



4

Persones treballadores

Compromís amb un treball responsable i integrador

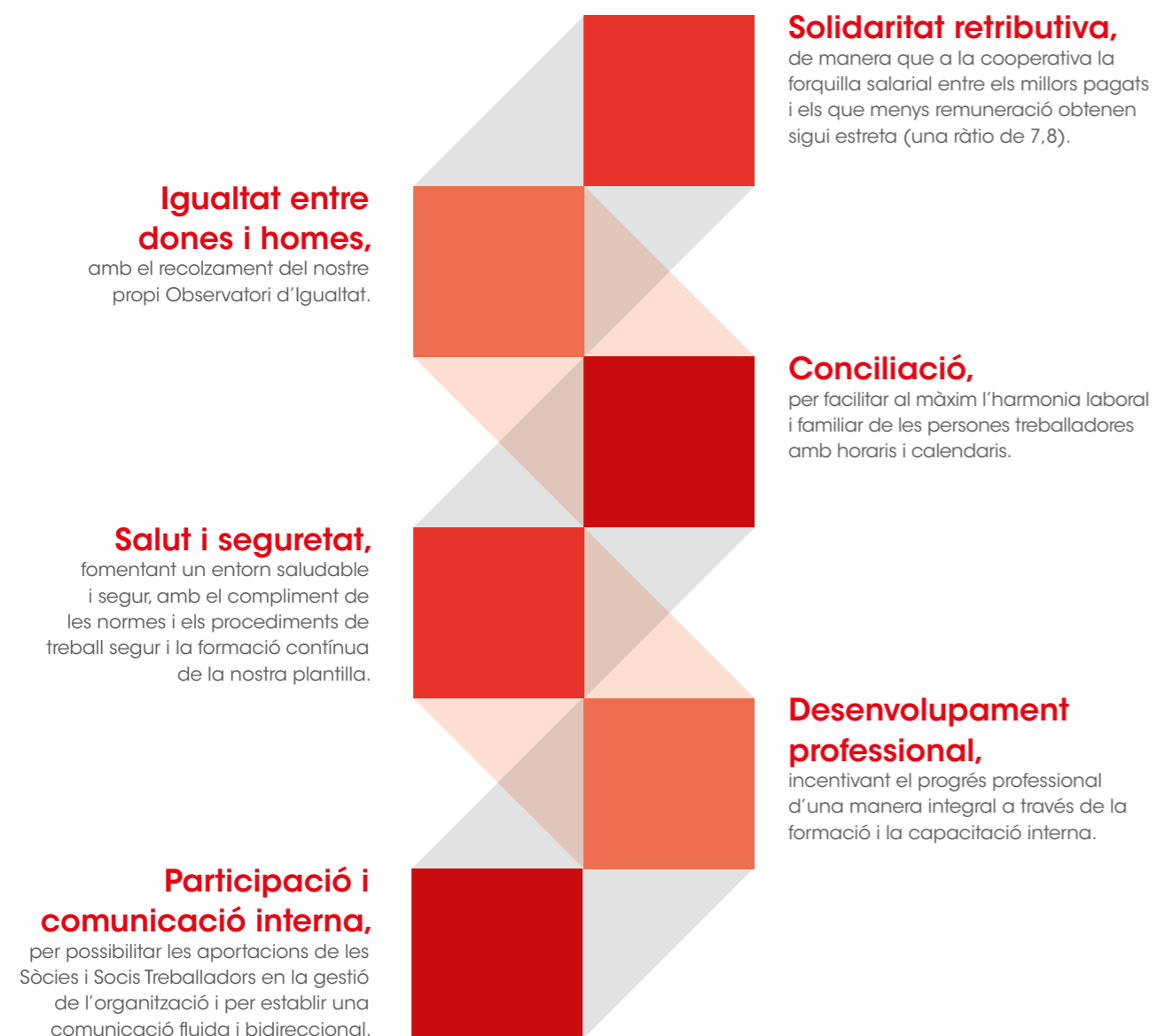
Model de compromís integrador 413-1

La gestió de persones a la nostra organització es caracteritza per la particularitat que som treballadores i treballadors i, a més a més, també som propietàries i propietaris: 9.796 persones de la plantilla d'EROSKI som Sòcies i Socis Treballadors (el 32,6% del total), fet que ens fa participants en la gestió cooperativa d'empresa.

Aquesta condició es tradueix en un element diferencial del Grup EROSKI davant d'altres empreses de distribució: una actitud proactiva i un elevat nivell de compromís amb el projecte, que es reflecteix en els resultats en tots els àmbits de l'organització.

Com a part de la nostra millora contínua, el 2018 ens hem sotmès a un diagnòstic d'empresa saludable per identificar àrees de millora, per a les quals el 2019 definirem mesures concretes d'actuació.

L'ocupació que creem segueix el nostre model de gestió i el nostre compromís amb la plantilla, amb la clientela i amb la societat mateixa, i ens esforçem perquè sigui estable i de qualitat. Així, cal destacar que el 75,9% dels llocs de treball creats per EROSKI el 2018 van ser de caràcter fix. Pel que fa a la qualitat de la feina, a EROSKI treballem en els següents camps per fer realitat aquest concepte:



Una empresa socialment responsable 414-1

La nostra missió recull, entre d'altres, dos aspectes rellevants:

- La creació d'un projecte i model d'empresa que integri les persones i en propiciï el desenvolupament personal i professional.
- El compromís en la defensa dels consumidors i el medi ambient, per contribuir a millorar la comunitat en la qual actuem, com a expressió de la nostra responsabilitat social.

- El compliment legislatiu i de la normativa laboral i cooperativa vigent, així com dels compromisos propis d'EROSKI.
- La implantació d'un sistema de gestió ètic eficaç.
- La millora contínua en el comportament ètic de l'organització.
- El suport i respecte als drets humans proclamats en l'àmbit internacional.

Per a EROSKI, la responsabilitat social és un valor compartit per tota l'organització, que es troba sota la responsabilitat directa de la presidència. Integrant la gestió ètica entre els objectius principals de la direcció, assolim els nostres compromisos:

En els nostres Estatuts Socials, el Reglament de Règim Intern Cooperatiu i el Manual de Gestió Ètica s'hi recullen els compromisos en matèria laboral, tant per a les persones treballadores pròpies com per a les subcontractades i proveïdors. Entre ells, hi ha els principis següents:

- 1 Rebutjar** i no practicar el treball infantil.
- 2 Rebutjar i no practicar** el treball forçós o obligatori.
- 3 Proveir** un ambient de treball segur i saludable.
- 4 Respectar** la llibertat d'associació i el dret a la negociació col·lectiva.
- 5 Rebutjar** i no practicar la discriminació per cap causa.
- 6 Rebutjar** i no practicar l'ús de càstigs corporals, coerció mental o física o abusos verbals als empleats.
- 7 Garantir** el compliment legal pel que fa a les hores de treball i els dies festius.
- 8 Remunerar** d'acord amb la normativa legal de cada sector, garantint que es cobreixin les necessitats bàsiques del personal i alguna capacitat de despesa discrecional.
- 9 Implementar** un sistema de gestió que asseguri el compliment i la comunicació interna dels principis de la norma.

El 100% de les nostres empreses proveïdores estan sotmeses a aquestes exigències, i condicionem la nostra relació comercial amb elles al fet que compleixin la seva part quant a drets humans i laborals. Fem un seguiment especial a les empreses proveïdores amb més risc, que són les que pertanyen al sector tèxtil i de productes de no alimentació localitzades a l'Àsia.

A més a més, ratifiquem el nostre compromís amb els drets laborals i humans formant part de la Xarxa Espanyola del Pacte Mundial. EROSKI va ser un dels membres fundadors el 2002 i participa des d'aleshores en aquesta iniciativa per implantar principis bàsics de conducta i acció en matèria de drets humans, treball, medi ambient i lluita contra la corrupció en l'estratègia i les operacions diàries de l'empresa.

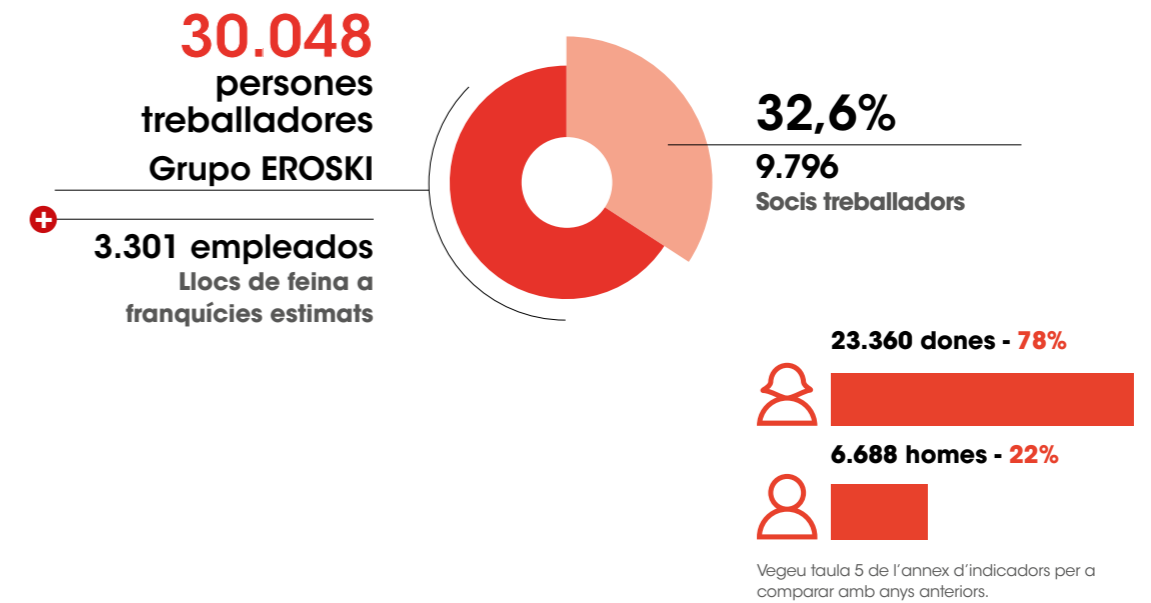
Els 10 valors essencials del nostre treball



