

**II PLAN DE IGUALDAD
DE
HIPERMERCADOS CARREFOUR**

**(CENTROS COMERCIALES CARREFOUR, S.A.
CARREFOUR NORTE, S.L.
CARREFOUR NAVARRA, S.L.)**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. ESTRUCTURA	7
3. DEFINICIONES	10
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	13
5. VIGENCIA	13
6. OBJETIVOS GENERALES	13
7. OBJETIVOS CONCRETOS Y MEDIDAS	13
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	14
9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	15
ANEXO-1- PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y EL TRATAMIENTO DE LAS DENUNCIAS DE ACOSO MORAL, SEXUAL Y/O POR RAZÓN DE SEXO, ORIENTACIÓN SEXUAL E IDENTIDAD DE GÉNERO EN EL CENTRO DE TRABAJO	

II PLAN DE IGUALDAD DE HIPERMERCADOS CARREFOUR

1. INTRODUCCIÓN

Hipermercados Carrefour constituye un grupo de empresas dedicadas al comercio al por menor en grandes establecimientos que ofrece, principalmente en autoservicio, un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, poniendo, además, al servicio de los clientes diversos servicios, girando bajo la enseña “CARREFOUR”, al igual que el resto de las empresas que forman parte de HIPERMERCADOS CARREFOUR, en concreto,

- Centros Comerciales Carrefour, S.A. (CIF- A 28425270)
- Carrefour Norte, S.L. (CIF- B 48609069)
- Carrefour Navarra, S.L. (CIF – B 31632664)

Este grupo de empresas cuenta con una Representación Legal de los Trabajadores conjunta bajo la figura del Comité Intercentros de Hipermercados CARREFOUR, y se encuadra en el ámbito del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes.

El GRUPO CARREFOUR tiene ámbito internacional, siendo e inventor de la fórmula del hipermercado, cuya primera apertura fue en 1963 en Francia, en Sainte-Geneviève-des-bois, un centro con 2.500 m² de sala de ventas y 400 plazas de aparcamiento. El primer Hipermercado en España se abrió en 1973 y hoy, 47 años después, Carrefour es el primer grupo europeo de distribución y el segundo grupo mundial, siendo el séptimo empleador mundial, con más de 495.000 trabajadores por todo el mundo y con presencia en 33 países con más de 15.400 tiendas (incluidas franquicias).

Más concretamente, en España, Carrefour cuenta con 204 Hipermercados ubicados por toda la geografía española y 6 Mini Hipermercados, además de 7 franquicias. Su plantilla media ronda los 39.460 trabajadores.

MARCO LEGAL EN EL QUE SE ENCUADRAN LOS PLANES

La igualdad entre los géneros es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales, europeos y estatales.

La Unión Europea lo recoge como principio fundamental a partir del Tratado de Ámsterdam del 1 de mayo de 1997, considerando que la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre ambos es un objetivo **transversal** que debe integrarse en todas sus políticas y acciones y en las de sus Estados miembros.

En nuestro país, la Constitución de 1978 proclama en su artículo 14 el derecho a la igualdad y la no discriminación por razón de sexo; y por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva.

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley se completó con la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre mujeres y hombres removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de Hipermercados Carrefour tiene como fin dar cumplimiento a dicha Ley.

El artículo 45.1 de la LOIEMH obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral y para ello deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso, acordar, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras (RLT).

El punto 2 del mismo artículo 45 establece que en el caso de las empresas de más de 250 personas de plantilla, las medidas de igualdad deberán dirigirse a la elaboración de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Por su parte, el artículo 50 del Convenio Colectivo del sector de Grandes Almacenes 2017-2020 establece como uno de sus principios generales la voluntad de respetar

el principio de igualdad de trato en el trabajo a todos los efectos, no admitiéndose discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad, raza o etnia, religión o convicciones, discapacidad, orientación sexual, ideas políticas, afiliación o no a un sindicato, etc. Además, el mencionado Convenio ordena poner especial atención en el cumplimiento de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en: el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la estabilidad en el empleo, y la igualdad salarial en trabajos de igual valor.

La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres debe ser, por tanto, una prioridad en el Plan Estratégico de la empresa, considerándose como un principio fundamental de las relaciones laborales y de la gestión de los recursos humanos de la Empresa.

COMPROMISO DE LA EMPRESA CON LA IGUALDAD

El compromiso de la Dirección con este objetivo, y la implicación de la plantilla en esta tarea, es una obligación si se quiere conseguir que este Plan de Igualdad sea un instrumento efectivo de mejora del clima laboral, de la optimización de las capacidades y potencialidades de toda la plantilla y, con ello, de la mejora de la calidad de vida y del aumento de la productividad y no un mero documento realizado por imposición legal.

En este sentido, Las Políticas de Carrefour, al servicio de nuestro Proyecto y de la elaboración de nuestras Estrategias, en su política Las Mujeres y los Hombres, recoge a lo largo de su texto dicho compromiso de la Dirección, y establece en unos de sus apartados que “la motivación de las mujeres y hombre de Carrefour dependen de su formación e información, de las carreras evolutivas y del equilibrio entre contribución y retribución”, por lo que todos los niveles de la jerarquía tenemos el deber y la obligación de cumplir y hacer cumplir nuestras Políticas.

Asimismo, Nuestros Principios Éticos, tienen como objetivo formalizar el marco ético en el que todos los colaboradores de Carrefour debemos ejercer nuestra actividad diaria, y que todos debemos conocer y asumir, independientemente del puesto que ocupemos en la empresa, y aplicarlos de forma reflexiva, con sentido común y buen juicio, mencionando en el marco de la Política de Mujeres y Hombres, (i) el respecto

a la diversidad, (ii) contribuir a un entorno de trabajo sano y seguro, (iii) fomentar el diálogo social y (iv) rechazar cualquier forma de acoso o discriminación.

El compromiso Ético de Carrefour, al que se refieren nuestras Políticas, se inscribe en la línea de respeto y promoción por parte de la empresa de:

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Los ocho convenios fundamentales de la OIT
- Los principios rectores de la OCDE para las empresas multinacionales
- Los diez principios del Pacto Mundial de la ONU
- El Acuerdo Internacional firmado con la UNI en 2016 y renovado en 2018.

Consecuencia de todo lo anterior ha sido la obtención en noviembre de 2017 del la Certificación de Bureau Veritas del “Gender Equality European & International Standard” (GEEIS), reforzando aún más el compromiso Carrefour con la igualdad.

Finalmente, cabe destacar que para la elaboración de este Plan se ha realizado un exhaustivo diagnóstico de la situación y posición de las mujeres y hombres dentro de la empresa para detectar la presencia de posibles discriminaciones y desigualdades, que requieran adoptar una serie de medidas para su eliminación y corrección.

Conseguir la igualdad real supone, no sólo evitar las discriminaciones por razón de sexo (igualdad de trato), sino también conseguir la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, entre otras, en el acceso a la empresa, la contratación y las condiciones de trabajo, la promoción, la formación, la retribución, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, la salud laboral y protección de las víctimas de violencia de género.

CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL PLAN

El Plan de Igualdad es un conjunto ordenado de medidas de igualdad y acciones positivas que persigue integrar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en la empresa.

Las características que rigen el Plan de Igualdad son:

- Está diseñado para el conjunto de la plantilla, no está dirigido exclusivamente a las mujeres.

- Adopta la transversalidad de género como uno de sus principios rectores y una estrategia para hacer efectiva la igualdad entre mujeres y hombres. Ello implica incorporar la perspectiva de género en la gestión de la empresa en todas sus políticas y a todos los niveles.
- Considera como uno de sus principios básicos la participación a través del diálogo y cooperación de las partes (dirección de la empresa, parte social y conjunto de la plantilla).
- Es preventivo, elimina cualquier posibilidad de discriminación futura por razón de sexo.
- Tiene coherencia interna, es dinámico y abierto a los cambios en función de las necesidades que vayan surgiendo a partir de su seguimiento y evaluación.
- Parte de un compromiso de la empresa que garantiza los recursos humanos y materiales necesarios para su implantación, seguimiento y evaluación.

