

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

Nombre de la entidad

**PAVASAL EMPRESA CONSTRUCTORA, S.A.**

Descripción de la entidad

PAVASAL es una empresa familiar dedicada a la construcción y conservación de obra civil e industrial. Con más de 70 años de experiencia en el sector, PAVASAL nace en la Comunidad Valenciana y tiene sus orígenes en la pavimentación y asfaltado de carreteras, especialidad en la que hoy es referencia en España. Posteriormente, PAVASAL amplió su campo de actuación hacia la construcción de todo tipo de infraestructuras civiles e industriales, tales como urbanizaciones, naves industriales, obras hidráulicas, puertos, ferrocarriles o puentes, además de carreteras y autovías. En la actualidad, PAVASAL lidera un grupo empresarial en el que se encuentran también otras compañías especializadas en la construcción o gestión, y que comprenden desde la edificación pública, residencial o industrial hasta la gestión del ciclo integral del agua o la movilidad urbana.

Nº de personas empleadas (28.11.2017)

Total	Mujeres	Hombres
700	69	631

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

Los objetivos generales del *II Plan de Igualdad de PAVASAL* son los siguientes:

- Promover las posibilidades de acceso y promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad.
- Integrar la perspectiva de género en la gestión diaria de la empresa.
- Consolidar el principio de igualdad en la cultura y valores de la empresa.
- Conseguir una representación equilibrada del número de mujeres y hombres en la empresa.

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

Los principales éxitos en materia de igualdad que hemos conseguido a través de la aplicación de las medidas propuestas en el *II Plan de Igualdad* son:

- La aprobación y publicación del *Catálogo de medidas para la igualdad y conciliación*.

Se trata de un catálogo de 30 medidas a través de las cuales damos a conocer la normativa vigente en materia de igualdad y conciliación, las mejoras que ha establecido la empresa al respecto y una serie de ventajas que todos y todas tenemos por formar parte de PAVASAL.

Hemos conseguido acuerdos comerciales con grandes empresas para poner en marcha el Portal de la Salud y fomentar así hábitos saludables. También tenemos acuerdos con entidades bancarias con las que hemos conseguido

ventajas económicas para nuestros/as trabajadores/as. Se ha mejorado la legislación vigente en materia de conciliación, se ha establecido la jornada flexible y se han formalizado por escrito condiciones y beneficios que todos y todas tenemos por formar parte de la empresa.

Se trata de la medida más importante del *II Plan de Igualdad* ya que su resultado ha significado un gran paso en materia de igualdad y conciliación para nuestra plantilla.

- A través del *Catálogo de medidas para la igualdad y conciliación* se formaliza la Ayuda a guardería con la finalidad de ayudar a cubrir gastos derivados de servicios especiales para el cuidado de los hijos/as (guarderías, cuidador/a, etc.) y facilitar así la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Desde el *I Plan de Igualdad* la empresa tiene como finalidad formar al mayor número de trabajadores y trabajadoras en materia de Igualdad de Oportunidades. En el *II Plan de Igualdad* consideramos oportuno mantener dicha medida y actualmente, un total de 78 trabajadores/as tiene formación en materia de Igualdad.

- Durante 2016, PAVASAL ha realizado una campaña de sensibilización en prevención del acoso sexual, por razón de sexo.

Se ha actualizado el *Protocolo de medidas ante situaciones de acoso sexual y por razón de sexo*, y se ha elaborado un protocolo específico para situaciones de acoso moral. Además, se ha elaborado un diseño más atractivo y visual de ambos protocolos con tal de fomentar su consulta. También han sido publicados en el Tablón de anuncios de todas las Delegaciones de la empresa y en el Portal del/la Empleado/a para que están a disposición de toda la plantilla.

Desde el Área de Formación también se ha trabajado para fomentar la sensibilización de toda la plantilla con la identificación, prevención y denuncia del acoso sexual.

No solamente hemos trabajado por fomentar la detención de situaciones de prevención de situaciones de acoso sexual, por razón de sexo y acoso moral sino que también hemos realizado una campaña de sensibilización en materia de igualdad y conciliación a través de la elaboración y publicación del *Manual de Conciliación*, el *Catálogo de medidas para la Igualdad y Conciliación*, la *Guía de Lenguaje No Sexista* y el *Compromiso de la Dirección*.