

**META QUE ABORDA LA INICIATIVA:** 5.b Mejorar el uso de la tecnología instrumental, en particular la tecnología de la información y las comunicaciones, para promover el empoderamiento de las mujeres.

## Resumen Ejecutivo

Carrefour Argentina es la cadena de supermercados multiformato líder en Argentina con más de 590 sucursales bajo las banderas Carrefour, Market, Express y Maxi. Presentes en 22 provincias, somos uno de los principales empleadores privados del país con más de 20.000 colaboradores. Hace 35 años que la compañía ofrece una amplia gama de productos y servicios de alta calidad. En cada una de las localidades donde está presente, la compañía asume importantes responsabilidades económicas, sociales y medioambientales en sus operaciones y promoviendo la sustentabilidad en toda su esfera de influencia. Uno de los pilares de nuestra compañía es favorecer la Diversidad garantizando la igualdad de oportunidades y desarrollar las potencialidades de nuestros colaboradores.

Analizando la composición general de nuestra nómina vimos que estamos muy cercanos a la paridad en términos de Mujeres (43%) y Hombres (57%). Sin embargo a medida vamos subiendo la escala jerárquica esto disminuye notablemente.

En el 2011 lanzamos el programa "Mujeres Líderes" y definiendo los objetivos de cada país centrados en los siguientes ejes de trabajo:

- 1) Dar una mayor visibilidad a las mujeres a través de la promoción de sus éxitos,
- 2) Fomentar el equilibrio entre la vida profesional y personal,
- 3) Estimular la presencia de mujeres con potencial en los planes de sucesión.



Objetivo:  
 LOGRAR LA IGUALDAD DE GÉNERO Y  
 EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES  
 Y LAS NIÑAS.

**#PalabrasClaves:** "Igualdad de Oportunidades", "Empoderamiento", "Liderazgo", "No Discriminación", "Empresa Familiarmente Responsable".

## Descripción

Creamos el Comité de Mujeres Líderes (compuesto por 16 colaboradores de distintas áreas de la compañía) para idear acciones a nivel local que contribuyan a que más mujeres ocupen puestos Jerárquicos.

Basándonos en 4 ejes prioritarios: **Calidad de vida, Ser Padres y Madres en Carrefour, Igualdad de oportunidades y Difusión & Formación.** Ideamos actividades y beneficios que posibilitan a los colaboradores (Mujeres y Hombres) mejorar su calidad de vida equilibrando su vida personal y profesional logrando que cada día estén más presentes en sus hogares. Esto nos ayuda a profundizar nuestro objetivo de ser una **Empresa Familiarmente Responsable.**

**Una de las primeras acciones de Difusión fue realizar la Primera Convención de Mujeres Líderes de Carrefour** dónde participó nuestro Director Ejecutivo y todo el Board anunciando y promoviendo las primeras acciones. Contamos con la presencia de expertos en género, testimonios y firmamos las WEPs con representantes de PNUD.

Fuimos la primera empresa en hacerlo a nivel local y demostrando nuestro compromiso público con la temática en el país. También nos adherimos a los “7 principios de empoderamiento de la mujer” de las Naciones Unidas impulsado por ONU Mujeres.

### **Las principales acciones del programa que impulsan el crecimiento y desarrollo de las mujeres son las siguientes:**

**Política de reclutamiento, contratación y comité de carrera:** Nuestra política indica que es obligatorio para las búsquedas de mandos medios y directivos presentar en la terna mujeres acordes al perfil. También buscamos igualar las oportunidades, identificando a mujeres con potencial para hacer un seguimiento.

**Igual salario entre mujeres y hombres:** los salarios no varían según género sino por categoría y responsabilidades. Los aumentos se definen según las paritarias negociadas con el sindicato para los colaboradores dentro de convenio y en caso de las categorías jerárquicas, fuera de convenio, la diferencia salarial es menos al 6% entre hombre y mujeres.

**Romper con estereotipos:** empleamos a hombres o mujeres en puestos no vinculados socialmente a su género. Por ejemplo, candidatas mujeres en puestos de mantenimiento y a hombres en la recepción (oficinas). A su vez, brindamos formaciones a los directores y gerentes sobre estereotipos y sesgos inconscientes.

**Programa de mentoring interno:** Este programa nació con el objetivo de ayudar y preparar a los gerentes evolutivos a tomar en el mediano plazo, puestos con mayores responsabilidades dentro de la compañía. El mentoring puede ser útil para cualquier persona que esté a punto de atravesar una etapa de transición profesional, teniendo en cuenta los resultados de las evaluaciones de desempeño y los comités de carrera.

Los mentores a cargo de la formación fueron directores de la compañía con excelentes habilidades de comunicación y visión estratégica del negocio. En cada caso, los participantes pudieron seleccionar un mentor distinto a su jefe, logrando una mayor integración entre las distintas áreas de la compañía. Los mentores lograron que los mentorees logren insertarse de la mejor manera en el contexto organizacional y desplegar en ella sus potencialidades.