2. ESTRUCTURA

El Plan de Igualdad de Hipermercados Carrefour se estructura en los siguientes apartados:

- I. **Diagnóstico** de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa en materia de: características de la plantilla, acceso y selección, contratación, formación, promoción y desarrollo profesional, política y estructura retributiva, comunicación, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, comunicación, acoso y discriminación, y protección de las víctimas de violencia de género. El diagnóstico ha tenido en cuenta las conclusiones alcanzadas en la Evaluación Final del I Plan de igualdad, efectuada el 7 de junio de 2017 por los sindicatos FETICO y FASGA y por la Dirección de la empresa, donde se puso de manifiesto las medidas del I Plan de Igualdad que habían resultado cumplidas satisfactoriamente y las que no habían podido ser cumplidas en su integridad, dando cuenta de los motivos que habían impedido el total cumplimiento de estas últimas. El Diagnóstico ha sido realizado por una entidad externa e imparcial, con amplia experiencia en materia de igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres. La RLT y las personas que han realizado la función de asesoramiento, han tenido la oportunidad de hacer las preguntas y solicitar las aclaraciones que han considerado convenientes en relación al Diagnóstico, y les ha sido facilitada la información que han requerido al respecto. Asimismo, y en materia de retribución se ha realizado una sesión específica donde se ha informado acerca de la política de retribución de Carrefour, contestando ampliamente todas las preguntas y comentarios que los negociadores han estimado oportunos. Finalmente, la entidad que ha realizado el Diagnóstico, expuso tanto a la Dirección de la empresa como a la representación legal de los trabajadores, las conclusiones obtenidas y las medidas propuestas para alcanzar los objetivos planteados, medidas que han estado presentes en la negociación del II Plan de Igualdad.

II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. Cabe resaltar que el II Plan de Igualdad de Hipermercados Carrefour incluye novedosas medidas de conciliación y corresponsabilidad y un amplio número de acciones positivas, que sin duda harán que los objetivos del Plan se cumplan con mayor facilidad y rapidez.

III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa.

El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

Para ello, se utilizará una doble estrategia que se corresponde con esa doble finalidad, y que es la señalada en la Ley Orgánica 3/2007 de igualdad efectiva entre mujeres y hombres (LOIEMH) para conseguir esa efectividad:

- ✓ La adopción de medidas de acción positiva que corrijan los desequilibrios existentes.
- ✓ La adopción de medidas de igualdad que, de forma transversal, garanticen la integración del principio de igualdad en todas las políticas de la empresa, en todos sus procesos y en todos sus niveles.

Metodológicamente, la estructura del plan de igualdad tiene coherencia interna, esto es, se trata de un **conjunto ordenado de medidas** tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Para responder a este criterio, el programa de actuación (Plan de Igualdad) se estructura en:

- **OBJETIVOS GENERALES**
- **OBJETIVOS CONCRETOS**
- **INDICADORES**
- **MEDIDAS**
- **DEPARTAMENTOS RESPONSABLES**
- **PLAZOS DE EJECUCIÓN**

Los objetivos generales se refieren al conjunto del Plan, y a partir de ellos se desarrollan unos objetivos específicos, actuaciones, personas responsables, indicadores y/o criterios de seguimiento y calendario para cada una de las áreas que, en base al diagnóstico realizado, se han establecido como necesarias de intervención, y que son las siguientes:

1. **ACOSO Y DISCRIMINACIÓN**
2. **ACCESO Y SELECCIÓN**
3. **CONTRATACIÓN**
4. **PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**
5. **FORMACIÓN**
6. **COMUNICACIÓN**

7. SALUD LABORAL
8. PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO
9. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR
10. RETRIBUCIÓN

3. DEFINICIONES

Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil (Art. 3 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo de igualdad efectiva entre mujeres y hombres).

Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesional y, en las condiciones de trabajo.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, aplicable en el ámbito del empleo privado y en el empleo público, se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, en el acceso al empleo, incluso al trabajo por cuenta propia, en la formación profesional, en las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta, incluidas las prestaciones concebidas por las mismas. (Art. 5 Ley 3/2007).

Promoción de la igualdad en la negociación colectiva.

De acuerdo con lo establecido legalmente, mediante la negociación colectiva se podrán establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres. (Art. 43 Ley 3/2007).

Discriminación directa e indirecta.

Se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable. (Art. 6.1. Ley 3/2007).

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular con respecto a personas del otro, con las salvedades previstas en la Ley. (Art. 6.2. Ley 3/2007).

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo. (Art. 6.3. Ley 3/2007).

Acoso sexual y acoso por razón de sexo, acoso por orientación sexual y acoso por identidad de género.

Constituye acoso sexual cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.1. Ley 3/2007).

Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. (Art. 7.2. Ley 3/2007).

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. (Art. 7.3. Ley 3/2007).

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. (Art. 7.4. Ley 3/2007).

Constituye acoso por orientación sexual, toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

Constituye acoso por identidad de género, cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Igualdad de remuneración por trabajos de igual valor.

Se entiende por igualdad de remuneración por razón de sexo la obligación del empresario a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial, o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella. (Art.28 Estatuto Trabajadores).

Discriminación por embarazo o maternidad.

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo o la maternidad. (Art. 8 Ley 3/2007).

Indemnización frente a represalias.

También se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. (Art. 9 Ley 3/2007).

Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias

Los actos y las cláusulas de los negocios jurídicos que constituyan o causen discriminación por razón de sexo se considerarán nulos y sin efecto, y darán lugar a responsabilidad a través de un sistema de reparaciones o indemnizaciones que sean reales, efectivas y proporcionadas al perjuicio sufrido, así como, en su caso, a través de un sistema eficaz y disuasorio de sanciones que prevenga la realización de conductas discriminatorias. (Art. 10 Ley 3/2007).

Acciones positivas

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir

situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso. (Art. 11 Ley 3/2007).

Tutela jurídica efectiva

Cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación. (Art. 12.1 Ley 3/2007).

Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a los trabajadores y las trabajadoras en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio. (Art. 44.1 Ley 3/2007).

Corresponsabilidad

El término corresponsabilidad hace alusión, precisamente, a que los hombres reduzcan su absentismo en el ámbito doméstico, se responsabilicen de las tareas domésticas, del cuidado y atención de hijas e hijos, ascendientes u otras personas dependientes y, por tanto, se acojan a las medidas de conciliación que ofrecen las empresas en la misma medida que las mujeres.

NEGOCIACIÓN DEL PLAN DE IGUALDAD

El artículo 45.2 LOIHM establece que el plan de igualdad deberá ser objeto de negociación. En el caso de II Plan de Igualdad de Hipermercados Carrefour tanto los objetivos (generales y específicos) como todas las medidas recogidas en el plan han sido objeto de negociación.

La negociación se ha llevado a cabo entre la Dirección de la Empresa y la representación de todos los sindicatos presentes y representados en el Comité Intercentros, FETICO, CCOO, UGT y FASGA a lo largo de numerosas sesiones, que se iniciaron en mayo de 2018, en las que siempre ha imperado la buena fe de las

partes negociadoras. Todos los bloques de medidas, por materias, han sido objeto de Acuerdos que se han recogido en correspondientes Actas levantadas al efecto.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Plan de Igualdad es de aplicación en todo el territorio español para Hipermercados Carrefour y por consiguiente engloba a la totalidad del plantilla, incluido el personal de alta dirección.

Igualmente, será de aplicación a todos aquellos centros de trabajo que el Grupo pueda abrir y/o comprar o gestionar durante la vigencia del presente Plan en el ámbito territorial descrito en el párrafo anterior.

5. VIGENCIA

Para alcanzar los objetivos de este plan, por medio de las medidas acordadas, se determina un plazo de vigencia de cinco (5) años, a contar desde su firma.

Acabado dicho plazo, si los objetivos no se hubieran conseguido o las medidas no se hubieran ejecutado en su totalidad, se mantendrá vigente hasta que no se renueve o acuerde otro distinto.

En todo caso, tres meses antes de que finalice el plan las partes se reunirán para constituir la Comisión Negociadora del siguiente plan de igualdad.

6. OBJETIVOS GENERALES

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (“LO 3/2007”), el principal objetivo del II Plan de Igualdad de CARREFOUR es continuar garantizando en el ámbito de la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, implantando de forma real el derecho a la equidad, asegurando un entorno de trabajo libre de discriminación.

En cumplimiento de este objetivo primordial, el Plan prevé asegurar la ausencia de discriminación (directa o indirecta) en los procedimientos, herramientas y actuaciones relativas a Selección, Contratación, Promoción y Desarrollo Profesional, Comunicación, Salud Laboral, Conciliación y Retribución, en consonancia con los principios éticos y políticas de la empresa.

En este sentido, por parte de la empresa debe ser rechazado cualquier tipo de discriminación. No obstante, es importante señalar que “diferencia” y “discriminación” no son sinónimos en el contexto que nos ocupa y que no toda diferencia está desprovista de justificación, pudiendo estar incluso ligada a factores internos o elementos externos a la empresa, vinculados a la propia trayectoria de las personas empleadas en la empresa y a las opciones personales.

En definitiva, CARREFOUR apuesta por un espacio de trabajo idóneo para que cualquier persona con independencia de su género, orientación sexual, identidad y/o expresión de género, creencias, ideologías, origen, capacidades, entre otras, pueda desplegar todo su potencial.

