

PLAN DE IGUALDAD ROMOTUR

Proceso de selección y contratación

Para el mantenimiento y crecimiento del negocio es primordial el equipo humano que preste servicios en la empresa, por lo que se deberá seleccionar y contratar al mejor personal para cada actividad de la empresa. En Romotur existe una política de selección sobre los procesos de selección donde se establecen pautas y pasos a seguir sin que en el mismo exista ningún aspecto discriminatorio.

Aun así, en el presente Plan de Igualdad se establecen los siguientes compromisos:

- Se garantizará el mantenimiento, en los procesos de selección y contratación, de procedimientos y políticas de carácter objetivo basadas en principios de mérito, capacidad y adecuación persona-puesto.
- Se valorará a las candidaturas en base a su idoneidad, asegurando en todo momento que los puestos de trabajo en los diferentes ámbitos de responsabilidad son ocupados por las personas más adecuadas en un marco de igualdad de trato con ausencia de toda discriminación basada en el género.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de responsable de selección es la siguiente:

- Incluir en la Política de Selección el compromiso con la integración de la igualdad de oportunidades en la empresa y la no discriminación por género, raza, edad, etc.
- Para ello, establecer unas pautas concretas en la Política de Selección en materia de igualdad.
- Analizar indicadores en los informes de gestión que midan el avance del Plan en la empresa, como, por ejemplo, la evolución de la incorporación por área, actividad, formación y género.
- Estos indicadores se analizarán por el Comité de Seguimiento del plan de Igualdad anualmente.

Clasificación profesional

Se incluye este punto en el Plan de Igualdad de la empresa, con el objetivo de garantizar la ausencia de discriminación, indirecta y directa, entre mujeres y hombres. Como indica el Real Decreto-Ley 6/2019, un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que se lleva a cabo la actividad sean equivalentes.

Para cumplir con todo lo anteriormente mencionado, se establecen las siguientes medidas, que serán supervisadas por el responsable de RRHH de la empresa.

- La definición de los grupos profesionales se ajustará a sistemas basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones para garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta entre sexos. Esto se materializará en un informe que defina detalladamente los grupos, categorías y puestos profesionales.
- Se utilizarán términos neutros en la denominación y clasificación profesional sin denominarlos en femenino o masculino.
- Se analizarán los factores que justifican las diferencias de los grupos, categorías o puestos profesionales. Para ello, se establece una evaluación periódica del encuadramiento profesional que permita corregir las situaciones que puedan estar motivadas por una minusvaloración del trabajo de las mujeres. Finalmente, se elaborará un informe de análisis de la situación explicativo de las diferencias detectadas.

Formación

Romotur entiende que el desarrollo de los profesionales es un factor clave para el éxito de la organización. Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- La empresa promoverá la realización de acciones formativas que faciliten por igual el desarrollo de habilidades y competencias, sin distinción de género.
- Se garantizará el acceso de hombres y mujeres en igualdad a la formación interna de la empresa con el fin de promover el desarrollo de la carrera profesional y su adaptabilidad a los requisitos de los puestos de trabajo.
- Se facilitará la participación de las personas con contratos suspendidos por excedencia basada en motivos familiares en cursos de formación adecuados para su reciclaje profesional.

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de Formación es la siguiente:

- Formar en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente, al personal relacionado con la organización de la empresa: RRHH, mandos y personal directivo, para garantizar la objetividad y no discriminación en la selección, clasificación, promoción, acceso a la formación, etc.

Promoción profesional

En Romotur se ha desarrollado un sistema de valoración de puestos, cuya finalidad es valorar el puesto según las funciones, responsabilidades que van implícitas a ese puesto, con independencia de la persona que ocupe el puesto.

Los distintos sistemas de promoción que existen en Romotur tienen como finalidad estimular el desarrollo personal del empleado para conseguir nuevas competencias que le capaciten para el desarrollo de nuevas funciones y el logro de mejores resultados.