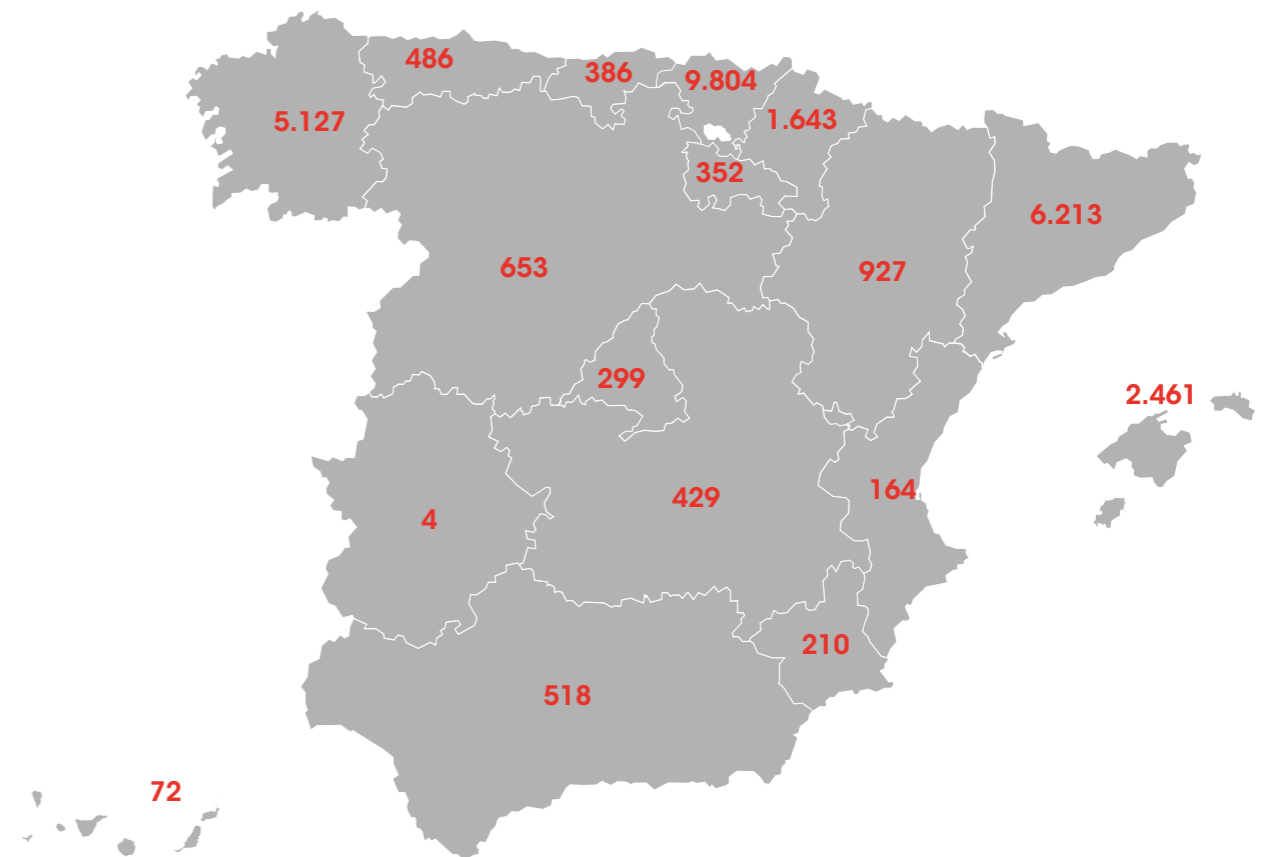
- | | |
|---|--|
| <p>1 Fomentem la participació</p> <p>2 Promovem el desenvolupament personal i professional a través de la millora dels coneixements, les aptituds i les habilitats.</p> <p>3 Sentiment de pertinença: estem orgullosos de pertànyer a EROSKI i hi busquem àrees de millora.</p> <p>4 Impulsem la informació i la comunicació de manera bidireccional dins l'organització.</p> <p>5 Gràcies a la solidaritat interna, fem prevaldre la col·lectivitat sobre la individualitat, i el llarg termini sobre el curt termini.</p> | <p>6 Dinamisme per adaptar-se al canvi i promoure la innovació.</p> <p>7 Orientats al client per adaptar-nos i anticipar-nos a les seves necessitats.</p> <p>8 Millorem continuament les condicions de treball per garantir una qualitat de vida adequada.</p> <p>9 Solidaritat externa per retornar a la societat el que ens aporta.</p> <p>10 Les persones treballadores aspirem al màxim nivell de professionalització.</p> |
|---|--|

Principals indicadors 102-8; 102-41; 401-1

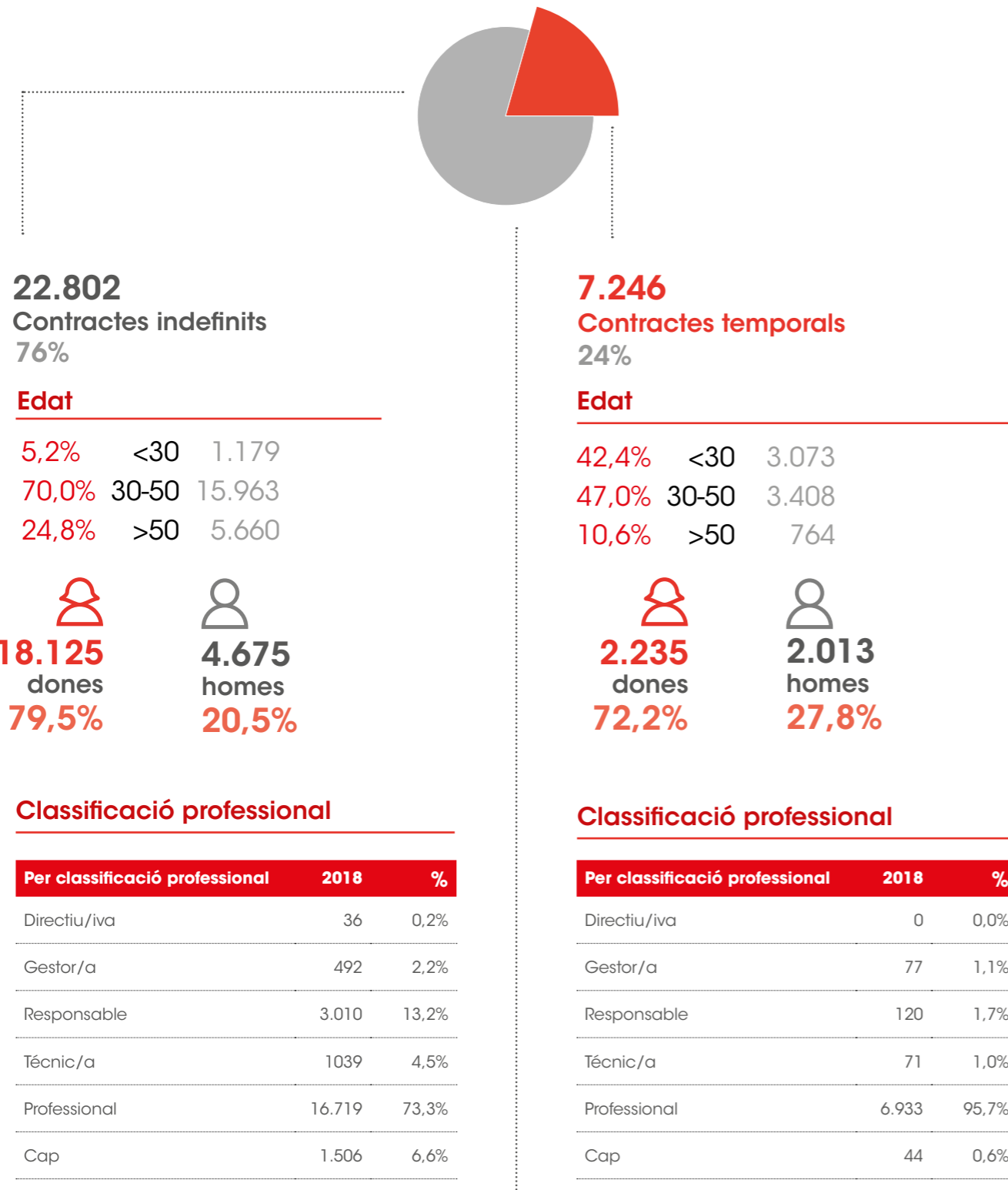
Nombre total de persones treballadores per gènere



