

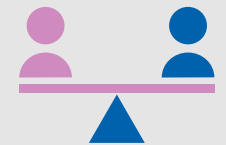
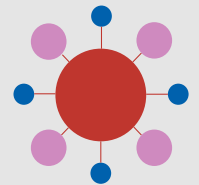
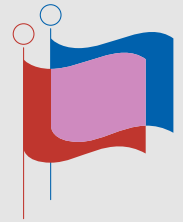
Memoria Igualdad 2024



Introducción

Se presenta la Memoria de Igualdad de Grupo Eroski donde se desarrollan las acciones implantadas a lo largo de 2024 derivadas del I Plan de Igualdad entre mujeres y hombres 2023-2027.

Contamos con un Canal Interno de Información (antes Canal de Denuncia), con un protocolo contra el acoso sexual en el trabajo en la cooperativa que ofrece un servicio de asesoría confidencial para evitar posibles casos y canalizar cualquier incidencia.



Plan de Igualdad ESC 2023 - 2027



Este plan cuenta con las siguientes áreas de trabajo:

- Acciones para el seguimiento y cumplimiento
- Acciones en el acceso al empleo, la selección y la contratación
- Acciones para la formación y desarrollo
- Acciones para la promoción
- Acciones en la clasificación profesional
- Acciones en política retributiva
- Acciones para el fomento de la corresponsabilidad
- Acciones para corregir la infrarrepresentación femenina
- Acciones para la prevención de la violencia sexual en el trabajo
- Acciones en materia de salud laboral
- *Acciones contra la violencia de género y apoyo a las víctimas*
- *Acciones para el lenguaje y comunicación inclusiva*

Comisión de Igualdad



Órgano responsable de la realización y la actualización periódica del diagnóstico y el Plan de Igualdad de EROSKI.

La comisión, establecida en 2023, está formada por las mismas partes que han participado en la negociación del actual Plan de Igualdad: **9 por la parte empresarial y 9 personas por la parte social.** Tiene la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad del Grupo Eroski.

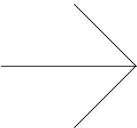
Esta Comisión celebró su reunión en el mes de junio.

Las personas responsables de igualdad de cada sociedad del grupo, que dependen del área social o de recursos humanos, son las que implantan en su ámbito los planes de acción definidos.

Observatorio para la igualdad



**El Observatorio
para la Igualdad
de EROSKI S. Coop.
nació en 2005
con los siguientes
objetivos:**



A

Acercarse a la realidad de las mujeres dentro de EROSKI.

B

Trabajar en la eliminación de las desigualdades laborales por razón de sexo.

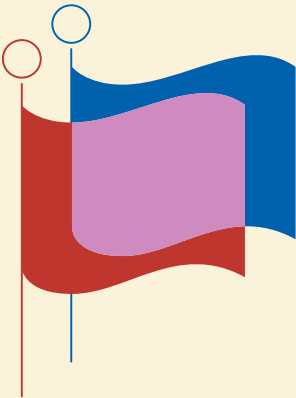
C

Crear un entorno profesional más acorde con sus aspiraciones, talentos y necesidades.

Es un grupo de personas voluntarias sin dependencia jerárquica y traccionado por la responsable de Igualdad



Nuestras cifras

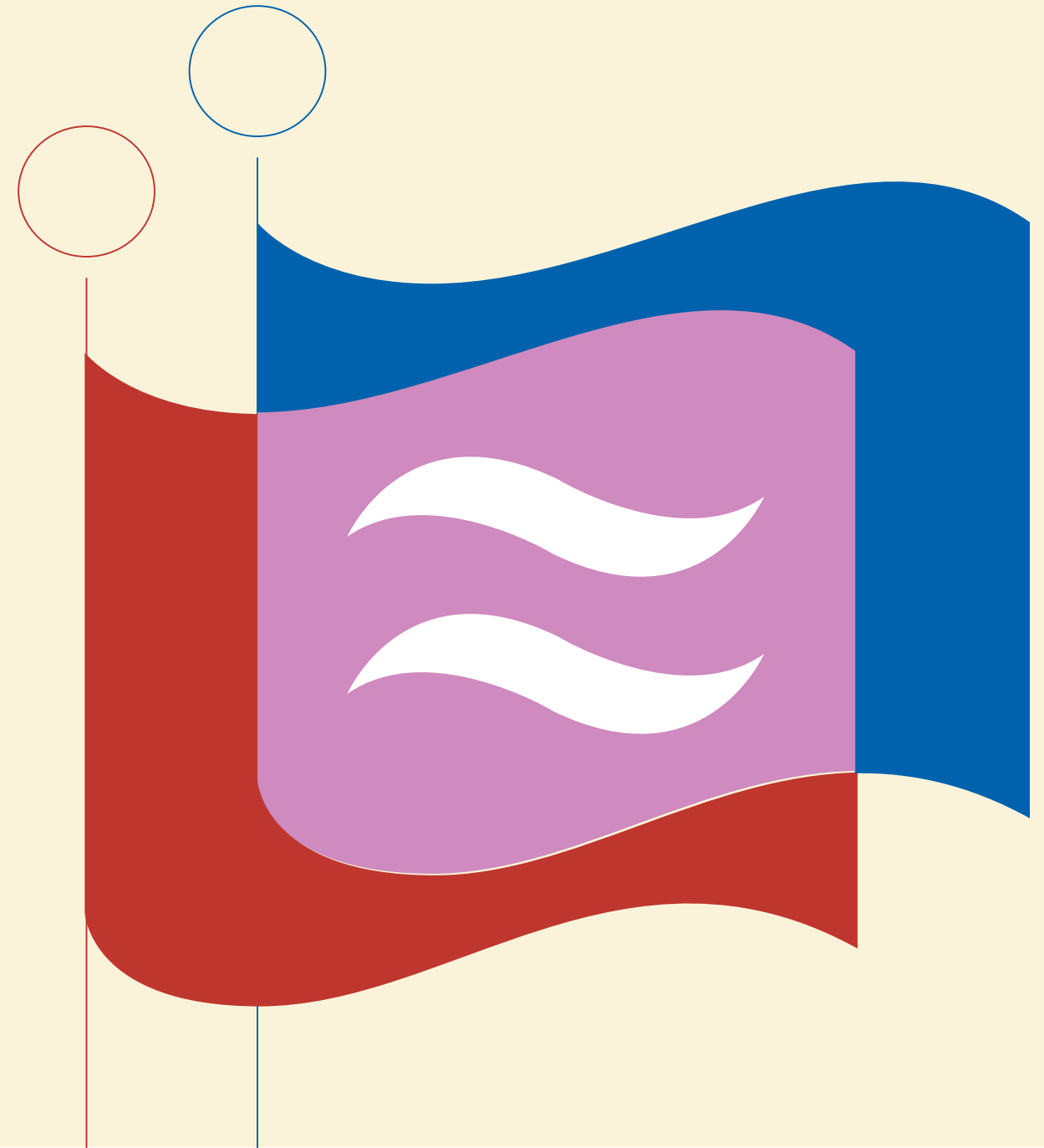


Plantilla	Nº personas total	76,38% / 23,62%
Grupo profesional	Nº Personas en Puestos de Mando (Grupos Directivo, Gestor, Mando, Responsable)	74,39% / 25,61%
Conciliación Permisos	N.º personas con reducción de jornada o excedencia por guarda legal	96,59% / 3,41%
	N.º personas con reducción de jornada o excedencia por cuidado de familiaresN.º	95,09% / 4,91%
	N.º personas con reducción de jornada o excedencia voluntaria	81,25% / 18,75%
	Total de personas con reducción de jornada o excedencia	3.344
Formación	Horas de formación	72,94% / 27,06%
	Nº personas formadas	73,39% / 26,61%
Promoción	Personas promocionadas	78,26% / 21,74%

Hitos relevantes 2024

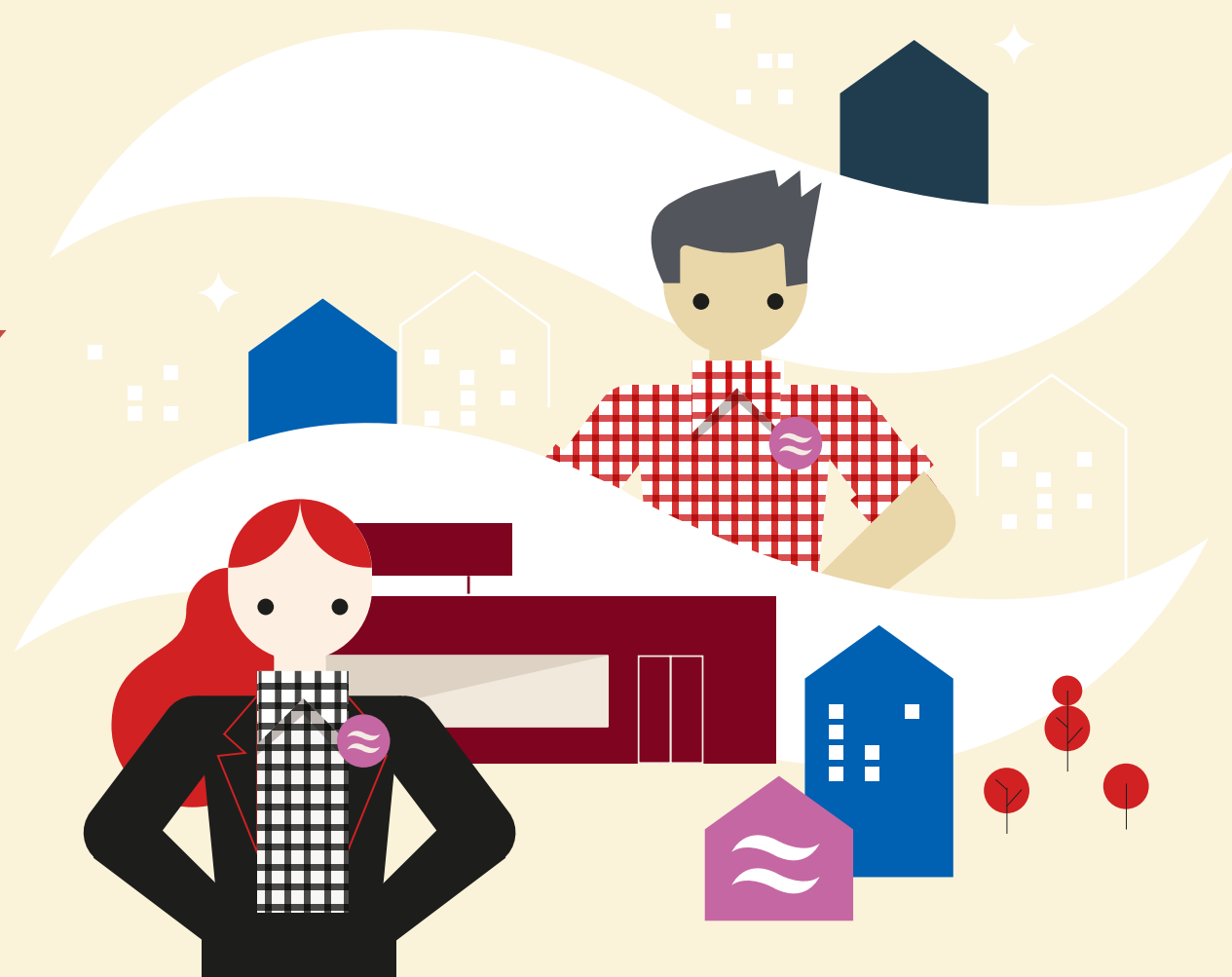
por cada ámbito de actuación

En 2024 hemos continuado realizando un seguimiento periódico de revisión del Plan de Igualdad, que incluye los siguientes pilares y acciones destacadas este año y divulgadas entre el colectivo a través de los canales internos de comunicación.



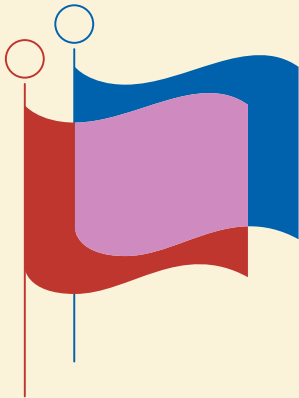
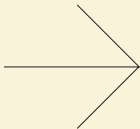
01

Acciones para el seguimiento y cumplimiento

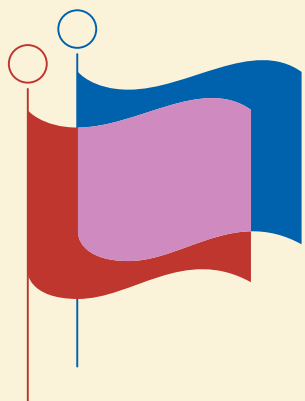


Revisión de la Política de Igualdad

La Dirección y Consejo Rector ha revisado y adecuado la política de igualdad ampliándola a la diversidad e inclusión.



Seguimiento del Plan de Igualdad 2023-2027



Seguimiento del Plan de Igualdad.

Se han realizado dos reuniones del Observatorio de Igualdad para el seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad.

Se ha realizado una reunión de la Comisión de Igualdad del Grupo Eroski.



Liderazgo societario en Eroski S. Coop

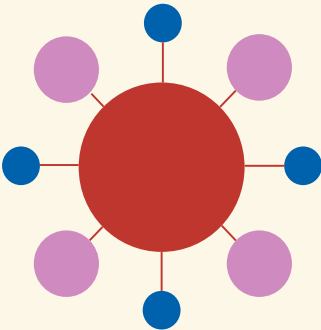
Comunicación al colectivo del Plan de Igualdad 2023-2027

Se ha realizado el seguimiento para procurar una participación equilibrada de mujeres y hombres los órganos sociales. En la actualidad la representación social se mantiene en el 82% de mujeres.

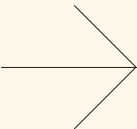
Eroski quiere dar un paso más hacia la igualdad real y efectiva con el Plan de Igualdad 2023-2027, que busca garantizar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en la organización. El Plan está a la disposición de todas las personas trabajadoras en la Intranet



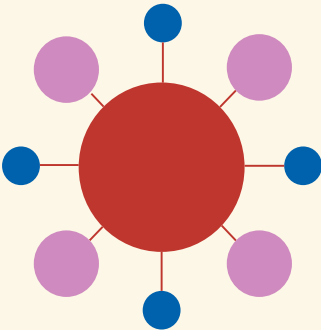
Acciones de Comunicación y Concienciación



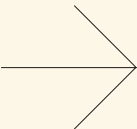
CAMPAÑA DÍA 8 DE MARZO



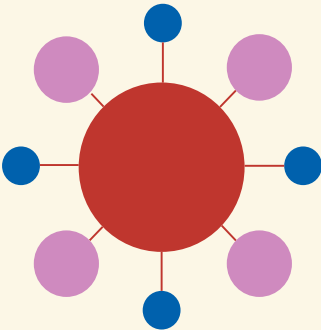
Acciones de Comunicación y Concienciación



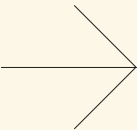
CAMPAÑA DÍA DEL ORGULLO



Acciones de Comunicación y Concienciación



CAMPAÑA DÍA CONTRA EL CÁNCER DE MAMA



19 de octubre / Día internacional del cáncer de mama

Frente al
cáncer de mama
información y detección precoz



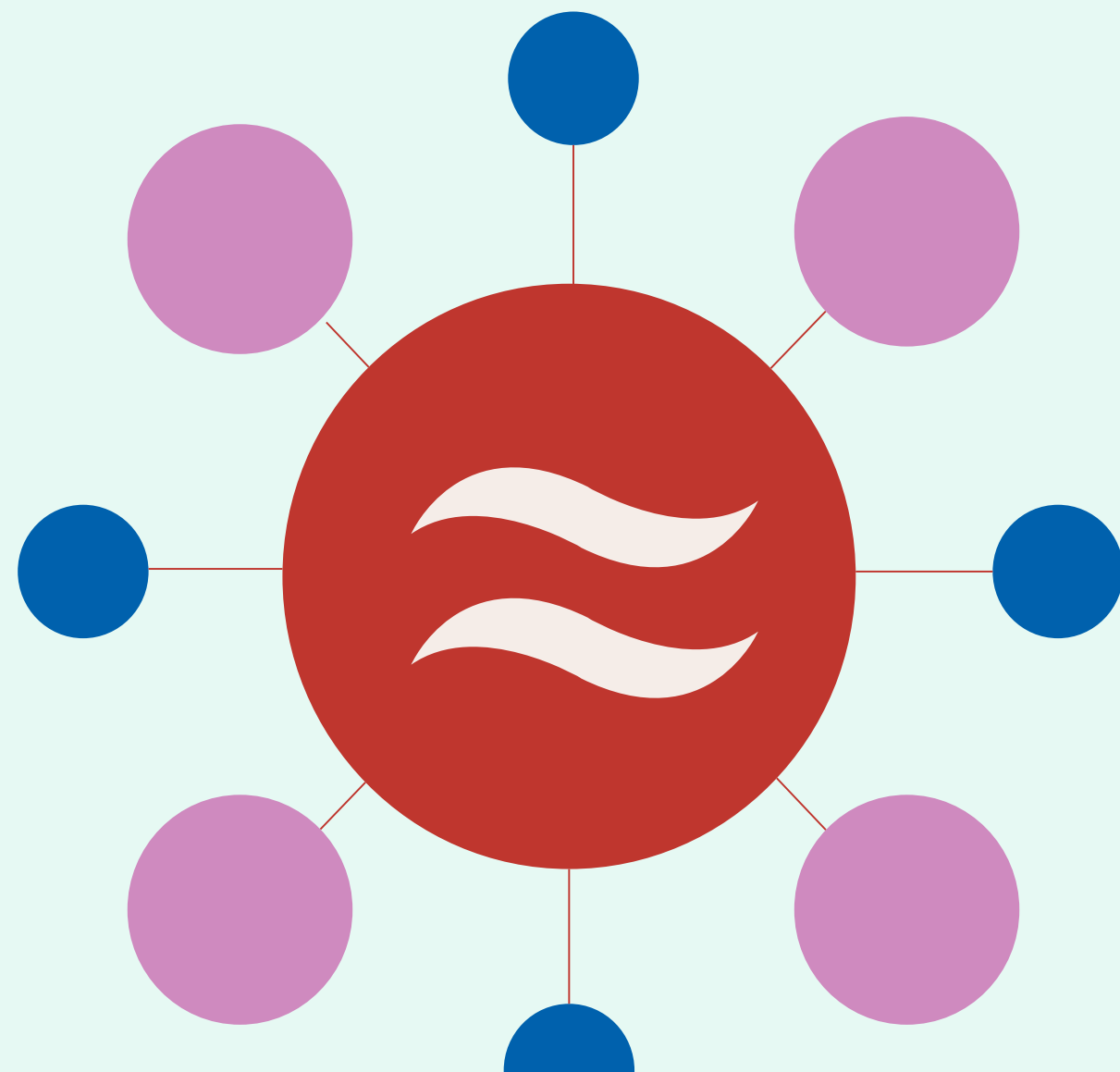
Escanea este código QR
y accede a Enforma introduciendo tu DNI y N° de Trabajadora



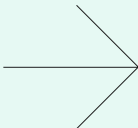
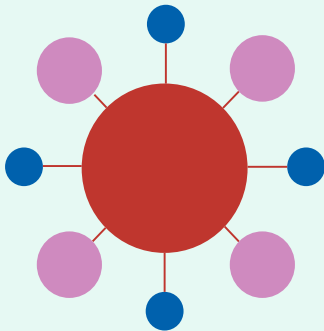
Nuestro bienestar es mucho más que estar bien.
Porque somos tantas, y estamos tan cerca, que nunca te sentirás sola.

02

Acciones empleo



Acciones en el acceso al empleo, la selección y la contratación



MANTENIMIENTO DEL EMPLEO FEMENINO

El 76% de las personas trabajadoras son mujeres, manteniendo el empleo femenino de manera sostenida.

REVISIÓN CONTINUA DEL LENGUAJE

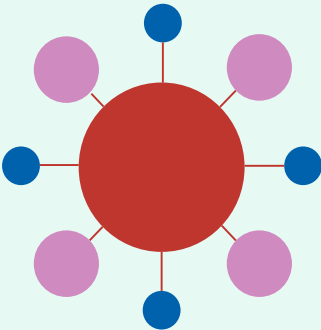
E imágenes empleadas en las ofertas de empleo, procesos de selección, etc.

PUBLICACIÓN DE VACANTES

Existentes en los canales de comunicación internos.

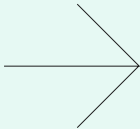


Acciones para la promoción

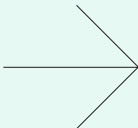
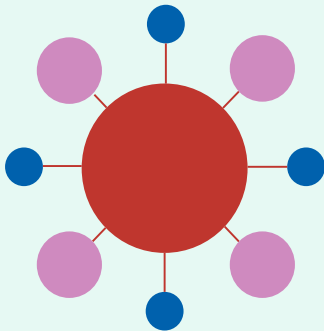


VISIBILIZACIÓN DE MUJERES QUE PROMOCIONAN DENTRO DEL GRUPO EROSKI

A través de los canales internos de comunicación, para generar referentes en el colectivo de mujeres.



Acciones para la promoción



PROGRAMAS FORMATIVOS

Para el desarrollo profesional y futura fuente de promoción a puestos de responsabilidad (Programa Suma y Escuela de Mandos).

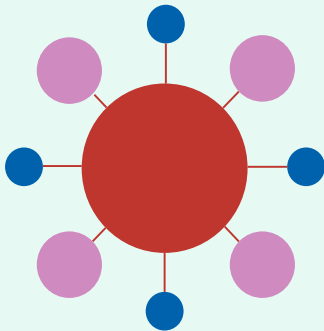
En 2024 han participado en estos programas formativos 133 personas, de las cuales el 48% son mujeres.

A nivel general, del total de horas de formaciones profesionales y socioempresariales realizadas, el 73% de las horas han sido impartidas a mujeres.

Además, el 68% de las monitoras que imparten formación son también mujeres.



Acciones para corregir la infrarrepresentación femenina

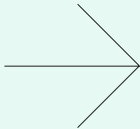


● MUJER
● HOMBRE

PORCENTAJE DE MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

En la actualidad, el 74 % de los puestos de responsabilidad del Grupo Eroski están ocupados por mujeres.

En 2024, el 78 % de las promociones realizadas en el Grupo Eroski han sido mujeres.



MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD

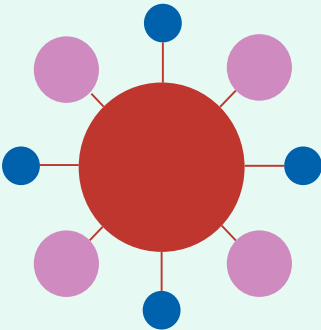


MEJORA CON RESPECTO A 2023

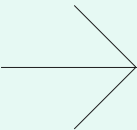
PROMOCIÓN DE MUJERES EN 2024



Acciones para la formación y desarrollo



ACCIONES FORMATIVAS EN MATERIA DE IGUALDAD



Realizada formación específica sobre **acoso sexual** a componentes de la comisión de acoso, comisión de igualdad, consejo social y línea de mando.

Formación a la Comisión de Igualdad y a la línea de mandos y área de personas sobre **Igualdad de género**.

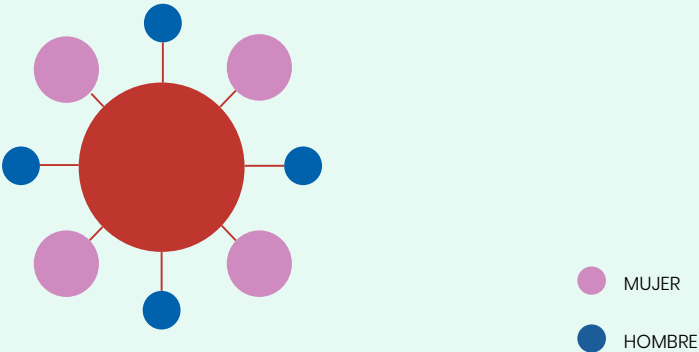


Implantados **dos módulos formativos de Igualdad on line a todo el colectivo**, “una visión a la igualdad” y “micromachismos”.



Realizada una Webinar sobre el impacto de la **pornografía en la infancia y adolescencia** de la mano de Marina Marroquí.

Seguimiento de datos sobre brecha salarial Grupo EROSKI



La brecha salarial en los salarios globales medios es del 9,33%. Es decir, de media, los hombres ganan un 9,33% más que las mujeres.

La diferencia se debe a que los hombres están clasificados en grupos profesionales con mayor responsabilidad – y por lo tanto mayor retribución– que las mujeres. Por ello seguimos trabajando en programas de formación como Desarrollo de técnicos (Summa), Desarrollo de talento, Escuela de Mandos..., con el objetivo de eliminar esa brecha.

Analizando por grupos profesionales, la brecha oscila entre el 3,83% y el 11,81%.

BRECHA EN LA COOPERATIVA

Porcentaje de media de brecha salarial

+9,33%



MEJORA CON RESPECTO A 2023

HORQUILLA POR GRUPOS PROFESIONALES

Porcentaje de media de brecha salarial en Eroski

3,83% / 11,81%

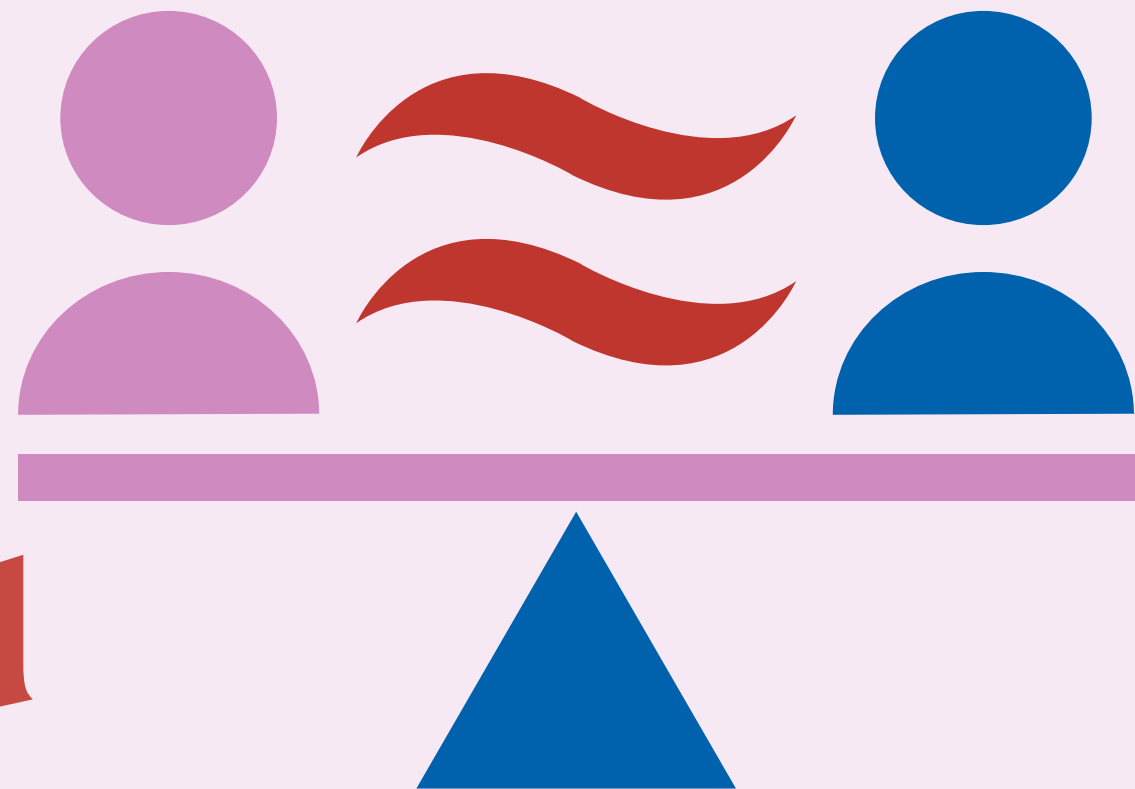
MEDIA GRUPO EROSKI (desglosado por categorías)

Porcentajes comparativos sumados sobre la media de la mujer.

1	Personal Directivo	11,81%
2	Gestores	8,66%
3	Mandos	8,46%
4	Profesionales	3,83%
5	Responsables	6,23%
6	Personal Técnico	5,03%

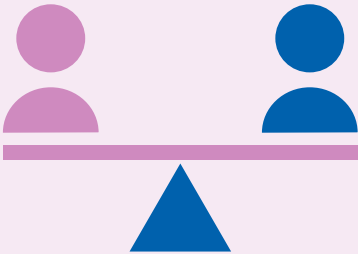
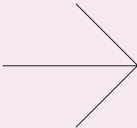
03

Acciones para el fomento de la corresponsabilidad

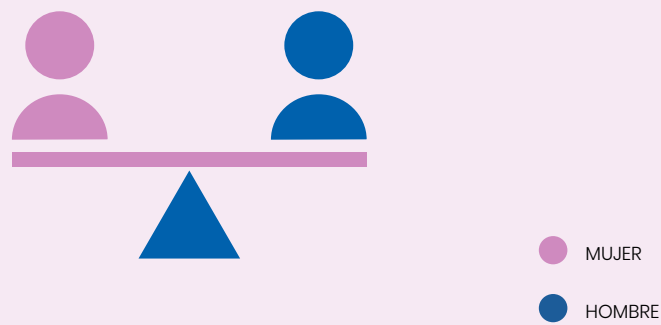


Normativa de desconexión digital

Se aprueba esta normativa como medida de conciliación, respetando el tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como la intimidad personal y familiar.



Análisis del uso de medidas de conciliación en 2024

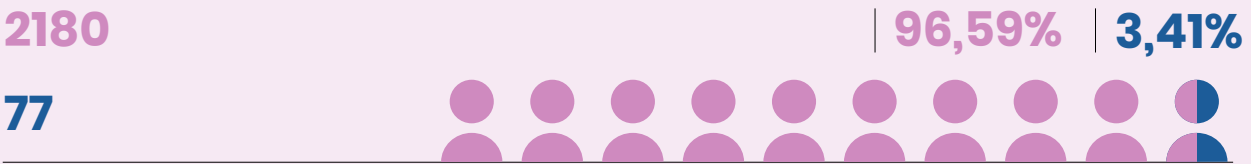


Se continúa haciendo foco en el uso de las medidas de conciliación constatando nuevamente el mayor uso de estas medidas por parte de las mujeres.

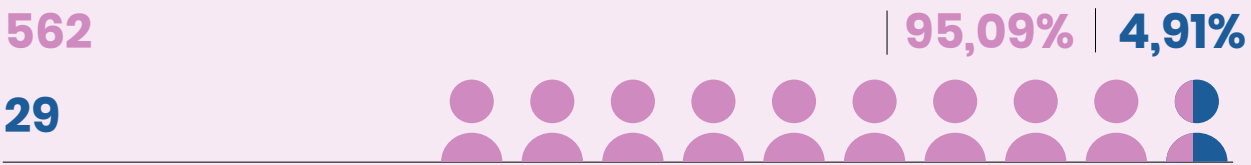
En concreto en 2024, han sido 3.344 personas las que han usado las medidas. Se sigue constatando que el 94% de estos permisos han sido demandados por mujeres, y en la gran mayoría se utilizan para cuidados de personas mayores y menores.

Por ello, el observatorio se reafirma en incidir en las campañas de sensibilización que se vienen realizando, para hacer al colectivo de Eroski más consciente de la corresponsabilidad y sus consecuencias.

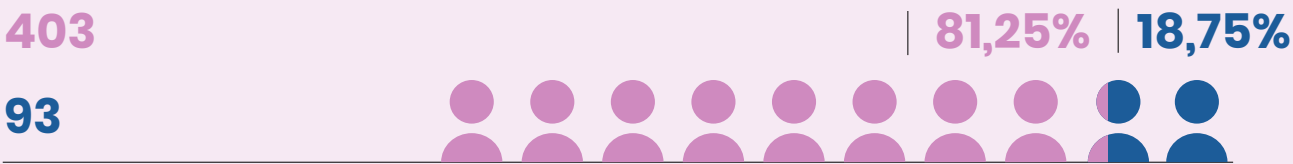
Reducción y excedencia por guarda legal.



Reducción y excedencia por cuidado familiares.

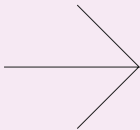
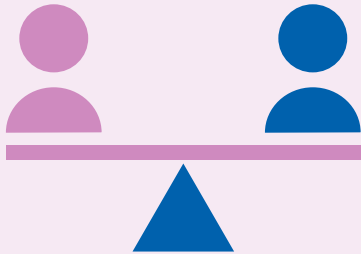


Reducción de jornada o excedencia voluntaria.

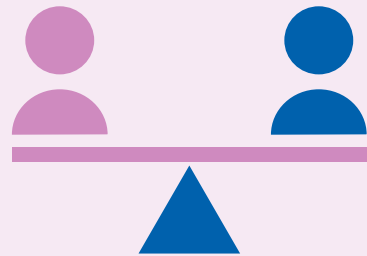


Campaña de corresponsabilidad

En la Sede de Elorrio, el 8 de marzo se realizó la campaña en torno a la corresponsabilidad. La reflexión se elevó a un muro de buenas prácticas sobre corresponsabilidad. La jornada culminó con una foto grupal donde reafirmamos nuestro compromiso.

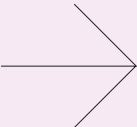


Jornada cómplices sobre corresponsabilidad



Jornada Cómplices sobre Corresponsabilidad

En la X edición de la Jornada Cómplices, pusimos el foco sobre la falta de corresponsabilidad como aterrizaje de muchas desigualdades. Participaron cerca de 600 personas en presencial y streaming participando del mensaje reivindicativo en torno a la «conciliación real» ejercido por la Malamadre Laura Baena y del psicólogo especializado en educación familiar Alberto Soler.



X ANIVERSARIO

JORNADA CÓMPLICES

PONENTES



LA LUCHA: LAURA BAENA
INICIATIVA...
Activista de la corresponsabilidad y de la conciliación, presentará su experiencia sobre la difícil gestión de la conciliación y la igualdad de género en los hogares, así como el rol de la mujer en la conciliación y la igualdad de género en los hogares.



LA EDUCACIÓN: ALBERTO SOLER
PSICÓLOGO Y EDUCADOR FAMILIAR
Presentará reflexiones sobre la conciliación y la igualdad de género en los hogares, así como el rol de la mujer en la conciliación y la igualdad de género en los hogares.

PRESENTA



PILAR KASTEADA
PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN DE MUJERES DE LA LUCHA

SER

CORRESPONSABLES



X JORNADA CÓMPLICES

11 DE ABRIL

HORA: 10H - 13H

LUGAR: ARANTZUAJAS

ORGANIZA

cómplices

EROSKI

COLABORAN

DOMUSA

LAGUNA

FAGOR

LABORAL

LAGUNA

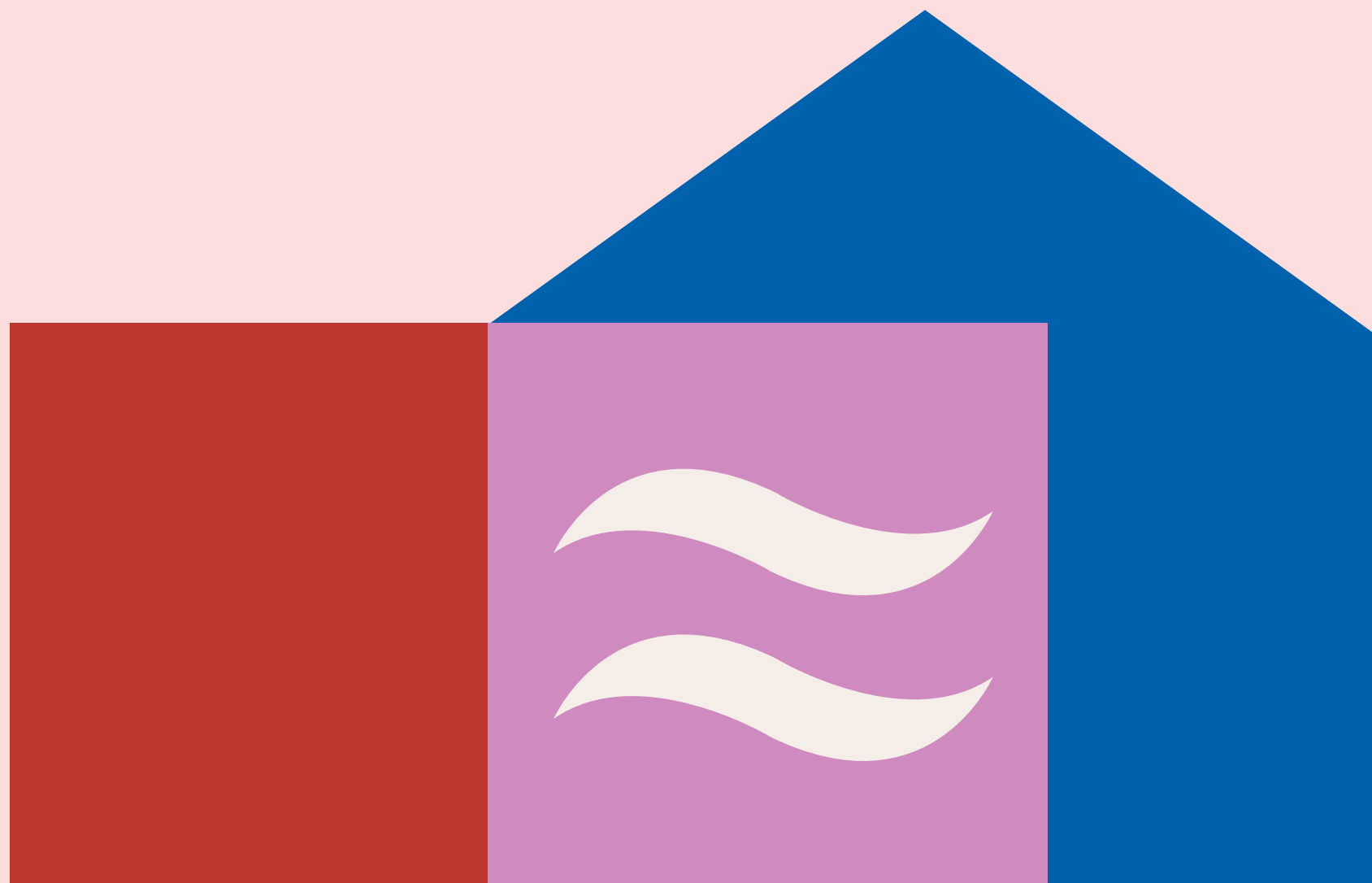
DANOBATIGROUP



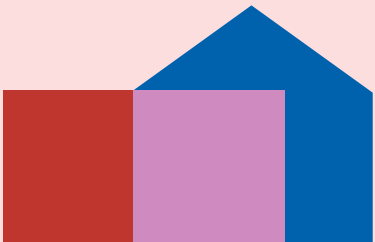
¡¡¡¡¡

04

Prevención de violencia sexual en el trabajo

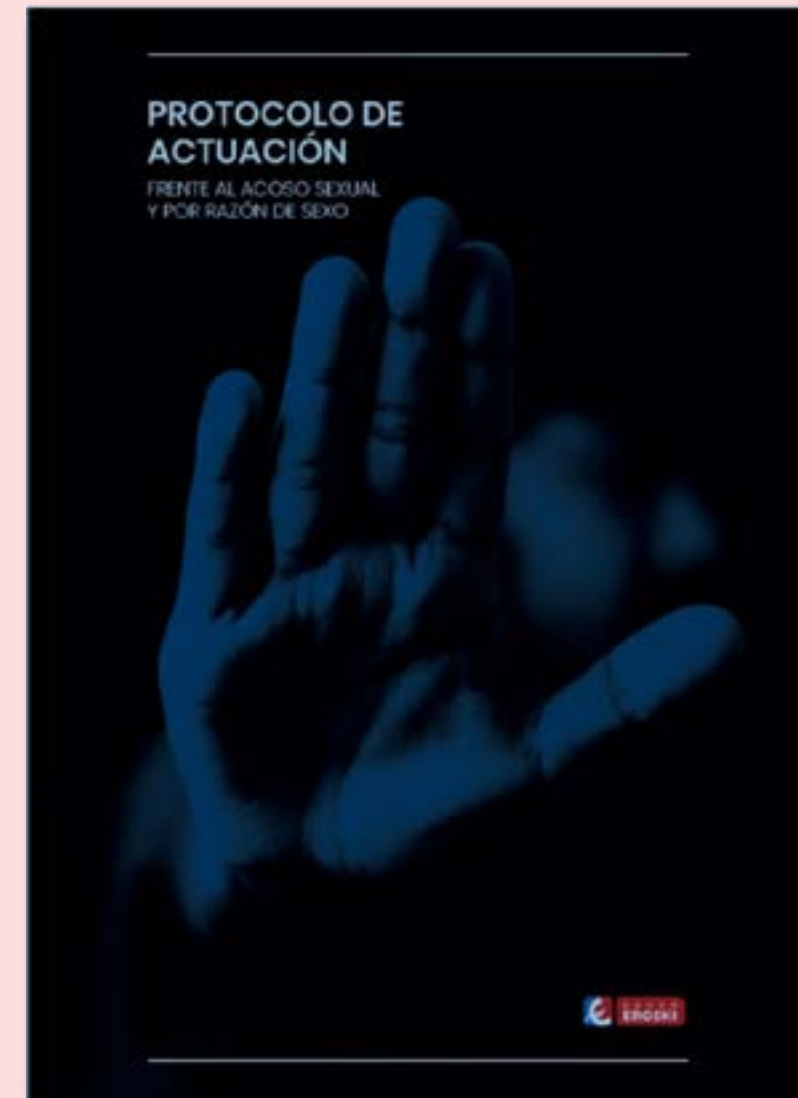
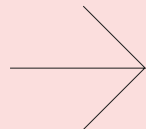


Aprobación y comunicación del protocolo de acoso sexual.



Mediante es establecimiento de este protocolo, comunicado a todo el colectivo y a disposición del mismo a través de los canales internos habituales, Eroski manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo, así como por orientación e identificación de género, expresión de sexo y características sexuales.

Disponible en la Intranet.

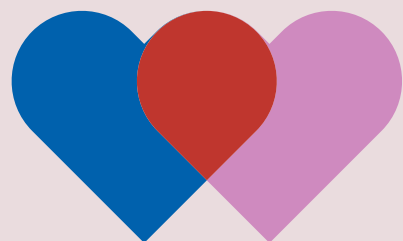


05

Acciones en materia de salud laboral



Acciones en materia de prevención y salud laboral



Se recogen datos de las evaluaciones de riesgos psicosociales desagregados por género.

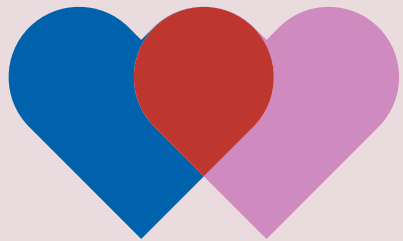
Se revisan los resultados de las evaluaciones de riesgos psicosociales en cuanto a los ítems relacionados con la igualdad.

Incluido el acoso sexual en las evaluaciones de riesgos

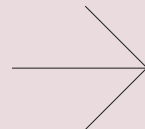
Formaciones para todo el colectivo sobre fortalecimiento del suelo pélvico y detección de cáncer de mama.



Ponencia sobre la salud mental de la mujer en el ámbito laboral



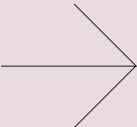
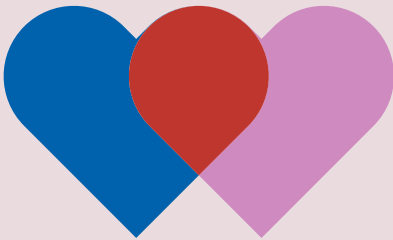
**Ponencia sobre
la salud mental
de la mujer en el
ámbito laboral en
colaboración con
Women Lab.**



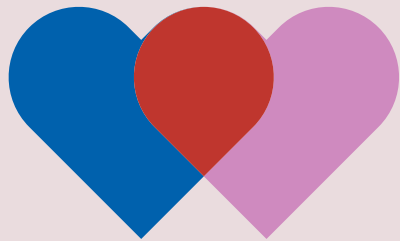
Sorteo Fin de Semana

Sorteo de un fin de semana Holístico de la mano de Forum Sport y Nike.

Para Mujeres trabajadoras socias Gespa Forum de Forum Sport y Dooers Sneakers.



Acciones contra la violencia de género y apoyo a las víctimas



Campaña específica sobre la violencia machista

Recordatorio del protocolo de actuación existente

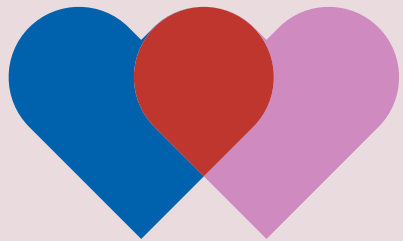
en Grupo Eroski para protección de para cualquier mujer trabajadora que sufra esta violencia.

Este documento está accesible en la Intranet.

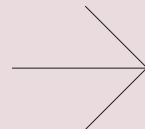
Además de este protocolo se indican cuestiones de sensibilización al colectivo interno sobre cómo identificar situaciones de violencia contra las mujeres y algunas pautas para detectar indicios de compañeras que puedan estar sufriendo esta violencia.



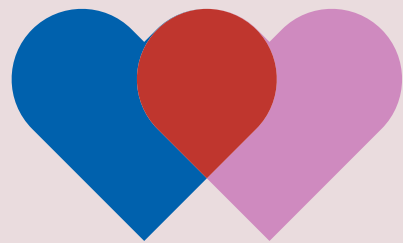
Inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género



Compromiso con la inserción laboral de mujeres víctimas de violencia de género a través de un convenio de colaboración a nivel nacional con Cruz Roja a nivel nacional y con la consultoría social Daiteke en el ámbito de Gipuzkoa.

