



4

Langileak

Lan arduratsu eta integratzaile batekiko konpromisoa

Konpromiso integratzailearen eredua ⁴¹³⁻¹

Gure enpresak egiten duen pertsonen kudeaketaren ezaugarri nagusia langile izateaz gain, jabe ere bagarela da: EROSKIko plantillako 9.796 pertsona langile bazkideak gara (guztizkoaren % 32,6), eta horregatik, enpresaren kudeaketa kooperatiboan parte hartzen dugu.

Eta ezaugarri horrek beste banaketa enpresetatik bereizten du EROSKI Taldea: jarrera proaktibo bat eta proiektuarekiko konpromiso maila handia, maila guztietako jardunean islatzen dena.

Gure etengabeko hobekuntzaren zati gisa, 2018an enpresa osasungarriaren diagnostikoa egin ziguten, hobetzeko esparruak identifikatzeko. Behin hori eginda, esparru horientzat jarduteko neurri zehatzak zehaztuko ditugu 2019. urteari begira.

Sortzen dugun enpleguak gure kudeaketa ereduari eta plantillarekiko, bezeroekiko eta gizartearekiko konpromisoari jarraitzen dio, eta horregatik ahalegintzen gara egonkorra eta kalitatezkoa izan dadin. Hala, EROSKI 2018an sorturiko enpleguaren % 75,9 finkoa izan zela azpimarratu beharra dago. Enpleguaren kalitateari dagokionez, EROSKI honako arlo hauek lantzen ditugu kontzeptu hori egia bilakatzeko.

Emakumeen eta gizonen berdintasuna,
gure Berdintasunaren Behatokiaren laguntzarekin.

Osasuna eta segurtasuna,
lan giro osasungarria eta segurua sustatuz. Horretarako, lan segururako arauak eta prozedurak betetzen ditugu, eta langileen etengabeko prestakuntza sustatzen dugu.

Parte hartzea eta barne komunikazioa,
langile bazkideek erakundearen kudeaketa hobetzeko ekarpenak egin ditzaten, eta arina eta bi norabidekoa den komunikazioa ezartzeko.

Soldata mailako elkartasuna,
ordainsari handiena dutenen eta ordainsari txikiena dutenen arteko soldata aldea txikia izan dadin.

Lana eta familia bateragarri egitea,
langileen laneko eta familiako harmonia ahalik eta ondoen bideratzeko, ordutegien eta egutegien bidez.

Garapen profesionala,
aurrerabide profesionala era integrean sustatuz, prestakuntzaren eta barne gaikuntzaren bitartez.

Gizarte mailan arduratsua den enpresa ⁴¹⁴⁻¹

Gure zereginak, besteak beste, bi alderdi garrantzitsu biltzen ditu:

- Proiektu eta enpresa eredu bat sortzea, pertsonak integratuko dituen eta haien garapen pertsonala eta profesionala erraztuko duena
- Kontsumitzaileak eta ingurumena babesteko konpromisoa, gure jardunaren ardatza den komunitatea hobetzen lagunduz, gure gizarte erantzukizunaren adierazpen gisa.

- Indarrean dagoen legedia eta laneko eta kooperatibetako araudia betetzea, baita EROSKIren berezko konpromisoak betetzea ere
- Kudeaketa Etikoko Sistema eraginkor bat ezartzea.
- Erakundearen portaera etikoaren etengabeko hobekuntza.
- Nazioarteko esparruan aldarrikatutako giza eskubideak babestea eta errespetatzea.

Gure gizarte estatutuetan, Barne Araudi Kooperatiboan eta Kudeaketa Etikoko Eskuliburuan lan gaitako gure konpromisoak biltzen dira, bai gure langileentzat, bai azpikontrata eta hornitzaileentzat. Besteak beste, honako printzipio hauek:

EROSKIrentzat, Gizarte Erantzukizuna erakunde guztian partekatutako balioa da, eta Presidentetzaren erantzukizun zuzena da. Kudeaketa etikoa Zuzendaritzaren helburu nagusien artean txertatuta, gure honako konpromiso hauek lortzen ditugu:

- 1** Haur lana **baztertzea** eta ez erabiltzea.
- 2** Derrigorrezko eta nahitaezko lana **baztertzea eta ez erabiltzea**.
- 3** Lan giro segurua eta osasungarria **sortzea**.
- 4** Elkartzeko askatasuna eta negoziazio kolektiborako eskubidea **errespetatzea**.
- 5** Edozer kausarengatiko diskriminazioa **baztertzea** eta ez gauzatzea.
- 6** Gorputz zigorrak, hertsadura mentala edo fisikoa, edo hitzeko abusuak **baztertzea** eta ez erabiltzea langileekin.
- 7** Lanorduei eta jaiegunei buruzko legeak betetzen direla **bermatzea**.
- 8** **Ordainsariak** sektore bakoitzeko legezko araudia- ren arabera izatea, langileen oinarriko premiak betetzen direla eta bestelako gastu batzuetarako ahalmena ere izango dutela bermatuz.
- 9** Arauaren printzipioak betetzen direla eta erakunde barruan haien berri ematen dela bermatzen duen kudeaketa sistema bat **ezartzea**.

Gure enpresa hornitzaileen % 100 eskakizun horien mende daude, eta haiekiko merkataritza harremanak bere horretan jarraitzeko, giza eta lan eskubideak bete behar dituzte. Arrisku handieneko enpresa hornitzaileei jarraipen berezia egiten diegu; hau da, ehungintzako enpresei eta Asian kokaturiko elikagaiak ez diren produktuak egiten dituztenei

Gainera, Munduko Itunaren Espainiako Sareko kide gara, eta hala lan eta giza eskubideekiko konpromisoa berres- ten dugu. EROSKI Itunaren kide sortzaileetako bat izan zen 2002an eta, harrezkero, ekimen horretan hartzen du parte, enpresaren estrategian eta eguneroko jardueretan oinarriko jokabide eta ekintza printzipioak ezartzeko, giza eskubideen, lanaren, ingurumenaren eta ustelkeriari aurre egiteko borrokaren arloetan.

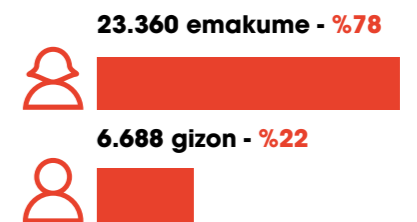
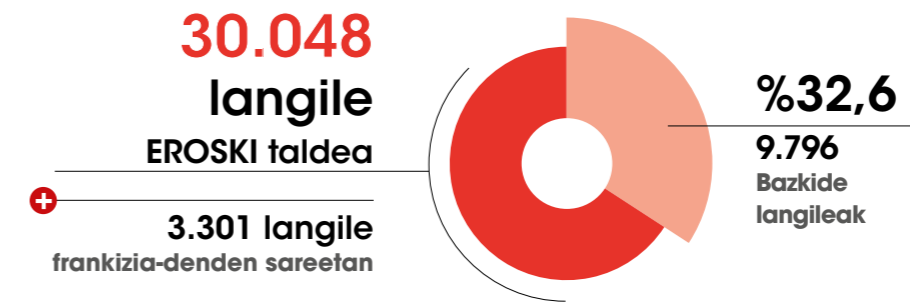
Gure lanaren funtsezko 10 balioak



- | | |
|--|---|
| <p>1 Parte hartzea sustatzen dugu</p> <p>2 Garapen pertsonala eta profesionala sustatzen ditugu, ezagutzak, jarrerak eta trebetasunak hobetuz</p> <p>3 Kide izatearen sentimendua: EROSKIko kide izateaz harro gaude, eta hobekuntza arloak bilatzen ditugu</p> <p>4 Informazioa eta komunikazioa sustatzen ditugu erakundearen barruan, bi noranzkoetan</p> <p>5 Barne elkartasunari esker, kolektiboa indibidualari nagusitzen zaio, eta epe luzea epe laburrari</p> | <p>6 Dinamismoa aldaketara egokitzeko eta berrikuntza bultzatzeko</p> <p>7 Bezeroa aintzat hartzen dugu, egokitzeko eta bere beharrei aurrea hartzeko</p> <p>8 Lan baldintzak etengabe hobetzen ditugu, bizi kalitate egokia bermatzeko</p> <p>9 Kanpoko elkartasuna, gizarteari ematen diguna itzultzeko</p> <p>10 Kooperatibean lan egiten dugun pertsonok ahalik eta profesionalizazio mailarik handiena lortu nahi dugu</p> |
|--|---|

