

I PREAMBULO

En Agroserc el enfoque hacia las personas está dirigido a optimizar las aportaciones de cada miembro del equipo, animándolos a desarrollar todo su potencial.

Comprometiéndonos a proporcionar un entorno de igualdad de oportunidades y diversidad en aras de favorecer la atracción y fidelización del talento sin distinción de credo, raza u orientación sexual.

La igualdad de oportunidades de empleo se basa en el trato con los empleados/as y posibles empleados/as de manera justa e igualitaria sin tener en cuenta raza, sexo, origen étnico o nacionalidad, color, religión, estado civil, así como políticas inclusivas en materia de discapacidad.

La diversidad es complementaria en materia de igualdad de oportunidades de empleo y se crea en torno a esto. Se basa en la creación de un entorno de trabajo global que busque comprender y respetar las diferencias de las personas, cultivando la diversidad, el talento de todas las personas trabajadoras de nuestra organización, de tal modo que alcancen el desarrollo profesional deseado tanto por la organización como por ellas mismas, con el fin de alcanzar el éxito de la persona, el equipo y la organización.

II OBJETIVO

Esta política pretende:

- Atraer y contratar gran variedad de candidaturas.
- Seleccionar excelentes profesionales del mercado basando siempre su elección en estrictos criterios objetivos de selección.
- Utilizar el talento y experiencia de las personas en el negocio, proporcionando oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional dentro de la compañía.
- Actuar de manera justa y equitativa con las personas empleadas, potenciales personas empleadas y candidaturas, al objeto de mantener y desarrollar una buena reputación de empresa socialmente responsable, en nuestra comunidad en la cual trabajamos.
- Asegurar el cumplimiento estricto de todos los requisitos legales en materia laboral.
- Operar en línea con el amplio marco de trabajo que establece la Compañía, Derechos Humanos, estándares de la OIT (Organización Mundial del Trabajo) así como política de ética comercial con las variaciones locales, sociales y culturales.
- Educar a la plantilla en el valor de la diversidad.

III COMPROMISO

Agroserc se compromete a integrar la presente política de Igualdad y Diversidad en todos los procesos de Gestión de Personas.

- Contratación y Selección.
- Plan de Acogida/Inducción
- Remuneración y Gratificaciones
- Formación y Desarrollo,
- Evaluación del Desempeño
- Procedimientos Disciplinarios
- Sistemas de Control

IV DESARROLLO

Contratación y Selección

El objetivo es atraer a una variedad de candidaturas y contratar al/ a la mejor profesional posible para el puesto de trabajo, utilizando métodos que estén libres de prejuicios y no discriminen directa ni indirectamente.

Los criterios de contratación y selección serán estrictamente, técnicos y basados en experiencia, conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con las obligaciones del puesto de trabajo.

El proceso de selección se desarrollará con entrevistas competenciales basadas en experiencias de la persona candidata, métodos de valoración de capacidades específicas y otras herramientas no discriminatorias.

Plan de Acogida

En las distintas charlas que integran este plan y concretamente la función de Recursos Humanos se encargará de mostrar e informar de esta política al nuevo personal, señalando la importancia que para la Compañía tiene que el trato entre colaboradores/as se base en la dignidad y el mutuo respeto.

Remuneración y Gratificaciones

La función de RRHH se asegurará de que los programas de Remuneración y Beneficios de la Compañía sean justos y no discriminatorios.

Formación y Desarrollo

Ofrecer a todo el personal las mismas oportunidades para acceder a una formación adecuada a las necesidades de la Compañía.

Dar a las direcciones funcionales, mandos y responsables con puestos claves en la Compañía, formación adecuada sobre políticas de Igualdad y Diversidad y las habilidades necesarias para cumplir con sus obligaciones. Crear un ambiente de trabajo en toda la Compañía que anime a todos los colaboradores y colaboradoras a desarrollar al máximo sus capacidades, subrayando la importancia del crecimiento continuo, responsabilidad compartida por empresa e individuo.

Evaluación del desempeño

Evaluación al desempeño, planes de desarrollo y promoción que aseguren el desarrollo de la carrera profesional coherente con el compromiso de Agroserc en materia de Igualdad de Oportunidades.

Procedimientos disciplinarios

Asegurar que la Compañía acoge procedimientos de disciplina a este respecto.

Las definiciones de acoso, mobbing y acoso sexual, se definen en nuestro Protocolo de prevención del Acoso.

El Incumplimiento de esta política o su presunto incumplimiento se investigará al objeto de depurar las responsabilidades oportunas, pudiendo incluir el despido para los causantes de dicho comportamiento.

V RESPONSABLES**Gerencia**

- Asegurar la divulgación de esta política y velar por su cumplimiento y difusión.

Dirección y mandos

- Asegurar que sus colaboradores y colaboradoras conozcan y cumplan con esta política
- Apoyar a su equipo directo para aclarar dudas o comentar y resolver las dificultades que se presenten en la interpretación de esta política o en su aplicación.
- Reportar cualquier posible vulneración de esta política .

Recursos Humanos

- Realizar e impulsar los planes de igualdad en la Compañía
- Velar por el cumplimiento y aplicación de los principios de esta política
- Integrar esta política en todos los procedimientos de RR.HH.
- Difundir esta política entre el personal.
- Difundir los protocolos de acoso informando del procedimiento de denuncias entre el personal, a través de los medios establecidos (ver protocolo de acoso).
- Asegurar que las áreas implicadas difunden esta política entre su proveeduría estratégica.

Plantilla

- Conocer y cumplir esta política
- Reportar cualquier posible vulneración de esta política

En Beneixama, a 13/05/2022

Fdo.: José Antonio Salguero Estevan
Gerente