

# Plan de Igualdad para Wivapp

## ÍNDICE

### 1. Antecedentes y marco normativo

- - Marco Internacional: Referencia a los principales tratados internacionales de igualdad de género.
- - Marco Europeo: Directivas y tratados de la UE que establecen la igualdad de trato y oportunidades entre géneros.
- - Marco Nacional: Leyes y reglamentaciones locales que abordan la igualdad de género y la no discriminación.

### 2. Objetivos del Plan de Igualdad

- - Objetivos Generales: Promover un ambiente laboral igualitario, diverso e inclusivo.
- - Objetivos Específicos:
  - - Asegurar la paridad de género en todas las áreas y niveles de la empresa.
  - - Fomentar una cultura empresarial que valore y respete la diversidad y la igualdad.

### 3. Ámbito de aplicación

- - Personal: Todos los empleados de Wivapp.
- - Territorial: Todas las oficinas y centros de trabajo de Wivapp.
- - Temporal: Vigencia del plan y periodicidad de revisión y actualización.

### 4. Diagnóstico de la situación

- - Análisis de la composición actual de la plantilla por género, edad y otros factores relevantes.
- - Evaluación de la representación de género en diferentes niveles jerárquicos.

### 5. Medidas de Igualdad

- - Selección y Promoción: Procesos basados en criterios objetivos, promoción de la igualdad en oportunidades de ascenso.

- - Formación y Desarrollo: Programas de capacitación en igualdad y sensibilización sobre diversidad.
- - Condiciones de Trabajo y Salario: Igualdad salarial, revisión de las políticas de remuneración.
- - Conciliación de la Vida Laboral y Personal: Flexibilidad laboral, medidas de apoyo a la paternidad y maternidad.
- - Prevención de Acoso y Discriminación: Protocolos claros y efectivos para prevenir y actuar contra el acoso.

## 6. Seguimiento y evaluación

- - Comisión de Igualdad: Formada por representantes de la dirección y los empleados.
- - Indicadores de Progreso: Establecimiento de métricas claras para evaluar el avance hacia los objetivos.
- - Informe Anual: Publicación de un informe de progreso y ajustes del plan.

## 7. Compromiso de la Dirección

- - Declaración explícita del compromiso de la dirección con el Plan de Igualdad y la promoción de una cultura de diversidad e inclusión en Wivapp.

# 1. Antecedentes y marco normativo

## 1.1 Marco Internacional

- Carta de las Naciones Unidas (1945): Prohíbe la discriminación por razón de género y promueve la igualdad entre hombres y mujeres como un derecho fundamental.
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (1979): Establece un marco internacional para combatir la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el empleo.
- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (2015): Específicamente, el Objetivo 5 busca alcanzar la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas.

## 1.2 Marco Europeo

- Tratado de Roma (1957) y sus sucesivas actualizaciones: Introducen el principio de igualdad de pago por trabajo igual entre hombres y mujeres.
- Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación: Obliga a los empleadores a asegurar que no haya discriminación en el trabajo basada en el género.

## 1.3 Marco Nacional

- Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (España): Establece los deberes de los empleadores en cuanto a la promoción de la igualdad de género en el trabajo, incluyendo la necesidad de desarrollar planes de igualdad en empresas de cierto tamaño.
- Real Decreto-ley 6/2019 de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Refuerza la ley anterior ampliando la obligatoriedad del plan de igualdad a empresas de menor tamaño y detallando los contenidos mínimos que deben incluir estos planes.

## 1.4 Compromisos Corporativos

- Declaraciones de Principios de Wivapp: Alineación de la política corporativa con las normas y leyes internacionales, europeas y nacionales, asumiendo un compromiso explícito con la igualdad de género, la no discriminación y la promoción de un ambiente de trabajo inclusivo.

## 2. Objetivos del Plan de Igualdad

### 2.1 Objetivos Generales

- Promover una cultura de igualdad y respeto: Asegurar que todas las políticas, prácticas y procedimientos de Wivapp reflejen los valores de igualdad, respeto y no discriminación.
- Eliminar barreras que impidan la igualdad de trato y oportunidades: Identificar y desmantelar cualquier obstáculo sistémico o estructural que afecte la equidad dentro de la empresa.

