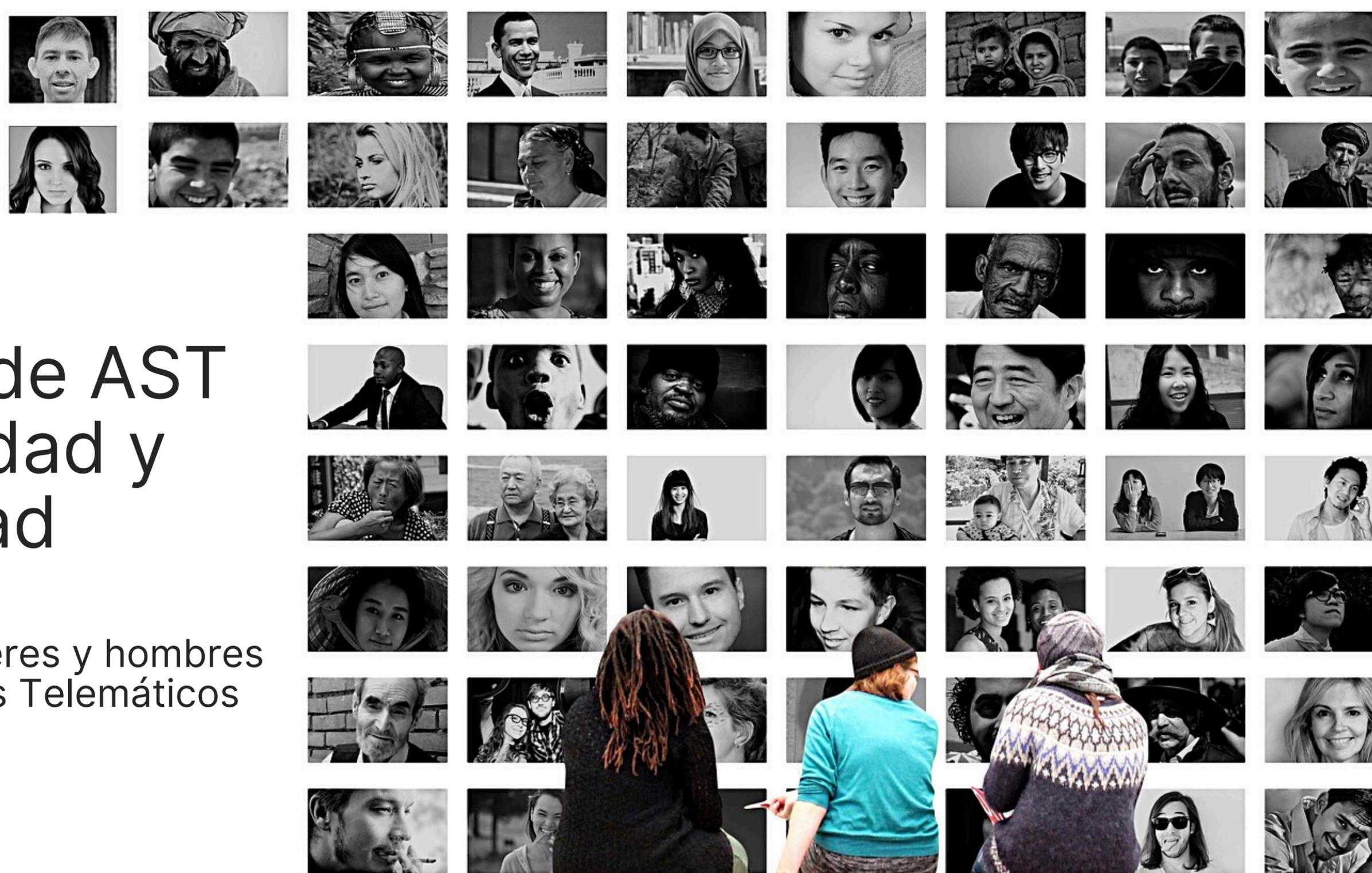


Compromiso de AST con la Igualdad y diversidad

Plan de Igualdad entre mujeres y hombres
de Aragonesa de Servicios Telemáticos



COMPROMISO CON LA IGUALDAD Y DIVERSIDAD

La Entidad Pública Aragonesa de Servicios Telemáticos (AST), como parte integrante del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón, está **adherida al Plan de Igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón 2021-2024**, aprobado por Orden HAP/1353/2020, de 28 de diciembre.

Con este Plan se garantiza la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres en el acceso, desarrollo y condiciones del empleo público, erradicando cualquier forma de discriminación, incluida la violencia o el acoso por razón de sexo.



OBJETIVOS

Los principales objetivos del Plan son:

- **Garantizar la igualdad de trato y oportunidades** en el acceso, promoción y desarrollo profesional.
- **Prevenir y actuar frente al acoso sexual y por razón de sexo.**
- **Favorecer la conciliación** de la vida personal, familiar y laboral de forma corresponsable.
- **Corregir la brecha salarial** y eliminar cualquier forma de discriminación retributiva.
- **Incorporar la perspectiva de género** en la salud laboral, la formación y la comunicación institucional.

EJES DE ACTUACIÓN

1. Acceso al empleo, selección de personal y provisión de puestos

- Utilización de lenguaje no sexista en ofertas de empleo.
- Presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de selección.
- Fomento de la paridad en los procesos de provisión.

2. Clasificación profesional

- Revisión de las denominaciones de puestos desde la perspectiva de género.
- Actualización de plantillas y RPT con lenguaje inclusivo.

3. Sensibilización y formación

- Formación obligatoria en igualdad para todo el personal.
- Programas de sensibilización sobre acoso sexual y violencia de género.

4. Promoción profesional

- Impulso a la promoción de las mujeres en niveles altos de responsabilidad.
- Medidas para evitar la segregación profesional por sexo.

5. Condiciones de trabajo

- Revisión de los sistemas de complementos retributivos desde la perspectiva de género.
- Evaluación del impacto de las condiciones laborales en la igualdad.

6. Conciliación y corresponsabilidad

- Promoción del uso de medidas de conciliación por parte de hombres y mujeres.
- Flexibilización horaria y teletrabajo como herramientas para la igualdad.

7. Infrarrepresentación femenina

- Actuaciones específicas en sectores y categorías con baja presencia de mujeres.
- Planes de empoderamiento femenino en áreas tecnológicas y de I+D.

8. Retribuciones

- Análisis y seguimiento de la brecha salarial.
- Medidas correctoras ante desigualdades retributivas detectadas.

9. Salud laboral

- Integración de la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales.
- Medidas específicas para mejorar el bienestar de las trabajadoras.

10. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

- Protocolo específico de actuación frente a situaciones de acoso.
- Asistencia y protección a las víctimas.

11. Protección del embarazo, lactancia y maternidad

- Adaptaciones del puesto de trabajo durante el embarazo o lactancia.
- Garantía de no discriminación en procesos selectivos o promoción.