

Polítiques que protegeixen als qui denuncien discriminació

Les polítiques de protecció als qui denuncien una discriminació estan recollides en els [Estatuts de UIC Barcelona](#), en el [Protocol per a la Prevenció, Avaluació i Intervenció davant l'Assetjament](#) i el [II Pla d'Igualtat \(2020-2025\)](#) que es va aprovar el 2020 i el [III Pla d'Igualtat d'Oportunitats \(2022-2026\)](#) aprovat el 2022. Tots aquests documents diuen que es garanteix la igualtat i no discriminació i s'estableixen els procediments per a la denúncia. D'altra banda, existeixen a Espanya la Llei de protecció de dades i altres lleis estatals i autonòmiques que garanteixen tot això.

En els paràgrafs següents presentem de forma detallada el procediment per als qui denuncien discriminació:

En el [Protocol per a la Prevenció, Avaluació i Intervenció davant l'Assetjament](#) (2020) de UIC Barcelona, es distingeixen els tipus d'assetjament discriminatori, moral, laboral, per embaràs, per orientació sexual i s'especifica el tràmit intern que cal seguir: mediació, defensor universitari, Unitat d'Igualtat, i comissió específica creada per a cada cas amb el compromís de fer el seguiment del tema.

En les mesures de prevenció davant l'assetjament, s'impulsen els codis de bona conducta, documents divulgatius amb els drets, deures i responsabilitats, programes formatius per al PAS i PDI de la Universitat i formació de l'alumnat en aquestes matèries.

En la pàgina 7 del Protocol es descriu que si en el desenvolupament d'un sistema de gestió de resolució de conflicte, la mediació no se soluciona, entre totes dues parts, se signarà, a l'inici del procediment, un document de confidencialitat, que afectarà tot el procés.

Com a garanties del procediment cal assenyalar les següents:

- Respecte i protecció de les persones.
- Confidencialitat. Les dades de caràcter personal que es generin en l'aplicació d'aquest Protocol es regiran per la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, i altres normatives que resultin d'aplicació.
- Diligència i celeritat.
- Imparcialitat.
- Protecció de la dignitat de les persones afectades.

En el [Codi de Conducta de UIC Barcelona](#), de 2019, es potencien els valors, que ajuden els membres de la comunitat universitària a tractar a tothom amb dignitat, amb integritat i respecte a la diversitat i l'acceptació de la pluralitat, amb confidencialitat de les comunicacions privades i el compromís de no facilitar dades a tercers.

Entre aquests destaquen:

(1.2) Els valors que guien el treball: La dignitat de les condicions laborals, professionals i docents, amb la dotació dels recursos i les condicions necessàries per al desenvolupament de les funcions dels diferents col·lectius que treballen a UIC Barcelona o hi col·laboren.

(3.2.1) Òrgans de Govern i personal directiu: Ajustar-se als principis d'equitat, mèrit i transparència per a la contractació i promoció de persones, i també als principis d'igualtat i transparència per a l'adquisició i el subministrament de serveis.

(4.1) Drets humans: La universitat reconeix que el principi d'igualtat de tracte i oportunitats per als empleats és un principi inspirador de les polítiques de Recursos Humans i s'aplicarà tant a la

contractació d'empleats com a la formació, les oportunitats de carrera, els nivells salarials així com els altres aspectes de la relació laboral dels empleats.

(4.2) Desenvolupament professional: UIC Barcelona promourà el desenvolupament personal i professional dels seus empleats, fomentant-ne la implicació en la millora de les seves pròpies capacitats i competències. Les polítiques i actuacions relatives a la selecció, contractació, formació i promoció interna dels empleats hauran d'estar basades en criteris clars de capacitat, competència i mèrits professionals. Es tindrà en compte la promoció interna dels empleats per cobrir les posicions que en cada cas convingui. Constituirà incompliment d'aquest codi, i podrà arribar a constituir infracció greu i fins i tot delictes, la discriminació en la contractació d'empleats per raó de raça, capacitat diferenciada, malaltia, religió, orientació sexual, opinió política, edat, nacionalitat o sexe.