

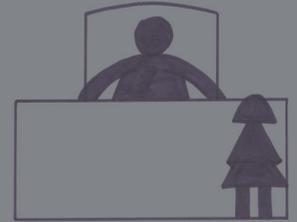
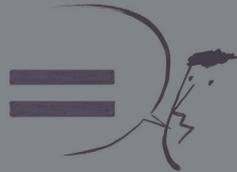
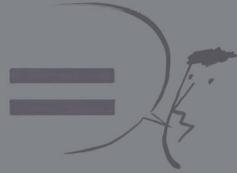


Manual de buenas prácticas para la implantación del

PRINCIPIO DE

IGUALDAD

y de la corresponsabilidad
en las empresas del ámbito
rural de la **Región de Murcia**



**Manual de buenas prácticas
para la implantación del
principio de igualdad y de
la corresponsabilidad en
las empresas del ámbito
rural de la Región de Murcia**

BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN EMPRESAS DEL ÁMBITO RURAL DE LA REGIÓN DE MURCIA

En un intento de que el principio de igualdad, presente no sólo en nuestra Constitución de 1978 sino en innumerables documentos elaborados por las más altas instituciones internacionales, se traduzca a la vida de las personas, presentamos un documento que tiene como propósito mostrar un conjunto de buenas prácticas en las empresas.

La Región de Murcia presenta una estructura empresarial formada mayoritariamente por pequeñas, medias e incluso microempresas. Pero el tamaño no es obstáculo para que no se puedan dar pasos en la implementación de medidas que permitan compatibilizar mejor los tres ámbitos en que se tradicionalmente se divide la vida humana, la personal, la familiar y la profesional.

Con este texto se pretende proporcionar un conjunto de **buenas prácticas para la implantación del principio de igualdad y de la corresponsabilidad en las empresas del ámbito rural de la Región de Murcia** que en principio hayan servido como respuesta a las necesidades surgidas en distintas entidades, y que ahora, puedan servir de guía y apoyo a otras empresas y a todas las personas interesadas en esta temática, así como **la implantación de medidas o Planes de Igualdad** aunque no estén obligadas.

Se incluirán las buenas prácticas que por su tipología sean novedosas, aplicables a distintos grupos de empresas etc. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres recoge en su artículo 46 recoge de su título IV un conjunto de artículos que tiene como objetivo común la Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral. Para el propósito de esta guía se tendrán especialmente en cuenta aquellas relativas a: **acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.**

Así mismo se indicarán propuestas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad en empresas del ámbito rural que puedan ser desarrolladas desde la Dirección General de Mujer a lo largo del Programa Operativo 2014-2020.



Acciones de sensibilización relacionadas con la implantación de medidas de igualdad y corresponsabilidad entre mujeres y hombres para empresas del ámbito rural

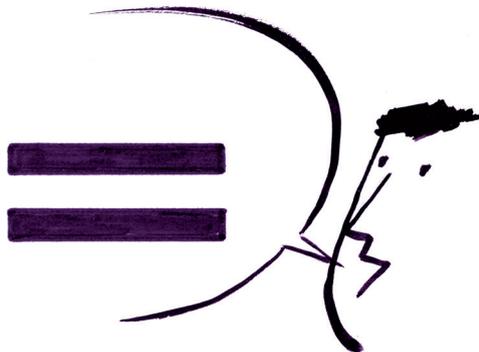
ACCIÓN 1: Publicidad, comunicación y lenguaje no sexista.

Las empresas de la Región de Murcia deben conectar con la sociedad de su tiempo y apostar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Así podrán aprovechar al máximo las verdaderas capacidades de sus empleados y empleadas.

El lenguaje no sexista no es un fin en sí mismo, sino un medio para favorecer dicha igualdad de oportunidades. Cada empresa debe cuidar cómo se comunica con el mercado y con su propio personal, evitando rasgos sexistas que minusvaloren o estereotipen la realidad de sus empleadas y sus clientas.

Mantener una comunicación sexista perjudica la imagen de la empresa. Por el contrario, un estilo de comunicación en igualdad aporta un valor añadido interesante para la percepción social de la imagen de marca.

