– 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:

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.

cve: BOE-A-2011-18802

Acción	Resultado
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.

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.

cve: BOE-A-2011-18802