

A photograph of four Eroski Zurekin staff members standing in a grocery store. They are wearing black uniforms with colorful vertical stripes on the aprons and black hats. The staff consists of three women and one man, all smiling at the camera. The background shows shelves stocked with various products, including oranges in the foreground.

4

**Treballadors
i treballadores**

Compromís
amb una feina
responsable
i integradora

Model de compromís integrador 413-1



La gestió de persones en la nostra organització es caracteritza per la particularitat que som treballadors i treballadores, però també propietaris i propietàries: 9.258 persones de la plantilla d'EROSKI som sòcies i socis treballadors (el 32% del total), la qual cosa ens permet participar en la gestió cooperativa de l'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 l'acompliment en tots els nivells de l'organització.

L'ocupació que creem segueix el nostre model de gestió i el nostre compromís amb la plantilla, amb la clientela i amb la mateixa societat, i per això ens esforcem perquè sigui estable i de qualitat. Cal destacar que més del 76% de l'ocupació creada per EROSKI el 2019 va ser de caràcter fix. Així mateix, potenciem la solidaritat retributiva, la igualtat, la conciliació, i la salut i seguretat dels nostres treballadors, així com el seu desenvolupament professional i la participació en la presa de decisions com a eixos fonamentals de la qualitat de l'ocupació que oferim.

Una empresa socialment responsable

Per a EROSKI, la responsabilitat social és un valor compartit per tota l'organització i és responsabilitat directa de Presidència. En els nostres Estatuts Socials, en el Reglament de Règim Intern Cooperatiu i en el Manual de Gestió Ètica, es defineixen els nostres compromisos en matèria laboral, tant per als nostres treballadors i treballadores com per als subcontractats i proveïdors. Integrant la gestió ètica entre els objectius principals de la direcció, aconseguim fer nostres els següents compromisos:

- 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 ètica eficaç.
- La millora contínua en el comportament ètic de l'organització.
- El suport i el respecte a la protecció dels drets humans i laborals proclamats en l'àmbit internacional.

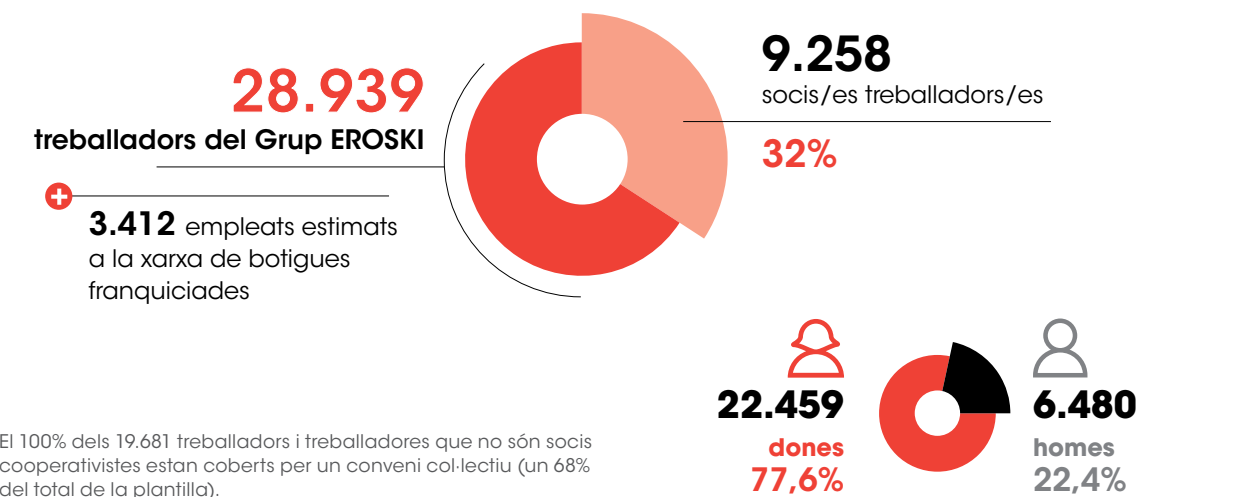
Els 10 valors essencials de la nostra feina

- 1 Fomentem la **participació**.
- 2 Promovem el **desenvolupament personal i professional** a través de la millora dels coneixements, les aptituds i les habilitats.
- 3 **Sentiment de pertinença**: estem orgullosos de pertànyer a EROSKI i cerquem les àrees de millora.
- 4 Impulsem la **informació i la comunicació** de manera bidireccional dins l'organització.
- 5 Gràcies a la solidaritat interna, fem prevaldre **allò col·lectiu per sobre d'allò individual** i el llarg termini per sobre del curt termini.
- 6 **Dinamisme** per adaptar-nos al canvi i promoure la innovació.
- 7 **Orientats al client** per adaptar-nos i anticipar-nos a les seves necessitats.
- 8 Millorem contínuament les condicions de feina per garantir una **qualitat de vida adequada**.
- 9 **Solidaritat externa** per tornar a la societat allò que ens aporta.
- 10 Els treballadors i treballadores aspirem al **màxim nivell de professionalització**.



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

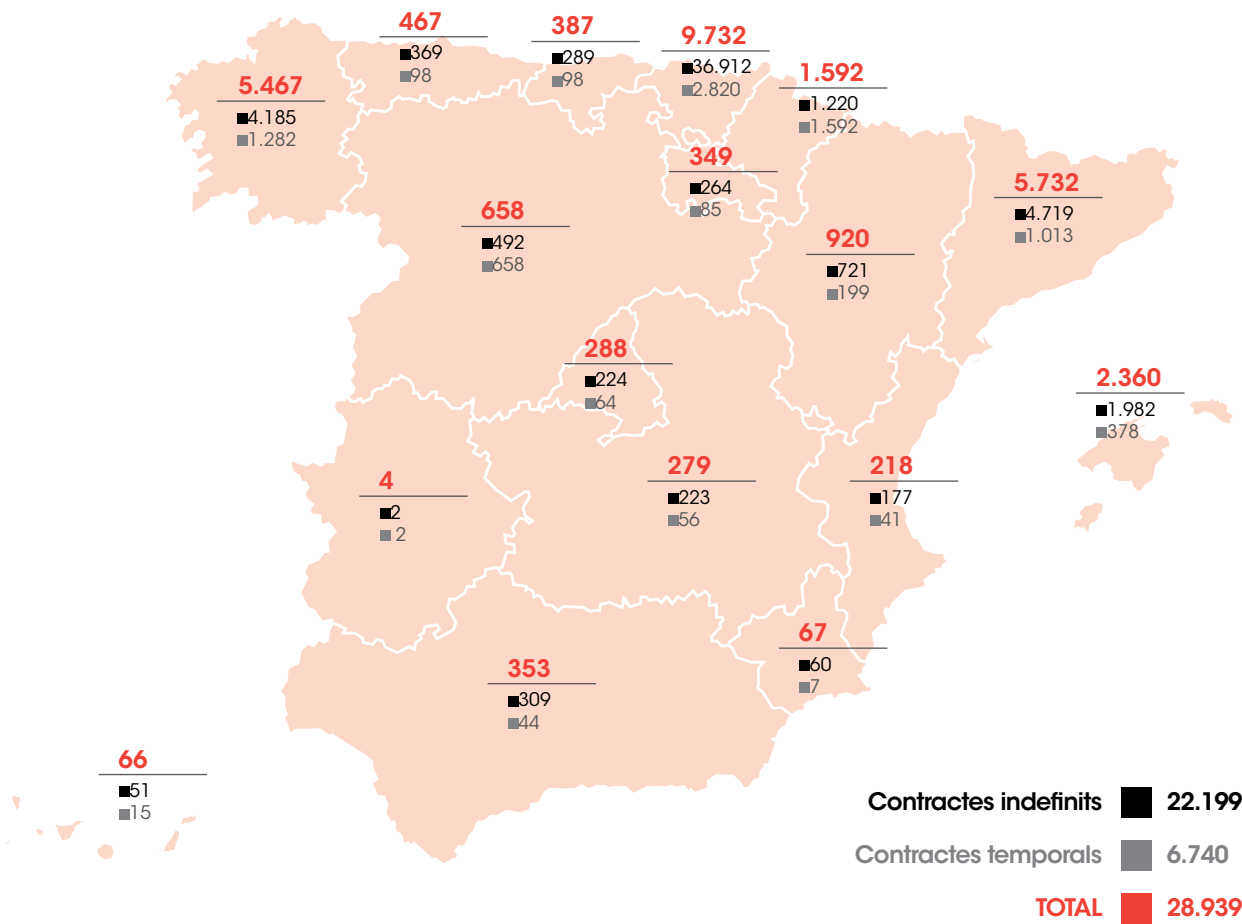
Nombre total de persones treballadores



El 100% dels 19.681 treballadors i treballadores que no són socis cooperativistes estan coberts per un conveni col·lectiu (un 68% del total de la plantilla).