Nombre total de persones treballadores per comunitat autònoma

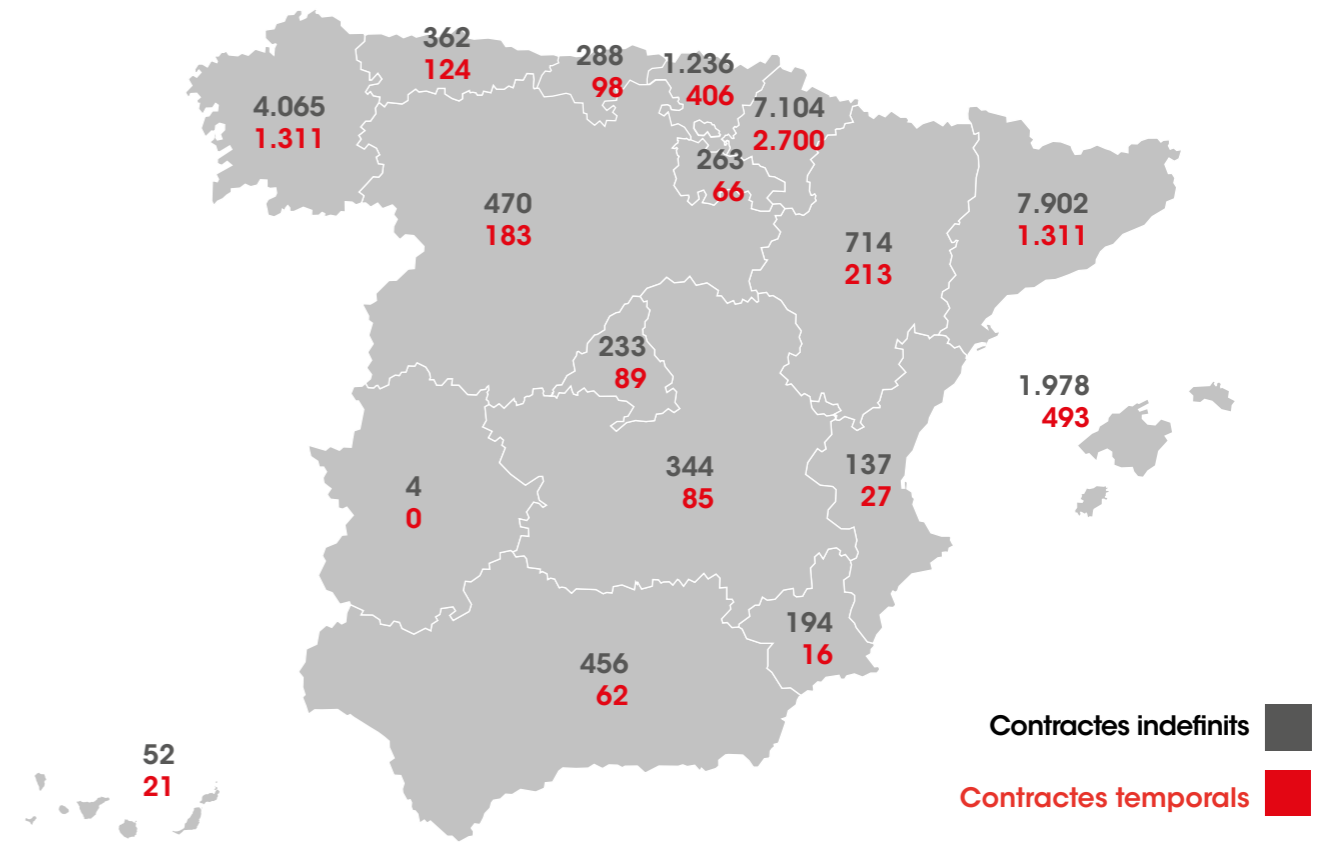


Distribució per gènere, franja d'edat i categoria professional de persones treballadores amb contracte indefinit



Vegeu la taula 7 de l'annex d'indicadors per comparar els valors totals amb anys anteriors i la taula 8 per als valors de les tres variables (gènere, edat i categoria professional) combinades.

Nombre de persones treballadores per tipus de contracte i comunitat autònoma

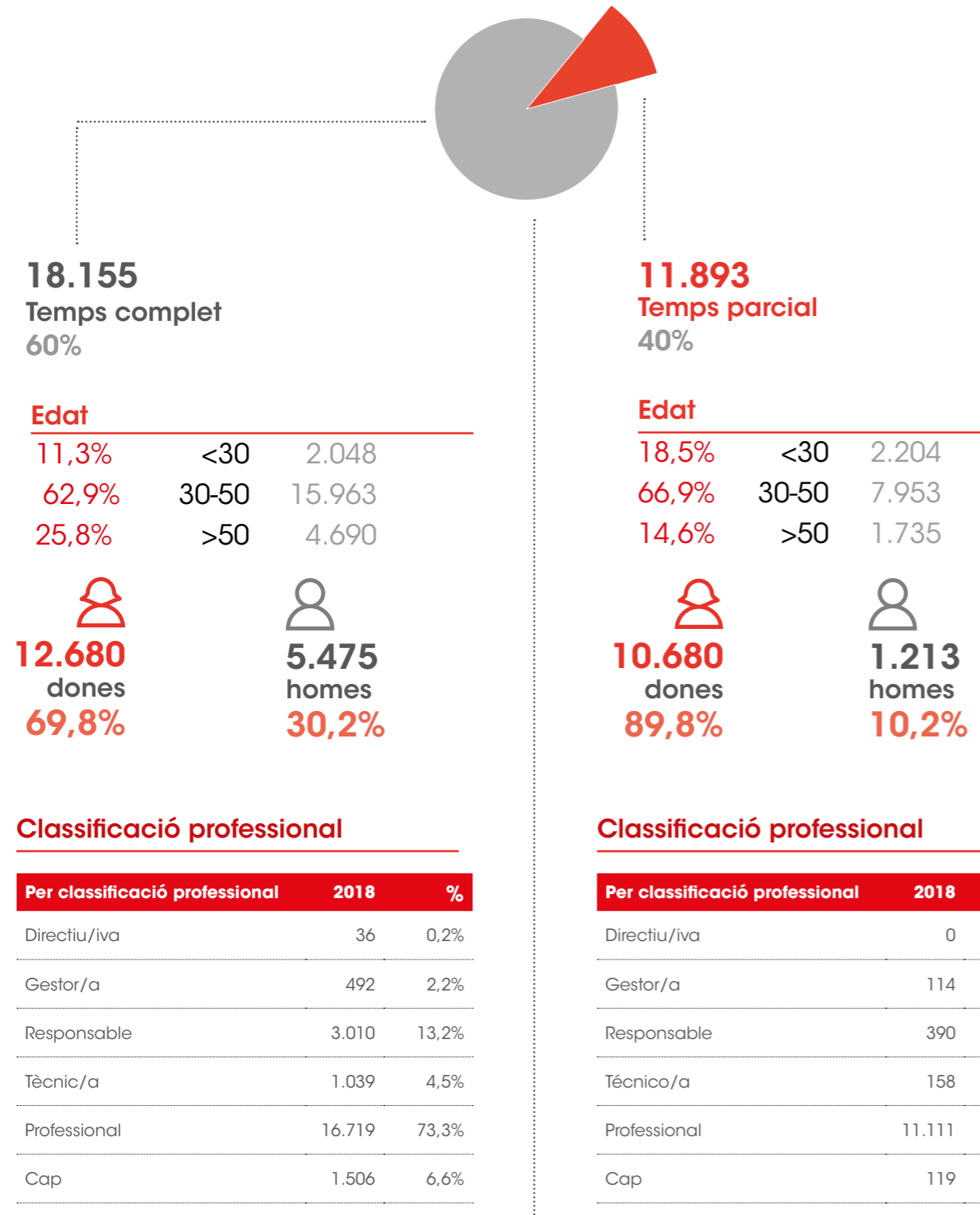


Per substitucions temporals, la plantilla temporal és del:

32%
a l'estiu
9.567 persones

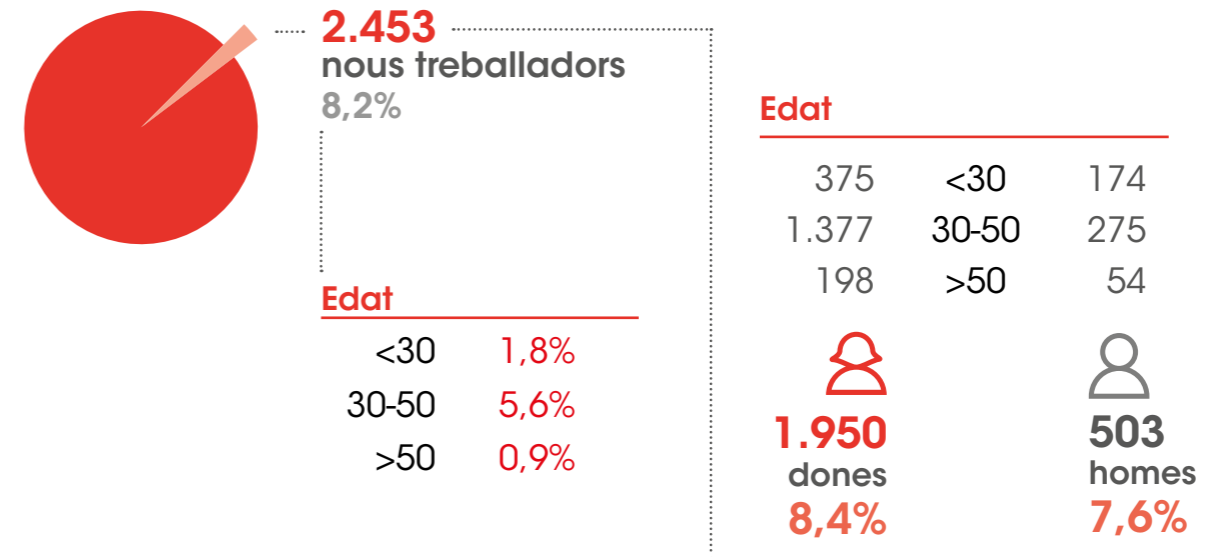
27%
al Nadal
8.190 persones

Distribució per gènere, franja d'edat i categoria professional de persones treballadores amb jornada a temps complet e parcial



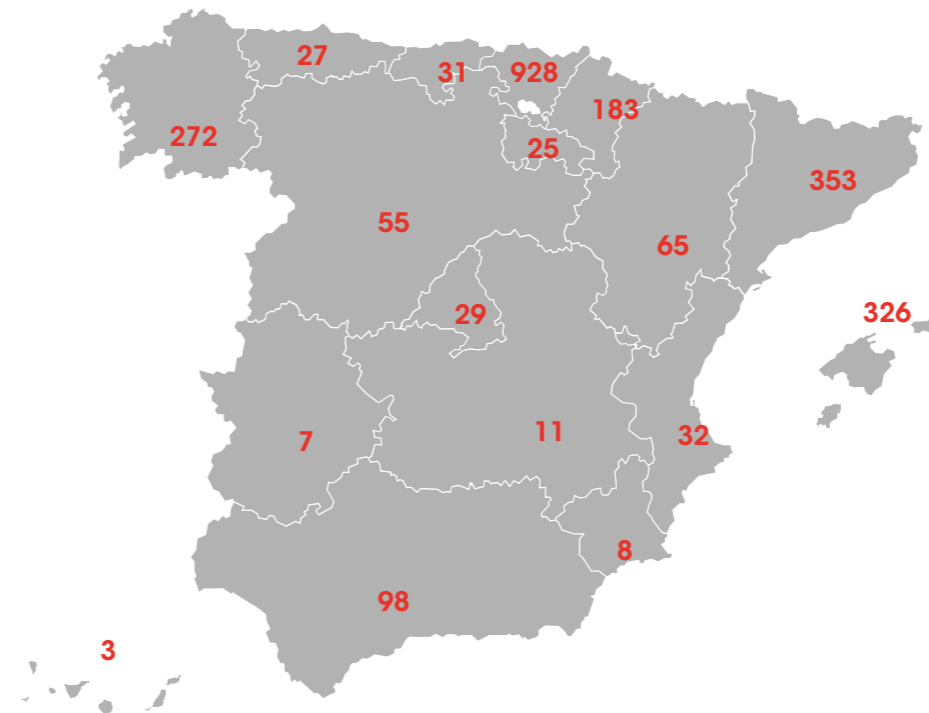
Vegeu la taula 10 de l'annex d'indicadors per comparar els valors totals amb anys anteriors.

