

Igualtat 405-1

EROSKI considera la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i estratègic de la gestió de l'organització. Acabar amb la desigualtat suposa un procés de canvi directament relacionat amb la nostra cultura cooperativa i igualitària. En aquest sentit, EROSKI es regeix pel principi de no discriminació, ja inclòs als estatuts funcionals, no només en relació amb el gènere, sinó també amb la raça, l'orientació sexual, les creences religioses, les opinions polítiques, la nacionalitat, l'origen social, la discapacitat o qualsevol altre característica que pugui originar-la.

Per això, comptem des de 2005 amb una Comissió per la Igualtat responsable de l'elaboració i actualització periòdica del Diagnòstic i el Pla per a la Igualtat de Dones i Homes d'EROSKI, i amb l'Observatori d'Igualtat, una eina per vetllar pel compliment d'aquest principi en tota l'organit-

zació. Aquest organisme està format per representants de les Sòcies i Socis Treballadors de la cooperativa i s'organitza en sis àrees de treball: ús del llenguatge, eliminació de barreres físiques i de salut, eliminació de barreres socials, desenvolupament personal i professional, i conciliació de la vida personal i professional.

A més a més, comptem amb un canal de denúncia i, des de 2015, amb un servei d'assessoria confidencial per evitar possibles casos d'assetjament a la feina i per canalitzar qualsevol incidència.

El 2018 hem fet un seguiment periòdic de revisió del Pla Estratègic d'Igualtat 2017-2020, i s'ha actualitzat el procés de selecció intern i extern, introduint-hi el compromís explícit amb la igualtat d'oportunitats.

Altres actuacions destacades dutes a terme durant el 2018 són:

Celebració del Dia de la Dona

- Esmorzar gratuït per sensibilitzar sobre el 8 de març i celebrar-lo.
- Cartellera a tota la xarxa de botigues.
- Publicitat interna i externa de l'esdeveniment a través de la revista Nexo i les newsletters setmanals.

Formació per afavorir la igualtat

S'ha llançat la Escuela de Carretilleras, una acció per afavorir l'ocupació de les dones d'EROSKI en llocs de treball que tradicionalment tenen un rol més masculinitzat. La formació s'ha estès a 12 dones.

Col·laboracions

- Celebració de la jornada "La dona i el canvi social", abordada des d'una perspectiva interna, externa i intergeneracional. La jornada, a la qual van assistir 300 persones, va congrega dones que exerceixen el lideratge femení i treballen per un món més saludable, just, igualitari i equitatiu, i reflexiona sobre la responsabilitat de les persones adultes en la transmissió diària de la igualtat a les generacions més joves en tots els àmbits de la vida.
- Participació a la taula de diàleg "Mercados Inclusivos, Redes Sociales, Emplea Igualdad", organitzada per la Creu Roja Espanyola el 25 d'octubre de 2018 a Logroño.
- Participació i patrocini de la taula de salut organitzada per l'Associació de Directives i Empresàries de Bizkaia. La taula va abordar la revolució de les noves tecnologies aplicada a la salut, amb orientació a les dones.
- Participació a la campanya de conscienciació "A Coruña en negro contra las violencias machistas", del Concello de A Coruña.

