

DIVERSiDAU

UCI.

MENSAJE DEL DE RR.HH DIRECTOR

Algunos podrán decir que “está de moda”, que las cosas “siempre han sido así”, o que se olvidará pronto. Pero lo cierto es que la igualdad, tanto de género como de raza, religión o identidad sexual ha llegado para quedarse. La manifestación, el 8 de marzo, de tantas y tantas personas reclamando una igualdad real nos debería, cuando menos, hacer reflexionar acerca de si lo estamos haciendo bien nosotros, en nuestro entorno y con las personas que nos rodean. Porque de eso quería hablaros: de personas. Del capital humano que forma nuestra empresa,

que, independientemente de su género, religión, raza o condición sexual se esfuerzan cada día por hacerlo cada vez mejor, crecer y hacernos crecer a su lado.

El Libro Blanco de la Diversidad que tienes en tus manos trata de la forma de relacionarnos los unos con los otros. Queremos que sea un punto de inflexión entre esa visión del pasado y la sociedad actual a la que pertenecemos, a cuya realidad cambiante debemos y queremos adaptarnos si queremos ser mejores, pero también más competitivos, completos e innovadores como empresa. Porque se ha demostrado además que la diversidad no es solo algo bueno en sí mismo, sino que añade valor a cualquier compañía e impacta positivamente en la cuenta de resultados.

Desde aquí os animo a hacer entre todos que Igualdad de Género, Diversidad Cultural y Derechos Humanos no sean sólo una aspiración común, sino que los interioricemos, vivamos y practiquemos a diario. Lo demás pertenece al pasado.



Aguilar
Director de RR.HH

Índice

6

Nuestra
Diversidad

12

Igualdad
de Género

20

Política
de Selección

26

Política
de Movilidad

34

Indicadores
Diversidad

Qué entendemos por

DIVERSIDAD

- ⑦ Generar igualdad de oportunidades y coexistencia de personas diversas desde género, origen, edad, cultura, ideologías (respetando la legalidad), sensibilidades, creencias, orientación sexual, educación...
- ④ Crear una cultura inclusiva.
- ⊗ Construir un espacio de trabajo que fomente la diversidad y permita el desarrollo y la promoción del talento a los puestos de dirección.

La gestión de la diversidad tiene como objetivo transformar a UCI en una compañía que mejore el compromiso, el orgullo de pertenencia, la excelencia en el trabajo, el impacto en la sociedad y la experiencia cliente.

NUESTRA DIVERSIDAD EN UCI

Para UCI, la gestión de la Diversidad es parte de nuestra responsabilidad corporativa, entendida como un compromiso interno que garantice la adhesión de los colaboradores internos y permita contar con el talento adecuado para cumplir con las exigencias de nuestro negocio. Pero también como un compromiso social en el entorno en el que operamos.

La política de diversidad es un compromiso de UCI que velará por respetar la diversidad con una actitud de inclusión, pero el compromiso debe de ser de todas las personas que conforman la empresa.

En la gestión de la diversidad hacemos partícipes a todas las partes interesadas (Trabajadores internos y externos, Inmobiliarios, proveedores, etc.), con los que nos relacionamos a través de la difusión de las diferentes acciones que se lleven a cabo.

Un objetivo común

- Favorecer una sociedad inclusiva, atrayendo talento diverso que aporte innovación y soluciones creativas que permitan fidelizar clientes cada vez más heterogéneos.
- Construir una compañía mejor, más abierta, con mayor capacidad para ofrecer mejores productos, servicios y procesos, creando una experiencia cliente más competitiva.
- Lograr mayor impacto en todas las partes interesadas y mejorar la reputación de UCI.
- Incrementar el compromiso de los empleados creando un ambiente de trabajo estimulante y creativo.
- Promover la diversidad mediante la igualdad de oportunidades y condiciones en todos los procesos y establecer medidas de equidad para corregir desigualdades identificadas.

