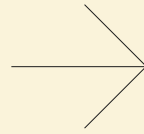


Memoria igualdade e diversidade 2025



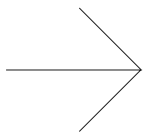
Plan de igualdade 2023-2027



O Plan de igualdade 2023-2027, publicado no rexistro nacional en decembro de 2023, ten como obxectivo principal garantir a igualdade real e efectiva das mulleres e dos homes do Grupo EROSKI e evitar calquera tipo de discriminación laboral entre eles. Para iso, as actuacións derivadas están encamiñadas a:

- Promover o principio de igualdade de trato e oportunidades entre mulleres e homes.
- Conseguir unha representación equilibrada das mulleres e dos homes no ámbito da empresa.
- Garantir na empresa a ausencia de discriminación, directa ou indirecta, por razón de sexo, orientación e identidade sexual, expresión de sexo e características sexuais e, especialmente, as derivadas da maternidade, paternidade, a asunción de obrigas familiares, o estado civil e as condicións laborais.
- Garantir o acceso en igualdade de homes e mulleres á formación da empresa.
- Previr o acoso sexual; o acoso por razón de sexo, orientación e identidade sexual, expresión de sexo e características sexuais, e implantar un código de conduta con medidas preventivas e actuacións correctivas.
- Garantir unha política salarial igualitaria entre mulleres e homes e a non existencia de fendas salariais en todas as categorías profesionais.
- Promover un cambio cultural mediante accións de comunicación e formación en igualdade en todos os niveis organizativos.
- Potenciar a conciliación da vida persoal, familiar e laboral dos homes e mulleres do cadro de persoal.
- Integrar a perspectiva de xénero de maneira transversal nos servizos e en todas as áreas de xestión da empresa.
- Exercer como organización tractora da igualdade en todos os grupos de interese.

Áreas de Trabajo



Este plan conta coas seguintes áreas de traballo:

Accións para o seguimento e cumprimento

Accións no acceso ao emprego, a selección e a contratación

Accións para a formación e o desenvolvemento

Accións para a promoción

Accións na clasificación profesional

Accións en política retributiva

Accións para o fomento da corresponsabilidade

Accións para corrixir a infrarrepresentación feminina

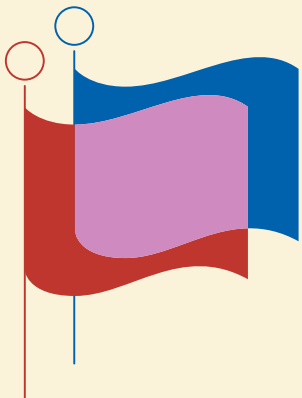
Accións para a prevención da violencia sexual no traballo

Accións en materia de saúde laboral

Accións contra a violencia de xénero e apoio ás vítimas

Accións para a linguaxe e comunicación inclusiva

Seguimento do plan de igualdade e canle interna de información

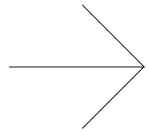


COMISIÓN DE IGUALDADE DO GRUPO EROSKI

Órgano responsable da realización e da actualización periódica do diagnóstico e do Plan de igualdade de EROSKI.

A comisión, establecida en 2023, está formada polas mesmas partes que participaron na negociación do actual Plan de igualdade: a parte empresarial, integrada por nove persoas, e a parte social, representada por outras nove. Esta comisión, que se reuniu no mes de xullo, ten a responsabilidade de realizar o seguimento e a avaliación do Plan de igualdade do Grupo Eroski.

Observatorio de Igualdade de Eroski S. Coop.



En Eroski S. Coop contamos co Observatorio de Igualdade, unha ferramenta para velar polo cumprimento deste principio en toda a organización, que naceu en 2005 co obxectivo de:

A

Achegarse á realidade das mulleres dentro de EROSKI.

B

Traballar na eliminación das desigualdades laborais por razón de sexo.

C

Crear unha contorna profesional máis acorde coas súas aspiracións, talentos e necesidades.

cómplices
Cada persona, cuenta

É un grupo de persoas voluntarias sen dependencia xerárquica e impulsado pola responsable de igualdade.

Canle interna de información

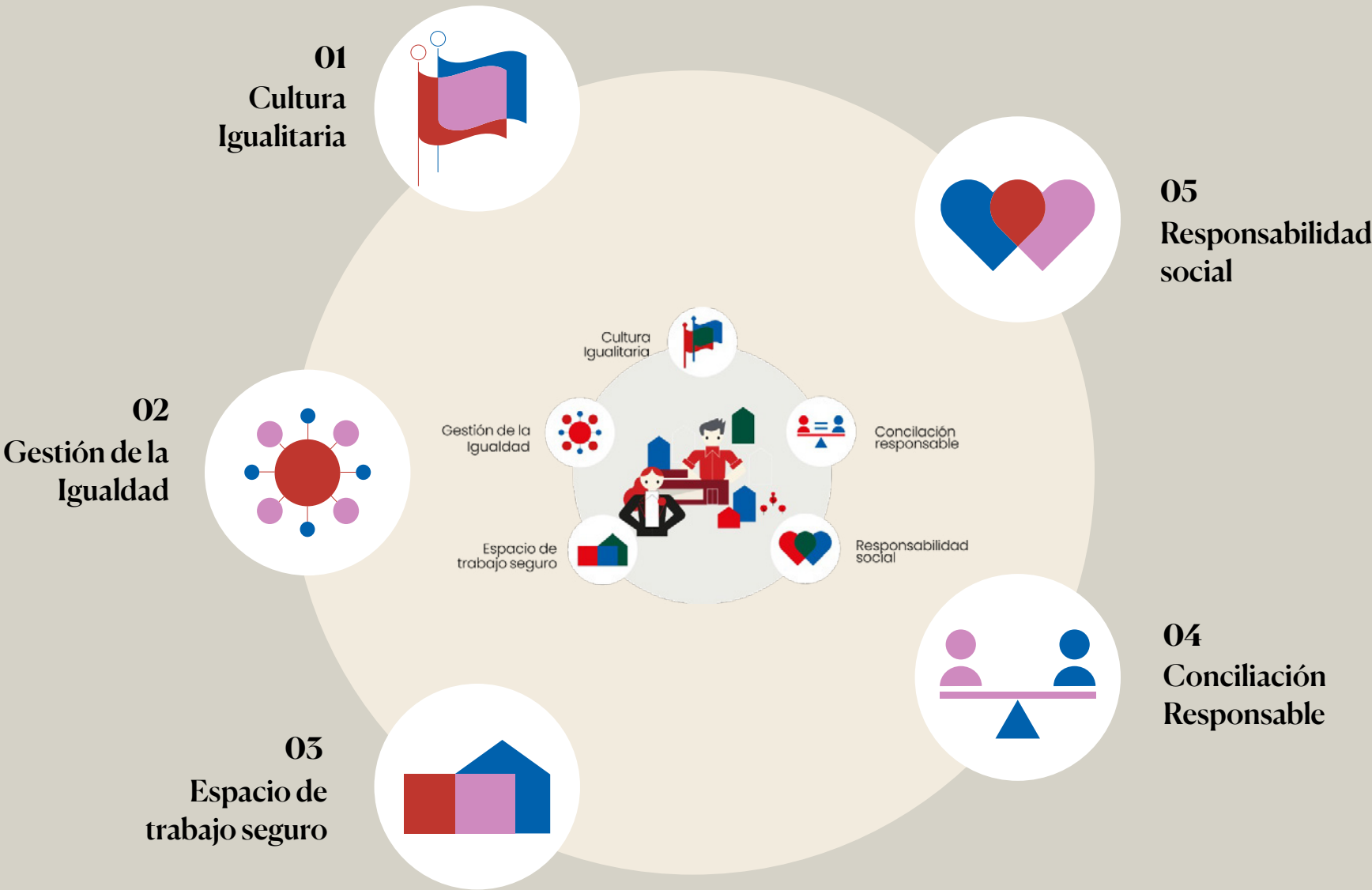
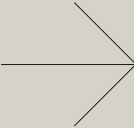
Así mesmo, contamos cunha canle interna de información, con dous protocolos contra o acoso sexual no traballo, que ofrece un servizo de asesoramento confidencial para evitar posibles casos e canalizar calquera incidencia.

