

## ACOSO SEXUAL

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.



### EJEMPLOS DE ACOSO SEXUAL



- Cualquier tipo de agresiones y abusos sexuales
- Demandas sexuales, con o sin promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de que no sean atendidas (más graves cuando existe superioridad jerárquica del agresor).
- Observación clandestina de personas en lugares reservados (como servicios, baños o vestuarios).
- 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.

## ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

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.



### EJEMPLOS DE ACOSO POR RAZÓN DE SEXO



- Descalificaciones personales.
- Descalificaciones del trabajo, cuando no son objetivas.
- Utilización de 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).
- Comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, expresión verbal, ideología, religión, orientación sexual, identidad de género...
- Aislamiento y rechazo o prohibición de comunicación con la jerarquía o con el resto del personal.
- Dar órdenes vejatorias.
- Actitudes que comporten vigilancia extrema y continua.
- Violencia verbal, gestual o física.
- Desprecio de la maternidad.

## UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT D VALÈNCIA

La Universitat de València dispone de procedimientos tanto formales como informales para la resolución de conflictos por el incumplimiento de este Código de Conducta, y velará para que las personas que presenten una denuncia no resulten perjudicadas.

Se puede acceder al texto íntegro de este código de Conducta y Buenas Prácticas desde la web: [www.uv.es/igualtat](http://www.uv.es/igualtat)



### ESPAI VIOLETA

96 162 55 55

[espavioleta@uv.es](mailto:espavioleta@uv.es)

## UNITAT D'IGUALTAT



VNIVERSITAT D VALÈNCIA



CÓDIGO DE CONDUCTA  
Y BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA  
DE IGUALDAD DE GÉNERO

## ¿POR QUÉ UN CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS?

Para ofrecer pautas claras de comportamiento con ejemplos de conductas que no son tolerables en la relación entre mujeres y hombres en la Universitat de València (en adelante, también UV).

### PRINCIPIOS INSPIRADORES EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES



#### LA UV, ESPACIO LIBRE DE VIOLENCIAS MACHISTAS



- En la UV no se toleran los comportamientos de acoso sexual ni por razón de sexo.
- El PDI en su actividad docente e investigadora, el PAS en su actividad técnica y de gestión y el alumnado en su actividad de

aprendizaje y estudio no deben realizar afirmaciones discriminatorias sobre personas y especialmente sobre la mujer, con comentarios sexistas, de exclusión e incluso intimidatorios.

#### TRATO RESPETUOSO Y SIMÉTRICO ENTRE HOMBRES Y MUJERES, SALVAGUARDANDO SU DIGNIDAD E INTIMIDAD



- Evitar el trato asimétrico al referirnos a una profesora como “esta chica” o “Carmen”, y a un profesor como “este profesor” o “el Dr. Pérez”.
- Saludar formalmente dando siempre la mano tanto a hombres como a mujeres ya que algunas, quizás, no desean ser besadas.
- Si el personal universitario (PAS y PDI) se dirige a los estudiantes con el tratamiento de “usted”,

debe hacer lo mismo con las estudiantes.

- Si el alumnado trata de “usted” a los profesores y/o el PAS masculino, debe hacer lo mismo en el caso de las profesoras y/o el PAS femenino.
- Entre estudiantes, a la hora de elegir la composición de grupos de trabajo, nunca se debe excluir a una persona por su sexo.

#### CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD



- Ofrecer formación para el PDI en horarios compatibles con la conciliación corresponsable.
- Flexibilizar, tanto como sea posible horarios, matrícula, elección de grupos, prácticas, etc. para posibilitar la conciliación corresponsable del alumnado.

• Fomentar la corresponsabilidad familiar de todas las personas que integran la comunidad universitaria de la UV (alumnado, PAS y PDI) y hacer viable la conciliación de la vida familiar y personal con las actividades desarrolladas en la universidad.

#### PARIDAD EN ÓRGANOS, COMISIONES, GRUPOS, COMITÉS... DE LA UV

50  
50

- Garantizar que los órganos de selección sean paritarios salvo excepciones debidamente justificadas.
- Incentivar la paridad o equilibrio de mujeres y hombres en los grupos de investigación, equipos directivos y comités científicos de los institutos de investigación.
- Procurar el equilibrio de mujeres y hombres en los puestos de trabajo, especialmente en los cargos de dirección y de gestión.
- Fomentar los grupos de trabajo del estudiantado con composición paritaria siempre que sea posible.

- Fomentar que el liderazgo de los grupos sea compartido o alternado entre mujeres y hombres, así como al actuar como portavoz.
- Designar representantes de la UV garantizando el equilibrio entre hombres y mujeres.
- Favorecer la participación equitativa de mujeres y hombres en los planes y los programas de formación.
- Fomentar la presencia paritaria de hombres y mujeres en todo tipo de actos institucionales: conferencias, exposiciones, jornadas, seminarios, premios y distinciones.

### PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA ENSEÑANZA-APRENDIZAJE Y LA INVESTIGACIÓN



#### TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA DOCENCIA



- Velar por la formación del PDI en perspectiva de género y valorarla en los procesos selectivos.
- Visibilizar a las mujeres en materiales docentes, bibliografía y otras herramientas de aprendizaje.
- Identificar competencias generales, básicas, transversales

y/o específicas de las titulaciones para transversalizar la perspectiva de género.

- Hacer uso del lenguaje inclusivo y no sexista en los trabajos y documentos académicos.

#### TRANSVERSALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA INVESTIGACIÓN



- Incentivar que las mujeres del PDI ocupen lugares de relevancia científica: dirección de tesis, IP de proyectos de investigación.

• Producir conocimiento con perspectiva de género incorporando, si hace falta, personas expertas en esta materia.

### PRINCIPIOS INSPIRADORES DE LA ACTIVIDAD INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



#### IGUALDAD EN LA SELECCIÓN, PROMOCIÓN PROFESIONAL Y RETRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES



- Garantizar la igualdad entre hombres y mujeres en las convocatorias de acceso.
- Valorar con imparcialidad los conocimientos y habilidades de mujeres y hombres en los baremos, protocolos y criterios subjetivos de provisión de puestos de trabajo.

- Asignar tareas según competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas y no por estereotipos de género.
- Garantizar el principio básico según el cual a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponden remuneraciones equivalentes.

#### PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD



- Procurar que la maternidad no sea una traba ni para estudiar ni para la promoción profesional de las mujeres, ni condicione la contratación o la permanencia laboral de una mujer.

- Garantizar la protección de la salud de las mujeres embarazadas.

#### UTILIZACIÓN DE LENGUAJE INCLUSIVO Y NO SEXISTA



- Utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista en todas las comunicaciones, tanto formales como informales (orales y escritas); especialmente en las comunicaciones y la publicidad institucional
- No se puede utilizar un lenguaje discriminatorio o excluyente que pueda implicar un trato desigual

u ofensivo para hombres o mujeres.

- Garantizar que en la web de la UV haya un lenguaje visual inclusivo, no discriminatorio ni sexista, con presencia equilibrada de mujeres y hombres, en roles equivalentes...

**En particular, habrá que corregir todo acto de discriminación por razón de sexo, 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.**

Las personas de la comunidad universitaria que observen comportamientos de acoso sexual o por razón de sexo, tendrán que ponerlos en conocimiento de decanatos o dirección de servicios; así como de la Unitat d'Igualtat mediante el teléfono: 96 162 55 55 o el correo del Espai Violeta ([espaivioleta@uv.es](mailto:espaivioleta@uv.es)).