

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

Fecha de actualización: 8 de noviembre de 2021

Nombre de la entidad	Pavasal Empresa Constructora S.A		
Fecha de concesión del DIE y convocatoria de referencia	Orden SSI/814/2017, de 16 de agosto (Resuelve la convocatoria 2016)		
Año de última renovación	2021		
Descripción de la entidad	Pavasal es una empresa dedicada a la construcción de todo tipo de infraestructuras civiles e industriales, tales como urbanizaciones, naves industriales, obras hidráulicas, puertos, ferrocarriles o puentes, y especialmente pavimentación y asfaltado de carreteras y autovías.		
Nº de personas empleadas	Mujeres	Hombres	Total
	103	721	824
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>Los objetivos generales del III Plan de Igualdad son:</p> <p>Consolidar el principio de Igualdad de género en los valores y cultura de la empresa.</p> <p>Reducir la diferencia entre el número de mujeres y el número de hombres en la empresa.</p> <p>Fomentar la conciliación de la vida familiar, personal y laboral de la plantilla.</p> <p>Sensibilizar a la plantilla sobre la importancia de conseguir la plena igualdad entre mujeres y hombres.</p>		
Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad	<p>Los principales éxitos en materia de igualdad que han conseguido a través de la aplicación de las medidas propuestas en el III Plan de Igualdad son:</p> <p>- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla mediante la elaboración de una encuesta.</p> <p>Atendiendo a los resultados de la encuesta, se ha realizado una adaptación del horario laboral a través de la cual se ha ampliado la flexibilidad en la entrada y salida, se ha reducido la parada de medio día y se ha dado la posibilidad de salir a las 18:30h.</p>		

-Oportunidades de crecimiento profesional con independencia de género

El “Plan de Formación” garantiza la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Todos y todas tienen acceso a la “Solicitud de Acciones Formativas” publicada en el Portal del/la Empleado/a. Además, los/as Responsables de Departamento pueden solicitar formación para su equipo siempre que lo consideren oportuno.

- Establecer medidas de acción positiva en las bases de la promoción interna para que, a igualdad de méritos, capacidades y conocimientos tengan preferencia las mujeres para el ascenso a puestos, categorías, grupos profesionales o niveles retributivos en los que estén subrepresentadas.

Una de las medidas de acción positiva que se han puesto en marcha es la publicación del Cuestionario “Necesidades de formación” solamente para mujeres. A través de este cuestionario se pretende que las mujeres trasladen al Departamento de Recursos Humanos aquella formación que consideren que puede impulsar su carrera profesional con nosotros.

- Explorar fórmulas de organización del trabajo que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral

Esta medida fue aprobada en el II Plan de Igualdad y tuvo como resultado el “Catálogo de medidas para la Igualdad y Conciliación de la vida familiar y laboral”. Se considera que es importante mantener dicha medida, pues requiere que continuamente se busquen nuevas fórmulas para mejorar la conciliación.

Enlaces de interés

<https://www.pavasal.com/>