A estos efectos, los objetivos generales de cada una de las áreas de actuación, son los siguientes:

➤ ACOSO Y DISCRIMINACION

Prevenir las posibles situaciones de cualquier tipo de acoso, contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de todo tipo de situaciones de acoso, en el que la dignidad sea un valor defendido y respetado, y se facilite el desarrollo de las personas.

➤ ACCESO Y SELECCIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

➤ CONTRATACIÓN

Garantizar la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

➤ FORMACIÓN

Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

➤ PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

Garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en una proporción tendente a reflejar la representación actual en la Empresa (60/40).

➤ COMUNICACIÓN

Asegurar que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

➤ SALUD LABORAL

Introducir la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

➤ PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

➤ CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

Promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

➤ RETRIBUCIÓN

Garantizar la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

DIFUSIÓN Y COMPROMISO

Concienciar, formar y mentalizar a todos los niveles de la organización con los principios de igualdad y no discriminación; fomentando su interiorización, y publicitar interna y externamente el compromiso de la empresa con el Plan de Igualdad.

7. OBJETIVOS CONCRETOS Y MEDIDAS

El siguiente listado de medidas acordadas se distribuye por áreas y objetivos (principal y concretos), incluyendo los indicadores para control de las mismas, y señalando, para cada caso, el/los Departamento/s Responsable/s, dentro de las empresas, de ejecución de la medida y el plazo máximo establecido para el cumplimiento de la medida.

BLOQUE 2. ACCESO Y SELECCIÓN, CONTRATACIÓN

1. ACCESO Y SELECCIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la igualdad de trato y oportunidades en la selección para el acceso en la empresa, dando prioridad, a igualdad de condiciones, a la incorporación de las personas del sexo menos representado, en cada área.

Cabe destacar que, tal y como se refleja en el Diagnóstico, durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Hipermercados se llevó a cabo una profunda revisión del proceso de selección, que comprendió la elaboración de nuevos modelos de ofertas de empleo, del Dossier de Bienvenida, del Curso de Selección por Competencias, del Manual de Selección y de la Guía de Selección, habiéndose ya adecuado cada uno de estos documentos a los criterios que garantizan la igualdad de oportunidades en la selección, así como a potenciar el equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la estructura de la plantilla a todos los niveles.

OBJETIVO CONCRETO 1.1 La objetividad de los documentos utilizados en los procesos de selección.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Utilizar únicamente los modelos de solicitud de empleo y del cuestionario de selección para los grupos de personal base, evitando modificaciones y/o preguntas que puedan contener sesgos de género y que pudieran influir en la autoexclusión por potenciales candidaturas, a la hora de cumplimentarlos.	Modelos de solicitud de empleo y cuestionario de selección	Selección	Primer Trimestre 2019
Evitar modificaciones en los formularios de las solicitudes de los Servicios Regionales de Empleo, Infojobs, Web, Intranet, anuncios en prensa, comunicados internos, publicaciones, revistas, cartelería, trípticos o en cualquier otro medio de comunicación existente para evitar cualquier estereotipo.	Formularios de solicitudes de empleo	Selección	Primer Trimestre 2019

OBJETIVO CONCRETO 1.2 La igualdad de trato y oportunidades, en los procedimientos de selección para el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Revisar y unificar procedimientos y metodologías de selección y contratación, respetando criterios de igualdad de trato y oportunidades	Manual de Selección y de la Guía de	Selección.	Primer Trimestre 2019

entre hombres y mujeres.	Selección		
Establecer los puestos de trabajo cuya selección puede hacerse a ciegas, revisando y diseñando las ofertas de empleo de dichos puestos. Respecto a los puestos de trabajo cuya selección no pueda hacerse a ciegas, deberá comunicarse dicha imposibilidad de forma explícita en la oferta de empleo.	Informe analítico de los puestos de trabajo cuya selección pueda realizarse a ciegas	Selección.	Segundo Semestre 2019
Emplear “ <i>el curriculum ciego</i> ” para seleccionar a las personas que vayan a ocupar los puestos de trabajo que se han considerado idóneos para la selección ciega. El curriculum ciego carecerá de foto y de referencias personales, tales como la edad, sexo, nombre y nacionalidad.	Curriculum ciego establecido Estadísticas desagregadas por sexo	Selección.	Segundo Semestre 2019
Continuar formando en materia de igualdad a los responsables de la selección de personal.	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan	Formación	Vigencia del Plan
Formar en materia de igualdad a los integrantes de la Comisión de Seguimiento	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan	Formación	Vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 1.3 Asegurar el equilibrio de mujeres y hombres, en el acceso a la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Introducir medidas de acción positiva que aseguren el equilibrio de plantilla y una mayor equiparación de los sexos en los distintos departamentos y grupos, de modo que, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, acceda la persona del sexo menos representado.	Número de personas incorporadas en los distintos grupos desagregadas por sexo	Selección	Vigencia del Plan
Establecer convenios o colaboraciones con Universidades, escuelas de	Número de colaboraciones/convenios	Selección	Vigencia del Plan

<p>negocio u otros organismos que se dediquen a la formación especializada, para la selección de candidatos destinados a los puestos del grupo profesional de mandos.</p>	<p>Número de mandos seleccionados desagregados por sexo</p>		
<p>Desarrollar y utilizar una herramienta de selección. Dicha herramienta deberá poder realizar una encuesta a ciegas para el acceso a la siguiente fase del proceso de selección, teniendo en cuenta como único factor las aptitudes de cada candidatura.</p>	<p>Herramienta de selección</p>	<p>Selección</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>En los procesos de reclutamiento y selección en los que intervengan entidades externas, se les exigirá que se tengan en cuenta en todas las fases del proceso los principios de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres que rigen en CARREFOUR.</p> <p>En todos los convenios de colaboración y ofertas de empleo publicadas se seguirá incluyendo el siguiente mensaje: "El Grupo CARREFOUR está comprometido con la igualdad y no discriminación, por lo que, en coherencia, espera que en el marco de las presentes relaciones, se respete tal compromiso y se evite cualquier conducta, expresión, referencia o decisión que pudiera lesionar la igualdad pretendida".</p>	<p>Convenios de Colaboración y Ofertas de empleo con mensaje-compromiso.</p>	<p>Selección</p>	<p>Vigencia del Plan</p>
<p>En los puestos de mando, en los que se haya advertido mayor desequilibrio entre hombres y mujeres, se procurará que haya un cierto equilibrio entre los candidatos finalistas de uno y otro sexo. Para ello se tratará de garantizar, en la medida de lo posible, al menos que el 50% de las candidaturas finalistas sean mujeres.</p> <p>Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos de coordinadores y mandos, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, se seleccione al sexo menos representado.</p> <p>Aplicar acciones que corrijan posibles autoexclusiones de candidaturas</p>	<p>Número de procesos de selección a mandos.</p> <p>Número de candidaturas finalistas por sexo.</p>	<p>Selección</p>	<p>Anualmente, durante la vigencia del Plan</p>

reduciendo el requisito de movilidad geográfica nacional a nivel local y/o de región para nuevas incorporaciones de mandos.	Medidas adoptadas		
Analizar las posibilidades de la inclusión en todos los documentos del proceso de selección (web, ofertas, solicitudes de empleo, manual de bienvenida, entre otros) un eslogan de DIVERSIDAD.	Documentos en los que se ha incluido.	Selección, Comunicación interna, externa	Segundo Semestre 2019
Buscar nuevas fuentes de reclutamiento, establecer convenios de colaboración con los servicios de empleo, ayuntamientos u otros organismos públicos y/o asociaciones para la formación e inserción laboral de las mujeres en puestos masculinizados de la empresa.	Número de nuevas fuentes de reclutamiento utilizadas. Número de candidaturas desagregadas por sexo	Selección	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Continuar haciendo convenios de colaboración con los organismos públicos y/o asociaciones donde se ubiquen los nuevos centros de trabajo de la Compañía, con especial relación al desarrollo y ocupación de la mujer.	Número de nuevos convenios de colaboración	Selección	Anualmente, durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 1.4 Sensibilizar a las personas responsables en materia de selección en las buenas prácticas sobre acceso equilibrado al empleo de mujeres y hombres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Continuar con la distribución y difusión del Manual y Guía de Selección que deberá ser aplicado para garantizar criterios homogéneos e igualitarios de selección.	Manual y Guía de Selección	Selección	Vigencia del Plan
Se seguirá aplicando por los responsables de selección el Guion de Entrevista estandarizado y el Curso de Selección por Competencias que	Guión de entrevista y Curso de Selección por competencias	Selección	Vigencia del Plan

fueron creados durante la vigencia del anterior Plan de Igualdad.			
---	--	--	--

2. CONTRATACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la igualdad de trato y oportunidades en la contratación, y fomentar el equilibrio entre hombres y mujeres en las distintas áreas y grupos profesionales, aplicando acciones positivas, bajo el principio básico, de, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la incorporación de las personas del sexo menos representado.