A quién va dirigido

La diversidad en UCI tiene carácter corporativo y por tanto es de aplicación a todas las sociedades del GRUPO UCI y en todos los países donde el Grupo esté presente.

Diversidad en valores

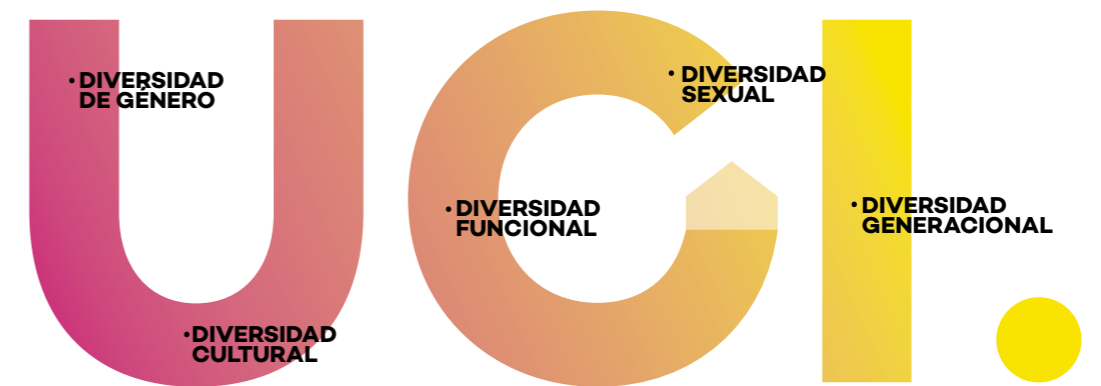
Nuestros valores y competencias forman parte de la cultura de UCI y tienen que fomentar la creación de equipos que representen la diversidad, pues impacta de lleno en la experiencia cliente y es un reflejo de la sociedad.

La apuesta de UCI por la diversidad transmite el compromiso por las personas, para que puedan desarrollar una trayectoria profesional que nos permita ser la entidad de referencia para nuestros clientes.



El camino de la diversidad

Mapa de las distintas realidades.



Comité de diversidad

Un Comité de diversidad será el encargado de asegurar que se cumple la política de diversidad realizando un seguimiento de los indicadores establecidos.

Las funciones del Comité serán las siguientes:

Mantener actualizadas y asegurar el cumplimiento de las distintas políticas de diversidad y su cumplimiento.

Establecer acciones para sensibilizar a todos los colaboradores del Grupo UCI en materia de diversidad.

Identificar las barreras que generan cualquier tipo de desigualdad y poner en práctica las acciones para eliminarlas

Gestionar las notificaciones relativas a la falta de cumplimiento de la política que lleguen a través del buzón de alerta ética alertaetica@uci.com

Actuar de mediadores en situaciones en las que no se actúe de acuerdo al compromiso de la empresa con la diversidad y establecer medidas correctoras.

Conformar y mantener un equipo de embajadores UCI mediante un proceso objetivo e inclusivo.

Los embajadores de la diversidad en UCI serán los encargados de fomentar las actitudes inclusivas, velar por evitar cualquier actitud o comentario que pueda ser discriminatorio, e informar sobre posibles incidencias.

Aprovechar las iniciativas públicas de apoyo a la normalización de igualdad de género en las empresas y fomentar actitudes inclusivas, velando por evitar actitudes y comentarios discriminatorios.

Elaborar un informe de diversidad para el Comité de RR.HH.

¿Quién lo forma?



Dicho Comité tendrá una **rotación periódica, cada 3/5 años**, de los componentes del mismo con la finalidad de aportar mayor diversidad tanto en opiniones como en ideas y decisiones.

En los **comités de RR.HH.** se dedicará una parte del **tiempo** a los temas relevantes en materia de diversidad de la compañía y a la revisión del informe creado por el Comité de diversidad.