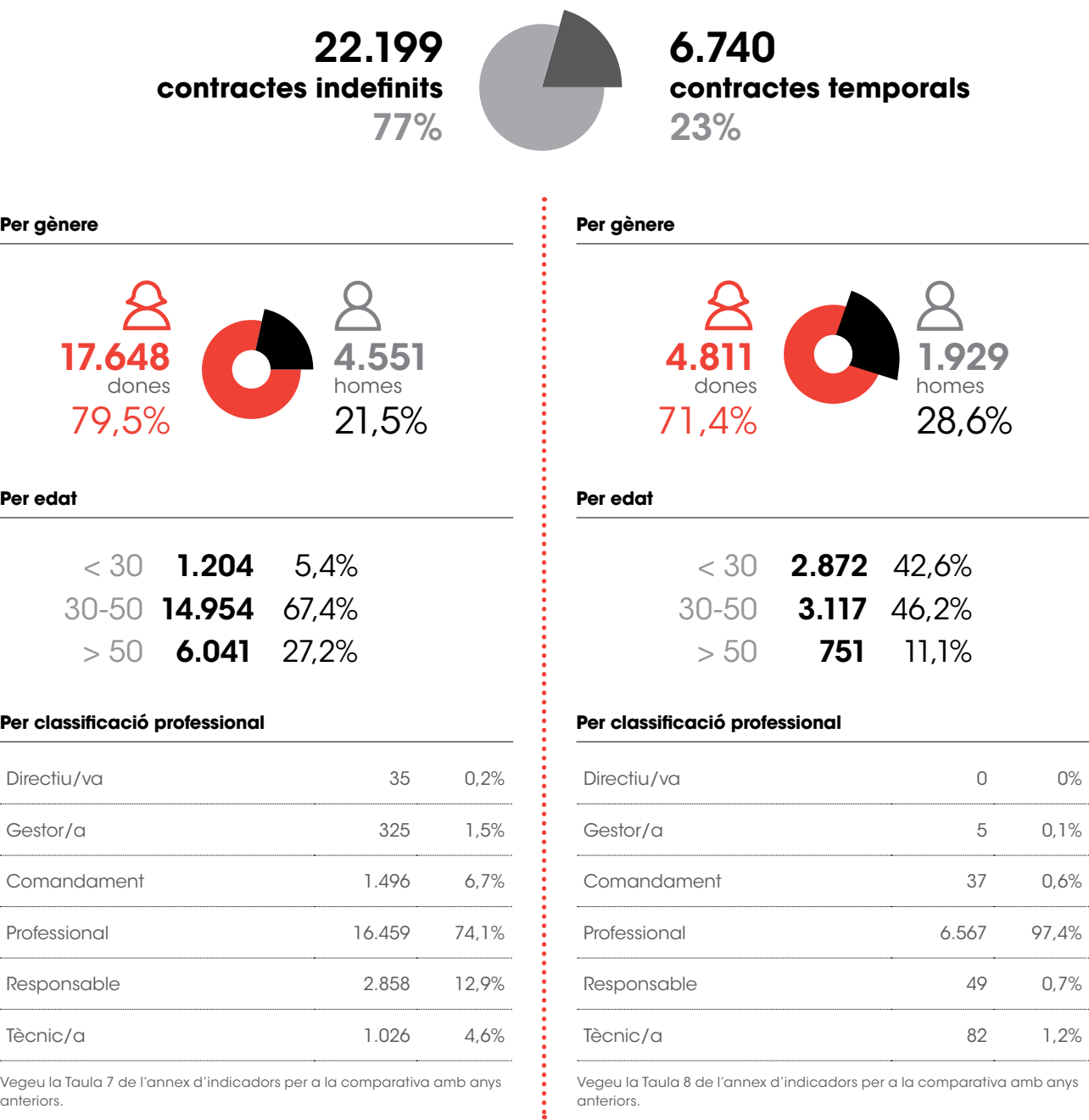
Vegeu la Taula 5 de l'annex d'indicadors per a la comparativa amb anys anteriors.

Nombre de persones treballadores per tipus de contracte i comunitat autònoma

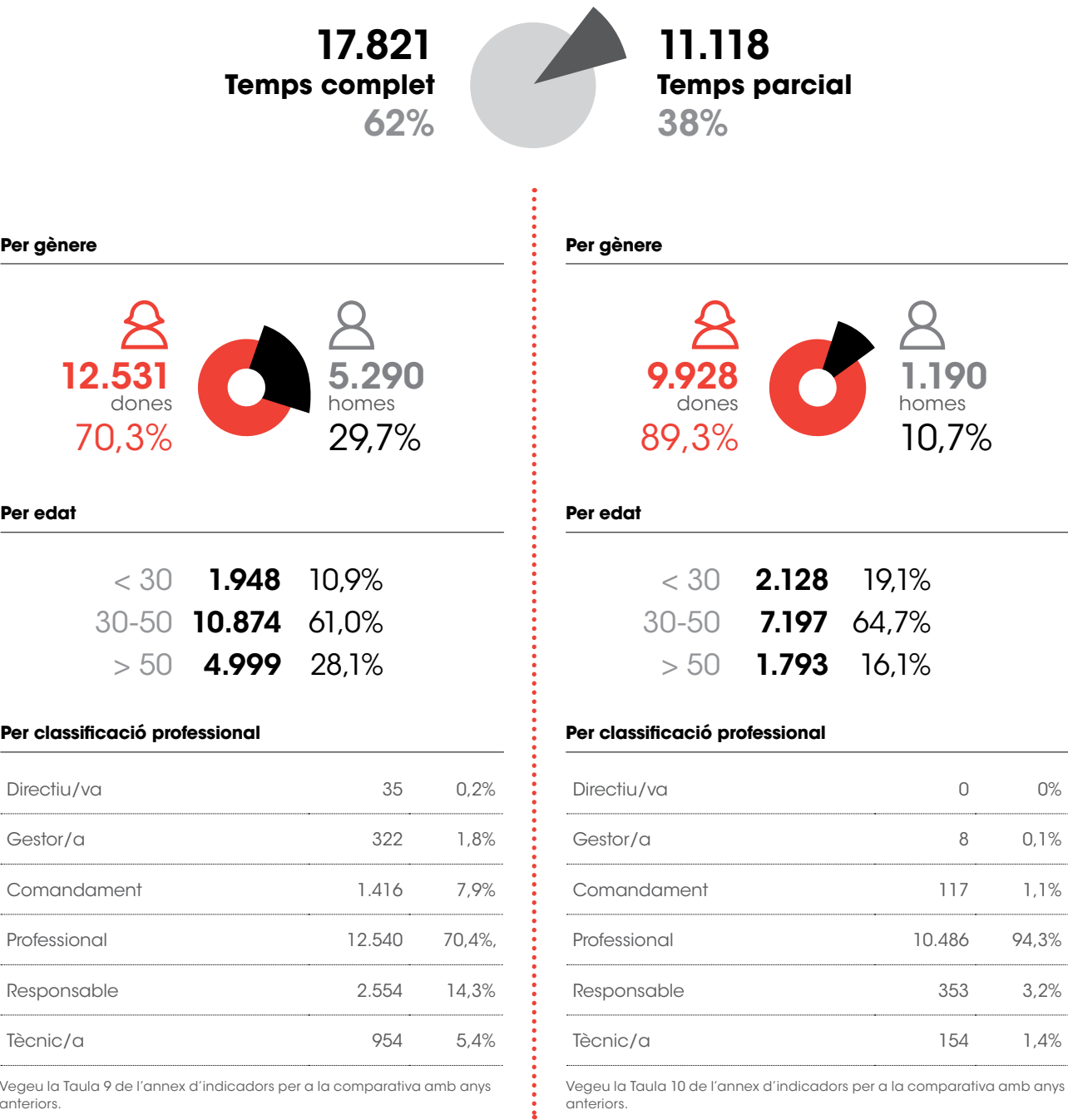


Vegeu la Taula 6 de l'annex d'indicadors per a les dades del nombre de persones treballadores per tipus de contracte i comunitat autònoma.