Cabe destacar que, tal y como se refleja en el Diagnóstico, durante la vigencia del I Plan de Igualdad de Hipermercados se llevaron a cabo importantes medidas como el diseño de una organización del trabajo con distribución irregular de la jornada, el diseño de polivalencias que permiten desarrollar jornadas a tiempo completo al personal a tiempo parcial y el diseño del Modelo de comunicación de interesados en ampliación de jornada.

OBJETIVO CONCRETO 2.1 La igualdad de trato y oportunidades en la contratación, poniendo especial atención a los contratos indefinidos a tiempo parcial.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a la plantilla a tiempo parcial de las vacantes que se produzcan a tiempo completo, utilizando los medios de comunicación habituales de la empresa y verificando que dicha comunicación se ha realizado.	Número de vacantes publicadas.	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan.
Ofrecer la posibilidad de organización del trabajo con la aplicación de medidas de flexibilidad interna que permita incrementar las contrataciones a jornada completa, respetando la conciliación de la vida laboral y personal.	Estadísticas desagregadas por sexo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan.
En procesos para cubrir vacantes a tiempo completo tendrán preferencia las trabajadoras a tiempo parcial, a igualdad de condiciones y capacidades.	Estadística de mujeres ampliadas a tiempo completo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO CONCRETO 2.2 La comunicación para apoyar la diversificación profesional y equilibrio de la plantilla entre hombres y mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Para asegurar que la información de las vacantes llega a toda la plantilla	Revisión	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan.

del centro, revisar las prácticas de comunicación existentes en la empresa (tablones de anuncios, convocatorias de los medios de comunicación, entre otros).		Comunicación interna	
Dar mayor visibilidad a los tablones de anuncios de los centros o medios de comunicación audiovisual.	Tablones audiovisuales	Comunicación interna	Inmediato, durante la vigencia del Plan
Informar periódicamente tanto a la Comisión de Seguimiento como al Comité Intercentros de la evolución de adscripción de la plantilla por sexo a los distintos grupos profesionales.	Estadísticas desagregadas por sexo	Dirección Jurídico Laboral	Anualmente, durante la vigencia del Plan.

OBJETIVO CONCRETO 2.3 Establecer medidas que apoyen la posibilidad de que los trabajadores puedan modificar su jornada de trabajo a lo largo de la vida laboral en la empresa y se avance en el equilibrio de la plantilla por sexos en materia de jornada.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En los casos de aumento de plantilla o vacante o necesidad de contratación a tiempo parcial de mayor jornada, o facilitar su paso a tiempo completo, dar preferencia a la persona con contrato a tiempo parcial del sexo menos representado, a condiciones equivalentes de idoneidad y competencia, y cumpliendo los requisitos del puesto, a tal efecto se continuará con la difusión y publicación en todos los centros de la empresa del modelo de "Interesado en ampliación de jornada".	Estadísticas desagregadas por sexo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Mantener las polivalencias diseñadas para permitir el desarrollo de jornadas a tiempo completo al personal que desarrolla jornadas a tiempo parcial.	Estadísticas de polivalencias	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Aplicar acciones positivas en la contratación para los puestos de coordinadores y mandos, haciendo especial hincapié en los centros de nueva apertura, para que, en condiciones equivalentes de idoneidad y	Estadísticas desagregadas por sexo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan

competencia, se seleccione al sexo menos representado.			
En los casos de transformación de contrato temporal en indefinido, procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la transformación de las personas del sexo menos representado.	Número de transformaciones a contrato indefinido desagregados por sexo.	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
En los casos de contratación de personas con discapacidad procurar el equilibrio entre hombres y mujeres, y en este sentido, a igualdad de condiciones, dar prioridad a la contratación de personas con discapacidad del sexo menos representado.	Número de contrataciones de personas con discapacidad desagregado por sexo	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan

BLOQUE 3.FORMACIÓN, PROMOCIÓN Y COMUNICACIÓN

3.1 FORMACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: Acercar las acciones formativas a la plantilla, facilitando su acceso a una formación que vaya dirigida a su desarrollo profesional, e implantando acciones formativas en igualdad de trato y oportunidades.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Hipermercados queda reflejado que durante la vigencia del I Plan de Igualdad se ha llevado a cabo la revisión de todos los módulos de formación y del Plan de Formación desde la perspectiva de género, de tal forma que ha quedado asegurada su objetividad.

OBJETIVO CONCRETO 3.1.1 Facilitar el acceso de mujeres y hombres a especialidades formativas que contribuyan a su desarrollo profesional y a equilibrar la plantilla.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Informar a la plantilla de las formaciones disponibles y garantizar que la información llega a toda la plantilla.	Plan de Formación Anual	Formación	Anualmente, durante la vigencia del Plan.
Facilitar la formación en puestos de trabajo diferentes al propio, dentro del mismo grupo profesional.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo	Formación OPERACIONES RRHH	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Facilitar la participación en los cursos destinados a reciclaje profesional y mejora de empleo de las personas que se encuentren con el contrato suspendido y con reserva del puesto de trabajo.	Estadísticas de formación desagregadas por sexo	Formación OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan

Invitar a toda la plantilla, durante la entrevista de competencias, a que propongan nuevas formaciones, que consideren favorecen su desarrollo profesional.	Datos recogidos en el Seguimiento Profesional	OPERACIONES RRHH Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Registrar en las evaluaciones de las carreras profesionales toda la formación de la plantilla, tanto la inicial como la recibida en la empresa o fuera de la empresa, para que sea tenida en cuenta.	Ficha individual de Formaciones realizadas	Formación	Durante la vigencia del Plan
Dar preferencia a las mujeres en la formación para puestos tradicionalmente masculinizados.	Número de formaciones realizadas por sectores, desagregadas por sexo	Formación	Durante la vigencia del Plan
Realizar acciones formativas específicas de habilidades directivas, para puestos de responsabilidad y de dirección, a mujeres promocionables a puestos directivos.	Número de acciones formativas realizadas/Número de mujeres formadas	Formación	Durante la vigencia del Plan
Controlar y analizar los datos estadísticos de la formación, desagregados por sexo, y las causas de los abandonos en los cursos de promoción a puestos de responsabilidad.	Participantes por sexo y puesto, Registro de causas de abandono	OPERACIONES RRHH Formación	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Informar a la Comisión de Seguimiento y al Comité Intercentros de los datos relativos a la formación anual desagregados por sexo (solicitudes, participación, tipos de cursos, etc.)	Información llevada a cabo	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.1.2 Facilitar formación en igualdad de oportunidades a la plantilla en general y, especialmente entre el personal relacionado con la organización de la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Formar a toda la plantilla en materia de Igualdad de oportunidades, y específicamente al personal Directivo, Mandos y responsables de RRHH	Número de cursos Estadísticas desagregadas por sexo	Formación	Durante el año 2019 y actualizaciones durante la vigencia del Plan

que se ocupen de la Selección, Formación, Desarrollo y Comunicación Interna y Externa.			
Incluir en la formación de Igualdad el módulo específico sobre Prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género.	Módulo específico sobre Acoso	Formación	Primer trimestre 2019

3.2 PROMOCIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL

OBJETIVO PRINCIPAL: garantizar la igualdad de oportunidades directa e indirecta, entre hombres y mujeres, en el proceso de promoción y desarrollo.

Como punto de partida, en el diagnóstico del II Plan de Igualdad de Hipermercados se ha dejado constancia que durante la vigencia de I Plan de Igualdad ya se ha llevado a cabo una correcta adecuación, desde el punto de vista de género, del procedimiento de selección para promoción interna, del procedimiento para la comunicación de las promociones y de la evaluación de seguimiento profesional, garantizándose la objetividad y la no discriminación en los procesos de promoción y ascensos.