- Sensibilizar y formar al personal de la empresa en la utilización de un lenguaje no sexista.
- Analizar el lenguaje verbal y escrito y la imagen utilizada en la documentación de la empresa y en las estructuras de comunicación tanto internas como externas.
- Elaborar un manual de buenas prácticas en la utilización del lenguaje.



ACCIÓN 2: Conciliación de la vida laboral, familiar, personal y social. Corresponsabilidad de tareas sin sesgos de género.

La Harvard Business Review (Barcelona: Deusto; 2004. p.53-80) ha publicado un estudio de Herzberg F. Una vez más: ¿Cómo se motiva a los empleados?, en el que se muestra que la satisfacción laboral y el compromiso están condicionados por la capacidad de cada trabajador/a de elegir dónde trabajar de acuerdo a la tarea en cuestión. El número de empresas que permiten la flexibilidad laboral ha aumentado enormemente en los últimos años debido a que el personal es más eficaz cuando elige su propio horario. El aumento de productividad y creatividad se logra cuando los empleados y empleadas deciden el horario, sitio y estilo de trabajo más adecuado. Además, se muestra que el trabajo colaborativo y los lugares de trabajo abiertos, solo funcionan bien cuando se tiene la libertad de ir a un espacio cerrado cuando se necesita aislarse.



- Necesidad de incluir la perspectiva de género dentro de las políticas de las organizaciones.
- Adecuar la estructura de la organización empresarial a las de ámbito familiar y personal.
- Identificar las necesidades de la plantilla: jornadas intensivas, facilidades de conciliación, entre otras.
- Flexibilizar y distribuir el tiempo y espacio en el trabajo.
- Romper con la cultura de “hay que estar muchas horas en el puesto de trabajo para mostrar la implicación con la empresa”.

ACCIÓN 3: Segregación Laboral.

Situación de mujeres y hombres en las empresas del medio rural de la Región de Murcia: La composición desequilibrada de la plantilla. Sólo el 17% de la misma son mujeres.

La segregación ocupacional. La mayoría de las trabajadoras se concentran en puestos de trabajo determinados (en el departamento de administración).

La mayor temporalidad contractual de las trabajadoras respecto a los trabajadores. Acceso a la organización. La menor contratación de mujeres.

Promoción y desarrollo profesional. Segregación vertical. En las categorías de responsabilidad y toma de decisiones la presencia de trabajadoras es muy inferior a la de los trabajadores.

Política Retributiva Brecha salarial. Las retribuciones salariales son superiores en los trabajadores que en las trabajadoras en la totalidad de grupos profesionales.



- Introducción en los planes estratégicos de empresas la presencia de mujeres en todos los niveles profesionales, estableciendo transitoriamente cuotas de promoción y presencia paritaria.
- Evaluar el rendimiento en función de objetivos claramente definidos.
- Consideración de la posibilidad de hacer parte de trabajo a domicilio y teletrabajo como forma de permitir combinar trabajos a tiempo completo y responsabilidades familiares.
- Posibilidad de acumular horas, en forma de bonos que puedan ser utilizados (siempre que sea posible) para tener acceso a días para atender a familiares enfermos (hijos/as, madres/padres u otros familiares a cargo del personal contratado)
- Criterios homogéneos en los procesos de selección.

ACCIÓN 4: Formación.

Situación de mujeres y hombres en las empresas del medio rural de la Región de Murcia: Formación continua La menor participación de las trabajadoras en acciones formativas

Además, la organización no articula mecanismos de conciliación para aquellas personas con responsabilidades familiares que deseen asistir a cursos de formación impartidos fuera del horario laboral.

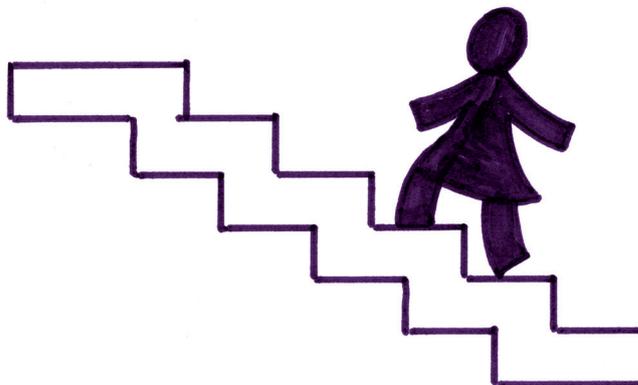


- Sería conveniente que las acciones formativas se desarrollaran en horario laboral y que implicaran los menores desplazamientos posibles para facilitar el acceso a aquellas personas que tienen mayores responsabilidades familiares.
- Además sería oportuno revisar otras condiciones de acceso a las acciones formativas como son los departamentos involucrados, tipos de formación, desplazamientos, certificaciones o canales de acceso a la información para que no favorezcan exclusivamente a un determinado sexo.
- Incluir módulos de Igualdad de Oportunidades en todos los cursos de formación en general así como la impartición de cursos específicos en igualdad.