### 2.2 Objetivos Específicos

- Paridad de género en todos los niveles organizativos: Lograr un equilibrio en la representación de géneros en todos los niveles jerárquicos, desde puestos operativos hasta la alta dirección.
- Fomentar el liderazgo femenino: Desarrollar programas de mentoría y liderazgo para mujeres, con el fin de prepararlas para ocupar posiciones de alta responsabilidad dentro de la empresa.
- Capacitación y sensibilización: Implementar programas de formación continua que eduquen y sensibilicen a todo el personal sobre la igualdad de género, la diversidad y la inclusión.
- Igualdad salarial: Garantizar la transparencia y equidad en la estructura salarial, asegurando que hombres y mujeres reciban un pago igual por trabajo de igual valor.
- Conciliación de la vida laboral y personal: Desarrollar políticas que faciliten la conciliación de la vida personal y laboral para todos los empleados, promoviendo medidas como horarios flexibles, teletrabajo y permisos parentales equitativos.
- Prevención y actuación frente al acoso y la discriminación: Establecer un protocolo claro y efectivo para la prevención, denuncia y gestión de casos de acoso sexual y por razón de género.

### 2.3 Metas Cuantitativas

- Alcanzar un mínimo del 40% de mujeres en posiciones de liderazgo para el final del período de vigencia del plan.
- Realizar al menos dos programas anuales de formación en igualdad de género y no discriminación para todo el personal.
- Realizar una auditoría salarial anual para monitorear y ajustar la estructura de compensaciones y asegurar la equidad.
- Aumentar la tasa de utilización de políticas de conciliación en un 25% en todos los géneros.
- Reducir a cero los incidentes de acoso reportados y gestionados a través de los canales establecidos por la empresa.

## 3. Ámbito de aplicación

### 3.1 Ámbito Personal

- Todos los Empleados: El Plan de Igualdad se aplica a todos los empleados de Wivapp, independientemente de su posición, tipo de contrato o antigüedad en la empresa. Esto incluye personal a tiempo completo, tiempo parcial, contratistas, y trabajadores temporales.
- Inclusión de Nuevas Contrataciones: Todas las nuevas contrataciones deberán ser informadas sobre el Plan de Igualdad como parte de su proceso de inducción, asegurando que comprendan su importancia y cómo contribuir a su cumplimiento.

### 3.2 Ámbito Territorial

- Cobertura Nacional e Internacional: El Plan de Igualdad se aplicará en todas las ubicaciones donde opera Wivapp, incluyendo todas las oficinas, centros de trabajo y cualquier otro tipo de instalación en el país de origen, así como en sus operaciones internacionales, si las hay.
- Adaptación Local: En casos donde Wivapp opere en múltiples regiones o países, el plan deberá adaptarse para cumplir con la legislación local en materia de igualdad y no discriminación, sin comprometer los estándares generales establecidos por el plan global.

### 3.3 Ámbito Temporal

- Vigencia del Plan: El Plan de Igualdad tendrá una vigencia inicial de cuatro años desde la fecha de su implementación. Este periodo permite suficiente tiempo para observar su impacto y hacer los ajustes necesarios en función de los resultados obtenidos.
- Revisión y Renovación: El plan será revisado anualmente para evaluar su efectividad y hacer ajustes según sea necesario. Al final del periodo de cuatro años, el plan deberá ser completamente reevaluado y renovado en función de las condiciones actuales y futuras previstas.
- Continuidad Post-Vigencia: Una vez finalizada la vigencia del plan, las políticas y prácticas establecidas continuarán en efecto hasta que un nuevo plan sea desarrollado y puesto en marcha. Esto asegura que no haya una pérdida de continuidad en las políticas de igualdad.

## 4. Diagnóstico de la situación

### 4.1 Recopilación de Datos

- Análisis de la Composición de la Plantilla: Se realizará un análisis detallado de la composición actual de la plantilla por género, edad, categoría profesional y tipo de contrato. Esto incluirá todos los niveles jerárquicos y áreas funcionales de la empresa.
- Encuestas de Clima Laboral: Se llevarán a cabo encuestas de clima laboral que incluyan preguntas específicas sobre percepciones de igualdad, diversidad y posibles discriminaciones o barreras en el lugar de trabajo.
- Entrevistas y Grupos Focales: Se organizarán entrevistas y grupos focales con empleados de diversos niveles y departamentos para obtener una visión más profunda de las experiencias individuales relacionadas con la igualdad y la diversidad en el trabajo.

### 4.2 Análisis de Políticas y Prácticas

- Revisión de Políticas de RRHH: Evaluación de todas las políticas de recursos humanos, incluidas contratación, promoción, capacitación, evaluación de desempeño y remuneración, para identificar prácticas que puedan estar contribuyendo a desigualdades o que no promuevan suficientemente la igualdad de oportunidades.
- Análisis de la Cultura Organizacional: Evaluación de la cultura organizacional para determinar cómo las normas, valores y prácticas existentes afectan la igualdad y la inclusión.