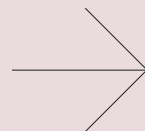


Campaña solidaria



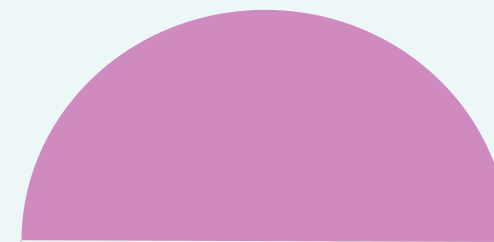
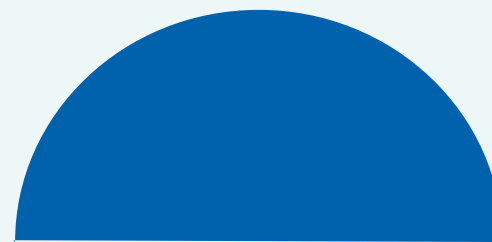
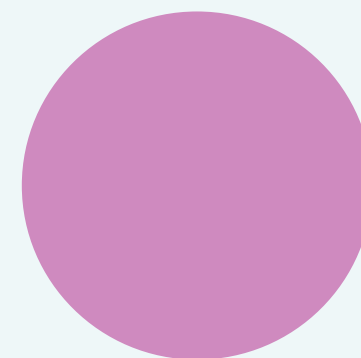
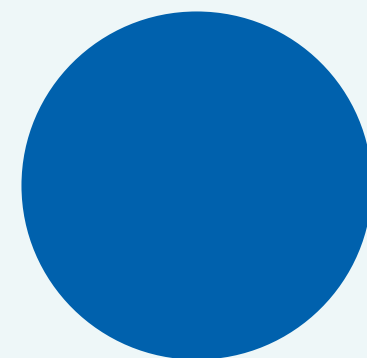
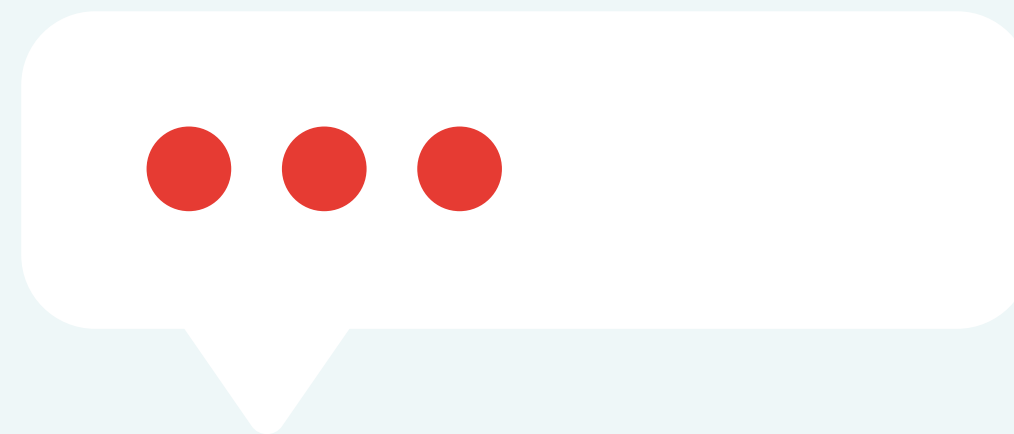
Céntimos Solidarios a favor de las mujeres e infancia víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas.

Asimismo, el programa de solidaridad pone el foco por primera vez en la adolescencia, donde se observa un incremento de comportamientos que pueden potencialmente derivar en violencia machista. Se ha donado más de 133.000€ a diversas organizaciones (Fundación Ana Bella, Fundación Gizakia, Ecos do Sur y Fundació Surt).

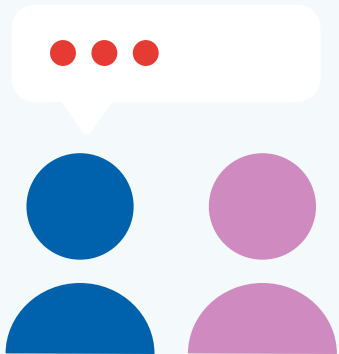


06

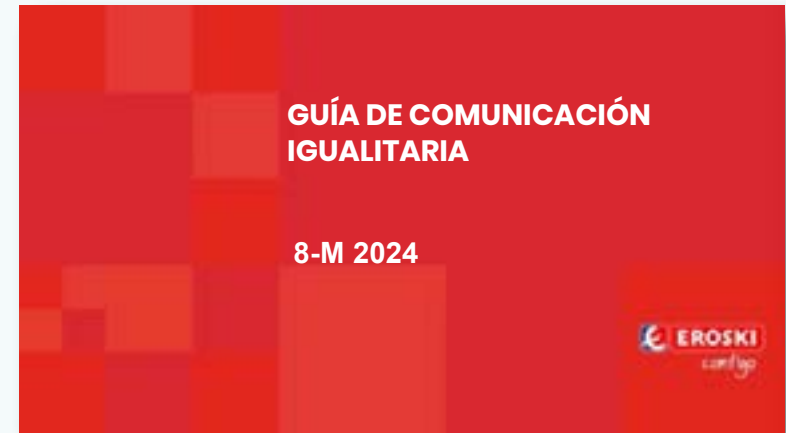
Acciones para el lenguaje y comunicación inclusiva



Impulso a la comunicación igualitaria



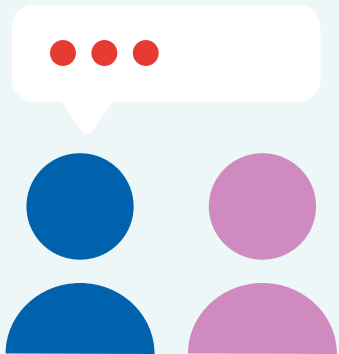
Se reedita una pequeña **guía inspirada en nuestro Manual de Lenguaje Igualitario**, con el objetivo de hacernos más conscientes de la oportunidad que tenemos de añadir valor gracias al lenguaje, así como dar algunas pautas que nos ayuden a encontrar una forma de comunicar más igualitaria.



Con el objetivo de avanzar en el liderazgo inclusivo se imparte una **formación sobre lenguaje inclusivo** al equipo directivo de Eroski con una mirada amplia.



Participación Marketing sin Estereotipos de Género



**[ESPECIAL 8M] - Think
On Woman. Con Ainhoa
Oyarbide (Directora de
Marca. Eroski)**



2024

