

JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA

Euskaraz irakurtzeko [sakatu hemen](#)

CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS

Para leer en castellano, [pinchar aquí](#)

KUDEAKETAKO BERDINTASUNERAKO JARDUNBIDE EGOKIEN GALDETEGIA · 2026

BERDINTASUNAREN KUDEAKETA ARLOKO PRAKTIKAREN IZENBURUA:

Berdintasunaren kudeaketa integratua EROSKI Taldearen estrategian.

BILATZEN DITUEN HELBURUAK:

Ekintza isolatuetatik **berdintasunaren kudeaketa egituratu eta iraunkorrera** igarotzeko beharrari erantzuten dio, honako helburu hauek lortzeko:

- Genero-berdintasuna Eroskiren kudeaketa-ereduan ardatz estrategiko gisa txertatzea.
- Emakumeen eta gizonen arteko egiturazko desberdintasunak murriztea sarbidean, sustapenean, lan-baldintzetan eta parte-hartzean.
- Berdintasunean, erantzunkidetasunean eta errespetuan oinarritutako antolakuntza-kultura sortzea.
- Lan-ingurune seguruak, inklusiboak eta balio kooperatiboekin lerrokatuak bermatzea.
- Berdintasun-politika aktiboen bidez gizarte-inpaktu positiboari laguntzea.

ENTITATE ARDURADUNA: Eroski Koop. E

EMAKUMEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 6.850 / % 82	GIZONEZKO LANGILEEN KOPURUA / %: 1.486 / % 19
--	---

WEBGUNEAK: www.eroski.es

JARDUNBIDE EGOKIAN PARTE HARTZEN DUTEN BESTE ENTITATE BATZUK:

HASIERA DATA: 2005	HARREMANETARAKO PERTSONA: Marta Carazo
HARREMANETARAKO TELEFONOA: 629448135	HARREMANETARAKO EMAILA: marta_carazo@eroski.es

HITZ GAKOAK

Markatu praktikarekin lotura handiena duten 3 hitz gako bakarrik.

☐ Estrategia	☐ Pertsonak	☐ Aliantzak
☐ Hornitzaileak	☐ Gizarte Erantzukizun Korporatiboa	☒ Erakunde Eredua
☐ Zeharkakoa	☐ Kualitatiboa eta kuantitatiboa	☐ Kudeaketa sistematikoa, metodologia edo prozesua
☐ Diagnostikoa	☒ Berdintasunerako plana	☐ Ikerketak eta genero-analisiak
☒ Estrategian integrazioa	☐ Feminizidioa	☐ Genero-indarkeria
☐ Arriskuen prebentzioa	☐ Komunikazio eraginkorra / komunikazio ez-bortitza	☐ Barne-komunikazioa
☐ Kanpo-komunikazioa	☐ Hizkuntzaren erabilera ez-sexista	☐ Gardentasun salarialean
☐ Soldata-arrakala	☐ Berdintasunerako kanpainak	☐ Formazioa eta sentsibilizazioa
☐ Mentoretza	☐ Joera sexistarik gabeko sustapena	☐ Emakumeak sartzea ordezkari txikia duten eremuetan
☐ Batez ere emakumeen/gizonen sektorea	☐ Parte-hartze feminista	☐ Kontziliazio erantzukidea
☐ Denboraren eta espazioaren antolamendua	☐ Zaintzak eta bizitzaren iraunkortasuna	☐ Segurtasuna, osasuna eta ongizatea
☐ Bezeroentzako/erabiltzaileentzako arreta	☐ Sexu-jazarpenaren eta sexuan oinarritutako jazarpenaren protokoloa	☐ Lan-baldintzak
☐ Ordainsari-politika	☐ Sailkapen profesionala	☐ Kristalezko sabaia
☐ Parekidetasuna	☐ Berdintasunerako lidergoa / lidergo feminista	☐ Interseksionalitatea, aniztasuna
☐ Emakume erreferenteen ikusaraztea	☐ Autodefentsa feminista	☐ Emakumeen ahalduntzea
☐ LGTBQ+ politikak	☐ Berdintasunarekin konprometitutako maskulinitateak	☐ Gizarte esku-hartzea

ERAKUNDEAREN SEKTOREA

☐ Hezkuntza	☐ Industria	☒ Zerbitzuak
☐ Osasun arloa	☐ Gizarte zerbitzuak	☐ Bestelakoak

DESKRIBAPENA:

Praktika honetan datza: **genero-berdintasuna EROSKIren kudeaketa-ereduan pixkanaka eta modu egituratuan integratzea**, jarduera puntualetatik ikuspegi estrategiko eta zeharkako batera igaroz.

Jatorria 2005ean Berdintasunaren Behatokia sortzean du, barne-errealitatea ezagutzeko eta desberdintasunak zuzentzeko helburuarekin. Ordutik, berdintasun-plan jarraituen bidez garatu da; gaur egun, III. Planean dago (2023–2026).

Prozesuaren ezaugarriak hauek dira:

- Estrategia korporatiboan eta eredu kooperatiboan integratzea, non berdintasuna kudeaketaren oinarritzko printzipiotzat hartzen den.
- Jarduera-eremu zeharkakoak definitzea (kultura, pertsonen kudeaketa, kontziliazioa, segurtasuna, gizarte-erantzukizuna)
- Neurri zehatzak ezartzea honako arlo hauetan:
 - hautaketa eta sustapena
 - kontziliazioa
 - lan-osasuna
 - jazarpenaren eta genero-indarkeriaren prebentzioa
- Sentsibilizazio- eta kultura-ekintzak garatzea
- Barne-egituren bidez etengabeko jarraipena egitea

Denboran **jarraitua, instituzionalizatua eta zeharkakoa** den praktika da, eta talde osoa inplikatzeko du.

ALDERDI BERRITZAILEAK:

Berrikuntza nagusia **genero-berdintasunaren sistematizazioa eta integrazio estrategikoa** da, eta ez neurriak egotea bakarrik.

- Ikuspegi arauemaile batetik enpresa-estrategian benetako integrazioa duen eredu batera igarotzea
- Ikuspegi kooperatiboa: berdintasuna ez politika gisa soilik, baizik eta eredu parte-hartzailearen parte gisa
- Egitura espezifiko baten existentzia (Berdintasunaren Behatokia), aldaketaren eragile gisa jarduten duena
- Funtsezko prozesu guztietan integratzea (pertsonak, antolaketa, osasuna, kultura)
- Neurri egiturazkoak eta kulturalak uztartzea (politikak + sentsibilizazioa)
- Jarraipen historikoa, 70eko hamarkadatik gaur egunera arteko bilakaerarekin

EMAITZAK (inpaktu positiboak edo ondorio negatiboen murrizketa):

Sexuaren arabera bereizitako emaitza kuantitatiboak, praktikak emakumeengan eta gizonengan duen eragin bereizia balioesteko.

Praktikak denboran iraunkorrak diren emaitzak sortu ditu:

- Zuzendaritza-postuetan dauden emakumeen kopurua handitzea:
 - %28tik %50era
- Emakumeen presentzia handia erantzukizun-postuetan:
 - %72tik %77ra
- Emakumeen parte-hartze esanguratsua gobernu-organismoetan:
 - %75era arte Kontseilu Errektorean
- Nagusiki emakumez osatutako plantilla finkatzea (%82 ingurukoa)

Eta inpaktu kualitatiboak ere izan ditu:

- Berdintasunaren eta erantzukidetasunaren normalizazio handiagoa
- Lan-ingurune seguruagoak eta inklusiboagoak
- Giroaren eta ekitatearen pertzepzioaren hobekuntza

KUDEAKETAN INTEGRATUA:

- Eredu estrategikoaren eta balio kooperatiboen parte da
- Honako hauen bidez instituzionalizatuta dago:
 - aldizkako berdintasun-planak
 - barne-egiturak (Berdintasunaren Behatokia)
- Erakundeko prozesu guztietan zeharkakoa da
- Denboran jarraipena du (20 urte baino gehiago)
- Etengabeko jarraipena eta ebaluazioa ditu
- Langileek ezagutzen eta barneratzen du, komunikazio- eta sentsibilizazio-ekintzen bidez

ERAGINKORRA ETA EFIZIENTEA:

- Barne-baliabideen erabilera efizientea (egitura propioa + lehendik dauden prozesuetan integrazioa)
- Bikoiztasunak murriztea ohiko kudeaketan integratzean
- Inpaktu handia, prestakuntza, kultura eta antolaketan inbertsio iraunkorra eginez
- Sinergiak aprobetxatzea ERANTZUKIZUN SOZIAL KORPORATIBOAREKIN, LANEKO ARRISKUEN PREBENTZIOAREKIN eta pertsonen kudeaketarekin

PARTE-HARTZEA ETA PRAKTIKAREN IRISMENA:

- Langile guztiek sentsibilizazio-ekintzetan parte hartzea.

- Honako hauen inplikazio zuzena:
 - agintariak
 - gobernu-organoak
 - berdintasun-egiturak
- Inpaktuak honako hauengan:
 - langile guztiengan
 - hornitzaileengan eta gizarte-ingurunean

Kooperatibako gobernu-organoek protagonismo berezia dute

DOKUMENTATUA:

Praktika oso dokumentatuta dago:

- Berdintasun-planak
- Barne-prozedurak
- Protokoloak (jazarpena, genero-indarkeria, kontziliazioa)
- Urteko memoriak eta jarraipen-adierazleak
- Aurkezpen korporatiboak

ARRAKASTA-FAKTOREAK:

- Goi-zuzendaritzaren konpromisoa
- Ereduko kooperatiboarekiko koherentzia
- Egitura espezifiko bat (Behatokia) eta aurrekontu propioa izatea
- Denboran jarraitutasuna izatea
- Estrategian integratzea (funtsezko elementu bereizgarria)
- Plantillaren parte-hartze aktiboa
- Behar berrietara pixkanaka egokitzea

Gainditutako zailtasunak:

- Emakumeen ordezkartza orekatzea helburu duten ekintzetarako kultura-bilakaera
- Prozesuetan benetako integrazio zeharkakoa lortzea

TRANSFERIGARRITASUNA:

Praktika transferigarria da, honako arrazoiengatik:

- Errepika daitezkeen printzipioetan oinarritzen da:
 - integrazio estrategikoa
 - zeharkakotasuna
 - jarraitutasuna
- Ez dago sektore jakin baten mende

- Edozein antolaketa-eredutara egokitu daiteke

Gomendioak:

- Diagnostiko sakona egitea, identifikatutako hobekuntza-alderdietan esku hartzeko bokazio argiarekin, eta ez datuak justifikatzera mugatzea.
- Kolektiboaren prestakuntzatik eta sentsibilizaziotik hastea
- Ez hastea ekintza isolatuetatik, baizik eta estrategiatik
- Gobernantza-egitura argiak sortzea
- Jarraipena eta adierazleak bermatzea

IKASKUNTZAK:

- Berdintasunak azkarrago egiten du aurrera estrategian integratzen denean
- Neurriek egitura eta kultura uztartu behar dituzte
- Denbora eta jarraitutasuna funtsezkoak dira
- Barne-parte-hartzeak aldaketa bizkortzen du

PRAKTIKA AKREDITATZEN DUEN MATERIALA:

Erantsi, hala badagokio, aurretik azaldutakoa egiaztatzeko materialak edo eranskinak. Bereziki baloratuko da kudeaketaren bilakaera erakusten duten datu kuantitatiboak, adierazleak eta grafikoak ematea **sexuaren arabera bereizita**.

**2026ko ekaina. EROSKIREN JARDUNBIDE EGOKIA EGIAZTATZEN DUEN MATERIALA,
EUSKALIT/EMAKUNDE ERAKUNDEARENTZAT.**

Berdintasunaren kudeaketa, EROSKI Taldearen estrategian integratuta

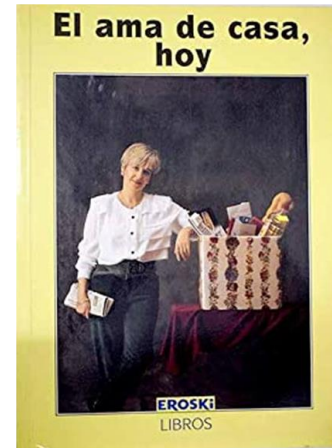
Berdintasuna Eroskiren DNAren parte da sortu zen unetik bertatik, baina azken bi hamarkadetan beste urrats bat egin dugu, eta sistematikoki integratu dugu erakundearen estrategian, kudeaketan eta kulturean. Hautagaitza honek ebidentzia, ekintza eta emaitza nagusiak jasotzen ditu, erakusten dutenak genero-berdintasuna nola joan den eboluzionatzen konpromiso historiko izatetik kudeaketaren ardatz transbertsal bihurtzera. Planen, adierazleen, jarraipen-organoen eta jarduketa zehatzen bidez, EROSKIk benetako eraldaketa bultzatzen du, pertsonengan, negozioan eta gizartean eragin nahirik. 2005etik 2025era bitartean lortutako aurrerapenak erakusten dute berdintasuna modu planifikatu, neurgarri eta iraunkorrean kudeatzen denean, erakundea askotarikoagoa, inklusiboagoa eta lehiakorragoa bihurtzen dela.

GURE HISTORIAREN TESTUINGURUA:

Gure kooperatiba-izaera dela-eta, enpresaren kudeaketa pertsonengan oinarrituta egon da hasieratik, eta, horregatik, kudeaketa berdinazalea izan da beti. Hona hemen adibide batzuk:

- Eroskik hasiera-hasieratik berdintasun-baldintzetan sortu du kalitatezko enplegua. Emakumeak bazkide gisa sartzen ziren kooperatiban, beren erabakien jabe izanik; ez enplegatu gisa.
- Lan-merkatuan sartzeko ate horrek prestakuntzarako eta profesionalizaziorako sarbidea ere ematen zuen.
- Eroski gaitasun horiek sustatzen joan zen, eta, horrela, enpresaren historiako etapa goiztiarretatik hasi zen emakumeei aginte-postuak betetzeko aukera ematen. Hala, hipermerkatu bateko gerente-eginkizunean emakume bat izan zuen lehenengo enpresa izan zen gurea banaketaren sektorean. Beti egon da emakumeren bat Zuzendaritza Kontseiluan, eta gaur egun banaketa-enpresa batean lehenengo emakumezko CEOa daukan erakundea da gurea.

- Kontsumo-kooperatiba gisa, beti izan dugu kontsumitzaileei prestakuntza eta informazioa emateko bokazioa, eta ekintza aitzindariak egin ditugu. 80ko hamarkadan, «Leioako astearteak» eta «Bilbondoko ostegunak» sortu ziren kontsumitzaileei begira: kezkak eta grinak zeuzkaten emakumeak ziren gehienak, beren etxekoandre-rolak haztea oztopatzen ziela. Saio horietan, honelako gaiak lantzen ziren: kontsumo arduratsua, erosketak egitean nola aurreztu... Horrez gain, arreta psikologikoari, oinarritzko finantza-ezagutzei eta sexologiari buruzko tailerrak ere egiten ziren.
- Etxekoandrearen figurari buruz 1988an egin genuen azterlanak dirutan kuantifikatu zuen haren lana (95.000 pezeta), balioa eman zion etxekoandrearen zereginari, eta bistaratu egin zuen gizarteak eta familiak etxekoandrearen lanari emandako balio txikia.



ETA ORAINTSUKO HISTORIA

2005ean, gure lehenengo **Berdintasun Plana** egin genuen. Gure erakundearen historia ezagututa, eta, gainera, kooperatiba feminizatu bat izanik, berdintasun-plana izapide soil bat izango zela pentsatu genuen.

Diagnostikoa egitean, baina, ezustekoa hartu genuen. Konturatu ginen gehiengoa emakumezkoa izateak ez duela beti aukera-berdintasuna bermatzen. Ikusi genuen lanaldi murriztuko lanpostuetan bakarrik geneuzkala emakumeak; plataformetan ez zegoela emakumerik lanean; lanpostu profesioaletan emakume gehiago egon arren, agente-postuetan emakumeen parte-hartzea asko murrizten zela; horrek soldata-arrakala eragiten zuela, eta abar.

Horrek begiak irekiarazi zizkigun. Apur bat lotsatuta sentitu ginen, egia esan. Ez ginen konturatzen zer gertatzen ari zitzagun. Beraz, emaitza horiek minimizatu beharrean, irmotasunez eta proaktiboki jardutea erabaki genuen.

Gauza bat ikasi genuen: genero-berdintasuna ez dela bere kasa eta inertziaz etortzen. Genero-berdintasuna egunez egun landu behar da, planekin eta etengabeko jarraipenarekin.

2005-2015 ALDIKO AURRERAPENAK

2005ean, Berdintasunaren Behatokia sortu zen, helburu hauekin:

- Emakumeek Eroskin bizi duten errealitatera hurbiltzea.
- Sexuan oinarritutako lan-desberdinkeriak ezabatzeko lan egitea.
- Beren asmo, talentu eta premietara hobeto egokitzen den lanbide-ingurunea sortzea.

«Cómplices» marka sortu zen (pertsona guztiok dugu garrantzia). Genero-berdintasunaren alde egiten diren ekintzak laguntzen eta identifikatzen dituen marka da. [Gaztelaniazko bideoaren esteka](#)
[Euskarazko bideoaren esteka](#)



Gure erronkak argi eta garbi adierazi genizkion lantaldeari, eta urtez urte ekintza batzuk ezartzen joan ginen, detektatutako arrakalak murrizten joateko: emakume gehiago sartzea plataformetan, gizon gehiago aritzea lanaldi murriztuetan, gizon gehiago egotea etxeko ehunkiak erosten, emakume gehiago frankizia-buruzagitzetan, eta abar. Keinu puntualak ziren, inondik ere aski ez zirenak, baina haien bidez aurrera egiten joateko borondatea geneukala erakutsi genuen, hainbat erronka betetzeko geneuzkala ezkutatu gabe.

Hona hemen 2005etik –lehenengo diagnostikoaren data– 2025era bitartean identifikatutako adierazle kritikoenen bilakaeraren datuak.

	2005	2015	2025
Plataformetako emakumeen %	% 21	Zehaztu gabe	% 36
Kutxetako gizonetzkoen %	% 2	Zehaztu gabe	% 6
Frankizien zonako emakume buruzagien %	% 0	Zehaztu gabe	% 23

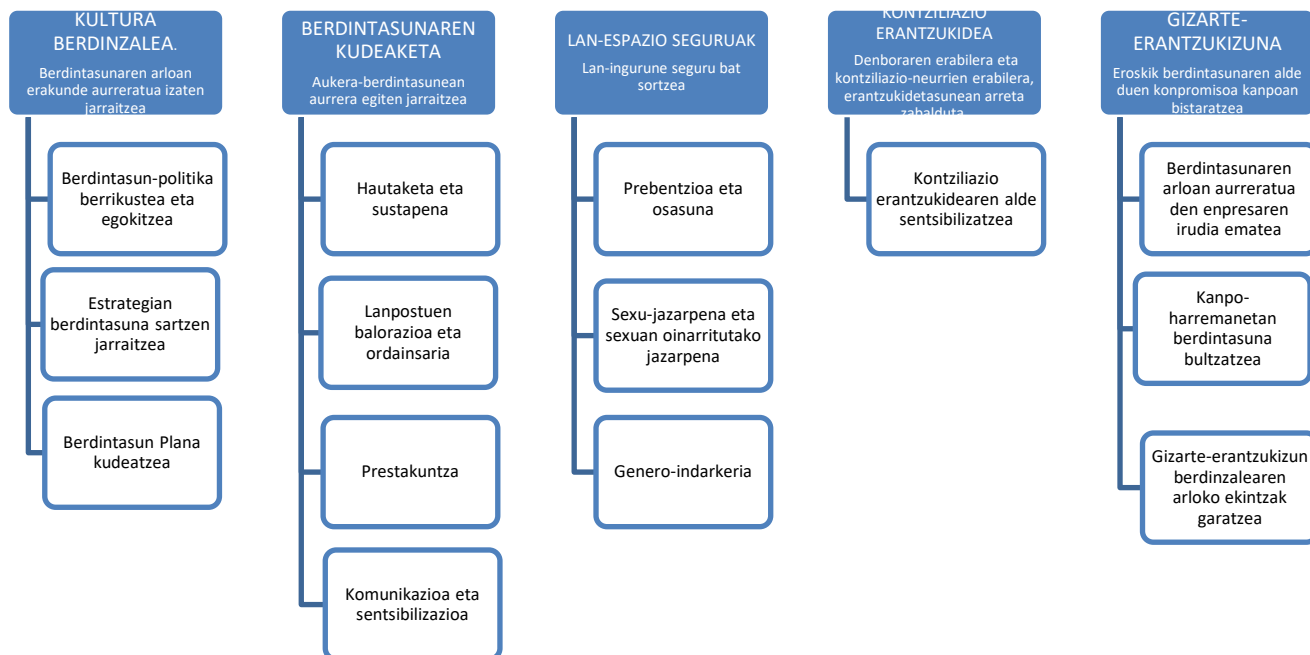
Eta, gainera, lehenengo Berdintasun Planean garrantzi handia eman genion kolektiboa sentsibilizatzeari. M-8ko kanpainak, genero-indarkeriaren aurkakoak, erantzukidetasuna bultzatzekoak, argitalpenak gure intranetean, etab.



BERDINTASUN-PLANA EROSKIREN ESTRATEGIAN INTEGRATZEA

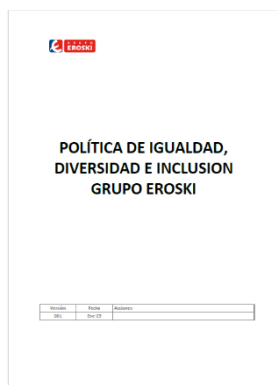
2015ean II. Berdintasun Plana onetsi zenetik, esan dezakegu berdintasun-plana ezin hobeto txertatuta dagoela erronka estrategikoetan. Plan zehatz bat da, jarraipen kuantitatibo eta kualitatiboa dituen, eta erronka estrategikoak bultzatzen laguntzen duena: talentua, aniztasuna, gizarte-eraldaketa, gizarte-giroa, kultura kooperatiboa, eta abar.

Gaur egungo 2023-2027 aldirako Berdintasun Planak bost eremu ditu, elkarren artean lotuta daudenak eta ekintza-ildo desberdinak biltzen dituztenak.



Kultura berdinzalea

- **Berdintasun Politika berrikustea.** 2024an, Zuzendaritzak eta Kontseilu Errektoreak berrikusi eta egokitu egin zuten berdintasun-politika, aniztasunera eta inklusiora zabaltzeko asmoz.
- **Berdintasun Planaren jarraipena egitea.** Boluntarioek osatutako Berdintasunaren Behatokia urtean bitan biltzen modu formalean, Berdintasun Planaren jarraipena eta ebaluazioa egiteko. Berdintasuneko arduradunari dagokio zehaztutako ekintzak garatzea eta ezartzea.
- **Sozietate-lidergoa.** Jarraipena egiten da, emakumeek eta organo sozialetan modu orekatuan parte hartzea lortzeko.



da

gizonek

Emakumeen %	2005	2015	2025
Kontseilu Errektorea	% 58	% 58	% 75
Kontseilu Soziala	% 81	% 81	% 75

Batzorde Delegatuak	% 84	% 86	% 87
Batzar Nagusia	% 70	% 75	% 73

- **Zuzendaritza-lidergoa.** Goi-zuzendaritzak genero-berdintasunari buruzko ekitaldiak sustatzen ditu haietara bertaratzen da.



Berdintasuna kudeatzea

- **Enplegua sortzea.** Eroskin aurrera jarraitzen dugu batez ere emakumeen enplegua sortzeko daukagun konpromisoarekin.

Plantilla	2005	2015	2025
Emakumeak	% 81	% 81	% 82
Gizonak	% 19	% 19	% 18

- **Hautatzea:** Hainbat prestakuntza-saio eman dira hautaketa-lanak egiten dituzten pertsonen berdintasunean oinarrituz egin dezaten hautaketa. Eroskirekin lankidetzan aritzen diren hautaketa-enpresei gure irizpideak erakusten dizkiegu, eta hautaketa berdinzalerako gida bat daukagu.
- **Berdintasunari buruzko prestakuntza kolektibo osoarentzat.** 2022az geroztik, kolektibo osoa sensibilizatzeko bost modulu dituen online prestakuntza ematen dugu. Langile hasiberrien prestakuntzan ere sartzen da. Langileei eguneroko egoera asko zalantzan jartzen lagunduko dien gunea izan nahi du, bai lan-inguruneari dagokionez, bai ingurune pertsonalari dagokionez.
- **Sustatzea:** erantzukizun-postuetan –beren kargura pertsonak dituztenetan, alegia–, emakumeak % 78 dira. Zifra hori modu positiboan eboluzionatzen ari da

	2005	2015	2025
Erantzukizun-postuetan dauden emakumeen %	% 72	% 73	% 78

Hala ere, zuzendaritzako eta zuzendaritza-aurreko postuetan dauden emakumeen ehunekoa txikiagoa da Eroskin lan egiten duten emakumeen ehunekoa baino, nahiz eta ehunekoak oso bilakaera positiboa izan.

	2005	2015	2025
Emakume zuzendari eta kudeatzaileen %	% 28	% 39	% 52

- Hori lortzeko, hainbat **ekintza egin dira, emakumeen ordezkariak orekatzeari begira:**

- Aginte-, aurrezuzendaritza- eta zuzendaritza-postuetan **hazkunde profesionalerako prestakuntza-programak ezartzen ditugu** MBA negozio-kudeatzaileentzat, Eroski SUMMArentzat eta potentziala duten kudeatzaileentzat. Programa horietan, emakumeen ehunekoa gizonena baino handiagoa izatea da helburua.

Ellas son nuestras referentes

En Grupo Eroski la representación de mujeres en puestos de mando es del 74%, un dato excepcional si lo comparamos con números del sector de la distribución alimentaria. Conocemos a Susana Pardo, Natalia Guerra y Patricia García-Vicent, trabajadoras de Eroski que ocupan puestos de responsabilidad en la sede de Eorrio, la plataforma de Ciempozuelos y el supermercado Eroski City de Barakaldo, respectivamente. Ellas son líderes y referentes para las mujeres que vendrán después.

Larrazo y 18/07/2021



- Eroski Taldearen barruan sustatzen diren emakumeak bistartzea.** Barneko komunikazio-kanalen bidez, emakumeen kolektiboan erreferenteak sortzeko.

- Lanbideetan estereotipoak apurtzeko ekintzak:** orgazainen eskola, emakumeak logistikaren bistartzea.

- Hizkera berdinzaleari buruzkoa**

- Hizkera berdinzaleari gida bat daukagu,** hizkuntzari esker balioa daukagun aukeraz jabetzeko eta modu berdinzaleagoan komunikatzen lagunduko diguten jarraibide batzuk emateko.



arloan

buruzko

gehitzeko

- **Eta prestakuntza ematen zaie komunikazioaren arduradunei eta zuzendariei.**



- **Soldata-arrakalari buruzko datuen jarraipena.** Urtero aztertzen da soldata-arrakala. Gaur egun, % 10,62koa da. 2024an, % 11,80koa izan zen. Arrakala gertatzen da gizonak emakumeak baino erantzukizun handiagoko –eta, beraz, ordainsari handiagoko– lanbide-taldeetan sailkatuta daudelako. Horregatik, genero-arrakala ezabatzeko helburuan aurrera egiten jarraitzen dugu, segregazio bertikala landuz, prestakuntza-programetan arreta jarri eta sustapen profesionala genero-alborapenik gabe eginez.

	2005	2015	2025
Emakumeen ntzako prestakuntza- a-orduen %	Zehaztu gabe	% 78	% 81

Sustapena	2005	2015	2025
Egindako sustapen guztietako emakumeen %	Zehaztu gabe	% 75	% 77

- **Sentsibilizazio-ekintzak**

Hainbat kanpaina urtero egiten ditugu: M-8, Harrotasunaren Eguna, Bularreko Minbiziaren Eguna... Baita Cómplices jardunaldiak ere, kolektibo osoarentzat hausnarketa-jardunaldiak baitira.

- **M-8 kanpainaren adibideak:**



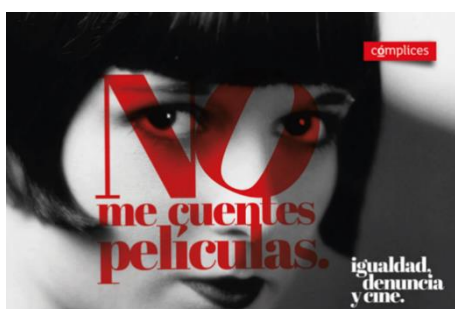
- **Harrotasunaren Egunaren adibideak**



- Urteroko hausnarketa-jardunaldiak eta jardunaldiak (adibide batzuk)

- [Jardunaldien bideoa ikusi \(1\)](#)
- [Jardunaldien bideoa ikusi \(2\)](#)

Cómplices



Lan-espazio seguruak

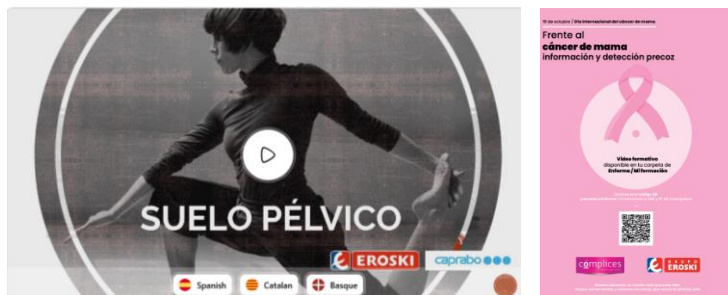
Prebentzioa

- Emakumezko langileak babesteko irizpideak aintzat hartuta egiten dugu lanpostuen eta/edo zereginen ebaluazio ergonomikoa.
- Emakumeen batez besteko altueraren arabera mugatzen dugu zentroetan paletak jasotzeko altuera.

- Emakumeen baldintzetara egokitzeko mugatzen dugu kutxen batez besteko pisua.
- Emakumezkoen batez besteko altueraren arabera diseinatzen ditugu harategiko, arrandegiko eta txarkuteriako mostradoreen altuerak.

Osasuna

- Pelbis-zorua indartzeko eta bularreko minbiziaren detekzio goiztiarra egiteko online prestakuntza daukagu kolektibo osoarentzat eskuragarri.



- Doako laguntza psikologikoa eskaintzen dugu langileentzat eta haien bizikideentzat.



- 24 orduko telemedikuntza-zerbitzua, astearen 7 egunetan



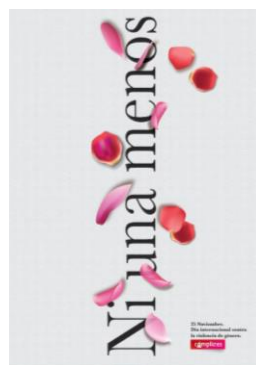
Genero-indarkeria

Jarduketa-protokolo bat daukagu, legean jasotakoa hobetzen duena, eta aldizkako oroigarriak eta urteko kanpaina egiten ditugu. Protokolo horrez gain, barne-kolektiboa sensibilizatzeko gaiak ere badaude, emakumeen aurkako indarkeria-egoerak identifikatzen laguntzeko, baita indarkeria hori jasaten ari diren lankideen zantzuak detektatzeko zenbait jarraibide ere.



