

**UNIVERSITAT DE VALÈNCIA**  
**CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS**  
**EN MATERIA DE IGUALDAD DE GÉNERO**

**1. Preámbulo y legislación aplicable**

El año 2003 España se incorporó decididamente al grupo de países líderes en materia de legislación sobre igualdad de género. Así, se aprobaron sucesivamente toda una serie de normas con rango de ley orgánica: la ley orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género y la ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (BOE 71 de 23 de marzo de 2007).

En el ámbito de la función pública se aprobó la ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, en la cual se establece, por ejemplo, la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en las diversas administraciones públicas dentro de su ámbito de actuación para promover la igualdad de trato y de oportunidades, así como la adopción de medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres. Así mismo, establece una especial protección para las funcionarias víctimas de violencia de género.

Finalmente, en cuanto al ámbito universitario, se aprobaron la ley orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modificaba la ley orgánica 6/2001, de universidades (LOMLOU), y la ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. Ambas leyes recogen necesidades y obligaciones en materia de igualdad de género.

Disponemos, cómo hemos visto, de un corpus legislativo relativamente potente aunque, como es lógico, susceptible de mejora. ¿Por qué resulta necesario, pues, redactar este *CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS*? Hay varias razones:

1. Las leyes mencionadas suponen un conjunto de normas que desde fuera de la Universidad establecen comportamientos que se tienen que respetar en nuestra institución, por lo cual sus miembros son receptores pasivos de estas normativas.
2. En cambio, un código interno de conducta y buenas prácticas supone una herramienta mediante la cual, esta vez de manera activa, la Universidad y sus miembros se posicionan claramente para:
  - a. Garantizar la igualdad de género en nuestra institución.
  - b. Conseguir que la Universitat de València sea un espacio libre de violencias machistas (violencia de género, invisibilización de las mujeres en el lenguaje, violencia simbólica, cosificación del cuerpo de las mujeres, acoso, bromas sexistas, etc.).
  - c. Posibilitar que las personas que se titulen en nuestra institución sean agentes de cambio social en esta materia y que influyan en la modificación de comportamientos profesionales, cívicos, familiares y personales para lograr la igualdad de género en su entorno.
3. Además, frente a los enunciados legislativos, necesariamente genéricos, cuando no ambiguos, el *CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS*:

- a. Concreta la actuación universitaria que hay que emprender en materia de igualdad de género en sus diversos ámbitos, con pautas claras de comportamiento. Y, además,
- b. Explicita las conductas que no son tolerables en la relación entre mujeres y hombres en nuestra universidad.

## 2. Objetivos del Código de Conducta y Buenas Prácticas

1. Difundir entre todas las personas que pertenecen a la comunidad universitaria los valores sobre los cuales se asienta la Universitat de València (justicia, solidaridad, cooperación, progreso social y económico, innovación, sostenibilidad, transparencia y excelencia) y, en particular, los valores que más directamente tienen impacto en este código: la igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación.
2. Dar cumplimiento a la acción 1.1.2 del II Plan de Igualdad, que establece la necesidad de que la Universitat de València disponga de un *CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS*.
3. Poner al alcance de la comunidad universitaria una herramienta que permita conocer a sus miembros los comportamientos deseables y los que la institución considera inapropiados en materia de igualdad de género.
4. Visibilizar ante la sociedad que nos rodea la necesidad de incorporar la igualdad de género como valor de primer orden y la obligatoriedad de rechazar cualquier manifestación de violencia de género, como institución líder en la defensa de estos valores socialmente deseables.
5. Favorecer el cambio del sistema patriarcal para erradicar los roles y estereotipos de género que este sistema fomenta.
6. Reconocer el protagonismo de las mujeres en el desarrollo social, cultural, científico e histórico en las diferentes áreas de conocimiento e incluir su producción cultural históricamente invisibilizada (literaria, artística, musical, científica...) con el fin de conseguir una cultura universal de mujeres y hombres.

## 3. La Universitat de València como espacio de igualdad i libre de violencia de género

Teniendo en cuenta que, de conformidad con el protocolo de la UV en esta materia, constituye **acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**, todas las personas que forman parte de nuestra comunidad universitaria:

1. Tendrán una actitud respetuosa y correcta en el trato con las personas, teniendo en consideración sus ideas y aportaciones sin distinción de sexo, género y orientación sexual, salvaguardando la dignidad y la intimidad de mujeres y hombres.
2. Evitarán las asimetrías por razón de sexo en las relaciones con las personas que integran la comunidad universitaria, es decir, no se tiene que tener con las mujeres ningún comportamiento no deseable con los hombres y viceversa.
  - Por ejemplo, referirnos a “este profesor” frente a “esta chica” (también profesora).
  - Si nos referimos a hombres mediante el apellido, hay que hacer lo mismo cuando nos referimos a mujeres. Por ejemplo, hay que evitar la expresión “El Dr. Pérez” frente a “Carmen” (también doctora).

