

## Igualdad 405-1

En EROSKI consideramos la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio básico y estratégico de la gestión de la organización. Acabar con la desigualdad supone un proceso de cambio directamente relacionado con nuestra cultura cooperativa e igualitaria. En este sentido, EROSKI se rige por el principio de no discriminación ya contemplado en sus estatutos fundacionales no solo en relación con el género, sino también con la raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra característica que pudiera originarla.

Para ello, contamos desde 2005 con una Comisión para la Igualdad responsable de la elaboración y actualización periódica del Diagnóstico y el Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres de EROSKI, y con el Observatorio de Igualdad, una herramienta para velar por el cum-

plimiento de este principio en toda la organización. Representantes de las Socias y Socios Trabajadores de la cooperativa componen este organismo, que cuenta con seis áreas de trabajo: uso del lenguaje, eliminación de barreras físicas y de salud, eliminación de barreras sociales, desarrollo personal y profesional y conciliación de la vida personal y profesional.

Además, contamos con un canal de denuncia y, desde 2015, con un servicio de asesoría confidencial para evitar posibles casos de acoso en el trabajo y para canalizar cualquier incidencia.

En 2018 hemos hecho un seguimiento periódico de revisión del Plan Estratégico de Igualdad 2017-2020, y se ha actualizado el proceso de selección interno y externo, introduciendo el compromiso explícito con la igualdad de oportunidades.

### Otras actuaciones destacadas llevadas a cabo durante 2018 son:

#### Celebración del Día de la mujer

- Desayuno gratuito para sensibilizar y celebrar el 8 de marzo.
- Cartelería en toda la red de tiendas.
- Publicidad del evento interna y externamente a través de la revista Nexo y newsletters semanales.

#### Formación para favorecer la igualdad

Se ha lanzado la Escuela de Carretilleras, una acción para favorecer la empleabilidad de las mujeres de EROSKI en puestos que tradicionalmente tienen un rol más masculinizado. La formación se ha extendido a 12 mujeres.