Kanpaina eta protokolorako sarbidea

Kolektiboa kontzientziako kanpainak

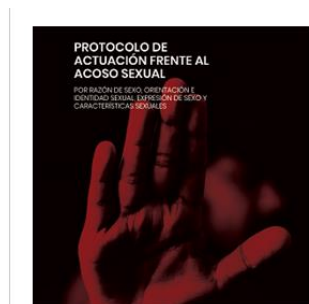


Sexu-jazarpenera eta sexuan oinarritutako jazarpenera LGBTBI+ kolektiboari zabalduta

Protokolo hori 2025ean onetsi genuen, eta kolektibo osoari ezagutarazi genion. Ohiko barne-kanalen bidez eskuratu daiteke.

Eroskik zero tolerantzia du bere erakunde osoan sexu-jazarpenera edo sexuan oinarritutako jazarpenera diren jokabideen aurrean, bai eta genero-orientazioa eta -identifikazioa, sexu-adierazpenera eta sexu-ezaugarriak direla-eta gertatzen diren kasuen aurrean ere.

300 pertsonak baino gehiagok prestakuntza espezifikoa jaso dute.



Kontziliazio erantzukidea

Urtero aztertzen dugu kontziliazio-neurriek nolako erabilera duten, eta ikusten dugu batik bat emakumeek baliatzen dituztela neurri horiek.

	2005	2015	2025
Lanaldi-murrizketa edo eszedentzia duten emakumeen %	% 98,00	% 94,00	% 94,00

Ikusten denez, baimen horiek oraindik ere emakumeek eskatzen dituzte batez ere, gehien-gehienetan adinekoak eta adingabeak zaintzeko.

Horregatik, hobekuntza soziolaboraetan aurrera egiten jarraitu behar dela berresten du Behatokiak:

- Lanaldi zatituak ezabatzea eta lanaldi jarraituak bultzatzea.
- Ordutegi-malgutasuna ematea.
- Lan hibridoa eskaintzea.
- Baimenak ugaritzea (udako eszedentziak, biloba jaiotzeagatiko baimena, hilabeteko baimena...).
- 58 urteko edo gehiagoko pertsonentzako eszedentzia bereziak sortzea.
- Supermerkatu eta hipermerkatu guztietan bost eguneko lanaldia ezartzea.
- Bizilekura hurbiltzea. Etxera hurbildu nahi duten pertsonen erregistroa sortzea.

Eta erantzukidetasunaren kontzientziazioan aurrera egiten jarraitzeko, sentsibilizazio-kanpainak egiten dira, Eroskiko kolektiboa gehiago jabetu dadin erantzukidetasunaz eta haren ondorioez.

- Erantzukidetasunaren eskuliburua prestatu dugu, erantzukidetasunak gizonentzat eta emakumeentzat dituen onurez jabetzeko, kolektiboari Eroskin ditugun kontziliazio-neurriak ezagutarazteko, eta hazkuntza erantzukidea sustatzeko. Arreta eskaintzen diegu guraso bakarreko familiei eta LGBTBI+ kolektiboari ere.
- Erantzukidetasunari buruzko Cómplices jardunaldia. Cómplices jardunaldiaren X. edizioan, erantzukidetasun-faltan jarri genuen fokua, desberdinkeria askoren sorburua baita. 600 pertsona inguruk parte hartu zuten presentzialki eta streaming bidez, Laura Baena (Malasmadres Elkartearen kidea) eta Alberto Soler (familia-hezkuntzan espezializatutako psikologoa) adituen mezua entzuten.
- Eta martxoaren 8arekin lotutako kanpainak.



Gizarte-erantzukizuna

- **Genero-estereotiporik gabeko marketinean parte-hartzea - [M-8 BEREZIA] - Think On Woman.** Ainhoa Oyarbiderekin (Eroskiko marka-zuzendaria).
- Urteko kanpaina solidarioa, **genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeen eta haien seme-alaben aldeko Zentimo Solidarioak** dohaintza-programaren bidez.
- **Genero-indarkeriaren biktimak diren emakumeak lan-munduan txertatzeko** konpromisoa, Gurutze Gorriarekin nazio-mailako lankidetzaren hitzarmen baten bidez, bai Gipuzkoan jarduten duen Daiteke gizarte-aholkularitzarekin ere.



eta

- Bizkaiko Foru Aldundiko Berdintasun Arloarekin lankidetzan aritzea, bere Aurtengo Gabonetan, apurtu estereotipoak! kanpaina hedatzen.
- Emakumeen enpresa-elkarteetan aktiboki parte hartzea eta lankidetzan aritzea.



CUESTIONARIO DE BUENAS PRÁCTICAS DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN · 2026

TÍTULO DE LA PRÁCTICA DE IGUALDAD EN LA GESTIÓN:

Gestión de la igualdad integrada en la estrategia de Grupo EROSKI

OBJETIVOS QUE PERSIGUE:

Responde a la necesidad de pasar de acciones aisladas a una **gestión estructural y sostenida de la igualdad** para alcanzar los siguientes objetivos:

- Integrar la igualdad de género como eje estratégico en el modelo de gestión de la organización.
- Reducir las desigualdades estructurales entre mujeres y hombres en acceso, promoción, condiciones laborales y participación.
- Generar una cultura organizativa basada en la igualdad, la corresponsabilidad y el respeto.
- Garantizar entornos de trabajo seguros, inclusivos y alineados con los valores cooperativos.
- Contribuir al impacto social positivo mediante políticas activas de igualdad.

ENTIDAD RESPONSABLE: Eroski S. Coop

Nº DE TRABAJADORAS / % sobre plantilla: 6.850/ 82%	Nº DE TRABAJADORES / % sobre plantilla: 61.486/ 19%
--	---

WEB: www.eroski.es

OTRAS ENTIDADES PARTICIPANTES EN LA BUENA PRÁCTICA:

FECHA DE COMIENZO: 2005	PERSONA DE CONTACTO: Marta Carazo
TELÉFONO DE CONTACTO: 629448135	EMAIL DE CONTACTO: marta_carazo@eroski.es

PALABRAS CLAVE

Marcar únicamente 3 palabras clave con las que más relación tiene la práctica.

☐ Estrategia	☐ Personas	☐ Alianzas
☐ Proveeduría	☐ Responsabilidad Social Corporativa	☒ Modelo de Gestión
☐ Transversal	☐ Cualitativo y cuantitativo	☐ Gestión sistemática, metodología o proceso
☐ Diagnóstico	☒ Plan para la igualdad	☐ Estudios y análisis de género
☒ Integración en la estrategia	☐ Feminicidio	☐ Violencia de género
☐ Prevención de riesgos	☐ Comunicación eficaz / comunicación no violenta	☐ Comunicación interna
☐ Comunicación externa	☐ Uso no sexista del lenguaje	☐ Transparencia salarial
☐ Brecha salarial	☐ Campañas de igualdad	☐ Formación y sensibilización
☐ Mentoría	☐ Promoción libre de sesgos sexistas	☐ Incorporación de mujeres en ámbitos de infrarrepresentación
☐ Sector mayoritariamente de mujeres/hombres	☐ Participación feminista	☐ Conciliación corresponsable
☐ Organización del tiempo y del espacio	☐ Cuidados y sostenibilidad de la vida	☐ Seguridad, salud y bienestar
☐ Atención a la clientela/personas usuarias	☐ Protocolo de acoso sexual y por razón de sexo	☐ Condiciones laborales
☐ Política retributiva	☐ Clasificación profesional	☐ Techo de cristal
☐ Paridad	☐ Liderazgo para la igualdad / liderazgo feminista	☐ Interseccionalidad, diversidad
☐ Visibilización de mujeres referentes	☐ Autodefensa feminista	☐ Empoderamiento
☐ Políticas LGTBIQ+	☐ Masculinidades comprometidas con la igualdad	☐ Intervención social

SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN

☐ Educación	☐ Industria	☒ Servicios
☐ Salud	☐ Servicios sociales	☐ Otros

DESCRIPCIÓN:

La práctica consiste en la **integración progresiva y estructurada de la igualdad de género en el modelo de gestión de EROSKI**, pasando de actuaciones puntuales a un enfoque estratégico y transversal.

Tiene su origen en la creación en 2005 del Observatorio de la Igualdad, con el objetivo de conocer la realidad interna y corregir desigualdades. Desde entonces, se ha desarrollado mediante planes de igualdad sucesivos, actualmente en su III Plan (2023–2026).

El proceso se caracteriza por:

- Integración en la estrategia corporativa y en el modelo cooperativo, donde la igualdad se considera un principio básico de gestión
- Definición de áreas de actuación transversales (cultura, gestión de personas, conciliación, seguridad, responsabilidad social)
- Implementación de medidas concretas en:
 - selección y promoción
 - conciliación
 - salud laboral
 - prevención del acoso y violencia de género
- Desarrollo de acciones de sensibilización y cultura
- Seguimiento continuo a través de estructuras internas

Es una práctica **continua en el tiempo, institucionalizada y transversal**, que implica a toda la organización.

ASPECTOS INNOVADORES:

La innovación principal es **la sistematización y la integración estratégica de la Igualdad de género**, no solo la existencia de medidas.

- Paso de un enfoque normativo a un modelo de integración real en la estrategia empresarial
- Enfoque cooperativo: la igualdad no solo como política, sino como parte del modelo participativo
- Existencia de una estructura específica (Observatorio de Igualdad) que actúa como motor de cambio
- Integración en todos los procesos clave (personas, organización, salud, cultura)
- Combinación de medidas estructurales y culturales (políticas + sensibilización)
- Continuidad histórica, con evolución desde los años 70 hasta la actualidad

RESULTADOS (impactos positivos o reducción de efectos negativos):

Incluir indicadores cuantitativos desagregados por sexo, para valorar el impacto diferenciado de la práctica en mujeres y hombres.

La práctica ha generado resultados sostenidos en el tiempo:

- Incremento de mujeres en puestos de dirección:
 - del 28% al 50%
- Alta presencia femenina en puestos de responsabilidad:
 - Del 72% al 77%
- Participación significativa de mujeres en órganos de gobierno:
 - hasta el 75% en Consejo Rector
- Consolidación de una plantilla mayoritariamente femenina (en torno al 82%)

Y también ha tenido impactos cualitativos:

- Mayor normalización de la igualdad y corresponsabilidad
- Entornos de trabajo más seguros e inclusivos
- Mejora del clima y de la percepción de equidad

INTEGRADA EN LA GESTIÓN:

- Forma parte del modelo estratégico y de los valores cooperativos
- Está institucionalizada a través de:
 - planes de igualdad periódicos
 - estructuras internas (Observatorio de Igualdad)
- Es transversal a todos los procesos de la organización
- Tiene continuidad en el tiempo (más de 20 años)
- Cuenta con seguimiento y evaluación continua
- Es conocida e interiorizada por la plantilla mediante acciones de comunicación y sensibilización

EFFECTIVA Y EFICIENTE:

- Uso eficiente de recursos internos (estructura propia + integración en procesos existentes)
- Reducción de duplicidades al integrarse en gestión habitual
- Elevado impacto con inversión sostenida en formación, cultura y organización
- Aprovechamiento de sinergias con RSC, PRL y gestión de personas

PARTICIPACIÓN Y ALCANCE DE LA PRÁCTICA:

- Participación de toda la plantilla en acciones de sensibilización
- Implicación directa de:
 - mandos
 - órganos de gobierno
 - estructuras de igualdad
- Impacto en:
 - totalidad de personas trabajadoras
 - proveedores y entorno social

Especial protagonismo de los órganos de gobierno de la cooperativa

DOCUMENTADA:

La práctica está ampliamente documentada:

- Planes de igualdad
- Procedimientos internos
- Protocolos (acoso, violencia de género, conciliación)
- Memorias anuales, e indicadores de seguimiento
- Presentaciones corporativas

FACTORES DE ÉXITO:

- Compromiso de la alta dirección
- Coherencia con el modelo cooperativo
- Existencia de una estructura específica (Observatorio) y presupuesto propio
- Continuidad en el tiempo
- Integración en la estrategia (clave diferencial)
- Participación activa de la plantilla
- Adaptación progresiva a nuevas necesidades

Dificultades superadas:

- Evolución cultural hacia acciones para equilibrar la representación femenina
- Integración transversal real en procesos

TRANSFERIBILIDAD:

La práctica es transferible porque:

- Se basa en principios replicables:

- integración estratégica
- transversalidad
- continuidad
- No depende de un sector específico
- Puede adaptarse a cualquier modelo organizativo

Recomendaciones:

- Realizar un diagnóstico profundo con clara vocación de intervenir en los aspectos de mejora identificados y no limitarse a justificar los datos.
- Empezar por la formación y sensibilización del colectivo
- No comenzar por acciones aisladas, sino desde la estrategia
- Crear estructuras de gobernanza claras
- Asegurar seguimiento e indicadores

APRENDIZAJES:

- La igualdad avanza mas rápido cuando se integra en la estrategia
- Las medidas deben combinar estructura + cultura
- El tiempo y la continuidad son claves
- La participación interna acelera el cambio

MATERIAL QUE ACREDITE LA PRÁCTICA:

Adjuntar, en su caso, materiales o anexos que permitan evidenciar lo descrito anteriormente. Se valorará especialmente la aportación de datos cuantitativos, indicadores y gráficos que muestren la evolución en la gestión **desagregados por sexo**.

Junio 2026. MATERIAL QUE ACREDITA LA BUENA PRACTICA DE EROSKI PARA EUSKALIT / EMAKUNDE.

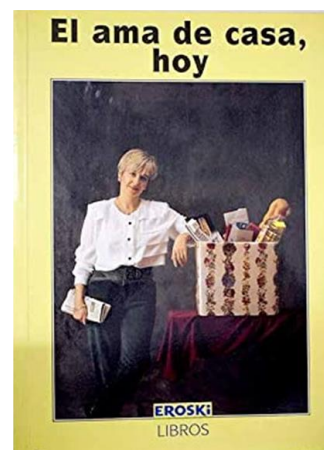
Gestión de la igualdad integrada en la estrategia de Grupo EROSKI

La igualdad forma parte del ADN de EROSKI desde sus orígenes cooperativos, pero ha sido en las últimas dos décadas cuando hemos dado un paso más, integrándola de manera sistemática en la estrategia, la gestión y la cultura de la organización. Esta candidatura recoge las principales evidencias, acciones y resultados que acreditan cómo la igualdad de género ha evolucionado desde un compromiso histórico hasta convertirse en un eje transversal de gestión. A través de planes, indicadores, órganos de seguimiento y actuaciones concretas, EROSKI impulsa una transformación real que genera impacto tanto en las personas como en el negocio y la sociedad. Los avances conseguidos entre 2005 y 2025 demuestran que una gestión planificada, medible y sostenida de la igualdad contribuye a construir una organización más diversa, inclusiva y competitiva.

UN CONTEXTO DE NUESTRA HISTORIA:

Nuestra condición de cooperativa ha marcado desde los orígenes una gestión basada en las personas y por ello una gestión mas igualitaria. Algunos ejemplos:

- En Eroski la creación de empleo de calidad ha sido desde el inicio en igualdad de condiciones. Las mujeres se incorporaban a la cooperativa como socias, no como empleadas; como dueñas de sus decisiones.
- Aquella fue una puerta de acceso al mercado laboral que también se traducía en el acceso a la formación, a la profesionalización.
- Eroski fue potenciando esas capacidades y haciendo posible así, que ocuparan puestos de mando desde una etapa temprana en la historia de la empresa. Así fuimos la primera empresa del sector de la distribución que tuvimos una mujer gerenta de un hipermercado, siempre ha habido alguna mujer en el Consejo de Dirección y en la actualidad tenemos a la primera mujer CEO en una empresa de distribución.
- Como cooperativa de consumo siempre hemos tenido una clara vocación de formar e informar a las personas consumidoras, y hemos realizado acciones pioneras. En los años 80 se implantaron los 'martes de Leioa' y los 'jueves de Bilbondo' destinados a las personas consumidoras que en su mayoría eran mujeres que tenían inquietudes, pero su rol de ama de casa las impedía crecer. En estas sesiones se trataban cuestiones sobre el consumo responsable, como ahorrar en la cesta de la compra y también se hacían encuentros de atención psicológica, conocimientos financieros básicos y talleres sobre sexología.
- Nuestro estudio sobre el trabajo del ama de casa (1988), que cuantificaba su trabajo en términos monetarios (95.000 pesetas), le dio valor a su tarea y visibilizó la escasa valoración social y de la familia hacia el trabajo del ama de casa.



Y LA HISTORIA MÁS RECIENTE

En 2005, hicimos nuestro primer **Plan de Igualdad** con la idea preconcebida de que al tener la historia que nos precedía y, además, ser una cooperativa feminizada, lo del plan de igualdad iba a ser un trámite.

Nuestra sorpresa fue al hacer el diagnóstico. Descubrimos que ser mayoría mujeres no garantiza la igualdad de oportunidades necesariamente. Vimos que solo teníamos mujeres en puestos de jornadas reducidas, que en las plataformas no había mujeres trabajando, que, aunque había más mujeres en los puestos profesionales, en los puestos de mando la participación de mujeres disminuía mucho, con la consiguiente brecha salarial, etc.

Esto nos abrió los ojos. En el fondo sentimos algo de vergüenza. No éramos conscientes de lo que nos pasaba. Y lejos de minimizar estos resultados, nos propusimos actuar de manera firme y proactiva.

Nuestro principal aprendizaje fue que la igualdad de género no llega sola y por inercia. La igualdad de género hay que trabajarla día a día, con planes y con seguimiento permanente.

AVANCES 2005- 2015

En 2005 se creó el Observatorio de Igualdad con el objetivo de:

- Acercarse a la realidad de las mujeres dentro de Eroski.
- Trabajar en la eliminación de las desigualdades laborales por razón de sexo.
- Crear un entorno profesional más acorde con sus aspiraciones, talentos y necesidades.

Se creó la marca “Cómplices” (cada persona cuenta). Es la marca que acompaña e identifica las acciones que se realizan en favor de la Igualdad de género. [Link vídeo cast](#) [Link vídeo eus](#)



Trasladamos al colectivo nuestros retos sin tapujos e implantamos algunas acciones año tras año para ir reduciendo las brechas detectadas (más mujeres en plataformas, más hombres en jornadas reducidas, más hombres en compra de textil de hogar, más mujeres en jefaturas de franquicias, etc.). Eran gestos puntuales, aunque insuficientes, pero demostramos voluntad de avanzar sin ocultar los retos aún pendientes.

Se aportan datos de evolución de los indicadores más críticos identificados desde 2005 (fecha del primer diagnóstico) hasta 2025.

	2005	2015	2025
% Mujeres en Plataformas	21%	N/D	36%
%Hombres en cajas	2%	N/D	6%
% mujeres jefaturas zona franquicias	0%	N/D	23%

Y además en el Primer Plan de Igualdad actuamos con recurrencia en la sensibilización al colectivo. Campañas del 8M, contra la violencia de género, de corresponsabilidad, publicaciones en nuestra intranet, etc.



INTEGRACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD EN LA ESTRATEGIA DE EROSKI

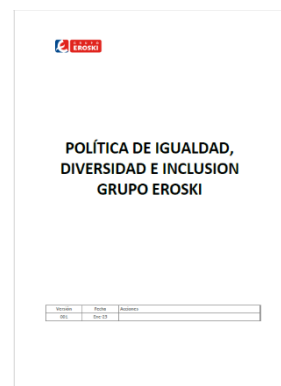
Desde la aprobación del II Plan de Igualdad en 2015, podemos decir que tenemos un plan de igualdad perfectamente integrado en los retos estratégicos. Un plan concreto, con seguimiento cuantitativo y cualitativo que contribuye a impulsar sus retos estratégicos (impulsar el talento, la diversidad, la transformación social, el clima social, la cultura cooperativa, etc.).

El actual Plan de Igualdad 2023- 2027 tiene cinco ámbitos de intervención que interactúan entre sí y tienen diferentes líneas de acción



Cultura Igualitaria

- **Revisión de la Política de Igualdad.** En 2024 la Dirección y Consejo Rector revisó y adecuó la política de igualdad ampliándola a la diversidad e inclusión.
- **Seguimiento del Plan de Igualdad.** El Observatorio de formado por personas voluntarias se reúnen de manera dos veces al año para el seguimiento y evaluación del Plan Igualdad. El desarrollo e implantación de las acciones definidas corresponde a la persona responsable de Igualdad.
- **Liderazgo societario.** Se realiza el seguimiento para procurar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos sociales.



Igualdad
formal
de

% mujeres	2005	2015	2025
Consejo Rector	58%	58%	75%
Consejo Social	81%	81%	75%
CCDD	84%	86%	87%
Asamblea General	70%	75%	73%

- **Liderazgo directivo.** La alta dirección impulsa y/o eventos sobre igualdad de género.



Gestión de la Igualdad

- **Creación de empleo.** En Eroski se continúa con nuestro compromiso de generar empleo principalmente femenino.

Plantilla	2005	2015	2025
Mujeres	81%	81%	82%
Hombres	19%	19%	18%

- **Selección:** Se han realizado formaciones sobre **selección igualitaria** a personas que realizan selección, se trabajan nuestros criterios con empresas de selección que colaboran con Eroski y tenemos una guía de selección igualitaria.
- **Formación en Igualdad para todo el colectivo.** Desde 2022 tenemos una formación online con 5 módulos para sensibilizar a todo el colectivo. También se integra en la formación de nuevas incorporaciones. Quiere ser un espacio que ayude a las personas trabajadoras a cuestionar muchas de las situaciones del día a día, tanto del entorno laboral como personal.
- **Promoción:** Tenemos un 78% de mujeres en puestos de responsabilidad (con personas a su cargo). Esta cifra va evolucionando positivamente

	2005	2015	2025
--	------	------	------

% Mujeres en puestos de responsabilidad	72%	73%	78%
---	------------	------------	------------

No obstante, el porcentaje de mujeres en puestos directivos y predirectivos es menor comparativamente con el % de mujeres que trabajan en Eroski, aunque el porcentaje tiene una evolución muy positiva

	2005	2015	2025
% Mujeres directivas y gestoras	28%	39%	52%

- Para conseguir esto se han realizado distintas **acciones para equilibrar la representación femenina:**

- **Establecemos programas formativos para el crecimiento profesional a puestos de mando, predirección y dirección en el marco de los programas MBA para personas Gestoras de Negocio, Eroski SUMMA y personas Gestoras con Potencial.** En estos programas nos marcamos el objetivo de que el % de mujeres sea superior al de hombres.
- **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.

Ellas son nuestras referentes

En Grupo Eroski la representación de mujeres en puestos de mando es del 74%, un dato excepcional si lo comparamos con números del sector de la distribución alimentaria. Conocemos a Susana Pardo, Noelia Guerras y Patricia García-Vicent, trabajadoras de Eroski que ocupan puestos de responsabilidad en la sede de Elorrio, la plataforma de Ciempozuelos y el supermercado Eroski City de Barakaldo, respectivamente. Ellas son líderes y referentes para las mujeres que vendrán después.

Lévesse el 18/07/2025



NOELIA GUERRAS
Gerente de la plataforma de Ciempozuelos

Noelia trabaja en logística desde 2000 y en su trayectoria ha ocupado muchos puestos, por lo que conoce prácticamente cada área del negocio de la plataforma nacional de Eroski en Ciempozuelos. Desde marzo de este año es gerente de la plataforma y tiene un equipo de 205 personas. En su equipo de directores, el 100% son mujeres, resultado de un proceso natural de la formación interna. Noelia destaca "las oportunidades y la amplia oferta formativa" de la organización. Como gerente sabe manejar la carga en momentos críticos y se considera una persona optimista. "Valoro mucho la ilusión en el día a día y el trabajo con ganas, aunque el día anterior haya sido difícil".



