

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 RR.HH.: 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 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.