POLÍTICA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS

AGROMILLORA

POLÍTICA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS

ASPECTOS RRHH

1. Igualdad diversidad e inclusión
2. Selección, contratación y compensación
3. Gestión del talento, desempeño, desarrollo y formación
4. Seguridad, prevención de riesgos laborales, Bienestar y salud
5. Conciliación, respeto a la vida privada y desconexión digital
6. Ética en el trabajo.

OBJETIVOS

Atraer, impulsar, fidelizar y retener el talento.

Fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas garantizándoles un puesto de trabajo digno y seguro en un entorno diverso e inclusivo.

APLICACIÓN

Todas las empresas del Grupo Agromillora.

PRINCIPIOS

Respeto a los derechos humanos y laborales
Respeto a la diversidad e inclusión
Igualdad de oportunidades y no discriminación
Alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos del Grupo.

AGROMILLORA

1. IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Creamos una cultura de respeto, inclusión y colaboración, reflejo de los valores corporativos: Compromiso, Innovación, Trabajo en Equipo, Honestidad y Servicio.

Compromiso con la diversidad: conseguir un ambiente de trabajo justo e inclusivo. Promovemos la diversidad por medio de la contratación, la promoción interna y los programas de formación y desarrollo.

Compromiso con la igualdad: ofrecer a nuestros empleados oportunidades justas e igualitarias en la contratación, la formación y el desarrollo, la retribución y la promoción.

2. SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y COMPENSACIÓN

Nuestros procesos de selección y contratación son objetivos e imparciales.

Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo así como la contratación de profesionales de colectivos excluidos y de personas con distintas capacidades.

Presentar a los candidatos una propuesta laboral de valor, atractiva e integral, promoviendo una política de compensación y beneficios sociales basada en los principios de equidad para todos los colectivos. Debe estar basada en la igualdad de oportunidades, la diversidad y la inclusión y compuesta por una retribución competitiva, un entorno de trabajo saludable, diverso e inclusivo, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y laboral y la conciliación.

Ofrecer a las personas contratadas un plan de acogida bien definido definido, que les permita comprender su entorno de trabajo, así como nuestra cultura.

Retribuir según las prácticas del mercado, las capacidades individuales, las competencias, las posibilidades de evolución, la equidad interna, reconociendo y recompensando la dedicación, la responsabilidad y el desempeño de los profesionales.

3. GESTIÓN DEL TALENTO, DESEMPEÑO, DESARROLLO Y FORMACIÓN

Definición de objetivos anuales: es una heramienta de motivación y alineación en el grupo

Desarrollar el sentido de responsabilidad de los trabajadores con su propio desarrollo y carrera profesional Entender la formación como un elemento clave de cualificación y desarrollo profesional, y como puerta de las oportunidades de promoción dentro del Grupo.

Promover la difusión y la puesta en común del conocimiento existente en el Grupo, el aprendizaje continuo y el intercambio cultural.

Diseñar los planes de sucesión y planificación de la fuerza de trabajo promoviendo, para ello, la movilidad dentro del grupo mediante la identificación del talento interno y su preparación para asumir nuevos retos.

Identificar las necesidades formativas para el mejor desempeño de las responsabilidades definidas en los puestos de trabajo y necesidades del negocio.

4. SEGURIDAD, PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, SALUD Y BIENESTAR

Proporcionar condiciones seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud física o mental.

Promover un sistema de estándares globales de seguridad y salud física y mental, incluyendo el bienestar emocional, psicológico y social.

Incorporar en cada filial un servicio de prevención interno o externo que se encargue de la prevención de reglas laborales y seguridad de los empleados.

5. CONCILIACIÓN, RESPETO A LA VIDA PRIVADA Y DESCONEXIÓN DIGITAL

- Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar.
- Ordenación del tiempo y el lugar de trabajo, sean flexibles y permitan su mejor adaptación a las distintas situaciones.
- Promover la efectiva separación de los ámbitos personal y laboral, con especial atención a la desconexión de los dispositivos digitales.

6. ÉTICA EN EL TRABAJO

Nuestro Código de Ética y Conducta recoge los principios de actuación exigibles a todos los empleados del Grupo.

El Grupo Agromillora está comprometido con la ética empresarial, los derechos humanos y el cumplimiento de la ley en todos nuestros ámbitos de actuación.

AGROMILLORA