### 4.3 Identificación de Barreras

- Barreras para la Igualdad de Género: Identificación de cualquier obstáculo específico que impida la igualdad de género en áreas como la promoción a puestos directivos, la participación en programas de capacitación y la obtención de beneficios laborales.
- Barreras para la Conciliación de la Vida Laboral y Personal: Análisis de las políticas y prácticas actuales relacionadas con la conciliación de la vida laboral y personal para determinar su adecuación y accesibilidad para todos los empleados.

### 4.4 Evaluación de Riesgos y Oportunidades

- Evaluación de Riesgos: Identificación de riesgos potenciales para la igualdad de trato y oportunidades que podrían afectar negativamente al personal y a la operatividad de Wivapp.
- Oportunidades de Mejora: Identificación de oportunidades para mejorar las políticas y prácticas existentes que beneficien tanto a la empresa como a sus empleados, fomentando un ambiente más igualitario e inclusivo.

### 4.5 Reporte y Recomendaciones

- Elaboración de un Informe Diagnóstico: Creación de un informe detallado que presente los resultados del diagnóstico, incluyendo estadísticas, análisis y testimonios de empleados.
- Recomendaciones para Acciones Futuras: Proporcionar recomendaciones basadas en los hallazgos del diagnóstico para informar la creación y ejecución de acciones y políticas dentro del Plan de Igualdad.

## 5. Medidas de Igualdad

### 5.1 Selección y Contratación

- Procesos Transparentes: Implementación de procesos de selección basados en criterios objetivos y transparentes para asegurar la igualdad de oportunidades.
- Formación de Reclutadores: Capacitación obligatoria para reclutadores en igualdad de género y técnicas de selección no discriminatorias.
- Fomento de la Diversidad: Estrategias activas para atraer candidaturas de grupos subrepresentados, asegurando diversidad en los procesos de reclutamiento.

### 5.2 Capacitación y Desarrollo

- Programas de Formación en Igualdad: Desarrollo e implementación de programas de formación continuada para todos los empleados sobre temas de igualdad, inclusión y diversidad.
- Desarrollo de Carrera: Creación de itinerarios de desarrollo profesional que no estén influidos por género, promoviendo la igualdad de acceso a oportunidades de crecimiento y liderazgo.

### 5.3 Políticas de Remuneración

- Auditorías Salariales: Realización de auditorías salariales periódicas para detectar y corregir desigualdades de género.
- Estructura Salarial Transparente: Publicación y mantenimiento de una estructura salarial clara y equitativa para todos los roles y niveles.

### 5.4 Conciliación de la Vida Laboral y Personal

- Flexibilidad Laboral: Implementación de políticas que permitan horarios flexibles, teletrabajo y jornada reducida, accesibles para todos los empleados.
- Permiso Parental: Ofrecer permisos parentales equitativos que fomenten la corresponsabilidad de género en el cuidado de los hijos.

### 5.5 Prevención del Acoso y Discriminación

- Protocolo Contra el Acoso: Establecimiento de un protocolo claro para la prevención, denuncia y manejo de casos de acoso y discriminación.
- Sensibilización y Formación: Programas de sensibilización y formación obligatoria para todos los empleados en el reconocimiento y prevención del acoso y la discriminación.

### 5.6 Igualdad en la Representación

- Objetivos de Representación Equilibrada: Establecer objetivos claros para alcanzar una representación equilibrada de géneros en todos los niveles y comités de decisión.
- Mentoría y Apoyo: Programas de mentoría para apoyar a empleados de grupos subrepresentados en su desarrollo profesional y ascenso en la organización.

### 5.7 Comunicación y Sensibilización

- Campañas Internas: Desarrollo de campañas de comunicación interna para promover la igualdad, la diversidad y la inclusión dentro de la empresa.

- Revisión de Materiales de Comunicación: Asegurar que todos los materiales de comunicación reflejen y promuevan la diversidad y la igualdad de género.

### **5.8 Seguimiento y Evaluación**

- Comisión de Igualdad: Creación de una comisión de igualdad con representantes de diferentes niveles y áreas de la empresa para monitorear la implementación del plan.

- Reportes Periódicos: Elaboración de reportes periódicos sobre el progreso y la efectividad de las medidas implementadas, ajustando las estrategias según sea necesario.



## 6. Seguimiento y Evaluación

### 6.1 Comisión de Seguimiento

- Formación y Composición: Creación de una Comisión de Seguimiento compuesta por representantes de la dirección, empleados de diferentes departamentos y niveles jerárquicos, y representantes sindicales, si los hay.
- Funciones: Esta comisión será responsable de monitorear la implementación y el progreso del Plan de Igualdad, evaluando la eficacia de las medidas y recomendando ajustes.

