

# Memoria Igualdad 2023

**cómplices**  
Cada persona, cuenta.

**EROSKI**  
Koop.E.-S.Coop.

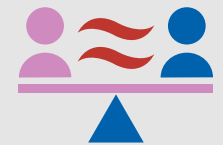
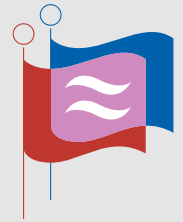


# Introducción

## Un año más, presentamos la memoria anual de Igualdad de género.

Un documento que refleja nuestro compromiso continuo en la creación de un entorno laboral inclusivo y equitativo. Este año, 2023, hemos alcanzado un hito significativo con la aprobación de nuestro III Plan de Igualdad, basado en cinco pilares fundamentales; cultura igualitaria, gestión de la igualdad, conciliación responsable, responsabilidad social y espacio de trabajo seguro.

Estos ejes nos servirán de índice tanto para la Memoria de este ejercicio, como de los próximos 4 años ya que el camino de la Igualdad, es un proceso continuo y nos comprometemos a seguir adelante con determinación y dedicación.



# Plan de Igualdad ESC 2023 - 2026



**EROSKI S.COOP** declara expresamente su decidida voluntad de promover la igualdad real y efectiva entre las mujeres y hombres en la cooperativa. Tenemos la profunda convicción de que la apuesta por la Igualdad redundará positivamente en el ambiente de trabajo y las relaciones laborales, la satisfacción de la plantilla, su calidad de vida y la salud laboral, así como en un clima laboral de calidad que desarrolle nuestro capital humano.

En septiembre de 2023, el Consejo Social y el Consejo Rector aprueban el III Plan para la igualdad de mujeres hombres en **EROSKI S.COOP**. Tiene un carácter estratégico, y marca las líneas de trabajo a lo largo de sus años de vigencia.

El plan no trata de ser una serie de acciones puntuales finalistas, sino que pretende implantar una metodología de actuación mediante la cual se generen procesos internos estables en el tiempo, integrados en la gestión, de forma que las actuaciones se sistematicen y permanezcan en la cooperativa.

# El objetivo del Plan de Igualdad ESC



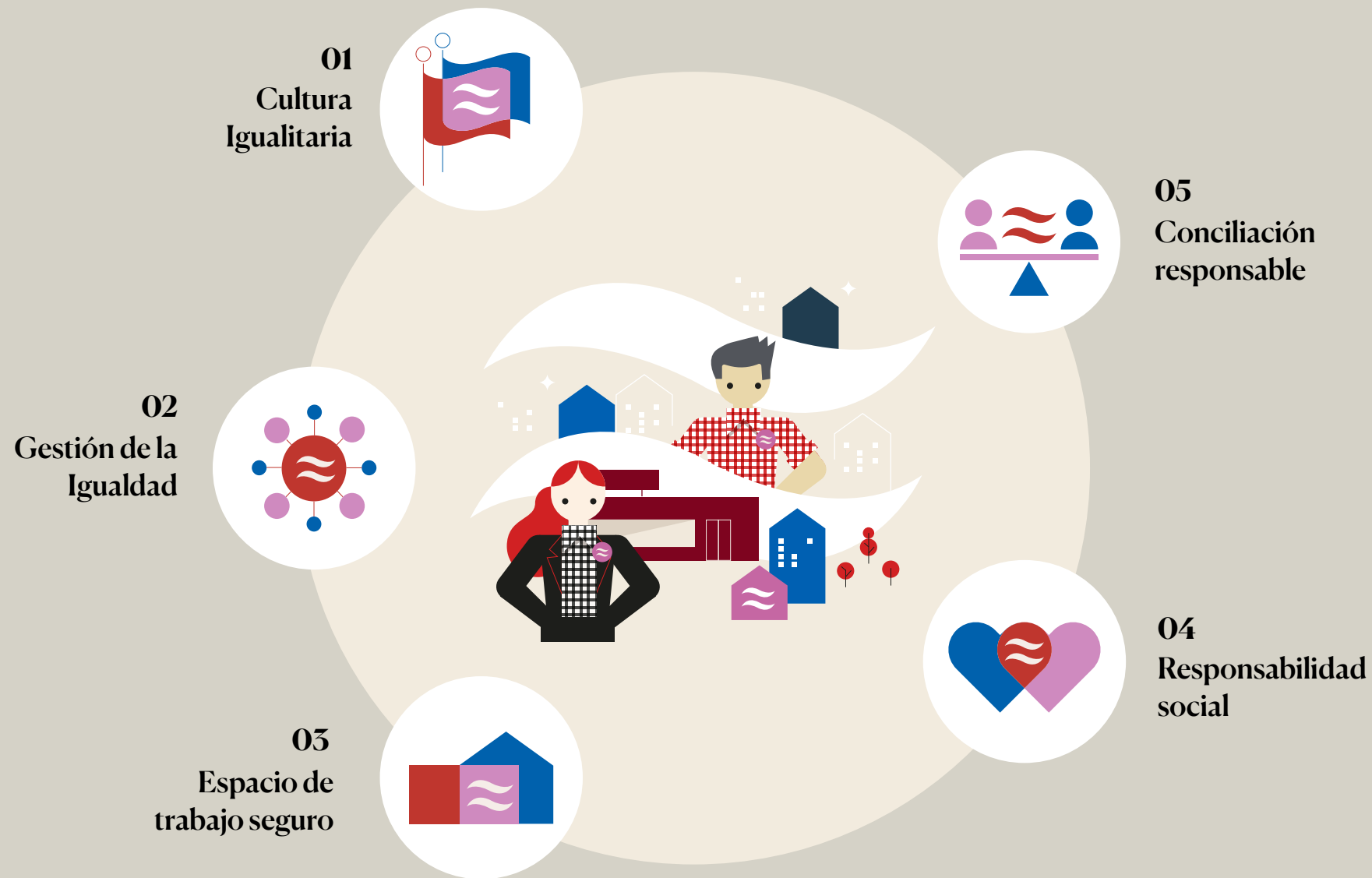
**El Plan de Igualdad tiene como objetivo principal garantizar la igualdad real y efectiva de las mujeres y los hombres de EROSKI S.COOP y evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, para ello las actuaciones derivadas irán encaminadas a:**

- Promover el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
- Conseguir una representación equilibrada de las mujeres y hombres en el ámbito de la cooperativa.
- Garantizar en la cooperativa la ausencia de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de sexo y características sexuales y, especialmente las derivadas de la maternidad, paternidad, la asunción de obligaciones familiares, el estado civil y condiciones laborales.
- Garantizar el acceso en igualdad de hombres y mujeres a la formación de cooperativa.
- Prevenir el acoso sexual, acoso por razón de sexo, orientación e identidad sexual, expresión de sexo y características sexuales, implantando un código de conducta con medidas preventivas y actuaciones correctivas.
- Garantizar una política salarial igualitaria entre mujeres y hombres y la no existencia de brechas salariales en todas las categorías profesionales
- Promover un cambio cultural mediante acciones de comunicación y formación en igualdad, en todos los niveles organizativos.
- Potenciar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los hombres y mujeres de la plantilla.
- Integrar la perspectiva de género, de manera transversal en los servicios y en todas las áreas de gestión de la cooperativa.
- Ejercer de organización tractora de la igualdad en todos los grupos de interés.



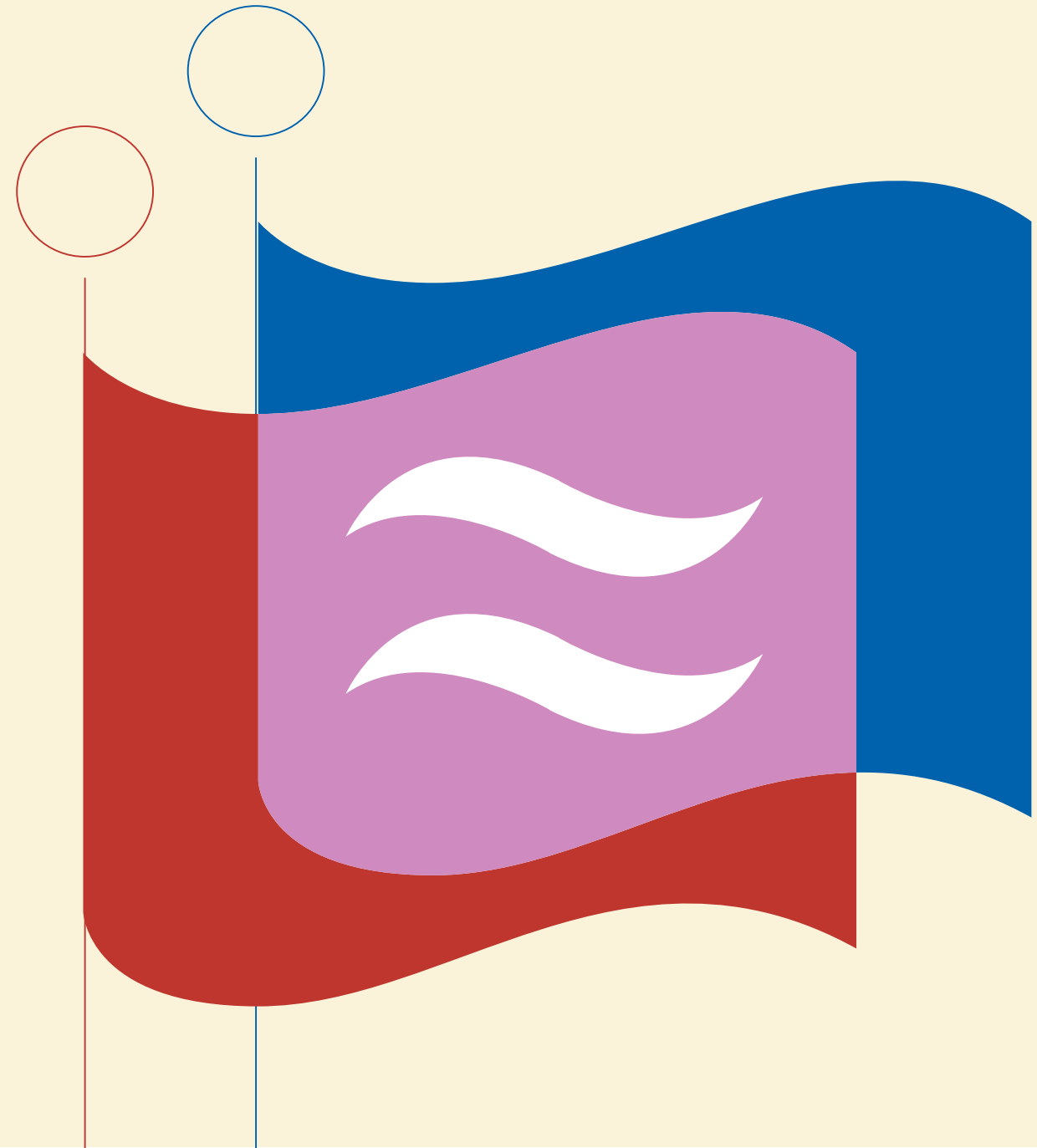
# Ámbitos de intervención

Trabajamos cinco ámbitos de intervención

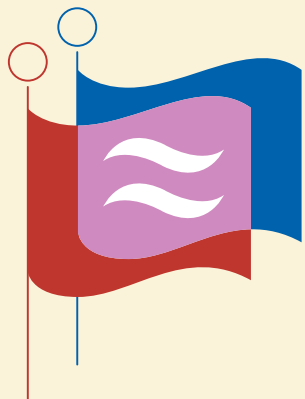


# 01

# Cultura Igualitaria



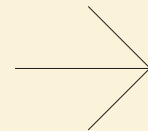
# Publicada Memoria de Igualdad 2022



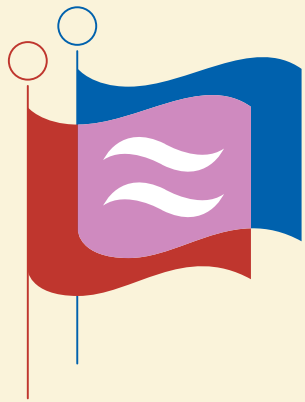
**El Observatorio para la Igualdad de Eroski y su programa Cómplices presentan su memoria anual, donde se repasan los principales hitos de su labor permanente de vigilancia desarrollados durante 2022.**

Es de acceso para todo el colectivo en Nexo.

[Descúbrelo](#)



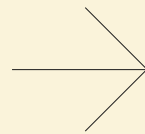
# Presentación del Plan de Igualdad 2023-2026



**El Plan de Igualdad de Eroski, S. Coop, se publica en el REGCOM en el mes de diciembre 2023.**

Asimismo, se difunde al colectivo de personas trabajadoras a través de los canales de información internos (actas de órganos sociales y reuniones de centro).

[Descúbrelo](#)



## III. Berdintasun Plana 2023-2026 III Plan de Igualdad



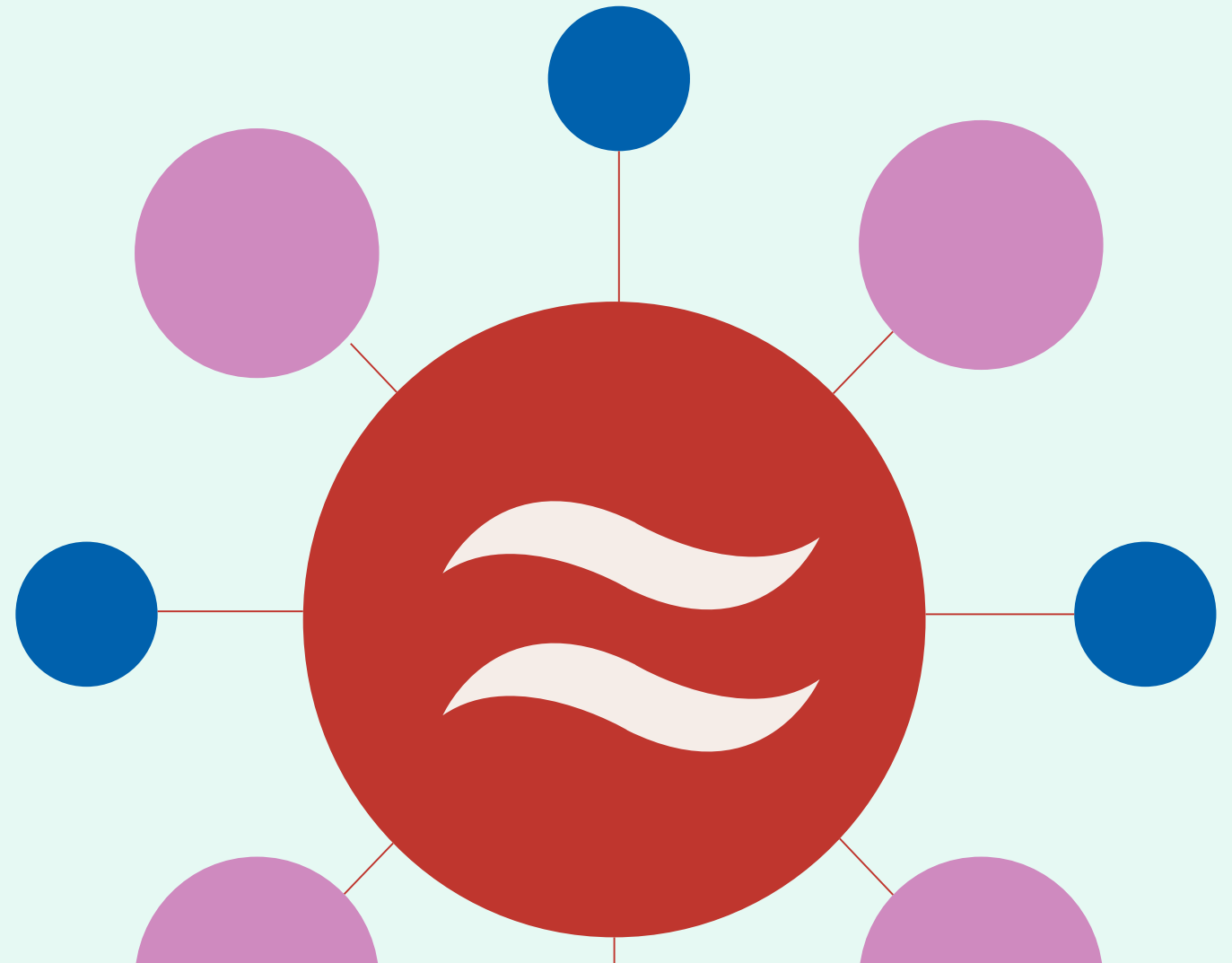
**cómplices**  
Cada persona, cuenta.