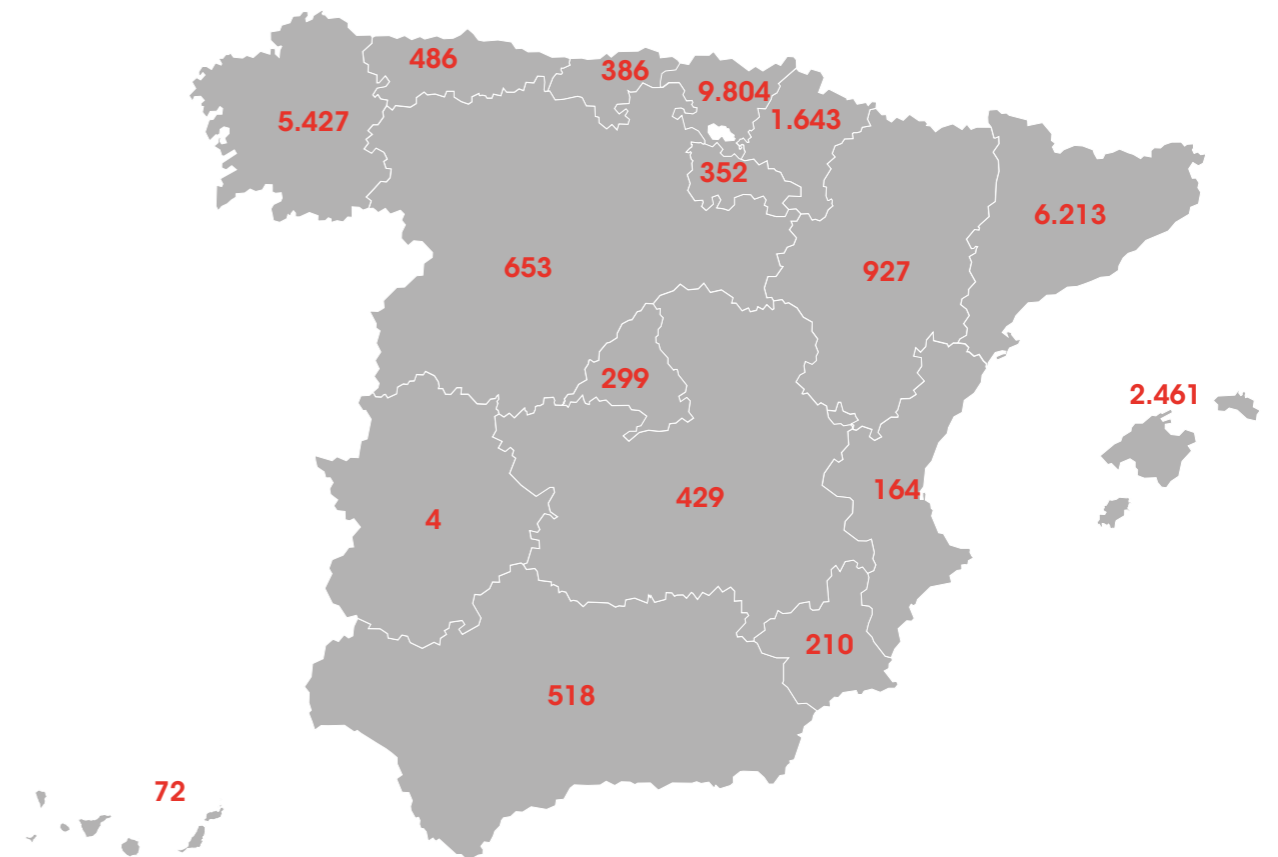
Adierazle nagusiak 102-8; 102-41; 401-1

Guztizko langile kopurua



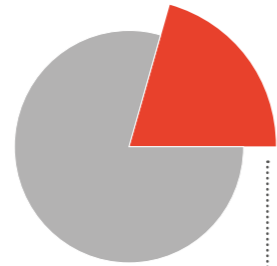
Ikus adierazleen eranskineko 5. taula aurreko urteetako datuekin alderatu ahal izateko

Guztizko langile kopurua, autonomia erkidegoaren arabera



Ikus adierazleen eranskineko 6. taula aurreko urteetako datuekin alderatu ahal izateko

Langile kopurua kontratu motaren banaketa, generoaren, adin tartearen eta lan kategoriaren arabera



22.802
Kontratu mugagabea duten langile
%76

Adina

%5,2 <30 1.179
%70,0 30-50 15.963
%24,8 >50 5.660

18.125
emakume
%79,5

4.675
gizon
%20,5

Sailkapen profesionala

Sailkapen profesionalaren arabera	2018	%
Zuzendaria	36	%0,2
Kudeatzailea	492	%2,2
Arduraduna	3.010	%13,2
Teknikaria	1039	%4,5
Profesionala	16.719	%73,3
Agintaria	1.506	%6,6

7.246
Aldi baterako kontratua duten
langile %24

Adina

%42,4 <30 3.073
%47,0 30-50 3.408
%10,6 >50 764

2.235
emakume
%72,2

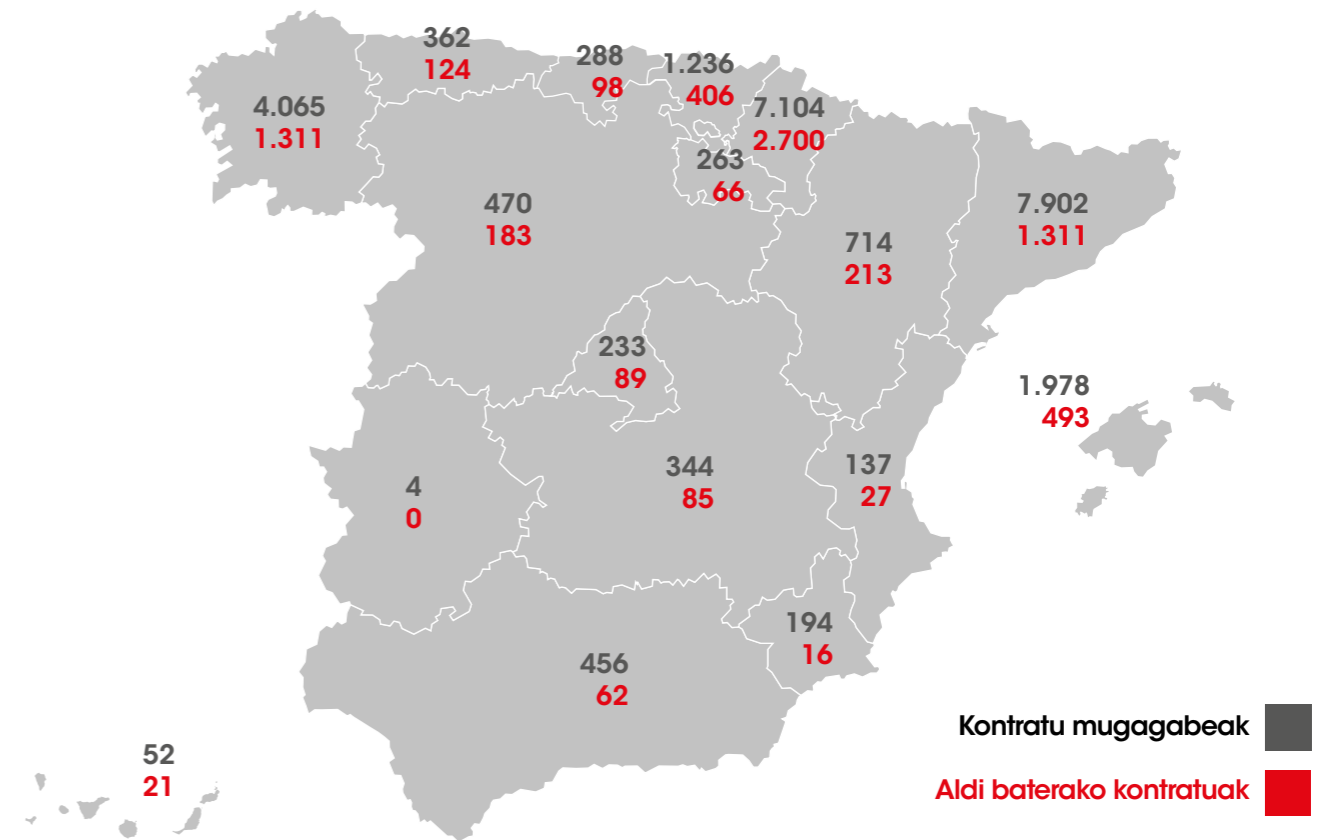
2.013
gizon
%27,8

Sailkapen profesionala

Sailkapen profesionalaren arabera	2018	%
Zuzendaria	0	%0,0
Kudeatzailea	77	%1,1
Arduraduna	120	%1,7
Teknikaria	71	%1,0
Profesionala	6.933	%95,7
Agintaria	44	%0,6

Ikus adierazleen eranskinaren 7. taula aurreko urteetako guztizko balioen datuekin konparatu ahal izateko, eta 8. taula hiru aldagaien balio konbinatuetarako (generoa, adina eta lan kategoria).

Langile kopurua kontratu motaren eta autonomia erkidegoaren arabera



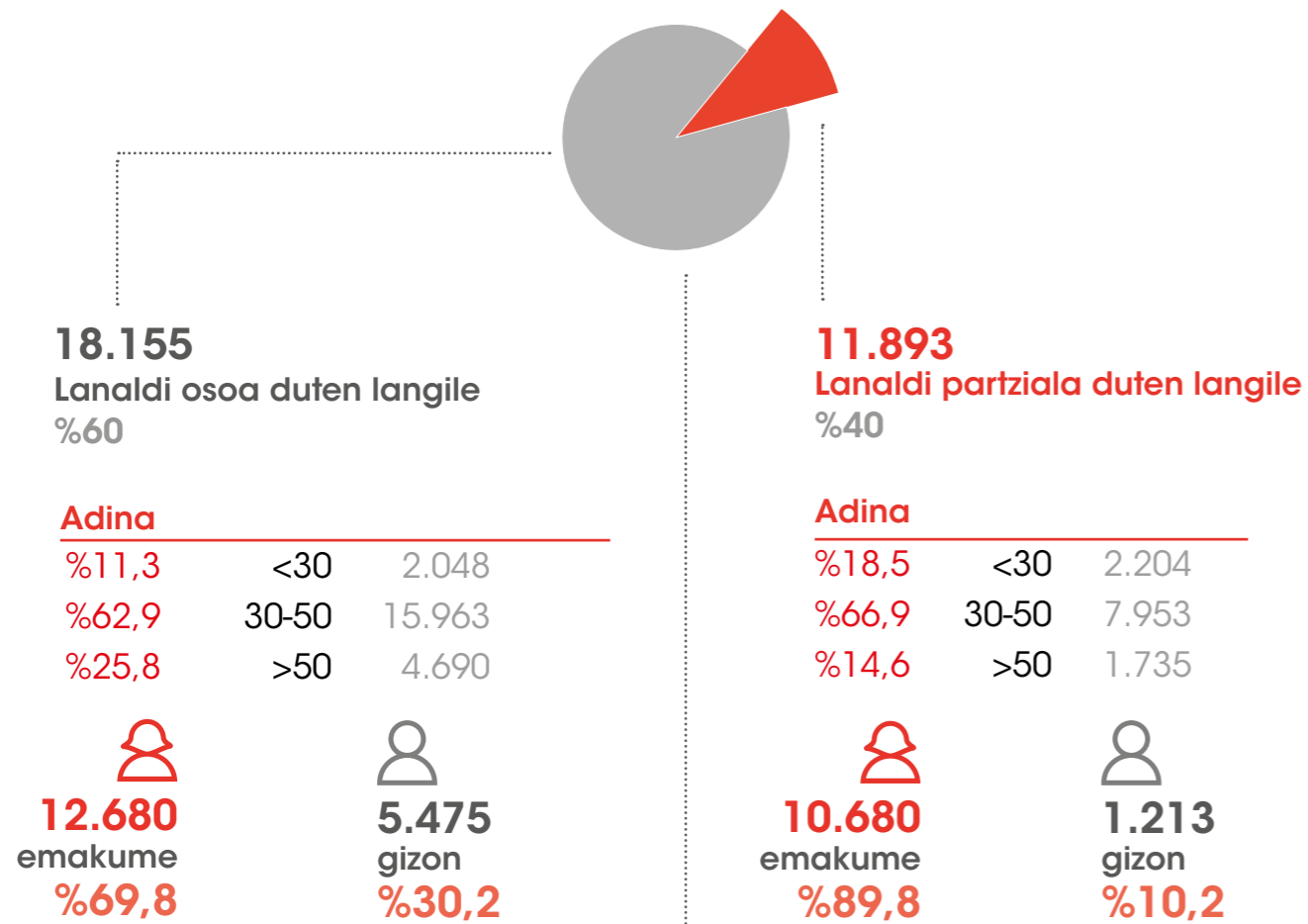
Kontratu mugagabeak
Aldi baterako kontratuak