ACCIÓN 5: Acceso al empleo y promoción.

Barómetro CIS marzo 2010

... la mayoría detecta que los salarios, las perspectivas de promoción laboral, las posibilidades para compaginar el trabajo y la familia así como el acceso a los puestos de responsabilidad de las empresas son cuestiones que siguen atascadas para las mujeres. Sólo el acceso a la educación se percibe como igualitario, un 83% así lo opina. La percepción sobre cómo actúan los empresarios es inequívoca. El 75% cree que, en igualdad de condiciones, se prefieren hombres para cubrir los puestos de responsabilidad y que las mujeres tienen que esforzarse más, para demostrar que su valía es idéntica a la de sus colegas. Las razones por las cuales las mujeres ocupan menos puestos de responsabilidad que los hombres son, por este orden, las cargas familiares, un entorno laboral dominado por hombres que no confían en sus subordinadas, ni en su capacidad para desempeñar estos puestos aunque tengan la formación necesaria.



- Aprovechar el mayor nivel educativo de las mujeres incorporándolas de forma igualitaria en todos los departamentos de las empresas, reduciendo los desequilibrios de participación entre mujeres y hombres.
- Fomentar una cultura empresarial basada en el talento y no en el número de horas que se está en el puesto de trabajo.
- Equilibrar la participación de mujeres y hombres en los procesos de reclutamiento, selección y contratación.

- En la medida de lo posible utilizar pruebas objetivas en los procesos de contratación.
- Establecer directrices en las organizaciones y empresas en las que se fijen qué es discriminación y qué no lo es.
- Corregir comportamientos empresariales que tengan como base estereotipos de género.
- Introducir permisos de paternidad iguales e intransferibles.
- Analizar si promocionan internamente en la misma proporción las mujeres que los hombres en puestos directivos, mandos intermedios y técnicos. Si existe diferencia significativa, identificar las causas de esta diferencia y utilizar mecanismos para fomentar el acceso de mujeres en cargos de responsabilidad y/o que supongan toma de decisiones.
- En las promociones internas evitar en la medida de lo posible la elección por aplicación del principio de cooptación (elección propia sin atender al reglamento o a los méritos).
- Reducción de la brecha salarial a partir de la eliminación de la discriminación salarial que lleva a que hombres y mujeres reciban remuneraciones distintas por igual trabajo.
- Definir y argumentar claramente cada uno de los pluses que se aplican para cada puesto.



ACCIÓN 6: Prevención acoso sexual/laboral y violencia de género

Salud laboral

En la mayoría de las empresas no se han formalizado procedimientos a seguir ante situaciones de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

Es necesario elaborar y aplicar protocolos de actuación para la prevención y sanción del acoso sexual y por razón de sexo. Además, las empresas no tienen identificados los puestos de riesgo para las trabajadoras embarazadas y en situación de lactancia.

- Realizar campañas de sensibilización.
- No mostrarse indiferente ante una situación de violencia de género y/o acoso sexual en la empresa.
- Aprobar un protocolo para prevenir el acoso sexual y la violencia de género
- Campañas de información sobre los protocolos de prevención del acoso sexual y la violencia de género de la empresa y que deberán ser conocidos por toda la plantilla.
- Información de los recursos de atención de violencia de género de la Administración Regional.



Propuestas dirigidas a fomentar la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad en empresas del ámbito rural que puedan ser desarrolladas desde la Dirección General de Mujer a lo largo del Programa Operativo 2014-2020.

Los Poderes Públicos tienen una elevada responsabilidad respecto de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Como organismos de gobierno, su función es estar al servicio de la ciudadanía y mejorar, con ello, las condiciones de las personas que forman parte de ella a través de sus actuaciones y servicios.