Nombre i índex de contractacions



Vegeu la taula 11 de l'annex d'indicadors per comparar amb anys anteriors.

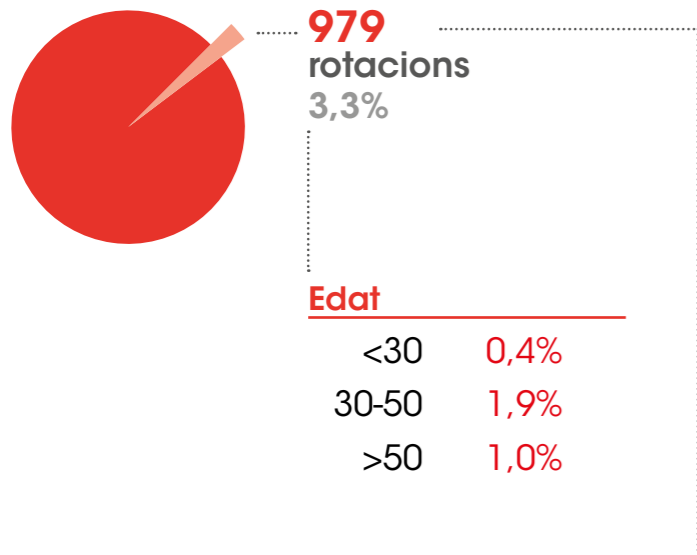
Nombre de contractacions per comunitat autònoma



Persones promocionades



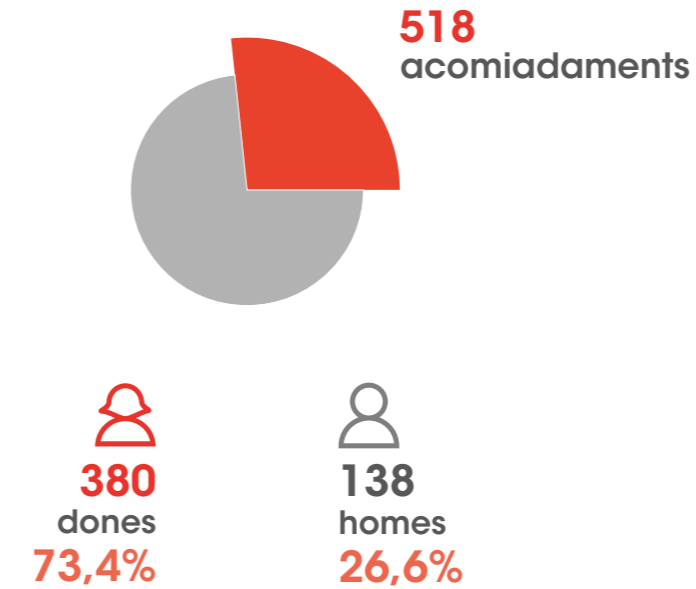
Nombre de rotacions (sortides de persones treballadores) per comunitat autònoma



Edat		
70	<30	40
415	30-50	148
228	>50	78

	713 dones 3,1%
	266 homes 4,0%

Nombre d'acomiadaments per gènere, franja d'edat i categoria professional

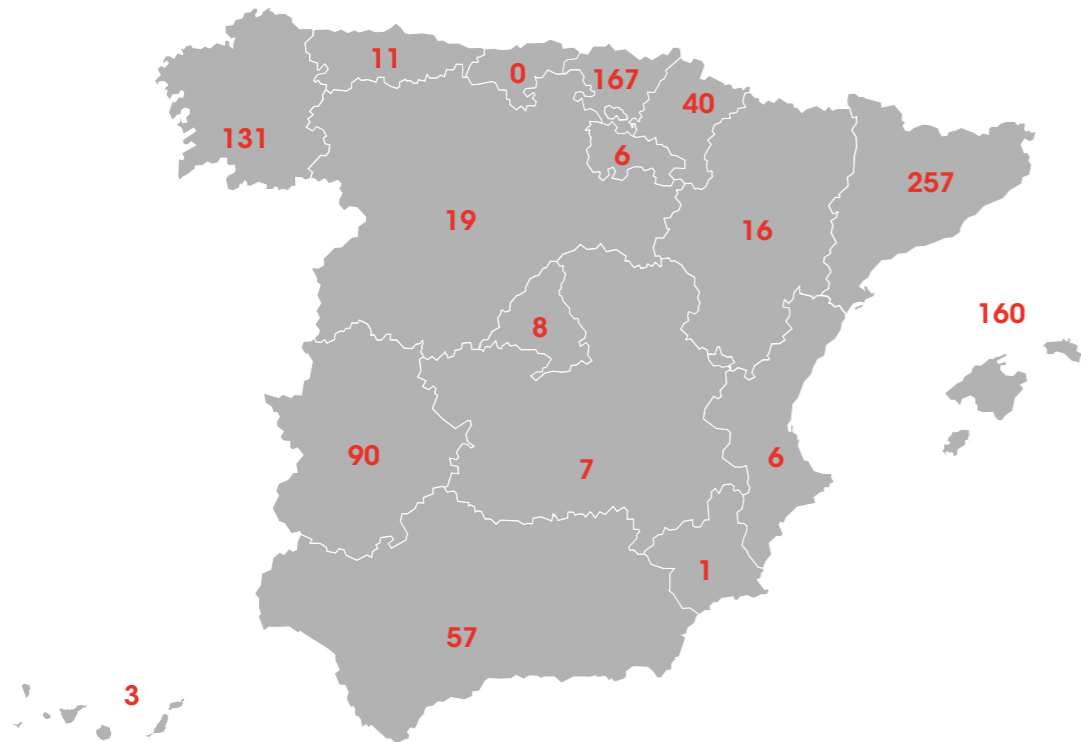


Negociació col·lectiva



100% dels empleats que no són socis cooperativistes estan coberts per un **conveni col·lectiu** (69% de la plantilla)
Personal no soci cooperativista
20.506

Nombre de rotacions per comunitat autònoma



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

Classificació professional

Per classificació professional	2018	%
Directiu/iva	1	0,2%
Gestor/a	10	1,9%
Responsable	52	10,0%
Tècnic/a	5	1,3%
Professional	418	80,7%
Cap	32	1,0%

Els 6 eixos de la gestió responsable de les persones treballadores

Solidaritat retributiva

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

EROSKI S. Coop., seguint els seus valors corporatius, aplica el principi de solidaritat retributiva en tota l'organització, fet que es tradueix, en l'àmbit intern, en una estreta forquilla salarial entre els càrrecs amb menys responsabilitat i els d'alta direcció: en concret, el ventall salarial el 2018 va ser de 8,29. Així, la relació entre la compensació total que rep la persona amb més retribució i la mitjana de la compensació de la resta de personal a la cooperativa és de 7,64. Aquesta ràtio difereix considerablement de les empreses de l'IBEX 35, a les quals, segons dades del 2017, les primeres persones executives perceben de mitjana 86 vegades més retribució que la mitjana de la resta de la plantilla

El Comitè de Valoració, anomenat pel Consell de Direcció i el Consell Social, és l'encarregat de definir la

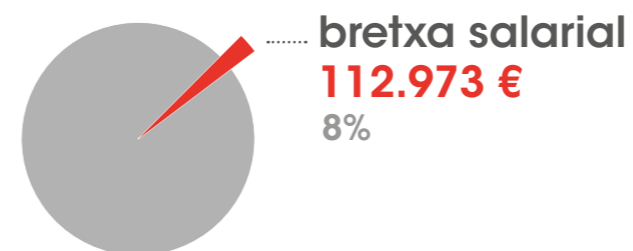
retribució a la cooperativa, un cop valorades les tasques i les capacitats i competències requerides per a cada lloc de treball. D'altra banda, la Comissió de Nomenaments i Retribucions és la que proposa al Consell Rector la política retributiva de l'alta direcció

La retribució d'EROSKI és pública i igualitària entre homes i dones, i depèn del lloc de treball i no d'altres factors com l'antiguitat o la negociació individual. A més a més, per permetre la captació i retenció dels recursos humans necessaris, s'aplica el principi de competitivitat externa, adequant la retribució als nivells més generalitzats en les empreses del sector. Així, en el cas del conveni de supermercats, el salari base mínim és un 30% superior al salari mínim interprofessional a Espanya.

En l'àmbit extern, la solidaritat retributiva implica que la remuneració del Consell de Direcció és entre un 68% i un 73% inferior al valor del mercat. Així, durant el 2018, la remuneració total del president i dels membres del Consell de Direcció va ser, en conjunt, de 835.523 euros. Això difereix enormement de la realitat de les empreses de l'IBEX 35, en les quals la retribució mitjana per conseller és quasi 7 vegades el que percep de mitjana una persona del Consell de Direcció d'EROSKI. Així mateix, els membres del Consell Rector, el nostre òrgan superior de govern, no perceben cap retribució fixa ni variable per aquesta tasca (excepte els costos de desplaçaments a les reunions de l'òrgan esmentat).

	EROSKI S. Coop.	Resta del Grup
Ventall salarial a la cooperativa	8,29	11,96
Ràtio de la compensació total anual de la persona millor pagada de l'organització enfront de la mitjana de la compensació total anual de la resta dels empleats	7,64	9,91
Increment percentual entre 2017 i 2018 de la compensació total anual	Des del 1,45% fins al 2,97%	1% d'increment del salari base en totes les societats excepte FÒRUM SPORT, que ha variat des del 0,18% fins al 1%.
Ràtio entre la retribució mitjana dels membres del Consell de Direcció i directius i la resta d'empleats	3,70	4,52
Ràtio entre el salari base i el salari mínim interprofessional	+53%	+30%

Remuneració mitjana per gènere del Consell de Direcció



Remuneració mitjana per gènere i categoria professional

EROSKI S. Coop.

	Directiu/iva	Gestor/a	Cap	Professional	Responsable	Tècnic/a
♀	71.502	44.396	31.033	16.730	22.597	30.331
♂	74.706	46.960	31.346	18.617	23.041	30.954
Bretxa salarial	4%	5%	1%	10%	2%	2%

Remuneració mitjana per gènere i franja d'edat

♀	Edat	♂	Bretxa salarial
16.905	<30	16.428	-3%
19.065	30-50	25.234	24%
19.209	>50	27.046	29%

La retribució referència per categoria professional en la cooperativa és igualitària entre homes i dones. La bretxa salarial es deu a la distribució dispar en nombre de persones segons gènere en els diferents nivells de responsabilitat dins de la mateixa categoria professional i a una

evolució històrica dels índexs retributius. S'espera que progressivament la bretxa disminueixi amb la renovació natural de les persones treballadores dins de la cooperativa i la major presència de dones en llocs de major responsabilitat dins de la mateixa categoria professional.

