




4

Langileak

Lan arduratsu eta integratzailerako konpromisoa

 **EROSKI**
zurekin

 **EROSKI**
zurekin

 **EROSKI**
zurekin

Konpromiso integratzailearen eredua ⁴¹³⁻¹



Gure enpresak egiten duen pertsonen kudeaketaren ezaugarri nagusia da, langile izateaz gain, jabeak ere bagarela: EROSKIko langileen artean, 9.258 pertsona langile bazkideak gara (guztizkoaren % 32); beraz, enpresaren kudeaketa kooperatiboan parte hartzen dugu.

Ezaugarri horrek beste banaketa-enpresetatik bereizten du EROSKI Taldea: jarrera proaktiboa eta proiektuarekiko konpromiso maila handia dugu, eta erakundearen maila guztietako jardunean islatzen da.

Sortzen dugun enpleguak gure kudeaketa ereduari eta langileekiko, bezeroekiko eta gizartearekiko konpromisoari jarraitzen dio, eta, horregatik, ahalegindu egiten gara egonkorra eta kalitatezkoa izan dadin. Hala, EROSKI 2019an sorturiko enpleguaren % 76 finkoa izan zela azpimarratu beharra dago. Era berean, sustatu egiten dugu soldata mailako elkartasuna, berdintasuna, kontziliazioa, eta langileen osasuna, segurtasuna, garapen profesionala eta erabakietan parte-hartzea, eskaintzen dugun enpleguaren kalitaterako oinarritzko ardatz gisa.

Gizartearekiko arduratsua den enpresa

EROSKI, Gizarte Erantzukizuna erakunde guztian partekatzen dugun balioa da, eta Presidentetzaren erantzukizun zuzena da. Gure gizarte estatutuetan, Barne Araudi Kooperatiboan eta Kudeaketa Etikoko Eskuliburuan lan gaitako gure konpromisoak biltzen dira, bai gure langileentzat, baita azpikontrata eta hornitzaileentzat ere. Kudeaketa etikoa Zuzendaritzaren helburu nagusien artean txertatuta, gure konpromiso hauek lortzen ditugu:

- Indarrean dagoen legedia eta laneko eta kooperatibetako araudia betetzea, baita EROSKIren berezko konpromisoak ere.
- Kudeaketa etikoko sistema eraginkor bat ezartzea.
- Erakundearen portaera etikoaren etengabeko hobekuntza.
- Nazioarteko esparruan aldarrikatutako giza eskubideak babestea eta errespetatzea.

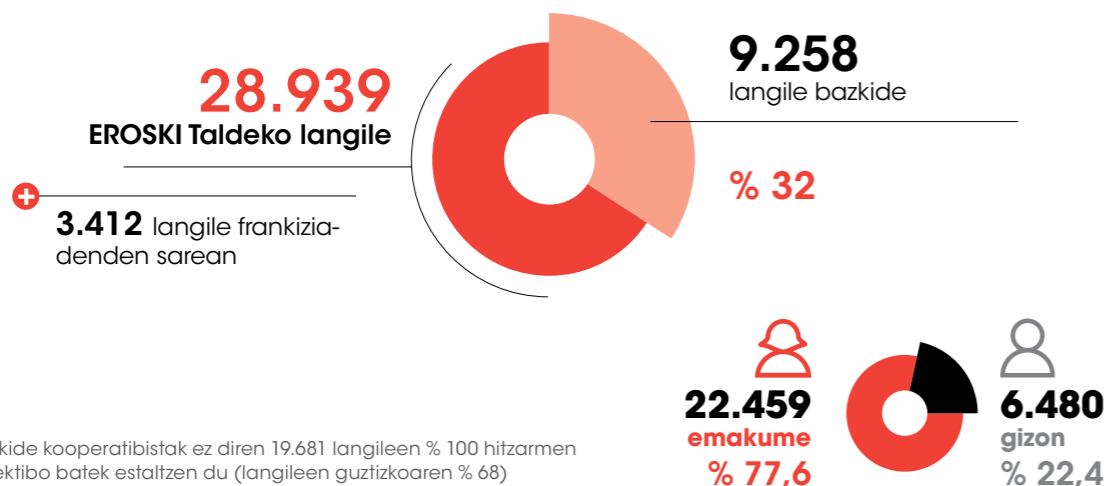


Gure lanaren funtsezko 10 balioak

- 1 **Partaidetza** sustatzen dugu.
- 2 **Garapen pertsonala eta profesionala** sustatzen ditugu, ezagutzak, jarrerak eta trebetasunak hobetuz.
- 3 **Kide izatearen sentimendua:** EROSKIko kide izateaz harro gaude, eta hobekuntza-arloak bilatzen ditugu.
- 4 **Informazioa eta komunikazioa** sustatzen ditugu erakundearen barruan, bi noranzkoetan.
- 5 Barne elkartasunari esker, **kolektiboa indibidualari gailentzen zaio**, eta epe luzea epe laburrari.
- 6 **Dinamismoa** aldaketara egokitzeko eta berrikuntza bultzatzeko.
- 7 **Bezeroa aintzat hartzen dugu**, bere beharrei egokitzeko eta haiei aurrea hartzeko.
- 8 Lan baldintzak etengabe hobetzen ditugu, **bizi kalitate egokia bermatzeko**.
- 9 **Kanpoko elkartasuna**, gizarteak ematen diguna hari itzultzeko.
- 10 Kooperatiban lan egiten dugun pertsonok **ahalik eta profesionalizazio mailarik handiena lortu nahi dugu**.

Adierazle nagusiak 102-8; 102-41; 401-1

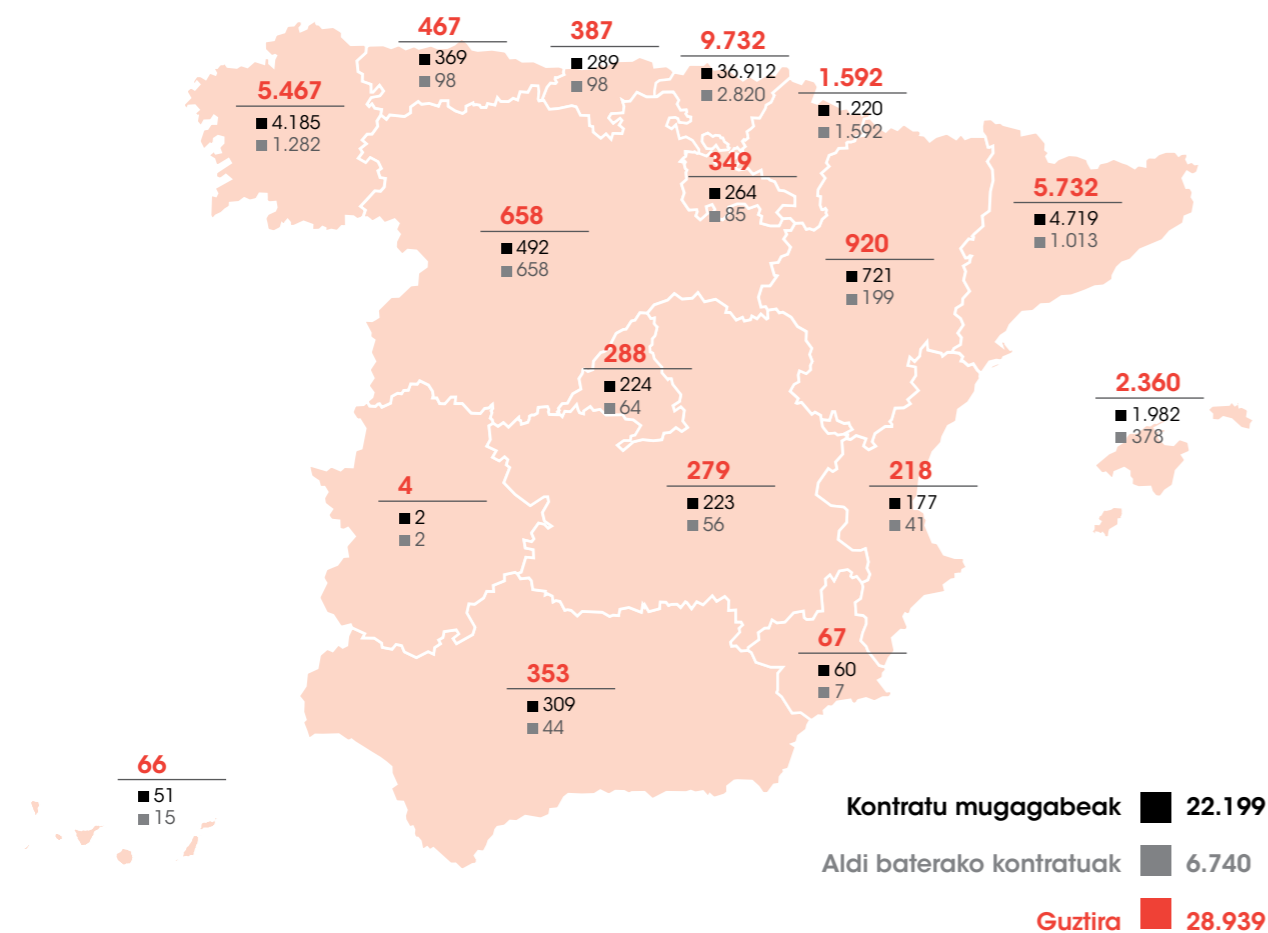
Langileen kopurua, guztira



Bazkide kooperatibistak ez diren 19.681 langileen % 100 hitzarmen kolektibo batek estaltzen du (langileen guztizkoaren % 68)