Grupo Eroski en Cifras 2025

		% mulleres	% homes
Cadro de persoal	N.º de persoas en total	75,58 %	24,42 %
Grupo profesional	N.º de persoas en postos de mando (grupos directivo, xestor, mando, responsable)	74,80 %	25,20 %
Conciliación Permisos	N.º de persoas con redución de xornada ou excedencia por garda legal	94,65 %	5,35 %
	N.º de persoas con redución de xornada ou excedencia por coidado de familiares	94,48 %	5,52 %
	N.º de persoas con redución de xornada ou excedencia voluntaria	80,29 %	19,71 %
	Total de persoas con redución de xornada ou excedencia	3177	
Formación	% de horas de formación	74,53 %	25,47 %
	% de persoas formadas	71,38 %	28,62 %
Promoción	Persoas promovidas	71,04 %	28,96 %

Memoria de actividades desarrolladas en 2025

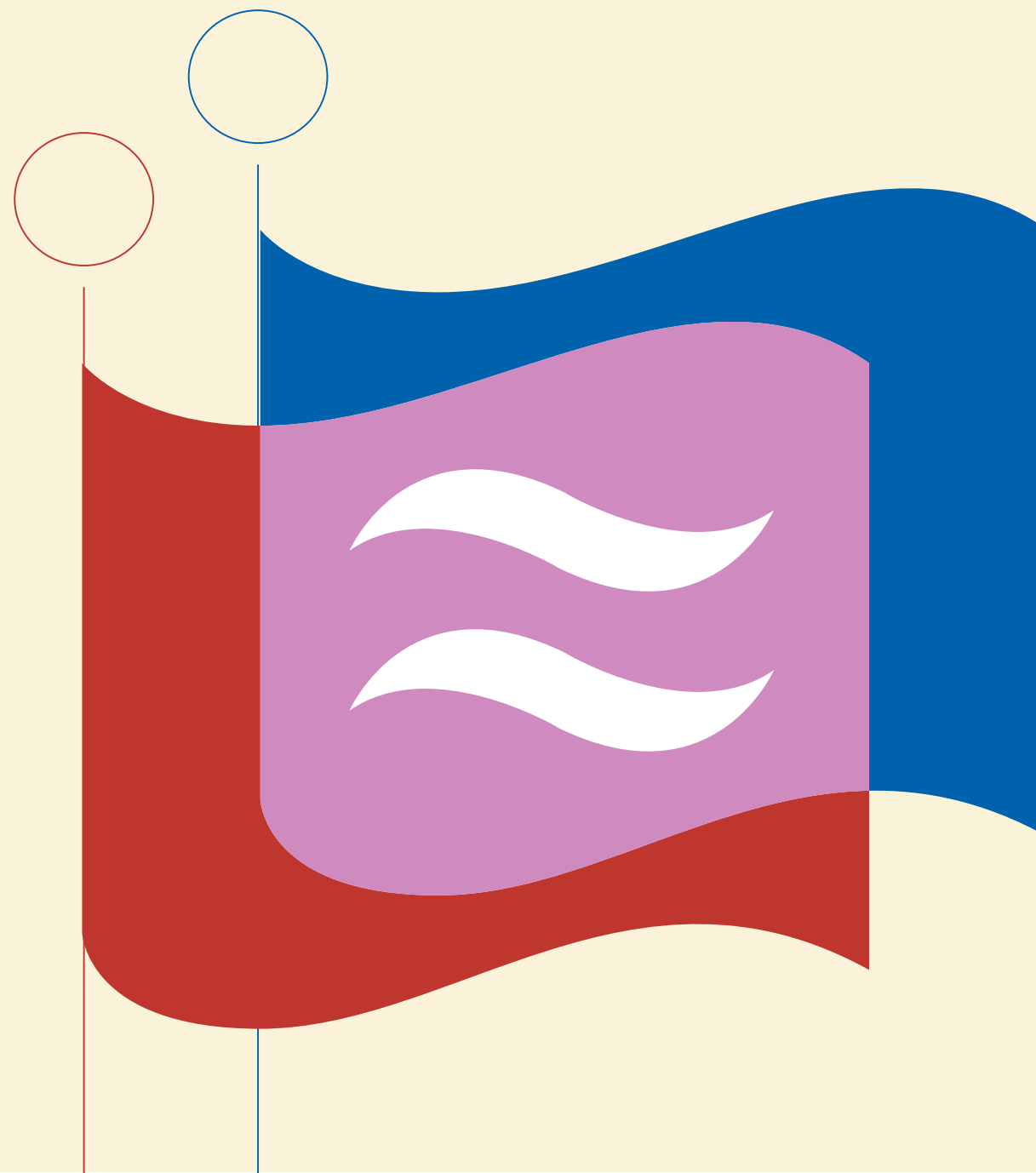
Preséntanse las acciones desarrolladas en 2025 diferenciando los siguientes ámbitos de intervención:



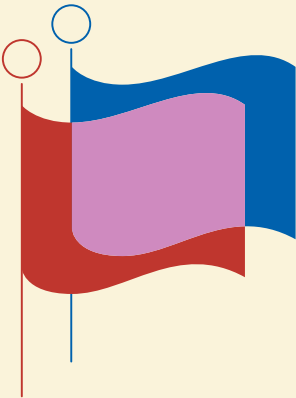
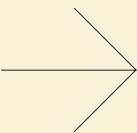
01

Cultura Igualitaria

cómplices
Cada persona, cuenta



Cultura Igualitaria



Revisado anualmente o cumprimento do Plan de igualdade

A

Reunión da Comisión de Igualdade do grupo o 2 de xullo de 2025 con informes de seguimento e avaliación.

B

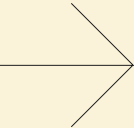
Reunións do Observatorio de Igualdade de Eroski S. Coop o 5 de marzo e o 7 de outubro de 2025.

Acceso do colectivo de persoas traballadoras ao Plan de igualdade

A

Dispoñible na intranet e incluído nos plans de acollida para novas persoas traballadoras.

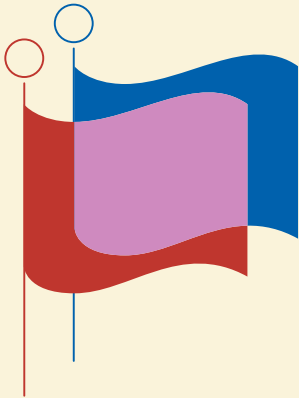
Cultura Igualitaria



- MUJERES
- HOMBRES

LIDERADO SOCIETARIO

Continúase co seguimento para procurar unha participación equilibrada de mulleres e homes nos órganos sociais da cooperativa. Na actualidade, as mulleres representan o 75 % da representación social.



ÓRGANOS DE GOBERNO / 2025

Asemblea xeral



68% / 32%

Comisión delegada



85% / 15%

Consello reitor



75% / 25%

Consello social

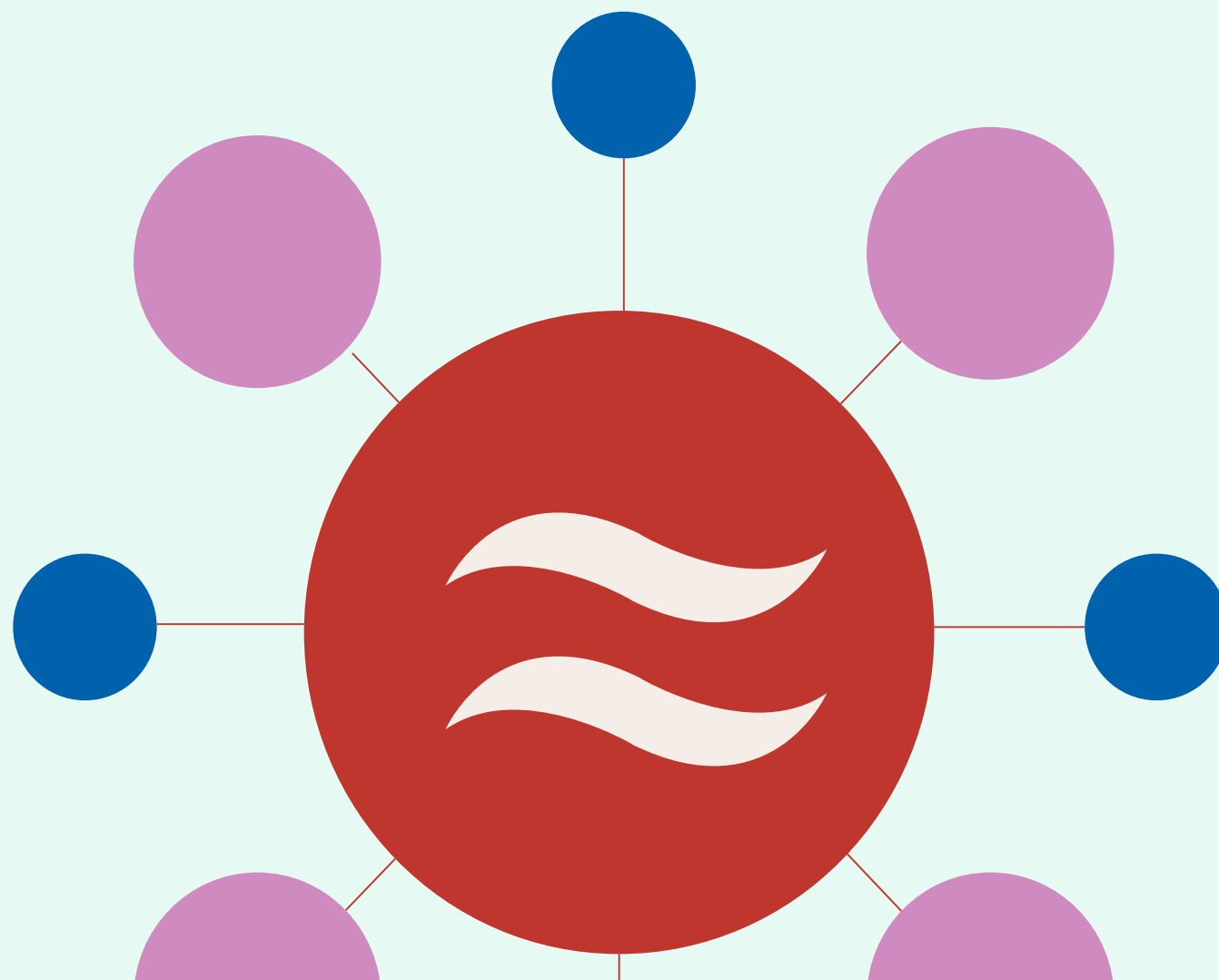


75% / 25%

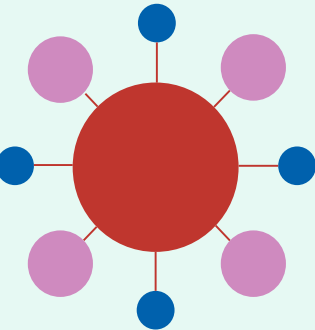
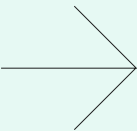
02

Xestión da Igualdade

cómplices
Cada persona, cuenta



Creación de emprego

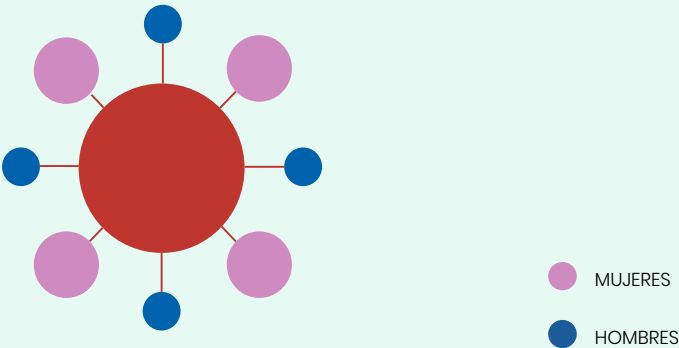
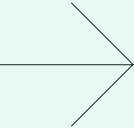


**GRUPO EROSKI
CONTINÚA CO SEU
COMPROMISO COA
EQUIDADE DE XÉNERO
E A PROMOCIÓN DE
OPORTUNIDADES
LABORAIS PARA AS
MULLERES.**

En 2025, as mulleres
representan o 75,58 %
do total do colectivo
do Grupo EROSKI.



Seguimento de datos sobre a fenda salarial



APLICAMOS O PRINCIPIO DE SOLIDARIEDADE RETRIBUTIVA EN TODA A ORGANIZACIÓN EN CONCORDANCIA COS NOSOS VALORES, NIVELANDO ASÍ A NOSA CULTURA CORPORATIVA COA NOSA FORMA DE ACTUAR NO DÍA A DÍA.

(Nivel medio de remuneración bruta por hora dos empregados homes – Nivel medio de remuneración bruta por hora das empregadas) / Nivel medio de remuneración bruta por hora dos empregados homes *100)

CELEBRACIÓN DO DÍA INTERNACIONAL DA IGUALDADE SALARIAL.

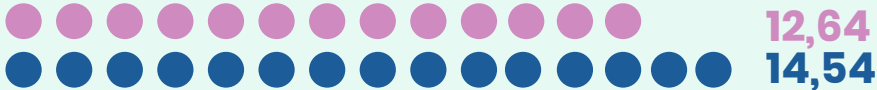
Campaña de concienciación interna sobre a importancia de vixiar atentamente a fenda salarial e das accións derivadas.

Fenda salarial

13,05%

MEJORA CON RESPECTO A 2024

Remuneración bruta media por hora



A fenda salarial é do 13,05 %, mellorando paulatinamente respecto aos anos anteriores. En 2024 foi do 13,20 %.

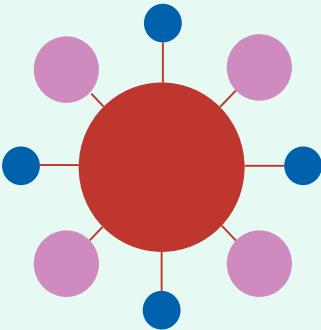
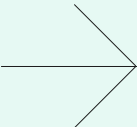
A diferenza débese a que os homes están clasificados en grupos profesionais con maior responsabilidade –e, polo tanto, maior retribución– que as mulleres. Por iso seguimos a traballar a prol da eliminación da fenda de xénero, abordando a segregación vertical, poñendo o foco en programas de formación e velando pola promoción profesional sen nesgo de xénero.

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



Accións para equilibrar a representación feminina



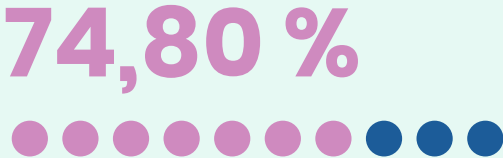
● MUJERES
● HOMBRES

PORCENTAXE DE MULLERES EN POSTOS DE RESPONSABILIDADE

Na actualidade, o 74,80 % dos postos de responsabilidade do Grupo EROSKI están ocupados por mulleres.

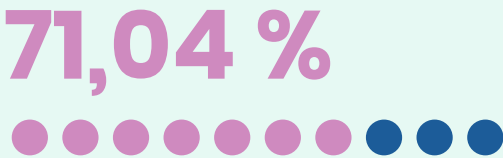
En 2025, o 71,04 % das persoas promovidas foron mulleres.

MUJERES EN PUESTOS DE RESPONSABILIDAD DE GRUPO EROSKI

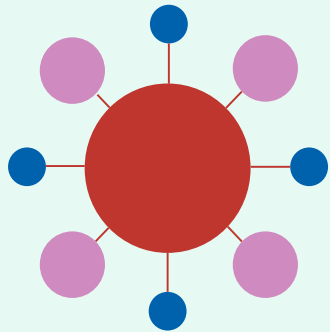
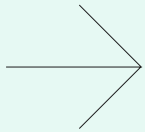


MEJORA CON RESPECTO A 2024

PROMOCIÓN DE MUJERES EN 2025



Accións para equilibrar a representación feminina

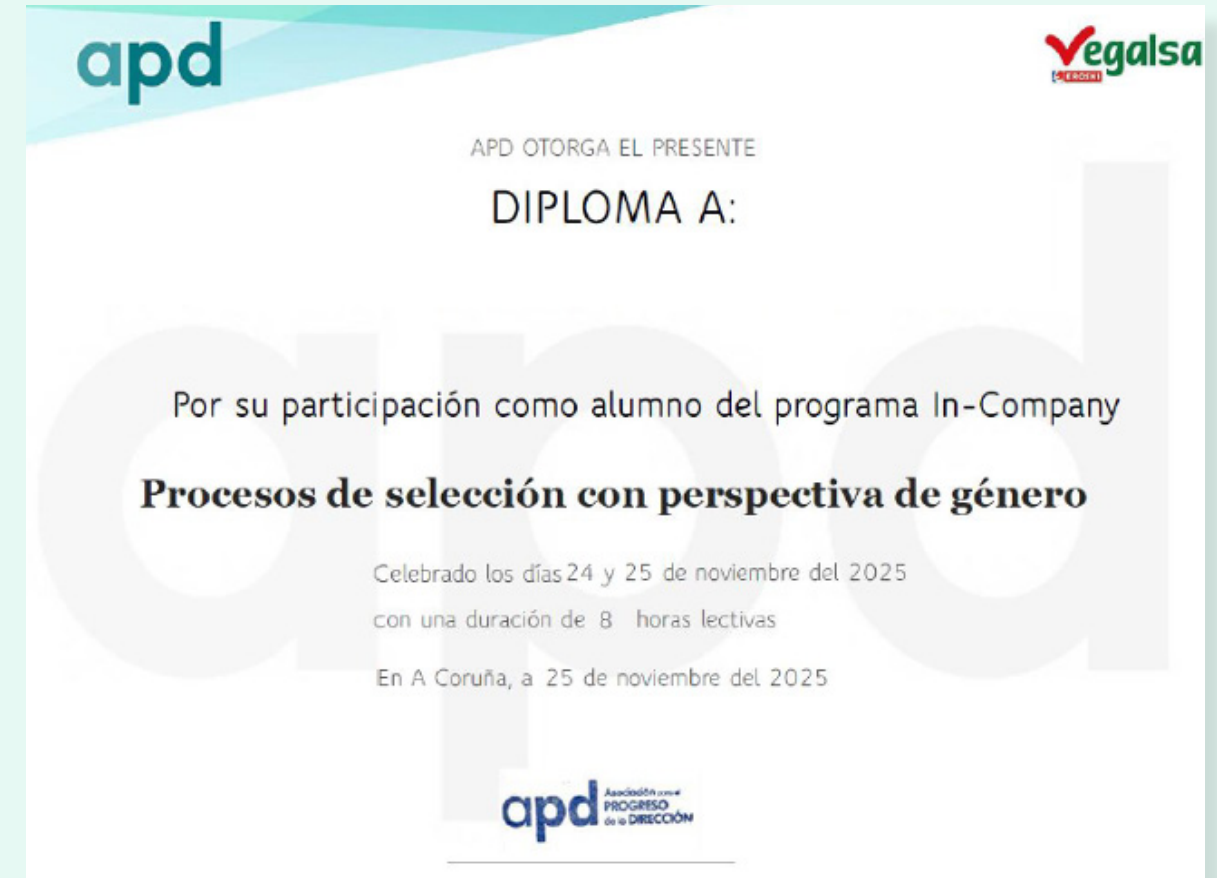


VACANTES

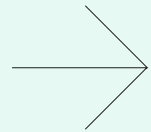
Publícanse as vacantes que se creen polos medios de comunicación habituais de cada empresa do Grupo EROSKI.

SELECCIÓN IGUALITARIA

Realizáronse formacións sobre **selección igualitaria** para 20 persoas do Grupo EROSKI



Accións para equilibrar a representación feminina



ESTABLECEMOS PROGRAMAS FORMATIVOS PARA O CRECEMENTO PROFESIONAL

a postos de mando, predirección e dirección. Para iso, no marco dos programas MBA para persoas xestoras de negocio, Eroski SUMMA e persoas xestoras con potencial, actualmente estamos traballando cun colectivo de 80 persoas, das cales o 74 % son mulleres.