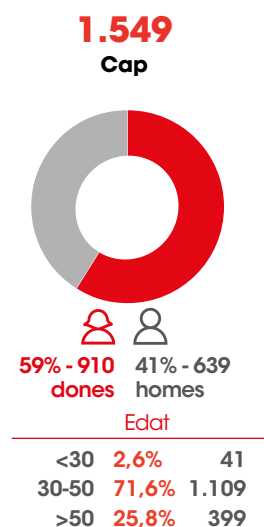
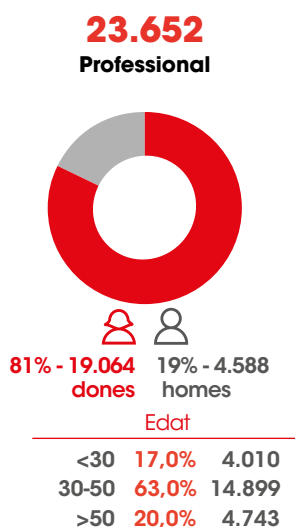
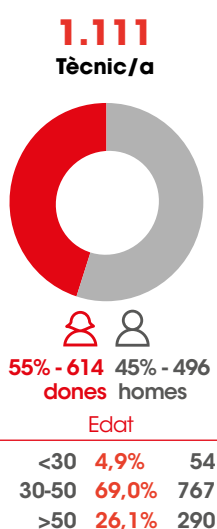
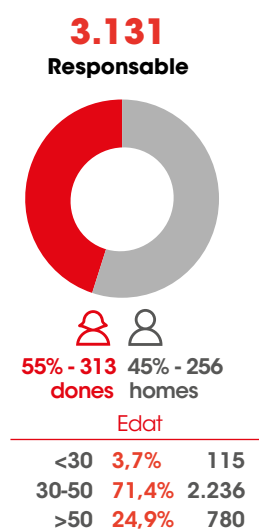
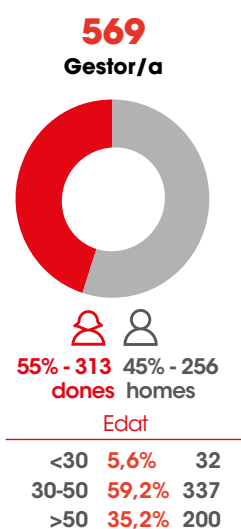
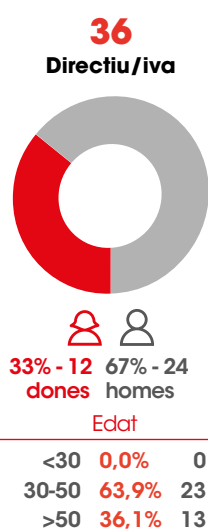


Indicadors d'igualtat

Com a mostra del nostre compromís per la igualtat, cal destacar que el 78% de la nostra plantilla són dones, i són elles les que han ocupat el 71% dels càrrecs de responsabilitat l'any 2018, percentatge molt superior a la mitjana del sector. A més a més, EROSKI S. Coop. compta des de principis de 2017 amb un Consell de Direcció amb presència paritària de dones i homes.

Així mateix, la presència de dones és també majoritària als òrgans de govern corporatiu. El 2018 es va aconseguir la paritat també al màxim òrgan de govern d'EROSKI S. Coop., el Consell Rector.

Distribució per gènere i franja d'edat de persones treballadores segons categoria professional




Vegeu la taula 13 de l'annex d'indicadors per comprovar les dades de nombre de persones treballadores per gènere, franja d'edat i categoria professional combinades.

Distribució per gènere i franja d'edat dels òrgans de govern

Assemblea General






75,5% **24,5%**
mujeres **hombres**

Edad

<30 **0,8%**
 30-50 **73,5%**
 >50 **25,7%**

Comissió Delegada





85,3% **14,7%**
mujeres **hombres**

Edad

<30 **0,8%**
 30-50 **70,9%**
 >50 **28,3%**

Consell Rector






50% **50%**
mujeres **hombres**

Edad

<30 **0,0%**
 30-50 **75,0%**
 >50 **25,0%**

Consell Social





75,5% **25,0%**
mujeres **hombres**

Edad

<30 **0,0%**
 30-50 **68,8%**
 >50 **31,3%**

Vegeu la taula 35 de l'annex per comprovar els valors en nombre de persones als òrgans de govern per gènere i franja d'edat.

Conciliació

Una de les àrees de treball del nostre Pla d'Igualtat és la conciliació de la vida personal i professional. En aquest àmbit, les accions desenvolupades el 2018 s'han centrat en:

- Ampliació del permís recuperable per ingrés o intervenció quirúrgica de familiars, sense necessitat que la intervenció comporti pernoctar.
- Ampliació del permís per mort de familiars de segon i tercer grau.
- Incorporació d'una llicència retribuïda per atendre fills prematurs o nounats que han de romandre hospitalitzats després del part millor que la que es preveu a l'Estatut dels Treballadors.

