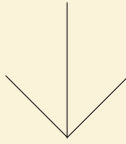


Memòria Igualtat i diversitat 2025



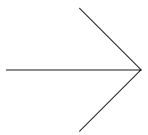
Pla d'igualtat 2023 – 2027



El Pla d'Igualtat 2023-2027, publicat al registre nacional el desembre de 2023, té com a objectiu principal garantir la igualtat real i efectiva de les dones i els homes del Grup EROSKI i evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre ells. Amb aquesta finalitat, les actuacions derivades estan encaminades a:

- Promoure el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Assolir una representació equilibrada de les dones i homes en l'àmbit de l'empresa.
- Garantir l'absència de discriminació a l'empresa, directa o indirecta, per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de sexe i característiques sexuals i, especialment les derivades de la maternitat, paternitat, l'assumpció d'obligacions familiars, l'estat civil i condicions laborals.
- Garantir l'accés en igualtat d'homes i dones a la formació d'empresa.
- Prevenir l'assetjament sexual, l'assetjament per raó de sexe, orientació i identitat sexual, expressió de sexe i característiques sexuals, i implantar un codi de conducta amb mesures preventives i actuacions correctives.
- Garantir una política salarial igualitària entre dones i homes i que no hi hagi bretxes salarials en cap categoria professional.
- Promoure un canvi cultural mitjançant accions de comunicació i formació en igualtat, en tots els nivells organitzatius.
- Potenciar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral dels homes i dones de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de gènere, de manera transversal en els serveis i en totes les àrees de gestió de l'empresa.
- Exercir d'organització tractora de la igualtat en tots els grups d'interès.

Àrees de treball



El pla disposa de les àrees de treball següents:

Accions per al seguiment i el compliment.

Accions en l'accés a l'ocupació, la selecció i la contractació.

Accions per a la formació i el desenvolupament.

Accions per a la promoció.

Accions en la classificació professional.

Accions en política retributiva.

Accions per al foment de la corresponsabilitat.

Accions per a corregir la infrarepresentació femenina.

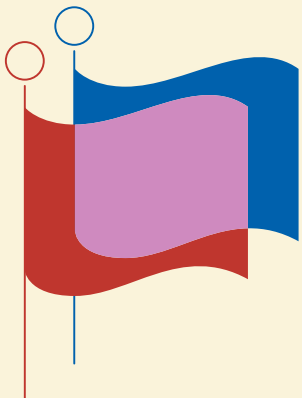
Accions per a la prevenció de la violència sexual a la feina.

Accions en matèria de salut laboral.

Accions contra la violència de gènere i en suport de les víctimes.

Accions per al llenguatge i la comunicació inclusiva.

Seguiment del pla d'igualtat i canal intern d'informació



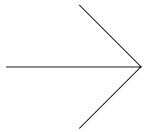
Comissió d'igualtat del Grup EROSKI

Òrgan responsable de l'elaboració i l'actualització periòdica del diagnòstic i el Pla d'igualtat a EROSKI.

La comissió, establerta el 2023, està formada per les mateixes parts que han participat en la negociació de l'actual Pla d'igualtat: nou per la part empresarial i nou per la part social. Té la responsabilitat de fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'igualtat del Grup Eroski.

La comissió va celebrar la seva reunió el mes de juliol.

Observatori d'Igualtat d'Eroski S. Coop.



A EROSKI S. Coop. disposem de l'Observatori d'Igualtat, una eina que vetlla perquè es compleixi aquest principi en tota l'organització, que va néixer el 2005 amb l'objectiu de:

A

Acostar-se a la realitat de les dones dins d'EROSKI.

B

Treballar per l'eliminació de les desigualtats laborals per raó de sexe.

C

Crear un entorn professional més concorde amb les seves aspiracions, els seus talents i les seves necessitats.

cómplices
Cada persona, cuenta

És un grup de persones voluntàries sense dependència jeràrquica i traccionat per la responsable d'Igualtat.

Canal intern d'informació

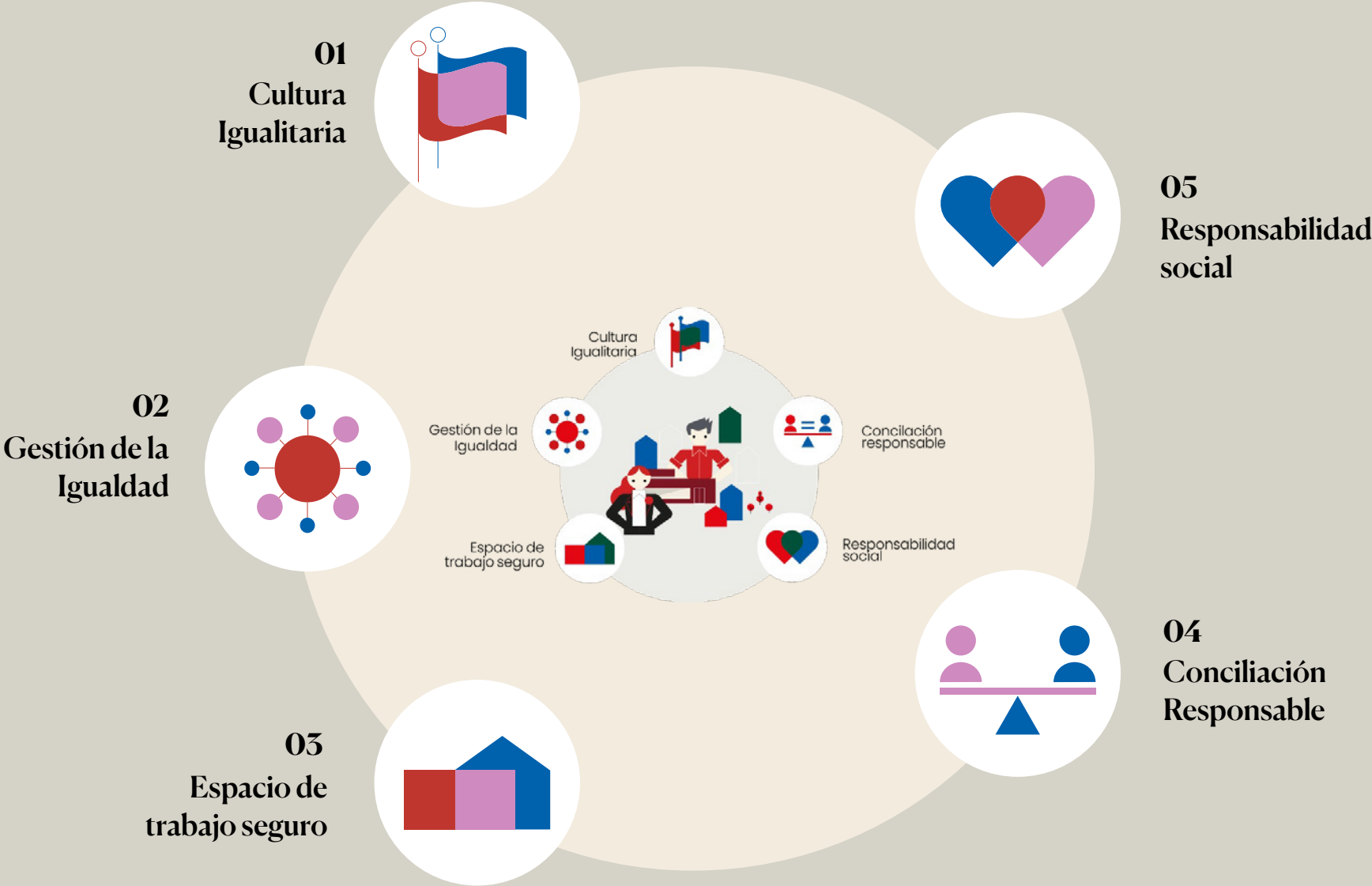
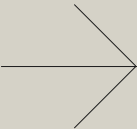
Així mateix, disposem d'un Canal Intern d'Informació, amb dos protocols contra l'assetjament sexual a la feina, que ofereix un servei d'assessoria confidencial per evitar possibles casos i canalitzar qualsevol incidència.

