

Políticas que protegen a quienes denuncian discriminación

Las políticas de protección a quienes denuncian una discriminación están recogidas en los [Estatutos de UIC Barcelona](#), en el [Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso](#) y el [II Plan de Igualdad \(2020-2025\)](#) que se aprobó en 2020 y el [III Plan de Igualdad de Oportunidades \(2022-2026\)](#) aprobado en 2022. Todos esos documentos dicen que se garantiza la igualdad y no discriminación y se establecen los procedimientos para la denuncia. Por otro lado, existen en España la Ley de protección de Datos y otras leyes estatales y autonómicas que garantizan todo esto.

En los siguientes párrafos presentamos de forma detallada el procedimiento para quienes denuncian discriminación:

En el [Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención ante el Acoso \(2020\)](#) de UIC Barcelona, se distinguen los tipos de acoso discriminatorio, moral, laboral, por embarazo, por orientación sexual y se especifica el trámite interno que hay que seguir: mediación, defensor universitario, Unidad de Igualdad, y comisión específica creada para cada caso con el compromiso de hacer el seguimiento del tema.

En las medidas de prevención ante el acoso, se impulsan los códigos de buena conducta, documentos divulgativos con los derechos, deberes y responsabilidades, programas formativos para el PAS y PDI de la Universidad y formación del alumnado en estas materias.

En la página 7 del Protocolo se describe que si en el desarrollo de un sistema de gestión de resolución de conflicto, la mediación no se soluciona, entre ambas partes, se firmará, al inicio del procedimiento, un documento de confidencialidad, que afectará a todo el proceso.

Como garantías del procedimiento hay que señalar las siguientes:

- Respeto y protección de las personas.
- Confidencialidad. Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y otras normativas que resulten de aplicación.
- Diligencia y celeridad.
- Imparcialidad.
- Protección de la dignidad de las personas afectadas.

En el [Código de Conducta](#) de UIC Barcelona, de 2019, se potencian los valores, que ayudan a los miembros de la comunidad universitaria a tratar a todos con dignidad, **con integridad y con respecto a la diversidad y la aceptación de la pluralidad, con confidencialidad de las comunicaciones privadas y el compromiso de no facilitar datos a terceros.**

Entre ellos destacan:

(1.2) Los valores que guían el trabajo: La dignidad de las condiciones laborales, profesionales y docentes, con la dotación de los recursos y las condiciones necesarias para el desarrollo de las funciones de los diferentes colectivos que trabajan en UIC Barcelona o colaboran con ella.

(3.2.1) Órganos de Gobierno y personal directivo: Ajustarse a los principios de equidad, mérito y transparencia para la contratación y promoción de personas, y también a los principios de igualdad y transparencia para la adquisición y el suministro de servicios.

(4.1) Derechos Humanos: La Universidad reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los empleados es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y

se aplicará tanto a la contratación de empleados como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales, así como los otros aspectos de la relación laboral de los empleados.

(4.2) Desarrollo profesional: UIC Barcelona promoverá el desarrollo personal y profesional de sus empleados, fomentando su implicación en la mejora de sus propias capacidades y competencias. Las políticas y actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los empleados deberán estar basadas en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales. Se tendrá en cuenta la promoción interna de los empleados para cubrir las posiciones que en cada caso convenga. Constituirá incumplimiento del presente código, pudiendo llegar a constituir infracción grave e incluso delito, la discriminación en la contratación de empleados por razón de raza, capacidad diferenciada, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o sexo.