Resta de les societats

	Directiu/iva	Gestor/a	Cap	Professional	Responsable	Tècnic/a
♀	52.363	51.867	28.625	15.894	21.334	29.760
♂	86.664	55.526	32.174	16.720	23.373	33.114
Bretxa salarial	40%	7%	11%	5%	9%	10%

♀	Edat	♂	Bretxa salarial
14.879	<30	15.826	6%
17.068	30-50	20.880	18%
17.387	>50	25.923	33%

Totes les dades retributives estan calculades amb el 100% de la jornada laboral.

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

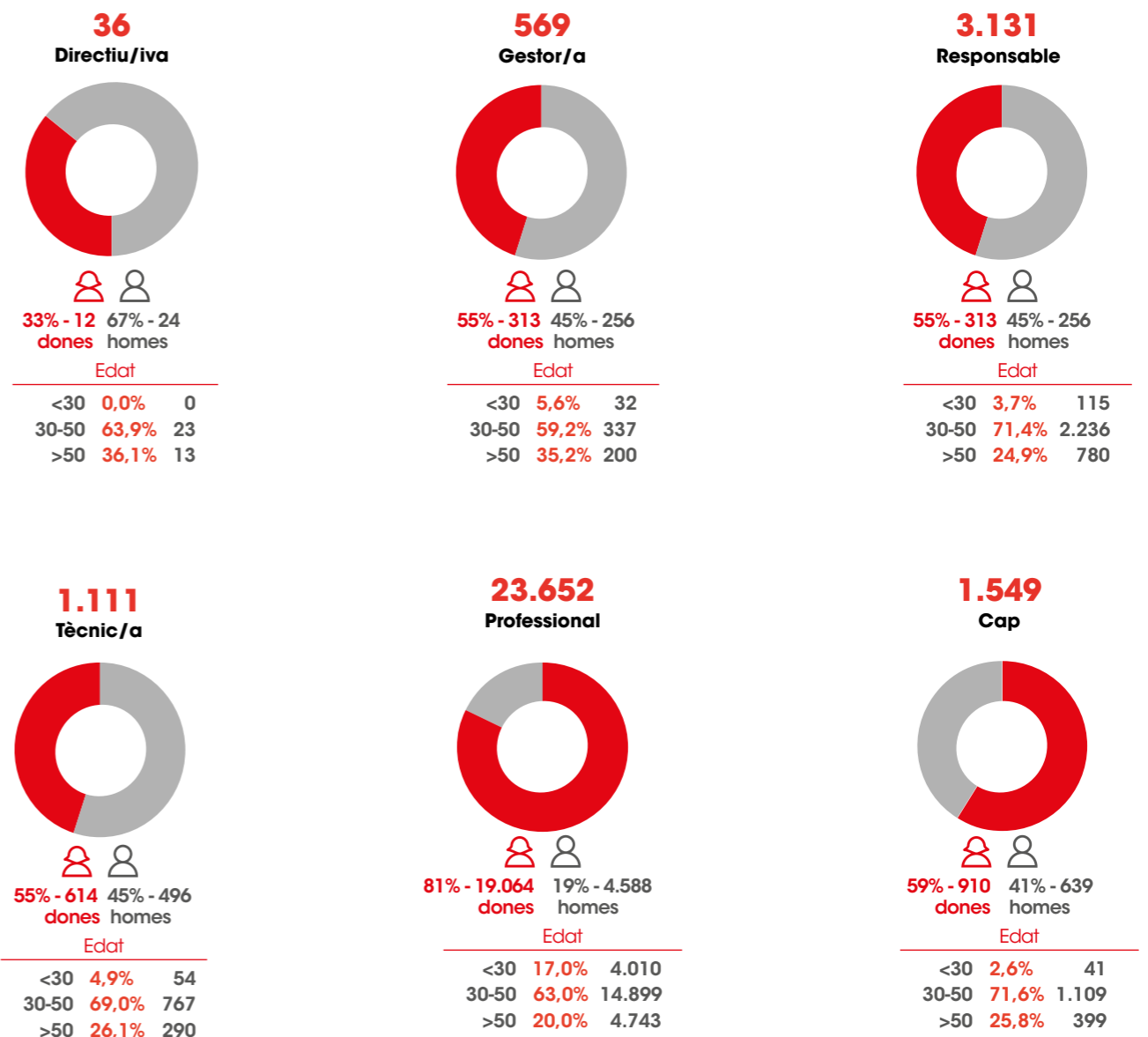
- Celebració de la jornada "La dona i el canvi social", abordada des d'una perspectiva interna, externa i intergeneracional. La jornada, a la qual van assistir 300 persones, va congrega dones que exerceixen el lideratge femení i treballen per un món més saludable, just, igualitari i equitatiu, i reflexiona 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, Empleo 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.

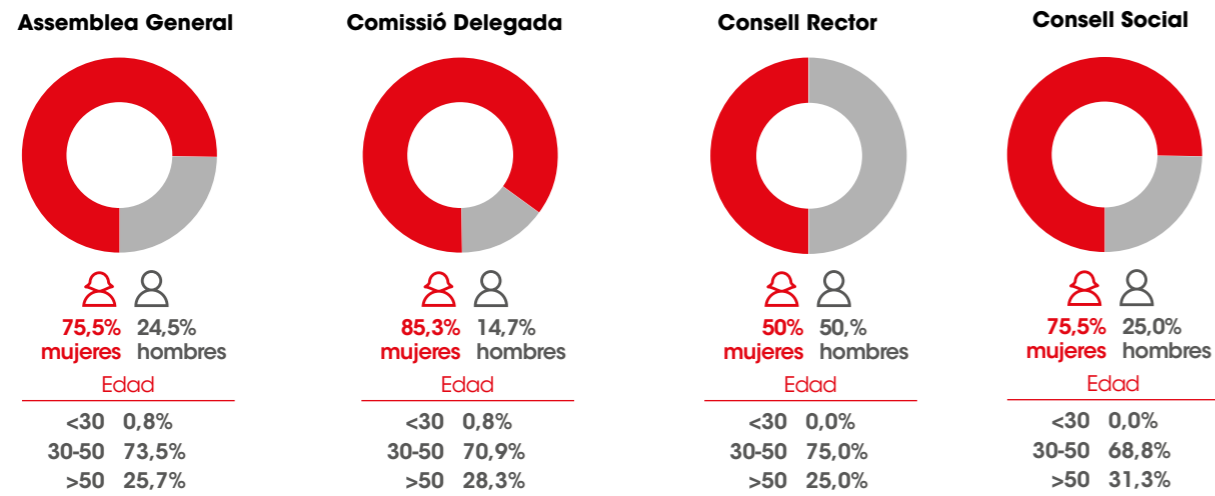
Distribució per gènere i franja d'edat de persones treballadores segons categoria professional



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



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.



Indicadors de conciliació de la vida personal i professional 401-3

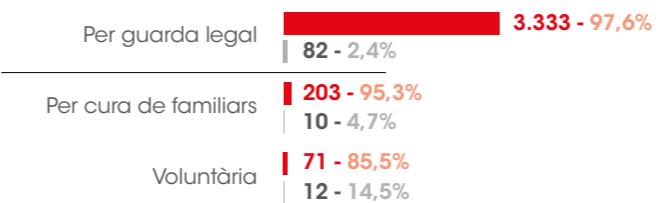
En matèria de conciliació, EROSKI compta amb permisos addicionals als que la legislació estableix i impulsa entorns i horaris de treball que permetin un equilibri entre la vida personal i professional. Per exemple, el 2018, un 13,3% de les persones empleades van treballar amb reducció de jornada o van estar d'excedència per guarda legal o per cura de familiars.

Així mateix, EROSKI atén també les particularitats d'altres projectes personals de les treballadores i treballadors, oferint la possibilitat de reduir la jornada sense una causa manifesta, o mantenint el dret a recuperar la jornada laboral completa un cop finalitzat el període de reducció, o concedint excedències temporals voluntàries amb reserva de llocs de treball per a projectes de col·laboració amb ONG o altres plans de desenvolupament personal. Així, durant l'exercici passat, 926 persones es van acollir a una reducció de jornada o excedència voluntària.

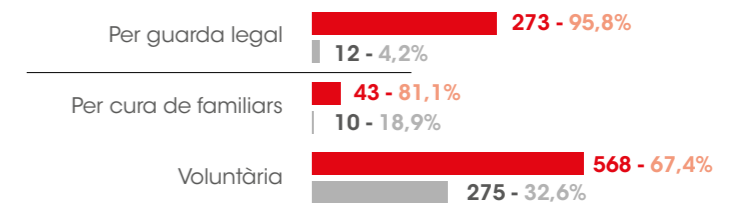
Distribució per gènere de permisos parentals

	mujeres	hombres	Total
Núm. de total de persones que s'han acollit al permís parental el 2018	484	131	615
Núm. de total de persones que han tornat a la feina el 2018 després de finalitzar el permís parental	267	98	365
Taxa de retorn a la feina(% de persones que van tornar després de finalitzar el seu permís el 2018)	77,6%	83,1%	79,0%
Núm. de persones que continuen a EROSKI 12 mesos després de reincorporar-se després del permís parental el 2017	394	121	515
Taxa de retenció (% de persones que continuen a EROSKI 12 mesos després)	79,6%	74,2%	78,3%

Distribució per gènere de persones treballadores amb reducció de jornada segons causa



Distribució per gènere de persones treballadores amb excedència segons causa



mujeres icon Hombres icon

mujeres icon Hombres icon

Salut i seguretat a la feina

Prevenió de riscos laborals 403-1; 403-4

EROSKI té el compromís de protegir i millorar la salut de la plantilla, i per fer-ho desenvolupem una tasca proactiva en matèria de seguretat i salut. Actuem en els àmbits de la prevenció, formació i foment de la salut, millorem de forma contínua els sistemes de prevenció de riscos laborals i els integrem en la gestió global de l'empresa.

Disposem de dos Serveis de Prevenció de Riscos Laborals propis amb caràcter mancomunat, un per a CAPRABO i un altre per a la resta de les societats del Grup. Les especialitats de les quals s'ocupen són: seguretat a la feina, higiene industrial i ergonomia, i psicopsicologia aplicada. La vigilància de la salut es realitza a través de serveis de

prevenció externs, tot i que, fins a l'octubre de 2018, EROSKI S. Coop. comptava amb aquesta especialitat dins del seu Servei de Prevenció Mancomunat.