Las aportaciones de los poderes públicos a la igualdad incluyen:

- El desarrollo de políticas públicas de igualdad.
- El establecimiento de objetivos de igualdad en las políticas públicas de empleo, bienestar social, salud, etc.
- La puesta en marcha de dispositivos de apoyo a la incorporación de la igualdad en todas las esferas de la vida.
- El desarrollo de mecanismos para el cumplimiento del principio de igualdad.
- El desarrollo de herramientas para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
- La información y sensibilización de la población.
- El apoyo a la implementación del principio de igualdad.
- Facilitar la normativa vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las organizaciones laborales.
- Dar a conocer las obligaciones generales y específicas de la LOIEMH para las organizaciones laborales.

Jornada: Igualdad y conciliación, factores de competitividad en la empresa

La gestión de la igualdad laboral y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional es una cuestión estratégica para la empresa. Por un lado, numerosos estudios han demostrado que aquellas que avanzan en este tipo de medidas incrementan la productividad de sus equipos humanos, mejorando su motivación y reduciendo el absentismo. Por otro, las empresas necesitan atraer y retener el talento en un contexto en que las personas cada vez valoran más en sus trabajos aspectos no salariales como las posibilidades de conciliación y promoción profesional.

No estamos, por tanto, ante una moda, sino ante una realidad y una demanda que va a más y que repercute directa y positivamente en la calidad, competitividad y cuenta de resultados de las empresas.

Apostando por ello desde las instituciones y el ámbito empresarial, con programas y medidas que tienen por objetivo sensibilizar, formar y dar a conocer buenas prácticas ya existentes con efecto tractor para que cada vez más empresas asuman prácticas de igualdad y conciliación dentro de sus políticas de recursos humanos y de responsabilidad social.

En esta jornada, se explicarán diferentes actuaciones y medidas asequibles para todas las empresas, sea cual sea su tamaño y sector de actividad, así como las ayudas públicas disponibles y los distintivos y certificaciones para poner en valor estas prácticas:

- Actuaciones, herramientas de gestión y apoyo en materia de igualdad
- Gestión de la conciliación a través del modelo EFR
- Mesa redonda: Experiencias y casos de éxito

Dirigida a profesionales de los ámbitos de Recursos Humanos, Formación y Desarrollo, Calidad, Prevención de Riesgos Laborales, Responsabilidad Social, Igualdad, entre otros.

Jornada: La mujer y la titularidad compartida de las explotaciones agrarias

Objetivos de la jornada

- **Objetivo general:**

Informar sobre la Ley de Titularidad Compartida de las Explotaciones Agrarias y sus beneficios. Reconociendo los derechos de las mujeres del medio rural, visualizando el largo trabajo de las mujeres en la actividad agraria e impulsar la actividad económica y empresarial en el medio rural.

- **Objetivos específicos:**

- Informar sobre la figura de la Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias
- Informar de los pasos a seguir para dar de alta una explotación agraria de Titularidad Compartida
- Visibilizar y poner en valor el trabajo de las mujeres rurales en las explotaciones agrarias
- Fomentar la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres del medio rural

Ponencia: VENTAJAS para vuestra explotación, BENEFICIOS para vuestra vida

Ponencia: LEY 35/2011, de 4 de Octubre, sobre Titularidad Compartida de las explotaciones agrarias, REQUISITOS y TRÁMITES

Mesa de experiencia

Dirigida a: mujeres del medio rural

Taller: Empoderamiento para el Liderazgo Femenino Empresarial

Para mejorar el desempeño productivo y facilitar dinámicas organizacionales que hagan sentir a la gente de la empresa mejor integrada con los retos de gestión, que hagan incluso sentir que el espacio laboral es una vía de escape a otros problemas sociales más graves para el trabajador y su familia, es necesario **involucrar cada vez más a las mujeres en las dinámicas que conduzcan a las decisiones claves en todas las áreas de la empresa y, sin dudarlo, plantéate mejorar la composición de género en favor de la mujer para los espacios de supervisión, gerencia y dirección.**

Las mujeres tienen un reto importante para trabajar en el sector empresarial, ya no como base o apoyo y soporte, sino como líderes de sus organizaciones, en la cima del poder, para hacer que muchas reglas cambien, y logren que la meta de la igualdad sustantiva y la paridad de género sea una realidad. De esta forma garantizamos balance en la toma de decisiones, atracción de mayor talento independientemente del sexo de sus integrantes y más y mejores gestores del capital.

