

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA
CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES
EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

1. Preàmbul i legislació aplicable

L'any 2003 Espanya es va incorporar decididament al grup de països capdavanters en matèria de legislació sobre igualtat de gènere. Així, es va aprovar successivament tot un seguit de normes amb rang de llei orgànica: la llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere i la llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE 71 de 23 de març de 2007).

En l'àmbit de la funció pública es va aprovar la llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, en la qual s'estableix, per exemple, l'obligació d'elaborar i aplicar plans d'igualtat en les diverses administracions públiques dins el seu àmbit d'actuació per tal de promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com l'adopció de mesures per a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre homes i dones. Així mateix, estableix una especial protecció per a les funcionàries víctimes de violència de gènere.

Finalment, pel que fa a l'àmbit universitari, es van aprovar la llei orgànica 4/2007, que modificava la llei orgànica 6/2001, d'universitats (LOMLOU), i la llei 14/2011, d'1 de juny, de la ciència, la tecnologia i la innovació. Ambdues lleis recullen necessitats i obligacions en matèria d'igualtat de gènere.

Disposem, com hem vist, d'un corpus legislatiu relativament potent encara que, com és lògic, susceptible de millora. Per què resulta necessari, doncs, redactar aquest **CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES**? Hi ha diverses raons:

1. Les lleis esmentades suposen un conjunt de normes que des de fora de la Universitat estableixen comportaments que s'han de respectar a la nostra institució, per la qual cosa els seus membres són receptors passius d'aquestes normatives.
2. En canvi, un codi intern de conducta i bones pràctiques suposa una eina mitjançant la qual, aquesta vegada de manera activa, la Universitat i els seus membres es posicionen clarament per tal de:
 - a. Garantir la igualtat de gènere a la nostra institució.
 - b. Aconseguir que la Universitat de València siga un espai lliure de violències masclistes (violència de gènere, invisibilització de les dones en el llenguatge, violència simbòlica, cosificació del cos de les dones, assetjament, bromes sexistes, etc.).
 - c. Possibilitar que les persones que es titulen en la nostra institució siguen agents de canvi social en aquesta matèria i que influïsquen en la modificació de comportaments professionals, cívics, familiars i personals per tal d'assolir la igualtat de gènere al seu entorn.
3. A més, enfront dels enunciats legislatius, necessàriament genèrics, quan no ambigus, el **CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES**:
 - a. Concreta l'actuació universitària que cal encetar en matèria d'igualtat de gènere en els seus diversos àmbits d'actuació amb pautes clares d'actuació. I, a més,

- b. Explicita les conductes que no són tolerables en la relació entre dones i homes en la nostra universitat.

2. Objectius del Codi de Conducta i Bones Pràctiques

1. Difondre entre tots els membres de la Comunitat Universitària els valors sobre els quals s'assenta la Universitat de València¹ (justícia, solidaritat, cooperació, progrés social i econòmic, innovació, sostenibilitat, transparència i excel·lència) i, en particular, els valors que més directament tenen impacte en aquest codi: la igualtat entre dones i homes i la no discriminació.
2. Donar compliment a l'acció 1.1.2 del II Pla d'Igualtat, que estableix la necessitat que la Universitat de València dispose d'un *CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES*.
3. Posar a l'abast de la comunitat universitària una eina que permeta conèixer als seus membres els comportaments desitjables i els que la institució considera inapropiats en matèria d'igualtat de gènere.
4. Visibilitzar davant la societat que ens envolta la necessitat d'incorporar la igualtat de gènere com a valor de primer ordre i l'obligatorietat de rebutjar qualsevol manifestació de violència de gènere com a institució capdavantera en la defensa d'aquests valors socialment desitjables.
5. Afavorir el canvi del sistema patriarcal per tal d'eradicar els rols i estereotips de gènere que aquest sistema fomenta.
6. Reconèixer el protagonisme de les dones en el desenvolupament social, cultural, científic i històric en les diferents àrees de coneixement i incloure la seua producció cultural històricament invisibilitzada (literària, artística, musical, científica...) amb la finalitat d'aconseguir una cultura universal de dones i homes.

