

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

Nombre de la entidad ISASTUR, S.A.U.

Descripción de la entidad

Implantada en el sector de los montajes industriales desde 1978, Isastur, S.A.U, tiene una dilatada experiencia en el campo de la ingeniería, ingeniería de control y automatización de procesos e instrumentación, líneas eléctricas de alta, media y baja tensión, así como montaje y mantenimiento eléctrico en todas sus posibles variantes. También es una referencia en el sector de la energía correspondiente a la construcción de subestaciones, cogeneraciones, parque eólicos y plantas fotovoltaicas.

Aporta gran experiencia en diferentes sectores industriales: petroquímica, energía, cemento, siderurgia, industria metalúrgica, minería, medio ambiente, automóvil, vidrio, etc. También es de destacar su participación en los sectores energéticos: compañías eléctricas, promotores de renovables y grandes ingenierías del sector.

Nº de personas empleadas (31.12.2017)

Total	Mujeres	Hombres
77	38	39

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

El compromiso fundamental de ISASTUR 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. Esta meta se articula a través de los siguientes objetivos operativos:

- 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.
- Establecer los mecanismos para evitar y/o resolver cualquier situación de acoso o discriminación en materia de género.
- Profundizar, mediante medidas concretas, en las posibilidades que hoy ofrece la Empresa, a las

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

personas que lo integran, de equilibrar su vida laboral, personal y familiar.

- Incorporar la variable de igualdad de forma directa y proactiva a los procesos de gestión de personas.

- 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.

Durante los últimos tres años, hemos llevado a cabo el 86 % de las medidas y acciones definidas en nuestro plan de igualdad (19 acciones de las 22 previstas).

Cabe destacar nuestro empeño por incorporar a mujeres a puestos masculinizados propios de nuestro sector (especialistas y oficiales eléctricos/mecánicos). Para ello diseñamos y pusimos en marcha una formación específica, con compromiso de contratación al finalizar la formación, dirigida a un grupo de mujeres. Esta acción supuso la contratación de cuatro mujeres en puestos que hasta el momento solo habían desempeñado hombres. Además del beneficio que supone por la promoción de la contratación de personas desempleadas, a nivel interno supuso el punto de partida para el desarrollo de otras medidas de apoyo, promoción e igualdad de oportunidades en ese ámbito.

A su vez, el desarrollo e implantación del sistema de evaluación por competencias, ha sistematizado el modelo de valoración de personas, estableciendo criterios objetivos de evaluación, asegurando la igualdad de oportunidades en los procesos de promoción y desarrollo.

Por otro lado, hemos incluido la referencia de igualdad en nuestro sistema integrado de gestión, lo que a largo plazo supondrá la integración efectiva de esta referencia en nuestra cultura empresarial.