Aldi baterako ordezkapenak direla eta, aldi baterako langileen plantillaren osaera honako hau da:

%32
udan
9.567 pertsona

%27
Gabonetan
8.190 pertsona

Langileen kopurua, generoaren, adin-tarteen eta lanbide-kategoriaren arabera

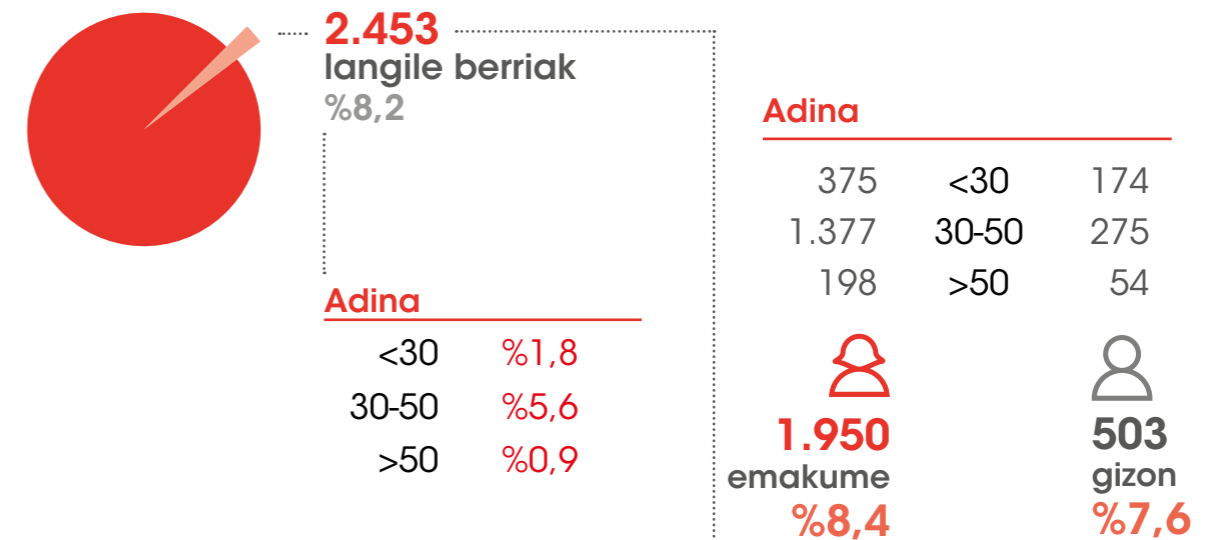


Sailkapen profesionala

Sailkapen profesionalaren arabera	2018	%
Zuzendaria	36	%0,2
Kudeatzailea	492	%2,2
Arduraduna	3.010	%13,2
Teknikaria	1.039	%4,5
Profesionala	16.719	%73,3
Agintaria	1.506	%6,6

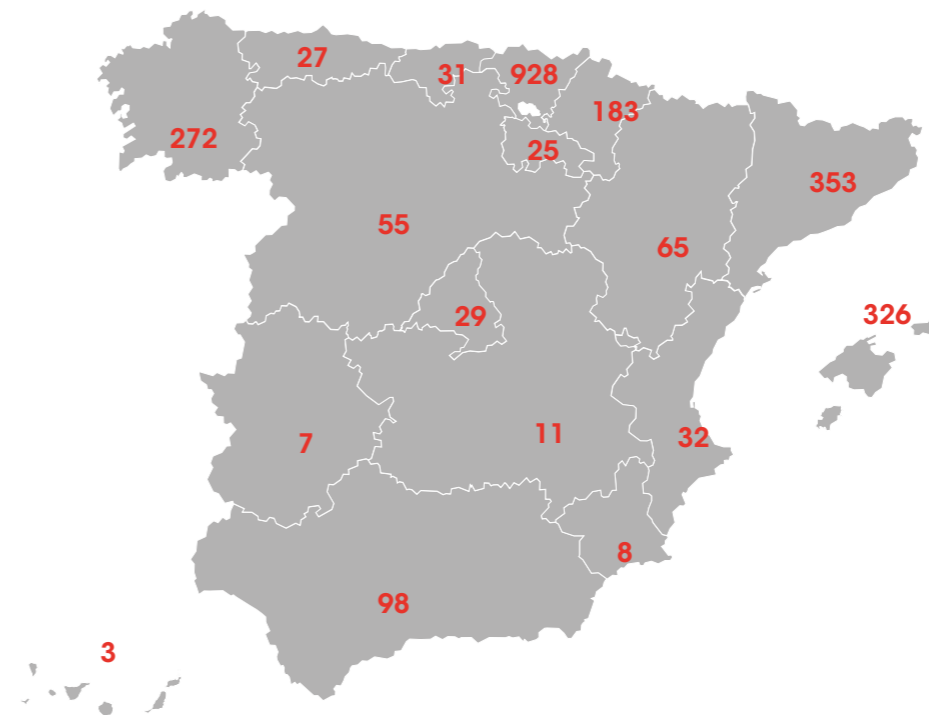
Ikus adierazleen eranskinetako 10. taula aurreko urteetako guztizko balioekin alderatu ahal izateko

Kontratazio kopurua eta indizea, generoaren eta adin tartearen arabera

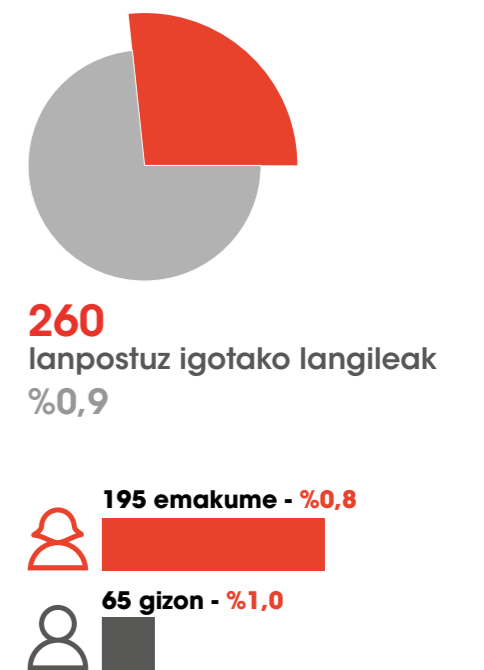


Ikus adierazleen eranskinetako 11. taula aurreko urteetako datuekin alderatu ahal izateko

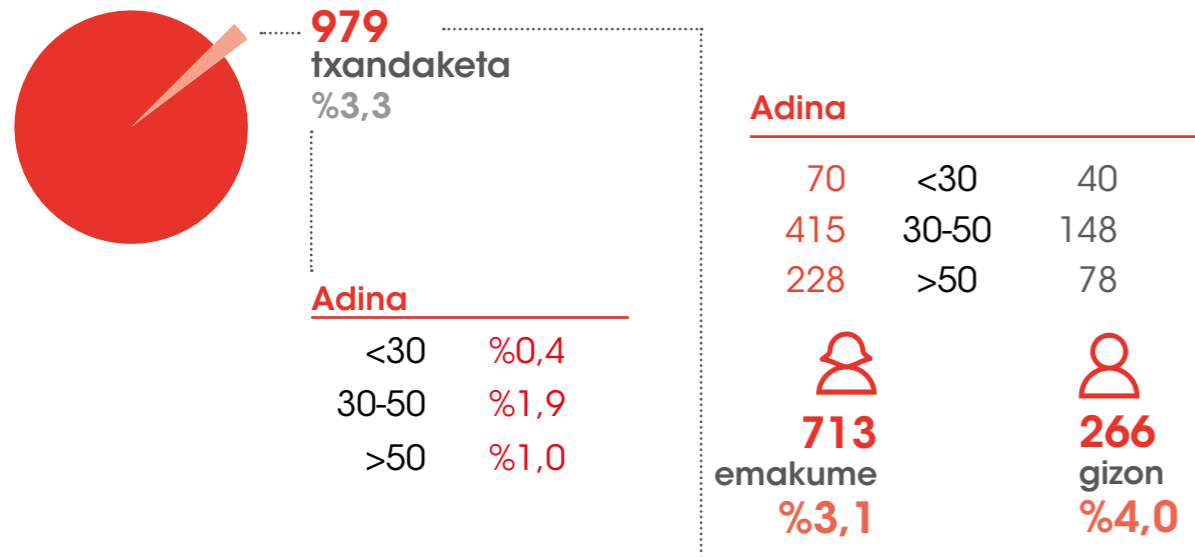
Kontratazio kopurua autonomia erkidegokoaren arabera



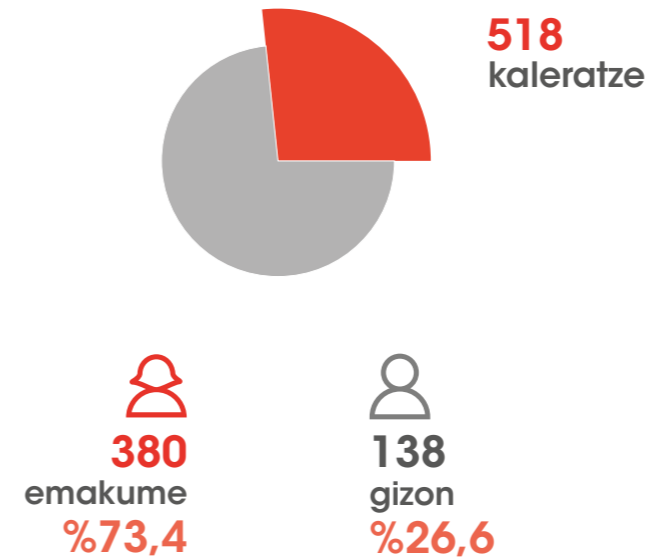
Lanpostuz igotako pertsonen kopurua



Txandaketen kopurua eta indizea (langileen irteerak), generoaren eta adin tartearen arabera