Objetivo: Sensibilizar a las participantes sobre la importancia de la formación y fortalecimiento del liderazgo femenino para alcanzar posiciones de poder y ejercerlo

Contenidos:

- ¿Qué es el empoderamiento?
- ¿Por qué la Igualdad en el medio laboral importa?
- El techo de cristal, el suelo pegajoso, las escaleras de cristal y los laberintos de cristal.
- Poder, autoridad, dirección y liderazgo.
- Empresas murcianas del medio rural y perspectiva de género.
- Lenguaje, cuerpo y emoción que ayudan a alcanzar el poder.
- Negociar para alcanzar distribución equitativa en las responsabilidades del hogar.
- Balance personal.

Duración: 4 horas

Dirigido a: Mujeres de las empresas, bien sea dueñas o directoras o gerentes o supervisoras

Guía para la implantación de medidas de igualdad en las cooperativas del medio rural de la Región de Murcia

Nace con la intención de abrir un marco de reflexión en las cooperativas sobre la situación de los hombres y las mujeres en el trabajo.

A través de una dinámica de preguntas y respuestas, se facilitará el análisis de algunos datos y procesos que existen en las cooperativas, proponiendo posibles medidas que favorezcan la igualdad de mujeres y hombres en el trabajo.

Esta Guía tendrá un carácter abierto y flexible, porque su contenido se limita a proponer consejos y pautas de actuación que cada cooperativa debe adecuar a su realidad.

Sus **objetivos principales** son los siguientes:

- Ayudar a identificar aquellos ámbitos donde las medidas en favor de la igualdad sean más necesarias.
- Proponer medidas en favor de la igualdad y ayudar en la elaboración de planes de igualdad.
- Aportar ideas para elaborar un protocolo para actuar contra la discriminación por razón de sexo.
- Proporcionar materiales y recursos que puedan utilizar las cooperativas.

Son muchos los manuales sobre Planes de Igualdad que se han ido publicando a lo largo de estos últimos años.

Esta Guía realizará una revisión de los manuales existentes, y adecuará la información al contexto concreto del cooperativismo, con el objetivo de crear un manual específico y de muy fácil uso.

Ejemplos de buenas prácticas de empresas del medio rural de la Región de Murcia que han implantado dichas medidas



1. DATOS:

Verdimed, S.A.U.

Producción, manipulación y envasado de verduras

Polígono Industrial Los Urreas, s/n

30120 San Javier (Murcia)

2. RECORRIDO PROFESIONAL

VERDIMED S.A.U., es una empresa que cultiva, recolecta, envasa y comercializa una gran variedad de productos hortofrutícolas. VERDIMED produce sus propias cosechas, empleando para ello los más modernos sistemas de cultivo, y un equipo humano y técnico altamente cualificado para la organización y control de las plantaciones, tanto de sus fincas propias como de los agricultores contratados.

Para VERDIMED S.A., es un objetivo primordial, trabajar en equipo y con metas identificadas y alcanzables por TODOS; dentro del marco de la CALIDAD y siempre bajo el respeto de las normas medioambientales.

En su ánimo de mejora ya en el año 2008 empezó a poner en marcha las primeras acciones en materia de igualdad que le llevaría en el año 2011, y sin tener obligación legal de ello, a realizar e implantar su primer Plan de Igualdad en el que se planteaba un objetivo general: **Optimizar la gestión de recursos humanos, asegurando la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, e incorporar la perspectiva de género como parte de la responsabilidad social de la empresa.**

3. ACTIVIDADES, ACCIONES O MÉRITOS REALIZADOS MÁS DESTACADOS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

✓ MEDIDAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

- Flexibilidad en el disfrute del derecho de ausencia por lactancia y aumento del período incrementándose en 1 mes.
- Ampliación de las licencias retribuidas por motivos familiares.
- Ampliación del derecho a reducción de jornada por motivos familiares en 1 año.
- Adaptación de horarios personalizados ante problemáticas familiares
- Adelanto de la hora de salida de la empresa y acondicionamiento de un lugar para que el personal pudiera comer en la empresa, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar
- Realización de Jornada Intensiva de la empresa durante los 4 meses de verano.
- Formación preferentemente presencial de los trabajadores y dentro de la jornada laboral, para favorecer la conciliación de la vida laboral y familiar.