Na sociedade Vegalsa realizáronse tres sesións de actualización do programa de empoderamento feminino iniciado en 2022, no que participaron 11 mulleres.

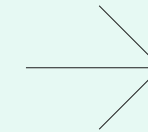
A nivel xeral, do total de horas de formacións profesionais e socioempresariais realizadas, o 75 % das horas foron impartidas a mulleres.



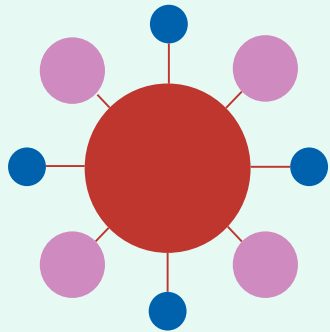
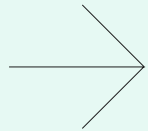
FORMACIÓN AUTOXESTIONADA

Para facilitar que a formación poida realizarse dunha maneira máis autoxestionada implantouse unha nova canle que ofrece acceso centralizado a contidos formativos abertos e gratuítos para todo o

persoal das sedes. Esta canle funciona de xeito voluntario, permitindo que cada persoa explore e utilice recursos de aprendizaxe ao seu propio ritmo.



Accións para equilibrar a representación feminina



VISIBILIZACIÓN

Visibilización de mulleres que ascenden dentro do Grupo Eroski a través das canles internas de comunicación, para xerar referentes no colectivo de mulleres.

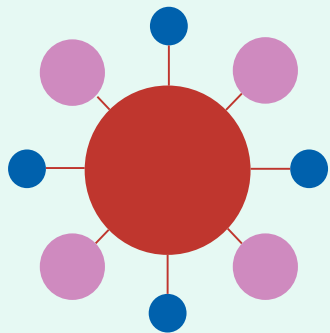
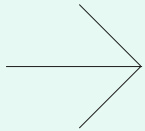


"Foi 'un privilexio' participar no programa: a formación foi unha pasada. É unha sorte poder saír do teu posto durante seis meses e poder estar centrada en aprender, tanto en tenda como [con] todos os cursos e formacións que recibimos".



"Esa idea de poder ascender na empresa, no traballo que che gusta, e ir facendo cousas diferentes, mesmo descubrir cousas que che gustan e se che dan ben, atraíame moito".

Impulso á comunicación igualitaria

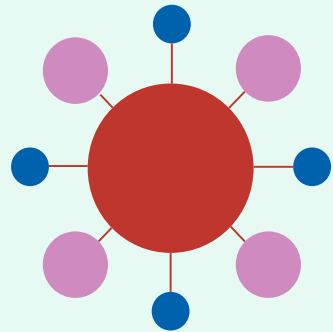
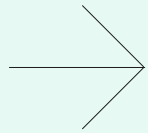


LINGUAXE INCLUSIVA

Grupo Eroski promove o uso da linguaxe inclusiva cunha nova formación dirixida ao colectivo de persoas traballadoras. O módulo formativo “A importancia da linguaxe” busca crear conciencia sobre como utilizamos a linguaxe e normalizar o seu uso inclusivo en todos os ámbitos.



Accións de comunicación e concienciación



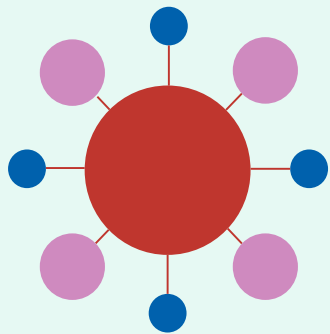
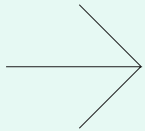
CAMPAÑA DO 8 DE MARZO

O 8 de marzo, Día Internacional da Muller, compártese co colectivo de persoas traballadoras o firme compromiso do Grupo Eroski coa igualdade de xénero.

Nesta ocasión, lanzamos unha iniciativa na intranet Nexo para animar a todos os equipos de tenda, plataformas e sedes a sumarse ao apoio desta xornada de celebración e loita. A tal fin, convidámoslos a enviar unha foto por correo electrónico ou WhatsApp, mostrando o seu apoio á causa do 8M.



Accións de comunicación e concienciación



CAMPAÑA DO DÍA DO ORGULLO

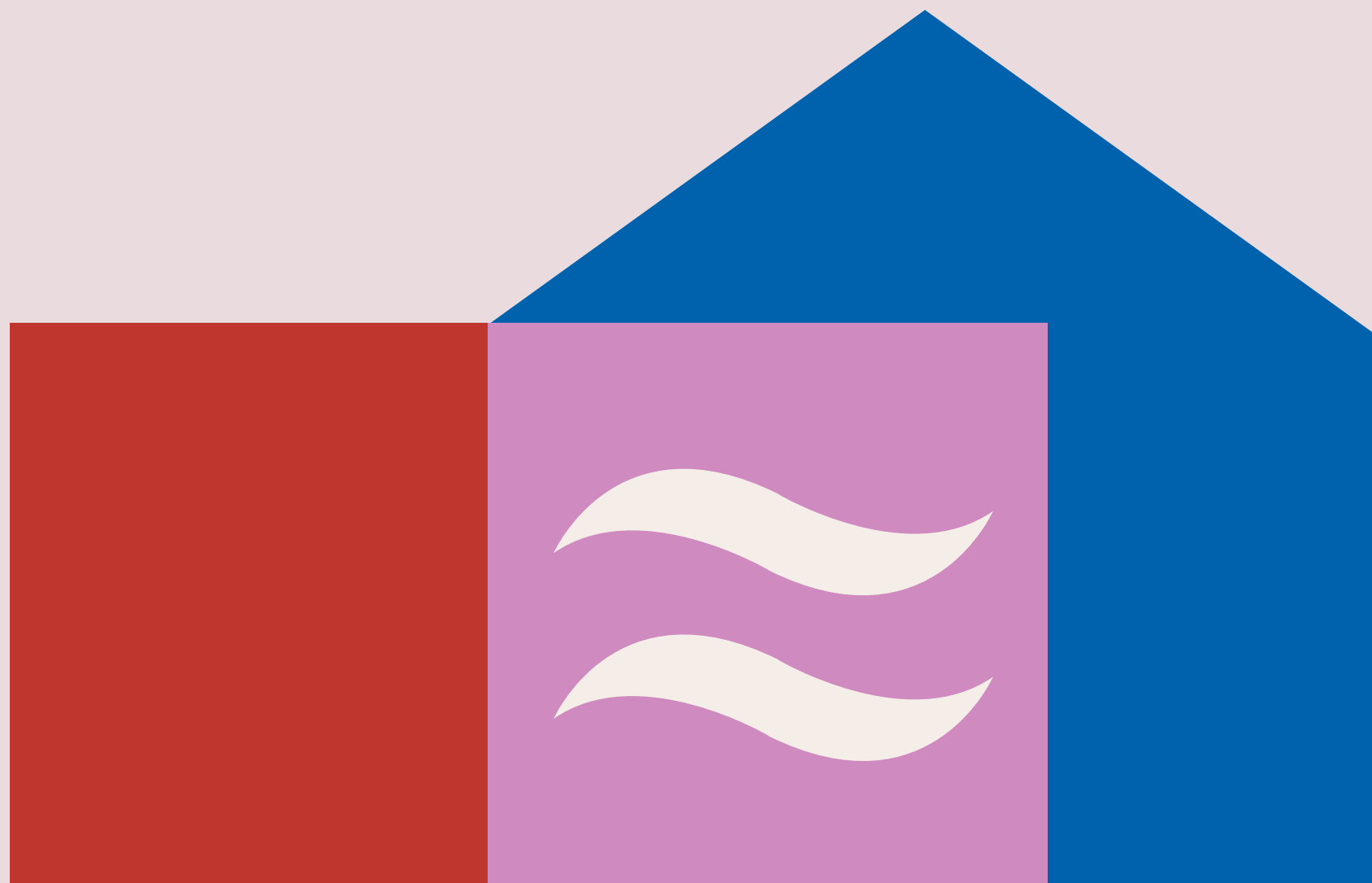
Baixo o lema "Orgullo de ser. Orgullo de compartir" conmemoramos en Eroski o Día Internacional do Orgullo LGBTQIA+. Un día de reivindicación a favor dos dereitos do colectivo LGBTQIA+ e de loita para seguir avanzando na visibilidade da diversidade que nos enriquece.