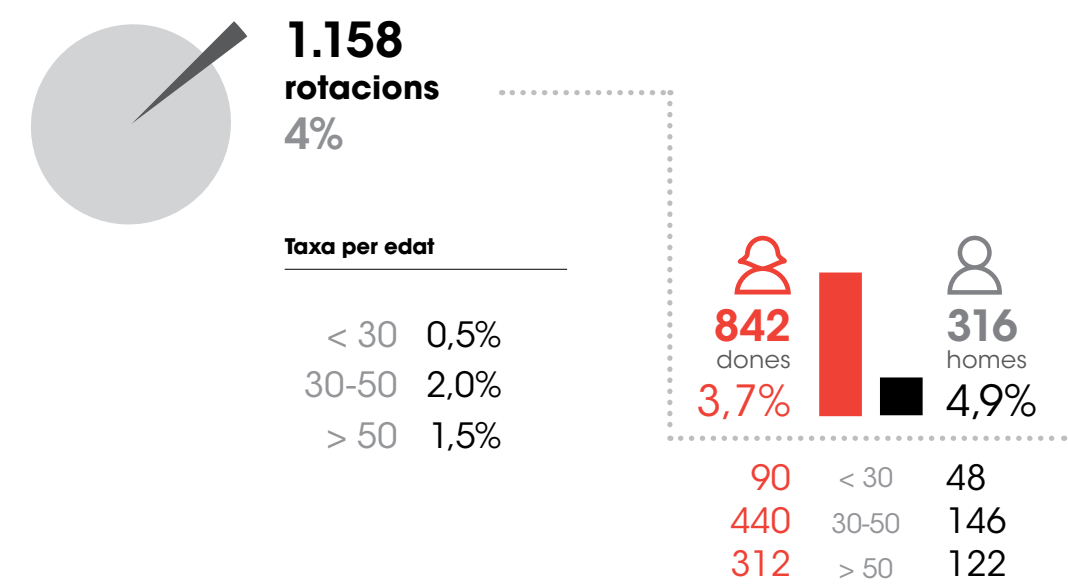
Nombre de persones treballadores per tipus de contracte segons gènere, franja d'edat i categoria professional



Nombre de persones treballadores per tipus de contracte segons gènere, franja d'edat i categoria professional

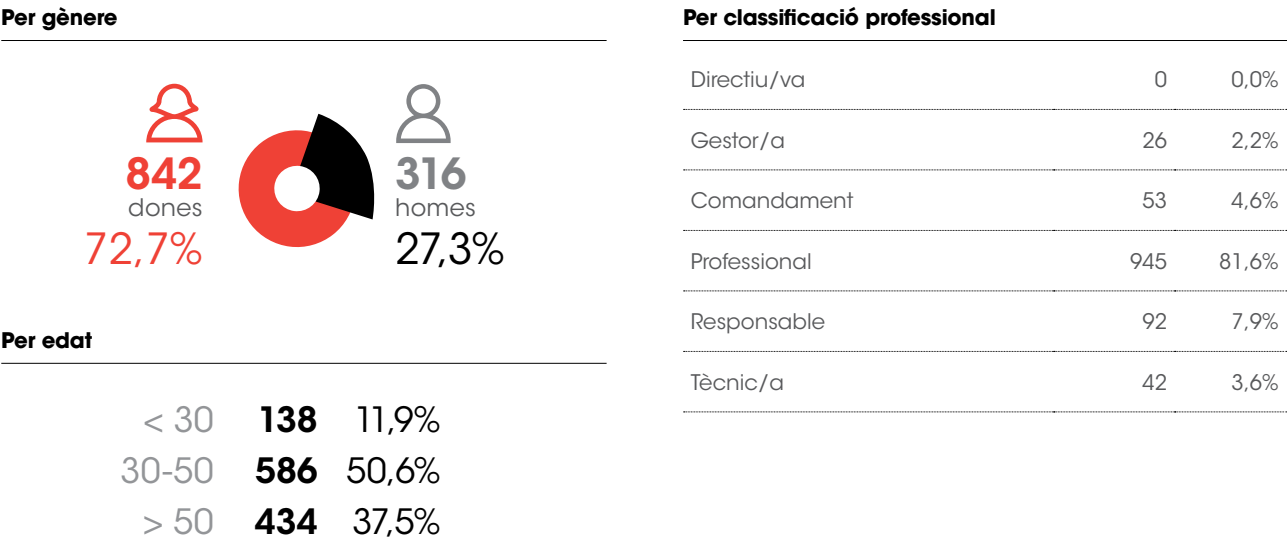


Nombre i índex de rotacions (sortida voluntària, acomiadament, jubilació o mort) segons gènere i franja d'edat



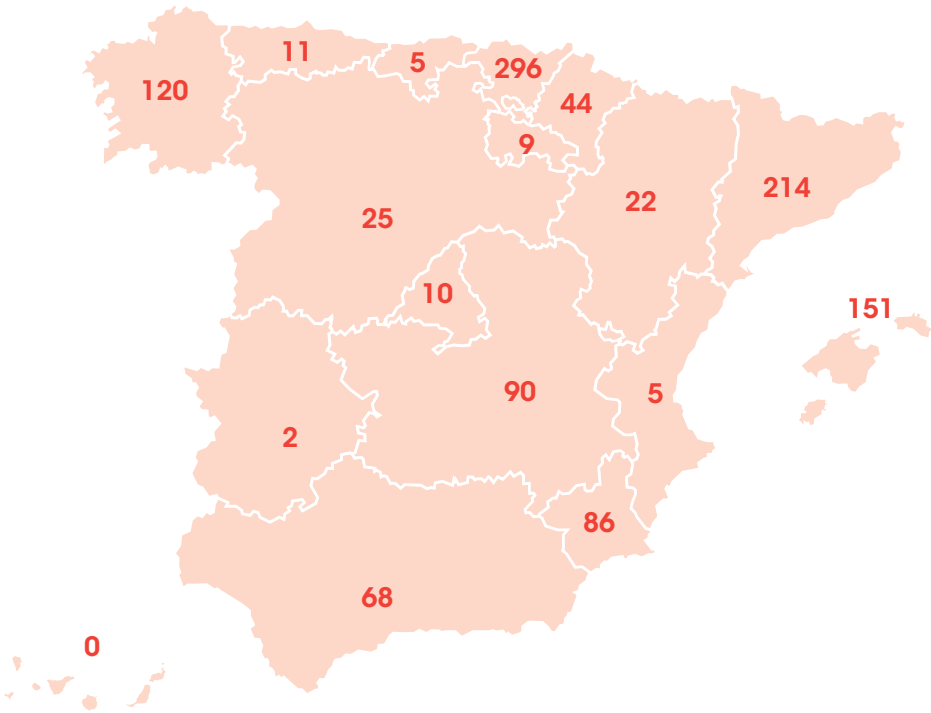
Vegeu la Taula 12 de l'annex d'indicadors per a la comparativa amb anys anteriors.

Nombre d'acomiadaments segons gènere, franja d'edat i categoria professional, i percentatge sobre dades del 2019



Vegeu la Taula 13 de l'annex d'indicadors per a la comparativa amb anys anteriors.

Nombre de rotacions per comunitat autònoma



Els eixos de la gestió responsable dels treballadors i 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, que es tradueix, internament, en una estreta forquilla salarial entre els llocs amb menor responsabilitat i els d'alta direcció: en concret, el ventall salarial el 2019 va ser de 8,17. Així, la relació entre la compensació total que rep la persona amb major retribució i la mitjana de la compensació de la resta de personal a la cooperativa és de 7,54. Aquesta ràtio difereix considerablement de les empreses de l'IBEX 35, on, segons dades del 2018, les primeres persones executives perceben de mitjana 76 vegades més retribució que la mitjana de la resta de la plantilla.

