



WINDTOOLS
Soluciones Tecnológicas

MEDIDAS DE IGUALDAD WINDTOOLS

ACTA CONSTITUTIVA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE LAS MEDIDAS DE IGUALDAD

Con motivo de la elaboración del Diagnóstico de Situación y de las medidas de Igualdad en WINDTOOLS, así como el posterior proceso de implementación de las medidas que se acuerden incluir en las medidas de Igualdad, se constituye la Comisión Negociadora con la siguiente composición:

En representación de la plantilla:

Nombre y apellidos	Sexo	Departamento	Puesto/Cargo
Rubén Carballes Martin	Hombre	Comercial	Responsable Comercio Exterior

En representación de la empresa:

Nombre y apellidos	Sexo	Departamento	Puesto/Cargo
Eduardo Carranza Arce	Hombre	Gerencia	Director Gerente

Competencias de la Comisión Negociadora (RD 901/2020, Art. 6):

- Negociación y elaboración del diagnóstico, así como sobre la negociación de las medidas de igualdad que se integrarán.
- Elaboración del informe de los resultados del diagnóstico.
- Identificación de las medidas prioritarias, a la luz del diagnóstico, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- Impulso de la implantación de las medidas de igualdad en la empresa.
- Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas de igualdad implantadas.
- Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión, incluida la remisión de las medidas de igualdad que fuere aprobado ante la autoridad laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicación.

•Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

•La comisión negociadora del plan podrá dotarse de un reglamento de funcionamiento interno.

Las principales funciones asignadas a esta Comisión Negociadora son:

•Realizar una reflexión y contraste sobre los procesos de la empresa y de su documentación desde la perspectiva de género.

•Contrastar y negociar los resultados que se obtengan del diagnóstico de situación y acordar las principales conclusiones del diagnóstico.

•A partir de las conclusiones de diagnóstico, realizar la selección de las áreas prioritarias sobre las que se quiere trabajar. Determinar los objetivos específicos que por cada una de las áreas se pretenden alcanzar.

•Contrastar y negociar las medidas que se llevarán a cabo para dar respuesta a los objetivos planteados.

•Determinar la metodología del proceso de seguimiento y evaluación: objetivos, ejes de evaluación, indicadores y periodicidad de las actuaciones.

•Realizar las funciones correspondientes y que se determinen en el procedimiento de seguimiento y evaluación de medidas de Igualdad para velar por la correcta implementación de este.

•Diseñar un plan para comunicar al resto de profesionales del centro los avances que en materia de igualdad se realicen.

Se prevé que la Comisión Negociadora se reúna entre 2 y 4/6 veces, con una periodicidad semanal/quincenal/mensual, hasta contar con un acuerdo total o parcial sobre el Diagnóstico de Situación y sobre las medidas de Igualdad entre mujeres y hombres.

No obstante, con el objetivo de que la negociación se realice en los términos adecuados, tanto la representación de la empresa como la de la plantilla, podrán proponer reuniones adicionales.

Compromisos que asumen las personas componentes de la Comisión Negociadora son:

• Por parte/sector de la representación de la empresa:

O Negociar lealmente y de buena fe, con la mejor disposición de llegar a acuerdos.

O Facilitar toda la información y datos necesarios para la correcta elaboración del diagnóstico.

O Elaborar unas medidas de igualdad con objetivos concretos, realizables y medibles.

O Transmitir y comunicar al personal de la plantilla las medidas, avances y situaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.

O Impulsar la Igualdad de mujeres y hombres en la entidad.

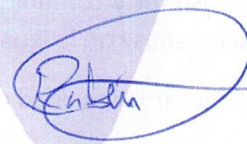
O Observar la debida diligencia en la divulgación, promoción y puesta en marcha de las medidas acordadas.

- O Dotar de recursos a las medidas de Igualdad para su ejecución, incluyendo la formación al conjunto de la plantilla.
- O Orientar sus actuaciones a la reducción o eliminación de las desigualdades que se detecten en el diagnóstico de situación.
- O Incorporar en la estrategia de la empresa la igualdad de mujeres y hombres como una ventaja competitiva de la empresa.
- O Realizar seguimiento de las actuaciones que se acuerde poner en marcha, así como evaluaciones periódicas de los avances y el nivel de integración de la igualdad en la organización.
- Por parte/sector de la representación de la plantilla:
 - O Negociar lealmente y de buena fe, con la mejor disposición de llegar a acuerdos.
 - O Entender y promover el principio de igualdad entre mujeres y hombres como un bien en sí mismo, sin condicionar el logro de otras reivindicaciones al avance en materia de igualdad.
 - O Transmitir y comunicar al personal de la plantilla las medidas, avances y situaciones relacionadas con la igualdad de mujeres y hombres.
 - O Observar la debida diligencia en la divulgación, promoción y puesta en marcha de las medidas acordadas.
 - O Promover la participación equilibrada de mujeres y hombres en la representación legal de la plantilla.
 - O Participar en el seguimiento de las actuaciones que se acuerde poner en marcha, así como evaluaciones periódicas de los avances y el nivel de integración de la igualdad en la organización.

La Comisión designará de entre sus componentes una Presidencia y una Secretaría. La Presidencia se encargará de la convocatoria de las reuniones y de la fijación del Orden del Día de estas. La Secretaría se encargará de la elaboración de las Actas de las reuniones, donde se dejará constancia de las circunstancias de día, horario y lugar, de las personas asistentes, temas tratados y, en su caso, acuerdos adoptados.

Los acuerdos se tomarán por conformidad de los dos sectores representados en la Comisión Negociadora (Plantilla y Empresa). Dentro de cada uno de estos sectores, la decisión de conformidad se tomará por mayoría de las personas asistentes a las reuniones. En caso de empate en el sector representante de la Plantilla, las personas que ostenten la Presidencia o la Secretaría, y pertenezcan a este sector, tendrán voto de calidad.

En VIANA, a 24 de octubre de 2022



COMUNICACIÓN DIRIGIDA AL PERSONAL DE WINDTOOLS


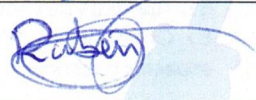
WINDTOOLS, en coherencia con las directrices de nuestra Estrategia Empresarial tiene la oportunidad de dar un paso hacia el compromiso con la igualdad haciendo una reflexión interna en la materia, detectando puntos fuertes y oportunidades de mejora, y estableciendo las acciones oportunas para abordar retos al respecto.

Esta reflexión interna junto con el planteamiento de acciones se articulará finalmente en unas medidas de Igualdad.

Si algo tenemos claro, es que en este proceso queremos contar con la opinión y percepción de las personas que conformamos **WINDTOOLS**.

Por ello, os invitamos a plantear propuestas para poder recoger la percepción de toda la plantilla.

Queremos que estas medidas de igualdad sean una herramienta integrada en nuestro sistema de gestión y coherente con nuestras dinámicas de trabajo.

Nombre	Cargo	Firma
Eduardo Carranza	Director gerente	
M ^a Estela Bartolomé	Responsable administración	
Rubén Carballes Martin	Responsable comercio exterior	

Guía de medidas para la igualdad en la empresa:

Introducción:

La presente Guía de Medidas forma parte del Itinerario para la igualdad en Windtools y constituye un recurso de apoyo para implantar la igualdad dentro de nuestra empresa.

Las medidas contenidas en esta Guía de Medidas se encuentran organizadas por ámbitos y categorías, y en base a los objetivos que persiguen alcanzar con su implementación, tras las situaciones detectadas en el diagnóstico de situación llevado a cabo en la empresa. Cada medida incluye, una descripción general de la misma y una serie de ejemplos para su aplicación específica.

O. COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN <i>O1. Mainstreaming de género</i>	
A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN A1. Comunicación y difusión A2. Selección y Contratación A3. Acogida	B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL B1. Distribución por departamentos/ áreas, grupos profesionales y puestos. B2. Distribución por niveles de responsabilidad. B3. Gestión de personas
C. FORMACIÓN C1. Desarrollo del talento C2. <i>Mainstreaming de género</i>	D. PROMOCIÓN PROFESIONAL D1. Distribución por niveles de responsabilidad D2. Usos del tiempo D3. Transparencia de los procesos
E. CONDICIONES DE TRABAJO E1. Tipología de contratos y jornadas E2. Organización de los usos del tiempo, espacios y recursos	F. RETRIBUCIONES F1. Reconocimiento F2. Usos del tiempo F3. Distribución por niveles de responsabilidad F4. Auditoría salarial
G. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL. G1. Corresponsabilidad y usos del tiempo G2. Satisfacción	H. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO H1. Salud laboral H2. Prevención del acoso H3. Atención y actuación ante situaciones de acoso.
I. LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN I1. Lenguaje e imágenes I2. Procesos de comunicación y participación I3. <i>Mainstreaming de género</i>	J. RELACIÓN CON EL ENTORNO J1. Sociedad. J2. Reconocimiento.

● COMPROMISO Y CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN:

Compromiso es la voluntad decidida de trabajar en materia de igualdad de mujeres y hombres en la organización, buscando además sumar a la plantilla en esta voluntad. Será liderado y asumido explícitamente por la dirección. Debe expresarse internamente, hacia el conjunto del personal de la empresa, y externamente, de cara a la clientela, otras empresas, etc.

A. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAS:

El acceso al empleo será en condiciones de igualdad para mujeres y hombres se traduce en ofrecer las mismas oportunidades laborales a mujeres y hombres para incorporarse a un empleo remunerado en todos los puestos de trabajo de los que dispone la empresa. Incluye la búsqueda de candidaturas y los procesos de selección y valoración. Esto supone para Windtools una oportunidad de aumentar su competitividad, sumando el talento de todas las personas (riqueza de la diversidad) superando estereotipos.

B. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL E INFRARREPRESENTACION FEMENINA:

Contar con un sistema de Clasificación Profesional objetivo, que elimine los sesgos de género, y que valore a las personas en relación con la formación, tareas, funciones y responsabilidades que desarrollan es de suma importancia para la buena marcha de la empresa. Por otro lado, debe analizarse la presencia equilibrada de mujeres y hombres en la organización, para detectar y evitar la infrarrepresentación femenina: por categorías, grupos profesionales, centros de trabajo, edades, antigüedad, equipos de trabajo que se definan para proyectos de mejora.

C. FORMACIÓN:

La igualdad de oportunidades en los procesos de formación supone garantizar las oportunidades de acceso a la misma en condiciones de igualdad para todas las personas de la plantilla, mujeres y hombres, teniendo en cuenta las diferentes jornadas y necesidades individuales de las personas. Incluye la realización de formación dentro de la jornada laboral, la adaptación de horarios y modalidades y la participación de la persona en su propio desarrollo profesional.

D. PROMOCION PROFESIONAL:

Promoción en igualdad de oportunidades implica valorar las capacidades de liderazgo femeninas y establecer sistemas para asegurar que mujeres y hombres puedan estar representados en los puestos de responsabilidad, al menos, en la misma proporción que su representación en plantilla. Incluye tomar conciencia de la composición de los puestos de dirección y responsabilidad, revisar la neutralidad de los criterios de promoción (algunos criterios tienen impacto negativo sobre las posibilidades de promoción de las mujeres sin

responder a necesidades reales de desempeño). En definitiva, supone romper con estereotipos de género y favorecer el acceso de las mujeres a puestos de mando.

E. CONDICIONES DE TRABAJO:

Las Condiciones de Trabajo aseguran las Mejores Condiciones Laborales que compatibilizan los intereses de la Empresa y la Plantilla. La mirada de género en las condiciones laborales implica tomar conciencia del nivel de incidencia en mujeres y hombres de las diferentes tipologías de contrato (indefinidos o temporales; a jornada completa o parcial, etc.) y contar con personal formado en materia de igualdad (nivel de capacitación) en puestos de responsabilidad, así como en la representación legal de plantilla, para proponer medidas que mejoren las condiciones de trabajo de las mujeres en la organización.

F. RETRIBUCIONES:

Conseguir la igualdad en la retribución de mujeres y hombres implica analizar los elementos que se ponen en valor a la hora de remunerar la contribución de las personas a la organización, sistematizar la valoración de puestos de trabajo incluyendo los salarios, complementos y beneficios y contar con información de las remuneraciones reales que perciben mujeres y hombres. En ocasiones no es fácil detectar dónde se originan las desigualdades en las remuneraciones por ello será importante la transparencia y el análisis detallado.

G. EJERCICIO CORRESPONSABLE DE LOS DERECHOS DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL:

La corresponsabilidad en la empresa del tiempo de trabajo supone que hombres y mujeres repartan equitativamente el tiempo que dedican al trabajo remunerado, el tiempo que dedican al trabajo no remunerado para garantizar la sostenibilidad de la vida y sociedad, y el tiempo que dedican al ocio y el descanso. La empresa juega un papel fundamental en el avance social de la corresponsabilidad. Aspectos como la tipología de contratación, las reducciones de jornada, permisos no remunerados, los horarios de presencia y flexibilidad tienen un papel relevante en una corresponsabilidad efectiva.

H. SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:

La salud laboral con perspectiva de género implica tener en cuenta realidades actuales y sobrevenidas de las mujeres a la hora de establecer medidas que cuiden de su salud y garantizar ambientes saludables de desarrollo laboral.

I. LENGUAJE, COMUNICACIÓN Y PARTICIPACIÓN:

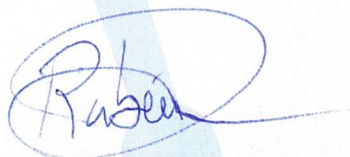
La comunicación hoy en día es nuestra carta de presentación en el mundo. El uso de un lenguaje no sexista, y unas imágenes no estereotipadas, confiere a la empresa un valor añadido como organización atractiva para trabajar y dota a sus productos y servicios de un plus de calidad y profesionalidad. El cuidado del lenguaje que utilizamos es un reflejo del respeto por todas las personas. Nuestro lenguaje debe evitar expresiones que ridiculicen o minusvaloren a las mujeres y debe contribuir a mostrar la realidad social tal cual es, compuesta por mujeres y hombres. Igualmente es fundamental garantizar que mujeres y hombres tengan las mismas oportunidades de acceder a los espacios de participación y a los lugares con contenidos informativos de la organización.

J. RELACION CON EL ENTORNO:

Incorporar la mirada de género en los procesos de producción o de prestación de servicios en una organización implica la realización de análisis de su incidencia en mujeres y hombres y constituirse como palanca de cambio para promover la igualdad en el entorno más cercano: Clientela, entidades y empresas colaboradoras o proveedoras. Supone una mejora en la calidad de los servicios y productos ofertados, derivada de una adecuada gestión en la que se tiene en cuenta a todas las personas.

Para que conste a los efectos oportunos, firma el conjunto de la plantilla de Windtools SLU.

En VIANA, a 24 de octubre de 2022



Rubén Carballes Martin

Responsable comercio exterior



Mª Estela Bartolomé Untoria

Responsable administración



Eduardo Carranza Arce

Director Gerente

