

POLITICA DE EMPRESA

La dirección de Wakala se fija como objetivo estratégico la comprensión exacta de su propio contexto y del mercado en el que opera y la motivación de su personal, con el fin de garantizar:

- Análisis correcto de las necesidades y requisitos implícitos y explícitos del cliente;
- Aplicación de una serie de controles en la prestación de servicios;
- Cooperación fructífera con sus socios;
- Comunicación inequívoca y fluida con todas sus partes interesadas;
- Evaluación de riesgos para cada proyecto interno y externo;
- Trazabilidad de toda la comunicación con el cliente;
- Implicación y participación de sus empleados en la gestión de la empresa;
- Valorización externa de su marca mediante la participación en eventos de relevancia nacional y europea sobre tecnologías móviles y emergentes.

Para ello, la dirección reafirma la importancia del personal como el activo que marca la diferencia frente a otros competidores, para hacerles sentir parte activa de las organizaciones, tratando de motivarles y facilitando con ellos cualquier forma de comunicación y escucha activa a la dirección.

La elección de la certificación ISO 9001:2015 es una demostración de voluntad hacia la mejora continua de la organización y la calidad, con el fin de optimizar el uso de los recursos y la búsqueda de nuevos segmentos de mercado.

 wakala S.r.l.

Viale Bartolomeo Cavaceppi, 113
00127 Roma (RM)
RINA 18134811002

ROMA, 20/02/2023

Política de igualdad de género

El objetivo y los esfuerzos de nuestra organización

Nuestra organización, como se establece en el propósito del sistema de gestión, tiene la intención de garantizar la igualdad de género con respecto a la presencia y el crecimiento profesional de las mujeres.

En este sentido, quiere proceder a mejorar la diversidad presente en los roles que operan en la organización y mantener los procesos capaces de desarrollar el empoderamiento femenino en las actividades empresariales. La atención de la organización, en el camino que garantice el logro y

mantenimiento de este propósito, centra sus esfuerzos en las siguientes áreas establecidas en la práctica UNI 125:2022.

1. Cultura y estrategia
2. Gobernanza
3. Procesos de RRHH
4. Oportunidades
5. Equidad Salarial
6. Paternidad

La organización cree que el desarrollo de un modelo cultural que promueva la igualdad de género no sólo genera un "valor social" apreciado en el contexto económico institucional europeo, sino que también constituye un factor de desarrollo para el negocio que la organización lleva a cabo.

Resultados basados en la satisfacción de las partes interesadas

La organización, por este motivo, pretende asegurar la igualdad de género a través de acciones concretas que, además de cumplir con los requisitos/indicadores establecidos en cada una de las áreas indicadas, supongan una valoración real y concreta por parte de las mujeres presentes en la organización, que son las verdaderas interesadas, de los resultados que el sistema de gestión produce. La organización, con la voluntad de prestar atención a esta satisfacción en cualquier momento y circunstancia de la vida laboral de una mujer en la organización, ha optado por contemplar este "ciclo de vida" a través de los siguientes aspectos:

- Contratación
- Gestión de la carrera profesional
- Igualdad salarial
- Paternidad, Cuidado Personal
- Conciliación de la vida laboral y familiar
- Prevención del acoso y abuso

Para cada uno de los siguientes aspectos, la organización ha establecido políticas más específicas que se exponen a continuación. A cada política, que expresa los principios por los que se rige la organización, ésta ha asociado objetivos de igualdad específicos y medibles establecidos en el plan estratégico.

Políticas específicas para la igualdad de género

La organización, en relación con el análisis de sus procesos empresariales, ha comprendido y establecido los principios que deben respetarse en referencia a cada uno de los siguientes puntos. Estos principios constituyen los criterios rectores de los procesos que se pretende abordar:

- Las brechas existentes, según los indicadores UNI PdR 125:2022.

- Las necesidades de las mujeres en la organización, consideradas como las principales interesadas en los resultados concretos del sistema.

Contratación

Nuestra organización en la selección y contratación del personal que se empleará en las actividades empresariales respeta, con ánimo de mejora, los siguientes principios:

- La selección de los candidatos debe efectuarse de manera neutra desde el punto de vista del género
- Los criterios de selección deben considerar requisitos orientados a cualidades personales como profesionalidad, competencia, especialización, experiencia
- La selección debe tener en cuenta que la presencia de mujeres y hombres en la plantilla debe ser equilibrada en relación con el número total de personas. La selección no debe incluir cuestiones relacionadas con el matrimonio, el embarazo y las responsabilidades familiares
- Las funciones de directivos, responsables de unidades de negocio, dependientes de la alta dirección y con delegación presupuestaria deben estar distribuidas de forma equilibrada
- El puesto de trabajo, previsto en el momento de la contratación, debe ofrecer una remuneración relacionada con las funciones y responsabilidades y no influenciada por el género
- La selección debe tener en cuenta que los porcentajes de mujeres y hombres cuyos contratos prevean una remuneración variable sean equilibrados.

