativa como cualitativa de la labor de la compañía relativa al tratamiento y consideración de la mujer dentro de la empresa.
 - Comparar los resultados cuantitativos y cualitativos para identificar coincidencias y discrepancias.

Responsable de ejecución: Responsable RRHH y Agente de Igualdad.

Plazo de ejecución: Anualmente y durante la vigencia del Plan.
 - Utilizar los hallazgos para identificar áreas donde la empresa podría mejorar en términos de igualdad de género.

Responsable de ejecución: Responsable RRHH y Agente de Igualdad.

Plazo de ejecución: Durante la vigencia del Plan.

14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE ACTUACIÓN

El seguimiento y evaluación del presente Plan, tiene por objetivo valorar la adecuación de las medidas realizadas y verificar su coherencia con los objetivos propuestos inicialmente. Para ello Asturnet evaluará que se hayan cumplido los resultados previstos, el grado de satisfacción de los/as destinatarios/as de las medidas y si ha sido correcto el desarrollo de las mismas.

La empresa evaluará los siguientes aspectos:

- Comprobar si el Plan es aplicable a la empresa, si los objetivos son los adecuados y las medidas son coherentes con los objetivos marcados.
- Los recursos asignados y la puesta en marcha de las medidas: revisará si éstas han respetado el cronograma, la infraestructura es adecuada y si se ha ajustado al presupuesto establecido.

Para todo el proceso de medición y análisis de los indicadores de igualdad establecidos, se utilizarán las herramientas y procedimientos establecidos en el Sistema Integrado de Gestión de Calidad que tiene implantado Asturnet y que es de obligado cumplimiento.

Para medir la evolución de todos los parámetros definidos y realizar el seguimiento oportuno para detectar posibles incumplimientos, se disponen de cuadros de métricas.

Cada parámetro tiene asignado una persona responsable de su mención y seguimiento. Los datos del estudio se soportan a través de OneDrive y se comunican de forma periódica a la Dirección General de la empresa, al Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad y al Agente de Igualdad.

15. COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN

La Dirección de Asturnet declara su compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que continúen con la integración de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres como un principio estratégico de nuestra **Política de Calidad** y nuestra **Política de Gestión de Personas**.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la organización, desde la selección a la promoción, pasando por la política retributiva, la formación interna de las personas que forman

parte de la empresa, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, la Dirección de Asturnet se compromete a informar de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se proyectará una imagen de la compañía acorde con este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Los principios enunciados, se llevarán a cabo a la práctica a través de este Plan de Igualdad y van a suponer mejoras respecto a la situación actual, poniendo en marcha los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la empresa, y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En el caso de nuestra **Responsabilidad Social Corporativa**, la Dirección de Asturnet, se compromete a impulsar el diseño, desarrollo y la impartición de acciones formativas que difundan los valores y principios de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, con la finalidad de formar a su alumnado, dando prioridad a las mujeres, en nuevas habilidades directivas y competencias que les permitan acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Por último, la Dirección General de Asturnet asume el compromiso de la implantación y mantenimiento de este Plan de Igualdad, aportando para ello cuantos recursos materiales y humanos se requieran. Asimismo, se compromete a dar difusión interna y conocimiento a todo su personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad.

Para llevar a cabo este propósito, se seguirá contando con el Comité de Seguimiento del plan de Igualdad.

Orlando M. López Alonso	Isabel Barrio Díez
	
CEO de Asturnet	Directora General de Asturnet

En Oviedo, a 22 de diciembre de 2025

16. DISPOSICIÓN FINAL

La Dirección de Asturnet asume el compromiso de la implantación y mantenimiento de este Plan de Igualdad, aportando para ello cuantos recursos materiales y humanos se requieran.

Asimismo, se compromete a dar difusión interna y conocimiento a todo su personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad.

El Comité de Seguimiento del Plan de Igualdad, tras su participación en la elaboración y el estudio del diagnóstico realizado previamente, han aprobado el presente texto como Plan de Igualdad de Asturnet 2025-2029 y verifica su compromiso con este y su entrada en vigor a partir de la fecha de la firma del presente documento.

Orlando M. López Alonso	Isabel Barrio Díez	Clara Prieto Suárez
CEO Talento TD	Directora General de Asturnet	Responsable de Calidad
		

En Oviedo, a 22 de diciembre de 2025