#### Colaboraciones

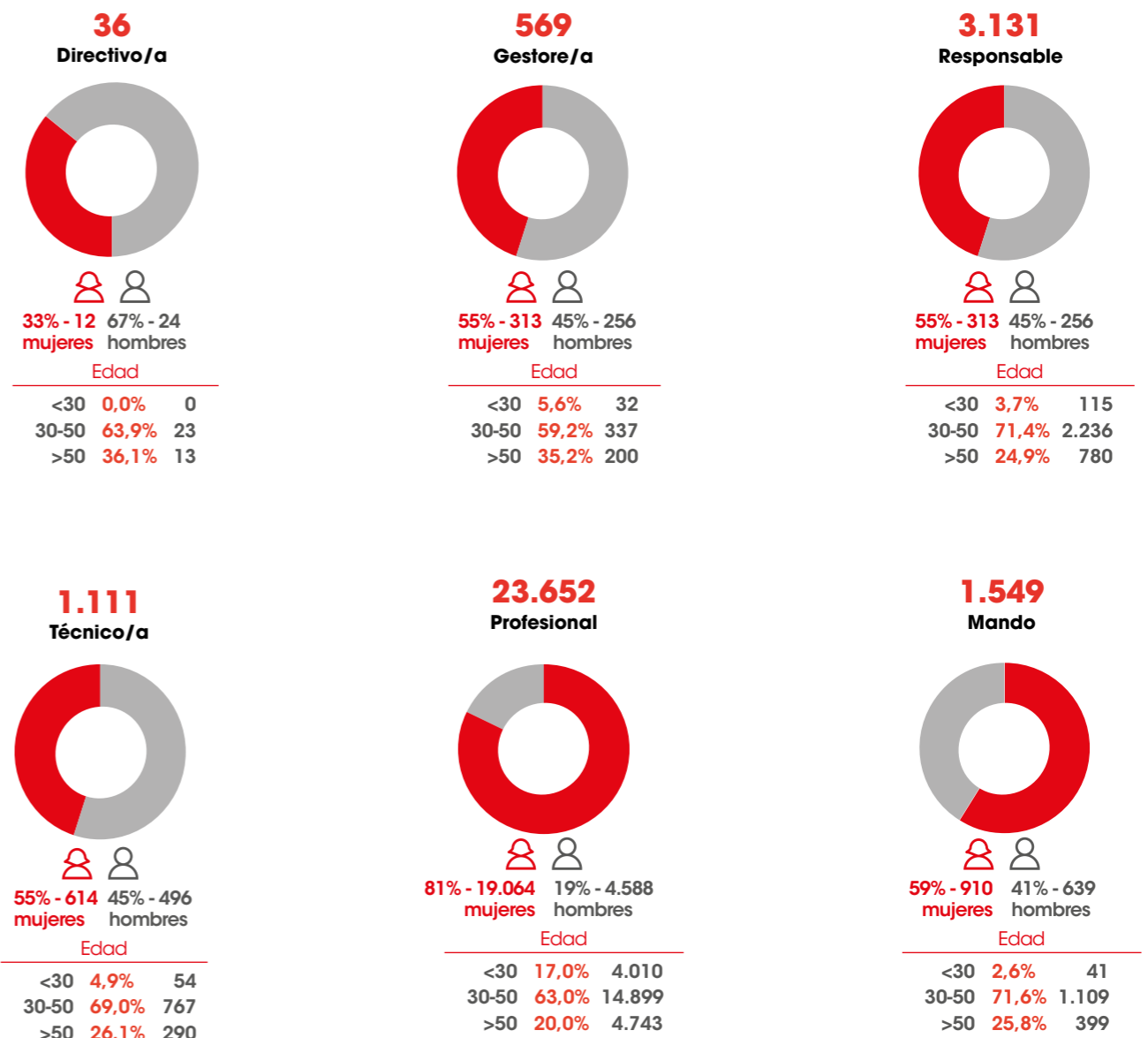
- Celebración de la jornada "La mujer y el cambio social", abordada desde una perspectiva interna, externa e intergeneracional. La jornada, a la que asistieron 300 personas, congregó a mujeres que ejercen su liderazgo femenino y trabajan por un mundo más saludable, justo, igualitario y equitativo, que reflexionaron sobre la responsabilidad de las personas adultas en la transmisión diaria de la igualdad a las generaciones más jóvenes en todos los ámbitos de su vida.
- Participación en mesa de diálogo Mercados Inclusivos, Redes Sociales, Emplea Igualdad organizado por Cruz Roja Española el 25 de octubre de 2018 en Logroño.
- Participación y patrocinio de la mesa de salud organizada por la Asociación de Directivas y Empresarias de Bizkaia. La mesa abordó la revolución de las nuevas tecnologías aplicada a la salud, con orientación a las mujeres.
- Participación en la campaña de concienciación "A Coruña en negro contra las violencias machistas" del Concello de A Coruña.

## Indicadores de igualdad

Como muestra de nuestro compromiso por la igualdad, cabe destacar que el 78 % de nuestra plantilla son mujeres, y son ellas las que ocupan el 71 % de los puestos de responsabilidad en 2018, porcentaje muy superior a la media del sector. Además, EROSKI S. Coop. cuenta desde principios de 2017 con un Consejo de Dirección con presencia paritaria de mujeres y hombres.

Asimismo, la presencia de mujeres es también mayoritaria en los órganos de gobierno corporativo. En 2018 se alcanzó la paridad también en el máximo órgano de gobierno de EROSKI S Coop., el Consejo Rector.

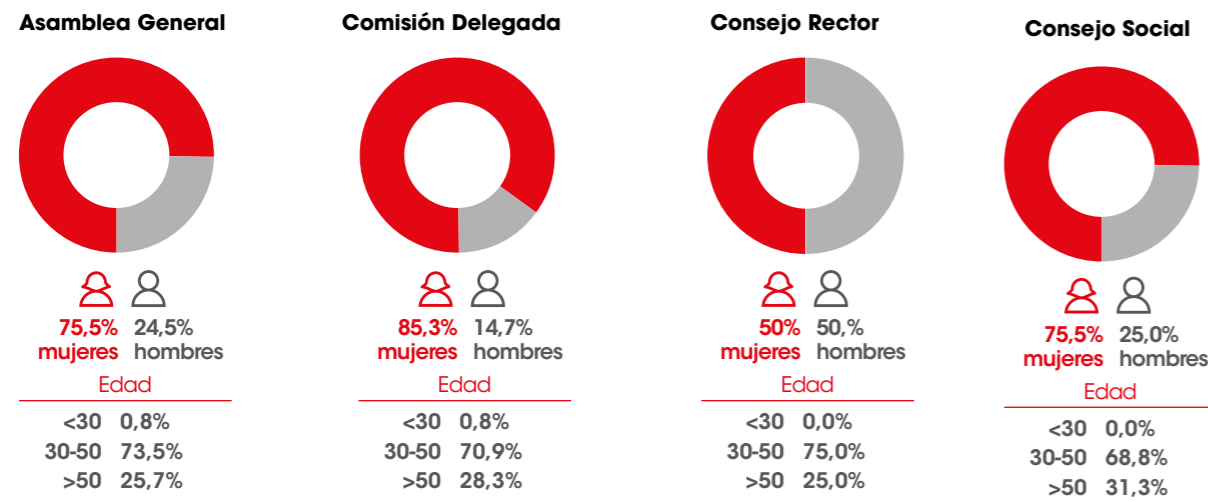
### Distribución por género y franjas de edad de personas empleadas según categoría profesional