3. La Universitat de València com a espai d'igualtat i lliure de violència de gènere

Tenint en compte que, de conformitat amb el protocol de la UV en aquesta matèria, **constitueix assetjament sexual** qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produísca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu, totes les persones que formen part de la nostra comunitat universitària:

1. Tindran una actitud respectuosa i correcta en el tracte amb les persones que tindrà en consideració les seues idees i aportacions sense distinció de sexe, gènere ni orientació sexual i salvaguardarà la dignitat i la intimidat de dones i homes.
2. Evitaran les asimetries per raó de sexe en les relacions amb els membres de la comunitat universitària, és a dir, no s'ha de tenir amb les dones cap comportament no desitjable amb els homes i viceversa.
 - Per exemple, referir-nos a "aquest professor" enfront de fer-ho a "aquesta xica" (també professora).
 - Si ens referim a homes mitjançant el cognom, cal fer el mateix quan ens referim a dones. Per exemple, cal evitar l'expressió "El Dr. Pérez" enfront de "Carmen" (també doctora).

¹ D'ara endavant, també UV.

- Si el tractament d'homes és formal, també ho serà el de dones (per exemple, si el personal universitari (PAS i PDI) s'adreça als estudiants amb el tractament de "vostè", s'ha de fer el mateix amb les estudiantes).
 - Les formes asimètriques de cortesia no desitjades (per exemple, donar dos petons a una dona si aquesta no ho desitja).
 - Entre estudiants, evitar actituds asimètriques per raó de sexe o opció sexual (per exemple, a l'hora de triar la composició de grups de treball, excloure una persona pel seu sexe o per la seua opció sexual).
3. Garantiran un tracte homogeni entre dones i homes: per exemple, si l'alumnat tracta de "vostè" els professors i/o el PAS masculí, cal fer el mateix en el cas de les professores i/o el PAS femení.
4. Hauran de salvaguardar el dret d'homes i dones a no ser objecte de cap tipus de violència sexual per raó de sexe o orientació sexual (siga verbal, física o psicològica). Constitueixen assetjament sexual, entre altres, els comportaments següents:
- Agressions físiques.
 - Demandes de favors sexuals, acompanyades o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas que no siguin ateses (xantatge sexual, "quid pro quo" o intercanvi), especialment en concurrència amb l'abús de poder en les relacions interpersonals (quan la persona que fa les demandes té superioritat jeràrquica sobre la persona a la qual es fan).
 - Observació clandestina de persones en llocs reservats, com poden ser els serveis i banys o els vestuaris.
 - El contacte físic *no desitjat per alguna de les parts*.
 - Ús d'imatges o representacions gràfiques de caràcter sexista als llocs i/o en les eines de treball.

Així mateix, i considerant que el protocol de la UV en aquesta matèria indica que **constitueix assetjament per raó de sexe** qualsevol comportament adoptat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, constitueixen conductes que poden tenir una base sexista i, per tant, cal considerar-les constitutives d'assetjament per raó de sexe, entre altres, les següents:

- Les desqualificacions personals.
- Les desqualificacions del treball de les persones que no estiguen fonamentades en raons objectives.
- Utilitzar materials i exemples per a la pràctica docent amb continguts sexistes que tinguen escassa o nul·la vinculació amb la matèria (llevat que es tracte de la denúncia explícita d'aquestes situacions).
- Els comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'orientació sexual i la identitat de gènere.
- L'aïllament i el rebuig o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o amb la resta del personal.
- Impartir ordres contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament.
- Donar ordres vexatòries.
- Les actituds que comporten vigilància extrema i contínua.
- La violència verbal, gestual o física.

