

3.2 Sensibilización de la plantilla en materia de igualdad de género en el trabajo: Con objeto de lograr una mayor sensibilización de la plantilla en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres se adoptarán las siguientes acciones:

a) Se definirán los cursos a impartir, sus destinatarios y la metodología a seguir, de forma que en un período de tres años toda la plantilla de la Compañía haya recibido al menos un curso sobre la materia.

Se analizarán las distintas posibilidades de formación tratando de ajustarse a los siguientes parámetros:

– Cursos avanzados para los integrantes del Departamento de recursos humanos, para los miembros de la Comisión Paritaria de Igualdad y para la Dirección de la compañía.

– El resto de la plantilla seguirá la formación ordinaria en materia de igualdad.

b) Se efectuarán campañas de sensibilización, lideradas por la más alta dirección de la Compañía, en relación con la importancia de potenciar la igualdad de género en el trabajo.

Con ocasión de estas campañas se recordará a la plantilla las medidas de conciliación a las que pueden acceder hombres y mujeres por igual, fomentando su aprovechamiento.

Proceso de implantación

Acción	Resultado
Preparación y selección de los cursos, presentación a la Comisión Paritaria de Igualdad.	Antes de 31/12/ 2011.
Responsables de la implantación de la medida:	Área de RRHH: – Departamento de Organización y Desarrollo. – Departamento de Relaciones Laborales.
Responsables del seguimiento de la ejecución de la medida:	– Comisión Paritaria de Igualdad.
Inicio de los cursos:	1/01/2012.
Comprobación temporal del nivel de ejecución:	– Cada seis meses.

3.3 Sistematizar el proceso de selección: El proceso de selección se efectúa, fundamentalmente, desde el Grupo HC Energía. Para garantizar que en relación con el proceso de selección no se produce ninguna desviación en materia de género se adoptarán las siguientes medidas:

– En aquellas profesiones que social y culturalmente estén masculinizadas se llegará a acuerdos con centros docentes o con las autoridades locales, a fin de que: (i) la Compañía disponga de información en relación con la evolución de tales profesiones y la incorporación de mujeres a los estudios necesarios para su desarrollo y (ii) dichos centros o autoridades colaboren con el Grupo HC Energía en facilitar currículum vitae de personal preparado fomentando la incorporación de mujeres en su plantilla.

– Se revisarán los procedimientos de selección con objeto de garantizar la igualdad en éstos. En los tribunales u órganos decisorios en materia de selección se tratará de que su composición siempre incluya personal femenino (bien de la línea de servicios bien de Recursos Humanos).

– El descarte inicial de currículum vitae deberá efectuarse sin que figure la identificación del candidato o candidata y su género. Así, el Departamento de Recursos Humanos remitirá al órgano decisorio los currículum vitae de personal omitiendo los datos identificativos de los candidatos. El órgano decisorio efectuará la primera selección sin tener en cuenta el género de los aspirantes, de forma que sólo se conozca cuando se haya de mantener la correspondiente entrevista. En la entrevista final y en la toma de decisiones deberá participar una persona de sexo femenino.