OBJETIVO CONCRETO 3.2.1 Garantizar la objetividad y no discriminación en la promoción y ascensos

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Seguir aplicando, para la promoción interna de Carrefour, los principios de valoración objetiva y de no discriminación.	Procedimiento de selección para promoción interna	Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Informar periódicamente a la Comisión de Seguimiento con datos desagregados por sexos, e indicando el grupo profesional, puesto de trabajo y tipo de contrato de las personas que acceden a los procesos de promoción y de las que son promocionadas.	Estadísticas desagregadas por sexo	Dirección Jurídico Laboral	Anualmente, durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.2 Garantizar la información sobre vacantes y el resultado del proceso.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
La empresa facilitará a la plantilla información actualizada sobre las vacantes, con los requisitos y condiciones necesarias para el puesto en	Número de vacantes publicadas	OPERACIONES RRHH	Anualmente, durante la

cada centro de trabajo. A tal efecto se utilizarán entre otros medios de comunicación, los audiovisuales y el Cartel de Oportunidades de carrera profesional.			vigencia del Plan
Informar a la Comisión de Seguimiento de los canales de comunicación utilizados para publicitar las vacantes.	Información sobre Canales utilizados	Dirección Laboral	Jurídico Primer trimestre 2019 Actualizaciones durante la vigencia del Plan
Informar a las candidaturas no seleccionadas de los motivos de su rechazo y de sus fortalezas, áreas de mejora y puestos a los que podrían optar por su perfil.	Número de entrevistas de feedback Modelo de informe Desarrollo	Dirección Laboral, Desarrollo	Jurídico Anualmente, durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.2.3 Detectar y eliminar las barreras que dificultan la promoción profesional de las mujeres.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
La cobertura de vacantes se realiza a través de promoción interna siempre que sea posible y existan candidaturas que cumplan los requisitos requeridos.	Estadísticas desagregadas por sexo	OPERACIONES RRHH Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Registrar en el “Seguimiento Profesional” anual de cada trabajador el deseo o no de promocionar y los motivos	Ficha de Seguimiento Profesional	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Controlar y analizar los datos estadísticos, desagregados por sexo, y las causas por las que personas promocionadas al cabo de un tiempo renuncian a ese puesto o rechazan de inicio la posible promoción.	Entrevista feedback	OPERACIONES RRHH Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Difundir las medidas que permiten flexibilizar los horarios en los puestos de coordinación, técnicos y de mando.	Reuniones de difusión de Medidas de Conciliación	OPERACIONES RRHH Comunicación Interna	Primer semestre 2019

Revisar la política de movilidad geográfica para facilitar la promoción a puestos de responsabilidad.	Procedimiento desarrollo profesional	Desarrollo	Primer semestre 2019
Analizar los datos de promociones de trabajadores con contrato a tiempo parcial o jornada reducida, para evitar que el tipo de jornada sea una barrera.	Número de personas promocionadas por sexo, tipo de jornada y contrato.	Desarrollo.	A lo largo de 2020

OBJETIVO CONCRETO 3.2.4 Fomentar la promoción profesional en la empresa, en aras a alcanzar una presencia equilibrada de hombres y mujeres en los puestos de coordinación y mando.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Implementar acciones positivas para incentivar la movilidad y el ascenso de las trabajadoras a puestos de trabajo y grupos profesionales en las que están subrepresentadas, conforme al criterio a igual idoneidad y competencia, promociona la persona del sexo menos representado.	Estadísticas desagregadas por sexo	Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Potenciar la presencia de mujeres en los procesos de promoción para puestos en los que las mujeres estén actualmente subrepresentadas, dando prioridad en la convocatoria a las mujeres para alcanzar un porcentaje de, al menos, el 50%.	Estadísticas de ascensos desagregados por sexo	Desarrollo	Durante la vigencia del Plan
Seguir difundiendo las promociones al grupo de mandos, de forma general a nivel empresa y a nivel de Centro, utilizando cartelería y/o medios de comunicación audiovisuales.	Información sobre la difusión	Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan.

3.3 COMUNICACIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: que la comunicación interna y externa promueva una imagen igualitaria de mujeres y hombres garantizando que los medios de comunicación internos, y sus contenidos, sean accesibles a toda la plantilla.

Con carácter previo destacar que en el Diagnóstico del II Plan de Igualdad queda ya reflejado que todos los medios de comunicación internos y externos respetan los criterios de igualdad que todos los medios de comunicación internos y externos han sido ya revisados y cumplen con el principio de igualdad y no discriminación en todo lo relativo al lenguaje, imágenes y contenidos.

OBJETIVO CONCRETO 3.3.1 Asegurar que las comunicaciones y la documentación interna y externa respetan los criterios de igualdad.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivos y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas ("Intranet Hola.Carrefour", correo electrónico, revista "GENTE", etc.) y en la web.	Comunicados Intranet Hola.Carrefour Revista Gente	Comunicación interna, externa	Durante la vigencia del Plan
Formar al personal encargado de los medios de comunicación de la empresa en igualdad de oportunidades y utilización no sexista del lenguaje.	Módulos de Formación impartidos durante la vigencia del Plan	Formación	Año 2019 y actualizaciones durante la vigencia del Plan
Realizar acciones específicas, entre otras, los días 8 de marzo y 25 de noviembre, dentro de las tiendas, con la implicación de la plantilla y que sean difundidas.	Acciones realizadas.	Comunicación interna y externa	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.3.2 Garantizar el acceso de la plantilla a toda la información relativa a la igualdad de oportunidades y conciliación laboral.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Publicar el II Plan de Igualdad en la Intranet Hola. Carrefour y dar	Información de la difusión realizada	Dirección Jurídico-	Inmediato, tras la firma del Plan

difusión del mismo, así como del nuevo Protocolo de Acoso.		Laboral Comunicación interna y externa	
Promover el uso habitual y garantizar el acceso de la plantilla a los medios de comunicación de la empresa, incluida la "Intranet Hola.Carrefour", Briefing Plus, cartelería y audiovisuales.	Campañas de difusión.	OPERACIONES RRHH Comunicación interna.	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 3.3.3 Establecer canales de información sobre la igualdad de oportunidades en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Difundir mensajes en materia de igualdad de oportunidades en los diferentes medios de comunicación, promoviendo así la información y sensibilización de la plantilla.	Número de mensajes llevados a cabo en los diferentes medios.	Comunicación interna y externa	Durante la vigencia del Plan
Mantener la difusión y publicidad en los canales de comunicación del compromiso de Carrefour con la igualdad de oportunidades.	Campañas de comunicación	Comunicación interna y externa	Inmediato, durante la vigencia del Plan
Mantener la difusión de la existencia del Responsable de Igualdad.	Difusión del nombre de la persona Responsable de Igualdad	Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan

BLOQUE 4. SALUD LABORAL Y PROTECCIÓN VÍCTIMAS VIOLENCIA DE GÉNERO

4.1 SALUD LABORAL

OBJETIVO PRINCIPAL: la dimensión de género en la política y herramientas de prevención de riesgos laborales.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Hipermercados queda reflejado que durante la vigencia del I Plan de Igualdad se llevó a cabo la revisión de las evaluaciones de riesgos (Seguridad, Ergonomía, Condiciones Ambientales) de todos los puestos de trabajo, determinándose los puestos exentos de riesgos, así como la revisión de las fichas de Ergonomía. Adicionalmente, se implementó y se difundió entre la plantilla el Procedimiento de trabajadores especialmente protegidos por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Protocolo de embarazo y lactancia.

OBJETIVO CONCRETO 4.1.1 Cubrir las necesidades específicas durante el embarazo y la lactancia.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar la adecuación de las condiciones y tiempo de trabajo y, si no fuese posible, activar el cambio a un puesto exento de riesgos, y de no ser posible, activar la suspensión del contrato por riesgo.	Estadísticas de suspensión de contrato por riesgo.	Dirección de PRL	Durante la vigencia del Plan
Revisar los contenidos y, en su caso, actualizar el Protocolo de personal especialmente protegido, y del Anexo de embarazo y lactancia, manteniendo su difusión entre la plantilla.	Información sobre Protocolo y anexo	Dirección de PRL	Dentro del primer semestre 2019
Habilitar en los centros, siempre que sea posible, un espacio y/o el mobiliario adecuado para los descansos de las embarazadas y para la lactancia natural.	Información de los Centros y medios	Dirección de PRL	Durante la vigencia del Plan
Dotar de una uniformidad específica para embarazadas, según puesto y stock de tallas.	Información sobre dotación uniformidad	OPERACIONES RRHH Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 4.1.2 Establecer herramientas preventivas para identificar riesgos y adoptar medidas correctoras, con perspectiva de género.

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
---------	-------------	-------------	--------------------

Promover acciones para favorecer el bienestar en el trabajo, realizando, siempre que sea posible, campañas específicas que repercutan en un entorno de trabajo saludable.	Tipo y número de acciones llevadas a cabo Campañas realizadas	Dirección de PRL Comunicación Interna	Durante la vigencia del Plan
Trabajar en medidas de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de la plantilla.	Tipo y número de medidas llevadas a cabo	Dirección de PRL	Durante la vigencia del Plan
Tener en cuenta la perspectiva de género en los reconocimientos médicos de la plantilla.	Reconocimientos médicos revisados	Dirección de PRL	Inmediato, tras la firma del Plan
Incluir la variable del sexo al recoger y analizar los datos relativos a los riesgos laborales y psicosociales y a la siniestralidad y enfermedades profesionales.	Estadísticas de gestión preventiva	Dirección de PRL	Durante año 2020
Informar a la Comisión sobre los procesos iniciados por acoso y denuncias formuladas por centro.	Información protocolos	Dirección Jurídico Laboral	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Entregar a la Comisión de Seguimiento la Evaluación de Riesgos de todos los puestos.	Documentación acreditativa	Dirección Jurídico Laboral	Durante año 2020

4.2 PROTECCIÓN DE LAS VÍCTIMAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

OBJETIVO PRINCIPAL: Difundir, aplicar y facilitar medidas de protección en los casos de violencia de género.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Hipermercados queda reflejado que durante la vigencia del I Plan de Igualdad han sido ampliamente difundidos entre la plantilla todos los derechos que tanto la Ley como el Plan de Igualdad concede a este tipo de víctimas. También se ha constatado que la empresa ha venido mejorando derechos legalmente establecidos, como la duración del traslado de centro. Adicionalmente, CARREFOUR tiene firmados varios convenios de colaboración con instituciones y entidades públicas y privadas que favorecen la inserción en el mercado de trabajo de estas víctimas.

