

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

Fecha de actualización: 8 de noviembre de 2021

Nombre de la entidad	<b>Pavasal Empresa Constructora S.A</b>		
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><b><i>- Identificar las necesidades de conciliación de la plantilla mediante la elaboración de una encuesta.</i></b></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/>