

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

**1. Preámbulo y legislación aplicable**

A partir de 2003, España se incorporó decididamente al grupo de países líderes en legislación en materia de igualdad de género. Así, se aprobaron sucesivamente 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 23-3-2007).

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 que se establece, por ejemplo, la obligación de elaborar y aplicar planes de igualdad en las diversas Administraciones Públicas en su ámbito de actuación para promover la igualdad de trato y de oportunidades, así como la adopción de medidas para evitar cualquier discriminación laboral entre hombres y mujeres. Asimismo, 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 por la que se modificó 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 contemplan necesidades y obligaciones en materia de igualdad de género.

Disponemos, como hemos visto, de un corpus legislativo relativamente potente aunque, como es lógico, susceptible de mejora. ¿Por qué pues, resulta necesario redactar este Código de Conducta y Buenas prácticas? Hay varias razones:

1. Las leyes antes mencionadas suponen un conjunto de normas que, desde fuera de la universidad establecen comportamientos que se deben respetar en nuestra institución, por lo que sus miembros somos 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 a fin de:
  - a. Garantizar la igualdad de género en nuestra Institución.
  - b. Conseguir que la Universitat de València sea un espacio libre de violencia de género.
  - c. Posibilitar que las personas que egresan de nuestra institución sean agentes de cambio social en esta materia, influyendo en la modificación de comportamientos profesionales, cívicos, familiares y personales para alcanzar 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 empezar en materia de igualdad de género en sus diversos ámbitos de actuación dando pautas claras de actuación. 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 a todos los miembros de la Comunidad Universitaria los valores sobre los que 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 impactan 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 a disposición 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 idoneidad de incorporar la igualdad de género como valor de primer orden y la necesidad de rechazar cualquier manifestación de violencia de género, como parte de nuestra obligación de ser institución líder en los valores socialmente deseables.
5. Favorecer el cambio del sistema patriarcal para erradicar los roles y estereotipos de género que este sistema fomenta

## 3. La Universitat de València como espacio de igualdad y 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 hacia las personas, tomando en consideración sus ideas y aportaciones sin distinción de sexo y/o género y salvaguardando la dignidad e intimidad de mujeres y hombres.
2. Evitarán las asimetrías por razón de sexo en las relaciones con los demás miembros de la comunidad universitaria, es decir, ningún comportamiento no deseable hacia los hombres ha de aplicarse a las mujeres, y viceversa.
  - Por ejemplo, referirnos a "este profesor" frente a "esta chica" (también profesora).
  - Si la mención a hombres se realiza mediante el apellido, hay que hacer lo mismo cuando nos referimos a mujeres. Por ejemplo, hay que evitar "El Dr. Pérez "frente a" Carmen "(también doctora).
  - Si el tratamiento es formal hacia hombres, también lo será en el caso de mujeres (por ejemplo, si el personal universitario (PAS y PDI) se dirige a los estudiantes con tratamiento "de usted", se debe hacer lo mismo con las estudiantes
3. Garantizarán un trato homogéneo entre mujeres y hombres: por ejemplo, si el alumnado trata "de usted" al profesorado y/o PAS hombres, hay que hacer lo mismo en el caso de profesorado y/o PAS mujeres.
4. Deberán salvaguardar el derecho de hombres y mujeres a no ser objeto de ningún tipo de violencia sexual o por razón de sexo (bien sea verbal, física o psicológica). Constituyen acoso sexual, entre otros, los siguientes comportamientos:
  - Agresiones físicas.
  - Demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a este requerimiento

(chantaje sexual, "quid pro quo" o de intercambio), especialmente en concurrencia con el abuso de poder en las relaciones interpersonales (cuando la persona que hace las demandas ostenta superioridad jerárquica frente a la persona a la que se dirigen las demandas).

- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como pueden ser los servicios y baños o los vestuarios.
- El contacto físico innecesario.
- Uso de imágenes o representaciones gráficas de carácter sexista en los lugares y/o herramientas de trabajo.

Asimismo, y considerando que el Protocolo de la UV en esta materia indica que constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado 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 tanto consideradas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras, las siguientes:

- Las descalificaciones personales.
  - Las descalificaciones sobre el trabajo de las personas que no estén fundamentadas en razones objetivas.
  - Utilizar materiales y ejemplos para la práctica docente con contenidos sexistas (salvo que se trate de la explícita denuncia de estas situaciones).
  - Los comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual e identidad de género.
  - El aislamiento y rechazo o prohibición de la comunicación con la jerarquía o con el resto del personal.
  - Impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
  - Dar órdenes vejatorias.
  - Las actitudes que comporten vigilancia extrema i continua.
  - La violencia verbal, gestual o física.
5. Especialmente importante es poner atención, para evitarlos, a los comportamientos de acoso por medios electrónicos: Redes sociales, correo electrónico, WhatsApp, etc.
  6. Las personas de la comunidad universitaria (directamente o mediante la representación sindical), que observen los mencionados comportamientos deberán de ponerlos en conocimiento de los órganos responsables del Centro, Servicio o Unidad correspondiente, para, si procede, activar 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 hacia 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 distinciones por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual.
2. Visibilizar a las mujeres en materiales docentes, bibliografía y otras herramientas de aprendizaje.
3. Se han de identificar las competencias generales, básicas, transversales y/o específicas de las diversas titulaciones de la UV donde sea necesario transversalizar la perspectiva de género.

4. Potenciar la inclusión en los planes de estudio de las titulaciones de materias especializadas o de contenidos en materias generales que incorporen esta perspectiva.
5. Establecer medidas que permitan, tanto como sea posible, flexibilizar horarios, matrícula, elección de grupos, desarrollo de prácticas, etc. de manera que el alumnado de la Universitat de València pueda conciliar sus estudios con la vida familiar y laboral.
6. Velar por la formación del profesorado en perspectiva de género y fomentar que esta sea valorada en procesos selectivos de cualquier 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: Generación de conocimientos con perspectiva de género**

De acuerdo con el horizonte 2020 de la UE, la mujer debe estar incorporada a 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 PDI ocupen puestos 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 han de generar 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 generación del conocimiento con perspectiva de género.
5. Velar por la formación del personal investigador en perspectiva de género y fomentar que esta 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 ha de 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 i 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 conocimientos y habilidades de mujeres y hombres. Y también a poner en valor los cursos realizados en materia de igualdad entre hombres y mujeres, o de incorporación de la perspectiva de género a la docencia, la investigación o la gestión.
4. Se ha de 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.

6. No asignar tareas en función de estereotipos de género, sino en función de las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.
7. Realizar la designación de personas representantes de la UV que garantice el equilibrio entre hombres y mujeres.
8. Garantizar el principio básico que a funciones y responsabilidades equivalentes, corresponda la misma remuneración 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 programas de formación ofrecidos por la Universitat de València.
2. Los horarios de la formación deberán 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 todos los miembros de 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 (fomentando también las del personal que nos presta servicios mediante contrataciones externas), de manera 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 maternidad y 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 debe utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista de acuerdo con la “Guía de uso para un lenguaje igualitario” de la Universitat de València.
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 pudiera implicar un trato desigual u ofensivo para hombres y/o mujeres.
4. Garantizar un lenguaje visual inclusivo, no discriminatorio ni de carácter sexista.

## **8. Ámbito de aplicación**

Este código debe orientar todo tipo de relaciones interpersonales que se produzcan en el seno de la Universitat de València (PAS, PDI y alumnado de enseñanzas oficiales y propias. Incluyendo también al personal externo que trabaje).

Asimismo, orientará el trato de los miembros de la comunidad universitaria respecto de personas no pertenecientes a la Universitat de València.