

# MÁS ALLÁ DE LAS PALABRAS

DIVERSIDAD. RESPETO. OPORTUNIDADES.

Mod. 5.3.3 rev.01



Solutions for Building Technology

# I INDICE

INTRODUCCIÓN DEL PROPIETARIO.....	3
UN DIÁLOGO QUE GUÍA LA CULTURA EMPRESARIAL.....	3
ENFOQUE CONCRETO Y COTIDIANO.....	4
1 Contratación.....	4
2 Ascensos.....	4
3 Formación y desarrollo.....	4
4 Invertir en el futuro.....	4
5 Cultura del diálogo recíproco.....	4
6 Lenguaje – Rebels at work.....	5
7 El respeto mutuo como fundamento.....	5
8 La familia en el centro.....	5
9 Rothoschool – formación con visión.....	5
10 Pensar en el futuro ya hoy.....	6

# I INTRODUCCIÓN DEL PROPIETARIO

En nuestro entorno laboral, cada persona cuenta.

Creemos firmemente que el respeto, la valorización y la igualdad de oportunidades no son objetivos a alcanzar, sino principios que guían nuestro quehacer cotidiano.

Las decisiones sobre la selección, el ascenso y la remuneración se basan exclusivamente en el mérito, las competencias profesionales y la contribución real y no en características personales.

## FILOSOFÍA, NO FORMALIDAD

No necesitamos reglamentos que nos recuerden la importancia de tratar a las personas con equidad.

Nuestra cultura empresarial se basa en valores vividos, no en obligaciones formales.

Estamos convencidos de que la inclusión se construye a través de comportamientos coherentes, no mediante formas de hablar forzadas o protocolos.

## UNA GUÍA INSPIRADORA

Nuestros líderes dan ejemplo con sus acciones.

La credibilidad nace de la coherencia, la transparencia y la capacidad de escuchar y valorar todas las opiniones.

## LENGUAJE CLARO, REALIDAD INCLUSIVA

No creemos que sea necesario complicar el lenguaje para demostrar que somos inclusivos. Utilizamos un lenguaje que refleja nuestra realidad: abierta, directa y auténtica.

## VALORIZACIÓN DE PERSONAS

No promovemos categorías.

Fomentamos el talento, la pasión y el compromiso, dondequiera que se encuentren.

Somos *Rebels at work*, y esto incluye a todos aquellos que comparten nuestra visión y desean contribuir a forjar el futuro de la empresa.

# I UN DIÁLOGO QUE GUÍA LA CULTURA EMPRESARIAL

Nuestros colaboradores están siempre en el centro de nuestro pensamiento, todos los días del año.

No necesitamos reuniones extraordinarias dedicadas solo a temas de inclusión o igualdad de oportunidades, ya que el bienestar de quienes trabajan con nosotros es parte integrante de nuestro día a día.

La responsable de People & Culture y el propietario de la empresa se reúnen cada dos semanas para

debatir sobre todos los aspectos relacionados con el personal. Este diálogo continuo refleja nuestro compromiso concreto con una cultura empresarial inclusiva, equitativa y abierta a la diversidad, que abarca no solo la diversidad entre hombres y mujeres, sino también entre culturas, religiones, orígenes, etc.

# I ENFOQUE CONCRETO Y COTIDIANO

## 1. CONTRATACIÓN

Hemos desarrollado una guía interna detallada que establece unos estándares claros y compartidos para cada fase del proceso de contratación.

Este enfoque estructurado nos permite minimizar el riesgo de discriminaciones, los condicionamientos inconscientes o las decisiones subjetivas.

Los equipos de selección suelen ser mixtos e incluyen a personas de diferentes géneros con el fin de garantizar la pluralidad de perspectivas y una mayor equidad en la toma de decisiones.

Cada solicitud se evalúa con atención, respeto y transparencia, para garantizar que todos tengan las mismas oportunidades de expresar su potencial. Además, en el proceso de contratación no utilizamos herramientas de inteligencia artificial para evitar cualquier forma de exclusión automática o distorsión algorítmica.