✓ MEDIDAS DE FORMACIÓN Y PROMOCION PROFESIONAL

- Verdimed ha entrado a formar parte de la Comisión de expertos en recursos humanos constituida por el consejo social de la UMU para mejorar la empleabilidad de sus alumnos y alumnas
- Formar a las trabajadoras para que puedan optar a puestos de mayor responsabilidad o acceder a puestos en los que estén sub-representadas, aumentando la formación cualificada como cursos de plataformas elevadoras, manejo de tractor agrícola o programa ejecutivo de alta dirección (Proyecto Promociona)
- Contratación del sexo menos representado, a igualdad de méritos y durante el período de vigencia del plan, en la categoría que se pretende cubrir como la contratación de mujeres como personal técnico o como operarias de carretillas
- Formación en Igualdad a la Comisión de Igualdad sobre la Brecha salarial de género en la empresa.
- Acuerdo de colaboración con el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad sobre la adopción de medidas para aumentar la presencia de mujeres en puestos directivos y comités de dirección

✓ REALIZACIÓN DE CAMPAÑAS Y TALLERES

- Campañas para la prevención de la violencia de género
- Realización de talleres y consejos sobre salud con la colaboración de Sanitas
- Sensibilización al personal en materia de igualdad en el día de la Igualdad Salarial

✓ PREMIOS Y DISTINTIVOS

- Premio Empresa Flexible en el año 2009. Estos premios reconocen el trabajo que esta empresa de la Región de Murcia está desarrollando para mejorar el equilibrio de la vida profesional, personal y familiar de sus trabajadores.
- Obtención del Distintivo de Igualdad. En el año 2012 el Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad concede el Distintivo de Igualdad a la empresa Verdimed junto a 18 empresas más a nivel nacional, siendo la 1ª empresa de la Región de Murcia en conseguir esta distinción.
- Concesión del premio Empresa por la Igualdad por la OMEP. El pasado 2 de diciembre de 2015 se le concedió a la empresa Verdimed S.A.U. el premio a la mejor empresa por la igualdad por la asociación de mujeres empresarias de la región de Murcia (OMEP).
- Premio “8 de Marzo” de la Región de Murcia 2016 al colectivo o persona física o jurídica que haya destacado por su trabajo o actividad en el ámbito de la Región de Murcia por su lucha a favor de la igualdad entre hombres y mujeres.

✓ OTROS

- Verdimed entra a formar parte del Grupo de Trabajo 3 de la Red de empresas DIE cuya área de actuación es “Buenas prácticas en el cambio de cultura organizacional”
- Divulgación de actuaciones emprendidas por Verdimed y otras 13 empresas en la Guía de Buenas Prácticas en el cambio de cultura organizacional, editada por el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
- Colaborar en la difusión de actuaciones a favor de la RSE



1. DATOS:

Hero España

Empresa de Alimentación
Avenida de Murcia, 1
30820 Alcantarilla (Murcia)
Teléfono: 968 89 89 00

2. RECORRIDO PROFESIONAL

Hero España tiene su sede desde 1922 en Alcantarilla (Murcia), donde se fabrica una gran variedad de productos y todas las referencias de Hero Baby, marca del Grupo destinada a la fabricación de alimentos y nutrición infantiles. Fruto de su compromiso con la calidad y la seguridad de todos sus procesos y productos, Hero desarrolla importantes programas científicos en colaboración con los principales centros de investigación para cumplir las necesidades del consumidor y se ha convertido en uno de los principales grupos de alimentación.

Hero es un referente en su sector gracias a ser pioneros en la **Negociación Colectiva, en la Formación y Desarrollo de las Personas, Políticas de Igualdad, Responsabilidad Social y de Prevención de Riesgos Laborales**, realizado todo ello por una gestión integradora y coherente, a través de la confianza y el compromiso, que facilita la consecución de los objetivos marcados en la estrategia de la Compañía en cada momento, teniendo gran impacto en su entorno, siendo Empresa tractora y modelo de gestión a nivel local y nacional, conformando el alma de una Compañía multinacional con un marcado carácter local.