**EROSKI**  
Koop.E.-S.Coop.

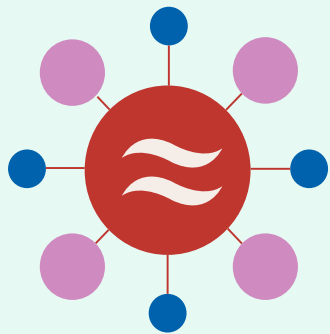
# 02

# Gestión Igualdad

**cómplices**  
Cada persona, cuenta



# Incorporación de nuevas personas socias



**El crecimiento en el empleo dentro de la cooperativa durante este ejercicio ha sido notable, con un aumento de 591 personas en total. De manera significativa, de estas nuevas incorporaciones, 451 son mujeres.**

Este incremento en la contratación demuestra un compromiso con la equidad de género y la promoción de oportunidades laborales para las mujeres. Además, refleja una estrategia de crecimiento inclusivo que busca no solo expandir la fuerza laboral, sino también garantizar una representación equitativa y diversa.

## NUEVAS INCORPORACIONES 2023

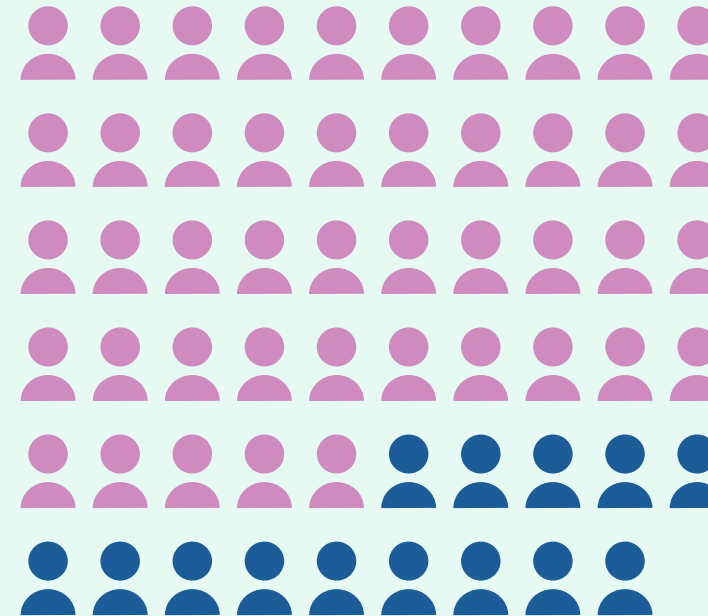
TOTALES

**591**

MUJERES

HOMBRES

**451** **140**



= A 10 PERSONAS

591  
INCORPORACIONES  
NUEVAS EN 2023

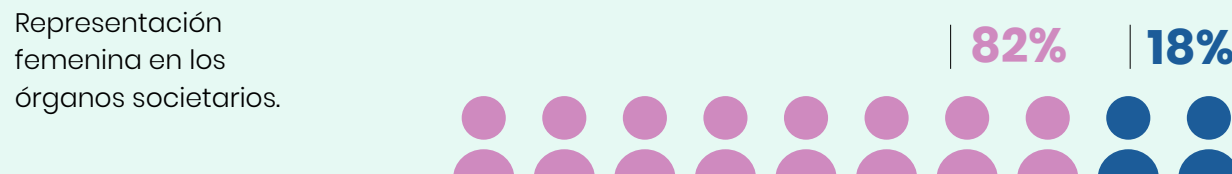
**ESTRATEGIA DE  
CRECIMIENTO  
INCLUSIVO Y  
COMPROMISO  
CON LA  
EQUIDAD DE  
GÉNERO**

# Liderazgo societario

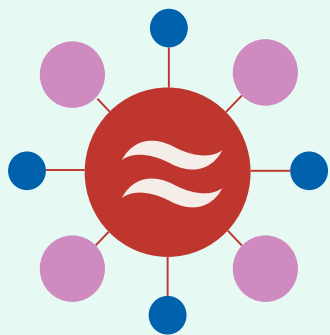
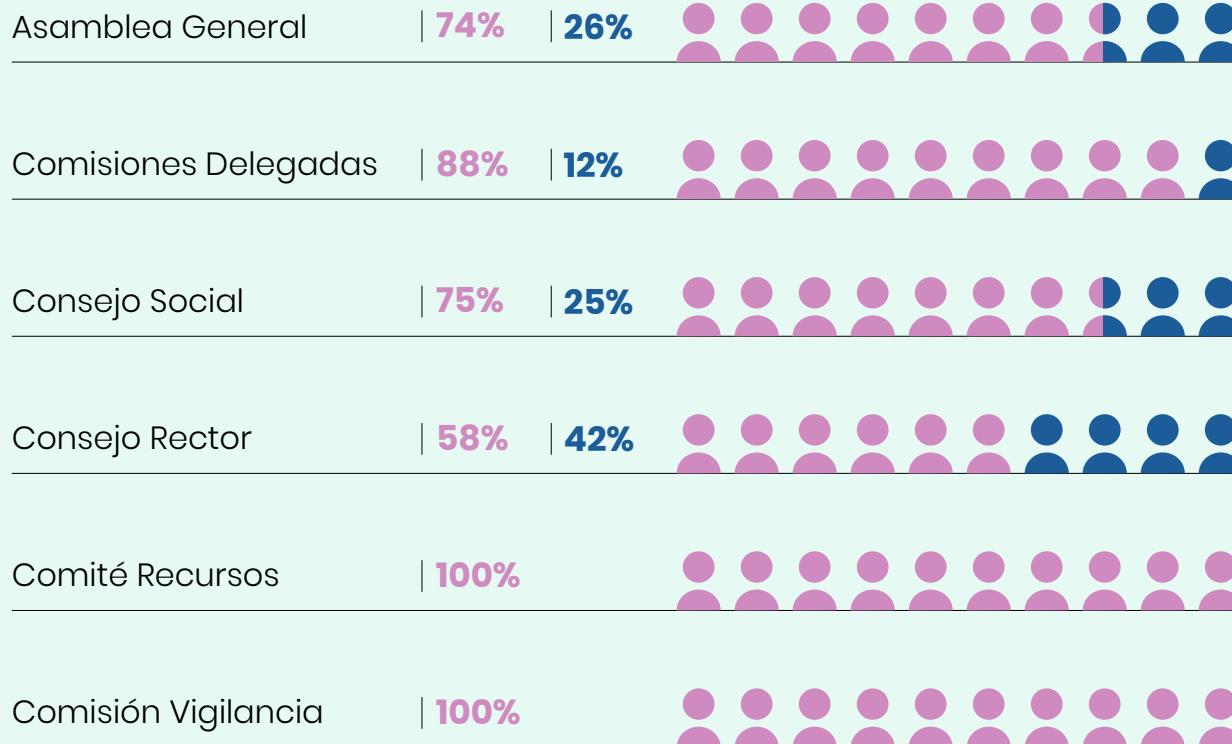
**El modelo de participación de Eroski se basa en la cooperación y la participación activa de sus personas socias en la gestión y en la toma de decisiones a través de los distintos órganos societarios. La representación de estos órganos es predominantemente femenina.**

En el último proceso de renovación de estos órganos, hemos observado un aumento del 1% con respecto al año anterior en el porcentaje de mujeres que participan en los mismos, alcanzando así un 82% de representación femenina.

