

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

**1. Preàmbul i legislació aplicable**

A partir de 2003, l'Estat espanyol es va incorporar decididament al grup de països capdavanters en legislació en matèria d'igualtat de gènere. Així, es varen 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 23-3-2007).

A 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 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 per la qual es va modificar la Llei Orgànica 6/2001 d'Universitats (LOMLOU) i la Llei 14/2011 de 1 de juny de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. Ambdues lleis contempnen 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 doncs, resulta necessari redactar aquest Codi de Conducta i Bones pràctiques? Hi ha diverses raons:

1. Les lleis abans 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 som 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 violència de gènere.
  - c. Possibilitar que les persones que egressen de la nostra institució siguen agents de canvi social en aquesta matèria, influint 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 donant 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 a tots els membres de la Comunitat Universitària els valors sobre els quals s'assenta la Universitat de València<sup>1</sup> (justícia, solidaritat, cooperació, progrés social i econòmic, innovació, sostenibilitat, transparència i excel·lència) i, en particular, els valors que més directament impacten 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 de 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 idoneïtat d'incorporar la igualtat de gènere com a valor de primer ordre i la necessitat de rebutjar qualsevol manifestació de violència de gènere, com a part de la nostra obligació de ser institució capdavantera en els valors socialment desitjables.
5. Afavorir el canvi del sistema patriarcal per tal d'eradicar els rols i estereotips de gènere que aquest sistema fomenta.

## 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 produïska 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 cap a les persones, prenent en consideració les seues idees i aportacions sense distinció de sexe i/o gènere i salvaguardant la dignitat i intimidat de dones i homes.
2. Evitaran les asimetries per raó de sexe en les relacions amb els altres membres de la comunitat universitària, és a dir, cap comportament no desitjable cap als homes ha d'aplicar-se a les dones, i viceversa.
  - Per exemple, referir-nos a "aquest professor" enfront d' "aquesta xica" (també professora).
  - Si l'esment a homes es realitza mitjançant el cognom, cal fer el mateix quan ens referim a dones. Per exemple, cal evitar "El Dr. Pérez" enfront de "Carmen" (també doctora).
  - Si el tractament és formal cap a homes, també ho serà en el cas de dones (per exemple, si el personal universitari (PAS i PDI) s'adreça als estudiants amb tractament "de vostè", s'ha de fer el mateix amb les estudiantes.
3. Garantiran un tracte homogeni entre dones i homes: per exemple, si l'alumnat tracta "de vostè" al professorat i/o PAS homes, cal fer el mateix en el cas de professorat i/o PAS dones.
4. Hauran de salvaguardar el dret d'homes i dones a no ser objecte de cap tipus de violència sexual o per raó de sexe (bé siga verbal, física o psicològica). Constitueixen assetjament sexual, entre d'altres, els següents comportaments:
  - Agressions físiques.

---

<sup>1</sup> D'ara endavant, també UV.

- Demandes de favors sexuals acompanyats o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaçes en cas de no accedir a aquest requeriment (xantatge sexual, "quid pro quo" o d'intercanvi), especialment en concurrència amb l'abús de poder en les relacions interpersonals (quan la persona que fa les demandes ostenta superioritat jeràrquica enfront de la persona a la qual es dirigeixen les demandes).
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com poden ser els serveis i banys o els vestuaris.
- El contacte físic innecessari.
- Us d'imatges o representacions gràfiques de caràcter sexista en els llocs i/o 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 realitzat 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 unes altres, les següents:

- Les desqualificacions personals.
  - Les desqualificacions sobre el treball de les persones que no estén fonamentades en raons objectives.
  - Utilitzar materials i exemples per a la pràctica docent amb continguts sexistes (llevat que es tracte de la explícita denúncia d'aquestes situacions).
  - Els comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'orientació sexual i identitat de gènere.
  - L'aïllament i rebuig o 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, als comportaments d'assetjament per mitjans electrònics: Xarxes socials, correu electrònic, WhatsApp, etc.
  6. Les persones de la comunitat universitària (directament o mitjançant la representació sindical), que observen els esmentats comportaments hauran de posar-los en coneixement dels òrgans responsables del Centre, Servei o Unitat corresponent, per tal de, si escau, activar 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 cap a 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. Visibilitzar a les dones en materials docents, bibliografia i altres eines d'aprenentatge.

3. S'han d'identificar les competències generals, bàsiques, transversals i/o específiques de les diverses titulacions de la UV on calga transversalitzar la perspectiva de gènere.
4. Potenciar la inclusió en els plans d'estudi de les titulacions de matèries especialitzades o de continguts en matèries generals que incorporen aquesta perspectiva.
5. Establir mesures que permetan, tant com siga possible, flexibilitzar 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.
6. Vetlar per la formació del professorat en perspectiva de gènere i fomentar que aquesta siga valorada en processos selectius de total 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: Generació de coneixements amb perspectiva de gènere**

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

1. Procurar la presència paritària o al menys 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, als Comitès científics dels Instituts d'Investigació.
4. Els grups d'investigació UV han de generar el coneixement tenint en compte la perspectiva de gènere. Això es pot fer, bé directament, bé incorporant al grup -estructuralment o puntualment- persones expertes en la generació del 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 hauran de garantir la igualtat d'accés de dones i homes.
2. Els òrgans de selecció de la Universitat de València hauran de ser paritaris.
3. Tant les eines objectives (barems, protocols...), com els criteris subjectius, s'orientaran a valorar amb imparcialitat coneixements i habilitats de dones i homes. I també a posar en valor els cursos realitzats en matèria d'igualtat entre homes i dones, o d'incorporació de la perspectiva de gènere a la docència, la investigació o la gestió.
4. S'ha d'afavorir la participació equilibrada de dones i homes per a ocupar llocs en els diferents nivells de la Universitat de València, incloent els càrrecs de direcció i de gestió.
5. No considerar la maternitat com a entrebanc per a la promoció professional de les dones, ni condicionar la contractació o la permanència laboral d'una dona al seu eventual embaràs.

6. No assignar tasques en funció d'estereotips de gènere, sinó en funció de les competències, aptituds i aspiracions de les persones.
7. Realitzar la designació de persones representants de la UV que garantisca l'equilibri entre homes i dones.
8. Garantir el principi bàsic que a funcions i responsabilitats equivalents, corresponga la mateixa remuneració 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 programes de formació oferts per la Universitat de València.
2. Els horaris de la formació hauran de possibilitar –tant quant 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 (fomentat també les 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 maternitat i paternitat i 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.
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 poguera implicar un tracte desigual u ofensiu per a homes i/o dones.
4. Garantir un llenguatge visual inclusiu, no discriminatori ni de caràcter sexista.

## **8. Àmbit d'aplicació**

Aquest codi ha d'orientar tot tipus de relacions interpersonals que es produïsquen dins de la Universitat de València (PAS, PDI i alumnat d'ensenyaments oficials i propis. Inclouent també a personal extern que hi treballa).

Així mateix, orientarà el tracte dels membres de la comunitat universitària respecte de persones no pertanyents a la Universitat de València.