El Comitè de Valoració, nomenat pel Consell de Direcció i el Consell Social, és l'encarregat de definir el nivell retributiu a la cooperativa, un cop valorades les tasques que s'han de fer 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 a EROSKI és pública, igualitària entre homes i dones, i depèn del lloc i no d'altres factors com ara l'antiguitat o la negociació individual. A més, per permetre la captació i la 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 8,60% superior al salari mínim interprofessional a Espanya.

D'altra banda, des del punt de vista extern, la solidaritat retributiva implica que **la remuneració del Consell de Direcció és, de mitjana, un 74% inferior respecte al valor del mercat.** Així, durant el 2019, la remuneració total comparable amb el mercat del president i els membres del Consell de Direcció va ser, en conjunt, de 685.866 €. Això difereix molt de la realitat de les empreses de l'IBEX 35, a les quals la retribució mitjana per conseller és gairebé 7 vegades el que percep de mitjana una persona del Consell de Direcció d'EROSKI. D'aquesta manera, els membres del Consell Rector, el nostre òrgan superior de govern, no perceben cap retribució fixa o variable per aquesta tasca (excepte els costos de desplaçaments a les reunions d'aquest òrgan).

	EROSKI, S. Coop.	Resta de societats
Ventall salarial	8,17	11,73
Ràtio de la compensació total anual de la persona més ben pagada de l'organització respecte de la mitjana de la compensació total anual de la resta d'empleats	7,54	9,71
Increment percentual entre el 2018 i el 2019 de la compensació total anual	Des de l'1,64% fins al 2,56%	Entre l'1% i el 2% d'increment del salari base en totes les societats
Ràtio entre la retribució mitjana dels membres del Consell de Direcció i directius, i la resta d'empleats	3,71	4,61
Ràtio entre el salari base i el salari mínim interprofessional	25,99%	8,60% * El 2019, el salari mínim interprofessional es va incrementar més d'un 22%
Bretxa salarial ponderada segons el pes de cada categoria professional en el total de treballadors	8,1%	5,9%

Remuneració mitjana per gènere del Consell de Direcció



Remuneració mitjana per gènere i categoria professional

	EROSKI, S. COOP.			Resta de societats		
Categoria professional	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial
Directiu/va	73.760	76.199	3,3%	64.826	88.334	36,3%
Gestor/a	44.485	46.989	5,6%	52.231	55.302	5,9%
Comandament	31.692	31.676	-0,1%	29.424	33.055	12,3%
Professional	17.039	18.771	10,2%	16.057	16.834	4,8%
Responsable	23.214	23.286	0,3%	21.310	23.282	9,3%
Tècnic/a	30.723	31.484	2,5%	29.294	32.985	12,6%

La retribució referència per categoria professional a la cooperativa és igualitària entre homes i dones. La bretxa salarial es deu a la distribució dispar en nombre de persones segons el gènere en els diferents nivells de responsabilitat dins de la mateixa categoria professional i a una evolució històrica dels índexs retributius. S'espera que progressiva-

ment la bretxa disminueixi, gràcies a la renovació natural dels treballadors i treballadores dins de la cooperativa i a la major presència de dones en llocs de més responsabilitat dins de la mateixa categoria professional.

Remuneració mitjana per gènere i franja d'edat

	EROSKI, S. COOP.			Resta de societats		
Franja d'edat	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial	Dones (€)	Homes (€)	Bretxa salarial
< 30	17.543	17.396	-0,8%	15.168	15.744	3,8%
30-49	19.527	25.236	29,2%	17.324	20.587	18,8%
> 50	19.601	28.070	43,2%	17.694	25.697	45,2%

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

Igualtat

AEROSKI considerem que la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un 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 previst en els seus estatuts fundacionals, 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 altra característica que la pogués originar.

Per a això, des del 2005 disposem d'una Comissió per a la Igualtat, responsable de la realització i l'actualització periòdica del Diagnòstic i el Pla per a la Igualtat de Dones i Homes d'EROSKI, i de l'Observatori d'Igualtat, una eina que vetlla pel compliment d'aquest principi en tota l'organització. Representants de les sòcies i els socis treballadors de la cooperativa componen aquest organisme,

que compta amb 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, tenim un canal de denúncia i, des del 2015, un servei d'assessoria confidencial per evitar possibles casos d'assetjament a la feina i canalitzar qualsevol incidència. També disposem d'un protocol contra la violència de gènere, que ha estat elegit com a bona pràctica per assolir l'ODS 5 d'Igualtat de Gènere per part de la Xarxa Espanyola del Pacte Mundial.

El 2019 hem seguit fent un seguiment periòdic de revisió del Pla d'Igualtat i també s'han dut a terme accions de foment i col·laboració amb la igualtat de gènere, entre les quals destaquen:

Celebració del Dia Internacional de la Dona

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

Formació per afavorir la igualtat

S'ha seguit fomentant la "Escuela de carretilleras", una acció per afavorir l'ocupabilitat de les dones d'EROSKI en llocs que tradicionalment tenen un paper més masculinitzat. La formació s'ha estès a 10 dones.

Col·laboracions

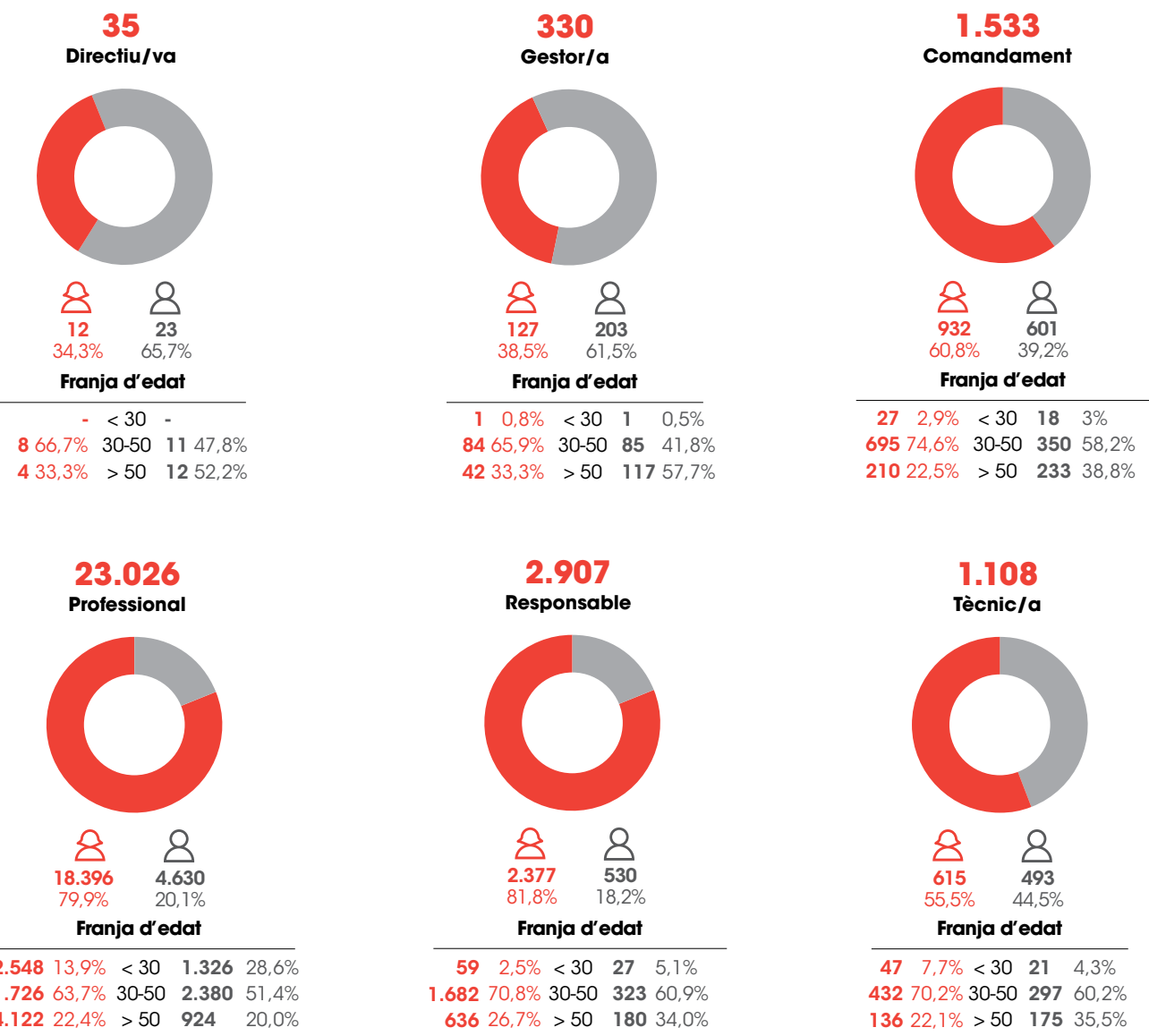
- Celebració de la jornada d'igualtat "No soc invisible. La diversitat enriqueix", que va servir per parlar de diversitat i assetjament, d'integració i igualtat, i del paper dels observadors en els casos de *bullying*, entre d'altres aspectes.
- Col·laboració, amb la Diputació Foral de Biscaia, en la campanya institucional sobre les joguines no sexistes.
- Participació en l'acte "El balanç més positiu", organitzat per la Creu Roja, amb l'objectiu de conscienciar les empreses de la importància de la coresponsabilitat en matèria de conciliació.

Indicadors d'igualtat 405-1

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 ocupen el 72% dels llocs de responsabilitat el 2019, un percentatge molt superior a la mitjana del sector. A més, EROSKI, S. Coop. disposa, des de principis del 2017, d'un Consell de Direcció amb presència paritària de dones i homes.

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

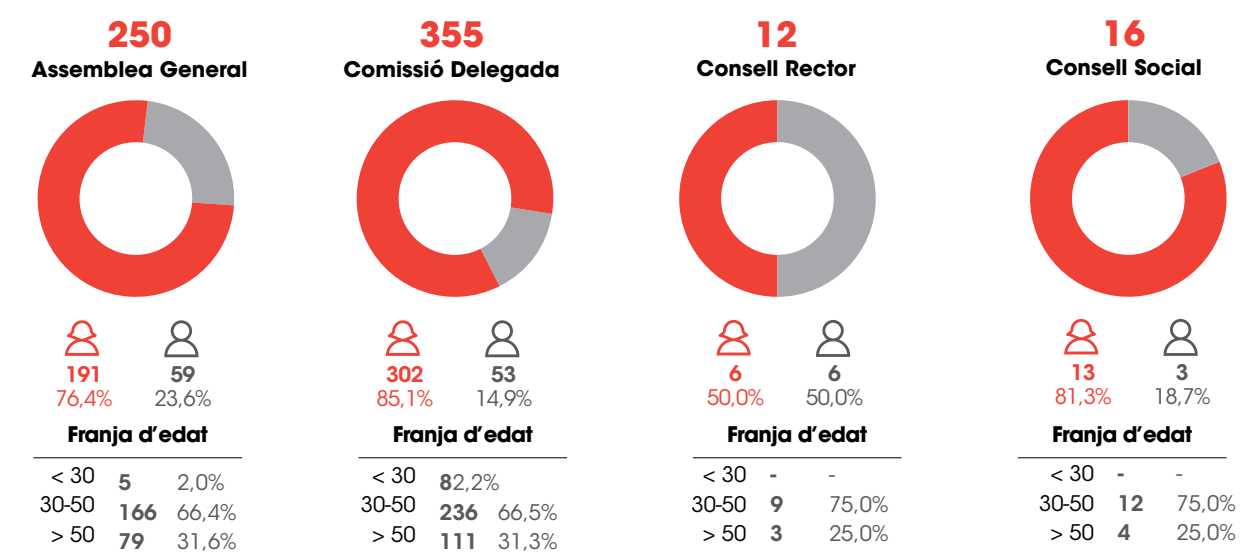
Distribució per gènere i franja d'edat de persones treballadores segons categoria professional



Vegeu la Taula 14 de l'annex d'indicadors per a la comparativa amb l'exercici anterior.



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



Salut i seguretat a la feina

Prevenió de riscos laborals 403-1; 416-2

A EROSKI tenim el compromís de protegir i millorar la salut de la nostra plantilla, i ho fem desenvolupant una tasca proactiva en matèria de seguretat i salut.

Actuem en els àmbits de la prevenció, la formació i el foment de la salut, i millorem de manera continuada els nostres sistemes de prevenció de riscos laborals i els inter-grem en la gestió global de l'empresa.

Comptem amb dos serveis de prevenció de riscos laborals propis amb caràcter mancomunat, un per a CAPRABO i un altre per a la resta de societats del Grup. S'ocupa de les següents especialitats: seguretat a la feina, higiene industrial i ergonomia, i psicosociologia aplicada. La vigilància de la salut es duu a terme a través de serveis de prevenció externs.

A més, les treballadores i els 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) 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

Durant l'any 2019 s'han dut a terme accions per prevenir els riscos laborals de la plantilla, entre les quals destaquen:

Revisió i actualització dels plans de prevenció dels diversos negocis del grup, així com de les avaluacions generals de riscos i les avaluacions ergonòmiques de diferents llocs o tasques.

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

Simulacres d'emergència: amb i sense evacuació, en els mateixos centres de treball.

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

Vigilància de la salut 403-2

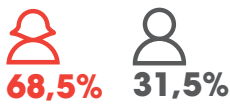
A EROSKI tenim concertada l'especialitat de vigilància de la salut amb un servei de prevenció aliè encarregat dels següents tipus de reconeixements mèdics: d'ingrés, diaris en funció del risc del lloc, després de baixes de llarga absència, obligatoris en llocs concrets, en embarassos i valoracions mèdiques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

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

Taxa d'accidents laborals per tipus

Accidents lleus

33,1 accidents laborals lleus amb baixa per cada milió d'hores treballades



Causes:

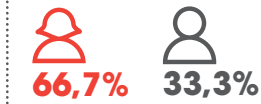
- 37,9%** Sobreesforç
- 12,2%** Caigudes de persones al mateix nivell o a un altre
- 13,4%** Talls
- 36,6%** Altres causes

Agent material:

- 39,9%** Aliments, vidres, plàstics o empaquetats
- 10,2%** Productes metàl·lics i eines
- 7,1%** Carretons o similars
- 42,8%** Altres

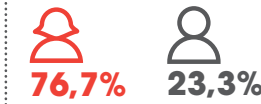
Accidents greus

0,1 accidents laborals greus amb baixa per cada milió d'hores treballades



Accidents in itinere

5,4 accidents laborals *in itinere* amb baixa per cada milió d'hores treballades

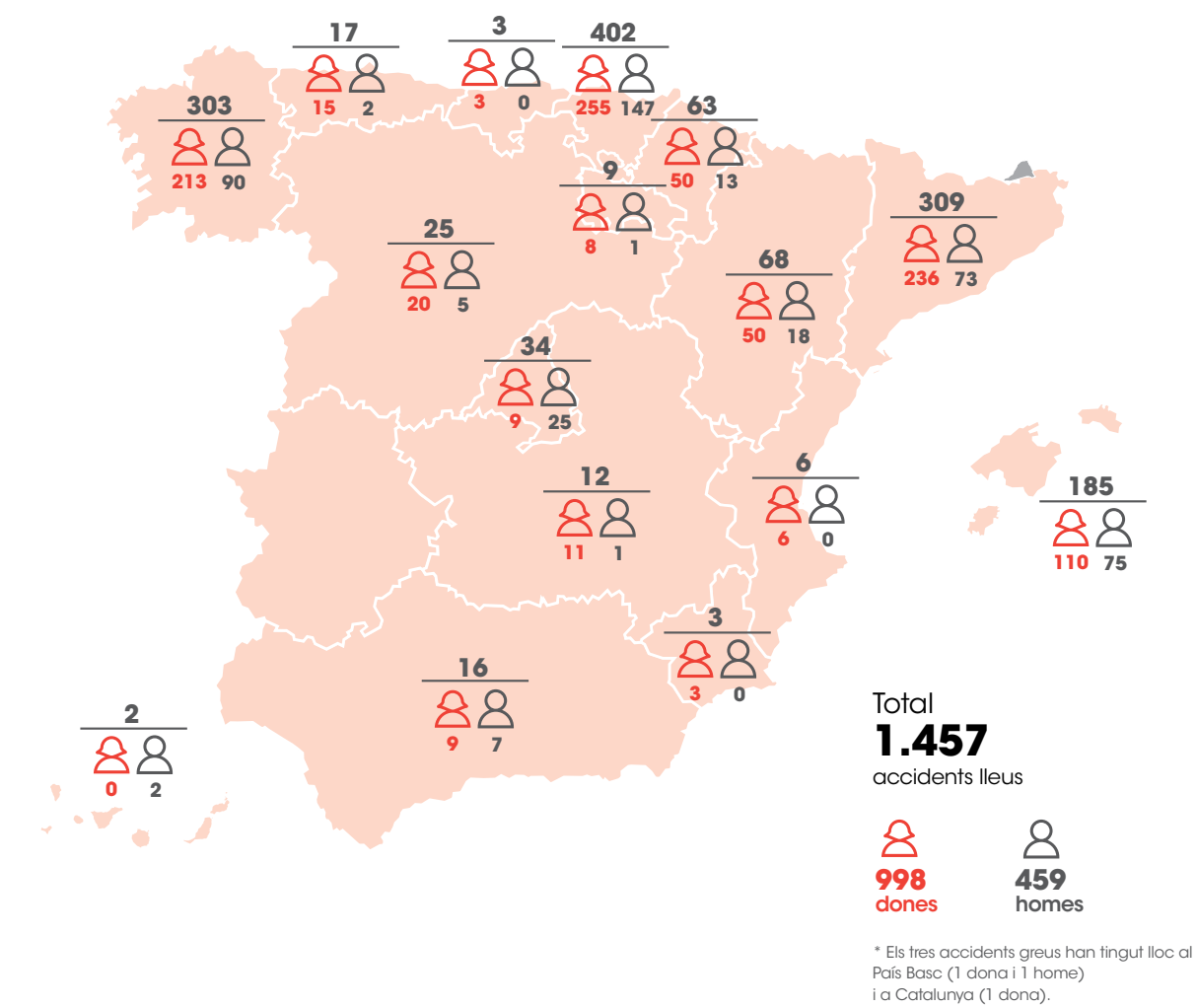


Morts per accident laboral o malaltia professional

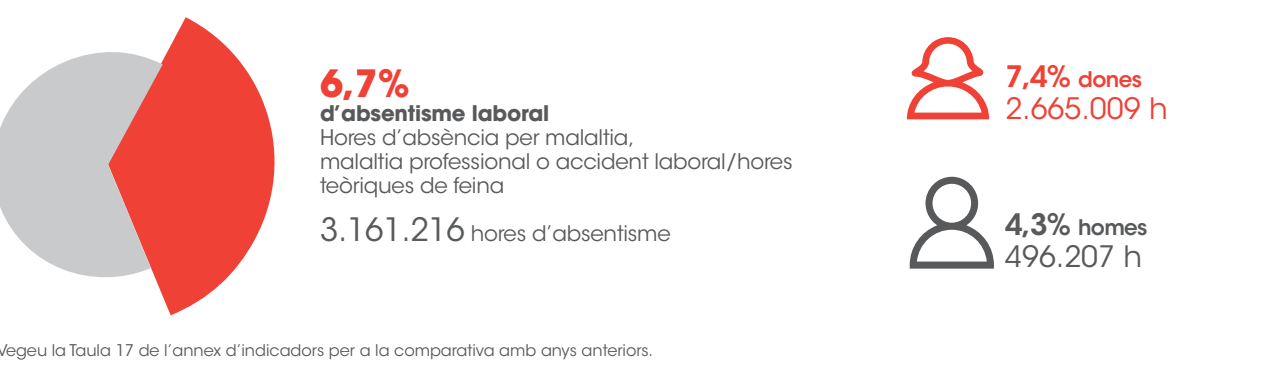


Vegeu la Taula 16 de l'annex d'indicadors per a la comparativa amb anys anteriors.

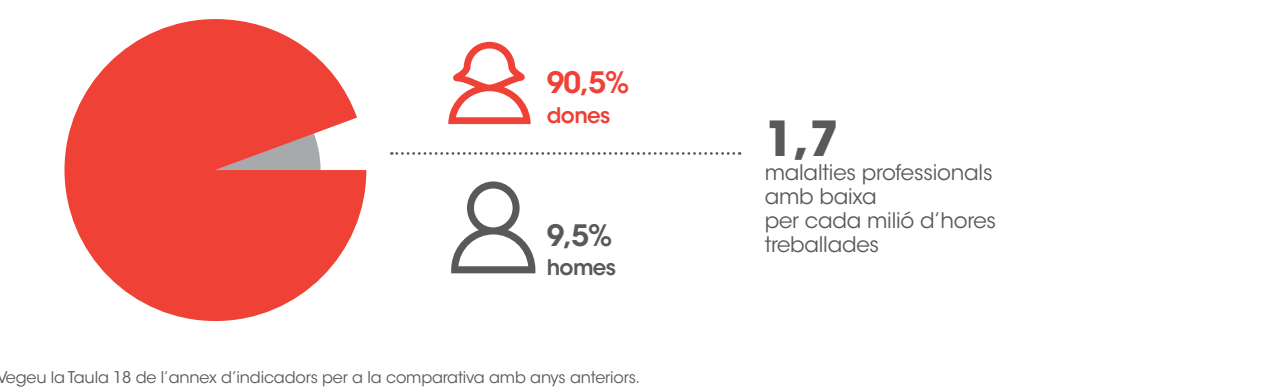
Distribució d'accidents lleus amb baixa per comunitat autònoma



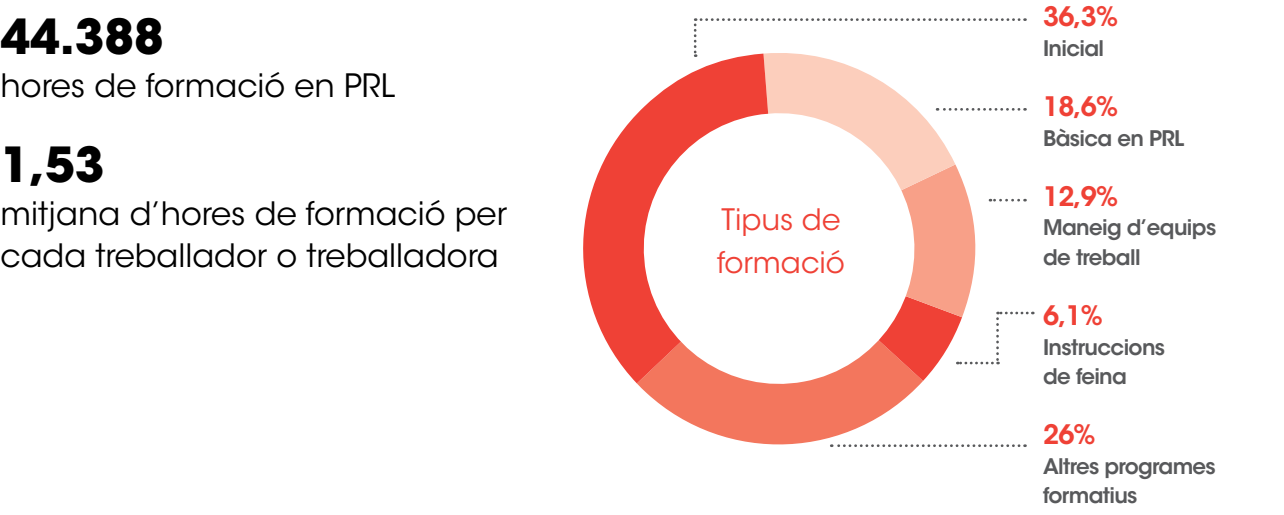
Taxa d'absentisme laboral



Taxa de malalties professionals



Taxa de formació en prevenció de riscos laborals 403,404,1



Desenvolupament professional 404-1; 404-2

Potenciar el desenvolupament professional i personal dels equips d'EROSKI és un dels tres pilars del Pla Estratègic per 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 nostra plantilla busquem constituir equips de treball d'alt rendiment, incentivar el creixement professional i fomentar la cultura cooperativa d'autogestió.

Enguany s'han destinat 1,7 milions d'euros a programes formatius, la qual cosa suposa 191.938 hores totals dedicades a la capacitat dels nostres treballadors i treballadores, que equival a una mitjana de 6,6 hores per treballador.