Kaleratze kopurua generoaren, adin tartearen eta kategoria profesionalaren arabera

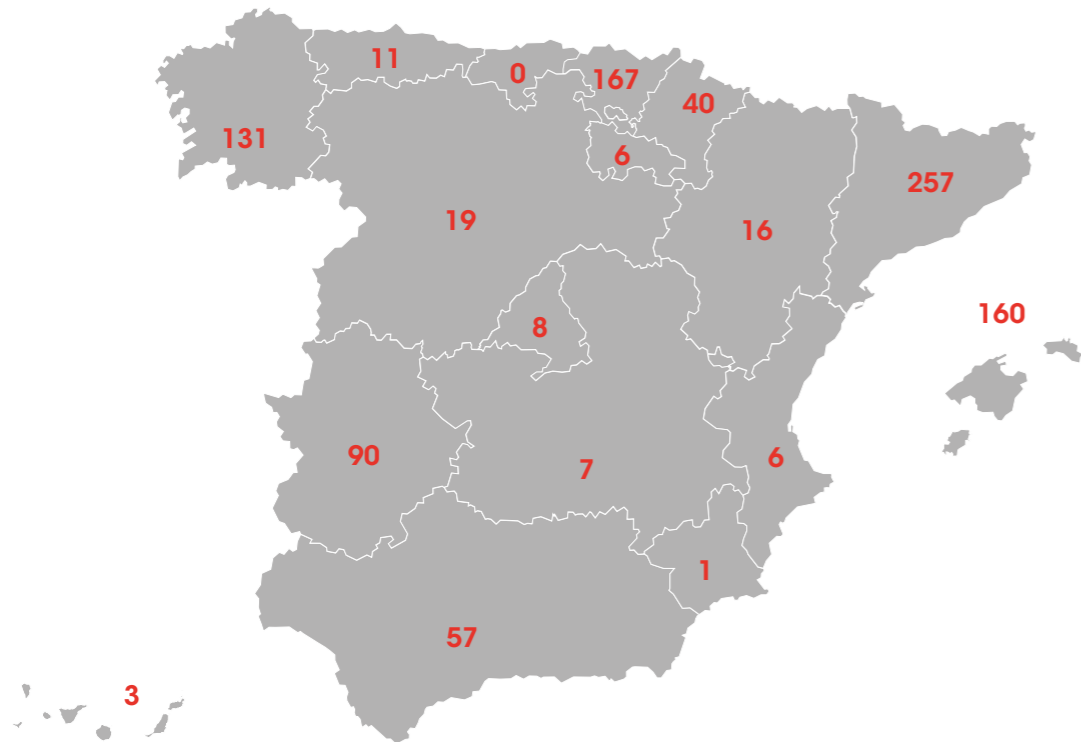


Negoiazio kolektiboa



Bazkide kooperatibista ez diren langileen **%100 hitzarmen kolektibo** baten babespean daude (**plantillaren % 69**)
Bazkide kooperatibista ez diren langileak: **20.506**

Txandaketen kopurua (langileen irteerak) autonomia erkidegoaren arabera



Adina		
%6,76	<30	35
%70,85	30-50	367
%22,39	>50	116

Sailkapen profesionala

Sailkapen profesionalaren arabera	2018	%
Zuzendaria	1	%0,2
Kudeatzailea	10	%1,9
Arduraduna	52	%10,0
Teknikaria	5	%1,3
Profesionala	418	%80,7
Agintaria	32	%6,18

Langileen kudeaketa arduratsuaren 6 ardatzak

Soldata mailako elkartasuna 102-34; 102-35; 102-36; 102-37; 102-38; 102-39; 202-1; 405-2

EROSKI Koop. E., bere korporazio balioei jarraituz, soldata mailako elkartasunaren printzipioa aplikatzen du erakunde osoan. Hori dela eta, barne mailan, soldata alde txikia dago erantzukizun txikieneko lanpostuen eta goi zuzendaritzako lanpostuen artean; hain zuzen, alde hori 8,29koa izan zen 2018an. Hortaz, ordainsari handiena jasotzen duen pertsonaren guztizko ordainaren eta kooperatibako gainerako langileen batez bestekoaren arteko erlazioa 7,64koa da. Ratio hori askoz txikiagoa da IBEX 35eko enpresetakoena baino; haietan, eta 2017ko datuei erreparatuta, goi exekutiboen batez besteko ordainsaria 86 aldiz handiagoa da gainerako langileen batez bestekoarena baino.

Zuzendaritza Kontseiluak eta Kontseilu Sozialak izendatzen duten Balarazio Batzordeak du kooperatibako ordainsari maila zehazteko ardura, lanpostu bakoitzean egin

beharreko lanak eta beharrezko ahalmen eta gaitasunak aztertu ostean. Bestalde, Izendapen eta Ordainsarien Batzordeak proposatzen dio Kontseilu Errektoreari goi zuzendaritzarako ordainsari politika.

EROSKIko ordainsariak publikoak dira, berdinak gizon eta emakumeentzat, eta lanpostuaren araberrakoak eta ez antzintasuna edo banakako negoziatzioa bezalako beste faktore batzuen araberrakoak. Gainera, beharrezko giza baliabideak erakartzeko eta atxikitzeko, kanpoko lehiakortasunaren printzipioa erabiltzen da; alegia, sektoreko enpresetako ordainsari orokorrak hartzen dira aintzat. Hortaz, supermerkatuen hitzarmenari erreparatuta, gutxieneko oinarritzko soldata % 30 handiagoa da Espainiako lanbide arteko gutxieneko soldatarekin alderatuta.

Bestalde, kanpo mailan, ordainsari

mailako elkartasunak honako hau dakar berekin: **Zuzendaritza Kontseiluaren ordainsaria merkatuko balioa baino % 68 eta % 73 inguru txikiagoa da.** Hala, 2018an zehar, presidentearen eta Zuzendaritza Kontseiluko kide guztien ordainsaria 835.523 eurokoa izan zen, guztira. Horrek ez dauka inolako zerikusirik IBEX 35eko enpresen errealitatearekin; izan ere, enpresa horietan, zuzendaritza taldeetako kideen batez besteko ordainsaria EROSKIko Zuzendaritza Kontseiluko pertsona batek batez beste jasotzen duena baino 7 aldiz handiagoa da. Orobat, gure gobernu organo gorena den Kontseilu Errektoreko kideek ez dute ordainsari finkorik edo aldakorrik jasotzen lan horren ordainetan (organoko bileretara joateko gastuak izan ezik).

	EROSKI Koop. E.	Taldearen gainerakoa
Kooperatibako soldata aldea	8,29	11,96
Enpresan gehien irabazten duenaren urteko guztizko ordainaren eta gainerako langileen batez bestekoaren arteko ratioa.	7,64	9,91
Urteko guztizko ordainaren igoeraren ratioa 2017 eta 2018 artean	%1,45etik %2,97ra	Oinarritzko soldataren %1eko igoera sozietate guztietan FORUM SPORTen izan ezik; azken horretan %0,18tik %1era igo da.
Zuzendaritza Kontseiluko kideen eta gainerako langileen batez besteko ordainsariaren arteko ratioa	3,70	4,52
Oinarritzko soldataren eta lanbide arteko gutxieneko soldataren arteko ratioa	+%53	+%30

Zuzendaritza Kontseiluaren batez besteko ordainsaria



Batez besteko ordainsaria, generoaren eta lan kategoriaren arabera

EROSKI Koop. E.

	Zuzendaria	Kudeatzailea	Agintaria	Profesionala	Arduraduna	Teknikaria
	71.502	44.396	31.033	16.730	22.597	30.331
	74.706	46.960	31.346	18.617	23.041	30.954
Soldata arrakala	%4	%5	%1	%10	%2	%2

Batez besteko ordainsaria generoaren eta adin tartearen arabera

	Adina		Soldata arrakala
16.905	<30	16.428	%-3
19.065	30-50	25.234	%24
19.209	>50	27.046	%29

Lanbide kategoriaren araberrako erreferentziatzko ordainsaria berdinzalea da kooperatibako gizonen eta emakumeen artean. Soldata arrakalaren arrazoietakoa bat da lanbide kategoria beraren barruan generoaren araberrako banaketa ez dela orekatua erantzukizun maila ezberdinen artean; bestea, ordainsarien indizeen bilakaera historikoa

da. Espero dugu soldata arrakala pixkanaka-pixkanaka murrizten joango dela kooperatiban lan egiten duten pertsonen berritze naturalaren ondorioz, eta emakumeen presentzia handigoaren ondorioz lanbide kategoria beraren barruko erantzukizun handiagoko postuetan.

Gainerako sozietateak

	Zuzendaria	Kudeatzailea	Agintaria	Profesionala	Arduraduna	Teknikaria
	52.363	51.867	28.625	15.894	21.334	29.760
	86.664	55.526	32.174	16.720	23.373	33.114
Soldata arrakala	%40	%7	%11	%5	%9	%10

	Adina		Soldata arrakala
14.879	<30	15.826	%6
17.068	30-50	20.880	%18
17.387	>50	25.923	%33

Ordainsariei buruzko datu guztiak lanaldiaren % 100aren arabera kalkulatu dira.

Berdintasuna 405-1

EROSKI emakumeen eta gizonen arteko aukera berdintasuna kudeaketan oinarrituko printzipio estrategiko bat da. Desberdintasuna ezabatzeak berekin dakarren alda-keta prozesua oso errotuta dago gure kultura kooperatibo eta berdintasunezkoan. Ildo horretan, EROSKI diskriminazioz ezaren printzipioari jarraitzen dio, Fundazio estatutuetan jasota baitago, eta ez bakarrik generoari dagokionez, baita arrazari, sexu orientazioari, erlijio sinesmenei, iritzi politikoei, nazionalitateari, gizarte jatorriari, desgaitasunari eta diskriminazioa eragin dezakeen beste edozer ezaugarri dagokionez ere.