El grup eroski en xifres 2025

		% Dones	% Homes
Plantilla	Nre. de persones total	75,58%	24,42%
Grup professional	Nre. de persones en llocs de comandament (grup directiu, gestor, comandament, responsable)	74,80%	25,20%
Conciliació Permisos	Nre. de persones amb reducció de jornada o excedència per guarda legal	94,65%	5,35%
	Nre. de persones amb reducció de jornada o excedència per cura de familiars	94,48%	5,52%
	Nre. de persones amb reducció de jornada o excedència voluntària	80,29%	19,71%
	Total de persones amb reducció de jornada o excedència	3.177	
Formació	% Hores de formació	74,53%	25,47%
	% Persones formades	71,38%	28,62%
Promoció	Persones promocionades	71,04%	28,96%

MEMÒRIA D'ACTIVITATS DESENVOLUPADES EL 2025

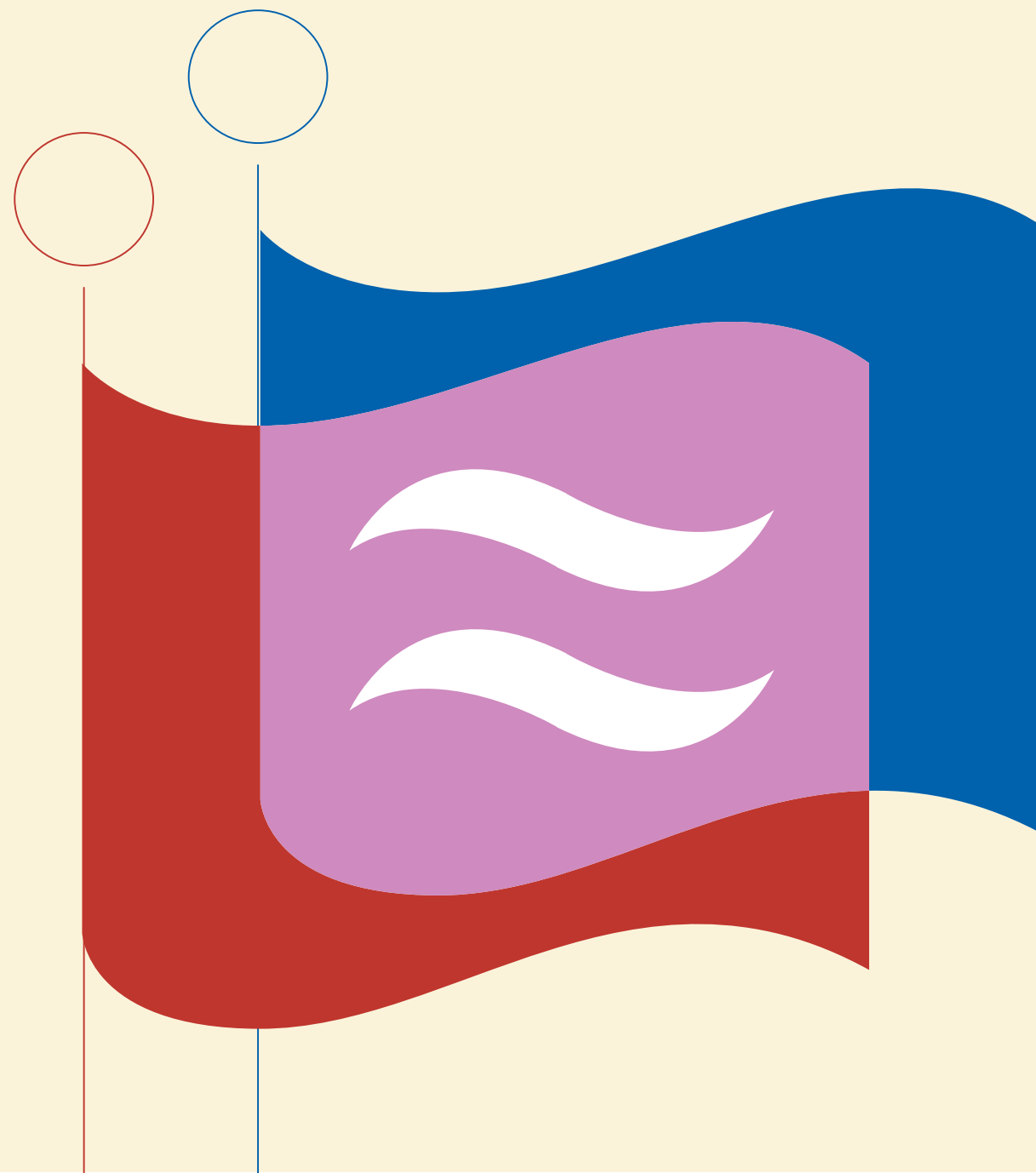
Es presenten les accions que
es s'han desenvolupat el
2025, diferenciant els àmbits
d'intervenció següents:



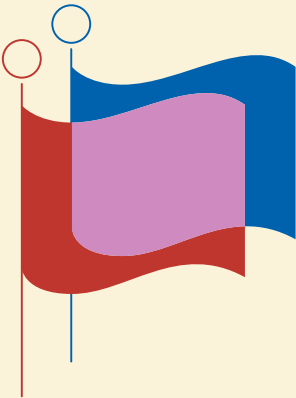
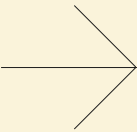
01

Cultura Igualitària

cómplices
Cada persona, cuenta



Cultura Igualitària



**Revisat
anualment el
compliment
del Pla
d'igualtat.**

A

Reunió de la Comissió d'Igualtat del grup el dia 2 de juliol de 2025 amb informes de seguiment i avaluació.

B

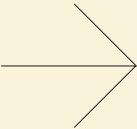
Reunions de l'Observatori d'Igualtat d'Eroski S. Coop. el 5 de març i el 7 d'octubre de 2025.

**Accés del
col·lectiu de
persones
treballadores
al Pla
d'igualtat.**

A

Disponible a la intranet i inclòs en els plans d'acollida a noves persones treballadores

Cultura Igualitaria

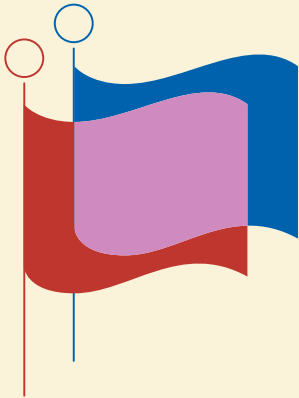


- DONES
- HOMES



Lideratge societari

Es continua el seguiment per procurar una participació equilibrada de dones i homes als òrgans socials de la cooperativa. A hores d'ara, les dones són el 75% de la representació social.



PARTICIPACIÓ EN ÒRGANS DE GOVERN / 2025

Assemblea General



68% / 32%

Comissió Delegada



85% / 15%

Consell Rector



75% / 25%

Consell Social

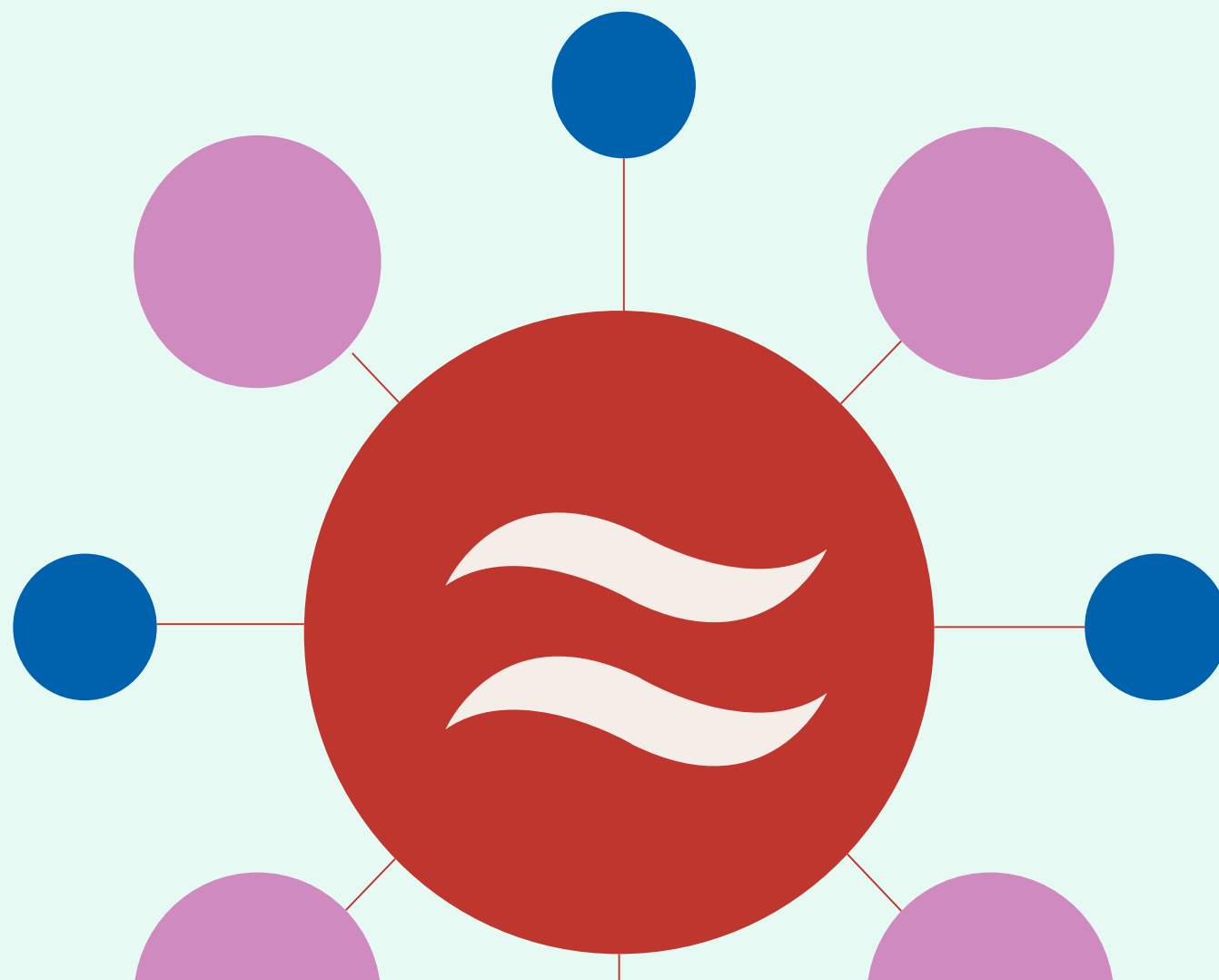


75% / 25%

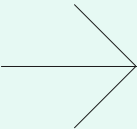
02

Gestió de la Igualtat

cómplices
Cada persona, cuenta

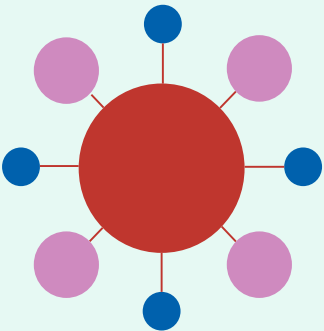


Creació d'ocupació

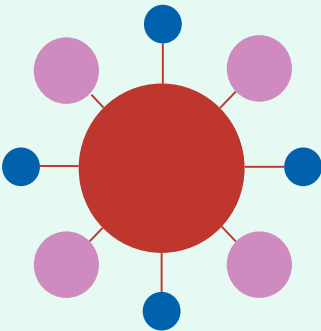
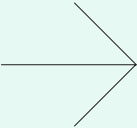


El Grup EROSKI continua el compromís amb l'equitat de gènere i la promoció d'oportunitats laborals per a les dones.

El 2025, les dones són el 75,58% del total del col·lectiu del Grup EROSKI.



Seguiment de dades sobre bretxa salarial



● DONES
● HOMES

Apliquem el principi de solidaritat retributiva a tota l'organització en concordança amb els nostres valors, per alinear així la cultura corporativa amb la nostra forma d'actuar dia a dia.

(Nivell mitjà de remuneració bruta per hora dels treballadors homes - Nivell mitjà de remuneració bruta per hora de les treballadores) / Nivell mitjà de remuneració bruta per hora dels treballadors homes *100)

CELEBRACIÓ DEL DIA INTERNACIONAL DE LA IGUALTAT SALARIAL

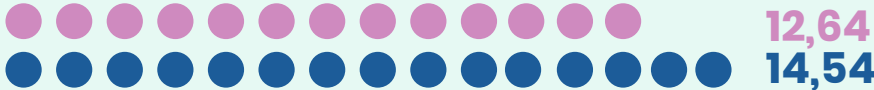
Campanya de conscienciació interna sobre la importància de fer un seguiment pròxim de la bretxa salarial i les accions derivades

BRETXA SALARIAL

13,05%

MILLORA GRADUALMENT RESPECTE D'ANYS ANTERIORS

Remuneració bruta mitjana per hora



La bretxa salarial és del 13,05%, xifra que millora gradualment respecte d'anys anteriors. El 2024 va ser del 13,20%

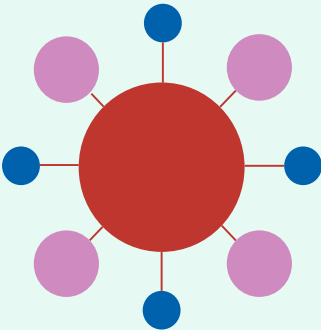
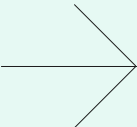
La diferència es deu al fet que els homes estan classificats en grups professionals amb més responsabilitat –i, per tant, amb més retribució– que les dones. Per això continuem **treballant per l'eliminació de la bretxa de gènere**, treballem la segregació vertical fent èmfasi en els programes de formació i vetllem per la promoció professional sense biaix de gènere.

Combatir la brecha salarial, un paso más hacia la igualdad

El Día Internacional de la Igualdad Salarial nos recuerda la importancia de cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres. En la Unión Europea, las mujeres ganan de media un 16 % menos por hora que los hombres. En Grupo Eroski velamos por la reducción de esta brecha y para ello hacemos un registro retributivo anual y una auditoría cada cuatro años



Accions per a equilibrar la representació femenina



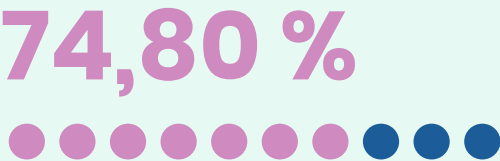
● DONES
● HOMES

PERCENTATGE DE DONES EN LLOCS DE RESPONSABILITAT

A hores d'ara, el 74,80% dels llocs de responsabilitat del Grup Eroski estan ocupats per dones

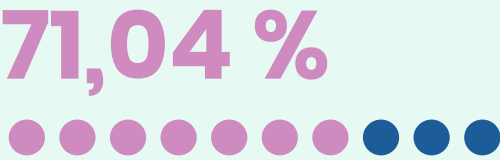
El 2025, el 71,04% de les persones promocionades han estat dones

DONES EN CÀRRECS DE RESPONSABILITAT AL GRUPO EROSKI

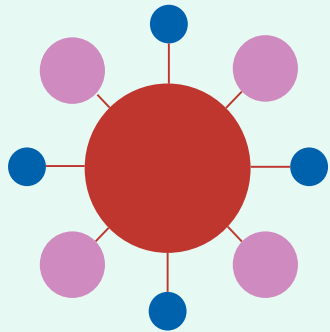
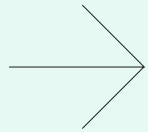


MILLORA GRADUALMENT RESPECTE D'ANYS ANTERIORS

AVANÇ DE LES DONES PER AL 2025



Accions per a equilibrar la representació femenina

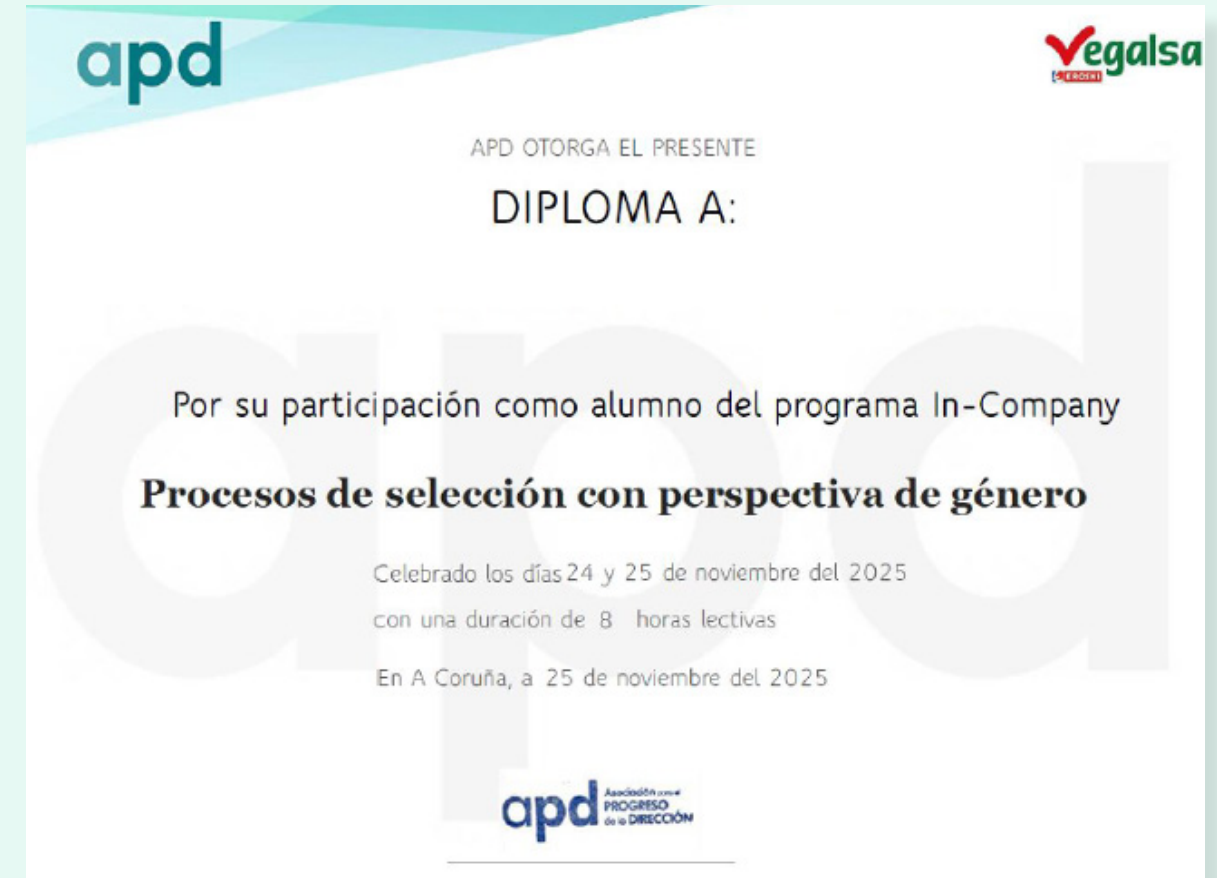


VACANTS

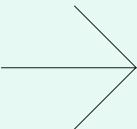
Es publiquen les vacants que sorgeixin pels mitjans de comunicació habituals de cada empresa del Grup EROSKI.

SELECCIÓ IGUALITÀRIA

S'han dut a terme formacions sobre **selecció igualitària** a vint persones del Grup EROSKI



Accions per a equilibrar la representació femenina



ESTABLIM PROGRAMES FORMATIUS PER AL CREIXEMENT PROFESSIONAL A LLOCS DE COMANDAMENT, PREDIRECCIÓ I DIRECCIÓ

Amb aquest objectiu, en el marc dels programes MBA per a persones gestores de negoci, Eroski SUMMA i persones gestores amb potencial, actualment treballem amb un col·lectiu de vuitanta persones, de les quals el 74% són dones.



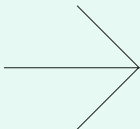
A la societat Vegalsa s'han fet tres sessions d'actualització del Programa d'empoderament femení iniciat l'any 2022, en el qual han participat onze dones

En general, del total d'hores de formacions professionals i socioempresarials fetes, el 75% de les hores s'han impartit a dones.