- Si el tratamiento de hombres es formal, también lo será el de mujeres (por ejemplo, si el personal universitario (PAS y PDI) se dirige a los estudiantes con el tratamiento de “usted”, se tiene que hacer lo mismo con las estudiantes).
  - Las formas asimétricas de cortesía no deseadas (por ejemplo, dar dos besos a una mujer si ésta no lo desea).
  - Entre estudiantes, evitar actitudes asimétricas por razón de sexo u opción sexual (por ejemplo, a la hora de elegir la composición de grupos de trabajo, no excluir una persona por su sexo o por su opción sexual).
3. Garantizarán un trato homogéneo entre mujeres y hombres: por ejemplo, si el alumnado trata de “usted” a los profesores y/o el PAS masculino, hay que hacer lo mismo en el caso de las profesoras y/o el PAS femenino.
4. Tendrán que salvaguardar el derecho de hombres y mujeres a no ser objeto de ningún tipo de violencia sexual, por razón de sexo u orientación sexual (sea verbal, física o psicológica). Constituyen acoso sexual, entre otros, los comportamientos siguientes:
- Agresiones físicas.
  - Demandas de favores sexuales, acompañadas o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de que no sean atendidas (chantaje sexual, “quid pro quo” o intercambio), especialmente en concurrencia con el abuso de poder en las relaciones interpersonales (cuando la persona que hace las demandas tiene superioridad jerárquica sobre la persona a la que se dirigen).
  - Observación clandestina de personas en lugares reservados, como pueden ser los servicios y baños o los vestuarios.
  - El contacto físico no deseado por alguna de las partes.
  - Uso de imágenes o representaciones gráficas de carácter sexista en los lugares y/o en las herramientas de trabajo.

Así mismo, y considerando que el protocolo de la UV en esta materia indica que constituye **acoso por razón de sexo cualquier comportamiento adoptado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo**, constituyen conductas que pueden tener una base sexista y, por lo tanto, hay que considerarlas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras, las siguientes:

- Las descalificaciones personales.
- Las descalificaciones del trabajo de las personas que no estén fundamentadas en razones objetivas.
- Utilizar materiales y ejemplos para la práctica docente con contenidos sexistas que tengan escasa o nula vinculación con la materia (salvo que se trate de la denuncia explícita de estas situaciones).
- Los comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual y la identidad de género.
- El aislamiento y el rechazo o la prohibición de comunicación con la jerarquía o con el resto del personal.
- Impartir órdenes contradictorias y por lo tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- Dar órdenes vejatorias.
- Las actitudes que comportan vigilancia extrema y continua.

- La violencia verbal, gestual o física.
5. Especialmente importante es poner atención, para evitar o, si se dan, corregir, los comportamientos de acoso por medios electrónicos (redes sociales, correo electrónico, WhatsApp, etc.), y garantizar el máximo respeto de la intimidad de las personas.
  6. Las personas que pertenecen a la comunidad universitaria y observan los comportamientos mencionados tendrán que ponerlo en conocimiento de los órganos responsables del centro, servicio o unidad correspondiente (directamente o mediante la representación sindical) para activar, si procede, el protocolo de la Universitat de València para estos casos (sin perjuicio de la presunción de inocencia de la persona denunciada).
  7. En particular, habrá que corregir todo acto de discriminación de mujeres y hombres, así como las acciones que pudieran crear un entorno –universitario, en general, y laboral, en particular– ofensivo, hostil, intimidatorio, humillante o de abuso de poder.

#### **4. La enseñanza en la UV: transmisión de conocimientos con perspectiva de género**

1. Garantizar un trato respetuoso e igualitario entre estudiantes y profesorado sin ninguna distinción por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual.
2. Garantizar que el profesorado no utilice su espacio docente, es decir, las clases, seminarios, etc. para hacer afirmaciones discriminatorias sobre personas y especialmente sobre la mujer, con comentarios sexistas, de exclusión e incluso intimidatorios.
3. Visibilizar a las mujeres en materiales docentes, bibliografía y otras herramientas de aprendizaje, en conformidad con el objetivo 6 de este código.
4. Se tienen que identificar las competencias generales, básicas, transversales y/o específicas de las diversas titulaciones de la UV donde haya que hacer transversal la perspectiva de género.
5. Potenciar la inclusión en los planes de estudio de la UV de materias especializadas o de contenidos en materias generales que incorporan esta perspectiva.
6. Sensibilizar al profesorado y al alumnado sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en todos los trabajos académicos (fin de grado, fin de máster y tesis doctorales).
7. Establecer medidas que permitan flexibilizar tanto como sea posible horarios, matrícula, elección de grupos, desarrollo de prácticas, etc. de forma que el alumnado de la Universitat de València pueda conciliar sus estudios con la vida familiar y laboral.
8. Velar por la formación del profesorado en perspectiva de género y fomentar que ésta sea valorada en procesos selectivos de todo tipo que realice la UV. Así como ofrecer esta formación en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar y personal.

#### **5. La investigación en la UV: producción de conocimientos con perspectiva de género**

De acuerdo con el horizonte 2020 de la UE, la mujer debe estar incorporada en la investigación como sujeto y objeto de la misma. A estos efectos hay que:

1. Procurar la presencia paritaria o al menos equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación de la UV.
2. Incentivar que las mujeres pertenecientes al colectivo del PDI ocupen lugares de relevancia científica: dirección de tesis, dirección de proyectos de investigación (investigadoras principales).