La **periodicidad del Comité será trimestral**, teniendo en cuenta que puedan producirse situaciones excepcionales que requieran convocatoria extra antes del plazo mínimo establecido.



DE IGUALDAD GÉNERO

Principios

1. Una dirección que promueva la igualdad de género

Reivindicar un apoyo de alto nivel y políticas directas de primer nivel a favor de la igualdad de género.

Comprometer a las partes implicadas internas en el desarrollo de políticas, programas y planes de implementación empresariales a favor de la igualdad de género.

Garantizar que todas las políticas incluyan la dimensión de género, identificando factores distintivos, y que la cultura empresarial fomente la igualdad y la integración.

2. Igualdad de oportunidades, integración y no discriminación

Las condiciones retributivas de la posición no tendrán en cuenta el género

Asegurar que las políticas y las prácticas de trabajo estén exentas de cualquier discriminación de género.

Implementar la contratación que integre la dimensión de género

Contratar y nombrar a mujeres (en igualdad de condiciones y sin favorecer la discriminación positiva) en puestos directivos y de responsabilidad.

Garantizar una participación suficiente de mujeres en los procesos de promoción interna en todos los niveles, favoreciendo equipos compensados en diversidad.

3. Liderazgo y compromiso

Favorecer, de forma individual y conjunta, la defensa de la igualdad de género y colaborar con socios, proveedores y líderes comunitarios en la promoción de la integración.

4. Transparencia, evaluación e información

Difundir las políticas empresariales de UCI a favor de la igualdad de género.

Integrar los indicadores de género en los procesos de evaluación de gestión de personas y estudios de clima.

Tener indicadores de medición de los objetivos propuestos.

Acciones para garantizar la diversidad y la cultura inclusiva

Revisar por parte de RR.HH. todos los procedimientos de gestión de personas para potenciar una cultura de talento diverso teniendo en cuenta:

Una política salarial clara y objetiva que nunca tenga en cuenta factores que puedan ser susceptibles de discriminación. Igual remuneración para cargos de igual valor y responsabilidad.

Marcar unos **objetivos** y, por ende, una política de retribución variable justa y acorde con las jornadas laborales (tener en cuenta las jornadas reducidas).

Ofrecer la posibilidad de **sustituir las bajas de larga duración en el caso de que el manager lo considere oportuno**, para evitar la sobrecarga de trabajo por la ausencia.

Asegurar que el **Código Ético** de la compañía contemple la diversidad de género tanto en el contenido ("UCI se compromete a garantizar una igualdad de condiciones para que todos, independientemente de su género y sólo en función de sus méritos y de su propia motivación, tengan espacio para crecer y desarrollarse."// "Los colaboradores/as deben comprometerse a ser personas honestas y responsables, a que sus acciones estén inspiradas en altos estándares éticos, sean líderes dentro de la organización, sepan escuchar a los otros y respeten la diversidad."); así como en el lenguaje del mismo.

Cuidar que todas las **herramientas de desarrollo** (evaluaciones del desempeño, **feedback** 360, planes de desarrollo, estudio de clima, descripciones de puesto...) utilicen siempre un sistema de criterios de evaluación objetivos, asegurando que en todas las declaraciones y enunciados se utiliza un lenguaje neutro e inclusivo así como evitando términos que culturalmente han podido estar más relacionados con el género masculino (competitividad, dedicación...) y valorar otros términos como: orientación a consecución de objetivos, compromiso...

Incluir en dichas herramientas ítems que nos permitan conocer de primera mano el sentir de los colaboradores en materia de diversidad de género (ej.: "siento que se valora mi desempeño y resultado teniendo en cuenta únicamente factores objetivos", "el liderazgo en UCI tiene en cuenta a todas las personas y respeta la diversidad"...)

Detectar las **necesidades formativas**, planificarlas y evaluarlas de manera que permitan siempre el desarrollo de las personas independientemente de su género, teniendo en cuenta: horarios de impartición, acceso a dicha formación, revisión de contenidos, medios alternativos para facilitar la asistencia, formaciones de reciclaje tras bajas de maternidad y/o excedencias por cuidado de personas...

Revisar todas las herramientas y procesos que se llevan a cabo en la empresa para asegurar que tienen en cuenta la diversidad de género y modificar tendencias heredadas culturalmente en los procesos que puedan ir en contra de esta política. (ej.: en @rco producción ya se puede poner como primer titular indistintamente hombre o mujer pero, sin embargo, cuando llegan operaciones a la etapa de análisis si no figura el hombre como primer titular, solicitan modificarlo...)

Revisar el contenido y significado de nuestros valores y competencias incluyendo en todos ellos el matiz de la diversidad

Promocionar la presencia de las mujeres en los diferentes niveles de responsabilidad de la estructura para introducir nuevas formas de liderazgo, dirección de equipos y comunicación.

Realizar un estudio sobre perfiles femeninos con potencial y las posibles barreras con las que se encuentra para su promoción.

Identificar el potencial y promover el liderazgo inclusivo.

Crear un plan de sucesión que contemple la diversidad de género. Detectar el talento tanto de mujeres como de hombres cualificados con potencial de promoción a posiciones de responsabilidad y asegurando la paridad en la base de sucesión.



En los diferentes eventos de empresa (UCIDay, Jornada Managers...) así como en los eventos que impliquen a las partes interesadas (Inmociónate...), **velar porque exista una equidad de género** (como por ejemplo en los ponentes invitados en cada ocasión).

Velar porque **en todos los desarrollos de proyectos estratégicos de la compañía haya representación equivalente de cada sexo** que aporten una visión heterogénea (grupos de trabajo, *focus groups*...)

Lanzamiento de campañas corporativas de formación, información y sensibilización que incidan en la igualdad como valor diferencial de la compañía. Que promuevan liderazgos inclusivos y favorables a la Diversidad, promocionando un lenguaje y comportamientos no sexistas. Presentarnos ante el cliente como una empresa que valora y respeta la diversidad.

Introducción en los canales de comunicación propios de la organización (circulares, Intranet...), de las políticas, compromisos, medidas adoptadas y resultados obtenidos en relación a la diversidad de género.

Habilitar canales que permitan a la plantilla dar feedback sobre los efectos de las medidas adoptadas.

Implementar medidas que faciliten la conciliación laboral, familiar y personal (*flexiworking* y teletrabajo).

Generar encuentros de trabajo de la Dirección UCI con las direcciones de otras empresas en los que poder compartir las políticas y acciones puestas en marcha de cara a la Diversidad. El conocimiento compartido enriquece a todos. Reproducir a nivel colaborador este formato para concienciar y poder enriquecer con nuevas ideas.



DE POLÍTICA SELECCIÓN

¿Qué objetivos perseguimos?

- Garantizar la igualdad de oportunidades, así como el trato justo, imparcial y no discriminatorio, en todos los procesos de Selección de Personas.
- Promover la toma de decisiones, en materia de Selección, sin prejuicios asociados al género y/o responsabilidades familiares.
- Asegurar la diversidad de género en los diversos equipos de trabajo y en todos los ámbitos de la organización.
- Fomentar la presencia de criterios de igualdad a lo largo de todo el proceso de Selección, así como la aplicación de procedimientos que permitan seleccionar a las personas adecuadas para desarrollar las funciones que los puestos vacantes requieren, independientemente del género y/o circunstancias familiares de los candidatos.
- Sensibilizar a todos los intervinientes en los procesos de Selección de Personas sobre la Diversidad de Género.

Principios básicos

1. Velamos porque los procesos de selección sean objetivos e imparciales, atendiendo a criterios de mérito y capacidad.
2. Respetamos los criterios de igualdad de género a lo largo de todo el proceso de selección de personas en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
3. Garantizamos en el pool de candidatos la representación de ambos sexos siempre que reúnan los criterios objetivos de la vacante.
4. Favorecemos la selección del sexo menos representado en cada proceso, en igualdad de condiciones de adecuación al puesto.
5. Garantizamos que las condiciones retributivas de la posición no tendrán en cuenta el género.
6. Garantizamos el trato justo, imparcial, no discriminatorio y sin prejuicios asociados al género.
7. Mantenemos y actualizamos manuales, políticas y procedimientos de reclutamiento y selección contemplando la diversidad de género.

¿Cómo asegura UCI la diversidad en los procesos de selección?

Nuestros valores y competencias constituyen la cultura de UCI y tienen que fomentar la creación de equipos que representen la diversidad, pues además de ser un reflejo de la sociedad, ésta impacta de lleno en la experiencia cliente.

Para implementarla, el recorrido será el siguiente:

1-Detección de las necesidades

Se valorará la necesidad de incorporar a una persona en la compañía, contemplando por escrito para cada puesto, las características técnicas y competencias, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto de trabajo.

La **denominación del puesto** se realizará siempre con ambos géneros y sin connotaciones que puedan ir dirigidas únicamente a hombres o mujeres.

No se tendrán en cuenta factores que, sin interferir en los requisitos imprescindibles del puesto, puedan ser discriminatorios al estar relacionados tradicionalmente con alguno de los sexos.

2-Definición del perfil

En la **descripción del perfil** se utilizará siempre un lenguaje neutro, determinando criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades que nunca tendrán que ver directamente con el género o indirectamente con él.

La persona responsable del área donde existe la necesidad de cubrir una vacante deberá incluir en la **hoja de solicitud de una nueva persona** las competencias básicas (generales y técnicas) que necesitará para desempeñar el puesto en cuestión y será en base a esas competencias que se valorará a los diversos candidatos presentados.

3-Definición del proceso

Dependiendo del perfil que se necesite contratar, el proceso de selección podrá variar y por ello será necesario contemplar cada una de las **posibles pruebas a administrar** para poder asegurar que se aplican todos los principios anteriormente descritos. Para ello, hay que velar porque las pruebas utilizadas en cada fase estén justificadas y sean pertinentes para evaluar las competencias requeridas.

Debe establecerse a su vez una ponderación para cada prueba con criterios homogéneos para ambos sexos teniendo en cuenta indicadores cuantificables.

Debe establecerse también para cada posición a cubrir, los intervinientes en la toma de decisión final, con el fin de dotar de mayor objetividad al proceso.

5-Criba curricular

Valoraremos las solicitudes en base a criterios objetivos previamente definidos, atendiendo únicamente a la formación y experiencia de las personas candidatas.

La evaluación de los perfiles de todas y cada una de las personas candidatas se realizará sin distinciones entre ellas, con la garantía de total imparcialidad y objetividad, y siendo respetuosos con la diversidad.

4-Publicación de anuncios

Las ofertas de empleo que se publiquen en las diferentes **Webs y Medios** con los que trabajemos tendrán siempre un lenguaje neutro, no agresivo, que incluya ambos sexos y detalle únicamente los requisitos esenciales. Velaremos por asegurar que se da una imagen de empresa que valora la diversidad de género.

Se velará por una adecuada selección de canales, partners y *head hunters* que sean facilitadores en la incorporación de talento diverso y fomenten una mayor participación de mujeres en procesos para cubrir puestos de responsabilidad.

6-Entrevistas y otras pruebas de selección

En las **entrevistas personales** se garantizará la imparcialidad en cuanto al género y se evitarán cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto que pudieran ser susceptibles de interpretación discriminatoria y que no aporten información relevante para el correcto desempeño del mismo. En aquellos casos en los que se utilicen tests, se asegurará que dichas pruebas sean adecuadas y que estén orientadas a evaluar directamente las competencias o exigencias del puesto.