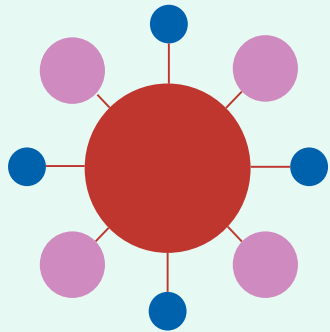
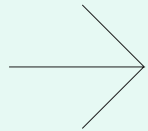
FORMACIÓ AUTOGESTIONADA

A fi de facilitar que la **formació es pugui fer d'una manera més autogestionada**, s'ha implantat un nou canal per oferir accés centralitzat a continguts formatius oberts i gratuïts per a tot el personal de

les seus. Aquest canal funciona de manera voluntària, i permet que cada persona explori i consumeixi recursos d'aprenentatge al seu ritme.



Accions per a equilibrar la representació femenina



VISIBILITZACIÓ

Visibilització de dones que promocionen dins del Grup Eroski mitjançant els canals interns de comunicació, per a generar referents en el col·lectiu de dones.

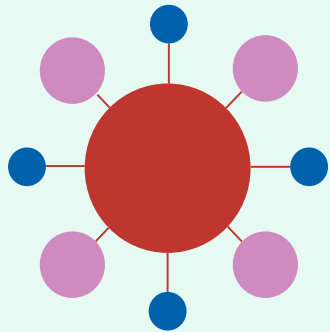
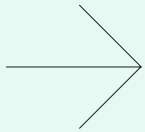


“Ha estat “un privilegi” participar en el programa. La formació ha estat una passada. És una sort poder sortir del teu lloc durant sis mesos i poder estar centrada a aprendre, tant en botiga com en tots els cursos i formacions que hem rebut.”



“Aquesta idea de promocionar a l'empresa, en la feina que m'agrada, i anar fent coses diferents, fins i tot descobrir coses que t'agraden i se't donen bé, m'atreia molt”.

Impuls a la comunicació igualitària

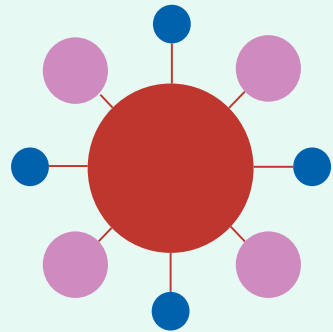
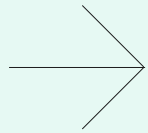


LENGUAJE INCLUSIVO

El Grup Eroski promou l'ús del llenguatge **inclusiu**, amb una nova formació dirigida al col·lectiu de persones treballadores. El mòdul formatiu «La importància del llenguatge» busca crear consciència sobre com fem servir el llenguatge i normalitzar-ne l'ús inclusiu en tots els àmbits.



Accions de comunicació i conscienciació



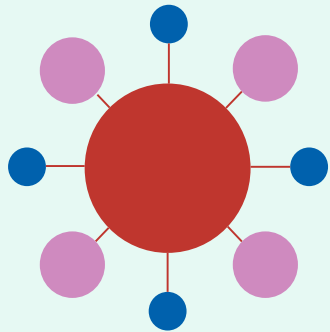
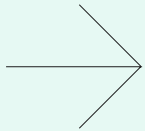
CAMPANYA DIA 8 DE MARÇ

El 8 de març, Dia Internacional de la Dona, es comparteix amb el col·lectiu de persones treballadores el compromís ferm del Grup Eroski amb la igualtat de gènere.

Aquesta vegada, vam llançar una iniciativa a la intranet Nexo per animar tots els equips de botiga, plataformes i seus a sumar-se en suport d'aquesta jornada de celebració i lluita. Amb aquesta finalitat, els vam convidar a enviar una foto per correu electrònic o WhatsApp on mostressin el seu suport a la causa del 8-M.



Accions de comunicació i conscienciació



CAMPANYA DIA DE L'ORGULL

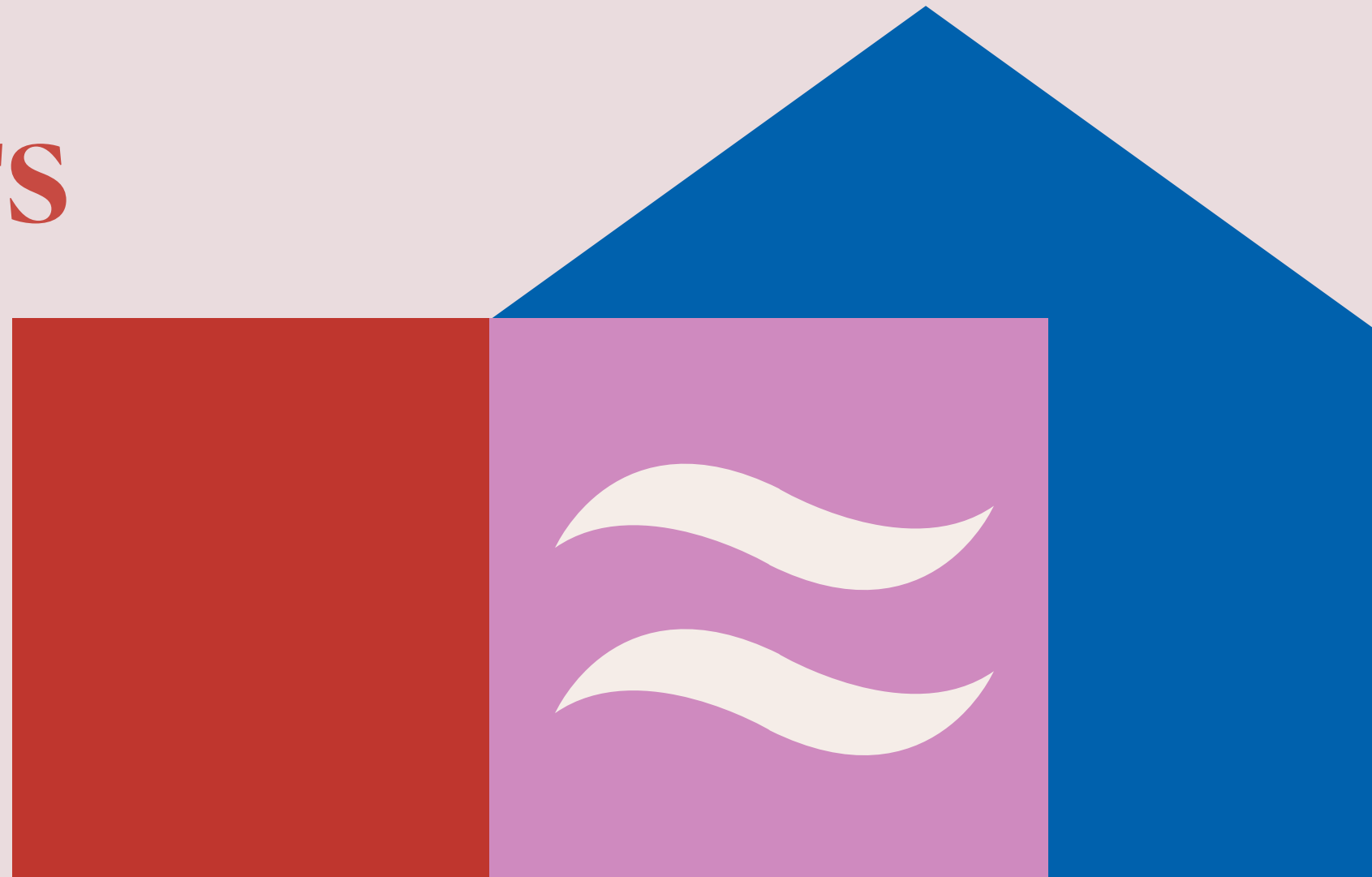
Sota el lema «Orgull de ser. Orgullo de compartir», a Eroski vam commemorar el Dia Internacional de l'Orgull LGBTQIA+. Un dia de reivindicació a favor dels drets del col·lectiu LGBTQIA+ i de lluita per continuar avançant en la visibilització de la diversitat que ens enriqueix.



