

## Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Fecha de actualización: 4 de marzo de 2020

Nombre de la entidad	INGENIERÍA ESPECIALIZADA EN OBRA CIVIL E INDUSTRIAL, SA								
<b>Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia</b>	Orden SSI/499/2012, de 24 de febrero (Resuelve la convocatoria de 2011)								
<b>Año de última renovación</b>	2ª Prórroga de vigencia concedida a fecha 17/12/2018								
<b>Descripción de la entidad</b>	Empresa especializada en ingeniería y consultoría integral que proporciona servicios en ingeniería civil, industrial y ambiental.								
<b>Nº de personas empleadas</b>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Mujeres</th> <th>Hombres</th> <th>Total</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>86</td> <td>144</td> <td>230</td> </tr> </tbody> </table>	Mujeres	Hombres	Total	86	144	230		
Mujeres	Hombres	Total							
86	144	230							
<b>Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad</b>	<p>Objetivos destacados del Plan Director de sostenibilidad 2016-2020:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ incrementar la presencia femenina en puestos gerenciales con objetivos concretos anuales y monitorización del % de mujeres en puestos gerenciales por división.</li> <li>▪ Medir la brecha salarial de la Compañía, y publicar los resultados de la auditoría a través de la memoria de sostenibilidad anual.</li> </ul>								
<b>Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad</b>	<p>-I Plan de igualdad de la División de Infraestructuras, que incluye a Ingeniería en su ámbito de aplicación, acordado con las federaciones sindicales del sector en 2009</p> <p>-II Plan de igualdad acordado (2015 -2018)</p> <p>-Prórroga del II Plan acordada (2019)</p> <p>-III Plan de igualdad acordado (2020-2023).</p> <p>-Acciones orientadas a aumentar la presencia de la mujer en áreas y niveles con mayor infrarrepresentación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Incremento proporcional de la presencia femenina en un sector infrarrepresentado que pasa de un 32,2% en 2011 al 37,4% en 2019.</li> <li>▪ Aumento gradual del número de mujeres en niveles de responsabilidad: (Dirección y mandos) durante la vigencia de los Planes de igualdad, que pasa de un 17,5% en 2011 al 28,8% en 2019.</li> <li>▪ Estudios sobre identificación de mujeres de alto potencial (predirectivas) a través del proceso de revisión de talento</li> </ul>								

y evaluación de desempeño.

-A nivel de conciliación y corresponsabilidad destacan las siguientes medidas por su especial impacto en la entidad: Proyecto piloto de teletrabajo, flexibilidad de entrada y salida, programa de apoyo a embarazadas, madres y padres con medidas que flexibilizan la jornada durante el embarazo y tras la maternidad y paternidad, medidas especiales para progenitoras y progenitores de hijas e hijos con enfermedad grave complementarias a lo establecido por Ley, ayuda económica para desplazamiento de mujeres embarazadas a pruebas médicas, ayudas económicas para madres y padres, y mejora de la política de anticipos.

### **Como medidas transversales destacan las siguientes:**

Plan Director de sostenibilidad 2016-2020:

- Objetivo estratégico: incremento de presencia femenina en puestos gerenciales con objetivos concretos anuales y monitorización del % de mujeres en puestos gerenciales por división.
- Medición de la brecha salarial de la Compañía, y publicación de los resultados de la auditoría a través de la memoria de sostenibilidad anual.

-Protocolo de actuación ante situaciones de acoso laboral, sexual y por razón de sexo.

-Comisión del Código de Conducta, órgano que vela por su cumplimiento y que cuenta con un canal ético que permite comunicar las conductas irregulares.

-Implantación de un sistema de gestión de la igualdad con más de 20 indicadores específicos de seguimiento y evaluación.

-Curso online de formación en igualdad y prevención de la discriminación para toda la plantilla que se hizo extensivo también a proveedores.

-Participación en acciones formativas de liderazgo destinadas a mujeres: Programa de Desarrollo para la Dirección de Mujeres con Alto Potencial (PDMAP) y proyecto Promociona.

-Reconocimiento a ACCIONA como líder mundial en diversidad e inclusión social en el entorno laboral (Índice Refinitiv de Diversidad e Inclusión 2019). Refleja el elevado desempeño en objetivos de igualdad de género, contratos inclusivos y políticas de formación, promoción y conciliación.

-Iniciativas de sensibilización destinadas a toda la plantilla cada año: día europeo de la igualdad salarial, día de la mujer, día contra la violencia de género, etc.



**Instituto** de las  
**MUJERES**

