

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.

– 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.