### 6.2 Indicadores de Rendimiento

- Desarrollo de Indicadores: Establecimiento de indicadores específicos y medibles para cada una de las medidas del plan. Ejemplos de indicadores incluyen la proporción de mujeres en puestos de liderazgo, tasas de participación en programas de formación, y número de quejas relacionadas con discriminación y acoso resueltas satisfactoriamente.
- Recolección de Datos: Implementación de un sistema de recolección de datos que permita obtener información fiable y oportuna para la evaluación de los indicadores.

### 6.3 Informes de Progreso

- Reportes Anuales: Preparación y presentación de informes anuales a la dirección y a todos los empleados sobre el progreso hacia los objetivos establecidos en el plan. Estos informes deberán incluir análisis de los indicadores y recomendaciones para mejorar.
- Transparencia y Comunicación: Asegurar que los resultados de los informes sean accesibles para todos los empleados, fomentando la transparencia y el compromiso con el plan.

### 6.4 Evaluación Externa

- Auditorías Independientes: Contratación de consultores externos o auditores para realizar evaluaciones periódicas del Plan de Igualdad. Esto proporcionará una perspectiva objetiva y ayudará a identificar áreas de mejora no detectadas internamente.
- Benchmarking: Comparación de las prácticas y resultados de Wivapp con otras empresas del sector para identificar oportunidades de mejora y mejores prácticas.

### 6.5 Retroalimentación y Mejora Continua

- Encuestas de Satisfacción: Realización regular de encuestas de satisfacción entre los empleados para recoger su percepción y experiencia respecto a la igualdad y las medidas implementadas.
- Foros de Discusión: Organización de foros donde los empleados puedan expresar sus opiniones y sugerencias sobre el Plan de Igualdad y su implementación.
- Proceso de Revisión Continua: Establecimiento de un proceso formal de revisión continua del plan, permitiendo adaptaciones rápidas a cambios en el entorno legal, social o empresarial.

### 6.6 Responsabilidad y Compromiso de la Dirección

- Involucración Directiva: Compromiso activo y visible de la alta dirección en el seguimiento y evaluación del plan, asegurando que la igualdad de género sea una prioridad estratégica para la empresa.

## 7. Compromiso de la Dirección

### 7.1 Declaración de Compromiso

- Declaración Pública: La dirección de Wivapp emitirá una declaración pública y formal de su compromiso con la igualdad de género y la no discriminación. Esta declaración será parte de la política oficial de la empresa y se comunicará a todos los niveles de la organización y a partes interesadas externas.
- Visibilidad del Compromiso: Inclusión de la igualdad de género en la misión, visión y valores de la empresa, asegurando que este compromiso sea visible y forme parte de la estrategia global de Wivapp.

### 7.2 Integración en la Gestión Estratégica

- Objetivos Estratégicos: Incorporación de objetivos específicos de igualdad de género dentro de los objetivos estratégicos generales de la empresa.
- Responsabilidad Directiva: Asignación de responsabilidades claras a miembros específicos de la dirección para garantizar la implementación y seguimiento del Plan de Igualdad.

### 7.3 Recursos y Apoyo

- Asignación de Recursos: Compromiso de proporcionar todos los recursos necesarios para la implementación efectiva del plan, incluyendo personal, formación, tecnología y financiación.
- Apoyo Continuo: Asegurar un apoyo continuo a través de la revisión regular del plan y la adaptación de políticas conforme a las necesidades cambiantes y los resultados de las evaluaciones.

### 7.4 Formación y Sensibilización de la Dirección

- Programas de Formación: Desarrollo de programas de formación específicos para la alta dirección sobre liderazgo inclusivo, beneficios de la diversidad y la inclusión, y la importancia de un entorno de trabajo libre de discriminación.
- Compromiso Personal: Fomentar que los directivos participen activamente en eventos, talleres y actividades relacionadas con la igualdad de género, tanto dentro como fuera de la empresa.

### 7.5 Comunicación y Liderazgo por el Ejemplo

- Liderazgo Visible: La dirección debe liderar con el ejemplo, participando activamente en la promoción de la igualdad y mostrando un comportamiento que refleje los principios del plan en todas sus interacciones profesionales.
- Comunicación Regular: Mantener una comunicación regular sobre los progresos y desafíos del plan de igualdad a través de canales internos, asegurando que el compromiso con la igualdad esté siempre presente en la agenda corporativa.

### 7.6 Evaluación del Desempeño

- Criterios de Evaluación: Incorporar la contribución a los objetivos de igualdad dentro de los criterios de evaluación del desempeño para la alta dirección. Esto asegura que el compromiso con la igualdad se refleje en las evaluaciones y promociones de los líderes.