A més a més, les treballadores i treballadors participem en la identificació de riscos i millores de les condicions laborals amb propostes als Comitès de Salut i Seguretat (que operen en diferents àmbits, des del mateix centre de treball fins a tota l'organització) i altres òrgans de representació societària, en els quals totes les persones empleades per EROSKI estan representades pels seus delegats i amb els quals es cobreix el 100% dels temes relacionats amb la salut i seguretat a la feina.



Mesures de prevenció de riscos laborals:

Al llarg de 2018, s'han dut a terme accions per prevenir els riscos laborals de la plantilla, entre les quals destaquen les següents:

Revisió i actualització dels plans de prevenció dels diferents negocis del grup, així com de les actualitzacions generals de riscos.

Auditories internes de prevenció i inspeccions programades. D'aquestes últimes se'n encarreguen els equips inspectors dels propis centres, que a més a més fan un seguiment posterior de les accions correctores proposades per reduir i millorar les anomalies detectades.

Simulacres d'emergència a: amb evacuació i sense als mateixos centres de treball.

Formació: s'han impartit cursos bàsics de prevenció i formacions específiques sobre riscos al lloc de treball o d'actuació en emergències.

Vigilància de la salut 403-2

EROSKI té l'especialitat de vigilància de la salut concertada amb un servei de prevenció aliè, que és l'encarregat dels tipus de reconeixements mèdics següents: d'ingrés, periòdics en funció del risc del lloc de treball, després de baixes de llarga absència, obligatoris en llocs de treball concrets, en embarassos i valoracions mèdiques de personal sensible.

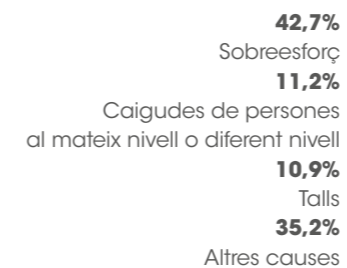
D'altra banda, pel que fa a la contingència professional, revisem i coordinem amb la mútua tots els casos considerats com a malalties professionals.

Taxa d'accidents laborals

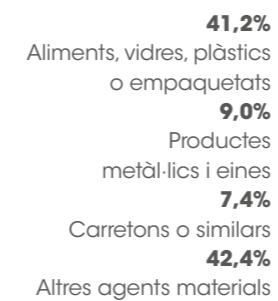
33,9 accidents lleus amb baixa per milió d'hores treballades



Causas:



Agent material:



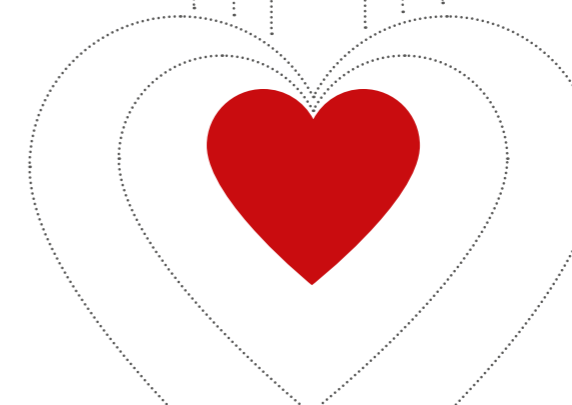
4x10⁻⁸ accidents laborals greus amb baixa per milió d'hores treballades



5,0 accidents laborals in itinere amb baixa per milió d'hores treballades

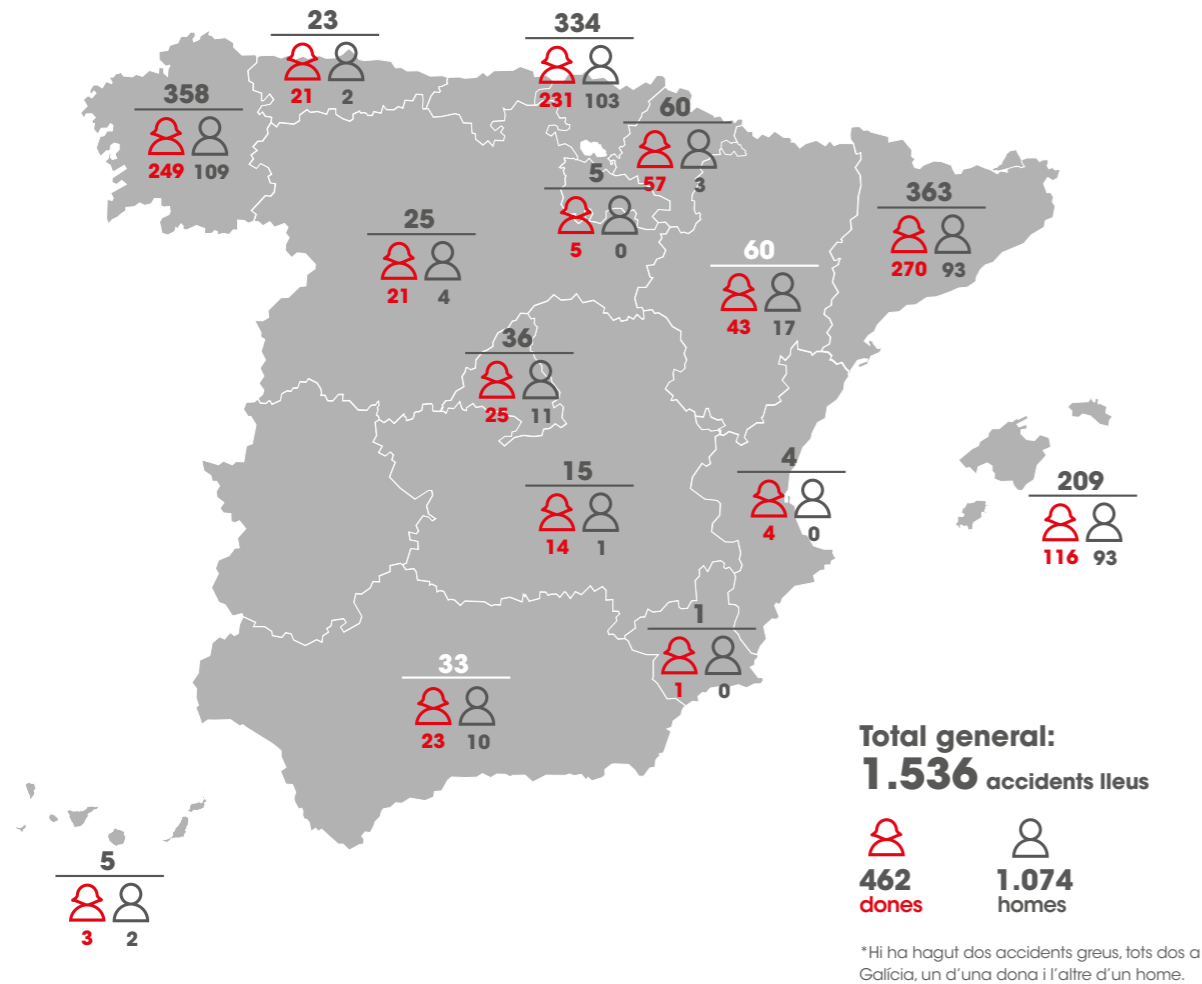


morts per accident laboral o malaltia professional



Vegeu la taula 14 de l'annex d'indicadors per comparar amb anys anteriors.

Nombre d'accidents lleus per regió



Accidents externs de plataformes

37 accidents externs

Causes dels accidents laborals

Atropellament i cops amb vehicles

24,3%

Sobre esforç

24,3%

Caiguda amb objectes en manipulació

10,8%

Altres causes

40,5%

Agent material

Carretons o similars

29,7%

Aliments, vidres, plàstics o empaquetats

13,5%

Paletes

8,1%

Altres agents materials

48,6%

Taxa d'absentisme



6,2% d'absentisme laboral

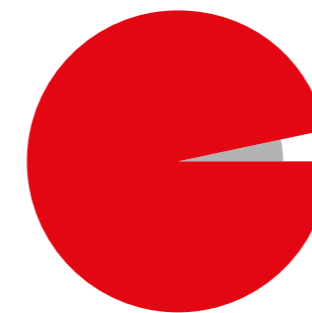
hores d'absència per malaltia, malaltia professional i accident laboral / hores teòriques de feina
2.983.380 hores d'absentisme

6,8% dones
2.497.682,43 h

4,2% homes
485.697,87 h

Vegeu la taula 15 de l'annex d'indicadors per comparar amb anys anteriors.

Taxa de malalties professionals



93% dones

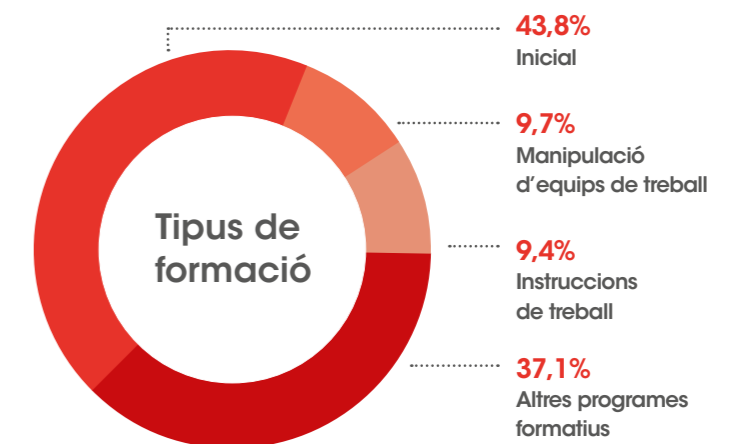
7% homes

1,3 Índex de freqüència amb baixa per milió d'hores treballades

Taxa de formació en prevenció de riscos laborals

28.376 hores de formació en PRL

0,94 mitjana d'hores de formació per persona treballadora



Desenvolupament professional 404-1; 404-2

Potenciar el desenvolupament professional i personal dels equips d'EROSKI constitueix un dels tres pilars del Pla Estratègic al 2020, que situa la formació de les persones com una de les claus en la millora competitiva. A través de la capacitat de la plantilla, volem constituir equips de treball d'alt rendiment, incentivar el creixement professional i fomentar la cultura cooperativa d'autogestió.

Així, el 2018 hem invertit quasi 2 milions d'euros en la formació de les persones treballadores, amb **207.000 hores** impartides. Els programes de capacitat s'han centrat un any més en el lideratge i la professionalització de personal de frescos. A banda d'això, hem continuat apostant per un programa de talent per desenvolupar el potencial dins de l'organització.

Els programes de formació destacats el 2018 han estat:

Escoles de frescos

El 2018 hem continuat amb el programa formatiu de les escoles de carnisseria, peixateria, fleca, xarcuteria i fruiteria. Per aconseguir-ho, hem comptat amb les eines de gestió i amb els centres formadors desenvolupats en anys anteriors, així com amb 50 monitors. Hi han participat més de 457 persones, amb 57.224 hores de formació impartides.

Programa d'atenció al client

Està centrat en optimitzar la capacitat del personal en l'atenció i el servei avançat a la clientela en botiga. Durant el 2018, s'han impartit 3.835 hores de formació en aquesta matèria.

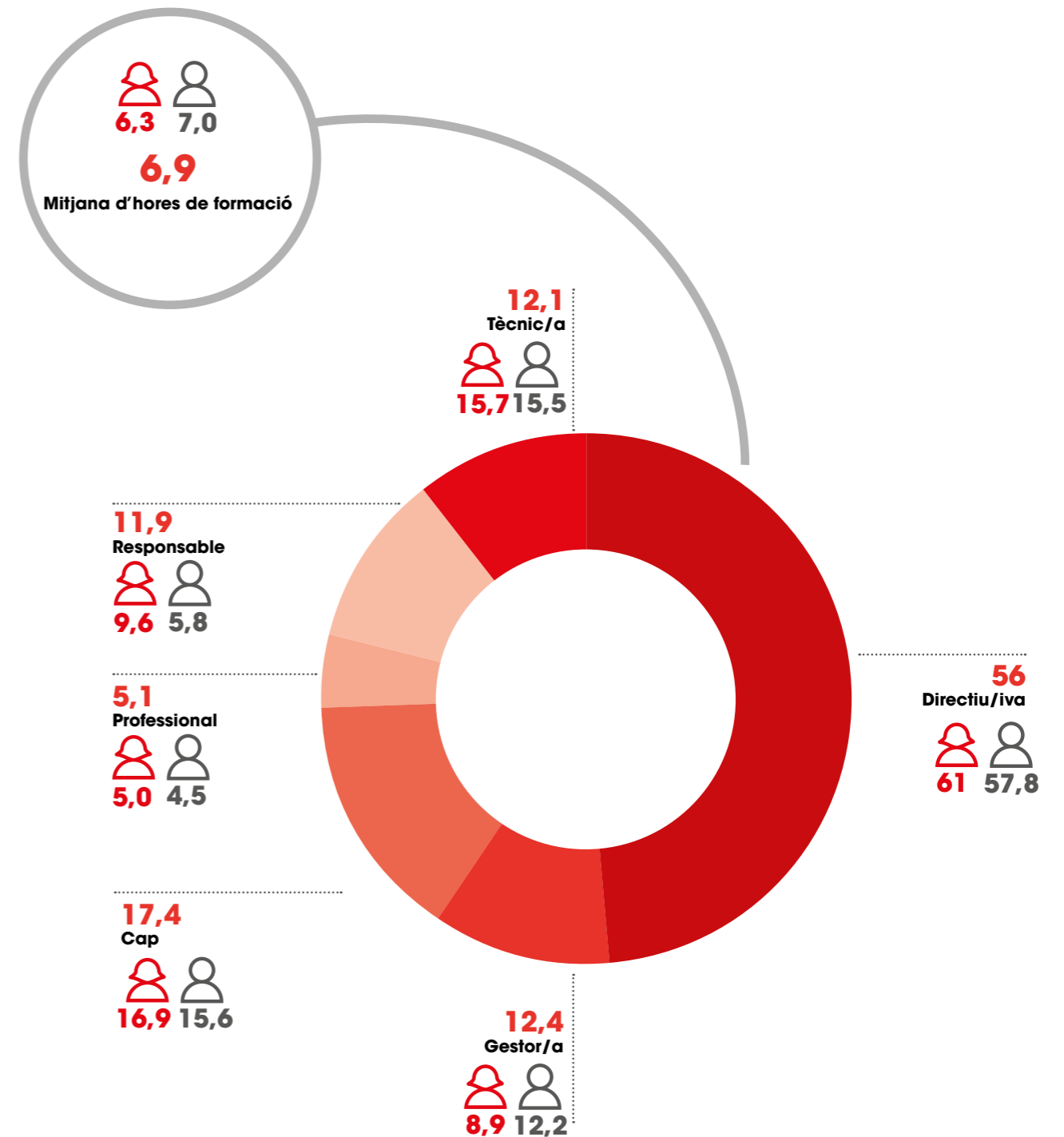
Orain Campus

Espai d'aprenentatge i desenvolupament, dins el Model de Talent i Desenvolupament Directiu d'EROSKI, per impulsar la innovació, el lideratge, el foment de l'esperit cooperatiu i la professionalitat, elements necessaris per enfrontar-se als reptes de l'organització. El campus acull quatre facultats (Comercial i Màrqueting, Red, Genio e Ingenio, i Sociolaboral).

SUMMA

Projecte que, des de 2015 i en col·laboració amb la Universitat de Mondragon, pretén desenvolupar les habilitats directives i de gestió organitzacional de les Sòcies i Socis Treballadors. Para una atenció especial a la promoció professional de les dones en l'àmbit dels càrrecs d'autoritat i directius. El 2018 es van dedicar 1.211 hores de formació a 11 persones.

Mitjana d'hores de formació de les persones treballadores d'EROSKI per gènere i categoria professional



Vegeu la taula 17 de l'annex d'indicadors per comparar amb anys anteriors.

Promoció professional 404-3

Al costat de la formació, un altre dels elements que defineixen la gestió de les persones a EROSKI és la promoció, entesa com un procés natural a la vida professional de totes elles, i basada en la capacitat professional i en la qualitat de la seva feina. En aquest sentit, el 2018 vam promocionar el 0,9% de la plantilla, que correspon a 260 persones, de les quals un 75% eren dones.

Percentatge de persones treballadores amb avaluació periòdica de l'acompliment i desenvolupament professional

9.102
persones
avaluades

7.043 dones
77%

2.059 homes
33%

49%
de las
persones
subjectes a
avaluació

49 %
dones

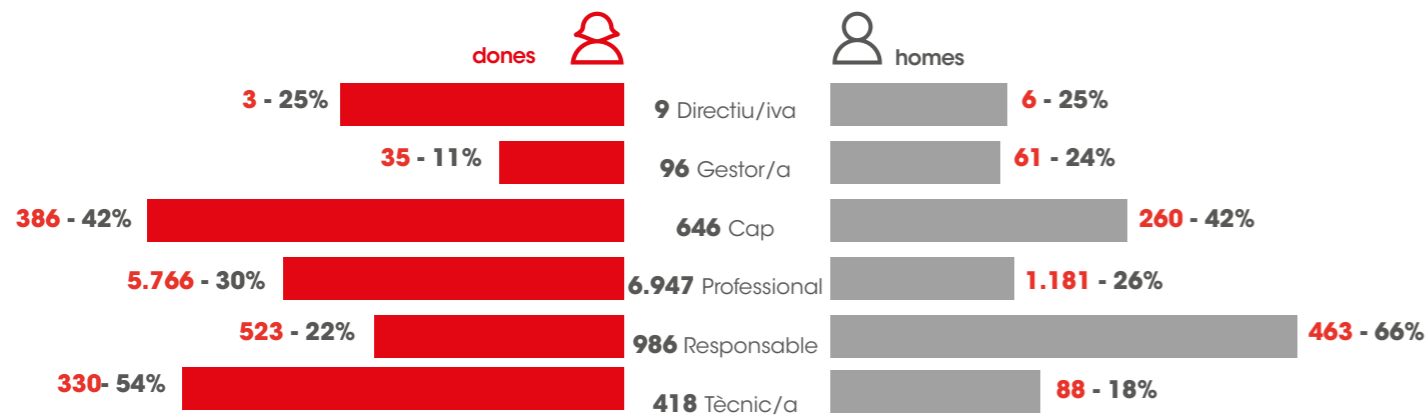
47%
homes

30%
del total
de persones
treballadores

30 %
dones

31%
homes

Percentatge de persones treballadores amb avaluació periòdica de l'acompliment i desenvolupament professional



Vegeu la taula 18 de l'annex d'indicadors per comprovar el número de persones treballadores subjectes a avaluació i la taula 19 per comparar amb anys anteriors.

Emprenedores i emprenedors en franquícia

Totes les obertures de supermercats en franquícia responen actualment al nou model comercial "amb tu" que la cooperativa promou.

Així, els Sòcies i Socis Treballadors que vulguin tenir el seu propi negoci poden acollir-se al nostre programa "Amb tu en franquícia", amb el qual oferim formació especialitzada, serveis i avantatges personalitzats, així com eines avançades per a la gestió de les botigues, a

més del suport d'una marca de confiança com EROSKI.

Per consolidar el nostre suport al col·lectiu franquiciador, mantenim els acords signats amb Cajasur i Kutxabank perquè es beneficiïni de condicions avantatjades de finançament. Així mateix, continuem amb la Confederació Espanyola d'Associacions de Joves Empresaris (CEAJE), donant-los suport per impulsar l'emprenedoria.

Així mateix, exigim als emprenedors en franquícia que compleixin també amb els drets laborals i humans dels seus treballadors, de la mateixa manera que s'hi han de comprometre els proveïdors.

A la xarxa de botigues en franquícia EROSKI s'estima que hi treballen 3.301 persones.

Promoció de la cultura cooperativa d'autogestió

De la nostra cultura cooperativa deriva l'interès per promoure un grau més alt d'autonomia en els equips de professionals de cadascuna de les botigues. Treballem per proporcionar-los totes les eines necessàries que els permetin aconseguir l'autogestió. És la filosofia del nostre model "amb tu".

Les persones professionals de cada botiga formen un equip independent que, treballant amb una perspectiva de persona propietària més que treballadora, i participen en el disseny i l'organització de la feina, fent de la botiga "amb tu" una botiga diferencial. Prenen les seves pròpies decisions en molts àmbits:

- Gestió interna: horaris, torns de treball, organització del treball en el dia a dia, vacances, dies lliures, permisos i lliurances, etc.
- Proposta de valor de la botiga, gestió de gammes locals i regionals, adequació al mercat i competidors locals, activitats d'implicació social amb la comunitat, etc.