Con carácter previo, cabe aclarar que, conforme a la normativa vigente, la condición legal de víctima de violencia de género se acredita con la sentencia condenatoria, la orden de protección a favor de la víctima y, excepcionalmente, el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género hasta tanto se dicte la orden de protección.

OBJETIVO CONCRETO 4.2.1 Difundir y facilitar el disfrute de las medidas de protección legales y las establecidas en la empresa.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
En el marco de la campaña informativa del II Plan de Igualdad se recogerá un apartado específico para difundir todos los derechos derivados del Plan de Igualdad y de la normativa que ostentan las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Campaña informativa	Comunicación interna y externa	Inmediato, tras la firma del Plan
Estudiar los casos en los que, aún sin tener la legal condición de víctima de violencia de género, existan indicios que hagan conveniente la preventiva adopción de medidas de carácter laboral y cualesquiera otras que se apliquen a las víctimas.	Información de casos estudiados	Dirección Jurídico Laboral OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Facilitar información a las víctimas de violencia de género sobre la política de anticipos existente, para afrontar, en su caso, los gastos del traslado de centro con cambio de domicilio.	Estadísticas de VVG	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Informar a la Comisión de Seguimiento del Plan del número de casos de mujeres víctimas de género que han sido tratados, observando la debida confidencialidad en la información facilitada	Estadísticas de VVG	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Mantener o establecer nuevas colaboraciones con instituciones, asociaciones, fundaciones y ayuntamientos con la finalidad de incrementar la contratación de mujeres víctimas de violencia de género.	Número de nuevas colaboraciones realizadas Número de mujeres contratadas	Selección	Durante la vigencia del Plan
Promover acciones el Día Internacional contra la Violencia de Género	Información campañas divulgativas	Comunicación interna y externa	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 4.2.2 Mejorar las medidas legales y colaborar en la protección social integral de la víctima.				
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE		PLAZO DE EJECUCIÓN
Facilitar a las víctimas la adaptación de su jornada o el cambio de turno.	Número de solicitudes de adaptaciones de jornada y cambios de turno/número de concesiones.	Dirección Laboral	Jurídico	Durante la vigencia del Plan
Facilitarles la libre elección del periodo vacacional y la preferencia de disfrute frente al resto de trabajadores.	Número de solicitudes/número de concesiones.	Dirección Laboral	Jurídico	Durante la vigencia del Plan
No computar como faltas de asistencia, ni a los efectos disciplinarios ni a los de la posible extinción del contrato por causas objetivas, las ausencias debidas a la necesidad de efectuar los trámites en juzgados, comisaría, servicios asistenciales, médicos o psicológicos, tanto de la víctima como de sus hijos/as menores.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Laboral	Jurídico	Durante la vigencia del Plan
Una vez sea firme la sentencia que acredite la condición de víctima de violencia de género, la trabajadora, de ser eventual, podrá solicitar la transformación de dicho contrato en indefinido.	Número de transformaciones a indefinido	Dirección Laboral	Jurídico	Durante la vigencia del Plan
La empresa facilitará, siempre que sea posible, algún tipo de oportunidad laboral para los hijos mayores de edad de las trabajadoras víctimas de violencia de género.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Laboral	Jurídico	Durante la vigencia del Plan
La empresa facilitará a las víctimas el asesoramiento sobre dónde acudir para recibir la ayuda legal y psicológica necesaria, así como sobre los derechos laborales que les asisten.	Información sobre la aplicación de la medida	Dirección Laboral	Jurídico	Durante la vigencia del Plan
OBJETIVO CONCRETO 4.2.3 Mejorar las medidas legales y ayudar a la víctima en el supuesto específico de traslado de centro.				

MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Establecer una licencia retribuida de 7 días, cuando la víctima solicite el traslado de centro que implique cambio de domicilio.	Número de mujeres a las que se les ha aplicado la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan.
Abonar a la víctima 600 euros para gastos de mudanza el primer mes tras el primer traslado, cuando por este motivo solicite la víctima traslado de centro con cambio de domicilio.	Número de ayudas económicas proporcionadas	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
La empresa facilitará material escolar para hijos de trabajadoras víctimas de violencia de género que necesiten cambiar de colegio ante la tramitación del traslado de centro.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Aumentar hasta 2 años la duración del traslado de centro de trabajo con reserva de un puesto de trabajo. Terminando este periodo la trabajadora podrá optar entre el regreso a su Centro o la continuidad en el nuevo, ya sin reserva.	Número de veces aplicada la medida	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Las solicitudes de traslado de centro se atenderán respetando las condiciones laborales, y mientras la trabajadora permanezca en el centro al que ha sido trasladada tendrá preferencia para la ampliación de su jornada.	Número de veces aplicadas las medidas	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia de Plan

BLOQUE 5. CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, PERSONAL Y FAMILIAR

OBJETIVO PRINCIPAL: promover la igualdad de oportunidades de toda persona dentro de la empresa en todos los momentos de su vida laboral, mejorar las medidas conciliadoras, concienciar al personal para que asuma el sentido de la corresponsabilidad en las obligaciones familiares como un deber y un derecho, y asegurar que el ejercicio de estos derechos no tenga consecuencias negativas en el ámbito profesional.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Hipermercados queda reflejado que durante el anterior Plan se ha trabajado en garantizar y potenciar tanto el acceso como el ejercicio de las medidas de conciliación implantadas con durante la vigencia del I Plan de Igualdad.

OBJETIVOS CONCRETOS 5.1 Realizar las acciones y promover medidas que faciliten la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

TIEMPO DE TRABAJO	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Realizar un avance en la organización del tiempo de trabajo que permita mejorar el sistema de turnos, la distribución de la jornada y las concreciones horarias y facilite alternativas al trabajo a tiempo parcial y a la reducción de jornada.	Estudio cobertura planificador OWS	OPERACIONES RRHH Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Implementación de fórmulas de trabajo compartido, entre dos personas con jornada reducida, siempre que lo permita la organización del trabajo.	Número de veces aplicada la medida	OPERACIONES RRHH Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Creación de un banco de horas que permita acumular horas de libre disposición para cubrir necesidades personales y familiares, supeditando siempre, tanto la generación como el uso de estas horas a la conformidad de ambas partes, dando preferencia en el uso a las mujeres embarazadas.	Número de solicitudes atendidas Número de veces que se ha aplicado la preferencia	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Potenciar el uso de los medios tecnológicos que facilitan la flexibilidad y evitan desplazamientos y viajes de trabajo (videoconferencia y otros).	Divulgación de Medidas de sensibilización y cambio cultural	OPERACIONES RRHH Comunicación interna	Durante la vigencia del Plan
Las horas dedicadas a la realización de cualquier acción formativa, se realizarán, en cuanto sea posible y como norma general, dentro de la jornada de trabajo.	Información periódica Comité Intercentros	OPERACIONES RRHH Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Favorecer la flexibilidad horaria a trabajadores con hijos o cónyuge con discapacidad reconocida oficialmente superior al 33%, sin derecho a prestación, y que no realicen actividad retribuida de ningún tipo.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
En las jubilaciones parciales, posibilidad de concentrar la totalidad de las horas que resten por trabajar hasta la jubilación total, durante el primer	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan

año de jubilación.			
LICENCIAS	INDICADORES		
Licencia no retribuida para el personal para acompañar a su cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, a las clases de preparación al parto y exámenes prenatales, cuando no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida para acompañar al cónyuge o pareja de hecho debidamente inscrita en el correspondiente registro oficial, o para atender a tratamientos de técnicas de reproducción asistida, si no puede tener lugar fuera de la jornada laboral.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida de hasta 30 días naturales, en caso de fallecimiento, enfermedad o accidente grave de la otra persona progenitora, si convivían con éste menores de 14 años a cargo de la persona trabajadora.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales para trámites de adopción nacional, y de hasta 30 días naturales para trámites de adopción internacional, en ambos casos no necesariamente continuados.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Licencia no retribuida de hasta 15 días naturales que podrá iniciarse inmediatamente después de la finalización del permiso de paternidad.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
EXCEDENCIAS	INDICADORES		
Excedencia de hasta 4 meses, con reserva de puesto, para la persona trabajadora en trámites de adopción internacional o nacional.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan

Excedencia de hasta 2 meses, con reserva de puesto, por fallecimiento de un familiar de primer grado por consanguinidad.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Ampliación a 4 años de la duración máxima de la excedencia por guarda legal y a 2 años de la reserva de puesto de trabajo. No obstante, cuando forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa de categoría especial, la reserva de puesto de trabajo, se extenderá a 2 años y 6 meses.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Ampliación a 3 años de la duración máxima de la excedencia por cuidado de familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y a 2 años de la reserva de puesto de trabajo.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
VACACIONES	INDICADORES		
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso de paternidad.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Posibilidad de unir las vacaciones al permiso por nacimiento, defunción, enfermedad de familiares de primer grado y hermano, en ambos casos por consanguinidad, cuando el hecho causante se produzca en el extranjero.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
Dar preferencia en la asignación de los turnos de vacaciones en periodos no lectivos al personal con menores de 16 años que tengan discapacidad superior al 33%.	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan
OTRAS	INDICADORES		
Revisar, y continuar utilizando las Medidas de Conciliación implementadas en el anterior Plan dentro del "Plan de Sedes y Centros".	Número de solicitudes atendidas	OPERACIONES RRHH	Durante la vigencia del Plan

<p>Aplicación de las medidas del "Acuerdo de traslados" de Hipermercados, suscrito con el Comité Intercentros el 5 de abril de 2018, relativas al carácter preferente de las solicitudes de traslado:</p> <p>a) Para la atención de familiares de primer grado en tratamiento de radioterapia o quimioterapia, con enfermedades graves incluidas en el RD 1148/2011 o en tratamiento de diálisis.</p> <p>b) De personal que forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente su condición de familia numerosa, teniendo mayor preferencia las de categoría especial frente a las de categoría general.</p> <p>c) Para la atención y cuidado de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de "dependencia" (edad, accidente, enfermedad o discapacidad) no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.</p>	<p>Número de solicitudes atendidas</p>	<p>OPERACIONES RRHH</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
--	--	-------------------------	-------------------------------------

<p>OBJETIVO CONCRETO 5.2 Garantizar que el disfrute de las medidas de conciliación no afecte a las oportunidades de desarrollo profesional.</p>			
<p>MEDIDAS</p>	<p>INDICADORES</p>	<p>RESPONSABLE</p>	<p>PLAZO DE EJECUCIÓN</p>
<p>Estudiar medidas que faciliten la conciliación también de los grupos de mandos y equipo directivo, tales como la desconexión digital, rango horario de las reuniones dentro y fuera de la empresa.</p>	<p>Medidas de conciliación Sede y Tiendas</p>	<p>Dirección Jurídico Laboral Comunicación</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>

		interna	
Garantizar que el disfrute de los permisos, licencias, excedencias o reducciones de jornada no pueda dar lugar a ningún tipo de discriminación en ninguno de los niveles de la empresa ni frene su promoción.	Medidas disciplinarias aplicadas	Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

OBJETIVO CONCRETO 5.3 Difundir y fomentar en la plantilla el principio de corresponsabilidad en las responsabilidades familiares.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Visibilizar la posibilidad de su disfrute de las medidas de conciliación tanto por las mujeres como por los hombres, utilizando los canales habituales de comunicación interna de la empresa (tablones de anuncios, intranet, HOLA CARREFOUR, tablones audiovisuales).	Campaña de información y divulgación	Comunicación interna Dirección Jurídico Laboral	A lo largo de 2019 y/o con ocasión de novedades legislativas
Difundir entre toda la plantilla los tipos de licencias, permisos y excedencias existentes, actualizando el modelo de solicitud.	Campaña de información y divulgación Modelo de solicitud	Comunicación interna Dirección Jurídico Laboral	A lo largo de 2019 y/o con ocasión de novedades legislativas
Informar que las parejas de hecho que acrediten su inscripción en el registro oficial también pueden beneficiarse de las medidas de este Plan de Igualdad.	Campaña de información y divulgación	Comunicación interna Dirección Jurídico Laboral	A lo largo de 2019
Dentro de la campaña informativa de difusión del II Plan de Igualdad, se incluirá un apartado para sensibilizar, formar e informar a la plantilla masculina sobre la importancia de la corresponsabilidad.	Campaña de información y divulgación	Comunicación interna Dirección Jurídico Laboral	A lo largo de 2019

<p>En los casos de disfrute del permiso de Maternidad a tiempo parcial, a partir de las 6 semanas mínimo legal a jornada completa del permiso de maternidad, la trabajadora puede pactar con la empresa su incorporación a tiempo parcial, adaptando la duración y la distribución de la jornada de trabajo para atender a necesidades concretas de conciliación.</p>	<p>Número de solicitudes atendidas</p>	<p>OPERACIONES RRHH Dirección JurídicoLaboral</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>
<p>Divulgar entre la plantilla el contenido del derecho de Paternidad según el Estatuto de los Trabajadores, “En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del periodo total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa.”</p> <p>En los casos de disfrute de la Paternidad a tiempo parcial: posibilidad del disfrute de la paternidad a media jornada, con la elección del horario correspondiente. La empresa concederá este permiso a todo el personal que lo solicite, adaptando la duración y la distribución de la jornada de trabajo para atender necesidades concretas de conciliación.</p>	<p>Campaña de información y divulgación en materia de Paternidad</p>	<p>OPERACIONES RRHH, Comunicación interna, Dirección Jurídico Laboral</p>	<p>A lo largo de 2019 y/o con ocasión de novedades legislativas</p>
<p>En caso de nacimientos, adopciones o acogimientos ocurridos en el seno de familias formadas por personal de alta en la compañía y que sean cónyuges o parejas de hecho debidamente inscritas, la empresa concederá una ampliación de la licencia por lactancia de 3 días naturales en caso de cesión de, al menos, 5 semanas del descanso por</p>	<p>Número de solicitudes atendidas desagregadas por sexo, tipo de contrato y jornada</p>	<p>OPERACIONES RRHH, Dirección Jurídico-Laboral</p>	<p>Durante la vigencia del Plan</p>

maternidad.			
-------------	--	--	--

6. RETRIBUCIÓN

OBJETIVO PRINCIPAL: la transparencia del sistema retributivo de la empresa y la equidad retributiva entendida como una remuneración igual por un trabajo igual o de igual valor.

En el Diagnóstico del II Plan de Igualdad de Hipermercados queda reflejado que durante el anterior Plan se ha trabajado en garantizar la inexistencia de discriminación salarial y la equidad en las bandas salariales entre los distintos grupos profesionales, destacando que las medidas en el área de retribución quedaron completadas, tras la comprobación de la estructura salarial y el sistema de retribución aplicado en la empresa ligado al puesto y no a la persona, que la política salarial se basa en salarios base de convenio y valoración analítica de puestos y su conformidad con los criterios de igualdad.

OBJETIVO CONCRETO 6.1 Garantizar la objetividad de la estructura salarial y la transparencia del sistema retributivo.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar la objetividad de los criterios que definen cada uno de los complementos y/o niveles salariales, tanto de los actuales como de los que se pudieran incorporar a lo largo de la vigencia del II Plan, que existen en la estructura salarial en la empresa en función de la valoración analítica de los puestos de trabajo y, por lo tanto, de un sistema retributivo transparente.	Aplicación política retributiva	Dirección Económica Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Se informará, en su caso, al back y front de RRHH, de forma clara y detallada, de los casos en los que deben utilizarse los distintos conceptos salariales.	Información específica	Dirección Económica	Durante la vigencia del Plan y/o ante cambios o modificaciones

OBJETIVO CONCRETO 6.2 Garantizar la equidad salarial.			
MEDIDAS	INDICADORES	RESPONSABLE	PLAZO DE EJECUCIÓN
Garantizar el mantenimiento de medidas necesarias dentro de la estructura salarial para asegurar la misma retribución por trabajos de igual valor, en los distintos grupos profesionales.	Aplicación de la Política retributiva	Dirección Económica Dirección Jurídico	Durante la vigencia del Plan

		Laboral	
Continuar realizando estudios analíticos del sistema de retribución aplicado en la empresa, para velar por el cumplimiento de la política retributiva, y en el caso de detectar variaciones por motivo de género, implementar acciones que aseguren el cumplimiento de la equidad salarial, entendida como una misma retribución por trabajos de igual valor.	Información de equidad retributiva	Dirección Económica Dirección Jurídico Laboral	Anualmente, durante la vigencia del Plan
Garantizar que la cuantía de la retribución variable no se verá aminorada por haber disfrutado del periodo de maternidad/paternidad y/o de lactancia, y se determinará en función de la consecución final de los objetivos.	Aplicación política retributiva	Dirección Económica Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan
Implementar, para la plantilla que opte a permisos o licencias de este plan o por una adopción internacional - nacional o acogimiento, que se compute el tiempo de permisos o excedencias temporales a las que se acojan como presencia en el centro, para tener derecho al cobro del incentivo en caso de que se llegara a los objetivos en su centro -sección o sector.	Aplicación de las medidas	Dirección Económica Dirección Jurídico Laboral	Durante la vigencia del Plan

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El artículo 46 de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres establece que los Planes de Igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como **el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.**

La necesidad de que los Planes de Igualdad contemplen unos sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados, es independiente a la obligación prevista, para la empresa, en el artículo 47 de la mencionada norma y el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de informar a la RLT del Plan de Igualdad y la consecución de sus objetivos; de vigilancia del respeto y aplicación del principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, así como de la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, entre la que se incluirán datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, y, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo.

