



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

Fecha de actualización: 9 de noviembre de 2021

| | | | |
|---|--|---------|-------|
| Nombre de la entidad | EQUIPOS NUCLEARES, S.A., S.M.E. (ENSA) | | |
| Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia | Orden SPI/3138/2010, de 26 de noviembre (Resuelve la convocatoria de 2010) | | |
| Año de última renovación | 2020 | | |
| Descripción de la entidad | ENSA diseña y fabrica grandes componentes nucleares, siendo la principal empresa del sector en España, exportando más del 90% de su producción. | | |
| Nº de personas empleadas | Mujeres | Hombres | Total |
| | 73 | 425 | 498 |
| Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad | <p>Objetivo general: Garantizar la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres en el seno de la empresa y facilitar la conciliación de la vida familiar, laboral y personal.</p> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Mantener, en los procesos de selección y contratación, procedimientos y políticas de carácter objetivo.2. Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres.3. Garantizar un sistema retributivo que no genere discriminación.4. Garantizar la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades.5. Adopción de medidas que hagan compatible la vida personal, familiar y laboral.6. Prevenir la discriminación laboral por razón de sexo, estableciendo un protocolo de actuación para estos casos.7. Difundir una cultura empresarial comprometida con la igualdad. | | |



Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

El Plan de Igualdad de Ensa contiene medidas en todos los ámbitos de las relaciones laborales: selección, formación, promoción interna, desarrollo profesional y conciliación de la vida laboral y familiar, así como sobre acoso laboral. Desde la entrada en vigor del mismo y hasta la fecha, destacar:

- La incorporación de las mujeres ha ido en constante aumento, incrementándose su presencia en la empresa en un 49%.

Así mismo, se ha incrementado el porcentaje de mujeres ingenieras en un 144%. Destacar que el 61% de las mujeres que trabajan en Ensa ocupan puestos de trabajo que requieren formación universitaria.

- En cuanto a su distribución por nivel de responsabilidad: en el Consejo de Administración de la Sociedad representan el 27,27% y en el Comité de Dirección el 28,57%. Asimismo, ocupan un 31% de los puestos de responsables de área y un 30% son Jefas de Proyecto.
- El 55% de las mujeres que trabajan en Ensa tienen menos de 10 años de antigüedad en la empresa, y un 27% menos de 5 años.

En cuanto a las medidas más innovadoras adoptadas por Ensa destacar:

- **Medidas de conciliación y beneficios sociales:** flexibilidad horaria, posibilidad de flexibilizar el disfrute de los permisos retribuidos, ayuda por gastos de guardería y/o escolarización; creación de una bolsa de horas de “Libre Disposición” para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores.
- **Actuaciones más relevantes en materia de Formación:** cursos específicos para mujeres en temas de habilidades directivas; impartición de formación en temas de igualdad a todas las nuevas incorporaciones y a mandos; formación de Compliance dirigida a toda la plantilla orientada al cumplimiento de la legislación vigente y de la normativa interna, a través de las mejores prácticas éticas y socialmente responsables, haciendo hincapié en formar sobre los principios de igualdad y no discriminación.
- **Medidas de sensibilización y comunicación:** incorporar dentro los principios y valores corporativos la igualdad de género; elaboración del Código de Conducta el cual recoge el respeto por las personas, la igualdad y no discriminación; elaboración de un Plan de Comunicación interno que informe acerca de las actuaciones llevadas a cabo relativas a los objetivos establecidos por la Asamblea General de las Naciones Unidas en la Agenda 2030; incorporación de un Compliance Officer cuya misión es la de crear y desarrollar una cultura e identidad organizativa en la que la igualdad sea un pilar fundamental; publicación de boletines informativos y noticias sobre igualdad; networking en temas de igualdad; etc.

Enlaces de interés

<https://www.ensa.es/wp-content/uploads/2021/11/comunicacion-de-progreso-cop-ensa-22-sep-2021.pdf>

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-15990>