

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.

Los objetivos del Plan de Igualdad de HC Energía, 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.