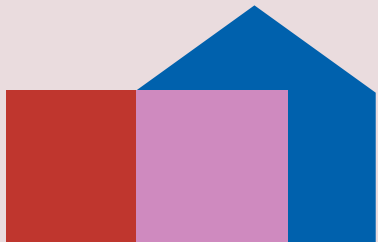
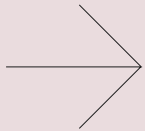
03

Espais de treball segurs

cómplices
Cada persona, cuenta



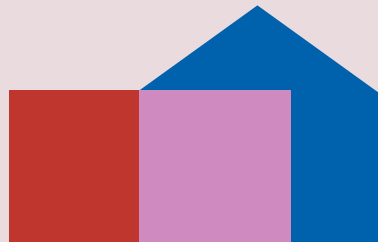
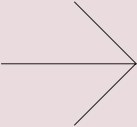
Accions en matèria de prevenció i salut laboral



Des del punt de vista de prevenció es va llançar la campanya del càncer de mama, recordant el mòdul formatiu online accessible a tot el col·lectiu per a la detecció precoç d'aquest càncer.



Accions en matèria de prevenció i salut laboral



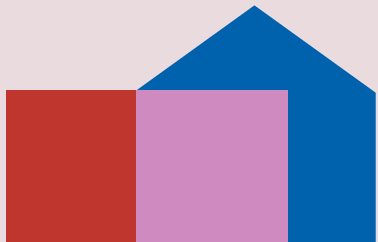
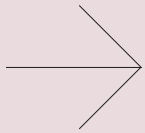
DESENVOLUPATS PROGRAMES PREVENTIUS DE SALUT

Els últims anys hem engegat programes de salut que aposten pel benestar de les persones treballadores, com ara el programa d'ajuda psicològica STIMULUS.

De la mateixa manera, destaquem el quadre mèdic digital per mitjà de l'aplicació LANKIT SALUD/ FEM SENTIR SALUD i els programes de fisioteràpia digital FISIFY i de fisioteràpia preventiva amb la metodologia nòrdica DAVID, entre d'altres. En aquests últims hi han participat 1.800 persones, de les quals el 57% (1.029) són dones.



Suport a dones víctimes de la violència masclista



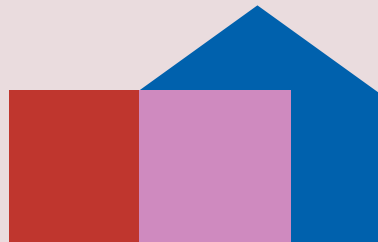
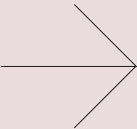
CAMPANYA INTERNA SOBRE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Vam llançar la **campanya interna sobre violència de gènere**, que posa a disposició de totes les persones treballadores el protocol de víctimes de violència de gènere i el protocol d'assetjament sexual del Grup EROSKI. (Document accessible a la Intranet).

En aquest protocol s'indiquen qüestions de sensibilització al col·lectiu intern sobre com es poden identificar les situacions de violència contra les dones i algunes pautes per a detectar indicis de companyes que puguin patir aquesta violència.



Recordatori del protocol d'assetjament sexual



Recordatori
del **protocol
d'assetjament
sexual** del Grup
EROSKI i s'ha format
344 persones que
pertanyen al col·lectiu
de comandament,
direcció i òrgans de
govern.

**PROTOCOLO DE
ACTUACIÓN FRENTE AL
ACOSO SEXUAL**

POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN E
IDENTIDAD SEXUAL, EXPRESIÓN DE SEXO Y
CARACTERÍSTICAS SEXUALES

**Protocolo contra el acoso
sexual**

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 razón
de su orientación e identificación de género,
expresión de sexo y características sexuales.
Con el fin de detectar y resolver este tipo de
conductas, Eroski S. Coop y de Grupo Eroski
ha establecido sendos protocolos contra el
acoso sexual

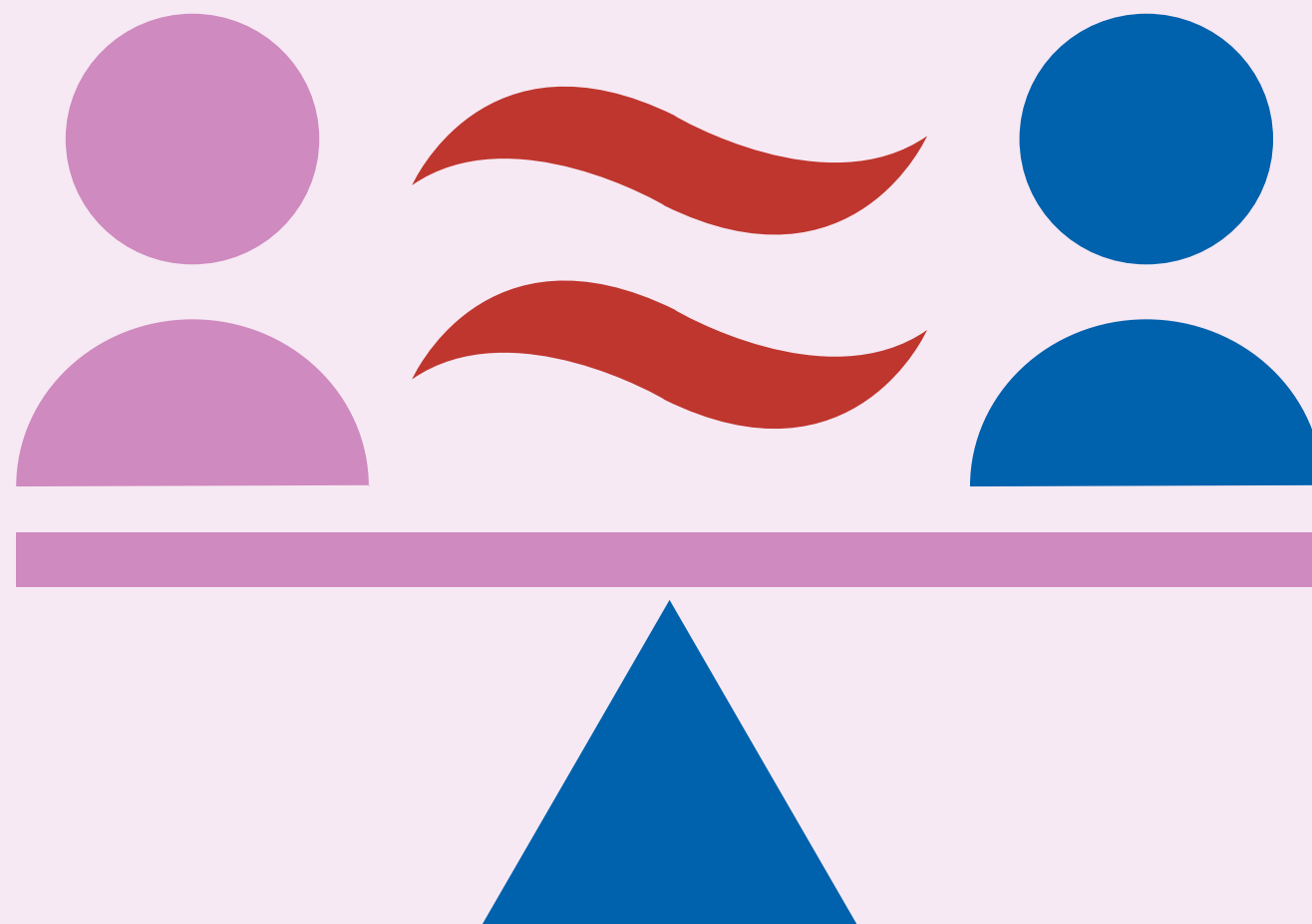


**La prevención y actuación ante el acoso sexual,
por razón de sexo, LGTBI y psicológico.**



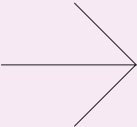
04

Conciliació Responsable



cómplices
Cada persona, cuenta

Anàlisi de l'ús de mesures de conciliació el 2025

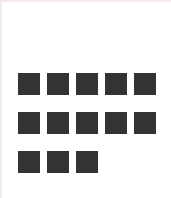


ANÀLISI DE L'ÚS DE MESURES DE CONCILIACIÓ EL 2025

Es continua posant el focus en l'ús de les mesures de conciliació i es constata de nou que les dones en fan ús més elevat.

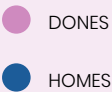
En concret, el 2025 han fet servir aquestes mesures 3.177 persones. Es continua constatant que el 92% d'aquests permisos l'han demanat dones, i en la gran majoria són per a cuidar gent gran i menors.

Per aquest motiu, l'observatori es referma a incidir en les campanyes de sensibilització que ja es fan, amb la finalitat que el col·lectiu d'Eroski sigui més conscient de la corresponsabilitat i les seves conseqüències.



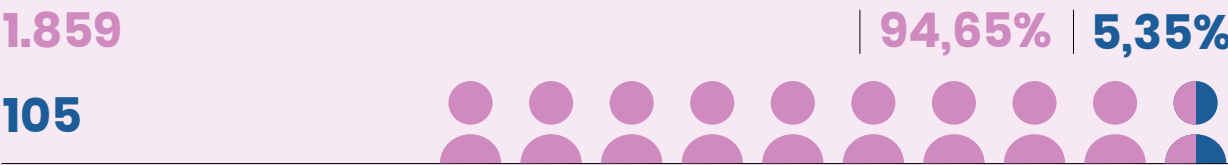
JORNADA LABORAL DE 5 DIES

S'implanta la jornada laboral de 5 dies a tots els supermercats i hipermercats d'Eroski S. Coop (excepte els mesos d'estiu).



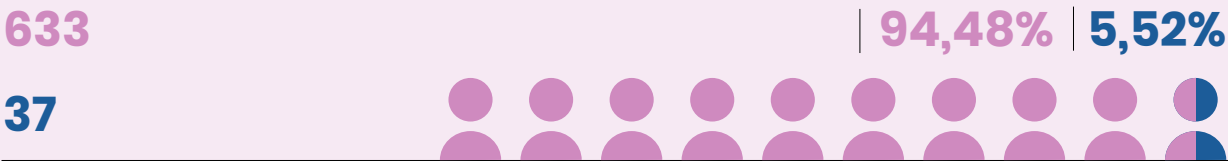
Nre. de persones amb reducció de jornada o excedència per guarda legal

TOTAL: 1.964



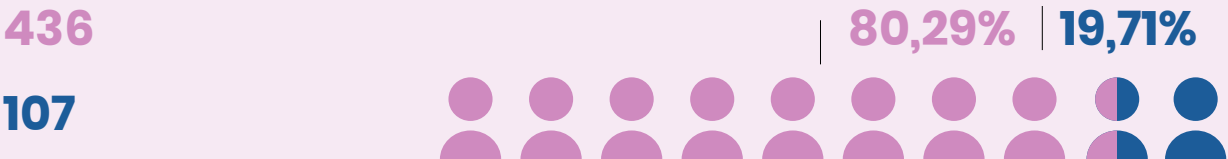
Nre. de persones amb reducció de jornada o excedència per cura de familiars

TOTAL: 670

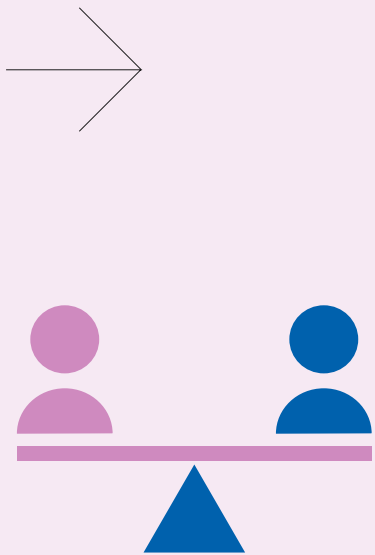


Nre. de persones amb reducció de jornada o excedència voluntària

TOTAL: 543



Guia de naixement, adopció i cura del menor



S'edita la **guia de naixement, adopció i cura del menor** a Eroski S. Coop. per donar a conèixer l'ampliació d'aquest permís i fomentar la criança corresponsable, entenent que el repartiment equitatiu de les responsabilitats familiars és clau per a avançar cap a una societat més justa i igualitària. Aquest compromís també s'estén a les famílies monoparentals i a les persones LGTBI+.



GUIA

NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y
CUIDADO DEL MENOR

OCTUBRE 2025

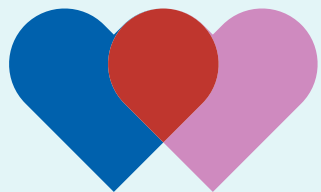
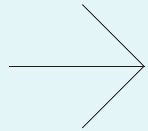
05

Responsabilitat Social

cómplices
Cada persona, cuenta



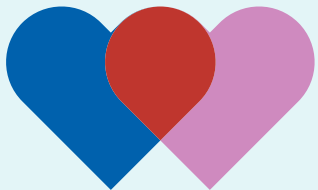
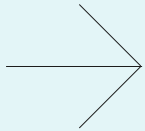
Inserció laboral de dones víctimes de violència de gènere



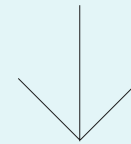
Continuem amb el compromís amb la **inserció laboral de dones víctimes de violència de gènere** per mitjà d'un conveni de col·laboració nacional amb Creu Roja i amb la consultoria social Daiteke en l'àmbit de Guipúscoa.



