

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.

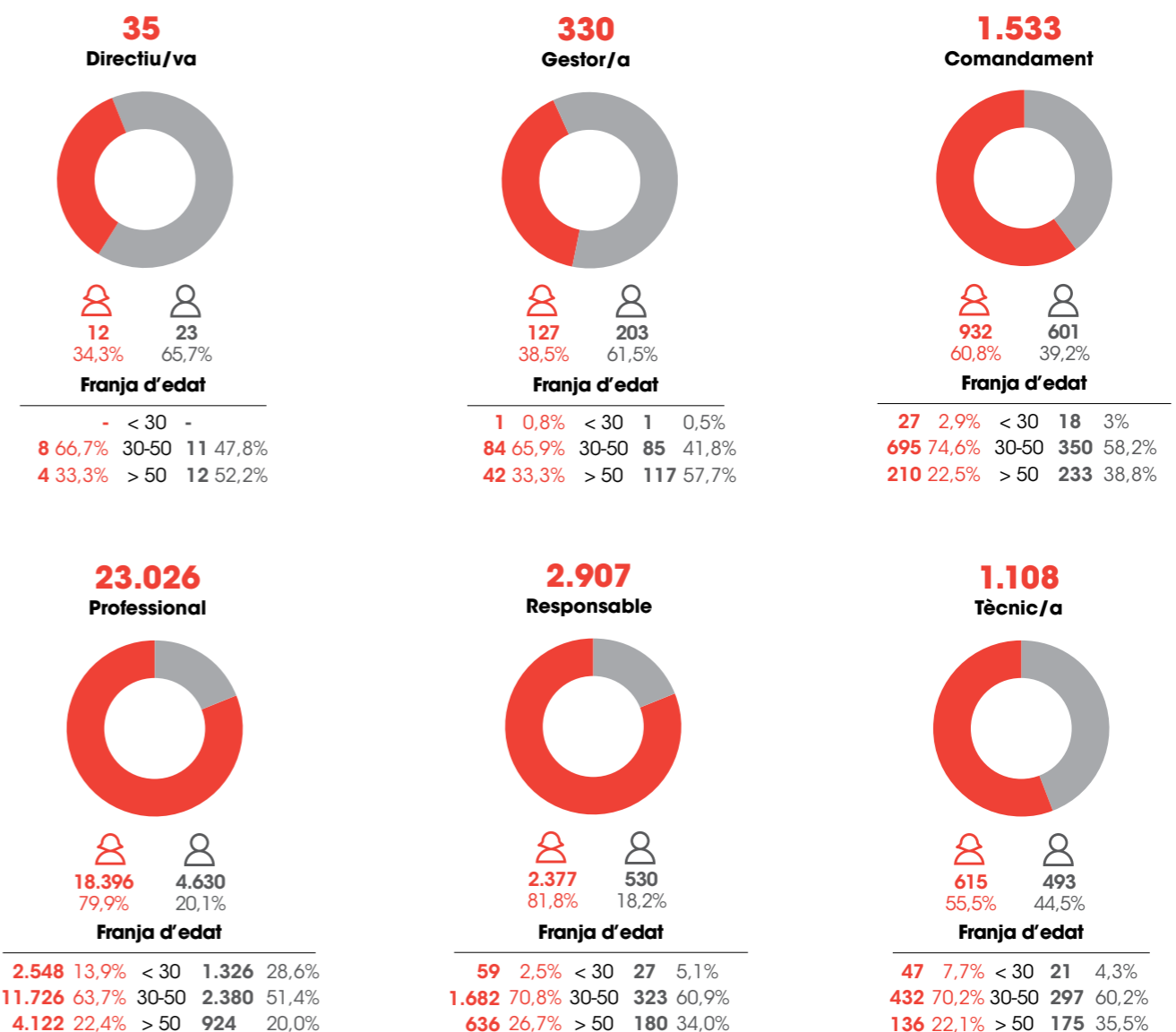


Indicadors d'igualtat 405-1

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.