SUSANA PARDO
Responsable Área de Grupo Eroski

Susana se considera "una apasionada" de su trabajo. Trabaja en el departamento Fiscal de Grupo Eroski desde 2007, donde es responsable de "todo lo que tenga que ver con impuestos", la gestión, la planificación fiscal, las inspecciones de impuestos, etc. Cuida de un equipo de cinco personas "cuando son mujeres" y su liderazgo se caracteriza por el respeto y la capacidad de comunicación y adaptación. Se encuentra contenta en el programa Gestoras con Potencial de Desarrollo Ejecutivo, un reto que afronta con "ilusión, satisfacción y mucha responsabilidad".



PATRICIA GARCÍA-VICENT
Responsable de Área en Eroski City Barakaldo

Hace nueve años Patricia está en Eroski como responsable y lo que era a su trabajo de ventas se ha convertido en su modo de vida. Tras pasar por Internet, pasarelas, cáterings y otros, su responsabilidad es apoyar formadores de Eroski a través de la Escuela de Eroski. Hoy en día es Responsable de Área de Formación en el Eroski City de Barakaldo y tiene un equipo de 15 personas, de las que aprende algo cada día. "Siempre intentamos estar ahí para el equipo, ayudar y transmitir pasión, porque todos tenemos días malos y es importante sacar lo bueno".

- **Acciones para romper estereotipos en las profesiones:** escuela de carretilleras, visibilizar en el área de logística.



mujeres

- **Sobre lenguaje igualitario**

- **Tenemos una guía de igualitario** con el objetivo hacernos más conscientes 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

lenguaje
de
de la

- **Y se imparte formación** a personas responsables de la comunicación y a personas directivas



- **Seguimiento de datos sobre brecha salarial.** Se analiza anualmente la brecha salarial en la actualidad es 10,62%. En 2024 fue de 11,80%. La brecha 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 por la eliminación de la brecha género trabajando la segregación vertical haciendo foco en programas de formación y velamos por la promoción profesional sin sesgo de género.

	2005	2015	2025
% horas formación a Mujeres	N/D	78%	81%

Promoción	2005	2015	2025
% Mujeres del total de promociones realizadas	N/D	75%	77%

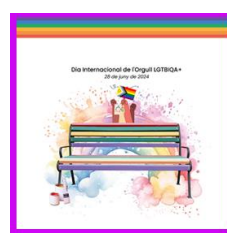
- **Acciones de sensibilización**

Se realizan campañas anuales para el 8M, el día del Orgullo, el día del cáncer de mama y las jornadas Cómplices que son jornadas de reflexión para todo el colectivo

- Ejemplos campaña 8M:



- Ejemplos Dia del Orgullo

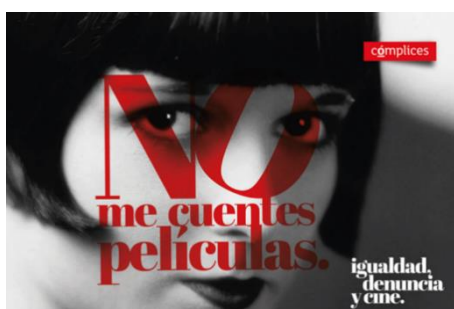


- Jornadas de reflexión y jornadas Cómplices (algunos ejemplos)

- Ver vídeo jornadas 1

- Ver vídeo jornadas 2

anuales



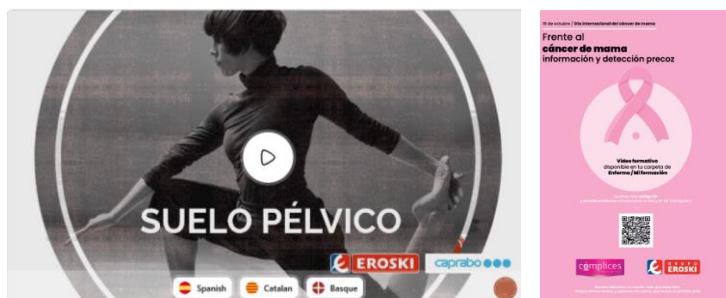
Espacios de trabajo seguros

Prevención

- Realizamos la evaluación ergonómica de puestos y/o tareas según criterio de protección de la población trabajadora femenina
- Limitamos de altura de recepción de palets en los centros acorde a la altura media de las mujeres.
- Limitamos el peso medio de las cajas para adecuarse a las condiciones de las mujeres
- Se diseñan las alturas de mostradores de carne, pesca y chacutería según la altura media de la población femenina.

Salud

- Formación on line de Fortalecimiento Suelo Pélvico y detección precoz del cáncer de mama disponible para todo el colectivo



- Asistencia psicológica gratis para personas trabajadoras y convivientes



- Servicio de Telemedicina de 24h, los 7 días de la semana



Violencia de género

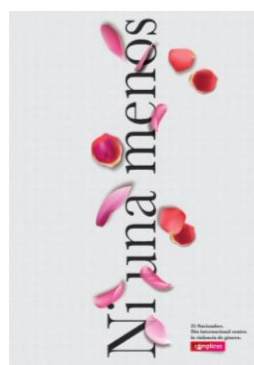
Disponemos de un protocolo de actuación mejorando lo recogido en la Ley y se realizan recordatorios periódicos y campaña anual. Además de este protocolo se indican cuestiones de sensibilización al colectivo interno sobre cómo identificar situaciones de violencia contra las mujeres y algunas pautas para detectar indicios de compañeras que puedan estar sufriendo esta violencia.



Campaña y acceso al protocolo



Campañas para concienciación del colectivo

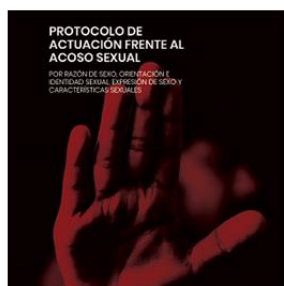


Acoso sexual y por razón de sexo ampliado al colectivo LGTBI+

En 2025 se aprobó 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.

Se ha formado específicamente a mas de 300 personas.



Conciliación corresponsable

Se analiza anualmente el uso de las medidas de conciliación constatando el mayor uso de estas medidas por parte de las mujeres.

	2005	2015	2025
% mujeres con reducción de jornada o excedencia	98,00%	94,00%	94,00%

Se sigue constatando estos permisos son demandados principalmente 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 avanzar en mejoras sociolaborales:

- Eliminación de horarios partidos y desarrollo de jornadas continuas.
- Flexibilidad horaria
- Trabajo híbrido
- Incremento de permisos (excedencias de verano, permiso por nacimiento de nieto/a, permiso de 1 mes...)
- Excedencias especiales para personas de 58 años o más
- Se implanta la jornada laboral de 5 días en todos los supermercados e hipermercados.
- Acercamiento al domicilio. Registro de personas que desean acercarse a su domicilio.

Y para ir avanzando en la concienciación de la corresponsabilidad se realizan campañas de sensibilización, para hacer al colectivo de Eroski más consciente de la corresponsabilidad y sus consecuencias

- Se aprueba el Manual de corresponsabilidad para hacernos conscientes de los beneficios que nos aporta a los hombres y a las mujeres y para dar a conocer al colectivo las medidas de conciliación que disponemos en Eroski y fomentar la crianza corresponsable. Haciendo foco también en familias monoparentales y colectivo LGTBI+
- 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 recogiendo el mensaje de Laura Baena de la Asociación Malasmadres y Alberto Soler, psicólogo especializado en educación familiar.
- Y campañas unidas al 8 de marzo



Responsabilidad Social

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

- Campaña solidaria anual a través del programa donación **Céntimos Solidarios a favor de las mujeres e infancia víctimas de la violencia de género y a sus hijos e hijas.**
- 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.
- Colaboración con el Área de Igualdad de la Diputación Foral de Bizkaia divulgando su campaña ¡Estas Navidades, rompe estereotipos!
- Participación y colaboración activa en Asociaciones empresariales de Mujeres

de