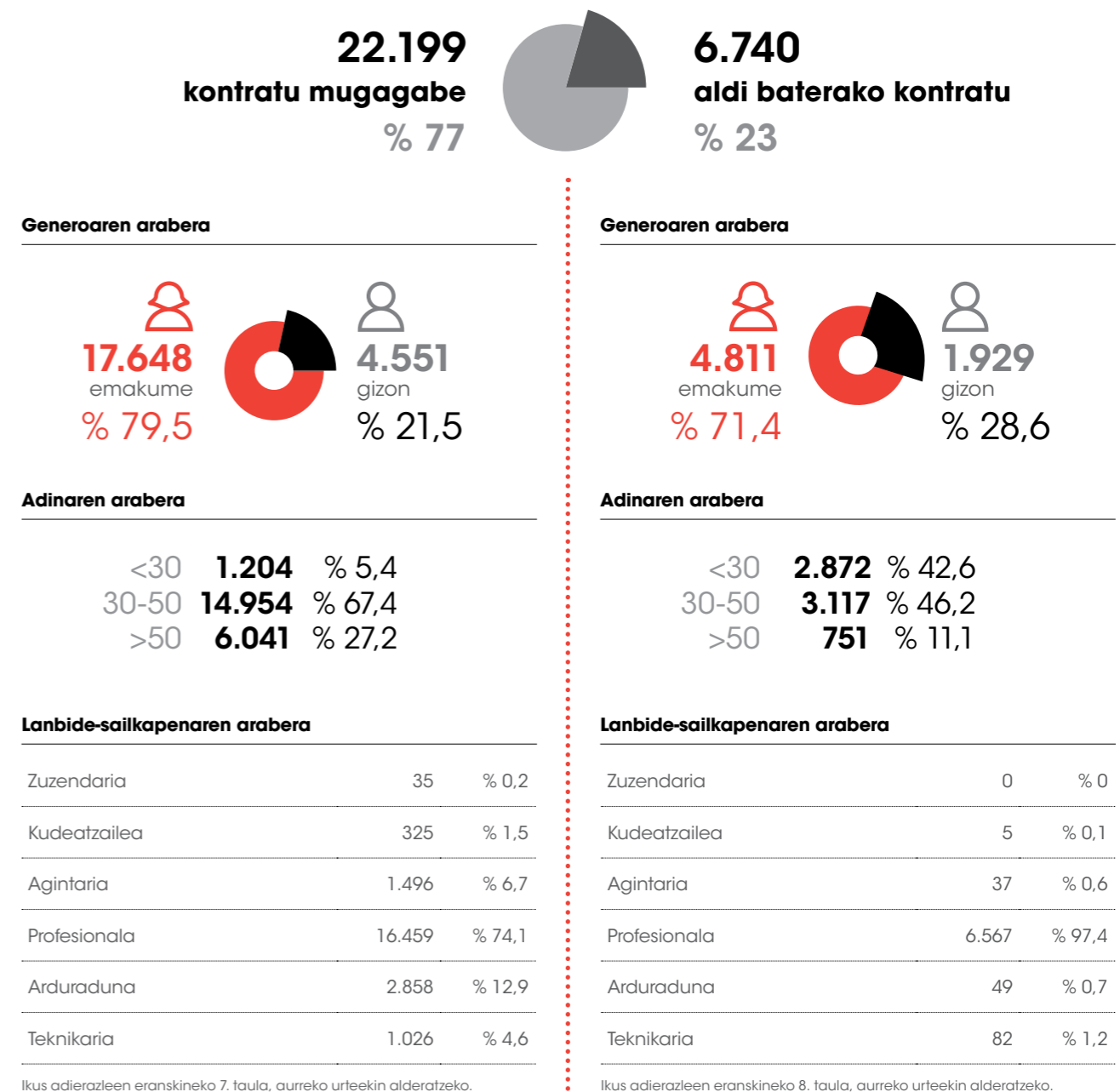
Ikus adierazleen eranskiniko 5. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Langile kopurua kontratu motaren eta autonomia-erkidegoaren arabera

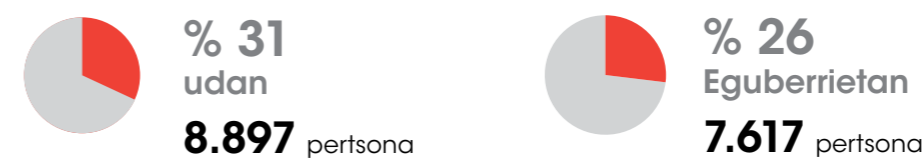


Ikus adierazleen eranskiniko 6. taula langile kopuruari buruzko datuak lortzeko, kontratu motaren eta autonomia-erkidegoaren arabera.

Langile kopurua kontratu motaren, generoaren, adin-tartearen eta lanbide-kategoriaren arabera



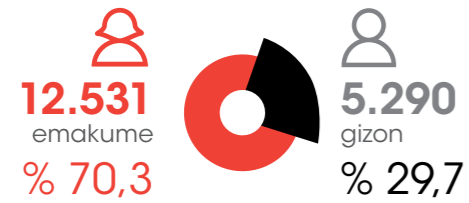
Aldi baterako langileak ordezkapenatarako



Langile kopurua kontratu motaren banaketaren arabera, generoaren, adin-tartearen eta lanbide-kategoriaren arabera



Generoaren arabera



Adinaren arabera

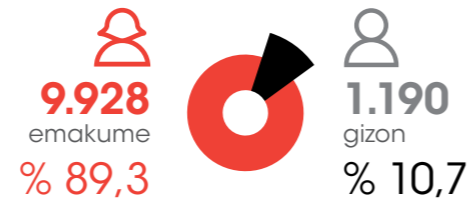
<30	1.948	% 10,9
30-50	10.874	% 61,0
>50	4.999	% 28,1

Lanbide-sailkapenaren arabera

Zuzendaria	35	% 0,2
Kudeatzailea	322	% 1,8
Agintaria	1.416	% 7,9
Profesionala	12.540	% 70,4
Arduraduna	2.554	% 14,3
Teknikaria	954	% 5,4

Ikus adierazleen eranskineko 9. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Generoaren arabera



Adinaren arabera

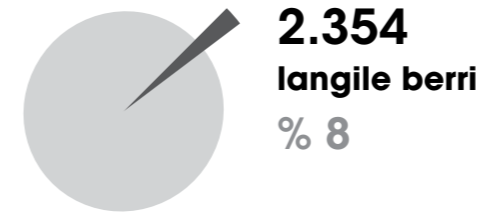
<30	2.128	% 19,1
30-50	7.197	% 64,7
>50	1.793	% 16,1

Lanbide-sailkapenaren arabera

Zuzendaria	0	% 0
Kudeatzailea	8	% 0,1
Agintaria	117	% 1,1
Profesionala	10.486	% 94,3
Arduraduna	353	% 3,2
Teknikaria	154	% 1,4

Ikus adierazleen eranskineko 10. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

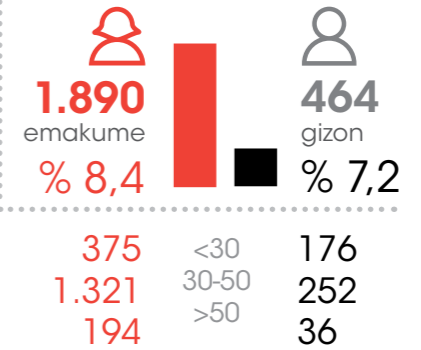
Kontratazio kopurua eta indizea, generoaren eta adin-tartearen arabera



Adinaren arabera

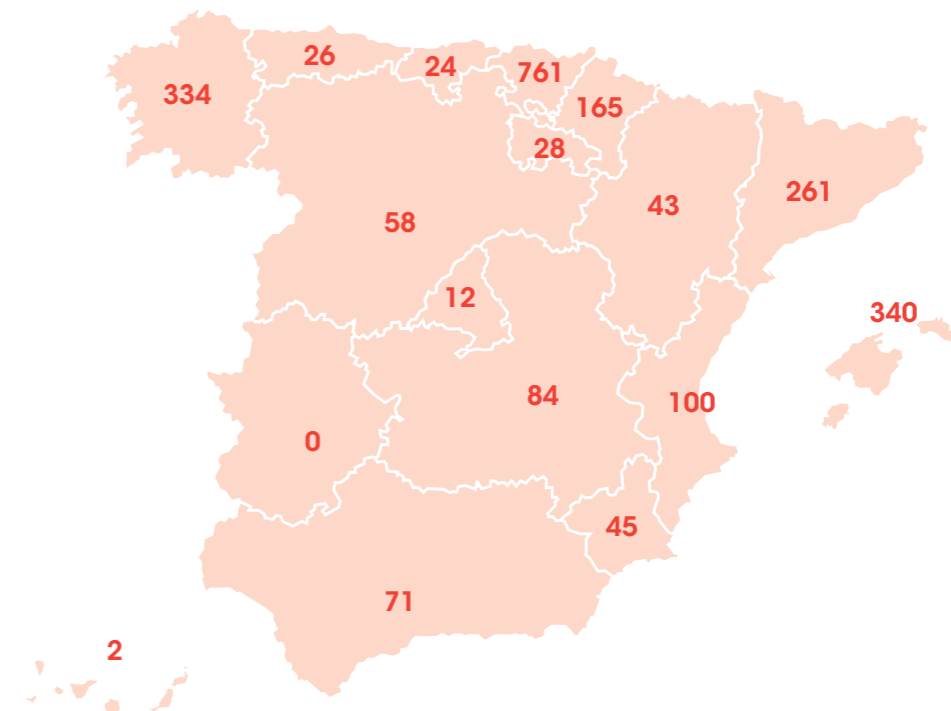
<30	% 1,9
30-50	% 5,4
>50	% 0,8

Generoaren eta adinaren arabera

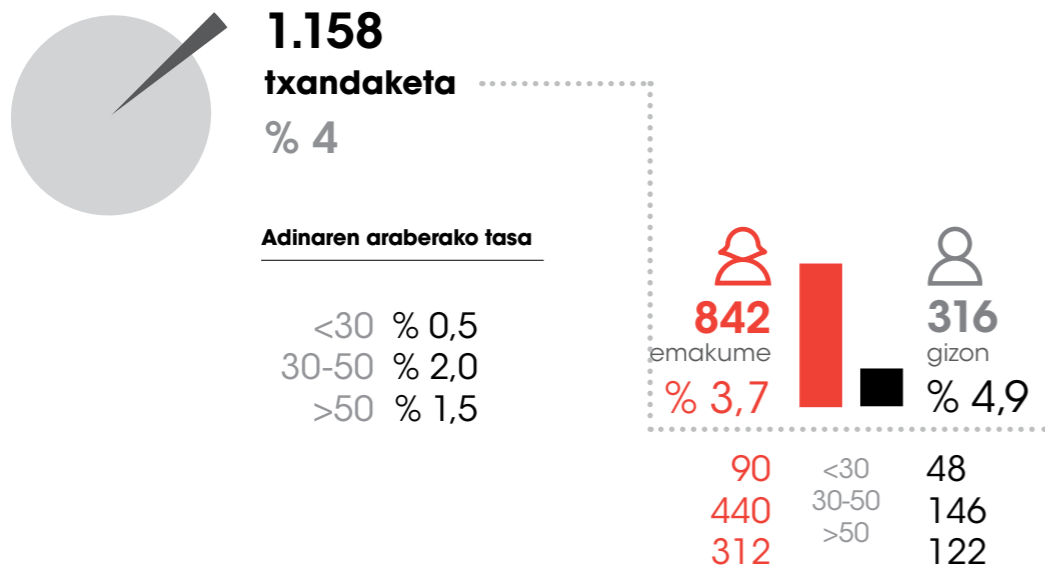


Ikus adierazleen eranskineko 11. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Kontratazio kopurua autonomia-erkidegoaren arabera



Txandaketen kopurua eta indizea (borondatezko irteera, kaleratzea, erretiroa edo heriotza), generoaren eta adin-tartearen arabera



Ikus adierazleen eranskineko 12. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Kaleratze kopurua generoaren, adin-tartearen eta lanbide-kategoriaren arabera, eta 2019ko datuei buruzko ehunekoa

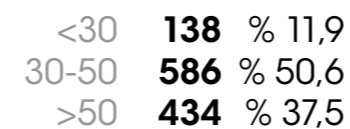
Generoaren arabera



Lanbide-sailkapenaren arabera

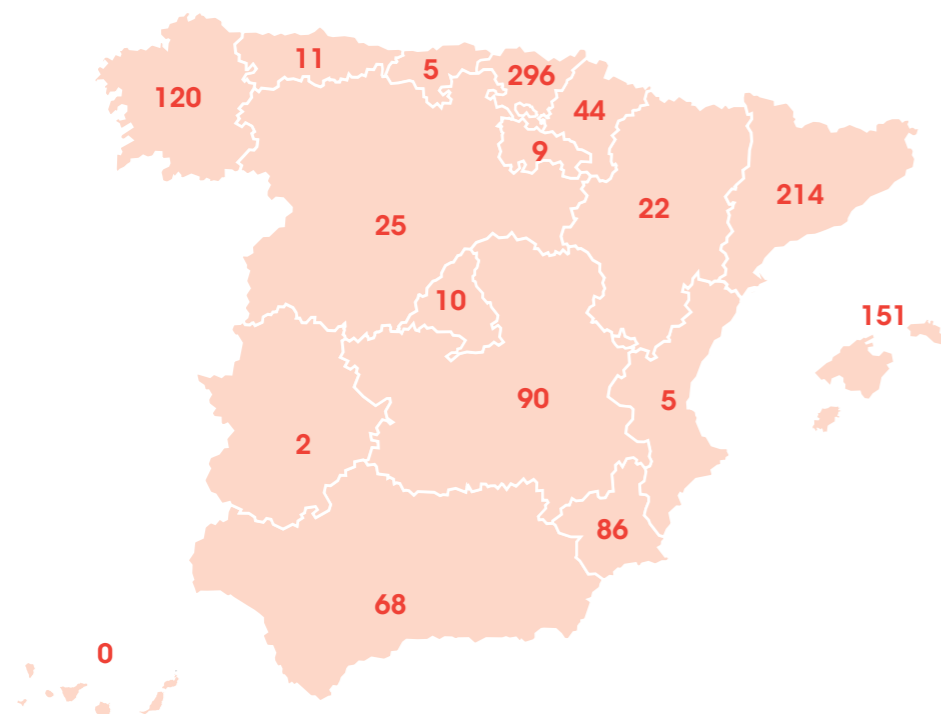
Zuzendaria	0	% 0,0
Kudeatzailea	26	% 2,2
Agintaria	53	% 4,6
Profesionala	945	% 81,6
Arduraduna	92	% 7,9
Teknikaria	42	% 3,6

Adinaren arabera



Ikus adierazleen eranskineko 13. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Txandaketa kopurua autonomia-erkidegoaren arabera



Langileen kudeaketa arduratsuaren ardatzak

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

EROSKI Koop. E., bere korporazio balioei jarraituz, soldata mailako elkartasunaren printzipioa aplikatzen du erakunde osoan. Hori dela eta, barne-mailan, soldaten arteko alde txikia dago erantzukizun txikieneko lanpostuen eta goi zuzendaritzako lanpostuen artean; hain zuzen, alde hori 8,17koa izan zen 2019an. Hortaz, ordainsari handiena jasotzen duen pertsonaren guztizko ordainsariaren eta kooperatibako gainerako langileen batezbestekoaren arteko erlazioa 7,54koa da. Ratio hori askoz txikiagoa da IBEX 35eko enpresetakoena baino; izan ere, 2018ko datuei erreparatuta, goi exekutiboen batezbesteko ordainsaria 76 aldiz handiagoa izan zen gainerako langileen batezbestekoarena baino.

Zuzendaritza Kontseiluak eta Kontseilu Sozialak izendatzen duten Balorazio Batzordeak du kooperatibako ordainsari maila zehazteko ardura, lanpostu bakoitzean egin beharreko lanak eta beharrezko ahalmen eta gaitasunak aztertu ostean. Bestalde, Izendapen eta Ordainsarien Batzordeak proposatzen dio Kontseilu Errektoreari goi zuzendaritzarako ordainsari politika.

EROSKiko ordainsariak publikoak dira, berberak gizon nahiz emakumeentzat, eta lanpostuaren arabera dira,

ez antzintasuna edo banakako negoziazioa bezalako beste faktore batzuen arabera. Gainera, beharrezko giza baliabideak erakartzeko eta atxikitzeko, kanpoko lehiakortasunaren printzipioa erabiltzen da; alegia, sektoreko enpresetako ordainsari orokorrak hartzen dira aintzat. Hortaz, supermerkatuen hitzarmenari erreparatuta, gutxieneko oinarrizko soldata % 8,60 handiagoa da Espainiako lanbide arteko gutxieneko soldatarekin alderatuta.

Bestalde, kanpoko mailan, ordainsari mailako elkartasunak honako hau dakar berekin: **Zuzendaritza Kontseiluaren ordainsaria merkatuko balioa baino txikiagoa da, % 74 inguru, batez beste.** Hala, 2019an zehar, presidentearen eta Zuzendaritza Kontseiluko kide guztien ordainsaria 685.866 eurokoa izan zen, guztira. Horrek ez dauka inolako zerikusirik IBEX 35eko enpresen errealitatearekin; izan ere, enpresa horietan, zuzendaritza taldeetako kideen batez besteko ordainsaria EROSKiko Zuzendaritza Kontseiluko pertsona batek batez beste jasotzen duena baino 7 aldiz handiagoa da. Orobat, gure gobernu organo gorena den Kontseilu Errektoreko kideek ez dute ordainsari finkorik edo aldakorrik jasotzen lan horren ordaintan (organoko bileretara joateko gastuak izan ezik).