5. Especialment important és posar atenció, per tal d'evitar-los o, si es donen, corregir-los, als comportaments d'assetjament per mitjans electrònics (xarxes socials, correu electrònic, WhatsApp, etc.), i garantir el màxim respecte de la intimitat de les persones.
6. Les persones que pertanyen a la comunitat universitària i observen els comportaments esmentats hauran de posar-ho en coneixement dels òrgans responsables del centre, servei o unitat corresponent (directament o mitjançant la representació sindical) per tal d'activar, si escau, el protocol de la Universitat de València per a aquests casos (sense perjudici de la presumpció d'innocència de la persona denunciada).
7. En particular, caldrà corregir tot acte de discriminació de dones i homes, així com les accions que pogueren crear un entorn –universitari, en general, i laboral, en particular– ofensiu, hostil, intimidatori, humiliant o d'abús de poder.

4. L'ensenyament en la UV: transmissió de coneixements amb perspectiva de gènere

1. Garantir un tracte respectuós i igualitari entre estudiants i professorat sense cap distinció per raó de sexe, d'identitat de gènere o d'orientació sexual.
2. Garantir que el professorat no utilitze el seu espai docent, és a dir, les classes, seminaris, etc. per a fer afirmacions discriminatòries sobre persones i especialment sobre la dona, amb comentaris sexistes, d'exclusió i fins i tot intimidatoris.
3. Visibilitzar les dones en materials docents, bibliografia i altres eines d'aprenentatge, de conformitat amb l'objectiu 6 d'aquest codi.
4. S'han d'identificar les competències generals, bàsiques, transversals i/o específiques de les diverses titulacions de la UV on calga fer transversal la perspectiva de gènere.
5. Potenciar la inclusió en els plans d'estudi de la UV de matèries especialitzades o de continguts en matèries generals que incorporen aquesta perspectiva.
6. Sensibilitzar el professorat i l'alumnat sobre la importància d'incorporar la perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu en tots els treballs acadèmics (fi de grau, fi de màster i tesis doctorals).
7. Establir mesures que permeten flexibilitzar tant com siga possible horaris, matrícula, elecció de grups, desenvolupament de pràctiques, etc. de manera que l'alumnat de la Universitat de València pugua conciliar els seus estudis amb la vida familiar i laboral.
8. Vetlar per la formació del professorat en perspectiva de gènere i fomentar que aquesta siga valorada en processos selectius de tota mena que realitze la UV. Així com oferir aquesta formació en horaris compatibles amb la conciliació de la vida familiar i personal.

5. La investigació en la UV: producció de coneixements amb perspectiva de gènere

D'acord amb l'horitzó 2020 de la UE, la dona ha d'estar incorporada en la investigació com a subjecte i objecte seus. A aquests efectes cal:

1. Procurar la presència paritària o almenys equilibrada de dones i homes en els grups d'investigació de la UV.
2. Incentivar que les dones pertanyents al col·lectiu del PDI ocupen llocs de rellevància científica: direcció de tesis, direcció de projectes d'investigació (investigadores principals).
3. Garantir la paritat o al menys l'equilibri en els comitès científics dels instituts d'investigació.

4. Els grups d'investigació UV han de produir el coneixement tenint en compte la perspectiva de gènere. Això es pot fer bé directament, bé incorporant al grup –estructuralment o puntualment– experts en la producció de coneixement amb perspectiva de gènere.
5. Vetlar per la formació del personal investigador en perspectiva de gènere i fomentar que aquesta siga valorada en processos selectius de tota mena que realitze la UV. Així com oferir aquesta formació en horaris compatibles amb la conciliació de la vida familiar i personal.

6. L'activitat institucional de la Universitat de València

S'ha de fomentar la presència paritària d'homes i dones en tot tipus d'actes institucionals: comitès, conferències, exposicions, jornades, seminaris, premis i distincions...