## 2. ASCENSOS

En nuestra empresa, no faltan oportunidades de crecimiento, solo hay que aprovecharlas.

Lo que realmente cuenta es el compromiso personal y el rendimiento. También para los ascensos hemos elaborado una guía interna que garantiza un proceso de evaluación estructurado y lo más objetivo posible.

Los criterios de selección son claros, transparentes y se centran en el rendimiento, las competencias profesionales y la contribución real de la persona. El comité de evaluación siempre está compuesto por personas diferentes para asegurar la pluralidad de perspectivas y reducir el riesgo de distorsiones o favoritismos. Nuestro objetivo es valorar el mérito.

## 3. FORMACIÓN Y DESARROLLO

En un mundo que cambia con rapidez, quien no se actualiza constantemente corre el riesgo de quedarse atrás.

Para nosotros, el crecimiento personal es un factor clave para el éxito de la empresa.

Por esto, invertimos en la formación y el desarrollo de todo el personal, con independencia de su cargo o de dónde trabaje: ya sea el equipo de ventas,

la sede central o nuestras filiales. Mediante conversaciones periódicas de debate y desarrollo, identificamos las necesidades de formación individuales y establecemos planes de crecimiento personalizados, adaptados a las aspiraciones y el potencial de cada uno.

## 4. INVERTIR EN EL FUTURO

Creemos que el futuro se construye hoy, transmitiendo valores, competencias profesionales y nuestra visión a las nuevas generaciones.

Por este motivo, cada año acogemos a estudiantes de escuelas y universidades para que realicen prácticas en diferentes áreas de la empresa, ofreciéndoles un primer contacto concreto con el mundo del trabajo.

Además, invitamos regularmente a centros escolares y académicos a visitar nuestra empresa, donde no solo presentamos nuestras actividades, sino que hacemos hincapié en cómo un empleador responsable debe preocuparse por su personal.

Estos momentos de intercambio son fundamentales para nosotros a la hora de promover la auténtica valorización de las personas, la pluralidad de perspectivas y el crecimiento continuo.

## 5. CULTURA DEL DIÁLOGO RECÍPROCO

La base de todo proceso de desarrollo continuo es el diálogo. Aunque a veces pueda resultar incómodo, para nosotros el diálogo abierto es esencial para garantizar el crecimiento tanto de las personas como de la empresa.

Por ello, animamos a todos los colaboradores a expresar sus opiniones, tanto para sugerir mejoras en la empresa como para informar sobre procesos ineficaces o situaciones difíciles dentro de los equipos de trabajo.

Apostamos por un diálogo directo y personal, e invitamos a las personas a tener el valor de abordar cualquier problema abiertamente.

El anonimato, aunque es posible, a veces puede convertirse en una queja estéril, carente de propuestas constructivas, por lo que preferimos estimular un diálogo transparente. Creemos firmemente que el diálogo entre personas contribuye a resolver problemas.

Nuestros responsables están capacitados para dar

y recibir sugerencias de forma constructiva, reaccionar equilibradamente y centrarse en la solución. El Departamento de People & Culture siempre está disponible para escuchar en caso de que el diálogo directo con el responsable resulte difícil.

Si alguien siente que no puede tener un diálogo directo debido a la gravedad de la situación, dispone de un canal anónimo en nuestro sitio web.

## 6. LENGUAJE – REBELS AT WORK

En nuestra empresa no utilizamos sistemáticamente fórmulas lingüísticas neutras o complejas: creemos que la inclusión se vive, no se escribe.

Nuestro eslogan *Rebels at work* nos representa a todos, con independencia del género, edad u origen cultural.

Tanto si se trata de un joven talento recién salido de la universidad como de una colaboradora con años de experiencia, todos nos consideramos parte del mismo movimiento: el que comparte valores, misión y visión para hacer avanzar a la empresa.