**Licencias especiales:** En el contexto del programa se idearon y comunicaron beneficios o licencias especiales. Por ejemplo, licencia extendida por paternidad, licencia a aquellas madres y/o padres que hayan adoptado, flexibilización o reducción horaria en el día del cumpleaños del hijo/a o en su primer día de clases. El objetivo es que las madres y los padres estén presentes en su familia.

**Reincorporación paulatina de la maternidad:** En el caso de las mujeres, hay momentos en el curso de la vida donde lo laboral y lo personal entran en conflicto, muchas veces por barreras impuestas por las mismas mujeres, o por cuestiones biológicas y culturales como es la etapa de la maternidad y lactancia. Como empresa, creemos que es nuestro deber adaptarnos y acompañarlas en esta situación, de no ser así correremos el riesgo de perder talentos femeninos valiosos.

En lo que respecta a la maternidad, la ley argentina establece una licencia de 3 meses. Luego de este período la madre se reincorpora a sus tareas trabajando una hora menos de la que estipula su horario normal durante un año en concepto de lactancia. O también pueden extender su licencia 6 meses más sin remuneración. Observamos que ante la decisión de volver a trabajar o continuar en sus hogares junto a sus hijos muchas mujeres deciden renunciar a la compañía. Para ayudarlas a equilibrar su vida personal y profesional en este momento importante de sus vidas uno de los beneficios que hemos lanzado es la “Reincorporación paulatina por maternidad”.

El mismo invita a las madres a reincorporarse a sus tareas en una cantidad reducida de horas con remuneración completa. Los tres primeros meses trabajan 4 horas, los tres meses siguientes 6 horas y luego continúa trabajando en su horario habitual, considerando la hora de lactancia que la ley estipula durante el primer año de su hijo.

Este beneficio ha tenido una excelente aceptación por parte de las madres que encuentran en esta acción una posibilidad para continuar su carrera profesional sin relegar su vida familiar.

**Creación del “Grupo de Empresas por la Igualdad”:** nos comprometimos con el PNUD a crear un grupo de “Empresas por la Igualdad” compuesta por 25 empresas.

**Red de Hombres por la Igualdad:** nuestros Directores se adhirieron a la Red De Hombres por la Igualdad y contra la violencia de género - Campaña regional PNUD que promueve HeforShe ONU Mujeres firmado en el 2015.

La medición de los resultados del programa se basa en el conocimiento, participación y utilización de las actividades y beneficios que surgen a partir del mismo comentados en el ítem anterior. Por otro lado, los indicadores estadísticos vinculados a la presencia de mujeres y hombres en cada jerarquía nos indican el crecimiento y resultados del programa.

**Protocolo en Violencia de Género:** En 2015 comenzamos a trabajar en la temática de violencia de género y domestica para todas nuestras colaboradoras que hoy son víctimas de esta problemática social a nivel nacional. Creamos el comité de violencia domestica integrado por diferentes sectores de la compañía, creando un protocolo de actuación ante estos casos que se presenten en la empresa. En dicho protocolo establecemos los requisitos mínimos de cómo actuar ante estos casos garantizando confidencialidad, cambios de sucursal, licencia paga renovable continua o discontinua, préstamos o adelanto de sueldo, cambio de horario, asistencia psicológica y medica. Cada caso es tratado de manera individual. Ya detectamos internamente más de 13 casos. Asimismo, realizamos diferentes formaciones a los líderes de las sucursales, equipo de RRHH y el equipo médico en nuestras tiendas. También apoyamos campañas junto a diferentes asociaciones civiles o entidades educativas (Red de empresas Di Tella).



• **Barreras encontradas para el desarrollo de las acciones.**

Las principales barreras presentadas dentro de las iniciativas son aquellas que tienen que ver con barreras socioculturales, guiadas por los prejuicios y estereotipos.

• **Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo**

Utilizamos distintos indicadores que fueron tomando importancia a medida que el programa iba desarrollándose.

Los principales indicadores utilizados son: *(Datos 2017)*

- % de mujeres y hombres en nomina: 43% de la nomina son mujeres y el 57% hombres.
- % de mujeres en posiciones directivas – 12% de nuestros directivos son mujeres.
- % de mujeres en el resto de las categorías – 32% de nuestras categorías representan a mujeres (Analistas, Jefes y Gerentes)
- % de mujeres promovidas – 38% de nuestras gerentes fueron promovidas a puestos directivos.
- % de mujeres que tomaron la reincorporación paulatina – 53% gozaron de la iniciativa
- % de hombres que tomaron la licencia por paternidad extendida – 98% gozaron de la iniciativa.
- % de mujeres presentadas en búsquedas externas (mínimo deberían ser 1 por terna) – En todas las búsquedas externas, las mujeres representan un 63% de las candidatas postuladas.

• **ALIANZAS**

**Alianzas Estratégicas:** Para estas iniciativas generamos alianzas con empresas, sector público y organizaciones civiles (Fundaciones y ONG´s) que trabajan en este eje para compartir experiencias y capacitarnos en las distintas temáticas de las iniciativas.