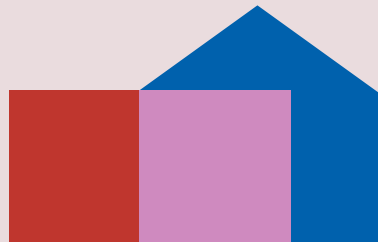
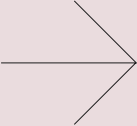
03

Espazos de traballo seguros

cómplices
Cada persona, cuenta



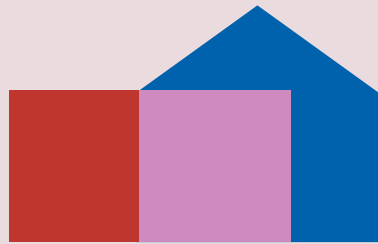
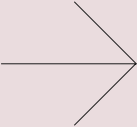
Accións en materia de prevención e saúde laboral



Desde o punto de vista da prevención lanzouse a campaña do cancro de mama lembrando o módulo formativo en liña accesible para todo o colectivo dirixido á detección precoz deste cancro.



Acciones en materia de prevención y salud laboral



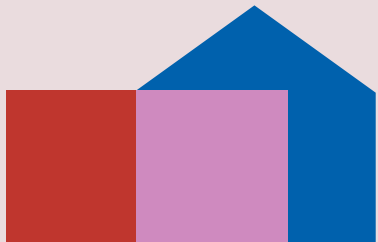
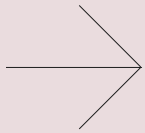
REALIZADOS PROGRAMAS PREVENTIVOS DE SAÚDE

Nos últimos anos puxemos en marcha programas de saúde que apostan polo benestar das persoas traballadoras, como o programa de axuda psicolóxica STIMULUS.

Do mesmo xeito, destacamos o cadro médico dixital a través da aplicación LANKIT SALUD/FEM SENTIR SALUD e os programas de fisioterapia dixital FISIFY e de fisioterapia preventiva coa metodoloxía nórdica DAVID, entre outros. Nestes últimos participaron 1800 persoas, das cales o 57 % (1029) son mulleres.



Apoio ás mulleres víctimas da violencia machista



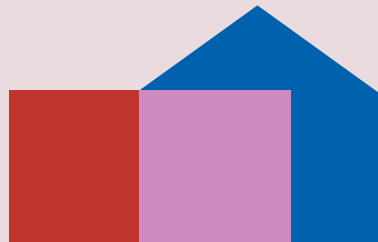
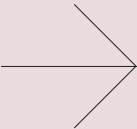
CAMPAÑA INTERNA SOBRE VIOLENCIA DE XÉNERO

Lanzamos a campaña interna sobre **violencia de xénero**, poñendo á disposición de todas as persoas traballadoras o protocolo de vítimas de violencia de xénero e o protocolo de acoso sexual do Grupo EROSKI (documento accesible na intranet).

Neste protocolo indícanse cuestións de sensibilización dirixidas ao colectivo interno sobre como identificar situacións de violencia contra as mulleres e algunhas pautas para detectar indicios de compañeiras que poidan estar sufrindo esta violencia.



Recordatorio do protocolo de acoso sexual



Recordatorio do protocolo de acoso sexual do Grupo EROSKI e formación de 344 persoas pertencentes ao colectivo de mandos, dirección e órganos de goberno.

