

Política de no discriminació

Una de les funcions de la Unitat d'Igualtat és vetllar pel compliment de la legislació en matèries d'igualtat d'oportunitats, la no discriminació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, així com els processos per abordar l'assetjament.

III Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (2022-2026)

En la pàgina 4, en la introducció del III Pla d'igualtat d'oportunitats de UIC Barcelona (2022-2026) es descriu que: *“Els compromisos explícits assolits per les diferents unitats i serveis, així com la suma de tots els nostres esforços, faran possible avançar més enllà del que s'ha aconseguit amb els dos plans anteriors i contribuïrem, des de la nostra institució, a fer més equitatives les condicions laborals d'homes i dones, amb el compromís de seguir treballant per millorar la definició dels llocs de treball, els processos de selecció i promoció professional, la justa retribució entre homes i dones d'una mateixa categoria professional, la inclusió dels diversos col·lectius, també dels que presenten diversitat funcional, i el desenvolupament encara més gran d'una cultura del respecte i la tolerància zero davant de qualsevol mena d'assetjament, tal com recull el Protocol del 15 de juliol de 2020”.*

L'eix estratègic 3.1 del Pla d'Igualtat (2022-2026) en l'apartat Cultura s'estableix que:

- *“En aquest eix es pretén consolidar una cultura i una comunicació interna i externa que facilitin la igualtat d'oportunitats, la paritat, la conciliació feina-família, les relacions saludables al lloc de treball i la no-discriminació.*
- *Acció 1: Vetllar perquè no hi hagi obstacles a una presència més paritària, analitzant de manera periòdica l'evolució, la promoció i l'accés del personal a determinades posicions”.*

En el punt 3.2, en l'eix estratègic 2 del Pla d'igualtat d'oportunitats (2022-2026) en l'apartat Laboral i Direcció de Persones s'estableix:

- *“Ofereix formació en igualtat d'oportunitats, flexibilitat i conciliació feina-família.*
- *“Assegurar un ús responsable de les mesures de conciliació i flexibilitat.*
- *Acció 1: “Garantir accions formatives que vetllin pel desenvolupament efectiu del tercer Pla d'igualtat d'oportunitats”.*
- *Acció 4: “Retribució: redactar un procediment de gestió de complements i variables per al PAS que incorpori la igualtat d'oportunitats.*
- *Elaborar un procediment de gestió de complements que ordeni la seva pràctica a UIC Barcelona, en línia amb el desig de garantir instruments de transparència retributiva (auditoria retributiva i registre salarial) en els termes que regula el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.”*

Protocol per a la prevenció, avaluació i intervenció davant l'assetjament (2020)

En la pàgina 3, del Protocol per a la prevenció, avaluació i intervenció davant l'assetjament (2020) s'estableix: *“Tenir dret a la igualtat vol dir que totes les persones poden i han d'exigir un tracte igualitari i no discriminatori —ser tractades de la mateixa manera en les mateixes circumstàncies i situacions—, que tenen el dret a ser tractades amb dignitat i respecte a la seva intimitat i integritat física i moral, a més de tenir la possibilitat de gaudir d'ambients educatius i de treball lliures de tot tipus de violència i discriminació, ja sigui sexista, per raons ideològiques, religioses o polítiques, etc.”*