En aquellos casos en los que se lleve a cabo un **Assessment Center Situacional**, se comprobará que todas las pruebas que se realicen durante el mismo (*role playing*, presentaciones, dinámicas de grupo, etc.) utilicen siempre un lenguaje neutro y no favorezcan en ningún caso a uno de los sexos. Asimismo, se velará durante el desarrollo del mismo para que no se valoren criterios que puedan ser susceptibles de discriminación.

En el cuestionario de valoración del proceso de selección que se solicita a los candidatos con posterioridad a las entrevistas, se incluirá una pregunta para que valoren el grado de objetividad del mismo.

7-Presentación de candidatos finales

En la terna final se intentará, siempre que sea posible, que exista representación de ambos sexos y que, en igualdad de condiciones y aptitudes, se favorezca a aquellas personas que sean del sexo menos representado en el departamento, área y/o nivel para el que esté optando.

8-Toma de decisión

La toma de decisión se llevará a cabo realizando una valoración objetiva de las personas presentadas en base a experiencia, formación, capacidades, habilidades y sin tener en cuenta el sexo.

La selección de la persona tiene que ser transparente y estar basada en criterios demostrables de modo que no haya lugar a dudas ni ambigüedades. Para ello, será necesario que los intervinientes en cada proceso de selección cumplimenten una ficha con la puntuación de las competencias evaluadas y la decisión se tomará teniendo en cuenta exclusivamente dichas puntuaciones.

9-Feedback candidato

En el *feedback* que se facilita a aquellos candidatos que han sido descartados en el proceso, se argumentará únicamente en base a criterios objetivos (competencias, experiencia, formación...).



DE POLÍTICA MOVILIDAD Y PROMOCIÓN INTERNA

Nuestros objetivos

Esta política de movilidad y promoción interna persigue y ambiciona:

- Garantizar la igualdad de oportunidades, así como el trato justo, imparcial y no discriminatorio, en todos los procesos de movilidad y promoción interna.
- Propiciar la toma de decisiones, en materia de movilidad y promoción Interna, sin prejuicios asociados al género y/o responsabilidades familiares.
- Asegurar la diversidad de género en los diferentes equipos de trabajo y en todos los ámbitos de la organización.
- Fomentar la presencia de criterios de igualdad en todos los procesos de movilidad y promoción interna, así como la aplicación de procedimientos que permitan seleccionar a las personas adecuadas para desarrollar las funciones que los puestos vacantes requieren, independientemente del género y/o circunstancias familiares de los candidatos.
- Impulsar una cultura inclusiva y diversa en la gestión de personas con foco primordial, pero no excluyente, en los puestos de dirección y responsabilidad de la organización.
- Impulsar el talento diverso en todas las líneas jerárquicas de la compañía.
- Sensibilizar a todos los intervinientes en los procesos de movilidad y promoción interna sobre la diversidad de género.

Herramientas que favorecen la movilidad y la promoción interna

Adicionalmente a las nueve acciones relativas a las fases del proceso que veremos más adelante, la empresa se compromete al desarrollo de dos herramientas principales que contribuyan a la movilidad y la promoción interna, como las que se detallan a continuación:

Somos Talento

Desarrollo del proyecto Somos Talento que, evaluando objetivamente el potencial y los resultados de las personas, permita diseñar planes de acción de desarrollo y adoptar decisiones que aseguren la promoción de talento diverso.

Se propiciarán acciones formativas dirigidas a potenciar dicho talento, reforzar habilidades directivas y favorecer el acceso a puestos de mayor responsabilidad, sin discriminación alguna por motivos de género y/o responsabilidades familiares.

Plan de sucesión

Creación y mantenimiento de un plan de sucesión de las posiciones críticas de la organización que tenga en cuenta el compromiso con la diversidad de género de la compañía, asegurando que exista siempre equilibrio/paridad en los candidatos.