	EROSKI, S. COOP.	Gainerako sozietateak
Soldata aldea	8,17	11,73
Enpresan gehien irabazten duenaren urteko guztizko ordainsariaren eta gainerako langileen batezbestekoaren arteko ratioa	7,54	9,71
Urteko guztizko ordainaren igoeraren ratioa 2018 eta 2019 artean	% 1,64tik % 2,56ra	% 1 eta % 2 arteko hazkundera oinarrizko soldatan sozietate guztietan
Zuzendaritza Kontseiluko kideen eta gainerako langileen batez besteko ordainsariaren arteko ratioa	3,71	4,61
Oinarrizko soldataren eta lanbide arteko gutxieneko soldataren arteko ratioa	% 25,99	% 8,60 * 2019an, lanbide arteko gutxieneko soldata % 22 baino gehiago igo zen
Soldata-arrakala haztatua, lanbide-kategoria bakoitzak langile guztiengan duen pisuaren arabera	% 8,1	% 5,9

Zuzendaritza Kontseiluaren batez besteko ordainsaria, generoaren arabera



Batez besteko ordainsaria generoaren eta lanbide-kategoriaren arabera

Lanbide-kategoria	EROSKI, S. COOP.			Gainerako sozietateak		
	Emakumeak (€)	Gizonak (€)	Soldata-arrakala	Emakumeak (€)	Gizonak (€)	Soldata-arrakala
Zuzendaria	73.760	76.199	3,3%	64.826	88.334	36,3%
Kudeatzailea	44.485	46.989	5,6%	52.231	55.302	5,9%
Agintaria	31.692	31.676	-0,1%	29.424	33.055	12,3%
Profesionala	17.039	18.771	10,2%	16.057	16.834	4,8%
Arduraduna	23.214	23.286	0,3%	21.310	23.282	9,3%
Teknikaria	30.723	31.484	2,5%	29.294	32.985	12,6%

Lanbide-kategoriaren arabera erreferentziako ordainsaria berdinezkoa da kooperatibako gizonen eta emakumeen artean. Soldata-arrakalaren arrazoietako bat da lanbide-kategoria beraren barruan dagoen generoaren arabera banaketa ez dela orekatua erantzukizun maila ezberdinen artean; bestea, ordainsarien indizeen bi-

lakaera historikoa da. Espero dugu soldata-arrakala pixkanaka-pixkanaka murrizten joatea, batetik, kooperatiban lan egiten duten pertsonen berritze naturalaren ondorioz, eta, bestetik, emakumeen presentzia handiagoaren ondorioz lanbide-kategoria beraren barruko erantzukizun handiagoko postuetan.

Batez besteko ordainsaria generoaren eta adin-tartearen arabera

Adin-tartea	EROSKI, S. COOP.			Gainerako sozietateak		
	Emakumeak (€)	Gizonak (€)	Soldata-arrakala	Emakumeak (€)	Gizonak (€)	Soldata-arrakala
<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%

Ordainsariei buruzko datu guztiak lanaldiaren % 100aren arabera kalkulatu dira.

Berdintasuna

EROSKI n uste dugu emakumeen eta gizonen arteko aukeren berdintasuna erakundeak kudeatzeko oinarriko printzipio estrategikoetako bat dela. Desberdintasuna ezabatzeak berekin dakarren aldaketa prozesua oso errotuta dago gure elkarlanean eta berdintasunean oinarritutako gure kulturaren. Ildo horretatik, EROSKI diskriminazio ezaren printzipioari jarraitzen dio, Fundazio estatutueta jasota baitago. Printzipio hori ez zaio soilik generoari aplikatzen; arrazari, sexu orientazioari, erlijio sinismenei, iritziz politikoei, nazionalitateari, gizarte jatorriari, desgaitasunari eta diskriminazioa eragin dezakeen beste edozer ezaugarri ere aplikatzen zaio.

Horretarako, 2005ean, Berdintasunerako Batzordea sortu genuen. Haren ardura EROSKIren Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunari buruzko Diagnostikoa eta Emakumeen eta Gizonen arteko Berdintasunerako Plana egitea eta aldian-aldian eguneratzea da. Gainera, Berdintasun Behatokiak printzipio hori erakundearen betetzen

dela zaintzen du. Organismo horretan, kooperatibako langile bazkideen ordezkariak hartzen dute parte. Honako sei lan arlo hauek biltzen ditu: hizkuntzaren erabilerak, gorputzerako eta osasunerako oztopoak ezabatzea, gizarte oztopoak ezabatzea, garapen pertsonala eta profesionala, eta bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egitea.

Gainera, salaketa kanal bat ere badugu eta, 2015az geroztik, aholkularitza zerbitzu bat (isilpekoa) ere, laneko jazarpen kasuak saihesteko eta gertakari oro bideratzeko. Horrez gain, protokolo bat dugu genero-indarkeriaren aurka. Are gehiago, protokolo hau aukeratu du jardunbide egoki gisa Mundu Hitzarmeneko Espainiako Sareak Genero-berdintasuneko 5. GJH lortzeko.

2019an, Berdintasun Planari aldizkako jarraipena egiten jarraitu dugu, berrikusteko, eta sustapen- eta lankidetzak eratzeko garatu ditugu genero-berdintasuna lantzeko, tartean:

Emakumearen Nazioarteko Eguna

- Martxoaren 8ari buruz gogoeta egiteko eta ospatzeko doako gosaria.
- Kartelak denda guztietan.
- Ekitaldiaren barne-publizitatea eta kanpoko, Nexo aldizkariaren eta asteroko newsletterren bidez.

Berdintasuna errazteko prestakuntza

"Orgatila Gidarien eskola" sustatzen jarraitu dugu, EROSKIko emakumeak tradizioz gizonak bete izan dituzten lanpostuetan enplegatzeko. Aurten, 10 emakume gehiagok jaso dute prestakuntza.

Lankidetzak

- "Ez naiz ikusezina. Aniztasunak aberasten gaitu" jardunaldia. Bullying kasuetan aniztasuna eta jazarpena, integrazioa, berdintasuna eta ikusleen rola bezalakoak buruz hitz egiteko izan zen jardunaldia, besteak beste.
- Jostailu ez sexistei buruzko Bizkaiko Foru Aldundiaren kanpaina instituzionalarekin lankidetzak.
- Gurutze Gorriak antolatutako, "El balance más positivo" (Oreka positiboena) ekitaldian parte hartzea, enpresei kontziliazioaren inguruan duten ardurari buruz kontzientziazteko.

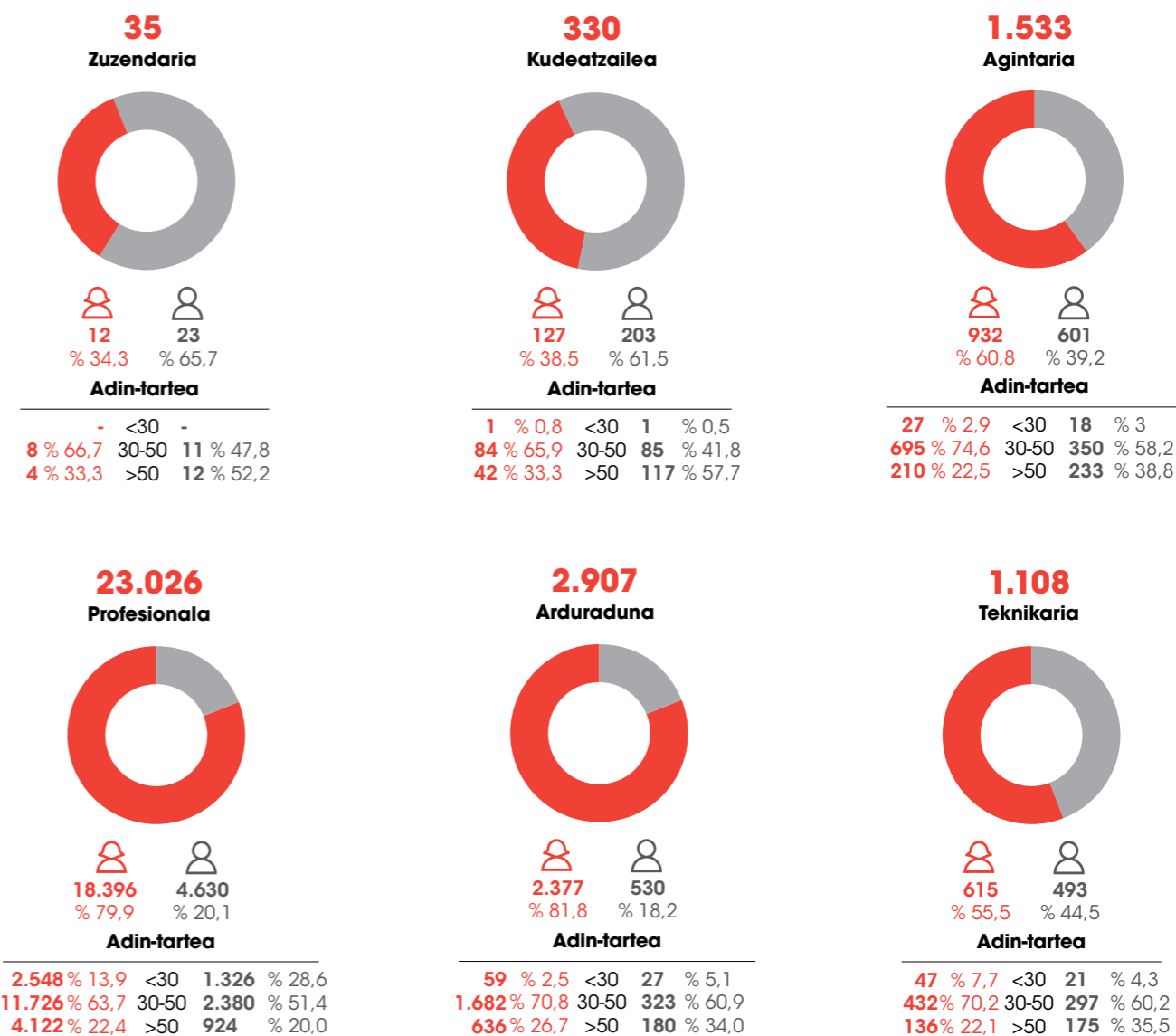


Berdintasun adierazleak 405-1

Berdintasunarekiko dugun konpromisoaren adierazle gisa, azpimarratu nahi dugu gure langileen % 78 emakumeak direla eta, 2019an, emakumeek erantzukizuneko lanpostuen % 72 betetzen zituztela, sektorearen batezbestekoa baino askoz gehiago. Gainera, 2017. urtearen hasieratik, EROSKI, S Coop. sozietate kooperatiboak emakumeen eta gizonen presentzia parekidea du bere Zuzendaritza Kontseiluan.

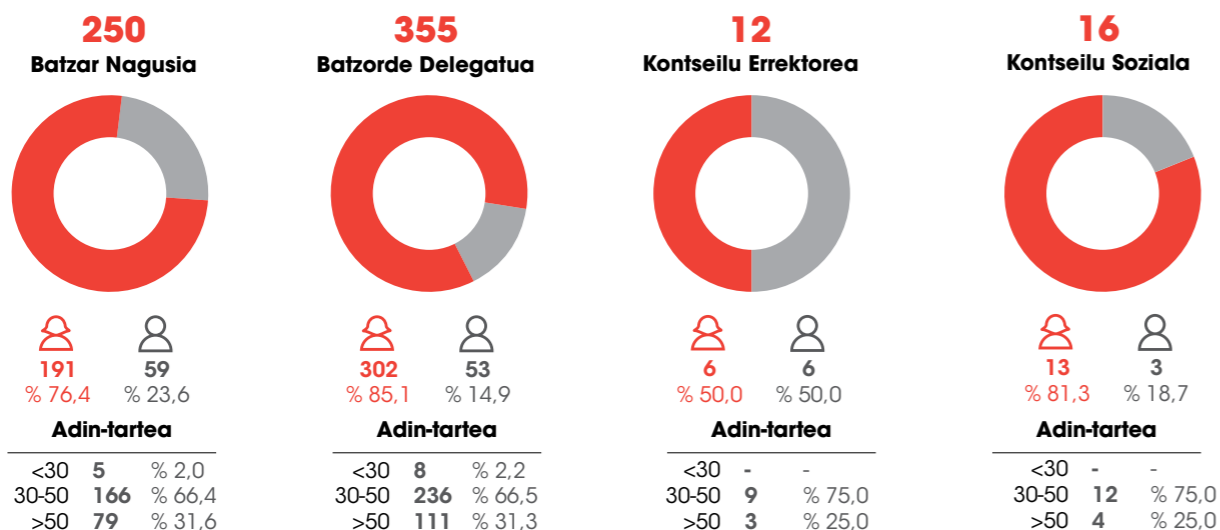
Era berean, emakume gehiago daude gobernu korporatiboko organoetan. Bestalde, 2018an parekidetasuna lortu genuen EROSKI Koop.-ren organo gorenean: Kontseilu Errektorean.

Langileen banaketa generoaren eta adin-tartearen arabera, lanbide-kategoria bakoitzean



Ikus adierazleen eranskinetako 14. taula, aurreko ekitaldiarekin alderatzeko.

Gobernu organoen banaketa generoaren eta adin-tartearen arabera



Ikus eranskineko 15. taula, aurreko ekitaldiarekin alderatzeko.

Kontziliazioa

Gure Berdintasun Planaren lan arloetako bat da kontziliazioa edo bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egitea. Aurrekoari dagokionez, neurri hauek garatzen jarraitu dugu:

- Senideen ospitaleratze edo ebakuntzagatiko baimen berreskuragarria zabaltea, ebakuntza horrek gaua ospitalean igaro behar izatea eskatzen ez badu ere.
- Bigarren eta hirugarren mailako senideen heriotzagatiko baimena zabaltea.
- Garaia baino lehen jaio diren edo erditu ostean ospitalean geratu behar diren seme-alabak zaintzeko ordaindutako baimen bat sortzea, Langileen Estatutuan aurreikusitakoa hobetuko duena.

EROSKI izan zen lehen enpresa izateko bikoteen eta ezkontutako enprekin arteko eskubideak berdintzen lan sektorean 2004an.



Bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egiteari buruzko adierazleak 401-3

Bizitza pertsonala eta profesionala bateragarri egiteari dagokionez, EROSKIk beste baimen batzuk ditu legeek ezartzen dituztenez gain, eta bizitza pertsonala eta profesionala orekatzea ahalbidetzen duten inguruneak eta ordutegiak bultzatzen ditu. Adibidez, 2019an, enplegatutako pertsonen % 13 lanaldi murriztuan edo eszedentzian zegoen, legezko zaintzarako edo senideak zaintzeko.

Halaber, EROSKIk langileen beste proiektu pertsonal batzuen berezitasunak ere hartzen ditu aintzat, eta, hala, aukera ematen die ageriko kausarik gabe lanaldia murrizteko, murrizketa aldia amaitutakoan lanaldi osoa berreskuratzeko eskubideari eutsita. Bestela, borondatezko aldi baterako eszedentziak ematen ditu, lanpostuak gordeta, GKE-ekin lankidetzako proiektuak edo garapen pertsonaleko beste plan batzuk gauzatzeko. Esaterako, iazko ekitaldian, 986 pertsonak izan zuten lanaldi murrizketa edo borondatezko eszedentzia.

Guraso baimenen banaketa, generoaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Guztira
2019an guraso baimena baliatu duten pertsonak, guztira	361	171	532
2019an guraso baimena amaitu ondoren lanera itzuli diren pertsonak, guztira	203	136	339
Lanera itzuli diren tasa (2019an baimena amaitu ostean lanera itzuli ziren pertsonen %)	% 74,9	% 87,2	% 79
2018an guraso baimen batetik itzuli eta 12 hilabeteren ondoren EROSKIn jarraitzen duten pertsonak	343	94	437
Atxikipen tasa (12 hilabete geroago EROSKIn jarraitzen duten pertsonen %)	% 92,2	% 87,9	% 91

Generoaren arabera lanaldi murrizketa duten langileak, kausaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Zaintza legalagatik lanaldi murrizketa izan duten pertsonak, guztira	3.032 (% 97,7)	71 (% 2,3)	3.103
Senideak zaintzeagatik lanaldi murrizketa izan duten pertsonak, guztira	217 (% 93,5)	15 (% 6,5)	232
Borondatez lanaldia murriztu duten pertsonak, guztira	54 (% 90,0)	6 (% 10,0)	60

2020ko urtarrilaren 31n eskuratutako EROSKI Taldearen datuak

Generoaren arabera eszedentzian diren langileak, kausaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Zaintza legalarengatik eszedentzia hartu zuten pertsonak, guztira	241 (% 96,0)	10 (% 4,0)	251
Senideak zaintzeagatik eszedentzia hartu zuten pertsonak, guztira	43 (% 8,06)	7 (% 14,0)	50
Borondatezko eszedentzia hartu duten pertsonak, guztira	659 (% 71,2)	267 (% 29,0)	926

Laneko osasuna eta segurtasuna

Laneko arriskuen prebentzioa 403-1; 416-2

EROSKIn konpromisoa hartu dugu gure langileen osasuna babesteko eta hobetzeko, eta, horretarako, modu proaktiboan egiten dugu lan segurtasun eta osasunaren arloan.

Laneko arriskuen prebentzioaren eta osasunaren arloko prestakuntzaren eta sustapenaren arloetan jarduten gara, eta etengabe hobetzen ditugu laneko arriskuak prebenitzeko gure sistemak, eta enpresaren kudeaketa orokorrean txertatzen.

Laneko arriskuak prebenitzeko bi zerbitzu mankomunatu ditugu: bat CAPRABOrako, eta, bestea, taldeko gainerako sozietateetarako. Honako espezialitate hauek dituzte bi zerbitzuek: laneko segurtasuna, industria higiena eta ergonomia, eta psikologia aplikatua. Osasunaren zaintza kanpoko prebentzio zerbitzuen bitartez egiten da.

Gainera, langileok arriskuak identifikatzen eta laneko baldintzak hobetzeko proposamenak egiten parte har dezakegu, haiek osasun eta segurtasun batzordeen aurrean aurkeztuta (hainbat arlotan jarduten dira), baita sozietate ordezkarietako beste organo batzuen aurrean ere. Batzordeetan, EROSKiko langile guztiak ordezkatzeko dira, eta laneko osasun eta segurtasunarekin lotutako gaien % 100 jorratzen da.



Laneko arriskuak prebenitzeko neurriak

2019an zehar, langileen laneko arriskuak prebenitzeko ekintzak antolatuta dira. Horien artean, hauek nabarmentzen dira:

Taldeko negozioren prebentzio planak berrikustea eta eguneratzea, baita arriskuen ebaluazio orokorrak eta postu nahiz zereginen ebaluazio ergonomikoak ere.

Prebentzioko barne-ikuskapenak eta ikuskapen programatuak egitea. Azken horiek zentroetako ikuskaritza taldeek egiten dituzte, eta, ondoren, hautemandako akatsak murrizteko eta hobetzeko proposaturiko neurri jarraipena egiten diete.

Larrialdi-simulakroak: ebakuazioarekin edo gabe, lantokietan bertan.

Prestakuntza: prebentzioari buruzko oinarriko ikastaroak eta lanpostuko arriskuei edo larrialdietako jardueri buruzko trebakuntza espezifikoak eskaini dira.