## PARTICIPACIÓN MEDIA



## PARTICIPACIÓN POR ORGANOS SOCIETARIOS



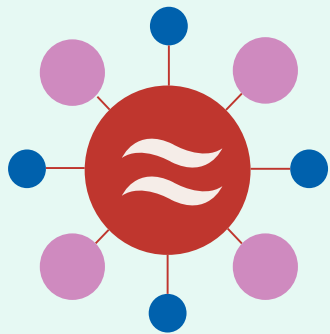
- = A 10 PERSONAS
- MUJER
- HOMBRE



# Programa para el desarrollo de puestos técnicos

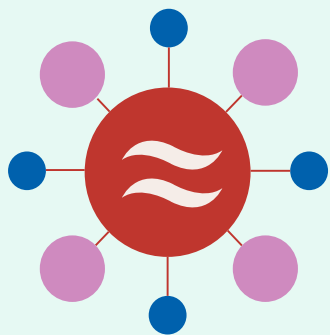
**Un año más, el programa SUMMA busca mejorar el perfil profesional y personal de las personas participantes de Eroski, reforzando sus conocimientos, sus capacidades, a través del aprendizaje de una visión estratégica de la relación con el cliente.**

En nuestro compromiso de seguir potenciando el acceso de mujeres a puestos de mando, este año, han participado en este programa 12 personas de las cuales 8 han sido mujeres y 4 hombres.





# La Escuela de Mandos y desarrollo de talento





## ESCUELA DE MANDOS

**En el 2023 se celebró la segunda edición del Programa formativo de Escuela de Mandos.**

La Escuela de Mandos está diseñada para dar forma a las ganas de crecer dentro de la organización. Se trata de un completo programa formativo, en todo momento acompañado, que proporciona todos los conocimientos teóricos -y sobre todo prácticos- para acceder a un puesto de responsabilidad en sala de ventas.

Este año, también apostamos por la promoción de las mujeres, por lo que el número de personas socias que han accedido a este programa ha sido de 27, siendo 23 mujeres.


 4 hombres.


 23 mujeres.

## DESARROLLO DEL TALENTO

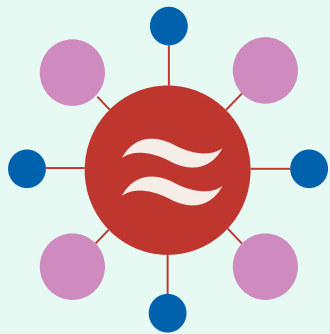
**El Pool de Talento es un programa donde personas gestoras con potencial desarrollan conocimientos y habilidades para poder ocupar un puesto directivo en el futuro.**

Para incrementar el porcentaje de mujeres en los puestos directivos, en 2023 participan en este programa 18 personas, de las cuales 10 son mujeres y 8 hombres

 8 hombres.

 10 mujeres.

# Congreso Brecha Salarial

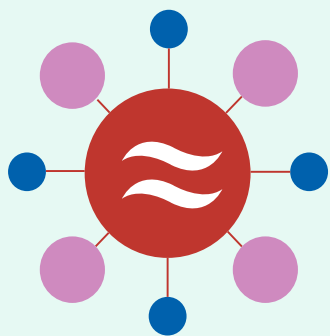


**El director Social del Grupo Eroski, Iñigo Eizaguirre participó en el Congreso sobre brecha salarial, organizada por el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco.**

A lo largo de la jornada se debatió sobre los factores que explican la existencia de la brecha salarial, así como las políticas públicas y las acciones que las empresas están poniendo en práctica para la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres en el mercado laboral.



# Datos de Brecha salarial Eroski S. Coop



● MUJER  
● HOMBRE

**La brecha salarial en los salarios globales medios es del 17,76% . Es decir, de media, los hombres ganan un 17,76% 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.

Sin embargo, analizando por grupos profesionales, la brecha es reducida. Los valores oscilan entre el -0,57% y el 3,65%.

## BRECHA EN LA COOPERATIVA

Porcentaje de media de brecha salarial

**+17,76%**



## HORQUILLA POR GRUPOS PROFESIONALES

Porcentaje de media de brecha salarial en Eroski

**-0,57% / +3,65%**



## MEDIA EROSKI (desglosado por categorías)

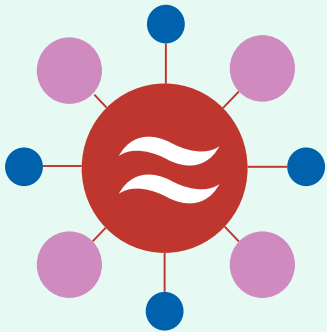
Categoría	Porcentaje	Visualización
1 Personal Directivo	2,48%	●●●●●●●●●●
2 Gestores	3,65%	●●●●●●●●●●
3 Mandos	-0,57%	●●●●●●●●●●
4 Profesionales	2,92%	●●●●●●●●●●
5 Responsables	0,88%	●●●●●●●●●●
6 Personal Técnico	2,04%	●●●●●●●●●●

Porcentajes comparativos sumados sobre la media de la mujer.



# Campaña 8M

Como la realidad no cambia, es hora de moverse. De dar toda la visibilidad posible al hecho de que no, no estamos conformes con las desigualdades que siguen castigando a la mujer por el hecho de serlo.



## Imagen de la campaña del 8M

"Que nada ni nadie te pare".  
Noticia publicada en Nexo con  
motivo del 8M



[Descúbrelo](#)

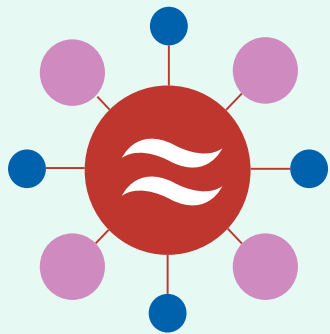
## Mensaje de la Directora General de Eroski el 8M



[Descúbrelo](#)

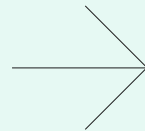


# Visibilidad de mujeres en puestos de alta responsabilidad



**Con motivo del 8M, el periódico El Correo destaca a Rosa Carabel como única mujer que dirige una gran empresa en Bizkaia.**

La directora general de Eroski comparte primera plana con cargos públicos de diferentes ámbitos y mujeres que ejercen puestos de máxima responsabilidad en entornos masculinizados.



## Las mujeres ocupan 21 de los 50 cargos más relevantes de Bizkaia

Empiezan a introducirse en los núcleos de gestión, pero todavía les cuesta llegar al último escalón

«Hemos avanzado, pero a un ritmo más lento del deseado», aclara una empresaria vizcaína. EL CORREO ha rastreado los que pueden ser los 50 cargos más rele-

vantes de Bizkaia en todos los ámbitos para concluir que las mujeres ocupan 21 de estos puestos. Es en la política donde más se ha trabajado en la paridad. P2

**SANIDAD Y JUSTICIA**  
En Osakidetza apenas el 25% son hombres y el 62% de los jueces vascos son mujeres

**EMPRESAS**  
Sólo una de las diez mayores compañías está dirigida por una mujer (Eroski)



Rosa Carabel Directora general de Eroski



Itxaso Atutxa Presidenta del PNV de Bizkaia



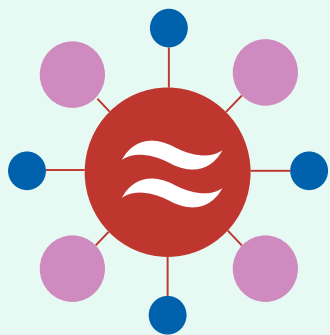
Reyes Goenaga Presidenta de la Audiencia de Bizkaia



Eva Ferreira Rectora de la UPV-EHU



# Leire Mugerza, presidenta del Consejo Rector, premiada en los galardones '+Cooperativas, +Igualdad'



El Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi y KONFEKOOP reconocen la «destacada labor en favor de la igualdad» y por ello en su tercera edición celebrada en Vitoria, el 8 de Marzo de 2023, bajo el lema 'Más cooperativas, más igualdad', quisieron destacar la labor de Leire Mugerza, presidenta del Consejo Rector de Eroski, S. Coop, 'por su aportación dentro del cooperativismo a la igualdad de oportunidades y al empoderamiento de las mujeres en Euskadi'.

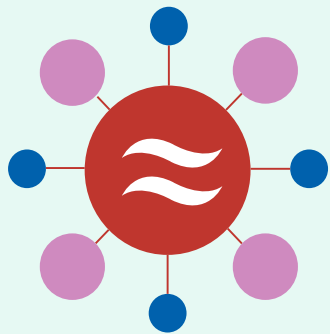
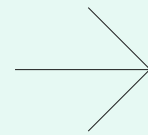




# Día del orgullo

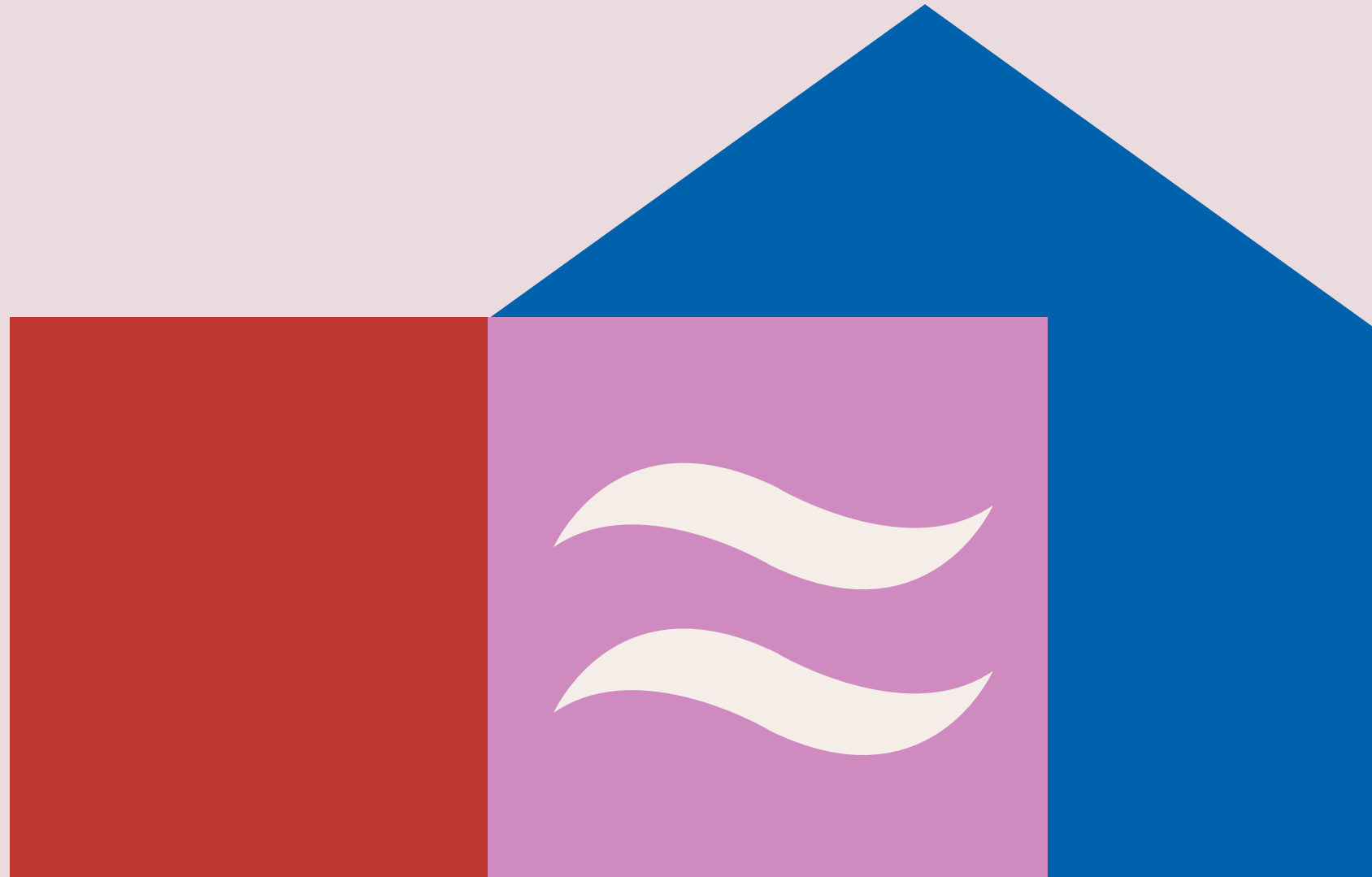
**Una vez más, desde Eroski, nos complace aprovechar la oportunidad de respaldar abiertamente la igualdad de género.**

Con orgullo, desafiamos y nos comprometemos a defender la igualdad.



# 03

## Espacio de trabajo seguro

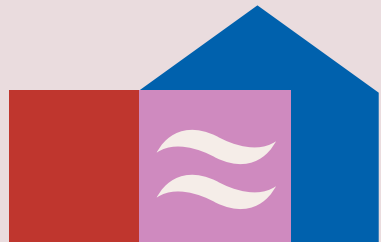
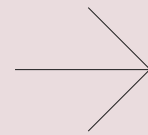




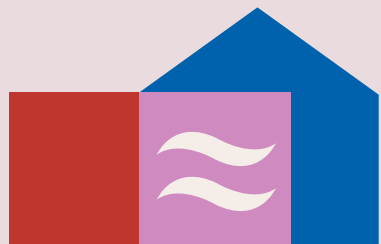
# Día contra el cáncer de mama

**El Día Internacional del Cáncer de Mama es una jornada para dar aliento a quienes batallan contra la enfermedad, principalmente mujeres, pero también es un llamamiento a la prevención.**

[Descúbrelo](#)



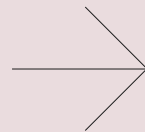
# Campaña contra la violencia de género



**El 25 de noviembre, nos unimos a la campaña del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, con el objetivo de sensibilizar al colectivo de personas socias y apoyar a todas las mujeres que sufren violencia machista.**

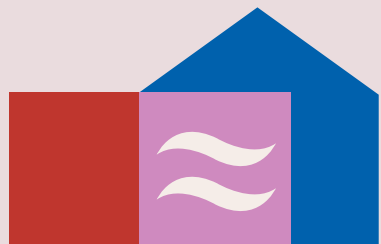
La campaña se apoya en carteles y cuñas de radio que estuvieron presente en todos los centros de Eroski, S. Coop.

[Descúbrelo](#)



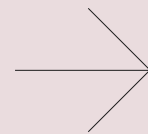


# Protocolo de actuación ante víctimas de violencia de género



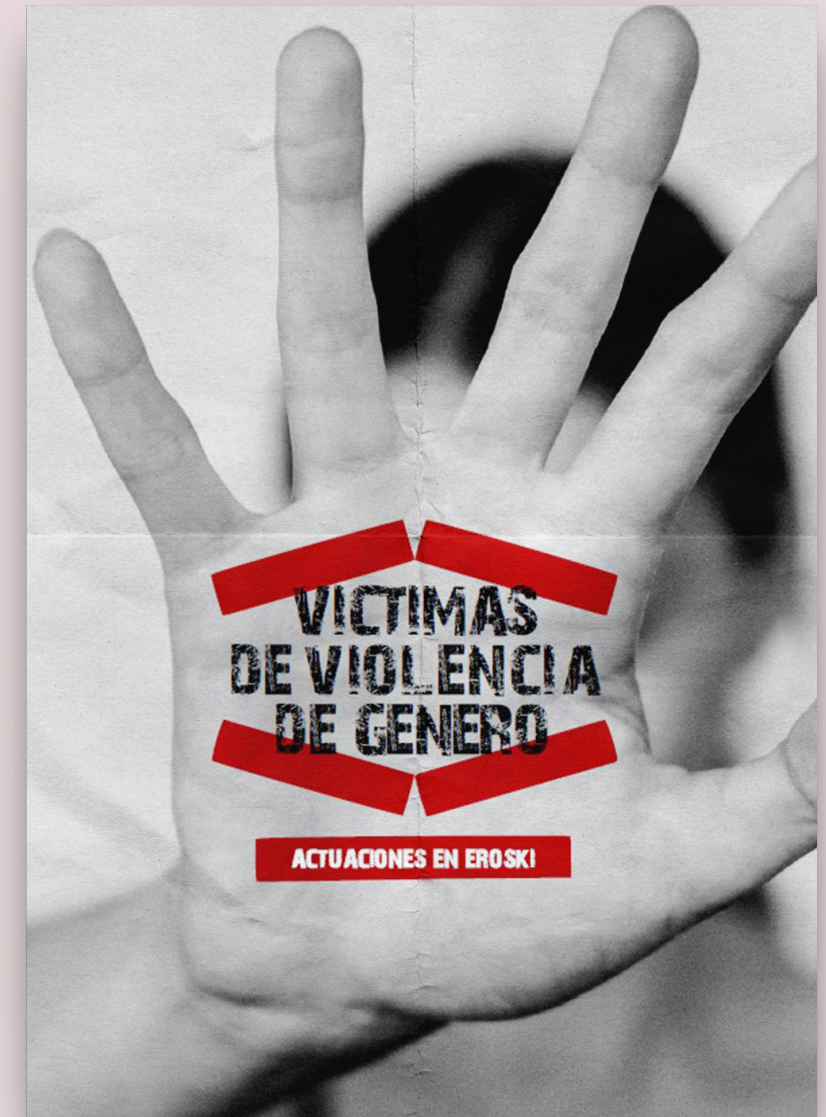
**Eroski es una organización comprometida en la lucha contra cualquier manifestación de violencia hacia las mujeres.**

El protocolo propio de Eroski tiene el objetivo de proteger a las trabajadoras por encima de lo que establece la ley, para lo que ofrece un conjunto de medidas de acompañamiento, ayudas económicas y facilidades laborales que proporcionan una cobertura extra a las trabajadoras y sus hijos e hijas.

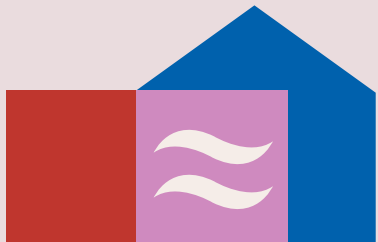


«Una de las grandes virtudes de nuestro protocolo es que actúa de forma preventiva. Basta con que la mujer trabajadora exprese su miedo para que se ponga en marcha, no tiene que demostrar nada, ni aportar nada», resume la responsable del Observatorio para la Igualdad, Marta Carazo.

[Descúbrelo](#)

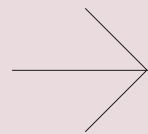


# Colaboración Eroski – Fundación ONCE



**Eroski colabora con la Fundación ONCE e Inserta Empleo, con el objetivo de mejorar la vida de las mujeres con discapacidad víctimas de violencia de género.**

La campaña estuvo activa los meses de enero a marzo, y fue visible en los centros a través de carteles ubicados en la línea de cajas.



Si sufres o ves maltrato en una mujer con discapacidad, no te calles 🗨️

Está en tu mano 🖐️

**NO QN**  
**MUJERES**  
en modo **ON**  
Violencia de Género

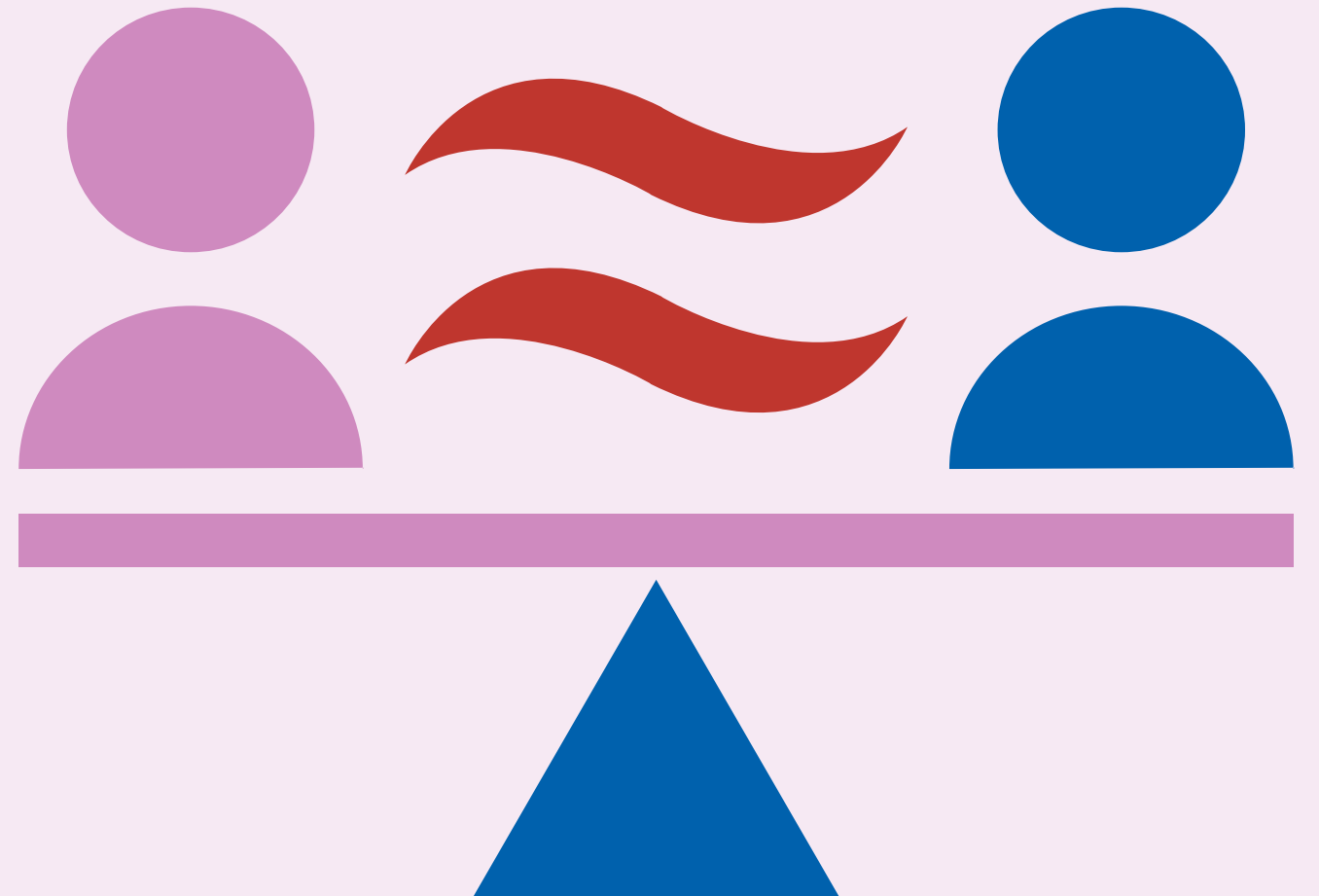
Llama al  
**900 670 557**

o bien contacta con  
**estaentumano.com**

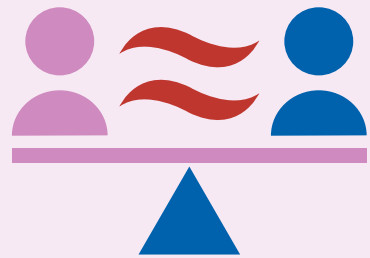
Fundación ONCE | Inserta | UNIÓN EUROPEA  
Fondo Social Europeo  
El FSE invierte en tu futuro

# 04

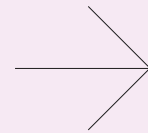
# Conciliación responsable



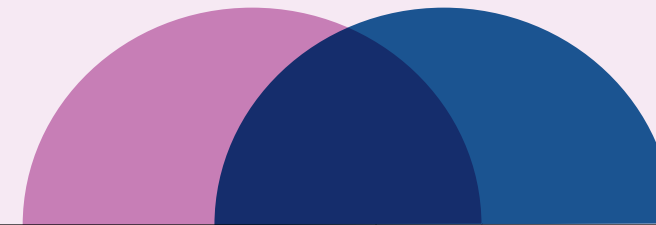
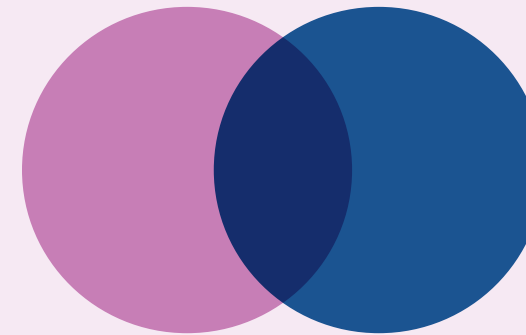
# Excedencias para personas de 58 años o más



Se aprueba una excedencia para personas socias de 58 años o más, que posibilite poder disfrutar de hasta dos años de excedencia, pero con posibilidad de volver a su puesto de trabajo si lo desea.



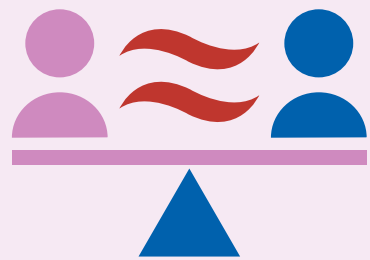
- MUJER
- HOMBRE



**58**  
años o más

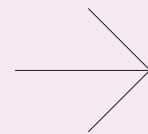
**hasta 2 años de excedencia**




# Análisis del uso de medidas de conciliación en 2023

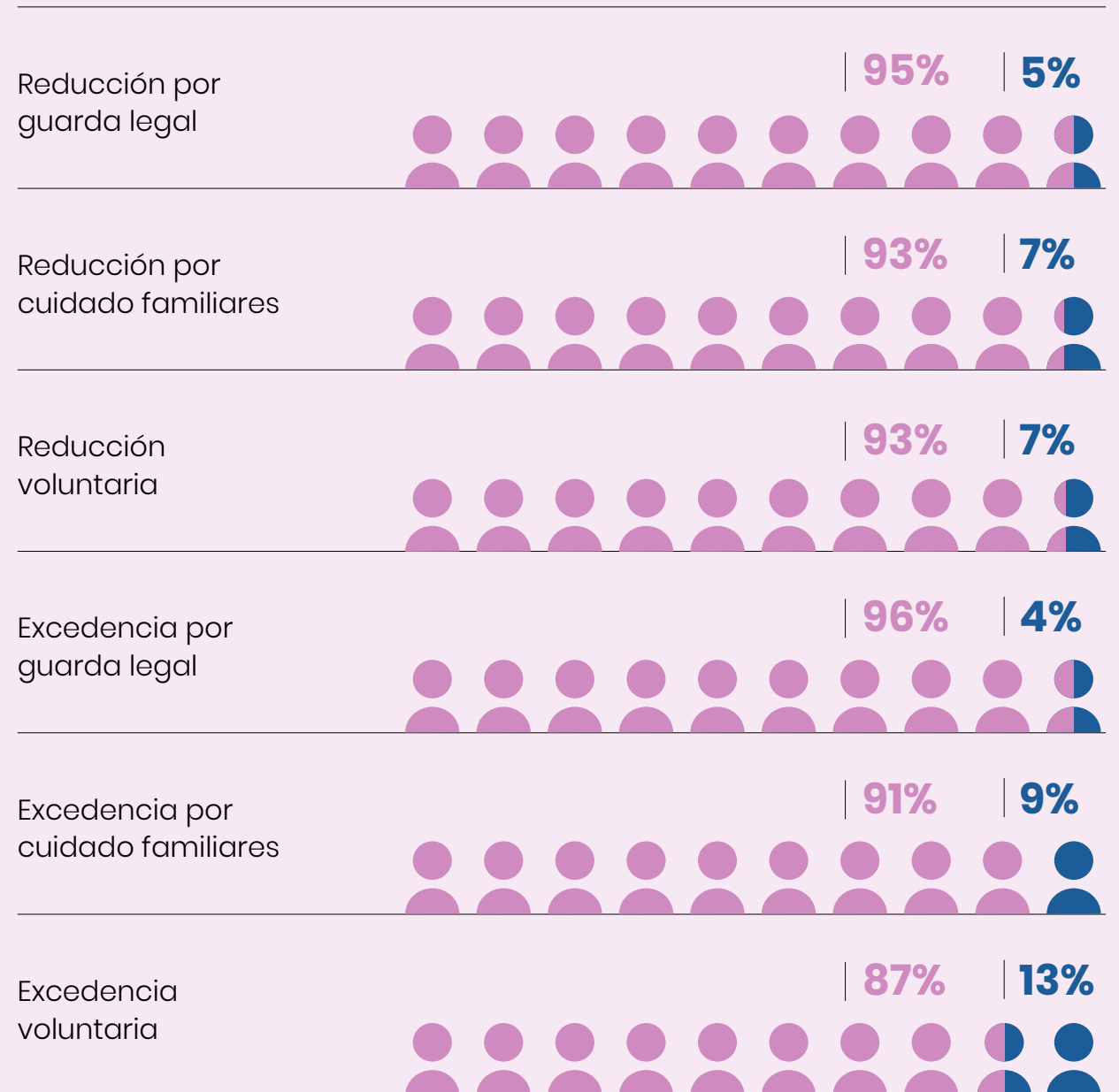


**Es fundamental reconocer que, un año más, las medidas de conciliación siguen siendo predominantemente asociadas con lo femenino.**

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, las responsabilidades de cuidado y las tareas del hogar continúan recayendo de manera desproporcionada en las mujeres.



-  = A 10 PERSONAS
-  MUJER
-  HOMBRE



# 05

# Responsabilidad social





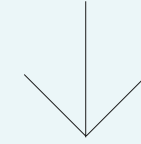
# Colaboración de Eroski en jornadas de la Universidad del País Vasco



## Impulsar la perspectiva de género en el ámbito económico, empresarial y jurídico

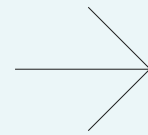
Mediante estas jornadas se pretende impulsar la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito económico, empresarial y jurídico, promoviendo la conciencia de su importancia y de su idoneidad, y presentando modelos y ejemplos de buenas prácticas en esta materia. Igualmente, se plantea como objetivo fomentar la reflexión al respecto desde el ámbito universitario, en particular desde el punto de vista de la docencia e investigación en torno a la empresa y su gestión.

En la jornada de 2023 se abordó la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito de las cooperativas, con el caso práctico de Eroski S. Coop.

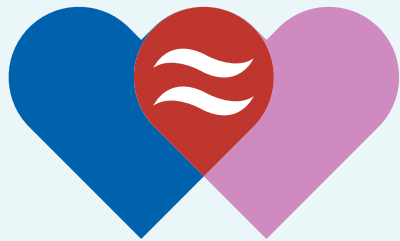


# Solidaridad con mujeres en situación de vulnerabilidad

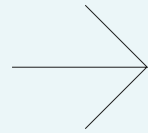
Se recaudaron fondos suficientes para comprar una remalladora, para que una mujer afgana afincada en Getxo pueda emprender su negocio y sostener en solitario a su hijo, única vía para mantenerle a su lado.



# Grupo Eroski en la investigación del cáncer de mama de la mano de Ausonia



La marca especializada en higiene femenina ha reconocido con un diploma la implicación de Eroski y Caprabo con su campaña anual, mediante la cual financian un minuto de investigación contra el cáncer de mama por cada pack vendido entre los meses de septiembre y diciembre

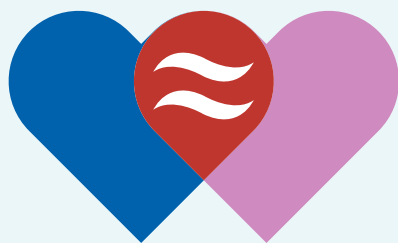


CÁNCER DE MAMA

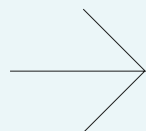
## GRUPO EROSKI suma 142.816 minutos



# Los Céntimos Solidarios se suman a la lucha contra la violencia de género



Dentro de las campañas 'Los Céntimos Solidarios' más la donación realizada por Eroski, S. Coop en el mes de Marzo se recaudaron 115.480 euros, destinadas a cinco asociaciones con proyectos específicos de ayuda a mujeres víctimas de maltrato y a sus hijos e hijas, quienes también sufren las consecuencias de esta lacra social.