Tot això impulsa el compromís intern de tot l'equip amb un projecte empresarial que fan seu, la qual cosa, alhora, enforteix el grup en conjunt.

Kreant amb tu

La cinquena edició dels Premis Corporatius Krea ha reconegut les iniciatives de centres EROSKI, que, de forma més innovadora, a més de revalidar amb l'esforç diari la confiança dels clients, han dissenyat i posat en pràctica les seves pròpies iniciatives, idees que contribueixen a consolidar encara més els principis i pilars que millor ens defineixen. El 2018 hem celebrat que per primera vegada un dels equips premiats era de CAPRABO.

Comunicació interna

El model cooperatiu d'EROSKI es caracteritza per una alta implicació de les persones treballadores en tota l'organització. Per fer-ho possible, comptem amb un model de gestió que afavoreix l'escolta activa i la comunicació contínua, elements clau per garantir la transparència i la motivació de la nostra plantilla, i per facilitar el desenvolupament d'una feina de qualitat.

Hem elaborat el Pla de Comunicació Interna 2018 amb la participació de prop de 4.500 Sòcies i Socis de Treball que han assistit a la reunió anual de tot el col·lectiu, en grups de 150 persones, liderats per l'alta direcció. La comunicació a EROSKI s'estén d'una forma individualitzada a tots els nivells dels diferents negocis i s'adapta a les característiques de cadascuna de les societats que conformen el grup.

Per fer-ho, disposem de diferents eines i publicacions, que enforteixen i promouen una comunicació fluida entre les persones treballadores i l'organització:

NEXO

Publicació on-line, actualitzada a diari, que ofereix informació sobre totes les àrees de l'empresa, posant l'accent a les dades econòmiques i societàries, i als eixos comercials sobre els quals es fonamenta el model EROSKI "amb tu". A més a més, Nexo elabora monogràfics de manera regular.

NÉCTAR

Revista de periodicitat mensual, centrada en els nous llançaments de les marques pròpies d'EROSKI, que detalla les característiques organolèptiques, de qualitat i envasament dels nous productes. La informació relativa als eixos estratègics d'EROSKI és un altre dels temes que aborda Néctar.

La Parrapla

Butlletí mensual dirigit a la seu social, en el qual s'ofereix un compendi de les notícies més rellevants de la vida societària.

Intranets corporatives

Ofereixen continguts d'utilitat professional i d'interès societari. A més a més, algunes intranets, com Forumnet a FORUM SPORT, funcionen també com a repositoris documentals. Aquesta possibilitat d'intercanvi d'informació i cooperació entre equips fa que siguin eines fonamentals per a la comunicació interna.

Inserció laboral i innovació social

EROSKI, com a cooperativa de consum, és un projecte col·lectiu bolcat en la persona consumidora i en la societat. Així doncs, estem compromesos amb la integració de persones en situacions desfavorables i en risc d'exclusió social. Per fer-ho, establim anualment programes formatius i pràctiques no laborals per als col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral, per mitjà de convenis de formació ocupacional signats amb els serveis d'ocupació públics o amb diferents organitzacions, com la Creu Roja.

Això permet capacitar-los professionalment i en facilita la incorporació laboral als nostres punts de venda. El 2018, en col·laboració amb 86 entitats, es van formar més de 450 persones, de les quals més de 120 van ser contractades per EROSKI en finalitzar els programes de capacitació.

Entre les diferents iniciatives per a la inserció laboral dutes a terme el 2018, cal destacar:

Cursos amb compromisos de contractació

Durant l'any 2018, s'han impartit 6 cursos amb compromís de contractació, a través dels quals s'han signat 56 contractes de 93 alumnes, fet que suposa una taxa del 56% de contractació. Com a novetat, cal senyalar que aquest any s'ha començat amb els cursos amb compromís de contractació a CAPRABO.

Formació Dual

Al juny de 2018 s'ha començat amb la formació dual. Actualment, 3 estudiants es beneficien d'un contracte per a la formació i aprenentatge d'un any, que els permet combinar els estudis amb pràctiques. Els llocs de treball en els quals s'està desenvolupant la formació són de venedor de viatges.

Pràctiques no laborals

Hem superat les **37.000 hores** de pràctiques no laborals a CAPRABO i EROSKI, amb un total de 491 alumnes el 2018. D'aquests, 86 van ser contractats a la finalització de les pràctiques. Això suposa un increment del 72% respecte al 2017.

Formació i integració social

En 2018 hem col·laborat amb 41 organitzacions que treballen amb persones de col·lectius desfavorits o en risc d'exclusió social, com la Creu Roja, l'Associació Zabaltzen Sartu, la Fundació Ilundain o Koopera. Han participat en aquests cursos 391 persones, 75 de les quals han estat contractades per l'organització després de finalitzar-los.

Programa Inserta de la Fundació ONCE

EROSKI és una de les 64 empreses líders a Espanya que formen part del Programa i Foro Inserta de la Fundació ONCE. Com a empresa Inserta, manifestem el nostre compromís amb la responsabilitat social, la diversitat i la discapacitat, així com el nostre afany d'integrar aquesta variable de forma transversal a la cadena de valor i a les polítiques de responsabilitat social corporativa que desenvolupem, amb les quals millorem la nostra competitivitat. La Fundació ONCE col·labora amb nosaltres en el desenvolupament de projectes que potencien l'ocupació de les persones amb discapacitat i milloren la seva qualitat de vida, optimitzant totes les oportunitats d'innovació, diferenciació i creació de valor que aquests projectes ens ofereixen.

A més a més, d'una banda, estem compromesos en l'àmbit social amb la formació i l'ocupació de col·lectius que presenten dificultats d'inserció.

D'altra banda, el Grup EROSKI treballa en la innovació social per a la integració de persones amb capacitats diferents a través de diversos projectes. Treballem en projectes en col·laboració amb organitzacions de l'economia social i altres entitats amb finalitats socials, per estendre a altres regions la creació de llocs de treball per a persones amb discapacitat a supermercats en franquícia.



Productes inclusius

EROSKI ha començat el 2018, juntament amb Lantegi Batuak i el seu projecte Naia, amb la comercialització d'amanides i verdures fresques 100% ecològiques, d'acord amb el seu compromís pel desenvolupament social i la sostenibilitat. La cooperativa ofereix a 29 dels seus establiments del País Basc dues de les primeres referències que es comercialitzaran: l'amanida batavia i l'amanida mescla. Aquesta nova marca d'amanides i verdures fresques i ecològiques, a punt per consumir, estan produïdes en un marc de col·laboració amb diverses explotacions ecològiques de Biscaia.

Aquesta iniciativa se suma a les ja existents a VEGALSA-EROSKI i CAPRABO.

VEGALSA-EROSKI aposta per la capacitat i la incorporació de persones amb diversitat funcional a la seva activitat a través de l'activació de diversos projectes, com el llançament, l'any 2016, de la marca d'hortalisses We,

La Alegría de la Huerta, en col·laboració amb l'Associació Down Corunya, o l'acord, l'any 2017, amb la firma de Vigo Freschut per incorporar els seus productes de cinquena gamma als nostres lineals. Aquesta empresa, amb el 80% de la plantilla formada per persones amb diversitat funcional, proveeix productes com cremes de verdures i purés de fruita variada, que es comercialitzen sota la marca Galifresh.



CAPRABO va iniciar l'any 2017 la comercialització als supermercats dels formatges Muntanyola i els vins Urpina, que elabora la Fundació AMPANS. Aquesta organització, amb una trajectòria de més de 50 anys, treballa per promoure l'educació, la qualitat de vida i la inserció laboral de les persones amb discapacitat intel·lectual, malaltia mental i en situació de vulnerabilitat. En concret, a Formatges Muntanyola hi treballen 10 persones amb discapacitat intel·lectual i s'hi produeixen 14 varietats de formatge artesà de cabra, búfala, vaca i ovella.

Supermercats inclusius

GUREAK i EROSKI consoliden el seu projecte per a la integració social i laboral de persones amb discapacitat, que han desenvolupat conjuntament amb la inauguració d'un nou supermercat a Vitòria, gestionat íntegrament per persones amb discapacitat. Fa tres anys vam arrancar una iniciativa pionera d'innovació social amb la il·lusió d'estendre-la. El balanç positiu de les experiències anteriors confirma la competitivitat del nostre model de botiga en franquícia, oberta a ser compartida amb emprenedors, cooperatives i empreses de l'economia social, amb l'objectiu de crear llocs de treball i riquesa al nostre entorn, i d'avançar en la diversificació de l'ocupació social.

Aquest model s'ha estès també a CAPRABO: el 2017 vam obrir el primer supermercat de Catalunya gestionat íntegrament per persones amb discapacitat. Es va inaugurar l'any passat i compta amb una plantilla de 12 persones amb edats compreses entre els 21 i els 59 anys. La botiga forma part del nostre projecte d'innovació social per a la inclusió laboral de persones amb discapacitat, que impulsa, a través del contacte directe amb el públic, visibilitzar a la societat la diversitat de capacitats i aptituds.

Distribució de persones amb capacitats diferents o diversitat funcional per gènere i franja d'edat, segons la categoria professional

		Total			
	<30	7	18 4,6%	11	<30
PROFESSIONAL	7	18	4,6%	11	PROFESSIONAL
	30-50	140	246 63,2%	106	30-50
GESTOR	1	2	0,5%	1	GESTOR
PROFESSIONAL	125	221	56,8%	96	PROFESSIONAL
RESPONSABLE	9	12	3,1%	3	RESPONSABLE
TÈCNIC/A	2	3	0,8%	1	TÈCNIC/A
CAP	3	8	2,1%	5	CAP
>50	88	125	32,1%	37	>50
DIRECTIU/IVA		1	0,3%	1	DIRECTIU/IVA
GESTOR		2	0,5%	2	GESTOR
CAP	2	8	2,1%	6	CAP
PROFESSIONAL	78	100	25,7%	22	PROFESSIONAL
RESPONSABLE	5	10	2,6%	5	RESPONSABLE
TÈCNIC/A	3	4	1,0%	1	TÈCNIC/A
Total	235	389		154	Total

Vegeu la taula 20 de l'annex d'indicadors per comparar amb anys anteriors per gènere i categoria professional.