Véase Tabla 13 del Anexo de Indicadores para datos de número de personas trabajadoras por género, franjas de edad y categoría profesional combiandos.



Distribución por género y franjas de edad de los órganos de gobierno



Véase Tabla 35 del Anexo para valores en número de personas en los órganos de gobierno por género y franjas de edad.

## Conciliación

Una de las áreas de trabajo de nuestro Plan de Igualdad es la conciliación de la vida personal y profesional. En este ámbito, las acciones desarrolladas en 2018 se han centrado en:

- Ampliación del permiso recuperable por ingreso o intervención quirúrgica de familiares, sin necesidad de que dicha intervención conlleve pernocta.
- Ampliación del permiso por fallecimiento de familiares de segundo y tercer grado.
- Incorporación de una licencia retribuida para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto, mejor que lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.



## Indicadores de conciliación de la vida personal y profesional

401-3

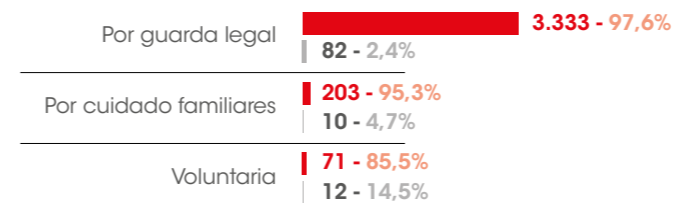
En materia de conciliación, EROSKI cuenta con permisos adicionales a los que la legislación establece e impulsa entornos y horarios de trabajo que permitan un equilibrio entre la vida personal y profesional. Por ejemplo, en 2018 un 13,2 % de las personas empleadas trabajaron con reducción de jornada o estuvieron de excedencia por guarda legal o por cuidado de familiares.

Asimismo, EROSKI atiende también las particularidades de otros proyectos personales de sus trabajadoras y trabajadores, ofreciendo la posibilidad de reducir su jornada sin causa manifiesta y manteniendo el derecho a recuperar la jornada laboral completa una vez finalizado el periodo de reducción, o concediendo excedencias temporales voluntarias con reserva de puestos de trabajo para proyectos de colaboración con ONG u otros planes de desarrollo personal. Así, durante el pasado ejercicio, 926 personas se acogieron a una reducción de jornada o excedencia voluntaria.

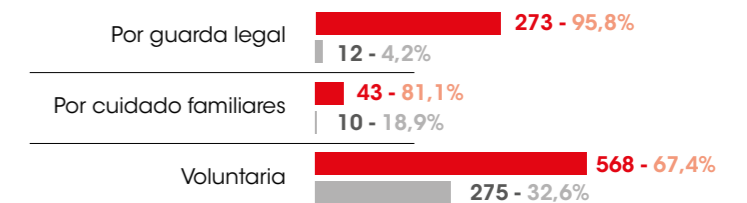
### Distribución por género de permisos parentales

	Mujeres	Hombres	Total
Nº total de personas que se han acogido al permiso parental en 2018	484	131	615
Nº total de personas que han regresado al trabajo en 2018 después de terminar el permiso parental	267	98	365
Tasa de regreso al trabajo (% personas que regresaron tras finalizar su permiso en 2018)	77,6%	83,1%	79,0%
Nº personas que continúan en EROSKI 12 meses después de reincorporarse tras un permiso parental en 2017	394	121	515
Tasa de retención (% personas que continúan en EROSKI 12 meses después)	79,6%	74,2%	78,3%

### Distribución por género de personas trabajadoras con reducción de jornada según causa



### Distribución por género de personas trabajadoras con excedencia según causa



Mujeres Hombres

Mujeres Hombres