DONACIÓN REALIZADA POR EROSKI, S. COOP EN EL MES DE MARZO SE RECAUDARON

## 115.480 €

Elkartasuna

**Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeak eta haurrak**

Solidaridad

**Mujeres e infancia víctimas de violencia de género**

Honen alde: A favor de:

FUNDACIÓN RED DE MUJERES Ana Bolina SUPERVIVIENTES

MUM

Cruz Roja

Cáritas

TrebballSolidan

Elkartasuna

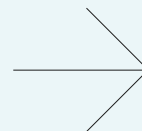
Solidaridad

Informazio gehiago: Más información:

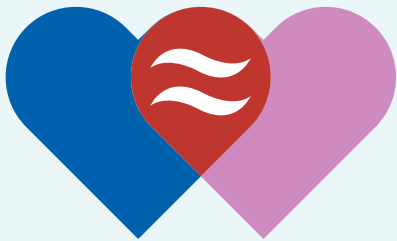
QR code



# Participación de mujeres de Eroski en la carrera de empresas de Donostia y Bilbao



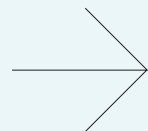
# Eroski participa con LEAD Network (Leading Executives Advancing Diversity)



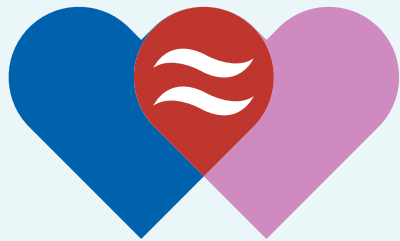
**Es una organización europea sin fines de lucro y dirigida por personas voluntarias directivas de empresas del Retail.**

Su misión es atraer, retener y promover a las mujeres en la industria minorista y de bienes de consumo en Europa a través de la educación, el liderazgo y desarrollo empresarial para crear un futuro de inclusión e igualdad de género en todos los niveles.

Por parte de Eroski, la persona que nos representa en esta organización es Beatriz Santos.

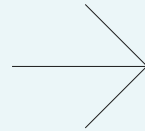


# Colaboración de Eroski con el Área de Igualdad de Diputación Foral de Bizkaia



**El Observatorio para la Igualdad de Grupo Eroski colabora con el Área de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia divulgando su campaña 'En fiestas, también Igualdad.'**

‘¡Estas Navidades, rompe estereotipos!’, que aboga por la corresponsabilidad en los preparativos de los festejos y por elegir regalos que fomenten la igualdad.



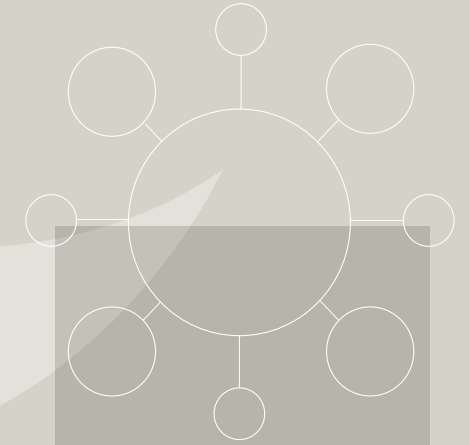


CUADRO MANDO OBSERVATORIO IGUALDAD EROSKI S. COOP		31/01/23		31/01/24		EVOLUCION
		% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	
Tipo contrato	Personas total	81,56%	18,44%	81,83%	18,17%	↑
	Personas socias	82,37%	17,63%	82,55%	17,45%	↑
Grupo profesional	Puestos de Dirección (Grupos Directivo y Gestor)	47,13%	52,87%	48,25%	51,75%	↑
	Indice de Techo de Cristal Dirección (Grupos Directivo y Gestor)			65	13	
	Puestos de Mando (Grupos Directivo, Gestor, Mando, Responsable)	77,06%	22,94%	76,27%	23,73%	↓
	Indice de Techo de Cristal Mando (Grupos Directivo, Gestor, Mando, Responsable)			5,49	3,05	
	Puestos en Organos societarios			81,56%	18,44%	
Antigüedad	Permanencia media en la empresa			14,61	13,88	
	Edad media de jubilacion			63,71	63,92	
Absentismo	Horas IT enfermedad	87,60%	12,40%	85,98%	14,02%	↓
	Horas IT accidente	79,38%	20,62%	81,59%	18,41%	↑
Conciliación reducción jornada	Guarda Legal					
	% Personas por género que se acogen a la guarda legal	95,05%	4,95%	95,05%	4,95%	↔
	% Personas con Guarda Legal entre total plantilla			8,25%	0,43%	
	% Personas con Guarda Legal entre su mismo género			10,08%	2,36%	
	Cuidado familiares					
	% Personas por género que se acogen por cuidado familiares	93,51%	6,49%	93,07%	6,93%	↓
	% Personas con Cuidado Familiares entre total plantilla			1,92%	0,14%	
	% Personas con Cuidado Familiares entre su mismo género			2,35%	0,79%	
	Reducción Voluntaria					
	% Personas por género con Reducción Voluntaria	92,06%	7,94%	92,86%	7,14%	↑
	% Personas con reducción voluntaria entre total plantilla			0,93%	0,07%	
	% Personas con reducción voluntaria entre su mismo género			1,14%	0,39%	
	<b>TOTAL REDUCCIÓN JORNADA</b>					
	Total Personas Reducción Jornada	965		1 148		↑
	% Total Personas Reducción Jornada	9,62%		11,75%		↑

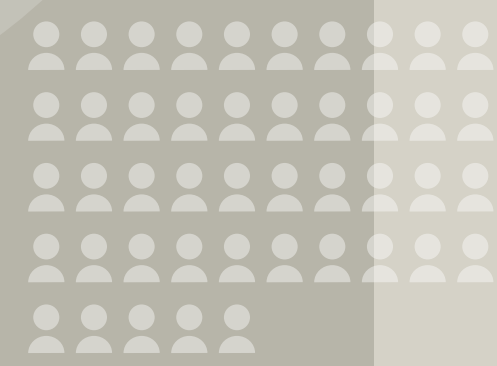


CUADRO MANDO OBSERVATORIO IGUALDAD EROSKI S. COOP		31/01/23		31/01/24		EVOLUCION
		% MUJERES	% HOMBRES	% MUJERES	% HOMBRES	
Conciliación Excedencias	Exc. Guarda Legal					
	% Personas por género que se acogen a la Exc. Guarda Legal	97,06%	2,94%	96,23%	3,77%	↓
	%Personas con Exc. Guarda Legal entre total plantilla			0,52%	0,02%	
	%Personas con Exc. Guarda Legal entre su mismo género			0,64%	0,11%	
	Exc. Cuidado Familiares					
	N. Personas por género en Exc. Cuidado familiares	100,00%	0,00%	90,91%	9,09%	↓
	%Personas con Exc. Cuidado Familiares entre total plantilla			0,20%	0,02%	
	%Personas con Exc. Cuidado Familiares entre su mismo género			0,25%	0,11%	
	Exc. Voluntaria					
	% Personas por género que se acogen a la Exc. Voluntaria	85,77%	14,23%	86,63%	13,37%	↑
	%Personas con Exc. Voluntaria entre total plantilla	85,77%	14,23%	3,71%	0,57%	
	%Personas con Exc. Voluntaria entre su mismo género			4,54%	3,15%	
	<b>TOTAL EXCEDENCIAS</b>					
	Total Personas con Excedencia		351		441	↑
% Total Personas con Excedencia		3,50%		4,51%	↑	
Desarrollo profesional	Horas formación	79,76%	20,24%	82,12%	17,88%	↑
	Horas de formación entre las horas trabajadas			0,77%	0,61%	
	Nº Personas formadas			7 565	1 705	
	Nº M en programas directivos			69	59	
	Nº M en programas de mandos			23	4	
	Tutorías/monitorías	87,25%	12,75%	85,06%	14,94%	↑
Desarrollo socioempresarial	Horas formación socioempresarial	80,51%	19,49%	85,06%	14,93%	↑
	Participación en el capital social (capital medio)			14 630	26 051	
	% de Participación en el capital social por genero			72,65%	27,35%	
Promoción	Personas promocionadas	84,62%	15,38%	83,33%	16,67%	↔

2023



82%



**cómplices**  
Cada persona, cuenta