La responsabilidad social en Hero es una oportunidad y una obligación de mirar al futuro con valentía, preparando a la Compañía para afrontar nuevos retos y nuevas estrategias, transmitiendo nuestros valores, apostando por la competitividad, la eficiencia y contando con las personas, nuestro talento, lo que marca y marcará nuestra diferencia.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las Políticas de Recursos Humanos de Hero España, S.A., tiene como objetivo evitar la segregación laboral, eliminar las diferencias retributivas, potenciar el valor del trabajo de las mujeres, la participación equilibrada de mujeres y hombres en las tomas de decisiones, entre otros.

En Hero cuando hablamos de gestión de la diversidad, pensamos en personas con discapacidad, de distinto género, cultura y raza, pero también tomamos en cuenta la transformación digital y la diversidad generacional.

3. ACTIVIDADES, ACCIONES O MERITOS REALIZADOS MÁS DESTACADOS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

✓ PREMIOS Y DISTINTIVOS REGIONALES:

- Convenio colectivo propio más de 30 años, con mejoras en las condiciones laborales generales.
- 1998 Laurel FEAPS: por la integración laboral de las personas con discapacidad intelectual.
- 1999 Promoción de la Prevención de Riesgos Laborales, siendo la primera empresa auditada voluntariamente en la Región de Murcia, con resultado favorable.

- 2004: Promoción de la Igualdad de la Mujer. Organización de Mujeres Empresarias de Murcia.
- 2007: Reconocimiento del Cuerpo Nacional de Policía de Alcantarilla, por la Acción Social.
- 2008: Tuvimos el honor de oírle como Pregonera a la Virgen de la Salud, Patrona de Alcantarilla, anunciándonos sus grandes fiestas y sus grandes devociones.
- 2009: Espiga de Oro - Accésit, de la Federación Española de los Bancos de Alimentos y Ministerio de Agricultura.
- 2012: Premio "Antonio Ruiz Giménez" - Buenas prácticas de Prevención de Riesgos Laborales.
- 2014: III Premios Dirección Humana, en la categoría "Profesional", con la que se distingue a los directores de Recursos Humanos que han desempeñado su función con éxito probado.
- 2014: Premios 8 de Marzo, a favor de la Igualdad. Por la política desarrollada desde el departamento de Personal y Relaciones Institucionales, a quien se le reconoce su contribución para garantizar la no discriminación por razón de sexo tanto en la selección de personal como en las medidas que favorezcan las condiciones sociales y familiares del personal de la empresa.

✓ PREMIOS Y DISTINTIVOS NACIONALES:

- 2000: Política de Formación y Desarrollo, Revista Capital Humano.
- 2004: Premio a la Responsabilidad Social de las Empresas. Universidad de Deusto. Por la alineación de la Política Estratégica de Recursos Humanos de Hero, con una cultura corporativa voluntariamente asumida por la Dirección y los trabajadores, basada en el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y la identificación de la empresa con la realidad socio laboral.
- 2005: Primera Empresa de la Región de Murcia en obtener el Premio Empresa Flexible: "Hacia el equilibrio de la vida Profesional y Personal", Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, IESE y medios de comunicación.
- 2008: Una de las nueve Protagonistas del Libro: "Mujeres Líderes" de Marta Romo, entre las que incluye a Ana María Llopis, Susana Griso, Adriana Kaplan, Pilar Acosta entre otras, en el Capítulo Conciliación y Flexibilidad.
- 2012: Premio Empresa Social Fundación Mundo Ciudad

✓ OTROS

Con todos estos proyectos y reconocimientos de influencia, Hero ha realizado una labor tractora dentro de la Comunidad Autónoma y en el ámbito nacional, para otras Compañías en áreas de conciliación de la vida laboral y personal, Responsabilidad Social Corporativa, Prevención de Riesgos Laborales, formación, polivalencia, cultura flexible, gestión del Talento, etc., logrando que Hero sea pionera en temas de RRHH a nivel nacional en grandes, medianas y pequeñas empresas que directamente se relacionan o no con Hero:

- Se han promovido los Premios "Empresa flexible" en la Región de Murcia
- Siendo motores e impulsando la Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito de:
 - Universidad
 - Empleo y formación
 - Prevención de riesgos Laborales
 - Ayuda Humanitaria



1. DATOS:

Campo de Lorca SCL
Camino de los Liforos, s/n
30815 Dip. Tercia Lorca (Murcia)
Teléfonos: 968 46 59 60 - 968 40 66 37

2. RECORRIDO PROFESIONAL

De la unión de innovación y tradición nace Campo de Lorca, una empresa ligada a su tierra y comprometida con el medio ambiente y las personas

Estas son las razones que fundamentan nuestro trabajo y, por lo tanto, nuestro compromiso.