Apostamos por la eficiencia, la autenticidad y los valores vivos, evitando complicaciones lingüísticas que puedan desviar nuestra atención de lo que realmente importa: la contribución de cada persona.

## 7. EL RESPETO MUTUO COMO FUNDAMENTO

En nuestro entorno laboral no toleramos comportamientos ofensivos, discriminatorios o intimidantes. Cualquier forma de menosprecio, exclusión, intimidación, acoso o molestia – ya sea verbal, física o psicológica – es inaceptable y no se es tolerada bajo ningún concepto. Fomentamos un clima de respeto mutuo, en el que cada persona se sienta segura, escuchada y valorada.

Nos centramos en lo que nos une: la pasión por nuestro trabajo, los valores que compartimos y el compromiso común de construir un entorno inclusivo y colaborativo.

## 8. LA FAMILIA EN EL CENTRO

Para nosotros, la familia es fundamental. Y cuando una persona de nuestro equipo está esperando a un hijo, nunca está sola: le ofrecemos

apoyo concreto y personalizado, incluyendo asesoramiento exhaustivo sobre todos los trámites burocráticos y administrativos relacionados con la baja por maternidad o paternidad.

Al reincorporarse al trabajo tras la baja por maternidad o paternidad, garantizamos la máxima flexibilidad: horarios adaptables, opción de teletrabajo, planificación de vacaciones a medida e incluso servicios de guardería para los hijos durante el verano. Durante la baja por maternidad o paternidad, si los colaboradores lo desean, nos mantenemos en contacto con ellos y les informamos sobre las novedades de la empresa para, así, facilitarles su reincorporación.

Las personas en excedencia siguen siendo invitadas a los eventos de la empresa, porque para nosotros forman parte del equipo, incluso si están ausentes temporalmente.

Cuando se reincorporan, organizamos un encuentro específico para ponerlas al día, informarles sobre los cambios ocurridos en la empresa y hacer que la vuelta al trabajo sea lo más fluida posible.

Brindamos apoyo a todos los padres, también en la búsqueda de plazas en guarderías, interviniendo cuando es necesario, incluso ante las instituciones locales para sensibilizarlas sobre la necesidad de disponer de plazas a tiempo completo.

Para nosotros, la ayuda a las familias no se limita a la empresa, sino que se extiende al contexto social en el que operamos.

## 9. ROTHOSCHOOL – FORMACIÓN CON VISIÓN

La Rothoschool es nuestro centro de formación interno y externo, del que nos sentimos especialmente orgullosos.

Nuestros equipos de docentes están compuestos por expertos en sus respectivos campos y reflejan la variedad y la competencia profesional que caracterizan a nuestra empresa.

Además de ofrecer actualizaciones constantes sobre las últimas novedades en el sector de la madera

y el de los sistemas anticaída, la heterogeneidad de los ponentes contribuye a sensibilizar sobre el hecho de que mujeres y hombres pueden alcanzar el mismo nivel de competencia y excelencia profesional, incluso en ámbitos técnicos tradicionalmente dominados por un solo género.

## 10. PENSAR EN EL FUTURO YA HOY

Además de las iniciativas relacionadas con la formación y el desarrollo, organizamos sesiones informativas sobre temas que nos afectan a todos, como las pensiones o el seguro médico complementario. Nuestro objetivo es sensibilizar a las personas para que reflexionen sobre su futuro ya hoy, proporcio-

nándoles herramientas y conocimientos útiles para tomar decisiones informadas.

### **La responsabilidad empieza en cada uno de nosotros.**

Contribuyamos todos, cada día, a hacer que nuestro lugar de trabajo sea lo más abierto, inclusivo y auténtico posible.

**Sigrid Rammel**

Responsable de People & Culture

**Robert Blaas**

Propietario

**Rotho Blaas Srl**

Via dell'Adige N.2/1 | 39040, Cortaccia (BZ) | Italia  
Tel: +39 0471 81 84 00 | Fax: +39 0471 81 84 84  
info@rothoblaas.com | www.rothoblaas.com