La fase de seguimiento y la evaluación contemplada en el Plan de Igualdad de Hipermercados Carrefour, permitirá conocer el desarrollo del Plan y los resultados obtenidos en las diferentes áreas de actuación durante y después de su desarrollo e implementación.

La fase de seguimiento se realizará regularmente de manera programada y facilitará información sobre posibles necesidades y/o dificultades surgidas en la ejecución. Este conocimiento posibilitará su cobertura y corrección, proporcionando al Plan la flexibilidad necesaria para su éxito.

Los resultados de seguimiento del desarrollo del Plan formarán parte integral de la evaluación.

9. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La Comisión para la elaboración del II Plan de Igualdad ha consensuado la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación, que formará parte integrante de dicho Plan, y que tendrá la misión de interpretar su contenido y evaluar el grado de cumplimiento del mismo, de los objetivos marcados y de las acciones programadas.

La Comisión de Seguimiento y Evaluación tendrá la responsabilidad de realizar el seguimiento y la evaluación del Plan de Igualdad de Hipermercados Carrefour en cada una de las empresas que lo componen. Dicha Comisión se constituirá antes de finalizar el año 2018.

Composición

La Comisión de Seguimiento del Plan de Igualdad de Hipermercados Carrefour será paritaria y estará compuesta por representantes de la Empresa y representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes del mismo, en número de:

Por la parte sindical, uno por cada organización sindical, que serán designados por las organizaciones sindicales de entre los representantes de los trabajadores.

Por la parte empresarial, el mismo número de representantes de la Dirección que el total de representantes designados por la organizaciones sindicales firmantes.

Cada una de las organizaciones sindicales mencionadas tendrá derecho a nombrar a una persona adicional que participará en las reuniones en calidad de asesoría, siempre que forme parte de la plantilla de Hipermercados Carrefour y, asimismo, podrán designar sustitutos para el caso de imposibilidad de asistencia de los titulares.

La designación de las personas anteriormente mencionadas se realizará antes de la constitución de dicha Comisión, que deberá realizarse antes del 31 de diciembre de 2018.

Funciones

La Comisión tendrá las siguientes funciones:

- ✓ Seguimiento del cumplimiento de las medidas previstas en el Plan.
- ✓ Participación y asesoramiento en la forma de adopción de las medidas.

- ✓ Evaluación de las diferentes medidas realizadas.
- ✓ Elaboración de un informe anual que reflejará el avance respecto a los objetivos de igualdad dentro de la empresa, con el fin de comprobar la eficiencia de las medidas puestas en marcha para alcanzar el fin perseguido, proponiendo, en su caso, medidas correctoras.
- ✓ Proponer, en su caso, medidas nuevas, o adicionales correctoras, para el asegurar el cumplimiento de los objetivos si la efectividad de las medidas no alcanzaran los objetivos propuestos en los plazos establecidos o para dar respuesta a nuevas situaciones o necesidades, a efectos de que sean aprobadas por el pleno del Comité Intercentros.
- ✓ La Comisión realizará, también, a solicitud del Comité Intercentros (si lo hubiere), funciones asesoras en materia de igualdad en aquellas cuestiones que sean competencia decisoria de éste.

Atribuciones generales de la Comisión

- ✓ Interpretación del Plan de Igualdad.
- ✓ Seguimiento de su ejecución.
- ✓ Conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación del presente Plan de Igualdad.
- ✓ Desarrollo de aquellos preceptos que las personas negociadoras de este Plan hayan atribuido a la Comisión, llevando a cabo las definiciones o adaptaciones que resulten necesarias.
- ✓ Conocimiento, en función de lo pactado, de los compromisos acordados y del grado de implantación de los mismos.
- ✓ La Comisión se dotará de su propio Reglamento de Funcionamiento Interno que deberá ser aprobado antes del 31 de diciembre de 2018.

Atribuciones específicas de la Comisión

- ✓ Reflejar el grado de consecución de los objetivos propuestos en el Plan y de los resultados obtenidos mediante el desarrollo de las medidas.
- ✓ Analizar la adecuación de los recursos, metodologías y procedimientos puestos en marcha en el desarrollo del Plan.
- ✓ Posibilitar una buena transmisión de información entre las áreas y/o departamentos y las personas involucradas, de manera que el Plan se pueda ajustar a sus objetivos y adaptar para dar respuesta continuada a las nuevas situaciones y necesidades según vayan surgiendo.
- ✓ Facilitar el conocimiento de los efectos que el Plan ha tenido en el entorno de la empresa, de la pertinencia de las medidas del Plan a las necesidades de la plantilla, y, por último, de la eficiencia del Plan.
- ✓ Concretamente, en la **fase de Seguimiento** se deberá recoger información sobre:
 - Los resultados obtenidos con la ejecución del Plan.
 - El grado de ejecución de las medidas.
 - Las conclusiones y reflexiones obtenidas tras el análisis de los datos de seguimiento.
 - La identificación de posibles acciones futuras.
- ✓ Teniendo en cuenta la vigencia del Plan, se realizará una evaluación intermedia al tercer año desde la entrada en vigor del Plan y otra evaluación final, tres meses antes de la finalización de su vigencia. En la evaluación parcial y final se integrarán los resultados del seguimiento junto a la evaluación de resultados e impacto del Plan de Igualdad, así como las nuevas acciones que se puedan emprender.
- ✓ En la **evaluación final** del Plan de Igualdad se deben tener en cuenta:
 - El grado de cumplimiento de los objetivos del Plan.
 - El nivel de corrección de las desigualdades detectadas en los diagnósticos.
 - El grado de consecución de los resultados esperados.

- El nivel de desarrollo de las medidas emprendidas.
- El grado de dificultad encontrado/ percibido en el desarrollo de las acciones.
- El tipo de dificultades y soluciones emprendidas.
- Los cambios producidos en las medidas y desarrollo del Plan atendiendo a su flexibilidad.
- El grado de acercamiento a la igualdad de oportunidades en la empresa.
- La reducción de desequilibrios en la presencia y participación de mujeres y hombres.

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación será necesaria la disposición, por parte de la empresa, de la información estadística, desagregada por sexos, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

En base a la evaluación realizada, la Comisión de Seguimiento y Evaluación formulará propuestas de mejora y los cambios que deben incorporarse.

Funcionamiento

La Comisión se reunirá como mínimo dos veces al año, con carácter ordinario, y podrán celebrar reuniones extraordinarias siempre que sea requerida su intervención por cualquiera de las organizaciones firmantes o sindicatos integrados en la misma, previa comunicación escrita al efecto, indicando los puntos a tratar en el orden del día. Dichas reuniones de la Comisión se celebrarán dentro del plazo que las circunstancias aconsejen en función de la importancia del asunto, que en ningún caso excederá de los treinta días siguientes a la recepción de la solicitud de intervención o reunión.

Medios

Para el cumplimiento de las funciones encomendadas a la Comisión de Seguimiento y Evaluación, la empresa se compromete a facilitar los medios necesarios, en especial:

- ✓ Lugar adecuado para celebrar las reuniones.
- ✓ Material preciso para ellas.
- ✓ Aportar la información estadística, desagregada por sexo, establecida en los criterios de seguimiento acordados para cada una de las medidas con la periodicidad correspondiente.

Serán de cuenta de la empresa los gastos de desplazamiento, manutención y alojamiento de las personas miembros de la Comisión de acuerdo con el sistema existente en la misma.

Las horas de reunión de la Comisión y las de preparación de la misma, que serán como máximo iguales a las de la reunión, serán remuneradas y computarán como tiempo de trabajo.

La persona responsable-coordinadora designada por la Empresa en materia de Igualdad será la que facilite los medios adecuados, con el fin de posibilitar un trabajo eficiente de la Comisión.

Solución extrajudicial de conflictos

Las partes acuerdan su adhesión total e incondicionada al V Acuerdo Interconfederal de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC); sujetándose íntegramente a los órganos de mediación, y en su caso arbitraje, establecidos por el Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA).