III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

18805 *Resolución de 15 de noviembre de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Plan de Igualdad de HC Distribución Eléctrica, SAU.*

Visto el texto del Plan de Igualdad de la empresa HC Distribución Eléctrica, SAU (empresa del Grupo HC Energía) (Código de convenio n.º 90100162112011) que viene a dar cumplimiento a lo establecido en el convenio colectivo que le es de aplicación, plan de igualdad que fue que fue suscrito con fecha 23 de junio de 2011, por la Comisión Paritaria de Igualdad, integrada por los representantes de la Dirección de las empresas del Grupo y por las secciones sindicales de SOMA-FIA-UGT, la Asociación de Cuadros del Grupo Hidrocantábrico y CC.OO., en representación, respectivamente, de las partes empresarial y trabajadora, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.–Ordenar la inscripción del citado Plan de Igualdad en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Paritaria.

Segundo.–Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 15 de noviembre de 2011.–El Director General de Trabajo, Raúl Riesco Roche.

PLAN DE IGUALDAD

HC Distribución Eléctrica, S.A.U.

I. *Introducción*

HC Distribución Eléctrica, S.A.U., es una sociedad dedicada a las actividades de transporte y distribución de energía eléctrica, construcción, mantenimiento y operación de las instalaciones de transporte y distribución; que tiene por único accionista a «Hidroeléctrica del Cantábrico, S.A.» y forma parte del Grupo HC Energía.

El Grupo HC Energía y cada una de las sociedades que lo integran es consciente de la influencia que ejerce en el sector que opera, en todos los ámbitos, de ahí que su cultura esté basada, fundamentalmente, en potenciar el desarrollo económico, medioambiental y social, siendo la visión del Grupo la eficiencia y la creación de valor.

En consonancia con sus valores el Grupo HC Energía está comprometido con la igualdad efectiva de oportunidades entre hombres y mujeres y la diversidad, como un elemento básico para el desarrollo sostenible de su actividad, incorporando dichos principios de forma trasversal en la cultura y valores del Grupo, e integrándolos tanto en su Código Ético, como en el Código de Conducta, que son de aplicación no sólo a los empleados/as, sino también a los proveedores del Grupo HC Energía, proyectándose sobre el resto del Grupo y en el desarrollo de su cultura corporativa.

En concreto, son de destacar las medidas adoptadas por el Grupo con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres: tanto el Código Ético como el Código de Conducta apoyan la diversidad de la plantilla y, en particular, la igualdad de trato por razón de sexo.

cve: BOE-A-2011-18805

Así mismo, el Grupo HC Energía es consciente de la importancia de que sus empleados/as tengan una vida equilibrada. Como empresario responsable ha establecido medidas de conciliación de la vida familiar/vida laboral, cuyo impacto, adecuación y desarrollo se dispone en el Convenio Colectivo y en el Proyecto Conciliar.

Como medida para facilitar la conciliación y la flexibilidad también ha instaurado la posibilidad de acceder al correo electrónico desde cualquier ordenador que tenga Internet.

En el ámbito de la formación el Grupo HC Energía invierte en la formación de sus colaboradores. El Grupo tiene en cuenta la opinión de sus empleados/as en su gestión de los recursos humanos, efectuando periódicamente encuestas de clima laboral para conocer la satisfacción de sus trabajadores. Asimismo ha reforzado las áreas de comunicación vertical interna, tratando de mejorar su claridad, y acciones de motivación personal.

Las relaciones laborales del personal se rigen por la normativa laboral vigente y por el Convenio Colectivo del Grupo, de aplicación desde el 1 de enero de 2007, en el que se asientan las bases de las relaciones laborales entre las empresas que lo integran y sus plantillas.

La principal novedad de dicho Convenio es que en su ámbito de aplicación se incluyen las relaciones laborales de gran parte de las empresas y personal del Grupo, homogeneizando y aunando las condiciones de trabajo.

El Convenio Colectivo del Grupo ha incorporado en la regulación de las relaciones laborales las novedades derivadas de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres demostrando su compromiso con la igualdad de oportunidades.

El Convenio constituye un texto avanzado y moderno, que pone de manifiesto en su artículo 2 su compromiso con el principio de igualdad y no discriminación por razones personales, y en concreto, por razón de género.

Asimismo, el Convenio Colectivo en su Capítulo VII: «Igualdad de Género y Conciliación de la Vida Familiar» (Artículos 83 - a 126), establece un conjunto de medidas específicas en materia de igualdad en distintos ámbitos del entorno laboral, entre las que destaca la adopción de medidas en cada una de las Sociedades que integran el Grupo, de acuerdo con el mandato de la Ley Orgánica 3/2007.

En virtud de la previsión del Convenio, el Grupo HC Energía constituyó el 13 de agosto de 2008 la Comisión Paritaria de Igualdad, integrada por la empresa y los representantes de los trabajadores, que tiene como objetivo principal velar por la defensa del principio de igualdad en todos los ámbitos de la relación laboral de los trabajadores y poner en marcha cualquier otra política activa para la eliminación de posibles discriminaciones que pudiesen ser detectadas.

En el seno de la Comisión Paritaria de Igualdad se adoptó la decisión de acometer los trabajos necesarios para la elaboración de los diagnósticos de igualdad entre hombres y mujeres en todas las sociedades del Grupo, cualquiera que fuera el número de trabajadores y trabajadoras que integran la plantilla.

Con dicha finalidad se abordaron los trabajos necesarios para elaborar los diagnósticos de igualdad de cada una de las sociedades del Grupo, habiendo sido finalizados y aprobados por la Comisión Paritaria de Igualdad el 10 de marzo de 2011.

El Diagnóstico de Igualdad en materia de género llevado a cabo en HC Distribución Eléctrica, S.A.U., ha sido un diagnóstico pormenorizado de la realidad y políticas existentes en la compañía, más allá de los mínimos legalmente establecidos.

Así se ha seguido la siguiente metodología:

– El examen se ha efectuado no sólo sobre el año en que se verificaron los trabajos, sino también sobre distintos años con objeto de poder efectuar un análisis comparativo de la situación de la plantilla en materia de género y su evolución a través del tiempo.

– Se han analizado los procesos y documentación relativa a todos los temas analizados, y que posteriormente se describen.

– Se han efectuado entrevistas con un muestreo significativo de trabajadores, en relación con su percepción de la aplicación de las políticas de la empresa en materia de igualdad.

cve: BOE-A-2011-18805

– Y se ha efectuado un análisis cuantitativo y cualitativo de las siguientes materias:

× Análisis de la cultura vigente en HC Distribución Eléctrica, S.A.U. en materia de género a través de sus políticas corporativas, incluyendo: Código Ético, Código de Conducta, Imágenes de firma y comunicación.
× Análisis del mercado de trabajo del que se nutre HC Distribución Eléctrica, S.A.U.
× Organigramas de mandos y directivos de HC Distribución Eléctrica, S.A.U. y análisis general de la evolución de la plantilla en materia de género.
× Análisis del sistema de selección de HC Distribución Eléctrica, S.A.U., de las políticas de contratación y de los contratos vigentes.
× Análisis de distribución de la plantilla por categorías profesionales y nivel de estudios.
× Composición por género de los órganos de representación de los trabajadores.
× Análisis de las bajas.
× Información sobre promociones.
× Análisis de los planes de formación y la formación impartida.
× Análisis de políticas retributivas y salario (distinguiendo en función del tipo de salario: fijo, variable, en dinero y en especie).
× Medidas de seguridad y salud por razón de género.
× Análisis de las políticas de tiempo de trabajo desde el punto de vista de género: horarios, vacaciones, incapacidades, permisos, maternidad, etc.
× Y análisis de las medidas de conciliación.

A continuación, partiendo de las conclusiones obtenidas como consecuencia del Diagnóstico de análisis de la situación de los hombres y mujeres de la plantilla de HC Distribución Eléctrica, S.A.U., se ha elaborado el correspondiente Plan de Igualdad, basado en los siguientes principios:

1. Marco legal en el que se encuadra el Plan de Igualdad.

La igualdad entre las personas, sin discriminación por razón de sexo, 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, dirigida a hacer efectiva la igualdad real entre unas y otros removiendo los obstáculos que impiden conseguirla.

El Plan de Igualdad entre mujeres y hombres de HC Distribución Eléctrica, S.A.U. tiene como fin no solo dar cumplimiento a dicha Ley, sino avanzar de forma significativa en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, abordando medidas que prevengan cualquier desviación de la aplicación efectiva de dicho principio.

El artículo 45.1 de la Ley Orgánica 3/2007, establece la obligación de las empresas de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral, a cuyo efecto 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.

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

cve: BOE-A-2011-18805

de un plan de igualdad que deberá ser objeto de negociación en la forma en que se determine en la legislación laboral.

Como ya se ha expuesto, el Grupo HC Energía y por tanto la empresa y los representantes de los trabajadores integrados en la Comisión Paritaria de Igualdad, han querido poner de manifiesto su compromiso, más allá de lo legalmente establecido, efectuando diagnósticos de situación en todas y cada una de las sociedades, incluyendo aquéllas en que el número de trabajadores no alcanzaba los 250 empleados/as, y la adopción de planes de igualdad en cada una de ellas, erigiéndose la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como una prioridad de las políticas de gestión de los recursos humanos de las sociedades del Grupo, que serán establecidas, siempre previa negociación y consenso con los representantes de los trabajadores.

2. Definiciones básicas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Como guía del desarrollo y ejecución del Plan, la Comisión Paritaria de Igualdad, ha adoptado las definiciones recogidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo y otras de carácter normativo:

– Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres:

Supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, lo que ha de traducirse en el ámbito de las relaciones laborales en un trato igual a mujeres y hombres, como mínimo, en el establecimiento y desarrollo de tales relaciones, comprometiéndose HC Distribución Eléctrica, S.A.U. no sólo a velar por la aplicación de dicho principio, sino también a su tutela y fomento.

HC Distribución Eléctrica, S.A.U. se compromete con la tutela y promoción de tal principio tanto en el ámbito de las relaciones laborales como en el ámbito social, fruto de su capacidad de influencia sobre el marco en el que opera.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, en los términos previstos en la normativa aplicable, como mínimo, en las siguientes áreas de las relaciones laborales: en la selección; el acceso e integración del personal a la Compañía; en la formación, promoción y desarrollo profesional de las trabajadoras y trabajadores; en las condiciones de trabajo, especialmente las relativas a las condiciones retributivas y los tiempos de trabajo; en las suspensiones y extinciones de las relaciones de trabajo; en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales, o en cualquier organización cuyos miembros ejerzan una profesión concreta.

De acuerdo con la Ley Orgánica 3/2007, no constituirá discriminación en el acceso al empleo, incluida la formación necesaria, una diferencia de trato basada en una característica relacionada con el sexo cuando, debido a la naturaleza de las actividades profesionales concretas o al contexto en el que se lleven a cabo, dicha característica constituya un requisito profesional esencial y determinante, siempre y cuando el objetivo sea legitimo y el requisito proporcionado.

– Promoción de la igualdad en la negociación colectiva:

HC Distribución Eléctrica, S.A.U. apuesta por el diálogo social como base para la construcción, regulación y desarrollo de las relaciones laborales en la empresa. Por ello, todas las medidas de igualdad, su definición, implantación y seguimiento han de efectuarse en el seno de 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. En consecuencia con dicho principio, la Comisión Paritaria de Igualdad del Grupo HC Energía podrá proponer medidas de acción positiva a favor del género menos representado, con objeto de promover la igualdad de género.

cve: BOE-A-2011-18805

– Discriminación directa e indirecta:

De acuerdo con las definiciones legalmente establecidas que operarán como base de las acciones de HC Distribución Eléctrica, S.A.U., se considera discriminación directa por razón de sexo la situación en la que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, por razón de su sexo, de manera menos favorable que otra en situación comparable.

Se considera discriminación indirecta por razón de sexo la situación en la que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un sexo en desventaja particular respecto a personas del otro sexo, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

En cualquier caso, se considera discriminatoria toda orden de discriminar, directa o indirectamente, por razón de sexo.

– Acoso sexual y acoso por razón de sexo:

HC Distribución Eléctrica, S.A.U. manifiesta su absoluto rechazo a toda conducta constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

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.

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.

Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

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.

– Igualdad de remuneración por razón de sexo:

La igualdad de remuneración por razón de sexo implica la obligación de 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 aquélla.

– Discriminación por embarazo, maternidad o lactancia:

Constituye discriminación directa por razón de sexo todo trato desfavorable a las mujeres relacionado con el embarazo, la maternidad o la lactancia.

– Indemnidad 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.

– 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.

cve: BOE-A-2011-18805

– Acciones positivas:

Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar medidas específicas a 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.

– 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.

HC Distribución Eléctrica, S.A.U., de forma coherente con el respeto y fomento al principio de igualdad, ofrece –a través de la Comisión Paritaria de Igualdad– conocer con carácter previo a cualquier denuncia, las reclamaciones que pudieran plantearse como consecuencia de la infracción del derecho a la igualdad entre hombres y mujeres, con objeto de adoptar las medidas pertinentes y promocionar medidas de prevención contra la discriminación.

Así mismo, por medio del presente Plan, procede a la actualización de su protocolo para la resolución interna de los casos de acoso sexual o por razón de género, protocolo que publicitará y explicará a la plantilla con objeto de que quede adecuadamente informada de los cauces internos existentes en la Compañía para tutelar el derecho a un entorno laboral exento de acoso sexual o por razón de sexo.

– Derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral:

Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral se reconocerán a toda la plantilla en forma que fomenten la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio, de acuerdo con lo pactado entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

3. Objetivos del Plan de Igualdad:

El Plan de Igualdad de HC Distribución Eléctrica, S.A.U. tiene por objeto reforzar las políticas de igualdad en materia de género vigentes en la Compañía, en todos los ámbitos de la gestión de los recursos humanos, consolidando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, no sólo como un principio vertebral de la gestión de las relaciones laborales, como ya lo es, sino como una realidad que se ha de manifestar en la práctica del día a día, concretando el principio en acciones. Así mismo, tiene por objeto corregir la tendencia histórica y social de masculinización de su plantilla.

En coherencia con los resultados del Diagnóstico de Situación en materia de igualdad entre mujeres y hombres, los objetivos del Plan de Igualdad son:

A. Ratificar el compromiso de la Dirección de la Compañía con la efectiva igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, mediante su involucración directa en el proyecto.

B. Reforzar el cambio cultural hacia la igualdad en materia de género, eliminando estereotipos.

C. Impulsar una incorporación y representación equilibrada de la mujer en todos los ámbitos de la empresa.

y D. Adoptar acciones y medidas bajo la tutela y seguimiento de la Comisión Paritaria de Igualdad del Grupo HC Energía, pues El Grupo considera el dialogo con los representantes de sus trabajadores como el cimiento incuestionable para el éxito del proyecto empresarial.

cve: BOE-A-2011-18805

Los objetivos del Plan de Igualdad de HC Distribución Eléctrica, S.A.U. se plasman y concretan en las siguientes acciones que se incorporan al Plan de Igualdad, como parte del mismo:

3.1 Automatización de los ratios en materia de género:

La Compañía se compromete a introducir en todas las bases de datos informáticas en materia de gestión de personal los necesarios indicadores de género, de forma que pueda disponer de la información estadística en materia de género, de forma rápida y automática, como mínimo en cada una de las siguientes áreas: composición de la plantilla, selección, contratación, bajas, retribuciones, promociones, jornada, formación, bajas temporales o suspensiones, medidas de conciliación, ayudas y bonificaciones.

Proceso de implantación:

Acción	Resultado
Fecha en que la medida deberá estar implantada:	31/12/2011.
Responsables de la implantación de la medida:	– Departamento de Administración de Personal. – Departamento de Relaciones Laborales.
Responsables del seguimiento de la ejecución de la medida:	– Comisión Paritaria de Igualdad
Inicio de los trabajos:	1/07/2011.
Comprobación temporal del nivel de ejecución:	– Cada tres meses.

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.

cve: BOE-A-2011-18805

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 vítae 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 vítae 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 vítae 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.

– Se sistematizará el proceso de selección, procesando la información, a fin de disponer de los siguientes datos de forma automatizada, con distinción por razón de género:

- Candidatos seleccionados de entre los currículum.
- Candidatos entrevistados o que han realizado las pruebas.
- Candidatos seleccionados para contratación.
- Candidatos rechazados, estableciendo para ello un cuestionario muy básico sobre los motivos del rechazo y la fase del proceso en que han sido rechazados.

Ante igualdad de formación, méritos y capacidad de distintos candidatos en el procedimiento de selección, prevalecerá el candidato del género menos representado en la Compañía.

Proceso de implantación:

Acción	Resultado
Análisis de la posibilidad de llegar a acuerdos con centros educativos o autoridades:	Antes de 31/12/2011.
Revisión del proceso de selección:	Antes de 31/12/2011.
Aplicación de las nuevas medidas en tribunales u órganos de selección:	1/01/2012.
Eliminación de los datos de candidatos y participación de personal femenino:	Antes de 31/12/2011.
Sistematización del proceso de selección:	Antes de 31/12/2011.
Responsables de la implantación de la medida:	Departamento de Relaciones Laborales.
Responsables del seguimiento de la ejecución:	La Comisión Paritaria de Igualdad.
Comprobación temporal del nivel de ejecución:	Cada seis meses.

3.4 Tutelar la efectiva incorporación del talento femenino a puestos directivos:

Con objeto de tutelar la incorporación del talento femenino a puestos directivos se adoptarán las siguientes medidas:

cve: BOE-A-2011-18805

a. Acciones de formación: En el procedimiento de asignación de formación, en especial la formación para puestos directivos o formación en liderazgo, se velará por la inclusión y participación del personal femenino. Así mismo, en el caso de que entre los candidatos propuestos a las acciones de formación haya una proporción de mujeres inferior a las que integre la base de personal que podría ser objeto de formación, antes de cerrar el listado de asistentes al programa, deberá establecerse por escrito las causas por las que no se produce la participación femenina que correspondería y las acciones que se adoptarán para corregir dicha desviación.

b. Promoción: En todos los procesos de promoción se tendrá en cuenta la experiencia, méritos y capacidades de los candidatos y candidatas que pudieran optar al puesto. En los tribunales u órganos decisorios en materia de promoción se tratará de que su composición siempre incluya personal femenino (bien de la línea de servicios bien de Recursos Humanos).

Ante igualdad de formación, méritos y capacidad de distintos candidatos en el procedimiento de promoción, prevalecerá el candidato del género menos representado en la Compañía.

Proceso de implantación:

Acción	Resultado
Formación:	Inmediata.
Promoción:	Inmediata.
Responsables de la implantación de la medida:	Área de RRHH: Departamento de Relaciones Laborales. Departamento de Organización y Desarrollo.
Responsables del seguimiento de la ejecución de la medida:	Comisión Paritaria de Igualdad.
Comprobación temporal del nivel de ejecución:	Cada seis meses formación. Anual promoción.

3.5 Revisar y mejorar la prevención del acoso sexual o por razón de sexo, así como protocolo de denuncia del acoso:

La Compañía manifiesta su rotundo rechazo ante cualquier comportamiento indeseado de carácter o connotación sexual, comprometiéndose a colaborar eficazmente y de buena fe para prevenir, detectar, corregir y sancionar este tipo de conductas.

A través del Protocolo contra el acoso sexual o por razón de sexo, la Compañía pone en marcha un mecanismo eficaz para prevenir e intervenir, en su caso, en el desarrollo de comportamientos que puedan derivar en situaciones de hostigamiento sexual, de género o por razón de sexo.

Recae en todo el personal la responsabilidad de cumplir con las disposiciones establecidas en el presente documento en materia de acoso.

En caso de producirse alguna situación de esta naturaleza, con independencia de las acciones legales que puedan interponerse al respecto ante cualesquiera instancias administrativas o judiciales, se establece un protocolo de actuación, como procedimiento interno e informal, que resultará de aplicación para todo tipo de posible situación de acoso u hostigamiento, ya sea sexual, de género o por razón de sexo.

En caso de que una denuncia afecte no sólo al acoso sexual o por razón de sexo, sino también a otros aspectos, tendrá preferencia el procedimiento establecido para el acoso sexual o por razón de sexo.

Por su propia naturaleza compleja, las conductas de hostigamiento o acoso de cualquiera de las tres modalidades que expresamente se combaten, requieren de un análisis objetivo y científico, lo que necesariamente implica el establecimiento de canales adecuados para su investigación y seguimiento.

La Compañía garantizará a sus empleados/as/as el derecho al ejercicio de la reclamación.

cve: BOE-A-2011-18805

La investigación acerca de la reclamación será desarrollada con pleno respeto a los derechos de todas las personas implicadas.

A. Resolución previa de los incidentes en materia de acoso en el trabajo:

Los empleados/as que consideren haber sido o estar siendo objeto de acoso sexual o por razón de sexo en su puesto de trabajo, o que consideren que una persona cercana a ellos está sufriendo este tipo de conductas podrán denunciar internamente este hecho por medio de los siguientes cauces:

a. Mediante comunicación a la Dirección de Recursos Humanos.
b. Mediante comunicación a su superior jerárquico.
c. Mediante la presentación de una reclamación ante la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Si en los casos establecidos en los guiones «a» o «b» no se llega a un resultado satisfactorio para el denunciante o se prolongan innecesariamente, se podrá reiterar la denuncia ante la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de Sexo.

Del mismo modo, la persona de Recursos Humanos o el superior jerárquico que reciba la denuncia de acoso, podrá, si las características del caso así lo hacen conveniente (complejidad, gravedad, etc.…) remitirlo directamente a la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de Sexo para que proceda a hacerse cargo del análisis y tramitación del caso.

B. Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de sexo en el trabajo:

Una comisión compuesta por técnicos y especialistas valorará y tramitará las reclamaciones que se presenten en materia de acoso sexual o por razón de sexo.

Dicha comisión utilizará, para la valoración de los casos que se presenten, una metodología científica y desarrollará las actuaciones precisas para determinar la presencia o no de conductas de acoso.

La Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de sexo en el trabajo, tendrá además, la responsabilidad de garantizar la confidencialidad (en la medida en que sea posible) de sus actuaciones y los derechos de todos los interesados/as involucrados en el procedimiento. Estará integrada por:

– Un Técnico de RRLL.
– Un Técnico de Prevención de Riesgos Laborales/Ergonomía y Psicosociología, cuando sea necesario.
– Un Técnico de los Servicios Jurídicos o Jurídico Laborales.

De entre sus miembros se nombrará a un Presidente y Secretario.

C. Procedimiento de resolución de las reclamaciones:

(i) Inicio: Todo empleado que desee presentar una reclamación por acoso sexual, de género o por razón de sexo deberá hacerlo por escrito.

Las reclamaciones que se formulen deberán contener:

a) Nombre y apellidos del interesado/a, así como la identificación del medio preferente o del lugar que se señale a efectos de notificaciones.
b) Hechos, razones y petición en que se concrete la solicitud.
c) Lugar y fecha.
d) Firma del solicitante.

El escrito de reclamación se dirigirá a la Comisión de Instrucción del Acoso en el trabajo, a través de los buzones de correo que se constituyan al efecto, o por presentación,

cve: BOE-A-2011-18805

por correo o directamente a cualquiera de los miembros de La Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de sexo en el trabajo.

Para garantizar la máxima confidencialidad, en caso de que el escrito se presente a cualquiera de los miembros de La Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de sexo en el trabajo, dicho escrito de reclamación se presentará en sobre debidamente cerrado acompañando un escrito donde se indicará el remitente, el destinatario y la fecha de entrega.

Los expedientes se custodiarán en La Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de sexo en el trabajo con todas las garantías para mantener la necesaria confidencialidad.

(ii) Desarrollo: El procedimiento, sometido al criterio de celeridad, se impulsará de oficio en todos sus trámites.

Recibida una reclamación, la Comisión de Instrucción del Acoso Sexual o por razón de sexo en el trabajo, deberá reunirse en el plazo máximo de 4 días hábiles para iniciar las actuaciones pertinentes. En dicha reunión se nombrará un instructor y un secretario, de entre los miembros de la Comisión, que deberán efectuar la instrucción del procedimiento.

Las actuaciones a desarrollar por el instructor y secretario podrán ser cualquiera de las siguientes:

– Citar al solicitante, con objeto de mantener una entrevista en el plazo de siete días hábiles desde la recepción de la reclamación, con objeto de confirmar y aclarar los hechos establecidos en la reclamación. Para dicha entrevista se podrá requerir al solicitante que presente cualquier e-mail, mensaje telefónico o cualquier otro medio de acreditación de lo alegado, que se considere necesario.

– Tras la entrevista el instructor y el secretario, en el plazo de dos días hábiles deberán proponer a la Comisión: (i) la desestimación del caso si consideran que no tiene entidad alguna, dejando constancia de los motivos de dicha decisión o (ii) continuar el procedimiento y los pasos a seguir; en este último caso podrán adoptarse medidas provisionales durante la tramitación encaminadas a preservar los derechos de los interesados/as.

– Si la Comisión opta por desestimar la reclamación, deberá comunicar al interesado/a -por escrito y en el plazo de dos días hábiles, la decisión y las causas de la desestimación.

– Si la Comisión opta por continuar con el procedimiento, el instructor y el secretario deberán adoptar las medidas necesarias para definir, con la mayor claridad posible, los hechos y su gravedad. La instrucción deberá realizarse con la máxima celeridad sin que, salvo circunstancias especiales, puede extenderse más allá de 20 días hábiles.

– Durante la instrucción del caso la Comisión podrá requerir la adopción de medidas cautelares a fin de garantizar el buen fin del procedimiento y la protección de las personas afectadas.

– El procedimiento deberá desarrollarse respetando el principio de contradicción, de forma que el instructor y el secretario deberán, salvo causa mayor, dar a conocer a la persona o personas afectadas el contenido de la reclamación, de forma que pueda/n alegar o aportar lo que considere/n necesario.

– Las personas interesadas podrán, en cualquier momento antes de la emisión del informe por la Comisión, efectuar alegaciones y aportar cuantos documentos u otros elementos consideren oportuno, que el instructor y el secretario podrán tener en cuenta.

– El instructor y el secretario podrán efectuar las entrevistas y recabar la información que consideren adecuada para esclarecer los hechos, velando en todo caso por tratar de respetar la confidencialidad.

– El instructor y el secretario deberán tener puntualmente informados, del estado del caso, a los miembros de la Comisión durante todo el procedimiento.

