

«PORQUE TOD@S ENCAJAMOS»



## PLAN DE IGUALDAD 2020

INSTALACIONES  
INDUSTRIALES  
Y  
CONSTRUCCIÓN  
LUIS MIGUEL, SL

El 20 de enero de 2020 se firmó nuestro Plan de Igualdad con la totalidad de los empleados, personal de oficina y representantes de la empresa.

Este Plan tiene como objetivo, avanzar no sólo en la igualdad de género, sino también de raza, colectivo, etc... En la Empresa aportamos por normalizar la igualdad, ofreciendo igualdad de oportunidades en cualquier puesto de trabajo.

Aunque la Legislación no somete a la Empresa a la implantación de este Plan de Igualdad, desde la Dirección reconocemos la importancia en el tratamiento de este tema que preocupa cada día más a la sociedad.

## 1.Introducción

- Presentación de la Empresa
- Principios que rigen el Plan de Igualdad
- Compromiso de la Empresa con el Plan de Igualdad
- Aplicación y Vigencia

## 2.Objetivos

- Objetivo general
- Objetivos específicos
- Medidas y acciones



## HISTORIA

Instalaciones Industriales y Construcción Luis Miguel, SL nace bajo la filosofía única de trabajo, esfuerzo y responsabilidad consiguiendo a lo largo de todos estos años, posicionarse en el mercado con trabajos serios y en tiempo.

El concepto de negocio de la Empresa pasa desde ofrecer trabajos en obra de calidad, desarrollando soluciones in situ, con el objetivo único de favorecer al cliente o promotor.

Cada día la Empresa se esfuerza por mejorar su servicio y calidad de crecimiento, apostando por integrar en su filosofía de trabajo la igualdad de oportunidades, en un área tradicionalmente masculino, pero que da grandes pasos hacia la igualdad día a día.



## PRINCIPIOS QUE RIGEN EL PLAN DE IGUALDAD

Nuestro Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas y acciones negociadas con los trabajadores y trabajadoras, y que se rige por los siguientes principios:

- Adoptando la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre hombres y mujeres.
- De naturaleza correctora y preventiva, pretendiendo así eliminar discriminaciones futuras por razón de sexo.
- Abierto a cambios en función de las nuevas necesidades. Su mantenimiento y actualización vendrá, de la mano del diálogo y participación de todos los empleados
- Compromiso de implantación, seguimiento y evaluación.



## COMPROMISO DE LA EMPRESA

*INSTALACIONES INDUSTRIALES y CONSTRUCCIÓN LUIS MIGUEL, S.L* apuesta por la diversidad en todos sus procesos, sin que la raza, sexo, edad o cualquier otra circunstancia personal determine un comportamiento distinto por parte de la empresa.

No obstante, conscientes de que la realidad es aún lejana a esta igualdad efectiva en muchos aspectos, y fieles a nuestro compromiso con la sociedad y con visión de crear un mejor día a día para la mayoría de las personas, manifestamos nuestro firme compromiso para impulsar este principio y ser proactivos en la consecución del mismo, con todas las herramientas que tengamos a nuestro alcance.



## APLICACIÓN y VIGENCIA

Este Plan de Igualdad se aplicará en todas y cada una de las obras, incorporando en él a todos y todas aquellas personas que se incorporen a la Empresa.

Su Vigencia será de cinco años, a partir de su primera firma, con adaptación y mejora a sus principios según la Normativa Vigente o a través de aportaciones anuales de todos los empleados y empleadas.



## OBJETIVOS GENERALES

1. Avanzar en la Igualdad de Oportunidades y trato entre hombres y mujeres.
2. Integrar aún más la perspectiva de género en la gestión de la empresa.
3. Facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en INSTALACIONES INDUSTRIALES y CONSTRUCCIÓN LUIS MIGUEL, SL y fomentar la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
4. Garantizar la igualdad de retribución para trabajos de igual valor.





## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 3. Retribución

- Vigilar del cumplimiento en política retributiva garantizando la igualdad en trabajos de igual valor

### 4. Conciliación de Vida Familiar y Laboral

- Mejorar las medidas conciliadoras

### 5. Salud Laboral

- Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales con el fin de adaptarlas a las necesidades y características físicas, psíquicas, biológicas y sociales de los trabajadores y trabajadoras.
- Difundir el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para prevenirlo.



## OBJETIVOS ESPECÍFICOS

### 6. Comunicación

- Garantizar la comunicación interna.
- Establecer y garantizar los canales de información acerca de la igualdad de oportunidades.

### 7. Violencia de género

- Mejorar y divulgar los derechos legalmente establecidos para las mujeres víctimas de violencia de género contribuyendo a su protección.



## MEDIDAS y ACCIONES

### 1. Selección y contratación.

- Establecer colaboraciones con organismos de formación para captar mujeres que quieran ocupar puestos tradicionalmente masculinizados.
- Establecer un proceso de selección en condiciones equivalentes.
- Recoger al cierre fiscal el valor porcentual conseguido en los procesos de selección, formación y promoción.
- Promover el envío y recepción de CV´s sin fotografía que eviten la selección por imagen.



## MEDIDAS y ACCIONES

### 2. Promoción y Formación.

- Establecer el principio general de promoción en condiciones de igualdad.
- Tratar de incrementar la situación actual de presencia con un objetivo anual de incremento hasta conseguir una equidad del 50%-50% .
- Informar a las personas con contratos temporales o parciales de las posibilidad que se van abriendo según la disposición de las obras.
- Formar en igualdad de condiciones, específicamente en género y según las oportunidades.
- Incluir módulos de igualdad de formación y reciclaje.
- Garantizar la información a todo el personal de las ofertas de formación.



## MEDIDAS y ACCIONES

### 3. Retribución.

- Se garantizará la no discriminación en casos de maternidad,, paternidad, o riesgo de embarazo , en relación al salario.
- Difundir mediante los canales habituales de comunicación de la empresa los distintos permisos, derechos y medidas de conciliación existentes de acuerdo a la legislación vigente.
- Informar a las parejas de hecho debidamente inscritas , su derecho a las licencias contempladas en el Convenio Laboral.
- Garantizar los derechos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, tales como: permisos, reducción de jornadas, etc.



## MEDIDAS y ACCIONES

### 4. Conciliación Vida Laboral y Familiar.

- Difundir las medidas existentes que mejoran las previstas en la Ley , tales como: cuidados de menores.
- Mantener una información activa y de sensibilización sobre el reparto equilibrado de las labores .entre hombre y mujeres.
- Informar de la flexibilidad en los plazos estipulados en la Ley para aquellos trámites de adopción o acogida con reserva del puesto del trabajo.
- Las vacaciones se podrán unir al permiso de paternidad.
- Excedencia de hasta máximo un mes, por el fallecimiento de uno de los progenitores cuando existan hijos/as menores de 10 años , con reserva del puesto de trabajo.
- Ampliación de tres (3) días laborables al permiso de paternidad vigente en la Ley actual.



## MEDIDAS y ACCIONES

### 5. Salud Laboral.

- Conservar la protección del embarazo. Posibilitar los cambios de trabajo en caso de riesgo y disponibilidad.
- Los reconocimientos médicos que realiza la empresa tendrán en cuenta la perspectiva de género.

### 6. Comunicación.

- Revisar y modificar el vocabulario o las imágenes utilizadas en la comunicación interna.
- Difundir mensajes de igualdad laboral y oportunidades para sensibilizar a la plantilla.
- Difundir el Plan de Igualdad de la Empresa entre todos la plantilla y medias internos de comunicación.
- Realizar una campaña de difusión externa del Plan de Igualdad.



## MEDIDAS y ACCIONES

### 7. Violencia de Género.

- Creación y difusión de un protocolo de violencia de género.
- Previa acreditación de su situación, flexibilidad horarias para mujeres víctimas de violencia de género a fin de proteger su persona.
- Mantener contacto y establecer colaboración con aquellas instituciones que permitan el reclutamiento de víctimas de la violencia de género.
- Realizar una campaña específica para el Día de la Violencia de Género.



## LOCALIZACIÓN

Razón Social:	INSTALACIONES INDUSTRIALES y CONSTRUCCIÓN LUIS MIGUEL, SL
CIF:	B-94106549
Domicilio Fiscal:	Calle Maruja Gutiérrez, 4 Lalin 36500 – Pontevedra
Almacén:	Calle B – 58 – Bajo Lalin 36500 – Pontevedra
Coordenadas GPS:	42° 39' 29" N – 8° 06' 39" W
Teléfono:	+34 / 986-782083
Móvil:	+34 / 649-393793
Mail:	<a href="mailto:instalacionesluismiguel@gmail.com">instalacionesluismiguel@gmail.com</a> <a href="mailto:luismiguelpereirosantiso@gmail.com">luismiguelpereirosantiso@gmail.com</a>
WEB:	<a href="http://www.luismiguelcontrucciones.com">www.luismiguelcontrucciones.com</a>
Horario Oficinas:	Lunes a Viernes Mañana: 08:45 a 12:45 Tarde: 14:45 a 18:45
Servicio 24 Horas :	649-393793



TRABAJA CON NOSOTROS

*Envíanos tu currículum a*

*[instalacionesluismiguel@gmail.com](mailto:instalacionesluismiguel@gmail.com)*



SOLICITA TU PRESUPUESTO

Teléfono: 986-782083

Móvil: 649 -393793

INSTALACIONES INDUSTRIALES

Y

CONSTRUCCIÓN  
LUIS MIGUEL, SL