– 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