– Por último, finalizada la instrucción, el instructor y el secretario presentarán –en el plazo de dos días hábiles– un informe a la Comisión de la instrucción efectuada y de sus resultados con objeto de que la Comisión pueda emitir un informe definitivo.

cve: BOE-A-2011-18805

Los hechos relevantes que deban incluirse en el informe final de la Comisión podrán acreditarse por cualquier medio de prueba admisible en Derecho.

– Podrán solicitarse cuantos informes o análisis de especialistas se consideren necesarios para esclarecer la reclamación. Los informes solicitados serán facultativos y no vinculantes.

– Los interesados/as podrán, en todo caso, actuar asistidos de asesor cuando lo consideren conveniente en defensa de sus intereses.

– En cualquier caso, la Comisión de Instrucción adoptará las medidas necesarias para lograr el pleno respeto a los principios de contradicción y de igualdad de los interesados/as en el procedimiento.

(iii) Finalización: El informe final de la Comisión deberá emitirse dentro del plazo máximo de 30 días hábiles a contar desde el día siguiente a la presentación de la reclamación, salvo que por razones extraordinarias sea necesario aumentar el plazo, lo que decidirá la propia Comisión por escrito razonado y notificado a las partes.

El informe deberá contener (i) el resumen de los pasos de instrucción que se han seguido, (ii) los hechos que han quedado acreditados y (iii) una propuesta de recomendaciones.

Este informe se trasladará inmediatamente a las personas interesadas, quienes podrán efectuar las alegaciones que consideren convenientes, en el día hábil siguiente a su recepción.

Tras la recepción de las alegaciones la Comisión emitirá el informe definitivo.

Las actuaciones que el informe, en su caso, recomiende adoptar, se llevarán a cabo con la máxima celeridad por los órganos competentes en la materia. Estas recomendaciones podrán consistir en medidas organizativas y/o disciplinarias.

D. Denuncias falsas:

En el supuesto de que se pueda constatar que la denuncia presentada es manifiestamente falsa o vacía de contenido, habiéndose presentado con el único propósito de perjudicar al denunciado y poner en entredicho su credibilidad, se podrán adoptar medidas disciplinarias contra el denunciante.

4. Comisión Paritaria de Igualdad:

La Comisión Paritaria de Igualdad efectuará seguimiento del cumplimiento y desarrollo de este Plan de Igualdad.

5. Entrada en vigor del Plan de Igualdad:

El presente Plan de Igualdad entrará en vigor el día 30 de Junio de 2011 y tendrá una vigencia de tres años, transcurridos los cuales podrá ser objeto de prórroga expresa por un periodo de un año o, en su caso, de revisión por acuerdo entre las partes. Todo ello sin perjuicio de la actualización de acciones que pueda adoptar la Comisión Paritaria de Igualdad, las cuales serán recogidas y actualizadas en el Plan, al menos con carácter anual.

El presente Plan constituye un todo unitario, y por lo tanto deberá interpretarse y aplicarse en su conjunto, no siendo admisibles pretensiones de aplicación parcial.

6. Información y difusión de medidas:

En orden a reflejar su compromiso con la igualdad de oportunidades, y a fin de potenciar una línea de sensibilización e información, la dirección de la empresa facilitará la difusión interna y conocimiento por parte del personal sobre los contenidos de este Plan de Igualdad, así como del marco normativo vigente en materia de igualdad y conciliación.

cve: BOE-A-2011-18805

Igualmente y cumpliendo con el objetivo de prevenir comportamientos y conductas de acoso sexual, por razón de género o de sexo, o *mobbing*, HC Distribución Eléctrica, S.A.U se compromete a procurar la máxima difusión de las medidas y procedimientos específicos acordados, para canalizar las reclamaciones a que pudiera haber lugar, con el fin de sensibilizar a todas las personas de la plantilla, persiguiendo con ello la consecución de un ambiente de trabajo libre de connotaciones sexuales o sexistas, y libre de conductas de hostigamiento.

25 de mayo de 2011.

cve: BOE-A-2011-18805