

Política de no discriminación

Una de las funciones de la Unidad de Igualdad es velar por el cumplimiento de la legislación en materias de igualdad de oportunidades, la no discriminación y la aplicación efectiva del principio de igualdad entre mujeres y hombres, así como los procesos para abordar el acoso.

III Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2026)

En la página 4, en la introducción del III Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2026) se describe que *“Los compromisos explícitos alcanzados por las diferentes unidades y servicios, así como la suma de todos nuestros esfuerzos, harán posible avanzar más allá de lo logrado con los dos planes anteriores y contribuiremos, desde nuestra institución, a hacer más equitativas las condiciones laborales de hombres y mujeres, con el compromiso de seguir trabajando para mejorar la definición de los puestos de trabajo, los procesos de selección y promoción profesional, la justa retribución entre hombres y mujeres de una misma categoría profesional, la inclusión de los diversos colectivos, también de los que presentan diversidad funcional, y el desarrollo aún mayor de una cultura del respeto y la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, tal como recoge el Protocolo de 15 de julio de 2020”*.

En el punto 3.1, en el eje estratégico 1 del Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2026) en el apartado Cultura, establece que:

- *“En este eje se pretende consolidar una cultura y una comunicación interna y externa que faciliten la igualdad de oportunidades, la paridad, la conciliación trabajo-familia, las relaciones saludables en el lugar de trabajo y la no discriminación.*
- *Acción 1: Velar por que no haya obstáculos a una presencia más paritaria, analizando de manera periódica la evolución, la promoción y el acceso del personal a determinadas posiciones.”*

En el punto 3.2, en el eje estratégico 2 del Plan de Igualdad de Oportunidades (2022-2026) en el apartado Laboral y Dirección de Personas, establece:

- *“Ofrecer formación en igualdad de oportunidades, flexibilidad y conciliación trabajo-familia.*
- *Asegurar un uso responsable de las medidas de conciliación y flexibilidad.*
- *Acción 1: Garantizar que los criterios de selección, evaluación, contratación y promoción profesional no contengan elementos de discriminación indirecta”.*
- *Acción 4: “Retribución: Redactar un procedimiento de gestión de complementos y variables para el PAS que incorpore la igualdad de oportunidades.*
- *Elaborar un procedimiento de gestión de complementos que ordene su práctica en UIC Barcelona, en línea con el deseo de garantizar instrumentos de transparencia retributiva (auditoría retributiva y registro salarial) en los términos que regula el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.”*

Protocolo para la prevención, evaluación e intervención ante el acoso en UIC Barcelona 2020

En la página 3 del Protocolo para la prevención, evaluación e intervención ante el acoso en UIC Barcelona 2020 se establece: *“Tener derecho a la igualdad significa que todas las personas pueden y deben exigir un trato igualitario y no discriminatorio —ser tratadas de igual modo en las mismas circunstancias y situaciones—, teniendo el derecho a ser tratadas con dignidad y respeto a su intimidad e integridad física y moral, además de tener la posibilidad de disfrutar de ambientes educativos y de trabajo libres de todo tipo de violencia y discriminación, ya sea sexista, por razón ideológica o razones religiosas o políticas, etc.”*