Invertimos en la mejora de nuestra sociedad

Somos una empresa relacionada estrechamente con la tierra que cultivamos y la gente que lo hace posible. Sabemos todo lo bueno que nos ofrecen y trabajamos con agallas para devolverles todo lo positivo que nos dan. La forma que tenemos de materializarlo es en las siguientes acciones:

3. ACTIVIDADES, ACCIONES O MERITOS REALIZADOS MÁS DESTACADOS A FAVOR DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES

✓ COLABORACIÓN EN PROYECTOS:

- Colaboración en proyectos sociales promovidos por Proexport, +Brócoli y 5 al día. Algunos de los más significativos son:
 - **Fruticoles:** Acción que trata de fomentar el consumo de frutas y verduras entre la infancia y la juventud.
 - **Agrointegra:** Iniciativa para fomentar la integración de colectivos en riesgos de exclusión social (extranjeros, discapacitados, etc.) en el mundo laboral.
 - **We care you enjoy:** Para fomentar en Europa el consumo de frutas y verduras, especialmente las procedentes de España.

✓ OTROS

- Promoción de la vida sana y el deporte a través de:
- Fomento del consumo de verduras de origen murciano y almeriense
- Cursos de formación gratuitos para los pequeños y medianos agricultores de nuestra zona.
- Charla informativa de inicio de campaña para orientar a los agricultores de la zona de las exigencias y derroteros del mercado.
- Convenios con entidades públicas para ofrecer Formación en Centros de Trabajo e iniciar la inserción laboral de los alumnos.

Todos con las mismas oportunidades

En Campo de Lorca nos sentimos comprometidos con la integración social, por lo que ayudamos a los jóvenes a encontrar su primer empleo y establecemos los mismos criterios laborales para hombres y mujeres, sin importarnos sus orígenes. En resumen, apoyamos y fomentamos el empleo entre los grupos minoritarios.

Creemos en la igualdad entre las personas, por lo que luchamos por la paridad y la igualdad de oportunidades, sin importarnos el sexo, la edad o el origen de nuestros trabajadores, favoreciendo así la integración social

PLAN DE IGUALDAD PARA PRESERVAR LOS DERECHOS DE TODOS LOS GRUPOS SOCIALES en vigor desde el 1 de enero de 2014 que sustituye al implantado en 2011.

✓ ¿QUÉ ES?

Es un conjunto de medidas y acciones, adoptadas tras un análisis de la situación de la empresa, tendentes a alcanzar en Campo de Lorca SCL la igualdad de oportunidades entre toda su plantilla.

✓ ¿CÓMO SE ELABORA?

Tiene las siguientes fases: negociación, diagnóstico, elaboración, implantación y seguimiento / control.

✓ ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A todo el personal de Campo de Lorca SCL, de todos los niveles y áreas profesionales.

El Plan de Igualdad actúa en distintas áreas de la empresa para garantizar que se cumplen dos principios:

- Igualdad.
- No discriminación.

✓ LAS ÁREAS DE ACTUACIÓN SON LAS SIGUIENTES

- Acceso al empleo
- Promoción y formación.
- Ordenación del tiempo de trabajo y retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- Comunicación.

✓ COMISIÓN DE IGUALDAD

Es el órgano encargado de velar por la correcta aplicación de las medidas del plan de igualdad. Estará formado por mujeres y hombres de la empresa y se reúne una vez al año.

Otra acción que cabe reseñar es nuestra adhesión al Pacto Mundial de las Naciones Unidas dedicado a promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global, que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil. A través de estas acciones contribuimos al mejor y más sostenible desarrollo de la economía local y también al respeto a nuestro medio.



UNIÓN EUROPEA



Fondo Social Europeo. El FSE invierte en tu futuro