Gestión de la carrera profesional

Nuestra organización es consciente de que los resultados económicos alcanzados también dependen de los recursos humanos que trabajan en ella, y todas las oportunidades de desarrollo profesional pretenden referirse únicamente a los resultados y al mérito de la persona, independientemente de su sexo. Nuestra organización, con vistas a la mejora, gestiona las carreras del personal interno de acuerdo con los siguientes principios:

- La asignación de funciones y tareas debe tener en cuenta el equilibrio de género en el liderazgo
- El diseño de las trayectorias profesionales y su presentación deben abordarse con independencia del género
- Las trayectorias profesionales del personal deben ser accesibles a todas las personas que puedan comprobar, de forma transparente, que se mantienen los equilibrios de igualdad de género
- El entorno de trabajo en el que se pasa la mayor parte de la jornada debe garantizar la posibilidad (tecnológica y física) de que todas las personas puedan expresarse y el bienestar visto como seguridad y comodidad
- La formación para el desarrollo de competencias y la sensibilización es un proceso fundamental destinado a eliminar cualquier dificultad en la carrera profesional y a restablecer cualquier equilibrio de liderazgo en materia de género

- Teniendo en cuenta la transición profesional vinculada a la Junta Directiva, al menos un tercio de ésta debe estar representado por mujeres
- Las etapas de desvinculación del personal de la organización en caso de despido se examinan detenidamente verificando la rotación de género.
- Los ascensos siempre tienen en cuenta el equilibrio de género con referencia al nivel funcional.

Equidad salarial

Nuestra organización, en la fase de contratación y a lo largo de la carrera profesional del personal, pretende garantizar la igualdad salarial independientemente del sexo. La organización no tiene en cuenta de forma asimétrica los costes de remunerar a personas de distinto sexo. Al determinar, pagar y ajustar la remuneración, la organización respeta los siguientes principios:

- La remuneración de las personas se reconoce en relación con su función y responsabilidades, y se entiende que los beneficios y primas añadidos a esta remuneración se basan exclusivamente en los resultados producidos y reconocidos
- La remuneración, los pagos de primas y la concesión de beneficios, en aras de la transparencia, están documentados y son accesibles a toda la plantilla
- Los criterios de remuneración, gratificaciones y beneficios están documentados y son accesibles a todo el personal
- Cualquier miembro del personal tiene derecho a denunciar cualquier disparidad.

Crianza, Cuidado personal

Nuestra organización pretende no ser un obstáculo para la paternidad, apoyando la maternidad y la paternidad a través de actividades diseñadas para satisfacer las necesidades de aquellos que, debido a su condición de padres, tienen que equilibrar su compromiso entre el trabajo y las nuevas necesidades emergentes. La organización apoya esta intención a la luz de los siguientes principios:

- La maternidad y la paternidad se apoyan con programas de formación, información y reinserción
- Se ayude a la maternidad antes, durante y después del parto
- El permiso de paternidad debe promoverse para que todos los posibles beneficiarios lo disfruten durante todo el periodo previsto por la ley
- El regreso tras el permiso se apoya con iniciativas específicas de reorientación
- La organización desempeña un papel activo en el apoyo a las actividades de los cuidadores con iniciativas concretas (cuidado del feto)
- El apoyo a padres y madres se amplía mediante la prestación de servicios relacionados con la infancia, como vales para actividades deportivas.

Equilibrio trabajo-vida privada

Nuestra organización pretende ofrecer a su personal la posibilidad de gestionar su tiempo de dedicación a la vida y al trabajo mediante un acto de equilibrio que tenga en cuenta tanto los objetivos empresariales

de la empresa como el bienestar psicofísico del trabajador resultante de una mayor libertad de autodeterminación. Los principios en los que se basa la conciliación de la vida laboral y familiar son los siguientes:

- Las medidas de conciliación se dirigen a todo el personal, independientemente de su sexo
- La organización adopta el trabajo a tiempo parcial, el horario flexible y el trabajo inteligente
- La organización permite la conexión telemática con todo el personal que trabaja externamente (independientemente del contrato), para las operaciones de trabajo y la participación en reuniones..

Prevención del acoso y los malos tratos

Nuestra organización repudia toda forma de abuso y acoso, por lo que lleva a cabo una labor de prevención y represión del fenómeno con tolerancia cero. La organización lleva a cabo su prevención mediante acciones concretas cuyos principios incluyen:

- Que se identifiquen los riesgos relacionados con el abuso y el acoso
- Que la organización planifique acciones preventivas en relación con este riesgo
- La posibilidad de denunciar sospechas y/o hechos relativos a abusos y acoso
- La protección absoluta de los denunciantes por parte de la organización frente a cualquier represalia posterior
- Que la organización analice y comprenda cualquier incidente de abuso y acoso
- El desarrollo de una comunicación amable y no sexista.