6.1 Selecció, promoció professional i retribucions

1. Les bases de les convocatòries de la Universitat de València han de garantir la igualtat d'accés de dones i homes.
2. Els òrgans de selecció de la Universitat de València han de ser paritaris.
3. Tant les eines objectives (barems, protocols...), com els criteris subjectius s'orientaran a valorar amb imparcialitat els coneixements i les habilitats de dones i homes. I a valorar també els cursos realitzats en matèria d'igualtat entre homes i dones o d'incorporació de la perspectiva de gènere en la docència, la investigació o la gestió.
4. S'ha d'afavorir la participació equilibrada de dones i homes en l'ocupació dels llocs dels diferents nivells de la Universitat de València, incloent-hi els càrrecs de direcció i de gestió.
5. No considerar la maternitat com un entrebanc de la promoció professional de les dones, ni condicionar la contractació o la permanència laboral d'una dona amb el seu eventual embaràs o amb el fet de tenir criatures al seu càrrec.
6. No assignar tasques en funció d'estereotips de gènere, sinó en funció de les competències, aptituds i aspiracions de les persones.
7. Designar els representants de la UV garantint l'equilibri entre homes i dones.
8. Garantir el principi bàsic segons el qual a funcions i responsabilitats equivalents, corresponen remuneracions equivalents, tant per a dones com per a homes.
9. Identificar i suprimir, sempre que siga possible, les causes ocultes de diferències salarials significatives entre homes i dones.

6.2 Formació i capacitat professional

1. S'ha de promoure la participació equitativa de dones i homes en els plans i els programes de formació que ofereix la Universitat de València.
2. Els horaris de les sessions de formació han de possibilitar tant com siga possible la conciliació amb la vida familiar i personal.

6.3 Conciliació de l'activitat universitària amb la vida personal i familiar

1. Fomentar la coresponsabilitat de les càrregues familiars de tots els membres de la comunitat universitària de la UV (alumnat, PAS i PDI).
2. Fer viable la conciliació de la vida familiar i personal amb les activitats desenvolupades a la UV (i fomentar també la del personal que ens presta serveis mitjançant contractacions externes), de manera que s'identifiquen les necessitats professionals i les personals i es concilien ambdues tant com siga possible.

3. Es prestarà especial atenció a la conciliació amb les responsabilitats derivades de la maternitat i de la paternitat i d'altres vincles familiars (cura de persones dependents sota la responsabilitat de personal de la UV) en qualsevol model familiar existent.

7. Utilització de llenguatge inclusiu i no sexista

1. En les comunicacions, tant formals com informals (orals i escrites), s'ha d'utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista d'acord amb la *Guia d'ús per un llenguatge igualitari* de la Universitat de València, especialment en els treballs de fi de grau, de màster, tesis doctorals, etc.
2. Cal tenir una especial cura amb les comunicacions i la publicitat de caràcter institucional.
3. No es pot permetre l'ús d'un llenguatge discriminatori o exclouent que pugui implicar un tracte desigual o ofensiu d'homes i/o dones.
4. En la pàgina web de la Universitat de València cal garantir un llenguatge visual inclusiu, no discriminatori ni de caràcter sexista, amb una presència equilibrada de dones i homes, en rols equivalents...

8. Àmbit d'aplicació

Aquest codi ha d'orientar tot tipus de relacions interpersonals que s'entaulen dins de la Universitat de València, tant entre membres de la comunitat universitària PAS, PDI i alumnat d'ensenyaments oficials i propis, com amb el personal extern que hi treballa.

Així mateix, orientarà el tracte dels membres de la comunitat universitària amb persones no pertanyents a la Universitat de València. I pot servir de marc de referència en el tracte d'empreses col·laboradores amb la comunitat universitària.

Disposició final

Per a les eventuais incidències que es puguin donar en relació amb aquest codi, la Universitat de València es dotarà dels procediments formals i informals corresponents per tal de possibilitar la seua resolució.

Els procediments tant formals com informals hauran de garantir que les persones que presenten una denúncia no puguin ser perjudicades per aquesta causa.