

Igualdade 405-1

En EROSKI consideramos que a igualdade de oportunidades entre mulleres e homes é un principio básico e estratéxico da xestión da organización. Acabar coa desigualdade supón un proceso de cambio directamente relacionado coa nosa cultura cooperativa e igualitaria. Neste sentido, EROSKI réxese polo principio de non-discriminación xa contemplado nos seus estatutos fundacionais, non só no relativo ao xénero, senón tamén á raza, a orientación sexual, as crenzas relixiosas, as opinións políticas, a nacionalidade, a orixe social, a discapacidade ou calquera outra característica que puidese orixinala.

Con este fin, contamos desde 2005 cunha Comisión para a Igualdade responsable da realización e actualización periódica do Diagnóstico e o Plan para a Igualdade de Mulleres e Homes de EROSKI, e co Observatorio da Igualdade, unha ferramenta para comprobar o cumprimento deste principio en toda a organización. Representantes

dos socios e socias traballadores da cooperativa compoñen este organismo, que conta con seis áreas de traballo: uso da linguaxe, eliminación de barreiras físicas e de saúde, eliminación de barreiras sociais, desenvolvemento persoal e profesional, e conciliación da vida persoal e profesional.

Ademais, contamos cunha canle de denuncia e, desde 2015, cun servizo de asesoría confidencial para evitar posibles casos de acoso no traballo e canalizar calquera incidencia.

En 2018 levamos a cabo un seguimento periódico de revisión do Plan Estratéxico de Igualdade 2017-2020 e actualizamos o proceso de selección, tanto interno como externo, introducindo o compromiso explícito coa igualdade de xénero.

Outras actuacións destacadas levadas a cabo durante o 201o foron:

Celebración do Día de Muller

- Almorzo gratuíto para sensibilizar e celebrar o 8 de marzo.
- Cartelaría en toda a rede de tendas.
- Publicidade interna e externa do evento a través da revista Nexo e os newsletters semanais.

Formación para favorecer a igualdade

Lanzouse a Escola de Carretilleiras, unha acción para favorecer a empregabilidade das mulleres de EROSKI en postos tradicionalmente máis masculinizados. A formación estendeuse a 12 mulleres.

Colaboracións

- Celebración da xornada "A muller e o cambio social", cunha perspectiva interna, externa e interxeracional. A xornada, á que asistiron 300 persoas, congregou a mulleres que exercen o seu liderado feminino e traballan por un mundo máis saudable, xusto, igualitario e equitativo, e que reflexionaron sobre a responsabilidade dos adultos na transmisión diaria da igualdade ás xeracións máis novas en todos os ámbitos da súa vida.
- Participación na mesa de diálogo Mercados Inclusivos, Redes Sociais, Emprega Igualdade organizado pola Cruz Vermella Española o 25 de outubro de 2018 en Logroño.
- Participación e patrocinio da mesa de saúde organizada pola Asociación de Directivas e Empresarias de Biscaia. A mesa abordou a revolución das novas tecnoloxías aplicada á saúde, cunha orientación ás mulleres.
- Participación na campaña de concienciación "A Coruña en negro contra as violencias machistas" do Concello de A Coruña.