Horretarako, 2005ean, Berdintasunerako Batzordea sortu genuen. Haren ardura EROSKIren Emakumeen eta Gizonen Berdintasunari buruzko Diagnostikoa eta Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako Plana egitea eta aldin aldin eguneratzea da. Gainera, Berdintasun Behatokiak printzipio hori erakundearen betetzen dela zaintzen du.

Organismo horretan, kooperatibako bazkide langileen ordezkariak hartzen dute parte. Honako sei lan arlo hauek biltzen ditu: hizkuntzaren erabilera, gorputzerako eta osasunerako oztopoak ezabatzea, gizarte oztopoak ezabatzea, garapen pertsonala eta profesionala, eta bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egitea.

Gainera, salaketa kanal bat ere badugu eta, 2015az geroztik, aholkularitza zerbitzu bat (isilpekoa) ere bai, laneko jazarpen kasuak saihesteko eta gertakari oro bideratzeko.

2018an, 2017-2020 Berdintasun Plan Estrategikoaren aldizkako jarraipena egin genuen, eta barneko eta kanpoko hautaketa prozesua eguneratu, aukera berdintasunarekiko esanbidezko konpromisoa txertatuta.

Hona hemen 2018an zehar gauzaturiko beste jarduketako garrantzitsu batzuk:

Emakumearen Egunaren ospakizuna

- Martxoaren 8ari buruz gogoeta egiteko eta ospatzeko doako gosaria.
- Kartelak denda guztietan.
- Ekitaldiaren barneko publizitatea, eta kanpoko, Nexo aldizkariaren eta asteroko newsletterren bidez.

Berdintasuna bultzatzeko prestakuntza

Orgatilatxo Gidariaren eskola jarri da abian, EROSKIko emakumeak tradizioz gizonak bete izan dituzten lanpostuetan enplegatzeke. Guztira 12 emakumek parte hartu dute prestakuntza ikastaroan.

Lankidetzak

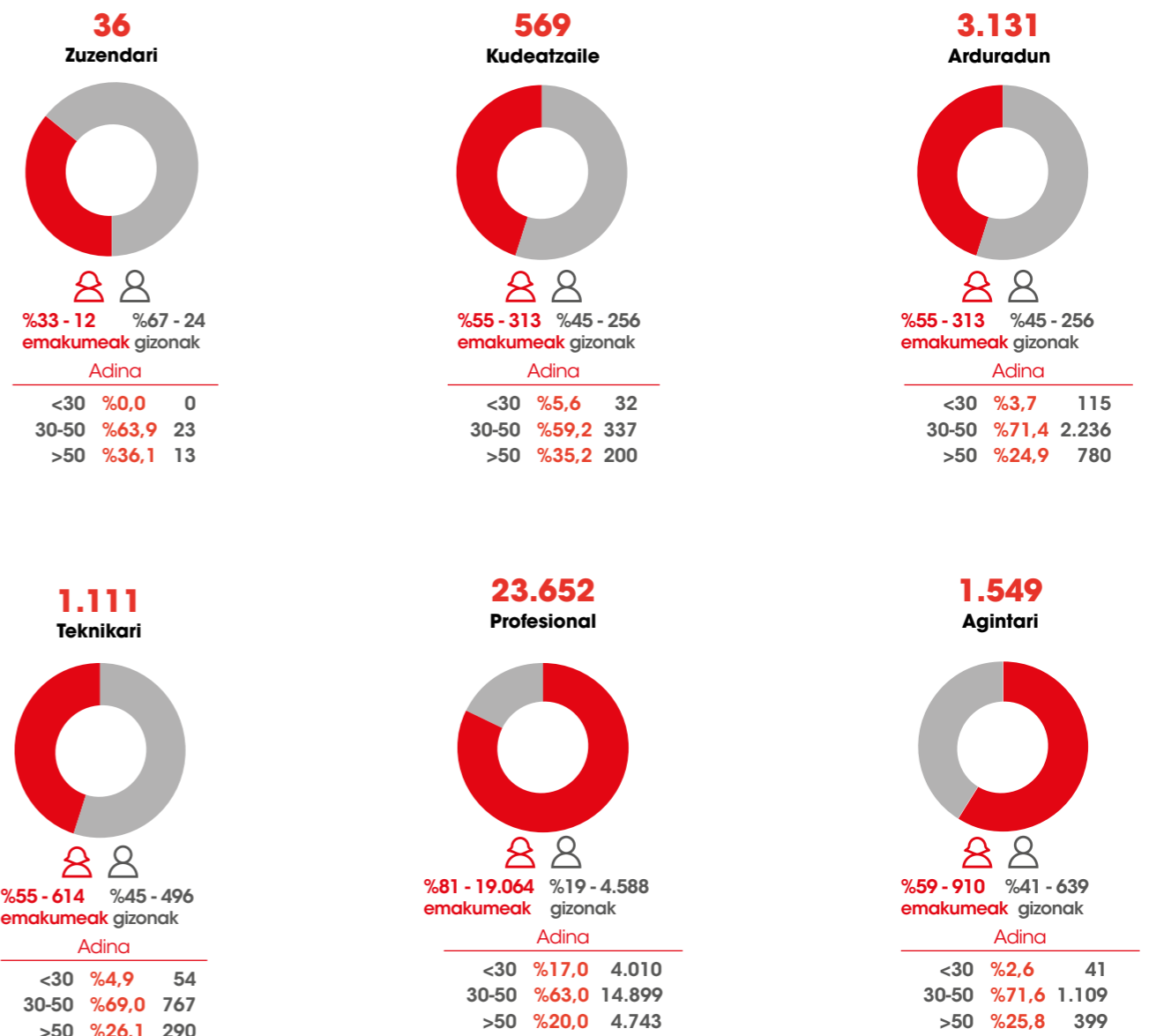
- "La mujer y el cambio social" (Emakumea eta gizarte alda-keta) jardunaldia, barneko, kanpoko eta belaunaldi arteko ikuspegi batetik landua. Guztira 300 pertsonak parte hartu zuten jardunaldian, eta bertan, lider diren emakumeak eta mundu osasungarri, bidezko, berdintzaile eta ekitatiboago baten alde lan egiten dutenak bildu ziren, hel-duek belaunaldi gazteenei, eta bizitzako arlo guztietan lotuta, berdintasunaren ideiak helarazteari dagokionez duten erantzukizunaz gogoeta egiteko.
- Gurutze Gorriak 2018ko urriaren 25ean Logroñon antolaturiko *Mercados Inclusivos, Redes Sociales, Emplea Igualdad* elkarrizketa mahaian parte hartzea.
- Bizkaiko Emakumezko Enpresari eta Zuzendarien Elkarteak antolaturiko osasun mahaian parte hartzea eta hari babesletza eskaintzea. Mahaian osasunaren arloan aplikaturiko teknologia berrien iraultza hitz egin zuten, arreta berezia jarrita emakumeengan.
- Coruña-ko Concelloko "A Coruña en negro contra las violencias machistas" kontzientiazio kanpainan parte hartzea.

Berdintasun adierazleak

Berdintasunarekiko dugun konpromisoaren erakusgarri gisa, azpimarratu nahi dugu gure langileen % 78 emakumeak direla eta, 2018an, emakumeek erantzukizuneko lanpostuen % 71 betetzen zituztela. Portzentaje hori sektoreko batezbestekoa baino askoz handiagoa da. Gainera, 2017. urtearen hasieratik, EROSKI sozietate kooperatiboak emakumeen eta gizonen presentzia parekidea du bere Zuzendaritza Kontseiluan.

Halaber, gobernu korporatiboko organoetako kide gehienak emakumeak dira. Bestalde, 2018an parekidetasuna da nagusi EROSKI Koop. E-ren organo gorenean, Kontseilu Errektorean.

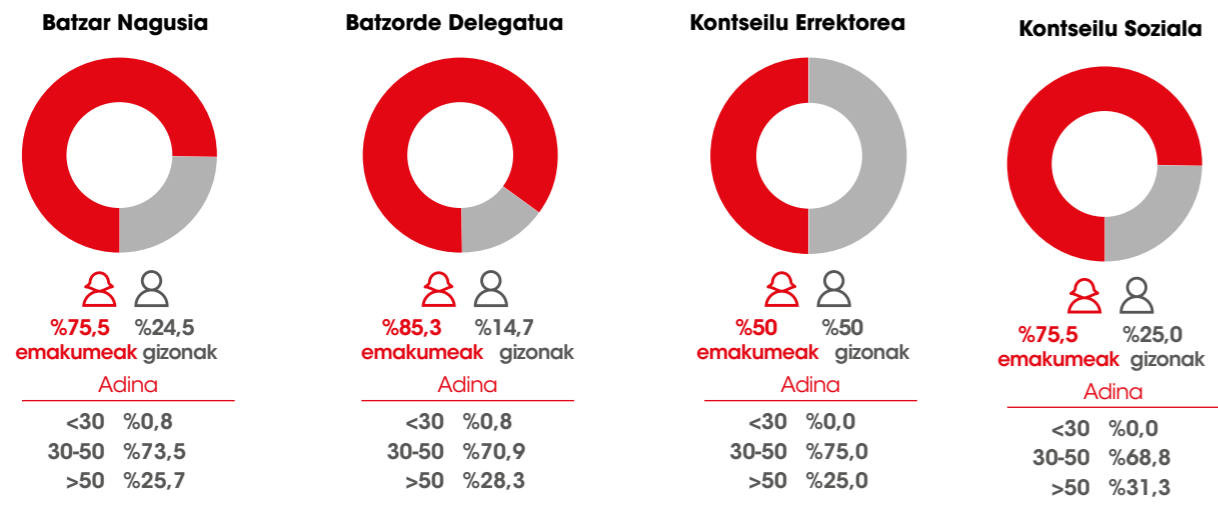
Langileen banaketa generoaren eta adin tartearen arabera, lan kategoria bakoitzean



Ikus adierazleen eranskineko 13. taula generoaren, adin tartearen eta lan kategorien arabera langile kopuruari buruzko datu konbinatuak ikusteko



Gobernu organoen banaketa generoaren eta adin tarfearen arabera



Ikus eranskineko 35. taula gobernu organoetan dauden pertsonen genero eta adin tarfearen araberako banaketa ezagutzeko.

Lana eta familia bateragarri egitea

Gure Berdintasun Planaren lan arloetako bat lana eta familia bizitza bateragarri egitea da. Aurrekoari dagokionez, 2018an gauzaturiko ekintzak honako ardatz hauetan zentratu dira:

- Senideen ospitaleratze edo ebakuntzagatiko baimen berreskuragarria zabaltea, ebakuntza horrek gaua ospitalean igaro behar izatea eskatzen ez badu ere.
- Bigarren eta hirugarren mailako senideen heriotzagatiko baimena zabaltea.
- Garaia baino lehen jaiotzen diren edo erditu ostean ospitalean geratu behar duten seme alabak zaintzeko ordaindutako baimen bat sortzea, Langileen Estatutuan aurreikusitakoa hobetuko duena.



Bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egiteari buruzko adierazleak

401-3

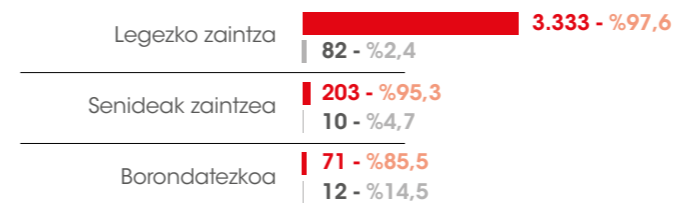
Bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egiteari dagokionez, EROSKIK beste baimen batzuk ditu legeek ezartzen dituztenez gain, eta bizitza pertsonala eta profesionala orekatzea ahalbidetzen duten inguruneak eta ordutegiak bultzatzen ditu. Adibidez, 2018an, enplegatutako pertsonen % 13,2 lanaldi murriztuan edo eszedentzian zegoen, legezko zaintzarako edo senideak zaintzeko.

Halaber, EROSKIK langileen beste proiektu pertsonal batzuen berezitasunak ere hartzen ditu aintzat, eta hala, aukera ematen die ageriko kausarik gabe lanaldia murrizteko, murrizketa aldia amaitutakoan lanaldi osoa berreskuratzeko eskubideari eutsita, gainera. Bestela, borondatezko aldi baterako eszedentziak ematen ditu, lanpostuak gordeta, GKEekin lankidetzan proiektuak edo garapen pertsonaleko beste plan batzuk gauzatzeko. Esaterako, iazko ekitaldian, 926 pertsonak baliatu zuten lanaldi murrizketa edo borondatezko eszedentzia.

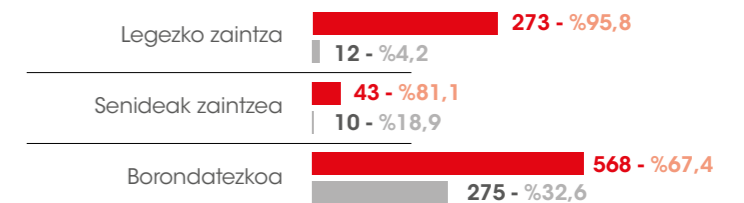
Guraso baimenen banaketa, generoaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Total
2018an guraso baimena baliatu duten pertsonak, guztira	484	131	615
2018an guraso baimena amaitu ondoren lanera itzuli diren pertsonak, guztira	267	98	365
Lanera itzuli direnen tasa (2018an baimena amaitu ostean lanera itzuli ziren pertsonen %)	%77,6	%83,1	%79,0
2017an guraso baimen batetik itzuli eta 12 hilabeteren ondoren EROSKIn jarraitzen duten pertsonak	394	121	515
Atxikipen tasa (12 hilabete geroago EROSKIn jarraitzen duten pertsonen %)	%79,6	%74,2	%78,3

Lanaldi murrizketa duten langileak, generoaren eta kausaren arabera



Eszedentzian diren langileak, generoaren eta kausaren arabera



Emakumeak Gizonak

Emakumeak Gizonak

Laneko osasuna eta segurtasuna

Laneko arriskuak prebenitzea 403-1; 403-4

EROSKIn lan proaktiboa egiten dugu langile guztien segurtasun eta osasunarekiko dugun konpromisoa gauzatzeko. Laneko arriskuaren prebentzioaren eta osasunaren arloko prestakuntzaren eta sustapenaren arloetan jarduten dugu, eta etengabe hobetzen ditugu laneko arriskuak prebenitzeko gure sistemak, eta enpresaren kudeaketa orokorrean txertatzen ditugu.

Laneko arriskuak prebenitzeko bi zerbitzu mankomunatu ditugu: bat CAPRABOrentzat, eta bestea taldeko gainerako sozietateentzat. Honako espezialitate hauek dituzte bi zerbitzuek: laneko segurtasuna, industria higiena eta ergonomia, eta psikologia aplikatua. Osasunaren zaintza kanpoko prebentzio zerbitzuen bitartez egiten da, nahiz

eta 2018ko urrira arte, EROSKI Koop. Elkarteak espezialitate hori zuen bere Prebentzio Zerbitzu Mankomunatuaren barruan.

Gainera, langileok arriskuak identifikatzen eta laneko baldintzak hobetzeko proposamenak egiten parte har dezakegu, horretarako haiek osasun eta segurtasun batzordeetara aurkeztuta (hainbat arlotan jarduten dute, lantokian zein erakunde osoan), baita sozietate ordezkarietako beste organo batzuetara ere (haietan, EROSKiko langile guztiak daude ordezkaturik) eta laneko osasun eta segurtasunarekin lotutako gai guztiak jorratzen dira.



Laneko arriskuak prebenitzeko neurriak:

2018an zehar plantillaren laneko arriskuak prebenitzeko ekintzak gauzatu dira. Horien artean, honako hauek dira nabarmenezkoak:

Taldeko negozioren **prebentzio planak berrikustea eta eguneratzea**, baita arriskuaren ebaluazio orokorrak ere.

Prebentzioko barne ikuskapenak eta ikuskapen programatuak egitea. Azken horiek zentroetako ikuskaritza taldeek egiten dituzte, eta ondoren, antzemandako akatsak murrizteko eta hobetzeko proposaturiko neurrien jarraipena egiten dute.

Languneetan bertan **larrialdietako simulakroak egitea**, ebakuatuz edo ebakuatu gabe.

Prestakuntza: prebentzioari buruzko oinarriko ikastaroak eta lanpostuko arriskuei edo larrialdietako jardueri buruzko trebakuntza espezifikoa eskaini dira.

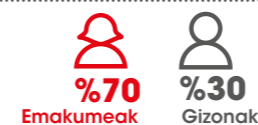
Osasunaren zaintza 403-2

EROSKIn kanpoko prebentzio zerbitzu bat dugu hitzartuta osasunaren zaintzaren espezialitateerako. Zerbitzu horrek honako mediku azterketa hauek egiten ditu: ospitaleratzekoak; aldizkakoak, lanpostuaren arriskuaren arabera; iraupen luzeko bajen ostekoak; lanpostu zehatzetako nahitaezkoak; haurdunaldietan eta langile sentikorren balioespen medikoak.

Bestalde, eta kontingentzia profesionalari dagokionez, mutualitatearekin berrikusi eta koordinatzen ditu gaixotasun profesionaltzat jotako kasu guztiak.

Laneko istripuen tasa

33,9 istripu arin bajarekin, lan egindako milioi bat orduko



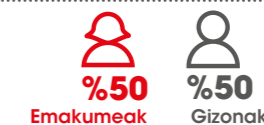
Kausak:



Eragile materiala:



4x10⁻⁸ istripu larri bajarekin, lan egindako milioi bat orduko



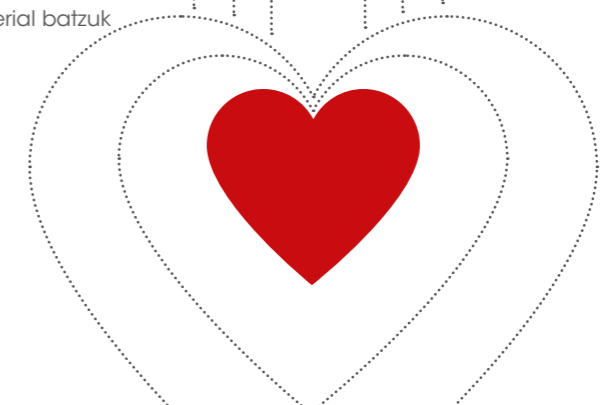
5,0 in itinere istripu bajarekin, lan egindako milioi bat orduko



Laneko istripuek edo gaixotasun profesionalak eragindako heriotzak



Ikus adierazleen eranskinetako 14. taula aurreko urteetako datuekin alderatu ahal izateko.



Garapen profesionala 404-1; 404-2

EROSKiko lantaldeetako langileen garapen profesionala eta pertsonala sustatzea 2020ra arteko Plan Estrategikoaren hiru zutabeetako bat da, eta, horri esker, pertsonen prestakuntza gako gisa kokatzen da lehiakortasuna hobetzeari dagokionez. Gure langileak gaituz, errendimendu handiko lantaldeak osatu nahi ditugu, hazkunde profesionala bultzatu eta autokudeaketaren kooperatiba kultura sustatu.

Hala, 2018an, ia 2 milioi euro inbertitu genituen gure langileen prestakuntzan, **207.000 prestakuntza ordu** iritsi arte. Beste behin, gaikuntza programen ardatza lidergoa eta freskoetako langileen profesionalizazioa izan da. Horrekin batera, talentu programa baten alde egiten jarraitu dugu, erakunde barruko potentziala handitze aldera.

Honako hauek izan dira 2018ko prestakuntza programa nagusiak:

Fresko eskola

2018an, harategi, arrandegi, okindegi, urdaitegi eta frutategi eskoletako heziketa programekin jarraitu dugu. Horretarako, 2016an garatutako kudeaketa tresnak eta prestakuntza zentroak izan ditugu eskura, baita prestakuntzaz arduratu diren 50 monitore ere. Guztira 457 pertsonak baino gehiagok hartu dute parte eta 57.224 prestakuntza ordu eman dira.

Bezeroaren arretarako programa

Programa honen helburua gure langileak dendako bezeroari arreta eta zerbitzu aurreratuak emateko trebatzea izan da. 2018an zehar, 3.835 prestakuntza ordu eman dira gai horretan.

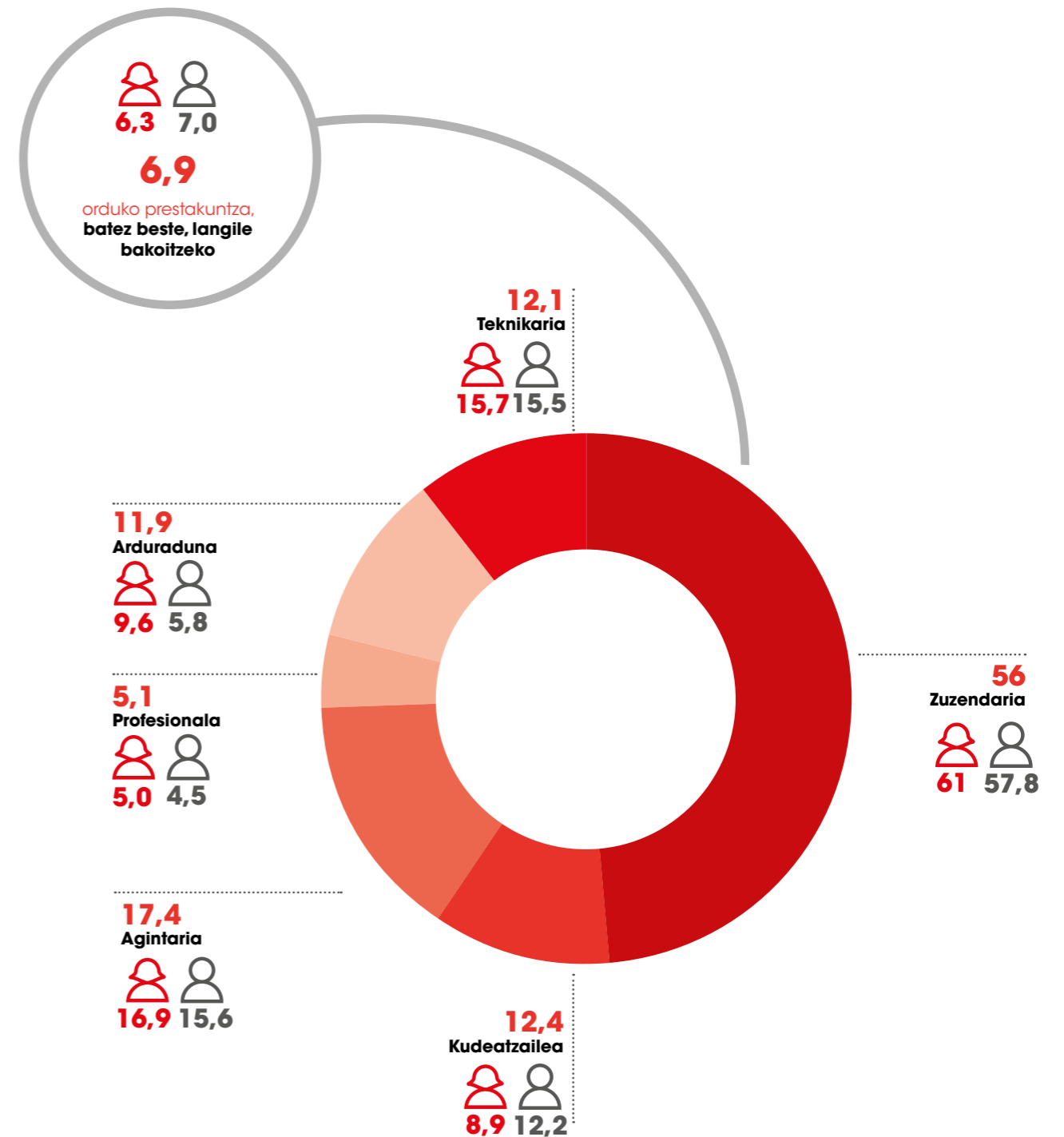
Orain Campus

Ikasketa eta garapen esparrua, EROSKiren Talentuaren eta Zuzendaritza Garapenaren Ereduaren esparruan, berrikuntza, lidergoa, espiritu kooperatiboa eta profesionaltasuna sustatzeko, beharrezko elementuak baitira gure erakundearen erronkei aurre egiteko. Campusean lau fakultate daude (Komertziala eta Marketina, Sarea, Jenioa eta Asmamena, eta Soziolaborala).

SUMMA

2015etik eta Mondragon Unibertsitatearekin elkarlanean, bazkide langileen zuzendaritzako eta erakunde kudeaketako trebetasunak garatzeko helburua duen proiektua. Bertan, arreta berezia jartzen da emakumeen garapen profesionalean, agintaritza eta zuzendaritza postuetara iritsi ahal izan daitezen. 2018an 1.211 prestakuntza ordu eskaini zitzaizkien 11 pertsonari.

EROSKiko langileen batez besteko prestakuntza orduak, generoaren eta lan kategoriaren arabera



Ikus adierazleen eranskinetako 17. taula aurreko urteetako datuekin alderatu ahal izateko.

Sustapen profesionala 404-3

Prestakuntzarekin batera, EROSKIko pertsonen kudeaketaren beste elementu garrantzitsu bat lanpostuz igotzeko aukera da, prozesu naturalizat hartzen baitugu gure langileen bizitza profesionalean, eta gaikuntza profesionalean eta jardueraren kalitatean oinarritzen da. Ildo horretan, 2018an, gure langileen % 0,9 igo zen mailaz; hau da, 260 pertsona. Horietatik % 75 emakumeak.

Jardueraren eta garapen profesionalaren aldiari behingo ebaluazioa egiten zaien langileen kopurua eta ehunekoa

9.102 pertsonari egin zitzaien ebaluazioa

7.043 emakume %77

2.059 gizon %33

Langileen %49 ebaluazioaren mende dago

%49 emakumeak

%47 gizonak

Langileen guztien %30

%30 emakumeak

%31 gizonak

Ebaluazioa egin zaien langileen kopurua eta langileen guztizkoarekiko ehunekoa, generoaren eta lan kategoriaren arabera



Ikus adierazleen eranskinetako 18. taula ebaluazioari lotuta dauden langileen kopurua jakiteko, eta 19. taula aurreko urteekiko konparazioak ezagutzeko.

Frankiziatutako ekintzaileak

Supermerkatu frankiziatuen irekiera guztiak kooperatiba gaur egun sustatzen ari den "zurekin" merkataritza eredu berriari dagokio.

Hala, beren negozioa izan nahi duten langile bazkideek "Zurekin Frankizian" programari heltzeko aukera dute. Prestakuntza espezializatua eta zerbitzu zein abantaila pertsonalizatuak emango dizkiegu, baiita dendak kudeatzeko tresna aurreratuak ere. Gainera, EROSKI

konfiantzazko markaren babesa izango dute.

Frankiziararen kolektiboari emandako babesa finkatzeko, hitzarmenak sinatu ditugu Cajasur eta Kutxa-bankekin, finantzaketa baldintza mesedegarriak lor ditzaten. Gainera, lankidetzaren hitzarmen bat sinatu dugu Enpresaburu Gazteen Elkar-teen Espainiako Konfederazioarekin (CEAJE), ekintzailetza laguntzeko eta bultzatzeko.

Era berean, ekintzaile frankiziatuei beren langileen laneko eskubideak eta giza eskubideak bete ditzaten eskatzen diegu, gure hornitzaileei bezalaxe.

Kalkuluen arabera, 3.301 pertsona inguruk egiten dute lan EROSKIren denda frankiziatuen sarean.

Autokudeaketaren kultura kooperatiboaren sustapena

Gure kultura kooperatibotik dator denda bakoitzeko profesionalen lantaldeen autonomia maila handiagoa sustatzeko interesa. Autokudeaketa lortzeko behar dituzten tresna guztiak emateko egiten dugu lan. Hori da "zurekin" eredu berriaren filosofia.

Denda bakoitzeko profesionalak lantalde independente bat osatzen dute, eta jabe ikuspegiarekin lan eginez langile ikuspegiarekin baino gehiago, beren lanaren diseinuan eta antolaketan lan egiten dute, "zurekin" denda berezia bihurtuz. Beren erabakiak hartzen dituzte eremu askotan:

- Barne kudeaketa: ordutegiak, lan txandak, egunerokoan lana antolatzea, oporrak, egun libreak, baimenak eta librantzak, eta abar.
- Dendaren balio proposamena, tokiko eta eskualdeko sorten kudeaketa, merkatura eta tokiko lehiakideetara egokitzea, gizarte inplikazioko jarduerak komunitatearekin, eta abar.

Horrek guztiak, lantalde osoak beretzat duen proiektuarekiko barne konpromisoa bultzatzen du, eta horrek, aldi berean, talde osoa sendotzen du.

Krea zurekin

Krea sari korporatiboaren bosgarren edizioak beren ekimenak modu berritzailean diseinatu eta praktikan jarri dituzten eta eguneroko lanarekin bezeroen konfiantzari eusten jakin duten EROSKI zentroen ekimenak aintzatetsi ditu, ondoen definitzen gaituzten printzipioak eta oinarriak are gehiago sendotzen laguntzen duten ideiak, azken batean. Sarrituetako bat lehenengoz CAPRABOko talde bat izan dela ospatu ahal izan dugu 2018an

Barne komunikazioa

EROSKIn eredu kooperatiboaren ezaugarri nagusia langileek erakundearekiko duten konpromiso handia da. Horretarako, gure kudeaketa ereduak entzute aktiboa eta etengabeko komunikazioa ahalbidetzen ditu. Gure iritziz, bi elementu horiek funtsezkoak dira gure gardentasuna eta gure plantillaren motibazioa bermatzeko, eta kalitatezko lana egin dadin errazteko.

2018an, barne komunikazioko plana egin dugu eta 4.500 bazkide langile inguruk hartu dute parte kolektibo osorenen urteko bileran, 150 pertsonako taldetan, Goi Zuzendaritzaren gidaritzapean.

EROSKIn komunikazioa negozio guztietako maila guztietako pertsona bakoitzarengana iristen da, eta taldea osatzen duen sozietate bakoitzaren ezaugarrietara egokituta dago.

Horretarako, hainbat tresna eta argitalpen erabiltzen ditugu, langileen eta erakundearen arteko komunikazioa erraztu eta indartzeko:

NEXO

Etengabe eguneratzen den online aldizkaria. Enpresaren arlo guztiei buruzko informazioa ematen du, arreta datu ekonomikoetan, sozietate datuetan eta EROSKIn "Zurekin" ereduaren oinarri diren merkataritza ardatzetan jarrita. Gainera, Nexok argitalpen monografikoak egiten ditu aldizka.