Osasunaren zaintza 403-2

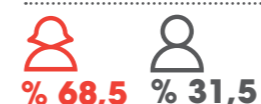
EROSKIn kanpoko prebentzio-zerbitzu bat dugu hitzartuta osasunaren zaintzaren espezialitateetarako. Zerbitzu horrek honako mediku azterketa hauek egiten ditu: ospitaleratzeak; aldizkakoak, lanpostuaren arriskuaren arabera; iraupen luzeko bajen ostekoak; lanpostu zehatzetan nahitaezkoak; haurdunaldietan eta langile sentikorren balorazio medikoak.

Bestalde, eta kontingentzia profesionalari dagokionez, mutualitatearekin berrikusi eta koordinatzen ditu gaixotasun profesionaltzat jotako kasu guztiak.

Laneko istripuen tasa, motaren arabera

Istripu arinak

33,1 laneko istripu arin bajaran, lan egindako milioi bat orduko



Kausak:

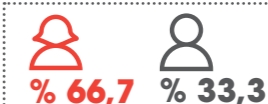
- % 37,9** Gehiegizko esfortzua
- % 12,2** Maila berean edo ezberdinean erortzea
- % 13,4** Ebakiak
- % 36,6** Beste kausa batzuk

Agente materiala:

- % 39,9** Elikagaiak, beirak, plastikoak edo ontziratuak
- % 10,2** Metalezko produktuek eta tresnak
- % 7,1** Orgatilak edo antzekoak
- % 42,8** Beste batzuk

Istripu larriak

0,1 laneko istripu larri bajaran, lan egindako milioi bat orduko



In itinere istripuak

5,4 in itinere laneko istripu bajaran, lan egindako milioi bat orduko

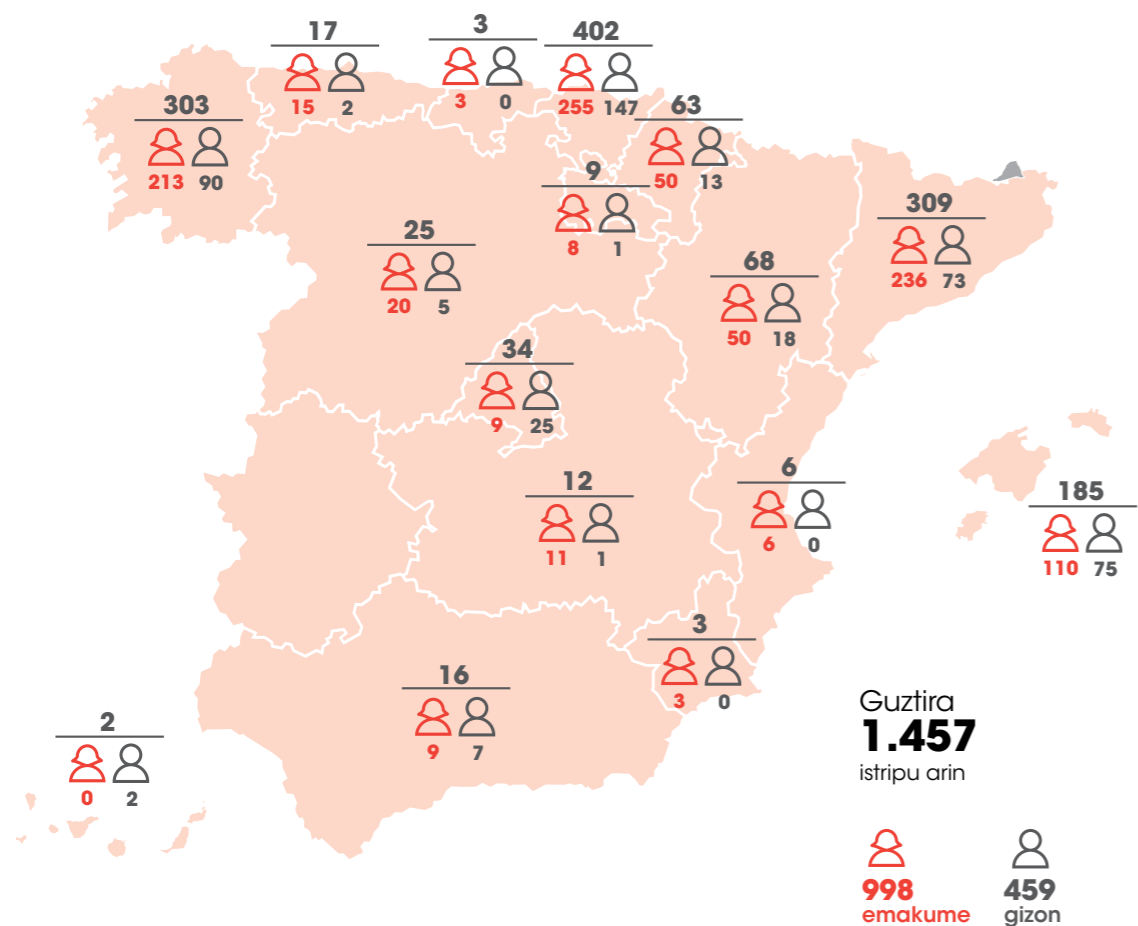


Laneko istripuek edo gaixotasun profesionalak eragindako heriotzak



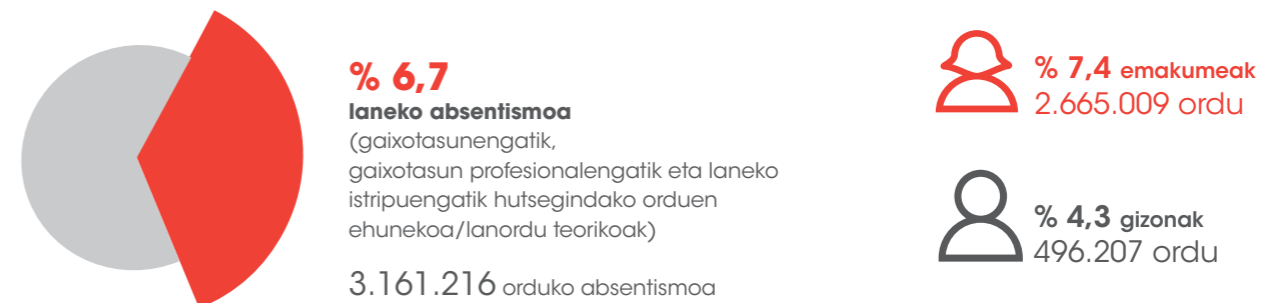
Ikus adierazleen eranskineko 16. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Baja hartu duten istripu arinen banaketa, autonomia-erkidegoko



*Hiru istripu larriak Euskadin (emakume eta gizon bana) eta Katalunian (emakume bat) izan dira.

Laneko absentismo-tasa

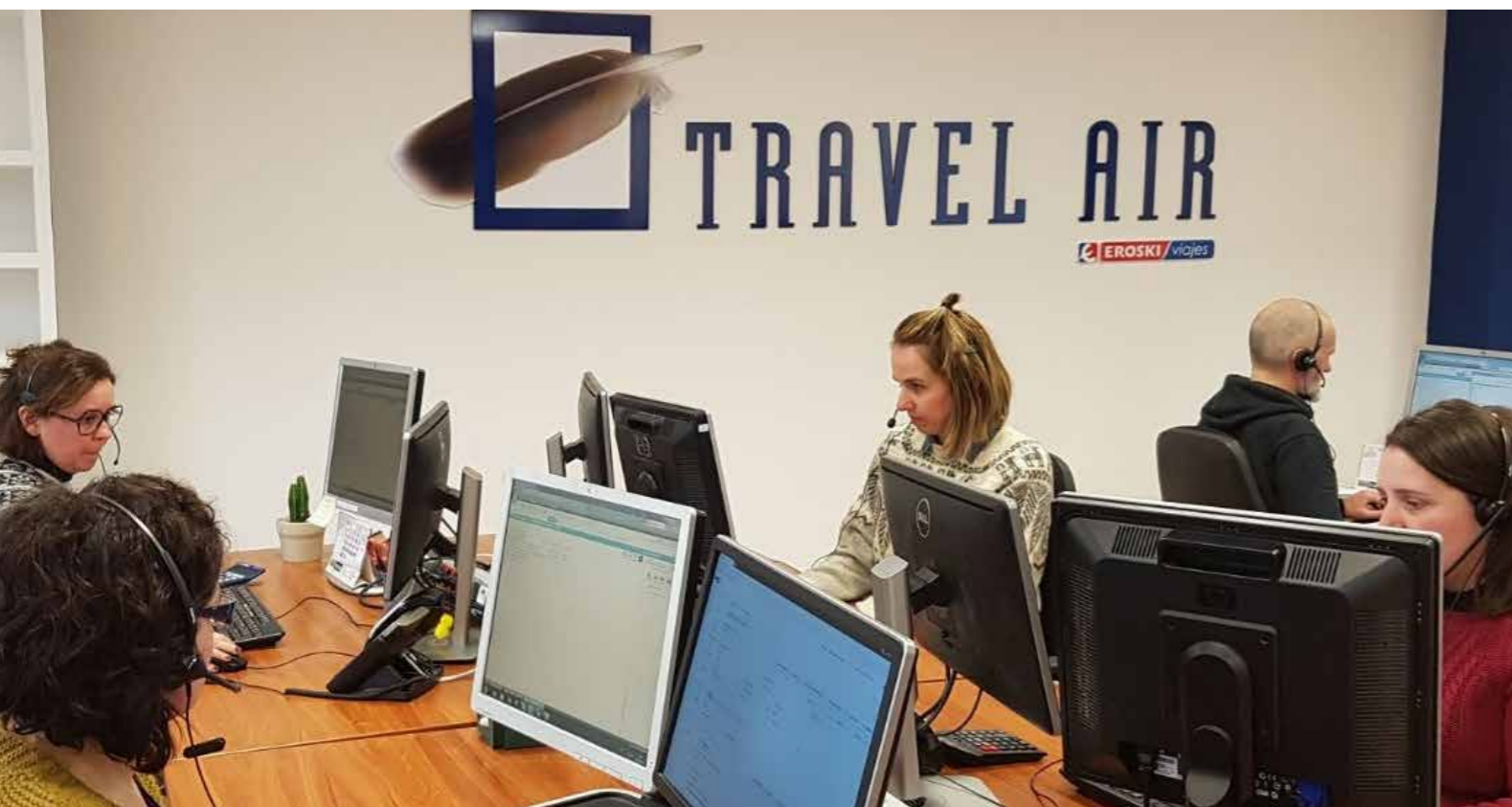


Ikus adierazleen eranskinen 17. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Gaixotasun profesionalen tasa



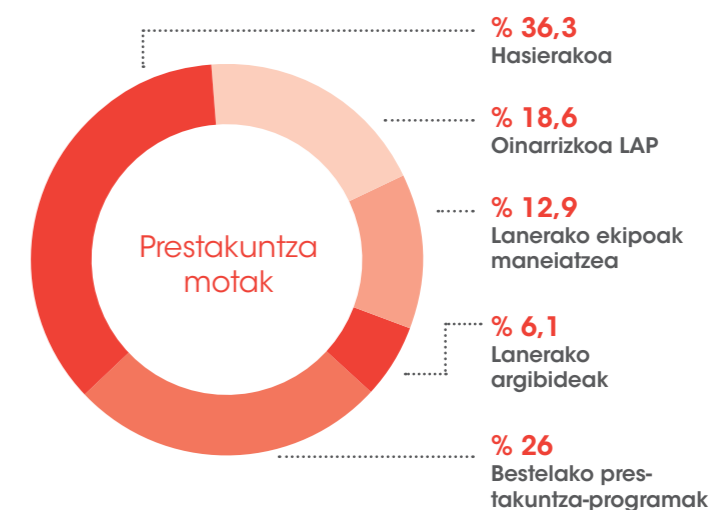
Ikus adierazleen eranskinen 18. taula, aurreko urteekin alderatzeko.



Laneko arriskuen prebentzioarako prestakuntza-tasa 403,404,1

44.388 prestakuntza-ordu laneko arriskuen prebentzioari buruz

1,53 batez besteko prestakuntza-ordu, langile bakoitzeko



Garapen profesionala 404-1; 404-2

EROSKiko lantaldeetako langileen garapen profesionala eta pertsonala sustatzea 2020ra arteko Plan Estrategikoaren hiru zutabeetako bat da; horrek pertsonen prestakuntza gako gisa kokatzen du lehiakortasuna hobetzeari dagokionez. Gure langileak gaituz, errendimendu handiko lantaldeak osatu, hazkunde profesionala bultzatu eta autokudeaketaren kooperatiba kultura sustatu nahi dugu.

Aurten 1,7 milioi zuzendu dira prestakuntza-programetara; hau da, 191.938 ordu eskaini zaizkie gure langileei guztira, eta 6,6 ordu langile bakoitzeko, batez beste.

Nabarmentzekoa da CAPRABO dendetako langileen prestakuntzari egin zaion sendotzea: prestakuntza-orduak ia bikoiztu egin dira eta bereziki teknikarien prestakuntza sendotu da.

Nahiz eta aurrez aurreko prestakuntza gailendu, sareko prestakuntzak gehitu ditugu 2019an, tartean legezko Compliance-an eta datuen babesean oinarritutako prestakuntza, eta sareko joko bat (Atrivity) EROSKiren 50. urteurrenari buruz. Jokoaren bidez, langileek kooperatibaren historiari buruzko datuak ikasi dituzte plataforma ludiko honen bidez.



2019ko prestakuntza-programa nabarmenak

Freskoen eskola

Nabarmentzekoak dira ere saltokietan freskoen eskola hauetan egindako prestakuntzak: harategia, arraindegia, txarkuteria, frutategia eta okindegia. 270 pertsonak hartu dute parte, eta, guztira, 33.304 ordu egin dira.

Premium Fresh eskolak

Bi Premium Fresh eskola egin dira, txarkuteria eta harategietan. 84 pertsonak hartu dute parte, 2.077 orduz.

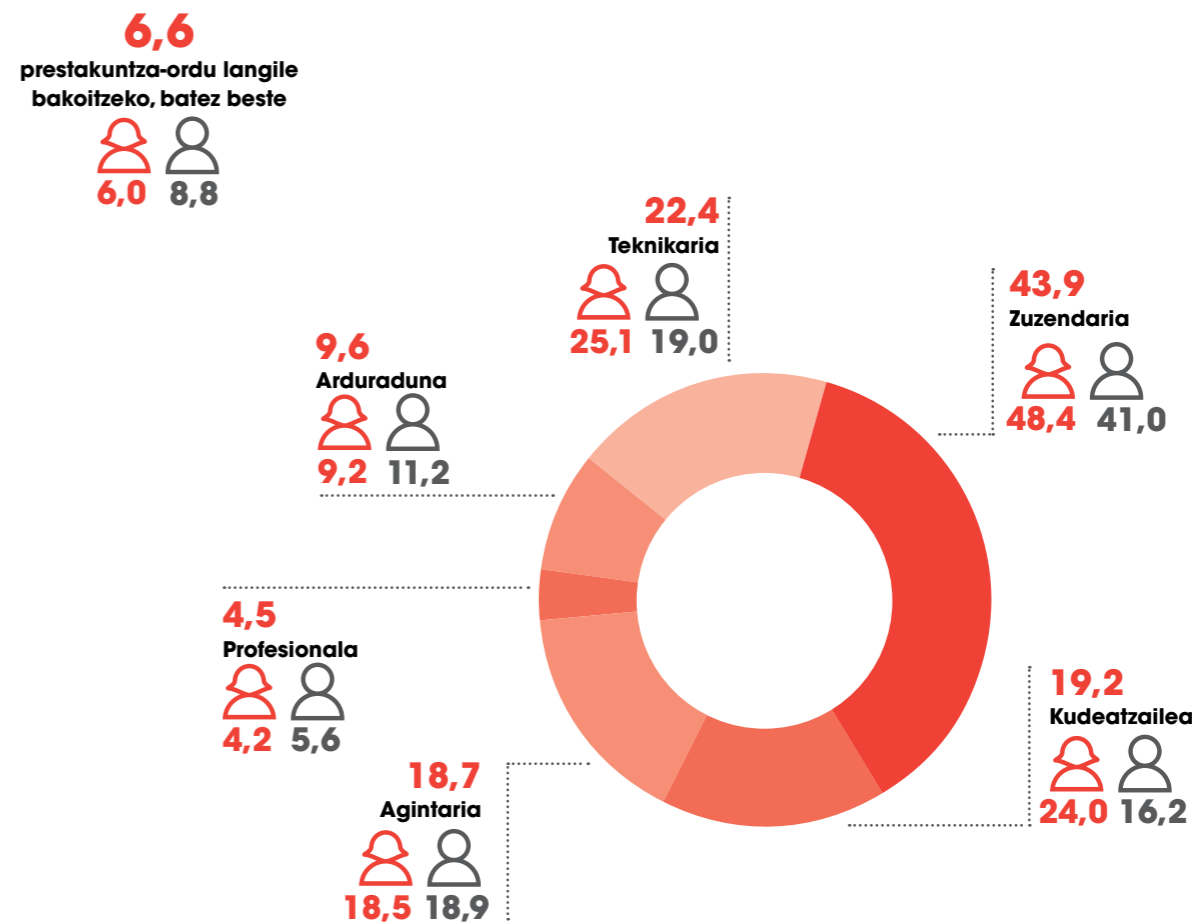
Berrikuntza eskola: EKINN

Berrikuntza-ekosistema bat kaleratu dugu 2019an: Ekinn. Hala deitzen diogu erakundearen berritzeko integratzen ditugun metodologia, tresna eta dinamiken multzoari, gure posizionamendu diferentzialaren eboluzioa sustatzeko.

Ekinn eratzeko, ezarritako tresna eta metodoez gain, EROSKik prestatutako zortzi profesional ditugu berrikuntza-prozesu hauek gidatzeko. Gure lehen ekinnerrak berrikuntza irekiko teknika eta tresnei buruzko prestakuntza jaso dute, berrikuntza-prozesuekiko adimen kolektiboa dutenak. Mondragon Unibertsitatea dugu lagun, alorreko zenbait preskriptorearen artean, gure etorkizuneko eboluzioa diseinatzen.

2019an, 1.748 prestakuntza-ordu irakatsi zaizkie 614 pertsonari berrikuntzari buruz, EROSKiko estrategiaren oinarritzko ardatz bat.

Langileen batez besteko prestakuntza-orduak, generoaren eta lanbide-kategoriaren arabera



Ikus adierazlearen eranskinetik 19. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Langileen prestakuntza orduak, generoaren eta lanbide-kategoriaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Guztira
Zuzendaria	586	950	1.536
Kudeatzailea	3.054	3.276	6.331
Agintaria	17.284	11.351	28.635
Profesionala	76.744	26.044	102.788
Arduraduna	21.892	5.934	27.826
Teknikaria	15.465	9.358	24.823
Guztira	135.025	56.913	191.938

Sustapen profesionala 404-3

Prestakuntzarekin batera, EROSKIko pertsonen kudeaketaren beste elementu garrantzitsu bat lanpostuz igotzeko aukera da, prozesu naturalizat hartzen baitugu gure langileen bizitza profesionalean. Gaikuntza profesionalean eta jardueraren kalitatean oinarritzen da. Ildo horretan, 2019an, gure langileen % 2,9 igo zen mailaz; hau da, 283 pertsona. Horietatik, % 77 emakumeak ziren.

Jardueraren eta garapen profesionalaren aldizkako ebaluazioa egiten zaien langileen kopurua eta ehunekoa

13.107

ebaluatutako pertsona

10.445 (% 80)
emakume

2.662 (% 20)
gizon

% 62

ebaluazioen mende

% 62,8
emakumeak

% 61,0
gizonak

% 45

langileen guztizkotik

% 46,5
emakumeak

% 41,1
gizonak

Ebaluazioa egin zaien langileen kopurua eta langileen guztizkoarekiko ehunekoa, generoaren eta lanbide-kategoriaren arabera

35 Zuzendaria	138 Arduraduna	911 Agintaria
12 (% 100) emakume	57 (% 44,9) emakume	575 (% 61,7) emakume
23 (% 100) gizon	81 (% 39,9) gizon	336 (% 55,9) gizon
9.738 Profesionala	1.618 Kudeatzailea	667 Teknikaria
8.117 (% 44,1) emakume	1.319 (% 55,5) emakume	365 (% 59,3) emakume
1.621 (% 35,0) gizon	299 (% 56,4) gizon	302 (% 61,3) gizon

Ikus adierazleen eranskinetako 20. eta 21. taulak, ebaluazioaren arabera langileen kopurua ikusteko, eta 19. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

Krea zurekin: autokudeaketaren lankidetzak kultura

Errekonozimendu Korporatiboko VI. Krea sariak izan dira. EROSKI Taldean lan egiten dugunok talde partehartzaile bat osatzen dugu, gure dendetan esperientzia berritzaileak sortzeko prest egunero. Krea sarien edizio bakoitzean aurkeztutako hautagaizak urtero harritzen gaituzte, bezeroen eta gizartearen beharrei aurreratzen direlako, definitzen gaituen talde-ikuspegia ondoen islatzen duten irtenbideekin.

Modu berritzailean ekimenak diseinatu eta abiarazi dituzten taldeen jardunbide eta esperientzia onak saritzen ditu Kreak. Izan ere, idea horiek laguntzen dute gure erakundearen nortasuna hobeto definitzen duten printzipio eta ardatzak errotzen.

Gainera, 2019ko edizioak ospakizun berezia ere bazekarren. EROSKI, S. Coop.-ren 50. urteurrena eta CAPRABOren 60. urteurrena. Horretarako, epaimahaiaren bi aipamen berezi zehaztu ziren, abiarazitako ekimen onena balioan jartzeko, EROSKI, S. COOP nahiz CAPRABOrako hain berezia zen data ospatzeko.

Ekintzaile frankiziadunak

Bere negozioa nahi duten langile bazkideek "zurekin frankizian" programara atxiki daitezke, prestakuntza berezia, abantailak eta zerbitzu pertsonalizatuak jasotzeko, baita haien dendak kudeatzeko tresna aurreratuak ere, EROSKI den konfiantzazko marka baten babesarekin. Gainera, akordioak ditugu finantzaketa-erakundeekin eta Enpresaburu Gazteen Espainiako Konfederazioarekin (CEAJE), behar duten babesa emateko eta sustatzeko.



Lan-munduan txertatzea eta gizarte berrikuntza 103-3, 405

EROSKI, kontsumo kooperatiba bat denez, proiektu kolektibo bat da; kasu honetan, kontsumitzaileei eta gizarteari laguntzen ahalegintzen dena. Eta, hortaz, egoera zaurgarrian eta gizarte-bazterketako arriskuan diren pertsonak lan-munduan txertatzeko konpromisoa daukagu. Hori dela eta, lanerako prestakuntza hitzarmenak egin ditugu enplegu zerbitzu publikoekin eta zenbait erakunderekin, hala nola Gurutze Gorriarekin. Hitzarmen bidez, prestakuntza-programak eta praktika ez profesionalak antolatzen ditugu urtero, lan-munduan sartzeko zailtasun handienak dituzten kolektiboentzat. Horri esker, pertsona horiek gaikuntza profesionala lor dezakete eta, horrenbestez, gure salmenta puntuetan lan egiten hasteko aukera dute. 2019an, esaterako, akor-

dio berri bat sinatu dugu Balearretako Lan, Merkataritza eta Industriako Sailarekin, 45 urtetik gorako pertsonak lan-munduan txertatzen laguntzeko.

900 pertsona baino gehiago prestatu ditugu 2019an, 2018aren bikoitza, eta haietatik 310 kontratatatu zituen EROSKik, prestakuntza-programak amaitzean.

2019an kolektibo horiei lan-munduan sartzeko laguntzeko egindako ekimenen artean aipatzekoa da "Especializazioa freskoetan" proiektua, Leioako Ostalaritza Eskolarekin eta Eusko Jaurlaritzarekin batera. Aitzindariak gara titulazio ofizial honekin Espainian, eta prestakuntzak zazpi ikasle ditu une honetan, 2020an amaituko dutenak.

ONCE Fundazioaren Inserta programa

ONCE Fundazioaren Inserta programako eta Foroko Espainiako 64 enpresa liderretako bat da EROSKI. Insertako enpresa garen aldetik, gizarte erantzukizunarekin, aniztasunarekin eta ezgaitasunarekin dugun konpromisoa adierazten dugu, baita aldagai hori zeharka gure balio-katean eta garatzen ditugun gizarte erantzukizun korporatiboko politiketan integratzeko grina ere, hala, gure lehiakortasuna hobetuta. ONCE Fundazioa gurekin lankidetzan ari da ezgaitasuna duten pertsonen enplegua

sustatzen duten eta haien bizi kalitatea hobetzen duten proiektuak garatzen, proiektu horiek berritzeko, bereizteko eta balioa sortzeko ematen dizkiguten aukera guztiak optimizatuz.

2019an, parte hartu dugu Expansión-ek eta ONCE Fundazioak antolatutako topaketa batean: Inserta Forua: "La unión del talento, la diversidad y la discapacidad" (Talentuaren, aniztasunaren eta ezgaitasunaren batasuna).

Supermerkatu inklusiboak

EROSKik ezgaitasuna duten pertsonak kontratatatzeko eredu zabaltzen jarraitu du, 2015ean Gureak-ekin eta 2017an Ampans-ekin hasi zuen bezala. Ekimen honen bidez, lan-munduan txertatzeko aukera eskaini nahi zaie gaitasun ezberdinetako pertsonari.

2019an, bi supermerkatu inklusibo eta frankiziatu ireki ziren: EROSKI/City bat Leongo Puente Villarente, Soltra-rekin batera, eta beste CAPRABO supermerkatu bat Ampans-ekin. Guztira, sei supermerkatu inklusibo daude sare guztian.

Era berean, sustatu egiten dugu gizarte-inklusioko gure balio-katean. Hori dela eta, elkarlanean aritzen gara adimen ezgaitasuna, gaixotasun mentalak edo egoera zaurgarrian dauden pertsonen lan egiten duten hornitzaileekin, tartean Galiziako Freshcut (Galifresh markaren fabrikatzailea) edo Kataluniako Ampans Fundazioa (Muntanyola gazten merkaturatzailea).

Gainera, 2019an, VEGALSA-EROSKIK lankidetzak-akordio bat harpidetu zuen Mulleres Colleiteiras kooperatibarekin, Coruña probintziako dendan sarean erabiltzen den olio jasotzeko eta kudeatzeko. Horrela, ingurumenaren babesa eta gizarte-bazterketako arrisku egoeran dauden emakumeak lan-munduan txertatzea sustatu nahi du.

Gainera, bezeroentzako supermerkatuetarako sarbideen irisgarritasunari dagokionez, gure dendek indarrean dauden araudia betetzen dute. Dagokion agintariak onartzen ditu irekiera eta erreforma proiektu guztiak. Era berean, gure ereduaren ustez, aldaketak egiten jarraitu nahi dugu, mugikortasun urritasuna dutenentzat: fruta pisatzeko balantza baxuagoak, txikiagotu daitezkeen informazio-postuak eta karro bereziak. Gainera, hitzarmen bat sinatu dugu Gaztela-Mantxako Gobernurekin, ezgaitasunak dituzten pertsonentzat erosketan errazteko ekimenak abiarazteko autonomia-erkidegoko lau zentroan.

Ezgaitasuna duten langileen banaketa, generoaren eta lanbide-kategoriaren arabera

	Emakumeak	Gizonak	Guztira	
Zuzendaria	0	1	1	% 0,3
Kudeatzailea	0	3	3	% 0,8
Agintaria	4	7	11	% 2,9
Profesionala	208	116	324	% 86,6
Arduraduna	17	9	26	% 6,9
Teknikaria	4	3	7	% 1,9
Guztira	233	141	374	

Ikus adierazleen eranskinetako 22. taula, aurreko urteekin alderatzeko.