3. Garantizar la paridad o al menos el equilibrio en los comités científicos de los institutos de investigación.
4. Los grupos de investigación de la UV tienen que producir el conocimiento teniendo en cuenta la perspectiva de género. Esto se puede hacer bien directamente, bien incorporando al grupo –estructuralmente o puntualmente– personas expertas en la producción de conocimiento con perspectiva de género.
5. Velar por la formación del personal investigador en perspectiva de género y fomentar que ésta sea valorada en procesos selectivos de todo tipo que realice la UV. Así como ofrecer esta formación en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar y personal.

## **6. La actividad institucional de la Universitat de València**

Se tiene que fomentar la presencia paritaria de hombres y mujeres en todo tipo de actos institucionales: comités, conferencias, exposiciones, jornadas, seminarios, premios y distinciones...

### **6.1 Selección, promoción profesional y retribuciones**

1. Las bases de las convocatorias de la Universitat de València deberán garantizar la igualdad de acceso de mujeres y hombres.
2. Los órganos de selección de la Universitat de València deberán ser paritarios.
3. Tanto las herramientas objetivas (baremos, protocolos...), como los criterios subjetivos se orientarán a valorar con imparcialidad los conocimientos y las habilidades de mujeres y hombres. Y a valorar también los cursos realizados en materia de igualdad entre hombres y mujeres o de incorporación de la perspectiva de género en la docencia, la investigación o la gestión.
4. Se tiene que favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres para ocupar puestos en los diferentes niveles de la Universitat de València, incluyendo los cargos de dirección y de gestión.
5. No considerar la maternidad como un obstáculo para la promoción profesional de las mujeres, ni condicionar la contratación o la permanencia laboral de una mujer a su eventual embarazo o al hecho de tener criaturas a su cargo.
6. No asignar tareas en función de estereotipos de género, sino en función de las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.
7. Designar las personas representantes de la UV garantizando el equilibrio entre hombres y mujeres.
8. Garantizar el principio básico según el cual a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponden remuneraciones equivalentes, tanto para mujeres como para hombres.
9. Identificar y suprimir, siempre que sea posible, las causas ocultas de diferencias salariales significativas entre hombres y mujeres.

### **6.2 Formación y capacitación profesional**

1. Se debe promover la participación equitativa de mujeres y hombres en los planes y los programas de formación que ofrece la Universitat de València.
2. Los horarios de las sesiones de formación tienen que posibilitar, tanto como sea posible, la conciliación con la vida familiar y personal.

### **6.3 Conciliación de la actividad universitaria con la vida personal y familiar**

1. Fomentar la corresponsabilidad de las cargas familiares de todas las personas que integran la comunidad universitaria de la UV (alumnado, PAS y PDI).
2. Hacer viable la conciliación de la vida familiar y personal con las actividades desarrolladas en la UV (y fomentar también la del personal que presta servicios mediante contrataciones externas), de forma que se identifiquen las necesidades profesionales y las personales y se concilien ambas tanto como sea posible.
3. Se prestará especial atención a la conciliación con las responsabilidades derivadas de la maternidad, paternidad y otros vínculos familiares (cuidado de personas dependientes bajo la responsabilidad de personal de la UV) en cualquier modelo familiar existente.

#### 7. Utilización de lenguaje inclusivo y no sexista

1. En las comunicaciones, tanto formales como informales (orales y escritas), se tiene que utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista de acuerdo con la *Guía de uso por un lenguaje igualitario de la Universitat de València*, especialmente en los trabajos de fin de grado, de máster, tesis doctorales, etc.
2. Hay que tener un especial cuidado con las comunicaciones y la publicidad de carácter institucional.
3. No se puede permitir el uso de un lenguaje discriminatorio o excluyente que pueda implicar un trato desigual u ofensivo de hombres y/o mujeres.
4. En la página web de la Universitat de València hay que garantizar un lenguaje visual inclusivo, no discriminatorio ni de carácter sexista, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en roles equivalentes...

#### 8. Ámbito de aplicación

Este código debe orientar todo tipo de relaciones interpersonales que se produzcan en el seno de la Universitat de València, tanto entre personas que pertenezcan a la comunidad universitaria, PAS, PDI y alumnado de enseñanzas oficiales y propias, como con el personal externo que trabaje en ella.

Asimismo, orientará el trato de las personas que forman parte de la comunidad universitaria respecto de personas no pertenecientes a la Universitat de València. Y puede servir de marco de referencia en el trato de empresas colaboradoras con la comunidad universitaria.

#### Disposición final

Para las eventuales incidencias que se puedan dar en relación con este código, la Universitat de València se dotará de los procedimientos formales e informales correspondientes para posibilitar su resolución.

Los procedimientos tanto formales como informales tendrán que garantizar que las personas que presentan una denuncia no puedan ser perjudicadas por esta causa.