NÉCTAR

Hilean behin argitaratzen den aldizkaria, EROSKIn marka propioetako produktu berriak ezagutzera ematen dituena. Produktu berrien ezaugarriak (organoleptikoak, kalitatezkoak eta ontzienak) xehe-xehe azaltzen ditu eta EROSKIn ardatz estrategikoei buruzko informazioa jorratzen du, beste gai batzuen artean.

La Parrapla

Egoitza Sozialerako hilean behingo buletina, sozietatearen bizitzako albiste garrantzitsuen berri ematen duena, laburpenen bidez.

Intranet korporatiboak

Balio profesionaleko eta sozietatearen intereserako edukiak eskaintzen dituzte. Gainera, zenbait intranet, hala nola FORUM SPORTEko Forumnet, dokumentuen gordailu ere badira. Beraz, informazioa trukatzeko eta lankidetzan aritzeko aukera emate diete taldeei, eta hori ezinbestekoa da barne komunikazioa eraginkorra izan dadin.

Lan munduan txertatzea eta gizarte berrikuntza

EROSKI, kontsumo kooperatiba bat denez, proiektu kolektibo bat da, kasu honetan kontsumitzaileei eta gizarteari laguntzen ahalegintzen dena. Eta, hortaz, gizarte egoera ahulean eta gizarte bazterketako arriskuan diren pertsonak lan munduan txertatzeko konpromisoa dauka. Hori dela eta, lanerako prestakuntza hitzarmenak egin ditugu enplegu zerbitzu publikoekin eta zenbait erakundeekin; besteak beste, Gurutze Gorriarekin. Hitzarmen horien bidez, prestakuntza programak eta lanekoak ez diren praktikak antolatzen ditugu urtero, lan munduan sartzeko

zailtasun handienak dituzten kolektiboentzat. Horri esker, pertsona horiek gaikuntza profesionala lor dezakete eta, horrenbestez, gure salmenta puntuetan lan egiten haseteko aukera dute. 2018an, 86 erakunderekin elkarlanean, 450 pertsonari baino gehiagori eman genien prestakuntza, eta haietatik, gaikuntza programak amaitutakoan, 120 baino gehiago kontratatu zituen EROSKIk.

2018an kolektibo horiei lan munduan sartzen laguntzeko egindako ekimenetatik honako hauek dira aipagarrienak:

Kontratazio konpromisodun ikastaroak

2018an, kontratazio konpromisodun 6 ikastaro eman dira, eta haien bitartez, 93 ikaslelik 56 kontratatu dira, hau da % 56ko kontratazio tasa.

Berritasun gisa, azpimarratzekoa da aurten CAPRABON hasi direla kontratazio konpromisodun ikastaroak ematen.

Prestakuntza duala

2018ko ekainean ekin zitzaion prestakuntza dualari. Gaur egun, 3 ikasle dute ikasketak eta praktikak uztartzeko aukera ematen dien urtebeteko prestakuntza jasotzeko kontratua. Prestakuntza egiten ari diren lanpostuak bidaietako saltzaileenak dira.

Lanekoak ez diren praktikak

CAPRABON eta EROSKIn lanekoak ez diren **37.000 praktika orduak** gainditu ditugu, eta guztira, 491 ikasle parte hartu dute 2018an. Horietatik 86ri kontratua egin zaie praktikak amaitzean. Beraz, 2017arekiko % 72ko hazkundera dakar horrek.

Gizarte prestakuntza eta integrazioa

2018an egoera ahulean edo gizarte bazterkeria arriskuan dauden kolektiboetako pertsonekin lan egiten duten 41 erakunderekin lankidetzan aritu gara; esaterako, Gurutze Gorriarekin, Zabaltzen elkartarekin, Ilundain fundazioarekin eta Kooperarekin. Guztira, 391 pertsonak parte hartu dute ikastaro horietan, eta haietatik 75 kontratatu ditugu enpresak ikastaroa amaitzean.

ONCE Fundazioaren Inserta programak

EROSKI ONCE Fundazioaren Inserta programako eta Foroko Espainiako 64 enpresa liderretako bat da. Insertako enpresa garen aldetik, gizarte erantzukizunarekin, aniztasunarekin eta desgaitasunarekin dugun konpromisoa adierazten dugu, baita aldagai hori zeharka gure balio katean eta garatzen ditugun gizarte erantzukizun korporatiboko politiketan integratzeko grina ere, hala gure lehia-kortasuna hobetuta. ONCE Fundazioa gurekin lankidetzan ari da desgaitasuna duten pertsonen enplegua sustatzen duten eta haien bizi kalitatea hobetzen duten proiektuak garatzen, proiektu horiek berritzeko, bereizteko eta balioa sortzeko ematen dizkiguten aukera guztiak optimizatuz.

Aurrekoaz gain, gizarte arloan konpromisoa dugu laneratzeko zailtasunak dituzten kolektiboaren prestakuntzarekin eta enplegarritasunarekin.

Bestetik, EROSKI Taldean, hainbat proiekturen bidez, gizarte berrikuntza lantzen dugu, gaitasun desberdinak dituzten pertsonak integratzeko. Beste proiektu batzuk aurreikusitakoak ditugu gizarte ekonomiako erakundeekin eta gizarte helburuak dituzten beste erakunde batzuekin elkarlanean, frankiziatutako supermerkatuen bidez beste eskualde batzuetan ere desgaitasuna duten pertsonentzat enplegua sortzeko.



Produktu inklusiboak

EROSKI Lantegi Batuak erakundearekin lankidetzan hasi zen 2018an, hain zuzen "Naiá" proiektuan, % 100 ekologikoak diren entsaladak eta barazki freskoak merkaturatzeko, gizarte garapenarekin eta jasangarritasunarekin duen konpromisoaren ildotik. Kooperatibak merkaturatuko diren lehen erreferentzietako bi eskaintzen ditu Euskadiko bere establezimenduetako 29tan: batavia entsalada eta nahasketa entsalada. Jateko prest dauden entsalada eta barazki fresko eta ekologiko marka berri hau Bizkaiko hainbat ustiategi ekologikorekin eginiko lankidetzaren esparruan egiten da.

Ekimena VEGALSA-EROSKI eta CAPRABOn zeudenei batu zaie.

VEGALSA-EROSKIn dibertsitate funtzionala duten pertsonak gaitzearen eta gure jardueran txertatzearen aldeko apustua egiten dugu, zenbait proiektu aktibatuz; esate baterako, "We, La Alegría de la Huerta" barazki marka jarri

genuen abian 2016an, Down Coruña Elkartearekin elkarlanean, eta hitzarmena sinatu genuen 2017an Vigoko Freshcut markarekin, haien bosgarren sortako produktuak gure lerroetan txertatzeko. Enpresa horren plantillaren % 80 dibertsitate funtzionala duten pertsonak osatzen dute, eta hainbat produktu merkaturatzen ditu, esaterako, barazki kremak eta hainbat frutarekin eginiko pureak, Galifresh markaren pean.

CAPRABOn AMPANS fundazioak egiten dituen Muntanyola gaztak eta Urpina ardoak merkaturatzen hasi ginen 2017an. Erakundeak 50 urtetik gorako ibilbidea du eta adimen desgaitasuna eta buruko gaixotasuna duten edo ahulezia egoeran diren pertsonen hezkuntza, bizi kalitatea eta laneratzea sustatzeko egiten du lan. Zehazkiago, Quesos Muntanyola-n adimen desgaitasuna duten 10 pertsonak egiten dute lan, eta ahuntzaren, bufaloaren, behiaren eta ardiaren 14 gazta barietate egiten dituzte.

Supermerkatu inklusiboak

EROSKIk eta GUREAKEK desgaitasuna duten pertsonen gizarteratzea eta laneratzea sustatzeko elkarrekin gauzatu dugun proiektua sendotu dugu eta horren isla da Gasteizen ireki berri dugun supermerkatua, oso-osorik desgaitasuna duten pertsonak kudeatua. Duela hiru urte jarri genuen gizarte berrikuntzako ekimen aitzindaria mar-txan, hura hedatzeko asmoz. Aurreko esperientzien balantze positiboak gure denda frankiziatuaren ereduaren lehiakortasuna berretsi du; ekintzaileekin, kooperatibekin eta gizarte ekonomiako enprekin partekatzeak aukera eskaintzen duen eredu bat, gure ingurunean enplegua eta aberastasuna sortzeko eta gizarte enplegua dibertsifikatzeko helburua duena.

Eredua CAPRABOra zabaldu zen eta 2017an ireki genuen Katalunian desgaitasuna duten pertsonak erabat kudeaturiko lehenengo supermerkatua. Laz inauguratu genuen eta 21 eta 59 urte arteko 12 pertsonako plantilla dauka. Denda desgaitasuna duen pertsonen laneratzea lortzeko gizarte berrikuntzako proiektu baten zati da, eta hain zuzen, publikoarekiko harreman zuzenaren bidez, gaitasun eta trebezia aniztasuna ikusgarri egin nahi du gizartearen aurrean.

Bestelako gaitasunak edo aniztasun funtzionala duten pertsonen banaketa, generoaren, adin tartearen eta lan kategorien arabera

		Guztira			
<30	7	18	%4,6	11	<30
PROFESIONALA	7	18	%4,6	11	PROFESIONALA
30-50	140	246	%63,2	106	30-50
KUDEATZAILEA	1	2	%0,5	1	KUDEATZAILEA
PROFESIONALA	125	221	%56,8	96	PROFESIONALA
ARDURADUNA	9	12	%3,1	3	ARDURADUNA
TEKNIKARIA	2	3	%0,8	1	TEKNIKARIA
AGINTARIA	3	8	%2,1	5	AGINTARIA
>50	88	125	32,1%	37	>50
ZUZENDARIA		1	%0,3	1	ZUZENDARIA
KUDEATZAILEA		2	%0,5	2	KUDEATZAILEA
AGINTARIA	2	8	%2,1	6	AGINTARIA
PROFESIONALA	78	100	%25,7	22	PROFESIONALA
ARDURADUNA	5	10	%2,6	5	ARDURADUNA
TEKNIKARIA	3	4	%1,0	1	TEKNIKARIA
Guztira	235	389		154	Guztira

Ikus adierazleen eranskinen 20. taula aurreko urteetako datuekin alderatu ahal izateko, generoaren eta lan kategorien arabera