Cal destacar el reforç de la formació impartida al personal de botiga de CAPRABO, on el nombre d'hores formatives pràcticament s'ha duplicat i s'ha reforçat sobretot la formació en tècnics/es.

Tot i que la formació presencial segueix sent majoritària, s'han incorporat noves formacions *online* el 2019, entre les quals hi ha la formació en *Compliance* penal i protecció de dades, i un joc digital (anomenat Atrivity) sobre el 50è aniversari d'EROSKI, on els treballadors i treballadores han pogut aprendre dades destacades de la història de la cooperativa a través d'aquesta plataforma de ludificació.



Programes de formació destacats el 2019

Escoles de frescos

Segueixen destacant com a formació en el punt de venda les escoles de frescos de carnisseria, peixateria, xarcuteria, fruiteria i fleca. Hi han participat 270 persones i s'han destinat 33.304 hores a la formació.

Escoles Premium Fresh

S'han organitzat dues escoles Premium Fresh en xarcuteria i carnisseria, en les quals s'han format 84 persones i s'han invertit 2.077 hores.

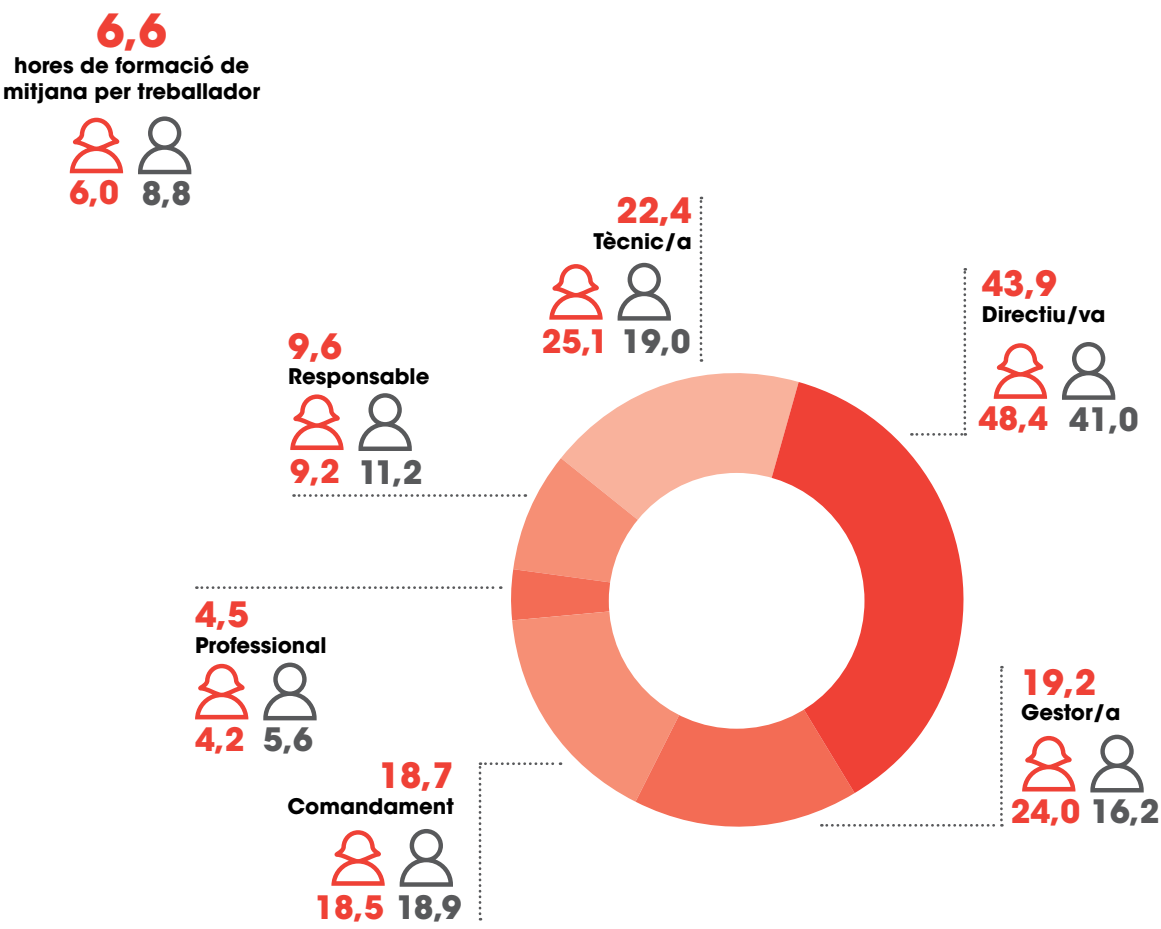
Acadèmia d'Innovació: EKINN

El 2019 hem llançat un nou ecosistema d'innovació: Ekinn. Així és com anomenem el conjunt de metodologies, eines i dinàmiques en clau d'innovació que integrem a l'organització per impulsar l'evolució del nostre posicionament diferencial.

Per donar forma a Ekinn, a més de les diverses eines i mètodes que implementem, comptem amb 8 professionals d'EROSKI que s'han capacitat per guiar aquests processos d'innovació. Els nostres primers *ekinn*ers s'han format en tècniques i eines de la innovació oberta, que incorpora la intel·ligència col·lectiva als processos d'innovació. Ens basem en Mondragon Unibertsitatea, entre d'altres prescriptors en la matèria, per dissenyar la nostra evolució futura.

El 2019 s'han dedicat 1.748 hores a la formació de 614 persones en innovació, un pilar fonamental de l'estratègia d'EROSKI.

Mitjana d'hores de formació per gènere i categoria professional



Vegeu la Taula 19 de l'annex d'indicadors per a la comparativa amb anys anteriors.

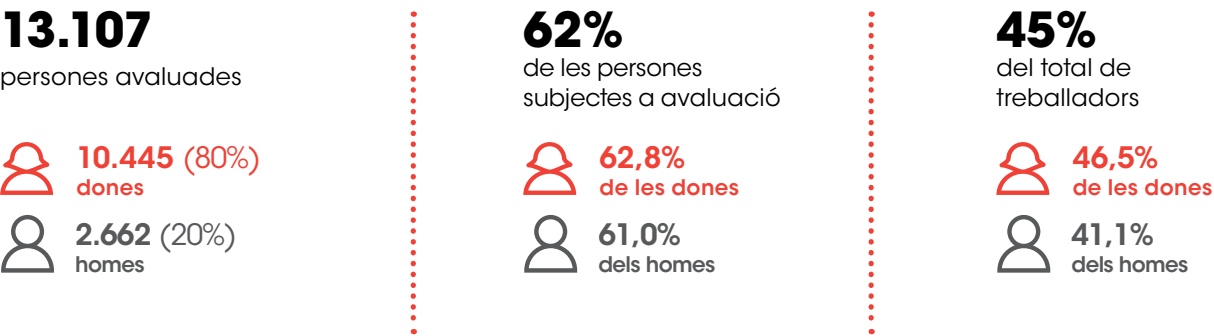
Nombre d'hores de formació de les persones treballadores segons gènere i categoria professional

	Dones	Homes	Total
Directiu/va	586	950	1.536
Gestor/a	3.054	3.276	6.331
Comandament	17.284	11.351	28.635
Professional	76.744	26.044	102.788
Responsable	21.892	5.934	27.826
Tècnic/a	15.465	9.358	24.823
Total	135.025	56.913	191.938