Además como parte de este plan de sucesión se deberá establecer, cuando no sea posible garantizar este equilibrio, un plan de acción que permita, no solo identificar potenciales candidatos sino crear un recorrido formativo que facilite alcanzar en un período de tiempo prudente dicho objetivo en todas las posiciones críticas identificadas



Principios básicos

1. Velar porque los procesos de movilidad y promoción interna sean transparentes, objetivos, imparciales, atendiendo a criterios de mérito y capacidad.
2. Respetar los criterios de igualdad a lo largo de todo el proceso de movilidad y promoción interna en cuanto a lenguaje, estereotipos e imágenes.
3. Garantizar en el *pool* de candidatos la representación de ambos sexos siempre que reúnan los criterios objetivos de la vacante.
4. Priorizar la cobertura de los puestos vacantes con colaboradores internos, antes de acudir al mercado laboral, siempre y cuando el perfil se ajuste a los requerimientos, favoreciendo la movilidad y promoción interna del género menos representado en cada proceso, en igualdad de condiciones de capacidades y méritos.
5. Garantizar que las condiciones retributivas de la posición no tendrán en cuenta el género.
6. Garantizar el trato justo, imparcial, no discriminatorio y sin prejuicios asociados al género.
7. Mantener y actualizar manuales, políticas y procedimientos de movilidad y promoción interna contemplando la diversidad de género.

Desarrollo de la política

En UCI sabemos que favoreciendo e impulsando la movilidad y promoción interna diversa, con la asignación de nuevos puestos y responsabilidades, se produce una mejora de la satisfacción de sus colaboradores, su aprendizaje, crecimiento profesional y polivalencia, lo cual a su vez contribuye a una mayor productividad, la mejora continua y la consecución de mejores resultados por parte de toda la organización.

UCI, además, se compromete a velar por la diversidad de género en cada proceso de movilidad y promoción Interna que se lleve a cabo, lo cual es primordial para generar ideas y perspectivas enriquecedoras, además de permitir que el talento ocupe puestos de decisión y responsabilidad.

Para ello, a continuación se detallan las acciones a tener en cuenta en cada una de las fases del proceso:

1-Detección de las necesidades

Se valorará la necesidad de cubrir cualquier posición vacante contemplando por escrito las características técnicas y competencias requeridas, sin añadir cuestiones que no estén relacionadas con el desempeño real del puesto de trabajo.

La denominación del puesto se realizará siempre con ambos géneros y sin connotaciones que puedan ir dirigidas únicamente a hombres o mujeres.

No se tendrán en cuenta factores que, sin interferir en los requisitos imprescindibles del puesto, puedan ser discriminatorios al estar relacionados tradicionalmente con alguno de los sexos.

2-Definición del perfil

En la descripción del perfil se utilizará siempre un lenguaje neutro, determinando criterios objetivos como conocimientos técnicos, funciones y responsabilidades que nunca tendrán que ver directamente con el género o indirectamente con él.

La persona responsable del área donde existe la necesidad de cubrir una vacante deberá incluir en la hoja de solicitud de una nueva persona las competencias básicas (generales y técnicas) que necesitará para desempeñar el puesto en cuestión. Sólo se valorará a los candidatos atendiendo a dichas competencias.

3-Definición del proceso

Dependiendo del perfil que se requiera, el proceso podrá variar y, por ello, será necesario contemplar cada una de las posibles pruebas a administrar para poder asegurar que se aplican todos los principios anteriormente descritos. Se velará por que las pruebas utilizadas en cada fase estén justificadas y sean pertinentes para evaluar las competencias requeridas.

Debe establecerse a su vez una ponderación para cada prueba con criterios homogéneos para ambos sexos teniendo en cuenta indicadores cuantificables.

Debe establecerse también para cada posición a cubrir los intervinientes en la toma de decisión final, con el fin de dotar de mayor objetividad al proceso.

