

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (DIE)

Nombre de la entidad VERDIMED, S.A.

Descripción de la entidad	Nuestra empresa se dedica a la recolección y manipulación hortofrutícola.		
Nº de personas empleadas (31.12.2017)	Total	Mujeres	Hombres
	275	181	94
Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad	<p>La igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de nuestra cultura empresarial, y está incorporada en la gestión empresarial, para ello, la TRANSVERSALIDAD DE GÉNERO es el eje central del Plan de igualdad. El objetivo general es asegurar dicha igualdad y eliminar toda discriminación por razón de sexo (directa o indirecta) en la empresa, de forma integral.</p> <p><u>Objetivos transversales:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •Garantizar la transversalidad de género, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad. •Incorporar la igualdad de género en la gestión empresarial •Inclusión de la política de igualdad en la relación con los grupos de interés. •Mejorar los requisitos de igualdad en la relación con empresas proveedoras. •Comunicación transparente y sensibilización al personal en materia de igualdad. •Visibilizar a las mujeres incorporándolas en la comunicación. •Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad. <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> •Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. •Disminuir la segregación horizontal y vertical. •Igualdad en la clasificación y promoción profesional. •Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo. •Establecer políticas de prevención de riesgos laborales (PRL) desde la perspectiva de género. 		

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

- Realizar estudios de condiciones laborales, por sexos.
 - Aumentar la formación cualificada destinada a mujeres y lograr la igualdad de oportunidades en la formación.
 - Favorecer y cuantificar el grado de conciliación.
 - Prevenir el acoso sexual y acoso por razón de sexo y sensibilizar para prevenir la violencia de género.
-
- En los dos últimos años, la presencia de trabajadoras ha descendido un 5%, y se sitúa en un 61%, lo que reduce el desequilibrio inicial existente y supone una presencia equilibrada (60/40).
 - Disminución de la segregación vertical, al aumentar la proporción de mujeres en la cúspide de la pirámide (47% de los cargos de responsabilidad, con un aumento del 12% en los últimos años) y disminuir en la base.
 - Inclusión de políticas de igualdad en el Sistema Integrado de Gestión.
 - Uso no sexista del lenguaje: sensibilización al 100% del personal de oficinas sobre la necesidad de incluir a las mujeres en la comunicación y revisión del lenguaje utilizado en 58 documentos, utilizando lenguaje inclusivo en vez de sexista.
 - Comunicación transparente y bidireccional con la plantilla en materia de igualdad con una difusión total a la plantilla de toda la documentación referente al Plan de igualdad, con la solicitud de diversos cuestionarios de satisfacción.
 - Equilibrio salarial a igualdad de puesto.
 - Alta estabilidad laboral, con un 95% de contratación indefinida, situación poco habitual en el sector y ligeramente superior para mujeres que para hombres. Por ello se obtuvo el “Premio Agointegra 2009 por el proyecto a la estabilidad en el empleo” otorgado por Proexport.
 - Sistema de Gestión de PRL con perspectiva de género, destacando la posible gestión del riesgo de embarazo a las 20 semanas, para las trabajadoras de la línea de producción (82% del total) y el asesoramiento y formación específica para mujeres embarazadas.
 - Formación en Igualdad de género a la Comisión de Igualdad y diversas actuaciones de sensibilización en materia de igualdad a la plantilla.
 - Verdimed dispone desde 2008 de una serie de medidas de conciliación innovadoras por las que obtuvo el “Premio Murcia Empresa Flexible 2009, Campaña hacia el Equilibrio de la Vida Profesional y Personal”, otorgado por CVA y apoyada por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y por el Gobierno Regional.



•Se dispone de procedimientos de actuación en casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo; se ha nombrado a una persona mediadora en estas situaciones.

•Grado de satisfacción del personal en conciliación: 9,3 sobre 10 y en materia de prevención del acoso, 9,2 sobre 10.