Inserció laboral de dones víctimes de violència de gènere



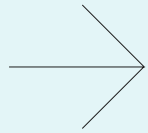
Campanya solidària



CÈNTIMS SOLIDARIS A FAVOR DE LES DONES I LA INFÀNCIA VÍCTIMES DE LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I ELS SEUS FILLS I FILLES.

Hem desenvolupat la campanya solidària per mitjà del programa de donació Cèntims Solidaris a favor de les dones i la infància víctimes de la violència de gènere i els seus fills i filles.

Marxa solidària



HEM COL-LABORAT AMB L'ASSOCIACIÓ CONTRA EL CÀNCER A BISCAIA.

Hem animat les
persones treballadores
d'Eroski perquè participin
activament en la marxa
solidària.

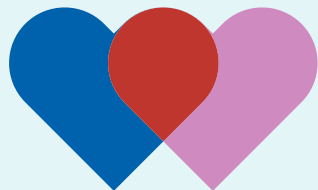
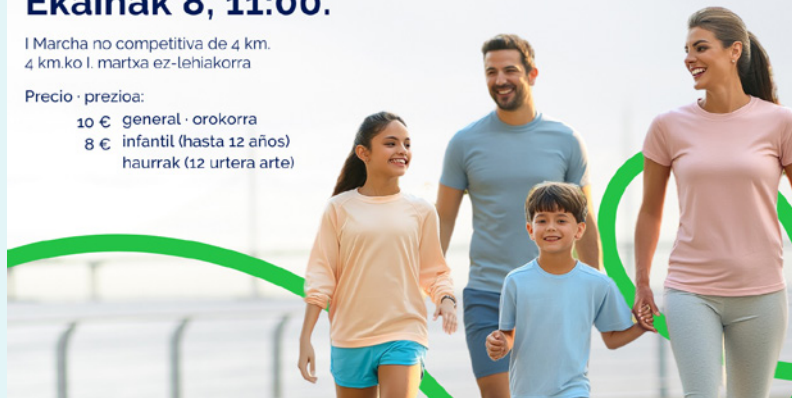
Bilbao en marcha contra el càncer martxan minbiziaren aurka

8 de junio, 11:00h.
Ekainak 8, 11:00.

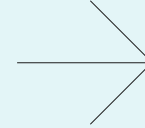
I Marcha no competitiva de 4 km.
4 km.ko I. martxa ez-lehiakorra

Precio · prezioa:

10 € general · orokorra
8 € infantil (hasta 12 años)
haurak (12 urtera arte)



Iniciativa Generation Equality

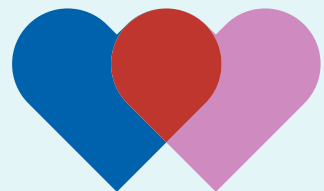
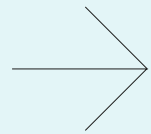


FORMAMOS PARTE DEL PACTO PAÍS/ HERRI ITUNA.

Aquesta és una iniciativa
del Govern Basc que
forma part de la
iniciativa Generation
Equality d'ONU Dones per
a la igualtat i vides lliures
de violència contra les
dones- Berdintasun
Belaunaldia.



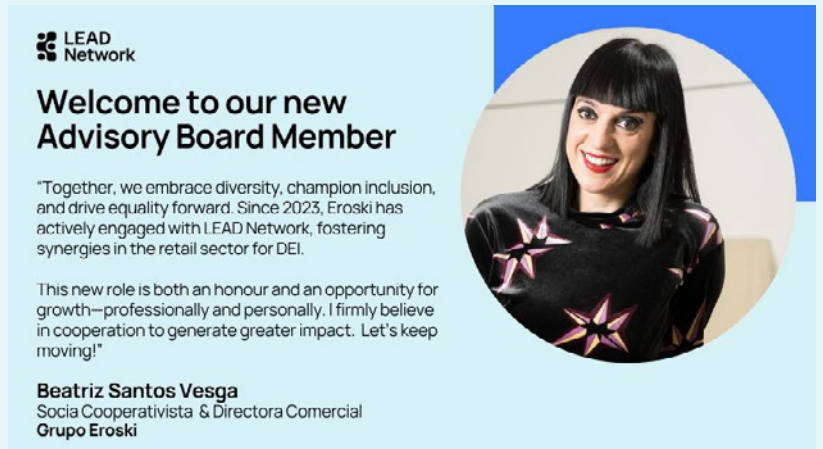
Formem part del Consell Assessor de LEAD Network Europe



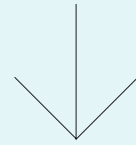
FORMEM PART DEL CONSELL ASSESSOR DE LEAD NETWORK EUROPE.

Des del 2023, Eroski col·labora activament amb la xarxa LEAD Network Europe, una associació que reuneix empreses i persones capdavanteres de la indústria compromeses amb l'avanç de la igualtat, la inclusió i la diversitat en el comerç minorista i els bens de consum a escala europea, i el 2025 Grup Eroski ha reforçat el seu compromís incorporant-se al Consell Assessor de LEAD Network Europe. La seva representant és Beatriz Santos, directora comercial del Grup EROSKI.

A més, el Grup Eroski ha format part de les ponències de la conferència anual de LEAD Network Europe a Milà. Un esdeveniment de la indústria europea de bens de consum i venda al detall que reuneix persones capdavanteres, expertes i agents de canvi que inspira, connecta i recorda que el present i el futur de les organitzacions passa per ser més diverses, més inclusives i més humanes.



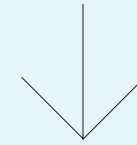
Iniciativa I'm women



ES PRESENTA LA INICIATIVA I'M WOMEN. CONSUMER GOODS (I'MW).

Rosa Carabel, CEO del Grup EROSKI, va presentar aquesta iniciativa en el 40è Congrés d'AECOC, una iniciativa amb un fort esperit col·laboratiu i creada per un grup de dones en llocs de responsabilitat del sector del gran consum. Aquesta iniciativa se centra en el talent, la dona, la visibilitat i la generositat, i busca donar veu al talent femení en el nostre sector.

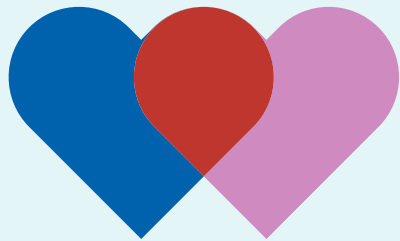
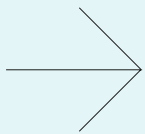
Colaboración BILBOFEM



VAM COL-LABORAR AMB BILBOFEM 2025.

Es tracta d'una marxa cicloturista exclusiva per a dones que té per objectiu animar que més dones comencin a practicar aquest esport. Eroski col·labora en aquesta iniciativa organitzada per la Federació Biscaïna de Ciclisme i la Fundació Euskadi.

El Grup Eroski col·labora amb el projecte femení Bilbao Basket



PROJECTE FEMENÍ BILBAO BASKET.

Té per objectiu contribuir al desenvolupament del talent femení en aquest esport al territori històric de Biscaia.



2025