5-Criba curricular

Las solicitudes se valorarán en base a criterios objetivos previamente definidos, atendiendo únicamente a la formación, competencias, desempeño (aptitudes y actitudes) y experiencia de las personas.

La evaluación de los perfiles de todas y cada una de los candidatos se realizará sin variaciones entre ellos, con la garantía de total imparcialidad y objetividad, y siendo respetuosos con la diversidad.

4-Publicación de vacantes

Los puestos vacantes se publicarán en la sección “Muévete” de la Intranet. Dicha publicación tendrá siempre un lenguaje neutro, que incluya ambos sexos y detalle únicamente los requisitos esenciales. Además se procurará dar una imagen que valore la diversidad de género.

6-Entrevistas y otras pruebas de selección

En las entrevistas personales se garantizará la imparcialidad en cuanto al género y se evitarán cuestiones no relacionadas con el desempeño del puesto que pudieran ser susceptibles de interpretación discriminatoria y que no aporten información relevante para el correcto desarrollo del mismo. En aquellos casos en que se utilicen tests, se garantizará que dichas pruebas sean adecuadas y que estén orientadas a evaluar directamente las competencias o exigencias del puesto.

En aquellos casos en los que se lleve a cabo Assessment Center Situacional, en todas las pruebas que se realicen durante el mismo (role playing, presentaciones, dinámicas de grupo, etc.) se utilizará siempre un lenguaje neutro que no favorezca en ningún caso a uno de los sexos. Asimismo, se velará durante el desarrollo del mismo para que no se valoren criterios que puedan ser susceptibles de discriminación.

7-Presentación de candidatos finales

En la terna final se intentará, siempre que sea posible, que exista representación de ambos sexos y que, en igualdad de condiciones y aptitudes, se favorezca a aquellas personas que sean del sexo menos representado en el departamento, área y/o nivel para el que esté optando.

8-Toma de decisión

La toma de decisión se llevará a cabo realizando una valoración objetiva de las personas presentadas en base a experiencia, formación, competencias, capacidades, habilidades, desempeño, aptitudes, actitudes y sin tener en cuenta el sexo.

La selección de la persona tiene que ser transparente y estar basada en criterios demostrables de modo que no haya lugar a dudas ni ambigüedades. Para ello, será necesario que los intervinientes en cada proceso cumplimenten una ficha con la puntuación de las competencias evaluadas y la decisión se tomará teniendo en cuenta exclusivamente dichas puntuaciones.

Se habilitará diversidad@uci.com como canal de comunicación con el Comité de diversidad mediante el cual se puede reportar, de forma anónima o no, cuestiones (dudas, quejas y sugerencias) relativas a la diversidad de género en procesos de movilidad y promoción Interna.

9-Feedback candidato

En el *feedback* que se facilita a aquellos candidatos que han sido descartados en el proceso, se argumentará únicamente en base a criterios objetivos (competencias, experiencia, formación...).



DE DIVERSIDAD INDICADORES DE GÉNERO

1. Incorporación de los siguientes indicadores en el comité de RR.HH.:

Distribución por género de la plantilla total.

Distribución entre personas colaboradoras, *managers* y dirección.

Distribución por género entre personas colaboradoras, *managers* y dirección.

Rotación y movilidad por género.

Distribución por edad de la plantilla total.

Número de altas y bajas en la empresa, contabilizadas por género.

Porcentaje de promociones/movilidad voluntaria en jornadas reducidas

Estos indicadores saldrán reflejados al menos una vez al año en el documento UCI al Día.

2. Incorporación en el Estudio de Clima de indicadores relativos a la diversidad de género

3. Valoración en relación a la gestión de la diversidad de género en el *feedback 360°*

4. Cumpliendo con la legislación vigente incorporamos en el Estado de Información no Financiera indicadores en materia de diversidad.

