

## 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"> <li>•Garantizar la transversalidad de género, la implantación, el seguimiento y la evaluación del Plan de igualdad.</li> <li>•Incorporar la igualdad de género en la gestión empresarial</li> <li>•Inclusión de la política de igualdad en la relación con los grupos de interés.</li> <li>•Mejorar los requisitos de igualdad en la relación con empresas proveedoras.</li> <li>•Comunicación transparente y sensibilización al personal en materia de igualdad.</li> <li>•Visibilizar a las mujeres incorporándolas en la comunicación.</li> <li>•Proyección de una imagen de empresa acorde con el principio de igualdad.</li> </ul> <p><u>Objetivos específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>•Igualdad de oportunidades en el acceso al empleo.</li> <li>•Disminuir la segregación horizontal y vertical.</li> <li>•Igualdad en la clasificación y promoción profesional.</li> <li>•Propiciar un entorno laboral adecuado a las condiciones de trabajo de las personas, atendiendo a las necesidades específicas de cada sexo.</li> <li>•Establecer políticas de prevención de riesgos laborales (PRL) desde la perspectiva de género.</li> </ul>		

## 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.