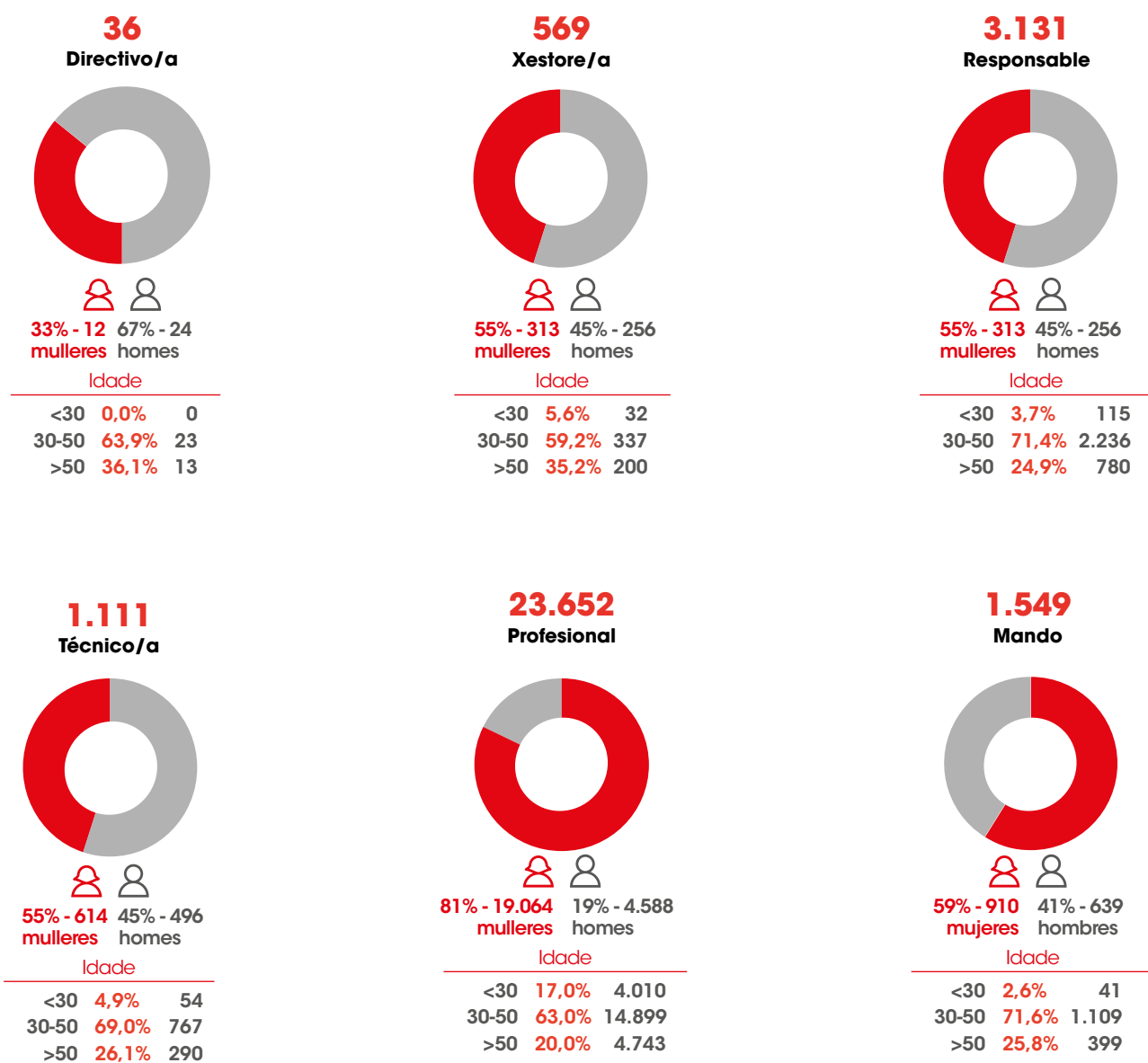


Indicadores de igualdade

Como mostra do noso compromiso pola igualdade, cómpre destacar que o 78 % do noso persoal son mulleres, e que elas ocupan o 71 % dos postos de responsabilidade en 2018, porcentaxe moi superior á media do sector. Ademais, EROSKI S. Coop. conta, desde principios de 2017, cun Consello de Dirección con presenza paritaria de mulleres e homes.

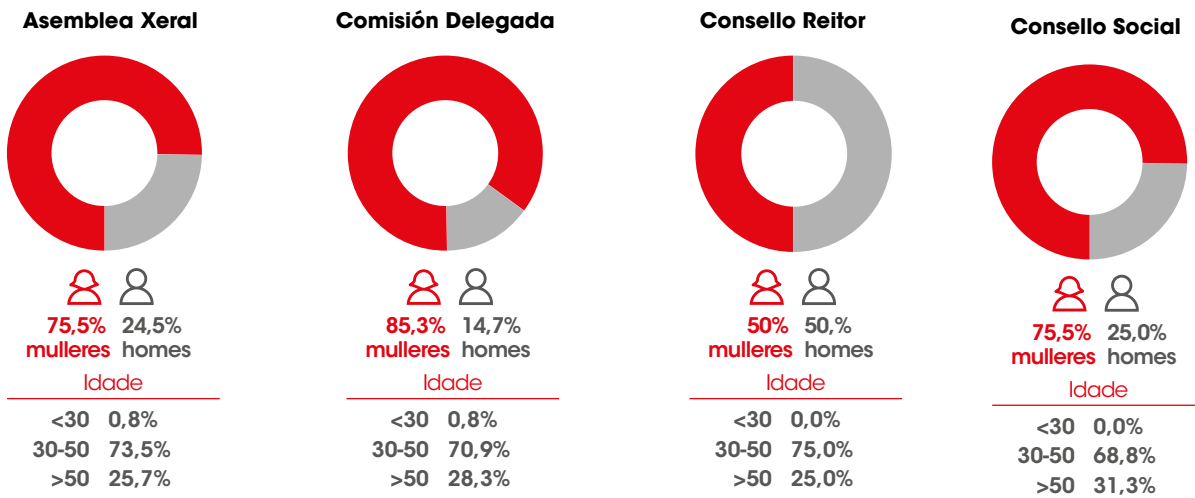
Así mesmo, a presenza de mulleres tamén é maioritaria nos órganos de goberno corporativo. En 2018 acadouse a paridade tamén no máximo órgano de goberno de EROSKI S. Coop., o Consello Reitor.

Distribución por xénero e grupos de idade dos persoas traballadoras segundo a categoría profesional



Véxase a táboa 13 do anexo de indicadores para datos de número de traballadores por xénero, grupo de idade e categoría profesional combinados.

Distribución por xénero e grupos de idade nos órganos de goberno



Véxase a táboa 35 do anexo para valores en número de persoas nos órganos de goberno por xénero e grupo de idade.

Conciliación

Una das áreas de traballo do noso Plan de Igualdade é a conciliación da vida persoal e profesional. Neste ámbito, as accións levadas a cabo en 2018 centráronse en:

- Ampliación do permiso recuperable por ingreso ou intervención cirúrxica de familiares, sen necesidade de que a devandita intervención envolva o pasar a noite.
- Ampliación do permiso por falecemento de familiares de segundo e terceiro grao.
- Incorporación dunha licenza retribuída para atender aos fillos prematuros ou acabados de nacer que deban permanecer hospitalizados tralo parto, mellor que o previsto no Estatuto dos Traballadores.

