

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

Fecha de actualización: 15 de noviembre de 2021

| | | | |
|---|---|---------|-------|
| Nombre de la entidad | ISASTUR Ingeniería, S.A. | | |
| Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia | Orden SSI/499/2012, de 24 de febrero (Resuelve la convocatoria de 2011) | | |
| Año de última renovación | 2021 | | |
| Descripción de la entidad | ISASTUR Ingeniería, S.A. desarrolla proyectos de ingeniería en el sector de la energía, principalmente subestaciones de alta y muy alta tensión, centros de transformación y distribución, estudios eléctricos y modelización. | | |
| Número de personas empleadas | Mujeres | Hombres | Total |
| | 20 | 38 | 58 |
| Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad | El compromiso fundamental de ISASTUR Ingeniería y su objetivo en materia de igualdad de oportunidades es mantener y mejorar los entornos que facilitan el desarrollo de las personas y su situación dentro de la Empresa, generando una cultura específica de promoción de la igualdad de oportunidades. | | |
| Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad | <p>Potenciar el acceso, el desarrollo y la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad en los que su proporción es aún reducida, así como su incorporación a aquellos puestos en los que aún están subrepresentadas.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer los mecanismos para evitar y/o resolver cualquier situación de acoso o discriminación en materia de género. - Elaborar e implementar el nuevo procedimiento de organización, horarios y lugar de trabajo, permitiendo establecer entornos de trabajo que favorezcan desarrollo personal y profesional, y concienciar y sensibilizar en cuanto a equidad y justicia se refiere, ampliando notablemente la flexibilidad previa existente en ISASTUR. - Colaborar con entidades externas para promover | | |

| | |
|--|---|
| | <p>la una mayor presencia de mujeres en el sector tecnológico.</p> <ul style="list-style-type: none">- Automatizar y explotar los procesos e indicadores internos de gestión de personas en clave de género: distribución de la plantilla, formación gestionada por la empresa, clasificación profesional, retribuciones... Para esto último, se ha implementado un informe que permite el cálculo automático de la brecha salarial.- Formar y sensibilizar a las personas de la Empresa en materia de igualdad haciendo especial hincapié en el colectivo de personas directivas que ostentan un amplio poder de decisión y autonomía en la gestión de las personas.- Rediseñar, desarrollar e implementar el sistema de evaluación por competencias, que ha permitido sistematizar el modelo de valoración de personas y establecer criterios objetivos de evaluación, asegurando la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.- Formar y desarrollar en materia de Igualdad al personal encargado de implementar y poner en marcha las políticas, planes y proyectos de Igualdad de Oportunidades, con el fin de poder estar al día tanto de los cambios normativos como de las últimas tendencias.- Se cuenta con un espacio de Igualdad en la Intranet corporativa, donde se pone a disposición de todo/a trabajador/a la Guía de Igualdad, de buenas prácticas, la guía de mujeres embarazadas, protocolos de actuación ante determinadas situaciones, etc... Si necesitan cualquier apoyo en la materia, la Agente de Igualdad queda a disposición para cualquier tipo de consulta.- Elaborar y difundir el Código de Conducta ISASTUR, de aplicación a toda la plantilla y que podrá ser extensible a cualquier persona física y/o jurídica que tenga relación con ISASTUR. Dicho documento recoge nuestro compromiso con el respeto de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional, así como en los principios en los que se basan el Pacto mundial de las Naciones Unidas y en la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo |
|--|---|



Instituto de las
MUJERES

