

## ASSETJAMENT SEXUAL

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.



### EXEMPLES D'ASSETJAMENT SEXUAL



- Qualsevol tipus d'agressions i abusos sexuals
- Demandes sexuals, amb o sense promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas que no siguin ateses (més greus quan existeix superioritat jeràrquica de l'agressor).
- Observació clandestina de persones en llocs reservats (com serveis, banys o vestuaris).
- 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

## ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

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.



### EXEMPLES D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE



- Desqualificacions personals.
- Desqualificacions del treball, quan no són objectives.
- Utilització de 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).
- Comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic, expressió verbal, ideologia, religió, orientació sexual, identitat de gènere...
- Aïllament i rebuig o prohibició de comunicació amb la jerarquia o amb la resta del personal.
- Donar ordres vexatòries.
- Actituds que comporten vigilància extrema i contínua.
- Violència verbal, gestual o física.
- Menyspreu de la maternitat.

## UNITAT D'IGUALTAT



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La Universitat de València disposa de procediments tant formals com informals per a la resolució de conflictes per l'incompliment d'aquest Codi de Conducta, i vetllarà perquè les persones que presenten una denúncia no resulten perjudicades.

Es pot accedir al text íntegre d'aquest codi de Conducta i Bones Pràctiques des del 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



UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



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

## PER QUÈ UN CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES?

Per tal d'oferir pautes clares de comportament amb exemples de conductes que no són tolerables en la relació entres dones i homes a la Universitat de València (endavant, també UV).

### PRINCIPIS INSPIRADORS EN LES RELACIONS INTERPERSONALS



#### LA UV, ESPAI LLIURE DE VIOLÈNCIES MASCLISTES



- A la UV no es toleren els comportaments d'assetjament sexual ni per raó de sexe.
- El PDI en la seua activitat docent i investigadora, el PAS en la seua activitat tècnica i de gestió i

l'alumnat en la seua activitat d'aprenentatge i estudi no ha de fer afirmacions discriminatòries sobre persones i especialment sobre la dona, amb comentaris sexistes, d'exclusió i fins i tot intimidatoris.

#### TRACTE RESPECTUÓS I SIMÈTRIC ENTRE HOMES I DONES, SALVAGUARDANT LA SEUA DIGNITAT I INTIMITAT



- Evitar el tracte asimètric al referir-nos a una professora com "esta xica" o "Carmen", i a un professor com "este professor" o "el Dr. Pérez".
- Saludar formalment donant sempre la mà tant a homes com a dones ja que potser algunes d'elles no desitgen ser besades.
- 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.

- 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.
- Entre estudiants, a l'hora de triar la composició de grups de treball, mai s'ha d'excloure una persona pel seu sexe.

#### CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT



- Oferir formació per al PDI en horaris compatibles amb la conciliació corresponsable.
- Flexibilitzar, tant com siga possible horaris, matrícula, elecció de grups, pràctiques, etc. per tal de possibilitar la conciliació corresponsable de l'alumnat.

• Fomentar la corresponsabilitat familiar de totes les persones que integren la comunitat universitària de la UV (alumnat, PAS i PDI) i fer viable la conciliació de la vida familiar i personal amb les activitats desenvolupades a la universitat.

#### PARITAT EN ÒRGANS, COMISSIONS, GRUPS, COMITÈS... DE LA UV

50  
50

- Garantir que els òrgans de selecció siguen paritaris llevat d'excepcions degudament justificades.
- Incentivar la paritat o equilibri de dones i homes en els grups d'investigació, equips directius i comitès científics dels instituts d'investigació.
- Procurar l'equilibri de dones i homes en els llocs de treball, especialment als càrrecs de direcció i de gestió.
- Fomentar els grups de treball d'estudiantat amb composició paritària sempre que siga possible.
- Fomentar que el lideratge dels grups siga compartit o alternat entre dones i homes, així com per actuar com a portaveu.
- Designar representants de la UV garantint l'equilibri entre homes i dones.
- Afavorir la participació equitativa de dones i homes en els plans i els programes de formació.
- Fomentar la presència paritària d'homes i dones en tot tipus d'actes institucionals: conferències, exposicions, jornades, seminaris, premis i distincions.

### PRINCIPIS INSPIRADORS DE L'ENSENYAMENT-APRENENTATGE I LA INVESTIGACIÓ



#### TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA DOCÈNCIA



- Vetlar per la formació del PDI en perspectiva de gènere i valorar-la en processos selectius.
- Visibilitzar les dones en materials docents, bibliografia i altres eines d'aprenentatge.
- Identificar competències generals, bàsiques, transversals i/o específiques de les diverses titulacions on calga transversalitzar la perspectiva de gènere.
- Fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista en els treballs i documents acadèmics.

#### TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA



- Incentivar que les dones del PDI ocupen llocs de rellevància científica: direcció de tesis, IP de projectes d'investigació.
- Produir coneixement amb perspectiva de gènere incorporant, si cal, persones expertes en aquesta matèria.

### PRINCIPIS INSPIRADORS DE L'ACTIVITAT INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA



#### IGUALTAT EN LA SELECCIÓ, PROMOCIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES



- Garantir la igualtat entre homes i dones a les convocatòries d'accés.
- Valorar amb imparcialitat els coneixements i habilitats de dones i homes als barems, protocols i criteris subjectius de provisió de llocs de treball.
- Assignar tasques segons competències, aptituds i aspiracions de les persones i no per estereotips de gènere.
- Garantir el principi bàsic segons el qual a funcions i responsabilitats equivalents, corresponen remuneracions equivalents.

#### PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT



- Procurar que la maternitat no siga un entrebanc ni per a estudiar, ni per a la promoció professional de les dones, ni condicione la contractació o la permanència laboral d'una dona.
- Garantir la protecció de la salut de les dones embarassades.

#### UTILITZACIÓ DE LLENGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA



- Utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista a totes les comunicacions, tant formals com informals (orals i escrites); especialment a les comunicacions i la publicitat institucional.
- No es pot utilitzar un llenguatge discriminatori o exclouent que pugui implicar un tracte desigual o ofensiu cap a homes o dones.
- Garantir al web de la UV un llenguatge visual inclusiu, no discriminatori ni sexista, amb presència equilibrada de dones i homes, en rols equivalents...

**Caldrà corregir tot acte de discriminació per raó de sexe, així com les accions que pogueren crear un entorn –universitari i laboral– ofensiu, hostil, intimidatori, humiliant o d'abús de poder.**

Les persones de la comunitat universitària que observen comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe, hauran de posar-los en coneixement de deganats o direcció de serveis; així com de la Unitat d'Igualtat mitjançant el telèfon 96 162 55 55 o el correu de l'Espai Violeta (espai violeta@uv.es).