En ellos, se establecen los siguientes compromisos:

- Se garantizará la objetividad y no discriminación en la promoción profesional.
- Se impedirá la creación de barreras que dificulten la promoción de las mujeres.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en las pruebas de selección a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho relativo a la conciliación de la vida personal y laboral.
- Se asegurará la igualdad de oportunidades a aquellas personas que muestren interés en algún proceso de promoción encontrándose en situación de excedencia por motivos familiares (artículo 46.3 del Estatuto de los Trabajadores).

Entre las acciones a desarrollar, la responsabilidad de la persona que ocupe el puesto de Responsable de RRHH es la siguiente:

- Gestionar el desarrollo del Capital Humano a través de la Gestión por Competencias, identificando las capacidades de las personas a través de un perfil profesional cuantificable y medible objetivamente, evaluando el potencial y el desempeño en función de las acciones y resultados esperados de cada persona en su puesto de trabajo.

Condiciones de trabajo

La empresa tiene como objetivo introducir la dimensión de género en su política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de sus empleados. Para ello, el equipo de RRHH desarrollará las siguientes medidas:

- Revisar y difundir el protocolo de actuación por el riesgo de embarazo y lactancia natural.
- Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, y en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
- Realizar un informe de siniestralidad por sexos y categoría.

Por otro lado, Romotur se compromete a detectar, analizar y evaluar la brecha salarial de

género.

Con este objetivo, la empresa realiza un análisis de la retribución de sus empleados diferenciada por sexos, y según las categorías profesionales de la plantilla. Se analizan también detalladamente, desagregado por sexos, el tipo de contrato (temporal/indefinido) que tienen los trabajadores, y si el horario permite flexibilidad.

Condiciones de trabajo

La empresa tiene como objetivo introducir la dimensión de género en su política de salud laboral y herramientas de P.R.L. con el fin de adaptarlas a las necesidades físicas, biológicas y sociales de sus empleados. Para ello, el equipo de RRHH desarrollará las siguientes medidas:

- Revisar y difundir el protocolo de actuación por el riesgo de embarazo y lactancia natural.
- Considerar las variables relacionadas con el sexo, en los sistemas de recogida y tratamiento de datos, y en el estudio e investigación en materia de prevención de riesgos laborales, con el fin de detectar y prevenir posibles situaciones en las que los daños derivados del trabajo puedan aparecer vinculados con el sexo.
- Realizar un informe de siniestralidad por sexos y categoría.

Por otro lado, Romotur se compromete a detectar, analizar y evaluar la brecha salarial de género.

Con este objetivo, la empresa realizará un análisis de la retribución de sus empleados diferenciada por sexos, y según las categorías profesionales de la plantilla. Se analizará también detalladamente, desagregado por sexos, el tipo de contrato (temporal/indefinido) que tienen los trabajadores.

Representación femenina

Se definen dos objetivos específicos en cuanto a este ámbito. Por un lado garantizar la igualdad de trato y oportunidades de mujeres y hombres en la promoción y ascenso, en base a criterios objetivos, cuantificables, públicos y transparentes. Por otro lado, fomentar la promoción profesional en la empresa hasta alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.

Para ello, se establecen las siguientes medidas que serán supervisadas por el responsable de RRHH de la empresa:

- Informar con transparencia y puntualidad a toda la plantilla de las vacantes para la promoción interna, haciéndolas públicas y accesibles.
- Analizar las políticas de personal y prácticas de promoción interna vigentes en la empresa, con el fin de detectar barreras que dificulten la plena igualdad entre mujeres y hombres

- Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras apuestos de trabajo y grupos profesionales de mayor responsabilidad.
- Difundir internamente las promociones al grupo de mando de forma transparente y especificando acciones de discriminación positiva.

Retribuciones

Romotur viene aplicando un sistema retributivo que garantiza en todo momento la neutralidad sin tener en ningún caso condicionante alguno por motivos de género, circunstancia que debe seguir sucediendo en el tiempo.