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

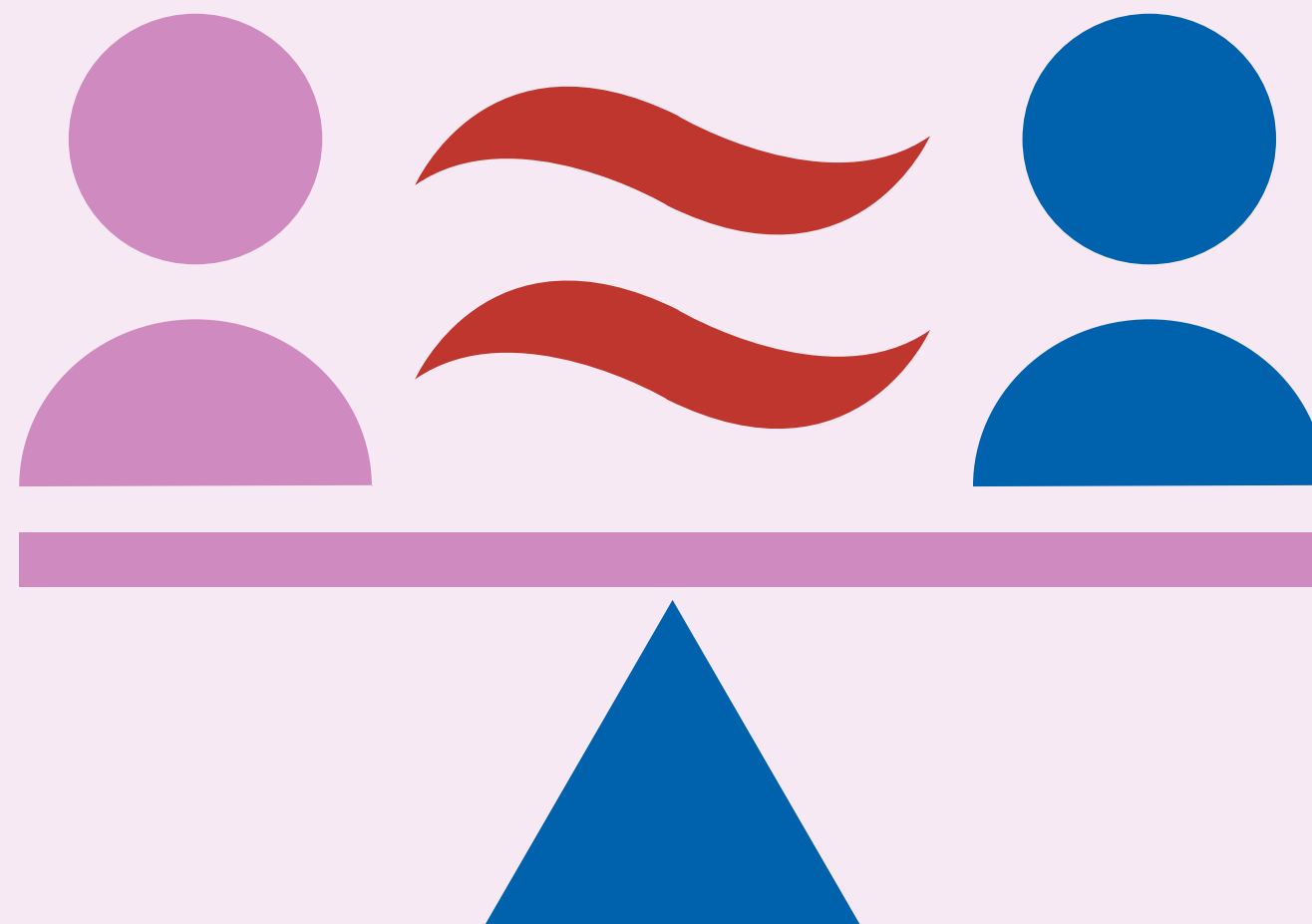


La prevención y actuación ante el acoso sexual, por razón de sexo, LGTBI y psicológico.



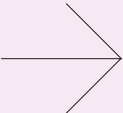
04

Conciliación responsable



cómplices
Cada persona, cuenta

Análise do uso das medidas de conciliación en 2025

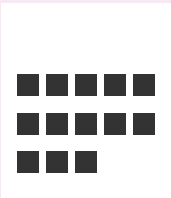
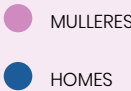


ANÁLISE DO USO DAS MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN 2025

Continúase a poñer o foco no uso das medidas de conciliación, constatando novamente o maior uso destas por parte das mulleres.

En concreto, en 2025 foron 3177 persoas as que empregaron estas medidas. Continúa a constatare que o 92 % destes permisos foron solicitados por mulleres e que, na gran maioría dos casos, se utilizan para o coidado de persoas maiores e menores.

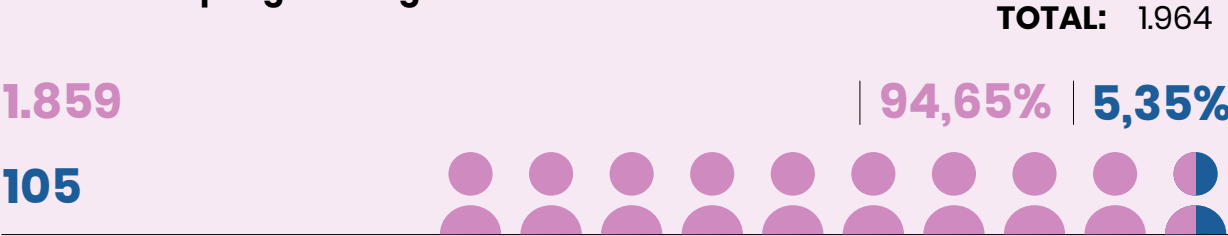
Por iso, o observatorio reafírmase en incidir nas campañas de sensibilización que se veñen realizando, para conseguir una maior concienciación do colectivo de Eroski sobre a corresponsabilidade e as súas consecuencias.



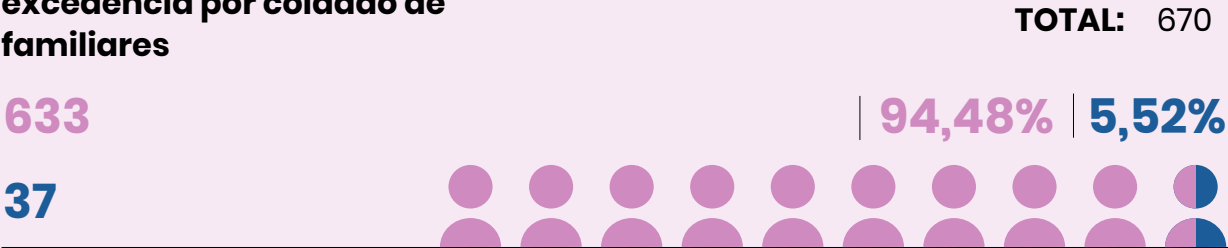
XORNADA LABORAL DE 5 DÍAS

Implántase a xornada laboral de 5 días en todos os supermercados e hipermercados de Eroski S. Coop. (agás nos meses de verán).

Redución de xornada ou excedencia por garda legal



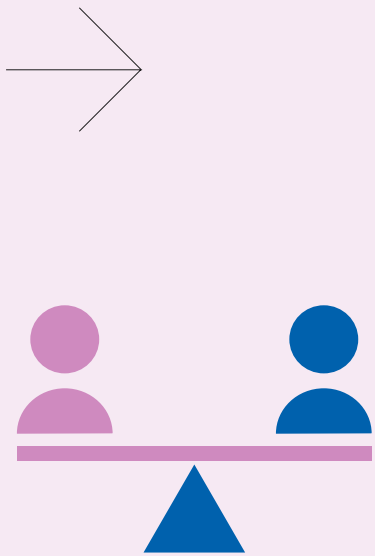
Redución de xornada ou excedencia por coidado de familiares



Redución de xornada ou excedencia voluntaria



Guía de nacemento, adopción e coidado das crianzas



Edítase a **guía de nacemento, adopción e coidado das crianzas** en Eroski S. Coop. para dar a coñecer a ampliación deste permiso e fomentar a crianza corresponsable, entendendo que o reparto equitativo das responsabilidades familiares é clave para avanzar cara a unha sociedade máis xusta e igualitaria. Este compromiso esténdese tamén ás familias monoparentais e ás persoas LGTBI+.



GUIA

NACIMIENTO, ADOPCIÓN Y
CUIDADO DEL MENOR

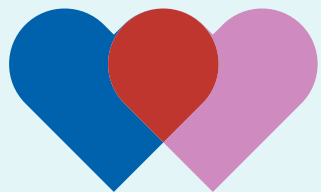
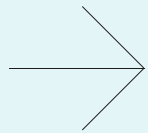
OCTUBRE 2025

05

Responsabilidade Social



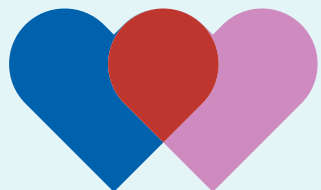
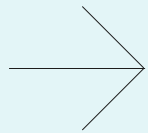
Inserción laboral de mulleres víctimas de violencia de xénero



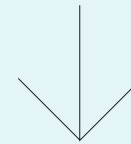
Continuamos co noso compromiso coa **inserción laboral de mulleres vítimas de violencia de xénero** a través dun convenio de colaboración a nivel nacional con Cruz Vermella e coa consultoría social Daiteke no ámbito de Gipuzkoa.



Inserción laboral de mulleres víctimas de violencia de xénero

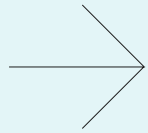


Campaña solidaria



**Realizamos a campaña
solidaria a través do
programa de doazón
Céntimos Solidarios a
favor das mulleres e
as crianzas vítimas da
violencia de xénero e
dos seus fillos e fillas.**

Campaña solidaria



COLABORAMOS COA ASOCIACIÓN CONTRA EL CÁNCER EN BIZKAIA

E animamos a quen traballa en Eroski a participar activamente na marcha solidaria.

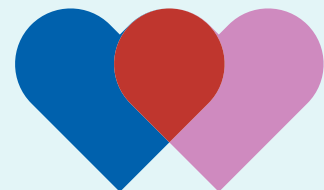
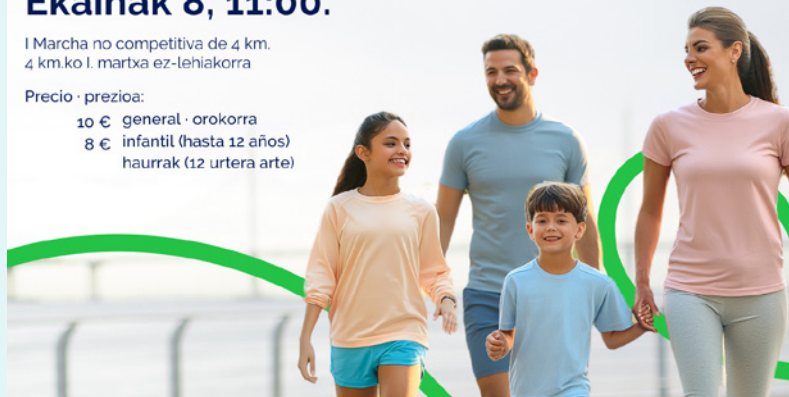
Bilbao en marcha contra el cáncer martxan minbiziaren aurka

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

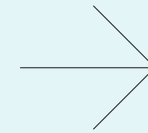
I Marcha no competitiva de 4 km.
4 km.ko I. martxa ez-lehiakorra

Precio · prezioa:

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



Iniciativa Generation Equality

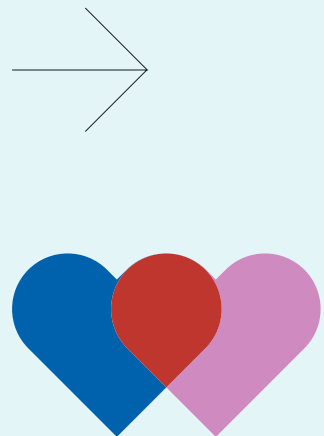


FORMAMOS PARTE DO PACTO PAÍS / HERRI ITUNA

Esta é unha iniciativa do Goberno Vasco que forma parte da iniciativa Generation Equality de ONU Mulleres para a igualdade e vidas libres de violencia contra as mulleres (Berdintasun Belaunaldia).



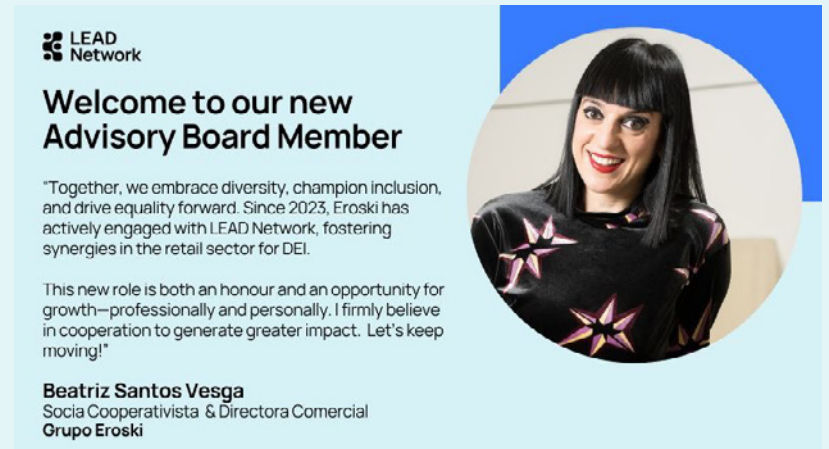
Formamos parte do consello asesor de LEAD NETWORK EUROPE



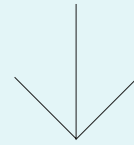
FORMAMOS PARTE DO CONSELLO ASESOR DE LEAD NETWORK EUROPE

Desde 2023, Eroski colabora activamente coa rede LEAD Network Europe, que reúne empresas e persoas líderes da industria comprometidas co avance da igualdade, a inclusión e a diversidade no comercio retallista e nos bens de consumo a nivel europeo. En 2025, o Grupo Eroski reforza o seu compromiso incorporándose ao Consello Asesor de LEAD Network Europe por medio da súa representante, Beatriz Santos (directora comercial do grupo).

Ademais, o Grupo EROSKI participou nos relatorios realizados na Conferencia Anual de LEAD Network Europe en Milán, un encontro da industria europea de bens de consumo e venda ao retallo que reúne persoas líderes, expertas e axentes de cambio, e que inspira, conecta e lembra que o presente e o futuro das organizacións pasa por ser máis diversas, máis inclusivas e máis humanas.



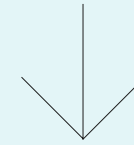
Iniciativa I'm women



PRESENTASE A INICIATIVA I'M WOMEN. CONSUMER GOODS (I'MW)

Rosa Carabel, CEO do Grupo EROSKI, presentou esta iniciativa no 40º Congreso de AECOC, unha iniciativa cun forte espírito colaborativo creada por un grupo de mulleres que ocupan postos de responsabilidade no sector do gran consumo. Esta iniciativa céntrase no talento, na muller, na visibilidade e na xenerosidade, e busca dar voz ao talento feminino no sector.

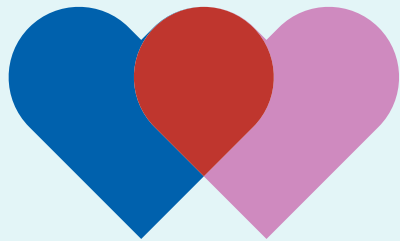
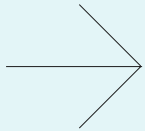
Colaboración BILBOFEM



COLABORAMOS CON BILBOFEM 2025

Trátase dunha marcha cicloturista exclusiva para mulleres que ten como obxectivo animar a que máis mulleres comecen a practicar este deporte. Eroski colabora nesta iniciativa organizada pola Federación Vizcaína de Ciclismo e a Fundación Euskadi.

Colaboración con Bilbao Basket



PROXECTO FEMININO DE BILBAO BASKET

Grupo Eroski colabora co proxecto feminino do Bilbao Basket, que ten como obxectivo contribuír ao desenvolvemento do talento feminino neste deporte no territorio histórico de Biscaia.



2025