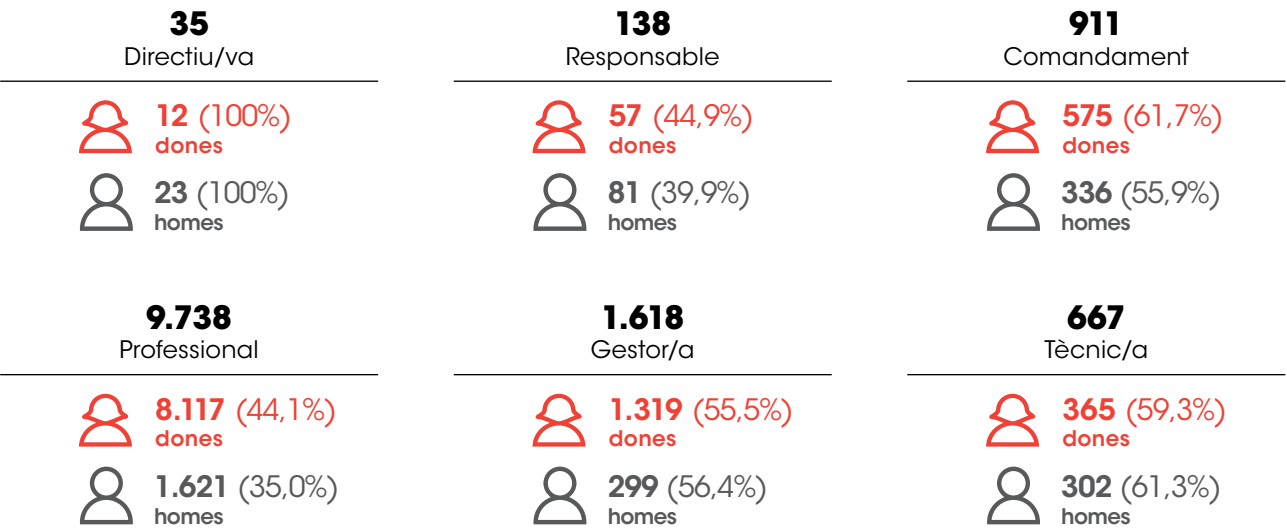
Promoció professional 404-3

Juntament amb la formació, un altre element que defineix la gestió de les persones a EROSKI és la promoció, entesa com un procés natural en la vida professional dels nostres treballadors i treballadores basat en la capacitat professional i en la qualitat de l’acompliment. En aquest sentit, el 2019 es va promocionar el 2,9% de la nostra plantilla, que correspon a 283 persones, de les quals un 77% eren dones.

Nombre i percentatge de persones amb avaluació periòdica de l’acompliment i desenvolupament professional



Nombre de persones avaluades i percentatge respecte del total de treballadors per categoria professional i gènere



Vegeu la Taula 20 i la 21 de l’annex d’indicadors per saber el nombre d’empleats/des subjectes a avaluació, i la Taula 19 per a la comparativa amb anys anteriors.

Kreant amb tu: cultura cooperativa d’autogestió

Els Premis de Reconeixement Corporatiu Krea a la innovació interna han arribat a la sisena edició. Les persones que treballem a Grup Eroski som un equip participatiu, sempre disposat a crear experiències innovadores, dia a dia, a les nostres botigues. En cada edició dels Premis Krea, les candidatures presentades han sorprès per la seva capacitat d’anticipar-se a les necessitats de la clientela i de la societat, imaginant les solucions que reflecteixen més bé la cultura d’equip que ens defineix.

Krea premia les bones pràctiques i experiències dels equips que, de manera més innovadora, han dissenyat i posat en pràctica les seves pròpies iniciatives; unes idees que contribueixen a consolidar encara més els principis i pilars que més bé defineixen la nostra identitat organitzativa.

A més a més, l’edició del 2019 va acollir una celebració molt especial. La del 50è aniversari d’Eroski S. Coop. i el 60è aniversari de CAPRABO. Per a això s’han determinat dues mencions especials del jurat, que reconeix la millor iniciativa per commemorar una data tan assenyalada, tant per a Eroski S. Coop. com per a CAPRABO.

Emprenedores i emprenedors franquiciats

Aquells socis i sòcies treballadors que vulguin tenir el seu propi negoci poden acollir-se al nostre programa “amb tu en franquícia”, on els oferim formació especialitzada, avantatges i serveis personalitzats, així com eines avançades per a la gestió de les seves botigues, a més de tot el suport d’una marca de confiança com és EROSKI. Així mateix, hem arribat a acords amb entitats de finançament i amb la Confederació Espanyola de Joves Empresaris (CEAJE) per tal de donar-los suport i impulsar l’emprenedoria.



Inserció laboral i innovació social 103-3, 405

EROSKI, com a cooperativa de consum, és un projecte col·lectiu enfocat als consumidors i consumidores i a la societat. I, per tant, estem compromesos amb la integració de persones en situacions desfavorides i en risc d'exclusió social. Per això, a través de convenis de formació ocupacional signats amb els serveis d'ocupació públics o amb diverses organitzacions, com ara la Creu Roja, anualment establim programes formatius i pràctiques no laborals per a aquells col·lectius amb més dificultats d'inserció laboral. Això els permet la capacitat professional i els facilita la posterior incorporació laboral en els nostres punts de venda. El 2019, per exemple, hem signat un nou acord amb la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria del Govern de les

Illes Balears per facilitar la inserció laboral de les persones més grans de 45 anys.

El 2019 es van formar més de 900 persones, el doble que el 2018, de les quals més de 310 van ser contractades per EROSKI en acabar els programes de capacitat.

Entre les diverses iniciatives per a la inserció laboral que es van dur a terme el 2019, cal destacar la posada en marxa de "L'especialització en frescos", juntament amb l'Escola d'Hostaleria de Leioa i el Govern basc. Som pioners en una titulació oficial a tot l'Estat, i la formació compta amb set estudiants, que acabaran l'any 2020.

Programa Insereix de la Fundació ONCE

EROSKI és una de les 64 empreses líders a Espanya que formen part del Programa i Fòrum Insereix de la Fundació ONCE. Com a empresa Insereix, manifestem el nostre compromís amb la responsabilitat social, la diversitat i la discapacitat, així com la nostra voluntat d'integrar aquesta variable de manera transversal a la seva cadena de valor i a les polítiques d'RSC que desenvolupen, millorant, així, la seva competitivitat. La Fundació ONCE col·labora amb nosaltres en el desenvolupament de projectes que

potenciïn l'ocupació de les persones amb discapacitat i millorin la seva qualitat de vida, i optimitzant totes les oportunitats d'innovació, la diferenciació i la creació de valor que aquests projectes ens ofereixen.

A més, el 2019 vam participar en la trobada organitzada per *Expansión* i la Fundació ONCE: Fòrum Insereix, "La unió del talent, la diversitat i la discapacitat".

Supermercats inclusius

EROSKI segueix estenent el model d'ocupabilitat a les persones amb discapacitat que va començar a desenvolupar el 2015, amb Gureak, i el 2017, amb Ampans. Aquesta iniciativa treballa per donar noves oportunitats a la inclusió laboral de persones amb capacitats diverses.

Durant aquest 2019 s'han obert dos supermercats inclusius franquiciats, un EROSKI/City a la localitat lleonesa de Puente Villarente amb Soltra i un segon supermercat CAPRABO amb Ampans. Això fa que ja siguin sis els supermercats inclusius a tota la xarxa.

Així mateix, potenciem la inclusió social en la nostra cadena de valor. Per això col·laborem amb proveïdors com ara Freshcut a Galícia, fabricant de la marca Galifresh, i la Fundació Ampans a Catalunya, comercialitzadora dels formatges Muntanyola, que promouen la inserció laboral de persones amb discapacitat intel·lectual i malaltia mental, i en situació de vulnerabilitat. El 2019, a més,

VEGALSA-EROSKI ha subscrit un acord de col·laboració amb la cooperativa Mulleres Colleiteiras per a la recollida i la gestió d'oli usat a la seva xarxa d'establiments de la província de la Corunya, per tal d'afavorir la protecció de l'entorn i la inserció laboral de dones en risc d'exclusió social.

A més, pel que fa a l'accessibilitat dels nostres supermercats per als clients, els nostres establiments compleixen amb la legalitat vigent en aquesta matèria. Tots els projectes d'obertura i reforma són aprovats per l'autoritat competent que ho comprova. Així mateix, el nostre model considera algunes millores per a les persones amb mobilitat reduïda: bàscules més baixes a la fruita, taulells d'informació amb rebaix d'alçada i carros especials. També hem signat un conveni amb el Govern de Castella-la Manxa per engegar iniciatives que facilitin la compra a persones amb discapacitat en quatre centres d'aquesta comunitat autònoma.

Distribució de persones treballadores amb discapacitat segons gènere i categoria professional

	Dones	Homes	Total	
Directiu/va	0	1	1	0,3%
Gestor/a	0	3	3	0,8%
Comandament	4	7	11	2,9%
Professional	208	116	324	86,6%
Responsable	17	9	26	6,9%
Tècnic/a	4	3	7	1,9%
Total	233	141	374	

Vegeu la Taula 22 de l'annex d'indicadors per a la comparativa amb anys anteriors.