Para ello, se establecen los siguientes compromisos:

- Se mantendrá un sistema retributivo en el que se respeten los criterios de objetividad, equidad y nodiscriminación por razón de género.
- Se asegurará que el sistema retributivo esté orientado a premiar el logro, sin discriminación por razón de género.
- Se garantizará la igualdad de trato y de valoración en la aplicación del sistema retributivo a las personas que estén ejerciendo cualquier derecho concerniente a la conciliación de la vida familiar y profesional.

Mejoras en la protección laboral y social

La empresa, conociendo la importancia de la realización del trabajo de una forma segura, correcta y cómoda, establece los siguientes compromisos:

1.- Salud laboral

Basará la elección del mobiliario, utensilios y demás material de uso habitual para la plantilla atendiendo, a principios ergonómicos distintos, dependiendo si el personal usuario es hombre o mujer.

En caso de embarazo, evitar que las mujeres se vean expuestas a situaciones que puedan conllevar peligro para ella o para la descendencia. Para ello:

- Dará a conocer y publicitará la normativa vigente sobre Prevención de Riesgos Laborales para mujeres embarazadas.
- Tendrán preferencia a desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado, teniendo efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora o su descendencia permita su reincorporación al puesto o a la función similar.

- Las trabajadoras deberán comunicar su situación de embarazo o lactancia natural a la Dirección de RRHH en cuanto sean conocedoras del mismo.

2.- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo

Romotur manifiesta su más profundo rechazo y su tolerancia cero ante cualquier comportamiento o acción que constituya alguna de las modalidades de acoso sexual, moral y por razón de sexo, comprometiéndose a colaborar de manera activa, eficaz y firme, para prevenir, detectar, corregir y sancionar cualquier tipo de conducta constitutiva de acoso.

La empresa prevendrá y evitará el acoso mediante la existencia de una canal de denuncias incluido en el Plan de Acoso Laboral, y su Protocolo para la Prevención de Situaciones de Acoso Laboral y Sexual:

- Romotur su preocupación en prevenir, evitar, resolver y, en su caso, sancionar los supuestos de acoso laboral o sexual en la empresa.
- Los responsables de las distintas direcciones deberán velar por mantener un entorno laboral libre de todo tipo de acosos en sus respectivas áreas. Por tanto, deberán reaccionar y comunicar todo tipo de conductas que sean sospechosas de causar cualquier tipo de acoso.
- Romotur se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso que se tramiten de acuerdo con su Plan de Acoso Laboral, el cual garantizará el derecho a la intimidad y confidencialidad de los temas tratados y personas intervinientes.
- Todos los trabajadores de la empresa tendrán derecho a utilizar el canal de denuncias con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto o desfavorable, asegurándoles también una total confidencialidad en la investigación de la denuncia.
- Las conductas constitutivas de acoso laboral o sexual serán consideradas como faltas laborales, que darán lugar a adoptar por parte de la empresa las medidas disciplinarias que correspondan en función de la gravedad de los hechos.

Comunicación

- Se incorporará la perspectiva del género tanto en la comunicación interna como en la externa, para ello se va a desarrollar una Política de comunicación.
- En todas las comunicaciones e informaciones de la empresa, así como en los actos públicos de divulgación, publicidad y reclutamiento, se tendrá especial cuidado en la utilización de un lenguaje neutro y no sexista.
- En este proceso se tendrá en cuenta que comunicación implica lenguaje, imágenes y contenido.

Definiciones de los términos recogidos en la Ley de Igualdad y en el RDL 6/2019

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres: supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Plan de Igualdad: conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Discriminación directa e indirecta: se considerará discriminación directa por razón de sexo, la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considerará discriminación indirecta por razón de sexo, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la ley.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

Acoso sexual y acoso por razón de sexo: constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Indemnidad frente a represalias: se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres.

Trabajo de igual valor: se establece que los trabajos son de igual valor cuando en realidad sean equivalentes los siguientes puntos: la naturaleza de las funciones o tareas encomendadas, las condiciones educativas/ profesionales/de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño, las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo.