



## **CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE GESTIÓN DE LOS MIEMBROS DEL CONSEJO RECTORAL Y DEL PERSONAL DIRECTIVO DE LA UNIVERSIDAD DE OVIEDO**

---

I.-

La década presente 2021-2030 ha sido calificada por Naciones Unidas como “la década de las acciones” en lo que al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 respecta. Y dentro de tales objetivos se encuentran algunos que tienen estrecho parentesco con la institución universitaria. Sin duda alguna uno de ellos es el ODS 4, relativo a la educación, que puede ser calificado como el más directamente involucrado con la misión y valores de la Universidad, entre los cuales está la transmisión de los valores éticos en el propio sistema educativo. Otros muchos ODS están, directa o indirectamente, implicados con la actividad universitaria, que por definición es abierta al mundo y a los enormes desafíos a los que se enfrenta (pobreza, desigualdad, cambio climático, desempleo, pandemia, etc.).

Pero, si hay un Objetivo de Desarrollo Sostenible que tiene que ver con el impulso de la integridad en las organizaciones públicas, éste es, sin duda, el ODS 16 en lo que afecta a la necesidad de impulsar instituciones sólidas o, si se prefiere, a la adopción de todas aquellas medidas encaminadas a fortalecer las instituciones, entre las cuales se encuentra el desarrollo de sistemas de Gobierno Abierto o de Gobernanza Pública que aboguen, tal como viene subrayando la propia Comisión Europea, por la construcción de instituciones que hagan de la integridad, la transparencia y la participación, así como la rendición de cuentas, los pilares sustantivos de su actuación. Además, resulta prácticamente inviable pretender llevar a cabo los diferentes ODS y sus correspondientes metas, si no se adopta gradualmente, también en el ámbito universitario, de un Sistema de Gobernanza institucional que actúe como acelerador en ese cumplimiento. Y para todo ello invertir en el desarrollo de una política de integridad es uno de los presupuestos para alcanzar los retos que abre la propia Agenda 2030.

Efectivamente, algunos recientes códigos éticos de Universidades españolas han puesto el foco en las imbricaciones que los valores y principios allí codificados tenían sobre los diferentes Objetivos de Desarrollo Sostenible, lo cual es, en sí mismo, un acierto del que debe tomar buen ejemplo. Sin embargo, menos frecuente ha sido vincular los códigos éticos universitarios con el ODS 16 y, particularmente, con la necesidad de construir instituciones sólidas y efectivas, que puedan servir no sólo para prestar mejores servicios a la ciudadanía, sino también con la finalidad de que refuercen la confianza y legitimidad que la comunidad universitaria, así como el resto de la sociedad, tiene en relación con la actividad pública universitaria (en el caso del presente código, la actividad ejecutiva y directiva) y, por consiguiente, sobre las conductas y actuaciones de determinados colectivos, ya que siempre que aboguen por la integridad supondrá apuntalar la imagen institucional de la Universidad de Oviedo.

II.-

Si bien es cierto que, según pautas definidas por la ODCE (1997, 2017), la política de integridad en el ámbito de la gestión pública debe encuadrar no solo a los miembros de los



órganos de gobierno y al personal directivo, sino también al conjunto del personal al servicio de la entidad pública; no lo es menos que implantar una política de integridad en cualquier institución requiere llevar a cabo un proceso gradual. Efectivamente, en no pocos casos en el ámbito de las instituciones públicas se ha optado por impulsar las medidas de mejora de la infraestructura ética de la organización comenzando por sus niveles más elevados en responsabilidades, tanto de carácter gubernamental como ejecutivas.

Bajo esas premisas, el compromiso rectoral y del equipo de gobierno de la Universidad de Oviedo ha sido iniciar ese proceso de construcción de un futuro sistema de integridad institucional por el nivel político y ejecutivo que tiene asignadas las funciones de impulso de la gestión universitaria. Este primer paso podrá alumbrar en un futuro, más o menos inmediato, otra serie de medida que complementen ese sistema de integridad institucional, ya sea en su enfoque universitario global o ya sea dirigido a determinados colectivos que forman parte de la comunidad universitaria (entendiendo por tal el personal docente e investigador, el alumnado y el personal de administración y servicios), así como todas aquellas personas y entidades que se relacionan directamente con el espacio docente, investigador, gubernativo o de gestión de la propia Universidad.

Los códigos éticos en el ámbito universitario son un fenómeno relativamente reciente en España, aunque hay algunas instituciones universitarias que los promovieron desde hace más de una década. En verdad, los valores éticos, las normas de conducta, los principios de buena gestión y las normas de actuación, son premisas consustanciales del actuar universitario en todas sus facetas. Un análisis de los diferentes códigos éticos o de conducta que han sido aprobados por las universidades españolas en los últimos años nos describe un panorama institucional ciertamente variopinto, pero con algunos elementos o denominadores comunes que conviene resaltar. Abundan, en efecto, los códigos éticos de la Universidad; esto es, que su alcance aplicativo se despliega sobre la totalidad de la institución y los colectivos que en ella conviven. Se trata, por lo común, de códigos éticos que recogen valores o principios (que suele ser lo común), y en algunos casos tales valores o principios se despliegan en normas de conducta de mayor o menor precisión, pero por lo común, salvo excepciones puntuales, con un grado elevado de indeterminación o concreción, lo que comporta muchas veces tareas interpretativas o de deslinde a la hora de definir si una determinada conducta o comportamiento puede verse afectada por esos valores o principios o por esas normas de conducta o de actuación. Hay, no obstante, algunos casos donde el código aterriza en problemas puntuales y fija incluso cuantías máximas, por ejemplo, a la hora de deslindar qué es y qué no es un regalo según los usos sociales imperantes. Pero ese tipo de precisiones no dejan de representar una forma de actuar ciertamente excepcional. Lo normal, dado que se configuran como “códigos paraguas”, que pretenden ser aplicados a toda la comunidad universitaria, es un alto grado de indeterminación en lo que a conductas respecta y un foco de centralidad en lo que son valores o principios de carácter general.

En efecto, no es corriente que los códigos éticos universitarios vayan más allá del mero enunciado genérico de valores y normas de conducta e incluyan órganos de garantía o instituciones que faciliten la incorporación de tales principios y reglas a la actuación de las organizaciones, así como a la mejora de sus infraestructuras éticas. Dicho de otro modo, aunque hay algunos casos dignos de ser resaltados y que conforman la excepción a la regla, las Universidades españolas que han aprobado códigos éticos no han incorporado, con carácter general, un sistema o mecanismo institucional de salvaguarda y promoción de la



integridad, como elemento adicional y necesario para su plena efectividad. Hay, como se decía, excepciones importantes que conforman modelos institucionales de buenas prácticas, que se han tenido en cuenta a la hora de redactar el presente texto.

Esas limitaciones de buena parte de los códigos éticos universitarios hasta ahora existentes se pueden deber a muchos factores. Uno de ellos es, sin duda, que se trata de códigos de carácter holístico en los que su alcance aplicativo es generalizado, lo que ciertamente hace complejo definir normas de conducta, aunque no tanto valores o principios, que son los ámbitos en los que más se detienen tales instrumentos. Otro puede ser que todavía en España los sistemas de integridad institucional están escasamente explorados, aunque ya hay un buen número de instituciones públicas que los promueven e incluso los han desarrollado en algunas de sus facetas. Esa falta de tradición y de cultura institucional no hace precisamente que se puedan comprender cabalmente cuál es, en efecto, el sentido y finalidad de tales códigos éticos y menos aún lo que implica insertarlos en un marco de integridad institucional.

Bien es cierto que también en el campo de las universidades públicas españolas se están produciendo gradualmente incorporaciones interesantes de buenas prácticas también en lo que a integridad institucional y ética pública respecta. Así, hay alguna buena práctica que toma como referencia no solo la dimensión interna de la comunidad universitaria, sino también la actuación de aquellas personas o colectivos (por ejemplo, contratistas y proveedores) que se relacionan directamente con tal institución. Es evidente que la integridad no solo se puede predicar de las instituciones públicas y de las personas que en ellas sirven o están, sino que un modelo de Gobernanza ética implica sumar a ese proyecto de integridad a aquellas personas o colectivos que interactúan con la propia Universidad. Pero eso, una vez dado el primer paso en la dirección de construir un sistema de integridad, se deberá evaluar por los órganos competentes de la Universidad su posible extensión.

III.-

La singularidad del presente Código de Conducta se encuentra principalmente en su alcance aplicativo, lo que en el mundo normativo jurídico se llamaría ámbito de aplicación. Este instrumento de autorregulación persigue exclusivamente poner el foco de atención sobre lo que podríamos denominar la estructura política y ejecutiva o el núcleo duro del gobierno universitario y de su alta Administración, cuyo hilo conductor es que se trata de un segmento de la estructura de gobierno y organizativa de la que forman parte cargos propios de la política universitaria, ejecutivos y directivos, cuyo hilo común es que su nombramiento depende directamente del rector de la Universidad.

Este carácter le da un sentido y empaque diferente al presente código de conducta frente a modalidades paralelas de instrumentos de autorregulación cuyo radio aplicativo es mucho más extenso, y se proyectan sobre la práctica totalidad de la comunidad universitaria. Las posiciones orgánico-estructurales y las funciones que desempeñan las personas que ejercen cargos universitarios ejecutivos o directivos, singularizan notablemente algunos valores y principios, así como más aún las normas de conducta o de actuación, a diferencia de lo que serían tales enunciados aplicados a los diferentes colectivos que integran la comunidad universitaria o personas o entidades que con la institución se relacionan. Este enfoque, por tanto, le da una impronta singular; pero, además, permite definir un tipo de código de conducta, tanto en sus valores como en sus reglas, que esté mucho más pegado al terreno funcional que tales cargos y estructuras directivas desempeñan.



Tal como se exponía más arriba, parece obvio resaltar que la integridad no puede segmentarse o limitarse a determinados estratos o niveles de una organización, aunque, como también se decía, es lógico comenzar la construcción de un modelo o sistema de integridad por un determinado nivel o ámbito, siendo habitual en el terreno comparado de las administraciones públicas españolas que tal tarea se haga poniendo el foco primero en los niveles ejecutivos o directivos, y ampliando posteriormente el radio de actuación hacia otros sectores o ámbitos.

Esta es la metodología que también se aplica en este caso, además porque el compromiso político-institucional del actual equipo rectoral ha sido precisamente éste, lo que no es óbice para que, una vez definido este código de conducta se pueda acometer, en su caso, un proyecto más ambicioso como es el de articular un código ético de la Universidad de Oviedo en su conjunto o, incluso, un Plan o Sistema de Integridad Institucional de la propia Universidad que tome como referencia inicial este primer hito en tal proceso, y pueda extender algunos de sus valores y principios al resto de la comunidad universitaria, especialmente aquellos que no sean de específica aplicación a las tareas ejecutivas y directivas objeto de este código. En definitiva, se trata de comprender la ética institucional como un trabajo en proceso, como de hecho lo es. Y, por consiguiente, llevar a cabo un proceso de implantación escalonada con la finalidad real de articular ese sistema integral de Gobernanza ética por el que debe apostar una Universidad comprometida con los valores que consustancialmente le han acompañado, así como con otros de nuevo cuño.

IV.-

En efecto, tanto la OCDE como el Consejo de Europa (GRECO) o la propia Comisión Europea, han ido formulando en los últimos años distintas recomendaciones en materia de integridad pública y también han ido aprobando diferentes textos y documentos dirigidos a los Estados que integran tales organizaciones internacionales o europeas, con el claro mensaje de que el avance en las políticas de integridad pública es un excelente termómetro de la reducción o erradicación de las malas prácticas, del fraude, de los conflictos de intereses o de la corrupción, así como un indicador fiable de la calidad de las instituciones públicas y de las entidades de su sector público que de ellas dependen. No cabe duda de que tales exigencias se van incrementando con el paso del tiempo, pues en estos momentos la gestión de los fondos extraordinarios europeos derivados del Instrumento Europeo de Recuperación (los conocidos como NGEU), incrementan las exigencias de integridad en una gestión que, por su acotamiento temporal, deberá ser expeditiva en el tiempo y en la que los estándares de integridad pueden verse afectados. Es por ello que la Unión Europea ha previsto un detallado sistema de seguimiento y control de la gestión de tales fondos, pero también llama a los Estados miembros a que desplieguen mecanismos de prevención, seguimiento, detección y control, con el objeto de preservar los intereses financieros de la Unión.

A todo ello se une la necesidad de que, también las instituciones públicas, entre las que no cabe excluir las universidades, deban aplicar la Directiva 2019/1937, del estatuto del denunciante, que debe ser incorporada al Derecho interno antes del 18 de diciembre de 2021, un aspecto que no ha sido aún considerado por los códigos éticos aprobados por las diferentes universidades españolas. Pero que, en este caso, cabrá tener en cuenta en algunos de sus aspectos.



Un Sistema de Integridad Institucional requiere inevitablemente incorporar un código de conducta como herramienta básica de la política de integridad, pero asimismo como complemento necesario de un Programa de Cumplimiento, que en el ámbito público no solo debe garantizar que las leyes se cumplen efectivamente (un mandato obvio derivado del principio de legalidad), sino que además ha de añadir un sistema de autorregulación como pieza complementaria a tal modelo. Así, mediante la construcción de un código de conducta se pretende llevar a cabo un proceso de identificación de valores, principios y normas de conducta o de actuación a los que deberán ajustar sus conductas o comportamientos todas aquellas personas que ejerzan en este caso cargos gubernamentales o desempeñen funciones directivas en la alta Administración universitaria.

#### IV.-

Un código de conducta no debe reiterar principios ni mandatos o reglas que se recojan en normas constitucionales, legales o reglamentarias, pues –tal como ha sido expuesto- son instrumentos de autorregulación. Los propios Estatutos de la Universidad de Oviedo incorporan en su artículo 3 una serie de principios de actuación, algunos de ellos deben guiar, asimismo, la elaboración de cualquier código ético o de conducta. Entre tales principios de actuación de la Universidad se prevén, por ejemplo, los valores universales de la cultura, de la ciencia, del humanismo, de la paz y de la libertad, así como la igualdad entre mujeres y hombres, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del diálogo, la cooperación entre los pueblos o el desarrollo sostenible.

Por su parte, el artículo 4 de los Estatutos, regula los fines de la institución universitaria al servicio de la sociedad, lo que ya introduce en sí mismo una noción de Gobernanza ética como imagen de la propia institución ante la sociedad. Y también, entre tales fines, cabe hacerse eco ahora de algunos de ellos que, sin perjuicio de que todos tienen conexión directa o indirecta con la integridad institucional, ofrecen especial relación con el contenido de un código ético y de gestión, así como con sus valores, principios y normas de conducta y de actuación. A saber:

- La creación, desarrollo, transmisión y crítica de la ciencia, la técnica y la cultura.
- El apoyo científico y técnico al desarrollo cultural, social y económico, así como a la preservación, conservación y mejora del medio ambiente.
- La contribución a la formación de ciudadanos libres, promoviendo una actitud crítica y participativa en la Universidad y en la sociedad.
- La defensa y potenciación del diálogo pacífico y del respeto mutuo como formas de relación entre los pueblos.

También el artículo 5 de los Estatutos de la Universidad se refieren a una noción clave en el ejercicio de actividades docentes, investigadoras, discentes o gestoras, como es el de la excelencia universitaria. Así se nos indica que “la Universidad de Oviedo perseguirá niveles de excelencia en todos sus ámbitos, para lo que implantará los pertinentes sistemas de gestión de calidad. A tal fin, el Consejo de Gobierno establecerá un programa en el que se determinarán los criterios y procesos de evaluación institucional en la docencia, la investigación y los servicios. Igualmente determinará los criterios y procedimientos para la evaluación del personal docente e investigador, así como del personal de administración y servicios. En todos los casos seguirá las directrices y el método propuestos por la Agencia



Nacional de la Evaluación de la Calidad y Acreditación o por el órgano de evaluación externo que el Principado de Asturias establezca.”

No cabe duda de que muchos de esos valores, principios o, incluso técnicas de buena gestión, pueden y deben ser trasladados a un código de conducta de los cargos ejecutivos y directivos de la Universidad de Oviedo, debiendo inspirar la determinación de los valores, principios, normas de conducta y normas de actuación del presente código. En cierta medida, este código enlaza directamente con la idea de responsabilidad social corporativa que el consejo rectoral y el equipo directivo de la Universidad quieren impulsar, de la que la política de integridad es un elemento consustancial a ella, como también lo es del sistema de calidad institucional. Derivado de este modelo, la Universidad impulsará el cumplimiento de una serie de estándares éticos y de gestión que tienden a reforzar su imagen y su compromiso con la sociedad.

Bajo esas premisas, partiendo de un enfoque pegado a la Agenda 2030 y al desarrollo sostenible, pero también incorporando los valores propios de la Universidad y la apuesta estatutaria por una gestión de calidad que toma a la evaluación como su eje, el presente código de conducta pretende ser una iniciativa hasta cierto punto pionera en el marco comparado de los instrumentos de autorregulación en la Universidad española, no sólo por el perímetro de aplicación al cual se extiende (cargos ejecutivos y directivos), sino especialmente por la sistemática y trazado que este código presenta, así como por su inserción en un marco de integridad institucional.

Tal como se ha expuesto, los códigos de conducta no son disposiciones normativas con fuerza jurídica de obligar, sino que forman parte sustantiva de una dimensión preventiva de las políticas de integridad, y, por tanto, son instrumentos de autorregulación. Esta es una nota que, no por conocida, es preciso recordar, como lo han hecho también algunos de los códigos éticos de diferentes Universidades públicas españolas.

En suma, este instrumento de autorregulación, aparte de esta explicación introductoria o exposición de motivos, tiene la sistemática que continuación se expone:

- Objeto, naturaleza y finalidades del Código de conducta
- Valores éticos y normas de conducta
- Principios de (mejora en la) Gestión y normas de actuación.
- Marco de Integridad del Código Ético y de Conducta.

V.-

El presente código de conducta se sustenta sobre unos valores y principios, a los que se anudan ordenadamente una serie de normas de conducta y normas de actuación, respectivamente. Tales valores y principios deben ser respetados por todas las personas que entran dentro del alcance aplicativo del presente código, tanto los cargos públicos del Consejo rectoral como el personal directivo designado por el rector.

Los valores, que sirven de polo de referencia para el desarrollo de la política de integridad tienen una innegable carga ética, son los siguientes:

- 1.- *Integridad.*
- 2.- *Ejemplaridad.*



- 3.- *Honestidad y Desinterés.*
- 4.- *Imparcialidad y objetividad.*
- 5.- *Excelencia profesional.*
- 6.- *Respeto.*

Los principios, por su parte, son directivas que sirven de guía a los cargos públicos y directivos de la Universidad de Oviedo con el fin de mejorar el cumplimiento de sus diferentes responsabilidades, funciones y tareas, orientando esa actividad política, gerencial, directiva o profesional siempre hacia la buena gestión, la innovación y el desarrollo profesional y social, el desarrollo sostenible y la igualdad en todas sus dimensiones. Tales principios son los siguientes:

- 1.- *Eficacia y eficiencia.*
- 2.- *Transparencia*
- 3.- *Apertura y protección de Datos.*
- 4.- *Cultura de gestión de la calidad e innovación, responsabilidad social y desarrollo sostenible.*
- 5.- *Responsabilidad institucional, directiva y profesional.*
- 6.- *Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres*

VI.-

El presente código de conducta y de gestión del equipo de gobierno y del personal directivo de la Universidad de Oviedo incluye, además, una serie de medidas instrumentales que conforman un marco de integridad propio con el fin de promover de modo efectivo la creación de una cultura de integridad en la organización, así como con el objetivo de implantar un sistema preventivo lo suficientemente sólido para que sirva de complemento al resto de instrumentos y medidas que se puedan configurar, en su día, en el Sistema de Integridad Institucional de la Universidad.

En este código se prevén una serie de elementos que ya esbozan las líneas principales de lo que debe ser un Sistema de Integridad Institucional, si bien sólo aplicable al colectivo citado en su alcance de aplicación, y que son los siguientes:

*a) Un Modelo de difusión y formación en materia de integridad*

Un presupuesto básico de un sistema de integridad es la existencia de un adecuado modelo de difusión y formación en todos aquellos aspectos que se refieran al fortalecimiento de la cultura de integridad en la organización. No se trata sólo de difundir electrónicamente o a través de la Web (Portal de Transparencia) de la Universidad los valores y las normas de conducta del código aplicable en cada momento y en cada caso; además, es fundamental que esa difusión venga acompañada de una *internalización de tales valores, principios y normas de conducta o de actuación*. Dicho de otra manera, tales valores *deben ser sentidos y practicados* por sus destinatarios.



Ello implica dar el protagonismo que merece no sólo a la difusión, sino también a la *formación y al desarrollo de competencias en materia de integridad*, lo que implica otorgar un protagonismo efectivo a acciones formativas, de acuerdo con las recomendaciones de la OCDE y de la propia Comisión Europea. La finalidad, por tanto, es muy obvia: se trata de prevenir que en la organización no arraiguen malas prácticas ni mucho menos conductas que se enmarquen en los supuestos de corrupción.

*b) Canales internos y procedimientos, así como cauces de consulta de cuestiones éticas, dilemas, quejas o denuncias*

Una pieza fundamental de cualquier sistema de integridad es la construcción de un modelo de gestión que incluya canales internos, procedimientos, cauces o vías específicas para que se puedan plantear cuestiones éticas, dilemas, quejas o, en su caso, denuncias, de aquellas conductas o comportamientos o, en su caso, actividades de inactividad, que puedan tener consecuencias o afectaciones sobre los valores, principios y reglas de conducta o actuación establecidas en el presente código.

Tales sistemas o canales tienen que ser de fácil accesibilidad, garantizar en todo caso la confidencialidad (cuando esta sea necesaria), seguros en cuanto a preservar la identidad de quien los utilice (si fuera necesario) y con plena salvaguarda del derecho a la protección de datos personales. Evidentemente, cabe diferenciar en estos casos entre lo que es una consulta, el planteamiento de una cuestión ética o dilema, así como una queja menor, con lo que pueda ser una denuncia expresa en la que se identifiquen o se dé información fehaciente de que se están produciendo malas prácticas o conductas que puedan insertarse dentro de prácticas de corrupción. El presente código de conducta y de gestión diferencia ambos supuestos.

Los sujetos incorporados en el alcance de aplicación del presente código podrán acudir a estos sistemas para presentar consultas, cuestiones éticas o dilemas en relación con conductas propias, así como plantear o ser receptores de quejas o denuncias. Excepcionalmente, cuando se produzcan determinadas actuaciones, conductas o comportamientos que puedan afectar a personas o colectivos específicos de la comunidad universitaria, así como aquellas otras que sean susceptibles de dañar gravemente la imagen y marca de la institución, los miembros de los diferentes colectivos de la comunidad universitaria podrán formular quejas o denuncias ante el órgano competente, a efecto de su análisis y posterior resolución. Todos esos canales deberán *ser efectivos*, tanto cuando se trate de cuestiones o dilemas éticos como de quejas o denuncias. En estos últimos casos, tales sistemas de quejas o denuncias podrán ser utilizados también excepcionalmente por proveedores o contratistas que participen en licitaciones, siempre que se advierta que, en las actuaciones de los miembros sujetos al presente código, pueden verse afectados determinados valores, principios, reglas de conducta o de actuación, con la finalidad de que exija su cumplimiento efectivo.

Particular atención tendrá el tratamiento, por su propia especificidad, de los canales internos en materia de protección al denunciante, de acuerdo con la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión. La Línea de Integridad que se establece en el presente código, en otros ámbitos denominada buzón o canal ético, cumplirá, a los efectos establecidos en la citada Directiva, de canal





interno para prevenir y alertar, en su caso, malas prácticas o irregularidades, así como hipotéticas prácticas de fraude, conflictos de intereses o corrupción.

*c) Una Comisión de Integridad como órgano de garantía*

El objetivo inicial de que el presente Código disponga de un marco de integridad no se cumpliría sino se articula adecuadamente un órgano de garantía que actúe como verdadero impulsor y defensor de la política de integridad, así como de guardián efectivo que lleve a cabo lo dispuesto en este instrumento de autorregulación, configurándose además como instancia de resolución de cuestiones éticas, dilemas, quejas o, en su caso, denuncias, que se puedan plantear por afectación al citado código. Ese órgano de garantía debe velar igualmente porque la política de integridad en su aplicación a los cargos ejecutivos y personal directivo de la Universidad se adapte constantemente a las exigencias o nuevos problemas o cuestiones que pudieran plantearse, por lo que debe ser un *marco de integridad vivo* y, por tanto, susceptible de transformarse y adaptarse en función de las exigencias de cada momento.

A tal efecto, a través del presente código se crea la Comisión de Integridad cuya composición y funciones se recogen en el presente texto. Ni qué decir tiene que esta Comisión de Integridad, dotada de autonomía funcional y con la posibilidad abierta de que se incorporen a ella personas de la comunidad universitarias o externas que tengan una trayectoria profesional acreditada en el campo de la ética o de la integridad institucional, es una pieza de cierre enormemente importante del marco de integridad del presente código, sin cuyo concurso fallaría, por tanto, un elemento sustantivo del modelo. Solo hace falta analizar sus relevantes competencias o atribuciones, que van encaminadas principalmente a construir una política preventiva frente a posibles riesgos que pudieran perturbar la integridad en el ejercicio de las funciones de los cargos públicos y personal directivo sujeto al presente código. La citada Comisión tendrá, asimismo, las atribuciones de impulsar la evaluación periódica del presente código y, teniendo en cuenta su carácter de instrumento vivo, proponer al rector o a los órganos competentes las medidas oportunas para su modificación o adaptación.

## **I.- OBJETO, NATURALEZA Y FINALIDADES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA Y DE GESTIÓN**

### **1.- Objeto**

1.1.- El presente código establece los valores éticos y normas de conducta, así como los principios de buena gestión y normas de actuación profesional, que deben adoptar las personas sujetas a su alcance de aplicación, que se desplegará sobre todas aquellas actividades propias de los cargos públicos y del personal directivo que estén relacionadas con el ejercicio de sus funciones o con conductas personales e individuales, que tengan repercusión en el papel institucional que tales cargos y directivos ejercen.

1.2.- Mediante el cumplimiento responsable de los valores, principios y normas, las personas sujetas al ámbito de aplicación de este código contribuyen activamente al fortalecimiento de la infraestructura ética la Universidad y de sus órganos de gobierno, desarrollando en el ejercicio de sus responsabilidades, funciones y tareas la vocación y orientación hacia el servicio público, y reforzando de ese modo la confianza de la ciudadanía en la institución universitaria y en sus propios fines.



## **2.- Alcance en su aplicación**

2.1.- Este código se aplica a los titulares de los órganos unipersonales que forman parte del Consejo rectoral y, asimismo, al personal directivo designado discrecionalmente por el rector, en los términos previstos en los artículos 42 y 54 de los Estatutos de la Universidad de Oviedo. También se aplicará este código de conducta y de gestión al personal responsable de áreas adscritas a alguno de los Vicerrectorados u órganos de carácter ejecutivo.

2.2.- Concretamente, su aplicación se extenderá, al menos, a las personas titulares de los siguientes órganos:

- Rector
- Vicerrectores
- Secretaría General
- Gerencia
- Direcciones de Área o personas responsables de áreas
- Vicesecretarías generales
- Vicegerencias
- Delegaciones del Rector

2.3.- Asimismo, se aplicará al personal eventual que tenga un rango asimilado a cualquiera de los órganos antes citado.

2.4.- También será de aplicación al personal directivo de las entidades públicas, tales como organismos públicos, fundaciones o empresas públicas que, en su caso, existan o se puedan crear. Los estatutos de tales entidades determinarán el número de cargos que tienen la consideración de personal directivo a efectos de la aplicación del presente código, debiendo incluir, en todo caso, las personas que formen parte de los órganos de gobierno y del nivel directivo de máxima responsabilidad.

## **3.- Naturaleza**

3.1.- El código de conducta es un instrumento de autorregulación que no tiene carácter normativo desde el punto de vista jurídico, al margen de que sus principios y reglas puedan orientar la interpretación y alcance, en su caso, de determinadas previsiones normativas en el supuesto de que sea necesario.

3.2.- El presente código enuncia valores, principios, normas éticas y de gestión, con un carácter esencialmente preventivo y orientador para mejorar el desarrollo efectivo de la actividad pública, directiva y profesional, así como de los comportamientos y hábitos del personal sujeto a su alcance aplicativo, y con la finalidad de contribuir al fortalecimiento de las infraestructuras éticas de la Universidad y reforzar su imagen ante la ciudadanía y la propia sociedad.

3.4.- En caso de que como consecuencia de una conducta, comportamiento o inacción del personal sujeto al presente Código se pudieran derivar responsabilidades disciplinarias o de otro carácter, por parte de la Comisión de Integridad Pública se dará traslado de la cuestión al órgano competente para que por parte de este se evalúe si procede o no la incoación de las responsabilidades que procedan.



3.5.- Este Código será de obligado cumplimiento para el personal al servicio de la Universidad recogido en el punto 2.

#### **4.- Finalidad**

4.1- Este código tiene como finalidad el fomento de la integridad en el ejercicio de las actividades ejecutivas, directivas y profesionales del personal establecido en el punto 3.2 del presente código, así como promover el desarrollo de una infraestructura ética para un mayor fortalecimiento de la confianza pública por parte de la comunidad universitaria, de todos los destinatarios de los servicios de la Universidad y de la ciudadanía y sociedad en general

4.2.- En el ejercicio de sus funciones, el personal sujeto a este código contribuirá al cumplimiento efectivo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, con especial atención a los problemas vinculados con la responsabilidad social y medioambiental, la igualdad y no discriminación, la promoción de las medidas medioambientales y energéticas para combatir el cambio climático y, particularmente, el fortalecimiento institucional con una política sostenida de integridad a través de todas sus acciones y conductas.

4.2.- La finalidad de la aprobación del de este código se despliega sobre las siguientes líneas de actuación:

- a) Representa un primer paso en el proceso de construcción de un Sistema de Integridad Institucional de la Universidad de Oviedo.
- b) Persigue desarrollar, si bien sea segmentado en un ámbito de responsabilidades ejecutivas y directivas, una infraestructura ética que ponga de relieve y profundice la ejemplaridad, objetividad y excelencia del personal sujeto a la aplicación del presente código en el ejercicio de sus funciones y tareas.
- c) Actúa como guía de orientación ética y de conducta, así como de sus actuaciones gestoras, a través del seguimiento de sus valores, principios y de las normas de conducta y de actuación recogidas en este código.
- d) Refuerza la imagen de imparcialidad, profesionalidad, integridad, orientación al servicio del de los cargos públicos y personal directivo sujeto a su ámbito de aplicación

## **II.- VALORES ÉTICOS Y NORMAS DE CONDUCTA**

---

### **A. VALORES ÉTICOS**

#### **5.- Valores Éticos. Concepto.**

5.1.- Los valores que a continuación se exponen guían y orientan a los cargos públicos y al personal directivo sujetos al alcance aplicativo del presente código en el ejercicio de todas sus actividades institucionales, profesionales y personales. En este último caso su aplicación tendrá lugar exclusivamente cuando tales actividades estén directamente imbricadas o tengan efectos inmediatos con la actividad desarrollada en los órganos unipersonales en los que ejercen sus atribuciones y puedan afectar gravemente a la reputación de la entidad.



5.2.- Los cargos públicos y personal directivo a los que se les extiende la aplicación del presente código, deberán integrar tales valores en sus procesos de toma de decisiones, en el desarrollo de su actividad ejecutiva, directiva o profesional y en los diferentes procedimientos o sistemas de gestión que se adopten en cada caso.

5.3.- Los miembros de la comunidad universitaria, así como las personas o representantes de entidades o empresas que se relacionen con el personal sujeto al presente código podrán asimismo invocar el menoscabo o incumplimiento de alguno de los valores o reglas de conducta que se recogen en el presente código. A tal efecto, podrán hacer uso de los canales internos que se prevén en este texto y los que complementariamente pueda establecer, en su caso, por la propia Universidad.

## **6.- Enumeración y definición de los Valores Éticos.**

Los Valores Éticos a los que han de ajustar su conducta los cargos públicos y el personal directivo sujetos a la aplicación del presente código, son los siguientes:

### **6.1- Integridad.**

La integridad, en términos de la OCDE, consiste en la adhesión a valores éticos comunes establecidos por la propia organización, así como al conjunto de principios y normas destinados a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados. En el ámbito de las funciones y responsabilidades de los cargos públicos y del personal directivo, la integridad es un valor sustantivo para el correcto ejercicio de sus funciones, la buena gestión y el fortalecimiento institucional, lo que contribuirá a reforzar la confianza de la comunidad universitaria y de la ciudadanía, a la mejora del gobierno universitario y al funcionamiento adecuado de su estructura institucional y organizativa, así como a todas aquellas tareas y contactos o relaciones que en cada caso se desempeñen. Por tanto, el comportamiento ético intachable de los cargos públicos y del personal directivo, mediante el cumplimiento estricto de sus compromisos y obligaciones en el ejercicio de cualesquiera de sus funciones y tareas, no sólo dignifica su trabajo institucional, directivo o profesional, sino que además revierte en la imagen y reputación de la Universidad.

### **6.2.- Ejemplaridad.**

Los cargos públicos y personal directivo sujeto al presente código deben ser conscientes que en el desarrollo de sus responsabilidades y funciones representan el espejo que refleja los valores de la Universidad. La actuación institucional, ejecutiva y profesional de los cargos públicos y del personal directivo en el ejercicio de sus responsabilidades, tiene, por tanto, honda trascendencia sobre la imagen y reputación de la propia Universidad en la que ejercen sus funciones institucionales o directivas. En consecuencia, cualquier conducta pública del personal, particularmente cuando se despliegue una actividad institucional, ejecutiva, directiva o profesional, pero también aquella actividad privada que excepcionalmente pueda trascender a la esfera pública y afecte gravemente a la imagen de la institución, estará guiada, siempre y en todo caso, por un comportamiento ejemplar. Cualquier falta de ejemplaridad que conlleve deterioro o afectación a la imagen y destruya o menoscabe la reputación de la Universidad, deberá ser corregida de acuerdo con los que se disponga en el presente código, y lo que al efecto determine en su caso la Comisión de Integridad.



### **6.3.- Honestidad y Desinterés.**

Las personas sujetas al presente código actuarán en el cumplimiento de sus responsabilidades y funciones de forma veraz y transparente, dirigiendo su actividad exclusivamente hacia el objetivo del pleno cumplimiento del interés público y de los fines de la Universidad de conformidad con sus propios Estatutos. En caso de conflicto de intereses o apariencia de tal entre sus propias funciones y otros intereses públicos y privados, el personal sujeto al ámbito de aplicación de este código deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Comisión de Integridad. En función de las circunstancias o de las recomendaciones que se emitan por parte de esta Comisión, deberá abstenerse de participar, directa o indirectamente, en el procedimiento correspondiente o en la toma de decisiones de que se trate, o abstenerse, en su caso, de llevar a cabo una determinada conducta. El personal sujeto al ámbito de aplicación de este código no aceptará ningún regalo o beneficio que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar su actividad institucional o directiva en los procedimientos o actuaciones en las que deba intervenir por razón de su cargo o empleo directivo. Cualquier duda o dilema sobre cuál debe ser su conducta deberá elevarla a la Comisión de Integridad por los canales o líneas que se establezcan.

### **6.4.- Imparcialidad y objetividad.**

La imparcialidad y la objetividad son premisas existenciales para el correcto desarrollo de las responsabilidades, funciones y tareas en el ámbito funcional de los cargos públicos y del personal directivo. Por consiguiente, cualquier actuación institucional, directiva o profesional que lleve a cabo el personal sujeto al presente código, debe estar alejada de influencias e intereses profesionales o personales o de otro carácter. Asimismo, en el ejercicio de sus actividades públicas, el personal sujeto al ámbito de aplicación del presente código deberá actuar en el ejercicio de sus responsabilidades con pleno respeto a la objetividad que exige el cumplimiento de los intereses generales y los fines de la Universidad, y por consiguiente siempre con vocación de servicio público. Esa objetividad será especialmente intensa cuando, como es el caso de los procedimientos de contratación pública y gestión de personal, así como en la gestión económico-financiera, tales cargos públicos y personal directivo deban participar en órganos o procedimientos en los que la salvaguarda de la imparcialidad en la toma de determinadas decisiones por parte de entidad sea especialmente exigible de conformidad con la normativa aplicable en cada caso y con las previsiones contenidas en este código y, en su caso, en otros instrumentos de autorregulación que se establezcan o puedan establecer para preservar la integridad en el ámbito de la contratación pública.

### **6.5.- Excelencia profesional.**

El artículo 5 de los Estatutos de la Universidad de Oviedo establece la excelencia de la gestión y la calidad de los servicios, así como la evaluación, como uno de los pilares de funcionamiento de la propia institución. No cabe duda de que tales exigencias afectan especialmente a los cargos públicos y al personal directivo, que deberán ejercer sus funciones institucionales, directivas y profesionales con criterios de elevada profesionalidad. A través de tales cometidos perseguirán alcanzar la excelencia y desplegar una vocación firme de servicio público, con el fin de prestar servicios de calidad en los términos establecidos en los citados Estatutos. A tal efecto, el personal sujeto al presente código desarrollará y mejorará continuamente sus competencias institucionales, directivas



y profesionales, adaptando sus conocimientos y aptitudes a las exigencias de la transformación digital y tecnológica, así como el fortalecimiento en habilidades blandas, a través de los programas formativos o sesiones específicas que diseñe la entidad con la finalidad de optimizar sus perfiles institucionales y directivos en beneficio de la propia Universidad. Asimismo, como es propio de una institución universitaria, se fomentarán las capacidades de pensamiento crítico y el desarrollo de competencias tales como la creatividad, la innovación, el trabajo colaborativo, solidario y en equipo, el compromiso organizativo y el desempeño contextual, así como el desarrollo sostenible, al objeto de contribuir al mejor rendimiento y resultados de la organización en beneficio de toda la comunidad universitaria.

#### **6.6.- Respeto.**

El respeto forma parte integral de la propia Universidad y se recoge como una de las finalidades de la institución (artículo 4 de los Estatutos). El personal sujeto al presente código deberá mostrar, en el ejercicio de sus cargos institucionales y directivos, el debido respeto y cortesía en sus relaciones con el resto de personas de la organización y de la comunidad universitaria, así como con responsables de otras instituciones, proveedores u otros colectivos. Fomentarán a través del ejercicio de sus funciones institucionales, directivas y profesionales un clima laboral, personal y profesional, en el que prevalezcan plenamente los valores universitarios de la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, el pluralismo y la colaboración entre los diferentes profesionales, el trabajo en equipo y, en definitiva, un buen clima organizativo. La cortesía, la corrección, el debido respeto y la dignidad que toda persona merece deben ser las guías de actuación del personal sujeto al presente código. Se abstendrán, asimismo, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleve el uso de términos despectivos o de prácticas de discriminación de cualquier clase (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra).

### **B.- NORMAS DE CONDUCTA VINCULADAS CON VALORES ÉTICOS**

#### **7.- Integridad**

- a) Los cargos públicos y el personal directivo en el desempeño de sus actividades institucionales, directivas y profesionales actuarán con un comportamiento ético plenamente adecuado que represente una adhesión y compromiso efectivos a los valores y normas de conducta establecidos en este código, que deben representar en todo momento una guía efectiva de su comportamiento.
- b) Asimismo, se abstendrán de llevar a cabo en el ejercicio de sus actividades privadas actuaciones o comportamientos que puedan afectar al desarrollo de sus funciones institucionales o directivas y poner en tela de juicio o erosionar la confianza de los miembros de la comunidad universitaria, proveedores, o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Universidad.
- c) Para salvaguardar el ejercicio íntegro de sus funciones, el personal sujeto al presente código fundamentará sus decisiones en propuestas, informes o actuaciones que hayan sido elaborados con datos objetivos y técnicos.



- d) Especialmente, evitarán cualquier interferencia externa que pueda incidir en el ejercicio de sus funciones institucionales o directivas y plantear dudas razonables sobre la integridad de su actuación profesional. En particular, obviarán cualquier actuación que pueda provocar sospecha de favoritismo a determinadas personas, empresas o entidades.
- e) El personal sujeto al presente código se compromete a cumplir sus funciones y responsabilidades respetando los procedimientos establecidos.
- f) Asimismo, desecharán radicalmente o evitarán cualquier ventaja, directa o indirecta, que se les proponga o insinúe por parte de cualquier persona, empresa o entidad, o que puedan obtener debido al empleo que ocupan mediante influencia sobre el ejercicio de sus funciones y tareas.

#### **8.- Ejemplaridad.**

- a) Lo cargos y directivos públicos en el desarrollo de sus funciones institucionales y profesionales deberán ejercer sus cometidos con una clara orientación de servicio a la comunidad universitaria y a la sociedad asturiana.
- b) A tal efecto, evitarán cualquier tipo de descalificación o crítica que pueda afectar a la reputación de la institución a las relaciones, siempre caracterizadas por el valor del respeto, con el personal a su servicio y con el resto de entidades o personas con las que tenga relación.
- c) Su conducta institucional y profesional deberá estar guiada por un comportamiento ejemplar, que se manifestará en sus actuaciones y acciones concretas, especialmente en todas aquellas que tengan como destinatarios directos o indirectos a personas a su cargo o miembros de la comunidad universitaria o de la sociedad asturiana.
- d) Los cargos y directivos públicos han de ser conscientes de su liderazgo ético y de que la imagen y reputación de entidad están directamente imbricado con su comportamiento, hábitos y actitudes, así como con el respeto a los valores y normas de conducta de este código. Deben ser plenamente conscientes de que son el espejo de la entidad en el que se miran el resto de empleados.
- e) Promoverán, asimismo, entre quienes no ejerzan puestos de responsabilidad, un clima de integridad en la organización, reforzando las infraestructuras éticas, y servirán de referentes al resto del personal, no llevando a cabo, en ningún caso, conductas o actividades que puedan poner en perjuicio o menoscabar la imagen y reputación de la Universidad.
- f) En todo caso, procurarán que a través de sus conductas y comportamientos, así como en sus actitudes, la entidad en la que prestan servicios mantenga incólume su imagen de integridad institucional, así como su reputación corporativa, y evitarán, asimismo, que sufra el más mínimo daño o erosión como consecuencia de sus actos u omisiones, asumiendo las responsabilidades que se puedan derivar por esa hipotética afectación.



- g) Los cargos públicos y el personal directivo, con el fin de salvaguardar la ejemplaridad e imagen de la entidad, se abstendrán en todo caso de realizar un uso impropio de los bienes y servicios que la organización pone a su disposición por razón de las funciones y tareas que desarrollan. Asimismo, evitarán incurrir en cualquier tipo de conducta que merme su desempeño y traslade, en su caso, una imagen distorsionada del ejercicio de sus responsabilidades públicas o directivas.

#### **9.- Honestidad y Desinterés.**

- a) El personal sujeto a la aplicación del presente código dirigirá sus actuaciones exclusivamente hacia el pleno cumplimiento del interés público y de los fines de la Universidad establecidos en la legislación aplicable y en los propios Estatutos.
- b) Una de las finalidades del presente código es prevenir y evitar la existencia de conflictos de intereses. Los conflictos de intereses pueden ser evidentes o aparentes.
- c) Existe conflicto de intereses evidente cuando los cargos públicos y personal directivo intervienen en procedimientos relacionados con asuntos en los que confluyen o pueden confluir a la vez intereses de su puesto de trabajo o de su ámbito de actuación profesional con intereses privados propios o de carácter público, de familiares directos, pareja de hecho o intereses compartidos con terceras personas, así como de empresas o entidades en las que esas personas o colectivos hayan tenido algún tipo de relación. A los efectos previstos en este apartado, se entenderá por familiares directos a los ascendientes y descendientes, así como parientes en segundo grado, por consanguinidad o afinidad de las personas a las que se refiere este párrafo.
- d) Existe apariencia de conflicto de interés o conflicto latente cuando los cargos públicos y el personal directivo consideran que su actuación o intervención en procedimientos relacionados con asuntos de su competencia no afecta a sus intereses personales, familiares o de terceras personas vinculadas con él, con los departamentos o centros universitarios, empresas o entidades en las que esas personas hayan tenido algún tipo de relación; pero desde un punto de vista objetivo esa actuación o intervención puede llegar a dañar directa y gravemente la imagen de objetividad que la ciudadanía tiene de la institución, poniendo en tela de juicio la imparcialidad de la institución.
- e) En caso de conflicto o apariencia de tal entre el interés público preferente y otros intereses públicos o privados, el personal sujeto al presente código deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento de la Comisión de Integridad, así como de las personas o persona de las cuales dependa u órgano al que pertenezcan.
- f) En cualquier caso, si se produjera alguna de las circunstancias indicadas en las letras anteriores, especialmente ante cualquier conflicto o apariencia de conflicto entre los intereses públicos y otros intereses públicos o privados, los cargos públicos y el personal directivo deberán inicialmente abstenerse de participar, directa o indirectamente en el procedimiento de que se trate, de acuerdo con la normativa aplicable hasta el pronunciamiento mediante resolución de la Comisión de Integridad.





- g) El personal sujeto al presente código no podrá formar parte de ningún consejo de administración u órgano de similar naturaleza de ninguna empresa que mantenga relaciones contractuales con la Universidad, debiendo cursar, cuando proceda, la pertinente solicitud de incompatibilidad. En todo caso, sí que podrá formar parte de organizaciones no gubernamentales o entidades sin ánimo de lucro, siempre que su adscripción a tales estructuras no conlleve la utilización de aquellas para obtener determinados beneficios, intereses o colaboraciones a favor de la persona, sus familiares o allegados, o servir de mediación entre los intereses público y otros privados. El criterio determinante es que tal participación dé lugar o pueda darlo a la existencia de un conflicto de intereses.
- h) El personal sujeto al presente código no contraerá obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras o patrimoniales o en negocios jurídicos con personas o entidades cuando tales transacciones puedan entrañar un conflicto de intereses, evidente o aparente, en relación con las actividades institucionales o profesionales derivadas de su condición de cargo ejecutivo o directivo de la Universidad.
- i) El personal sujeto al presente código evitará por todos los medios incurrir, mediante acciones u omisiones, en cualquier tipo de actividad que pueda ser encuadrada o afectar directa o indirectamente a prácticas de soborno, corrupción, facilitación de trámites o procedimientos a terceros, o en situaciones irregulares y de favor a terceras personas o entidades.
- j) Los cargos públicos y el personal directivo no aceptarán ningún regalo, invitación, viajes, comidas, compensación económica por impartición de conferencias o participación en medios de comunicación siempre que sus colaboraciones sean retribuidas, cuando tales propuestas se formulen por contratistas, proveedores o potenciales proveedores en relación con actividades vinculadas exclusivamente con el ejercicio de sus funciones institucionales o directivas propias. Tampoco aceptarán beneficio alguno que pueda poner en duda su honestidad, condicione o pueda dar la apariencia de condicionar la toma de decisiones o la participación en ellas en aquellos asuntos que sean de su competencia. La Comisión de Integridad a través de las consultas, dilemas, cuestiones éticas, quejas o denuncias, establecerá casuísticamente o mediante protocolos o guías de actuación los supuestos en los que tales regalos, invitaciones, compensaciones o beneficios puedan ser o no admisibles.
- k) En todo caso, quedará exento de la aplicación de la anterior regla de conducta la producción o creación académica, intelectual o profesional, la formación o la docencia, realizada para entidades públicas o privadas, que se asiente en los conocimientos y destrezas propios de las competencias académicas o profesionales adquiridas por los cargos públicos y por el personal directivo en sus años de actividad profesional y académica en tales materias, así como que tienda a transferir los conocimientos adquiridos, con las limitaciones establecidas en la normativa de incompatibilidades. En todo caso, tales actividades, deberán ser comunicadas a la Comisión de Integridad, salvo que por parte de rectorado se prevea otro canal de comunicación interna.



- l) En cualquier caso, con el fin de salvaguardar la imagen y reputación de la Universidad, así como con la finalidad de salvaguardar la independencia y ecuanimidad en el ejercicio de sus funciones institucionales y directivas, rehusarán las ofertas de regalos, invitaciones o conferencias de aquellas empresas o particulares que hayan sido contratadas o puedan objetivamente serlo en el ámbito específico de sus responsabilidades públicas o directivas en la Universidad. Si, aunque se dieran las circunstancias anteriores, el regalo o invitación fuera entregado o cursado, será de inmediato puesto a disposición de los servicios administrativos competentes de la Universidad para su devolución o, en su caso, para que se le dé el curso que proceda, comunicando tal incidencia a la Comisión de Integridad.
- m) Asimismo, el personal sujeto al presente código adoptará todas las medidas que sean necesarias para garantizar que su círculo familiar inmediato o pareja de hecho no sea receptora de los regalos e invitaciones en los términos previstos en las letras anteriores.
- n) Cualquier duda o dilema al respecto deberá elevarse a la Comisión de Integridad por los canales que se establezcan, pudiendo solicitar en su caso la tramitación confidencial de la solicitud.

#### **10.- Imparcialidad y Objetividad**

- a) La imparcialidad es un valor existencial de la actividad institucional y directiva del personal sujeto al presente código. Por un lado, protege o garantiza la actividad de tales cargos y directivos frente a las interferencias de la actividad política o de cualquier otro carácter; y, por otro, representa una guía de que su actuación institucional, directiva o profesional está alejada de premisas ajenas a sus responsabilidades y funciones, y se garantiza, así, que sus actuaciones se conduzcan exclusivamente por criterios institucionales imparciales y objetivos.
- b) Asimismo, el personal sujeto al presente código, en sus actuaciones institucionales, directivas o profesionales, deberá actuar con objetividad en defensa de los intereses generales. A tal efecto, evitarán en el ejercicio de sus funciones todas aquellas prácticas y conductas que afecten o levanten cualquier sospecha o apariencia de afectar a los valores de la imparcialidad y de la objetividad, de tal manera de que a través de esas actividades se puede incurrir de forma no objetivada ni motivada en una actividad que genere o pueda hacerlo beneficio directo o indirecto o trato de favor no justificado a miembros de la comunidad universitaria, proveedores, entidades o personas físicas concretas.
- c) El personal sujeto al presente código, sin perjuicio de cumplir las obligaciones derivadas de la transparencia en la información pública, mantendrán el debido deber de reserva y/o confidencialidad en todos aquellos asuntos que conozcan en función de su actividad institucional, directiva y profesional y que, por los intereses en juego, así como por las peculiaridades del objeto tratado, exijan mantener especialmente esa actitud, no pudiéndose prevaler de esa información en beneficio propio o para terceros.



- d) En todo caso, mantendrán secreto en todos aquellos asuntos clasificados de confidenciales, especialmente de las deliberaciones que se desarrollen en el Consejo rectoral, sin perjuicio de la publicidad y transparencia de todos sus acuerdos. Si, por razones institucionales y profesionales, se posee una información confidencial o ventajosa, el personal sujeto a este código está obligado a no utilizarla en beneficio propio o de terceros. La infracción de esta regla puede afectar la reputación de la institución o de terceros que puedan verse potencialmente afectados. Se adoptarán las medidas de seguridad indispensables cuando se trate manual o electrónicamente información confidencial, con la finalidad de que pueda ser observada, capturada o filtrada. En las transmisiones de esa información por medios electrónicos, al objeto de salvaguardar la confidencialidad de la información, se adoptarán las medidas de seguridad que se prevean en cada momento la institución. Se procurará no remitir información oficial a través de whatsapp o de redes sociales que no garanticen la seguridad necesaria.
- e) Especialmente, esa actuación objetiva deberá impregnar la actividad profesional que se despliegue sobre los procedimientos de acceso, promoción y provisión de puestos de trabajo, en los procesos de contratación pública, tanto en la fase preparatoria como en la de licitación, adjudicación y ejecución, así como en cualesquiera otros trámites o procedimientos en los que por exigencia legal estén imbuidos por el principio de publicidad y libre concurrencia, así como por la salvaguarda de la imparcialidad y objetividad en el ejercicio de sus funciones.
- f) El personal sujeto al presente código tampoco podrá prevalerse de tal condición para la obtención o la pretensión de obtener cualquier tipo de ventaja, por mínima que fuere, ya sea de entidades públicas o de carácter privado.
- g) Los cargos públicos y el personal directivo evitarán, asimismo, invocar tal condición para influir, directa o indirectamente, en la agilización o resolución de un trámite sin causa objetiva que lo motive en ninguna Administración pública o entidad integrada en el sector público, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de cualquier otro cargo, directivo, empleado, miembro de la comunidad académica o de su entorno familiar o social inmediato o cuando suponga menoscabo para terceros.

## 11.- Profesionalidad

- a) Los cargos públicos y el personal directivo desarrollarán sus tareas con sentido institucional y profesionalidad en el desempeño del cargo, persiguiendo siempre alcanzar la excelencia en el desarrollo de sus funciones públicas, en tanto que tal cualidad revierte en la imagen y calidad de la institución universitaria.
- b) El personal sujeto al presente código desarrollará y mejorará continuamente sus habilidades y competencias institucionales, directivas y profesionales a través del autoaprendizaje y de los programas de desarrollo de competencias que promueva la propia Universidad de Oviedo para esos colectivos.
- c) Asimismo, desarrollará el liderazgo compartido, el trabajo colaborativo, el compromiso organizativo y el desempeño contextual, la solidaridad y empatía en el ámbito de las relaciones profesionales, así como el espíritu de equipo y el



cumplimiento de los objetivos y metas de desarrollo sostenible, al objeto de contribuir al mejor rendimiento y resultados de la Universidad.

- d) El personal sujeto al presente código, en coherencia con lo establecido en el artículo 5 de los Estatutos de la Universidad, impulsará la evaluación de las políticas universitarias, así como se someterá, en su caso, a la evaluación del desempeño y a la rendición de cuentas en los términos que, en su caso, se establezcan.
- e) El personal sujeto a este código, una vez que, como consecuencia de nuevos mandatos o sustitución de personas, se produzcan cambios en los cargos públicos o en los niveles directivos de la organización, quienes sean objeto de cambios, remociones o sustituciones deberá contribuir activamente a los procesos de traspasos de poder o de funciones, de tal modo que tal relevo de personas o de equipo perturben lo mínimo posible el funcionamiento ordinario de la Universidad y las políticas o medidas que se estén llevando a cabo en cada momento. En los traspasos de poder o de funciones, la persona o personas que dejen sus cargos deberán actuar con suma lealtad a la organización y elaborarán una Memoria de Gestión con los proyectos realizados y aquellos otros pendientes de ejecución, a efectos de situar correctamente a los nuevos responsables ante los retos inmediatos y los desafíos futuros de la organización. La actuación obstruccionista o nada colaborativa en los procesos de transferencia de poder, podrá dar lugar a que la Comisión de Integridad, previa audiencia de la persona afectada, reprenda, en función de la gravedad, privada o públicamente a la persona que adopte tal actitud.
- f) Los datos curriculares de los cargos públicos y del personal directivo que, dentro de la política de transparencia de la Universidad, se difundan a través de la página Web o del Portal de Transparencia de la institución, deberán ser veraces y comprobables. Cualquier incumplimiento de esta conducta implica una afectación grave a la imagen y reputación de la Universidad, al margen de la pérdida de reputación y credibilidad del cargo institucional o directivo. El incumplimiento de esta norma de conducta, siempre que sea imputable a la acción u omisión del cargo público o directivo, podrá comportar que la Comisión de Integridad proponga al rector el cese de tal persona; quien, en función de las circunstancias y del contenido de la propuesta, adoptará la medida que proceda. Si el incumplimiento no fuera grave, la Comisión de Integridad podrá llevar a cabo una reprobación de conducta, que se podrá hacer pública en la página Web de la propia Comisión o, en su caso, de la Universidad.

## 12.- Respeto

- a) El respeto hacia los demás es la base de la convivencia y de un buen clima organizativo, así como premisa de un correcto tratamiento al resto de personas de la comunidad universitaria que trabajan o se relacionan con los cargos públicos y personal directivo de la propia Universidad. El respeto, la dignidad y la no discriminación son la base de una relación institucional, interpersonal y profesional fructífera y satisfactoria, que debe asentarse en la igualdad de oportunidades, el diálogo y la inexistencia de comportamientos discriminatorio o despectivos, en los términos expuestos en el presente código.



- b) Por tanto, el personal sujeto al presente código fomentará, a través del ejercicio de sus funciones y especialmente de su comportamiento y conductas, un clima laboral y profesional en el que prevalezca plenamente la convivencia, la solidaridad y la tolerancia, impulsando el respeto mutuo, así como salvaguardando el pluralismo y la diversidad. Se abstendrá, por tanto, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleve el uso de términos despectivos, *mobbing* o acoso, o asimismo de llevar a cabo prácticas de discriminación de cualquier tipo (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra).
- c) Asimismo, las relaciones institucionales y personales, ya sea con otros cargos públicos, personal directivo o con miembros de la comunidad universitaria y personal al servicio de la Universidad, estarán imbuidas en la idea de respeto, deferencia, corrección y empatía, evitando en todo momento cualquier trato que pueda ser desconsiderado hacia la otra persona o incurrir en la descalificación o el insulto, así como en comportamientos abusivos, vejatorios u ofensivos.
- d) Igualmente, el personal sujeto a este código adoptará especiales medidas de cuidado, desde la dimensión ética, siempre que se relacione con personas o colectivos especialmente vulnerables, por razones sociales, económicas o que sean objeto de discriminación por razón de género o violencia de género o por cualquier otro motivo, adoptando, en su caso, las medidas de acción positiva que sean necesarias y desplegando especial sensibilidad y empatía en el trato con tales personas y colectivos, en el marco de las políticas de responsabilidad social corporativa que impulse la propia Universidad.
- e) En todo caso, se evitará cualquier situación de hostigamiento evidente o que comporte acoso laboral o personal a empleados a su cargo o a cualquier persona que se relacione con los cargos públicos o el personal directivo. Tanto el hostigamiento como el acoso son nociones en evolución continua, lo que implica que con el paso del tiempo se debe intensificar su nivel de exigencia a efectos de salvaguardar la dignidad de la persona que padece o pueda parecer tales prácticas. Si se produjera alguna de tales circunstancias, por parte de la persona afectada o por cualquier otra persona al servicio de la entidad que aporte datos objetivos, se dará cuenta de inmediato a la Comisión de Integridad. Si la queja del personal, a juicio de la Comisión de Integridad, fuera infundada, se podrá instar al órgano competente para que proceda a abrir un expediente informativo o de actuaciones previas con el fin de iniciar, en su caso, la exigencia de las responsabilidades sancionadoras que procedan. En todo caso, los denunciante dispondrán del canal de denuncias interno establecido en la Directiva (UE) 2019/1937, y de las garantías de protección al denunciante allí contenidas, sin perjuicio de lo establecido en el presente código y lo que determine la legislación aplicable en esta materia.
- f) Asimismo, el personal sujeto al presente código se abstendrá, en todo caso, de adoptar cualquier tipo de conducta o actuación que conlleve prácticas de discriminación de cualquier tipo (género, creencias, ideológica, orientación sexual, raza, discapacidad o cualquier otra). En particular, evitará incurrir en conductas verbales o no verbales, ya sean por escrito o a través de medios electrónicos o por redes sociales, que pueda resultar atentatoria o descalificadora por razón de género u orientación sexual o vejatorias a la dignidad de las personas.



### III.- PRINCIPIOS DE GESTIÓN Y NORMAS DE ACTUACIÓN

---

#### A.- PRINCIPIOS DE GESTIÓN APLICABLES.

##### 13.- Principios de Gestión: concepto.

Los Principios de Gestión representan un conjunto de directivas que tienen como finalidad servir de guía u orientación para la mejora en el ejercicio de las funciones institucionales y directivas por parte del personal sujeto al presente código, cuya finalidad principal es cumplir o alcanzar los resultados y metas programados, así como llevar a cabo un proceso de innovación y adaptación continua en el refuerzo de la calidad y eficiencia de los servicios que presta la Universidad para cumplir sus fines establecidos legalmente y en sus propios Estatutos.

##### 14.- Enumeración de los principios de gestión.

Los principios de gestión a los que han de ajustar su actuación institucional, directiva o profesional el personal sujeto al presente código con la finalidad de mejorar los resultados organizativos, son los siguientes:

###### 14.1.- Eficacia y eficiencia.

Dados los fines de la Universidad establecidos en sus propios Estatutos, así como el carácter de funciones gubernamentales ejecutivas y directivas que desempeñan las personas sujetas al presente código, resulta capital que, en su ejercicio, actúen con eficacia y eficiencia y hagan un uso apropiado de las tecnologías digitales y de los equipos que las sustentan. Asimismo, la gestión por parte de las personas sujetas al presente código de los recursos tecnológicos y de la gestión económico-financiera, así como de cualquier otro ámbito funcional de responsabilidad gestora, estará imbuida por la gestión por resultados y la eficiencia, así como la preservación de los intereses públicos de los citados recursos, obviando incurrir en ningún tipo de despilfarro en el uso de bienes y optimizando su uso. Ese objetivo de eficacia y eficiencia, en línea con la excelencia predicada por el artículo 5 de los Estatutos, se promoverá mediante procesos de innovación o de mejora continua y en los que la evaluación de las políticas, así como la evaluación y rendición de cuentas, sean pilares esenciales.

###### 14.2.- Transparencia.

La cultura de la transparencia forma parte esencial de la actividad de la Universidad de Oviedo como uno de los elementos nucleares de la política de Gobernanza. La transparencia es, por tanto, un principio que forma parte del sistema de gestión de la Universidad, de conformidad con lo establecido en el actual marco normativo general, así como en la regulación propia de la contratación pública y en cualquier otra actividad en la que se vean involucrados directamente recursos públicos. La transparencia es consustancial al ejercicio de una rendición de cuentas. La actuación institucional y directiva del personal sujeto al presente código tendrá como guía el ejercicio de sus funciones de conformidad con el principio de transparencia en su más amplio sentido, siempre con respeto a los derechos fundamentales de la ciudadanía y en el marco de la legalidad. La transparencia, en su dimensión de publicidad activa, tendrá la finalidad esencial de cumplir con las obligaciones legales de difundir la información pública relevante, así como aquella otra que



la entidad considere de conocimiento general para incrementar sus estándares de transparencia. En todo caso, se promoverá especialmente la transparencia en los procedimientos de contratación pública y en aquellos otros procedimientos que se vean afectados recursos públicos, de acuerdo con lo establecido en la legislación correspondiente. Los cargos institucionales y el personal directivo de la Universidad promoverán, asimismo, la transparencia colaborativa, la incorporación del principio de transparencia a la actuación de los servicios administrativos y la rendición de cuentas.

#### **14.3.- Apertura y Protección de Datos Personales.**

A partir del desarrollo efectivo de una Política de Transparencia-publicidad activa, la Universidad impulsará una apertura efectiva de datos públicos (Open Data) que haga viable una óptima transformación de la información en conocimiento destinada no solo a reforzar la política de transparencia, sino también a una gobernanza de datos, teniendo como parámetro lo establecido en la Directiva (UE) 2019/1024, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio, relativa a los datos abiertos y a su reutilización en el sector público. A tal efecto, la Universidad desarrollará un sistema de gestión de datos abiertos con especial atención a la protección de datos personales. En esa línea, el sistema de datos abiertos se completará con un Sistema de Gestión de Datos Personales en el que, bajo las premisas de un enfoque de riesgos, se deslinden adecuadamente los roles de responsable y encargado del tratamiento a la hora de adoptar las medidas técnicas y organizativas necesarias, se establezcan los oportunos registros de actividades del tratamiento, se adopten las medidas de seguridad adecuadas y óptimas, se garantice el desarrollo de la actividad del delegado de protección de datos, se analicen convenientemente los riesgos y, en su caso, se lleve a cabo evaluaciones de impacto y, asimismo, se disponga de un marco preventivo que evite la incoación, por parte de la autoridad de control, de procedimientos sancionadores y la imposición de las sanciones establecidas en el Reglamento (UE) 2106/679 de 27 de abril, del Parlamento Europeo y del Consejo (RGPD), y en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y de garantía de los derechos digitales.

#### **14.4.- Cultura de gestión de la calidad e innovación, responsabilidad social y desarrollo sostenible.**

El personal sujeto al presente código, en el ejercicio de sus funciones institucionales y directivas, desarrollará, de acuerdo con el impulso y directrices que determine el rector o, en su caso, el Consejo Rectoral, una cultura avanzada de gestión que implique desarrollar las capacidades organizativas y suponga introducir gradualmente la gestión por proyectos, el impulso de la creatividad e iniciativa, así como el estímulo permanente a la realización de prácticas de innovación en el ámbito la estructura de gobierno y de dirección de la Universidad. Asimismo, se prestará especial atención a desplegar la actividad institucional, directiva o profesional con criterios de responsabilidad social, trasladando los compromisos éticos a la gestión, especialmente en el ámbito de la contratación pública. Apostarán decididamente en el ejercicio de sus funciones por el desarrollo de forma efectiva de los procesos de digitalización, automatización y uso complementario de la Inteligencia Artificial, la simplificación de procedimientos y la eliminación de cargas a la comunidad universitaria, los proveedores, o entidades que sean usuarias de sus servicios. El personal sujeto al presente código contribuirá al desarrollo sostenible promoviendo, en el ámbito de sus respectivas competencias, el cumplimiento de los ODS y de las respectivas metas que se



fijen, así como la minimización de los impactos ecológicos, mediante un uso racional de la energía, del agua y demás materias que afecten al medio ambiente. Igualmente contribuirá a la implantación de una cultura de desarrollo sostenible por parte de la comunidad universitaria mediante una actuación socialmente responsable, fomentando la salud, la educación, la igualdad, el empleo digno, la garantía de diversidad y el desarrollo sostenible en las medidas dirigidas a combatir el cambio climático en términos de Agenda 2030.

#### **14.5.- Responsabilidad institucional, directiva y profesional.**

En el ejercicio de sus funciones institucionales y directivas, el personal sujeto al presente código actuará con plena responsabilidad profesional. Ello implica una especial dedicación a las funciones asignadas y a los roles que cada persona deba cumplir en la organización, valorando siempre los intereses y posiciones que cada decisión conlleve, y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio incorrecto de tales funciones, así como de sus propias conductas. Particular importancia tiene que, por su posición institucional y directiva en la organización, este personal lleve a cabo un seguimiento y evaluación responsable y continua de la gestión de los bienes y servicios prestados por las unidades y personas que de ellos dependan. Asimismo, participará activamente en los programas de formación que persigan fortalecer sus competencias institucionales y directivas, promoviendo asimismo el autoaprendizaje y la formación permanente, tanto en el ejercicio de sus propias funciones y tareas como en lo que afecta al resto de la organización.

#### **14.6.- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres**

Los cargos públicos y personal directivo, dentro del marco establecido por el Plan de Igualdad vigente en cada momento, garantizarán el mantenimiento y mejora, desde la perspectiva de género, de buenas prácticas en materia de procesos de gestión de personas, gestión de seguridad y salud laboral, contratación de servicios, prestación de servicios, así como de gobierno corporativo. Promoverán en todo momento la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad universitaria, en las relaciones personales y sociales que se puedan entablar, con particular atención a reforzar la dignidad de la mujer e impedir la aparición de cualquier tipo de conducta o apariencia de tal que menoscabe su integridad o pueda representar cualquier expresión inadecuada de machismo o falta de respeto.

### **B.- NORMAS DE ACTUACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA BUENA GESTIÓN**

#### **15.- Eficacia y eficiencia**

- a) En el ejercicio de sus funciones, el personal sujeto al presente código gestionará los recursos públicos de la Universidad con eficacia y eficiencia, buscando siempre la obtención de resultados y partiendo del criterio de que los recursos empleados para tales fines no son medios propios, y que, por tanto, su óptimo funcionamiento está relacionado con los servicios que presta la entidad para satisfacer los intereses públicos.





- b) El desarrollo de sus responsabilidades institucionales y directivas se llevará a cabo de forma comprometida y diligente, según las directrices que en cada caso se establezcan por los órganos competentes.
- c) En tal sentido, la gestión por resultados y por objetivos será la premisa de funcionamiento en tales cargos institucionales y personal directivo. Este personal promoverá la planificación estratégica y operativa en aras a la obtención de las metas y objetivos establecidos en cada período de mandato y en sus respectivos ejercicios presupuestarios, rindiendo cuentas de los resultados obtenidos.
- d) El personal sujeto al presente código evitará, asimismo, cualquier derroche o despilfarro en el uso de los bienes y recursos públicos, gestionándolos con un sentido de responsabilidad y proporcionalidad, y velando en todo momento por su adecuada conservación.
- e) Ese objetivo de eficiencia se promoverá, además, mediante procesos de innovación o de mejora continua y en los que, de acuerdo con el artículo 5 de los Estatutos, la evaluación y calidad de las políticas universitarias sea uno de los pilares esenciales.
- f) El uso de los medios y recursos asignados por la Universidad a los cargos públicos y personal directivo está vinculado exclusivamente con el ejercicio de sus actividades, funciones y tareas propias de su cargo o responsabilidad en la Universidad.

#### **16.- Transparencia**

- a) El personal sujeto al presente código adquiere el compromiso de incorporar el principio de transparencia al ejercicio de su actividad institucional, directiva o profesional. Por tanto, su actuación tendrá como guía el ejercicio de la transparencia en su más amplio sentido, siempre con respeto a los derechos de las personas, las garantías debidas a personas y entidades con las que se relaciona y en el marco de la legalidad.
- b) La transparencia será asimismo un principio rector en todos los procesos de contratación pública y de personal que desarrolle la Universidad y que sean promovidos por los cargos públicos o personal directivo.
- c) La transparencia, en su dimensión de publicidad activa, tendrá la finalidad esencial de proveer con carácter general, y a través de la página Web o Portal de Transparencia, de toda aquella información pública relevante o que sea exigida de acuerdo con la normativa en vigor, así como de aquella otra que los órganos de gobierno de la Universidad consideren apropiada para mejorar los estándares de transparencia desde su concepción de publicidad activa. En todo caso, en lo que se refiere al personal sujeto al presente código, se deberán cumplir las obligaciones de transparencia establecidas por las leyes o las que pueda determinar, en su caso, la propia normativa universitaria.
- d) Los cargos públicos y personal directivo promoverán las medidas necesarias para que se salvaguarde de forma efectiva el derecho de acceso a la información pública como una dimensión efectiva del principio de transparencia. A tal efecto, impulsarán que la unidad de información competente para la tramitación de ese derecho de acceso a la información pública ejerza sus funciones de forma proactiva



asesorando y asistiendo a las personas que ejerzan tal derecho a la hora de concretar la demanda de información requerida, y fomentarán que, al margen de las limitaciones legales de tipo procedimental, la tramitación de las solicitudes y la entrega de la información esté presidida por criterios antiformalistas y de entrega expeditiva de la información requerida, salvo que se compruebe la existencia en tal información de causas de inadmisión, límites o afectación a terceros.

- e) Los cargos públicos y el personal directivo desarrollarán de forma efectiva una cultura de transparencia en la organización, fomentando su implantación en la organización y en el funcionamiento de la institución en su conjunto. La transparencia es, además, un medio institucional adecuado para una correcta rendición de cuentas por parte de las personas sujetas al presente código.
- f) La transparencia en cualquiera de sus dimensiones no implica, en ningún caso, que el personal sujeto al presente código no haya de respetar plenamente el deber de reserva de la información que los cargos públicos y el personal directivo conozcan por razón de su actividad institucional, ni prevalerse de ella para su beneficio personal o el de terceros, así como tampoco vulnerar la confidencialidad de los asuntos en que así se determine.

#### **17.- Apertura de Datos y Protección de Datos Personales.**

- a) A partir del desarrollo efectivo de una Política universitaria de Transparencia-publicidad activa, el personal sujeto a este código promoverá una política de apertura efectiva de datos públicos (Open Data) con el fin de que se haga viable su reutilización, así como a través de la reutilización se genere la posibilidad de rendir cuentas y, en su caso, se lleve a cabo una óptima transformación de la información producida por parte del tejido económico con el objeto de mejorar la calidad de vida y de fomentar el crecimiento económico.
- b) Se entienden por datos abiertos aquellos que están disponibles para cualquier persona, empresa o entidad, sin restricciones de derechos de autor, de patentes o de otros mecanismos de control. El dato abierto implica que puede ser utilizado sin tener ningún problema legal y que están disponibles a través de Internet en formatos legibles que permitan una fácil reutilización.
- c) Los cargos públicos y el personal directivo promoverán la creación de un sistema de Gobernanza de Datos Abiertos y de un Portal de Datos Abiertos de la Universidad de Oviedo, con la finalidad de que tanto la comunidad universitaria como la sociedad en general puedan servirse de ellos para disponer de información de calidad o traducirlos, en su caso, en valor de mercado. Este sistema se completará con otro modelo de gestión de Protección de Datos Personales, con especial atención al deslinde de responsabilidades en los tratamientos entre las figuras de responsable y encargado, a la creación de los registros de actividades de tratamiento, a la seguridad de los datos personales, al fortalecimiento de la figura del delegado de protección de datos, al análisis y evaluación de riesgos, así como al pleno cumplimiento de las previsiones legales con la finalidad de que por las autoridades de control no se incoen expedientes sancionadores ni se impongan multas administrativas.



- d) El personal sujeto al presente código, en el marco de ejercicio de sus funciones institucionales y directivas, promoverá, asimismo, la apertura efectiva de datos, siempre con respeto a la protección de datos personales y al resto de los derechos fundamentales de la persona.
- e) El personal sujeto al presente código, prestará especial atención a la seguridad de los datos que se empleen por la Universidad, protegiendo especialmente los datos de naturaleza personal de la comunidad universitaria, adoptando un enfoque de riesgos y previendo la aplicación de las medidas de análisis y evaluación de impacto en aquellos casos que sean necesarias, así como articulando sistemas eficientes de ciberseguridad y adoptando las medidas necesarias para evitar brechas de seguridad, que caso de generarse serán notificadas a la Agencia Española de Protección de Datos si se produjeran las exigencias previstas en la normativa actualmente aplicable.
- f) Asimismo, impulsará la reutilización de la información pública, con el fin de mejorar el crecimiento económico.

**18.- Cultura de gestión de la calidad e innovación, responsabilidad social y desarrollo sostenible.**

- a) De conformidad con lo establecido en el artículo 5 de los Estatutos, el personal sujeto al presente código promoverá la digitalización permanente de la Universidad y su adaptación a los avances de la revolución tecnológica, garantizando la adaptabilidad y eficiencia de las herramientas y programas informáticos y tecnológicos requeridos para el desarrollo de sus funciones, así como previendo las medidas necesarias que eviten la aparición de cualquier tipo de brecha digital.
- b) Los cargos públicos y el personal directivo desarrollará en su actividad institucional una cultura de gestión que implique la generación de estructuras organizativas por proyectos dotadas de flexibilidad y polivalencia, así como impulsarán el desarrollo profesional y de capacidades de las personas que en esas estructuras prestan servicios, así como del conjunto de la comunidad universitaria, fomentando la creatividad e iniciativa, así como la apuesta por prácticas de innovación en el ámbito de la gestión universitaria, encaminadas a mejorar la calidad del sistema universitario en su conjunto.
- c) En el ejercicio de su actividad institucional, directiva y profesional, el personal sujeto al presente código trabajará decidida y activamente por el desarrollo de forma efectiva de la digitalización, la automatización y el desarrollo de la Inteligencia Artificial en los procesos de mejora de la calidad y servicios de la gestión universitaria.
- d) Asimismo, dentro de sus funciones respectivas, promoverá una simplificación de procedimientos y trámites que incentive la eliminación de cargas burocráticas.
- e) Igualmente, promoverá de forma sistemática la innovación, tanto en su dimensión interna con la comunidad universitaria u organizativa, de la que deben ser actores



principales, así como en sus relaciones externas con proveedores y entidades. El personal sujeto al presente código prestará esencial atención a desplegar la actividad institucional, directiva o profesional con criterios de responsabilidad social, trasladando los compromisos éticos a la gestión, especialmente en el ámbito de la contratación pública. En este ámbito y en el marco normativo vigente, se promoverán cuando ello sea apropiado prácticas de compra innovadora y compra sostenible.

- f) El personal sujeto al presente código desarrollará la cultura de la innovación en su propia organización o unidades organizativas que le estén adscritas, impulsando entre el personal a su servicio la creatividad, la iniciativa y el pensamiento crítico, desarrollando habilidades blandas y alimentando la experimentación responsable de nuevas formas de gestión que impliquen mejoras o al menos ensayen fórmulas de gestión que conlleve aprendizaje colectivo.
- g) Llevarán a cabo igualmente una cultura de transformación y adaptabilidad permanente y continua de sus organizaciones a los nuevos métodos y retos que se planteen en cada momento.
- h) Asimismo, en el marco de sus respectivas atribuciones, participarán activamente en los procesos de gestión y transferencia del conocimiento que se pongan en marcha con la finalidad de llevar a cabo transferencias de conocimientos o destrezas entre el PDI y el personal de administración y servicios con el objetivo de reponer aquellos empleos o puestos de trabajo que sean clave en la organización como consecuencia de los futuros procesos masivos de jubilación en los próximos años.
- i) El personal sujeto al presente código contribuirá al desarrollo sostenible promoviendo, en el ámbito de sus respectivas competencias, el cumplimiento de los ODS y de las respectivas metas que se fijen, así como la minimización de los impactos ecológicos, mediante un uso racional de la energía, del agua y demás materias que afecten al medio ambiente.
- j) Las cargos institucionales y directivos de la Universidad de Oviedo impulsarán una política de concreción de aquellas metas que afecten a Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 por la política universitaria y de gestión en los próximos años.
- k) Igualmente contribuirán a la implantación de una cultura de desarrollo sostenible por parte de la comunidad universitaria mediante una actuación socialmente responsable, fomentando la salud, la educación, la igualdad, el empleo digno, la garantía de diversidad y el desarrollo sostenible en las medidas dirigidas a combatir el cambio climático en términos de Agenda 2030. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en cuanto contrato social universal deben ser especialmente promovidos en la cultura y en las formas de actuación de la Universidad de Oviedo.

#### **19.- Responsabilidad institucional, directiva y profesional**

- a) La responsabilidad institucional, directiva y profesional, es un principio vector en el desarrollo de las funciones de gestión del personal sujeto al presente código.



- b) La actividad institucional, directiva y profesional del personal sujeto al presente código, tiene como objetivo último servir al interés general y a los propios fines de la Universidad de Oviedo en el marco de la legislación universitaria y de sus propios Estatutos.
- c) En el ejercicio de sus funciones, el personal sujeto al presente código actuará siempre, según los casos, con plena responsabilidad institucional, directiva y profesional, cumpliendo sus cometidos con la mayor diligencia posible, con iniciativa y capacidad de innovación, con sentido de pertenencia a la entidad, promoviendo la creatividad y dedicando los esfuerzos necesarios para cumplir los objetivos marcados.
- d) El compromiso de responsabilidad institucional, directiva y profesional implica una especial dedicación a las funciones asignadas, valorando siempre los intereses y posiciones que cada asunto o trámite conlleve, motivando adecuadamente cualquier resolución o decisión, y, en todo caso, asumiendo las consecuencias que se deriven por el ejercicio incorrecto de tales funciones, así como de sus propias conductas.
- e) En la gestión cotidiana de su actividad profesional, el personal sujeto al presente código impulsará un trabajo a través de metas y objetivos enmarcados en la planificación estratégica y operativa de gestión que determine el Consejo Rectoral o, en su caso, el Consejo de Gobierno, así como mediante el cumplimiento, en su caso, de los indicadores establecidos para poder evaluar los resultados de su gestión y rendir cuentas por las actividades desarrolladas, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5 de los Estatutos de la Universidad.

## **20.- Promoción de la igualdad entre mujeres y hombres**

- a) Los cargos públicos y el personal directivo, en el marco del Plan de Igualdad vigente en cada momento, garantizarán el mantenimiento y mejora, desde la perspectiva de género, de buenas prácticas en materia de procesos de gestión de personas, gestión de seguridad y salud laboral, contratación pública, prestación de servicios, así como de promoción profesional de la mujer en los órganos de gobierno y de carácter directivo y en la promoción profesional en el profesorado y en la administración universitaria
- b) A los efectos previstos en la letra anterior, promoverán medidas efectivas para el seguimiento periódico del Plan de Igualdad, garantizando su plena aplicabilidad y evaluando sus resultados.
- c) Asimismo, el personal sujeto a este código, en el ejercicio de sus responsabilidades y funciones, promoverá en todo momento la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la actividad de la comunidad universitaria, en las relaciones personales y sociales que se puedan entablar, con particular atención a reforzar la dignidad de la mujer e impedir la aparición de cualquier tipo de conducta o apariencia de tal que menoscabe su integridad de la mujer o pueda representar cualquier expresión inadecuada de machismo o falta de respeto.



- d) Los cargos públicos y el personal directivo desplegarán todo tipo de acciones y medidas que tiendan a fortalecer la presencia de la mujer en los órganos de gobierno tanto como en los órganos unipersonales, en los puestos de responsabilidad o directivos, llevando a cabo una política de igualdad de oportunidades, pero asimismo de discriminación o acción positiva a favor de la mujer cuando ello sea objetivamente necesario.

#### **IV.- MARCO DE INTEGRIDAD DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA**

---

##### **21.- Marco de Integridad: dimensiones.**

21.1.- El presente código de conducta forma parte de un Marco de Integridad Institucional que se aplicará inicialmente a las personas objeto de aplicación de este instrumento de autorregulación.

21.2.- El Marco de Integridad configurado en el presente código parte de las siguientes premisas:

- 1) Inserción, a través del presente código, de los valores y normas de conducta, así como de los principios de mejora de la gestión y normas de actuación, en lo que es la actividad institucional, directiva y profesional de los cargos públicos y personal directivo sujeto al presente código.
- 2) Impulso efectivo de las medidas institucionales y organizativas necesarias para la difusión e interiorización del código de conducta en el colectivo de personas al que resulta de aplicación, así como garantizar su plena adhesión.
- 3) Creación de canales, circuitos o procedimientos para la resolución de dilemas o cuestiones éticas o, en su caso, quejas que se puedan plantear en torno al debido cumplimiento de los valores, principios y normas recogidos en este código.
- 4) Articulación de un canal interno de denuncias en los términos establecidos en la Directiva (UE) 2019/1937, de acuerdo, en su caso, de lo que disponga la legislación que lleve a cabo la transposición de esa normativa europea. En todo caso, el canal interno de denuncias podrá integrar asimismo los canales establecidos en la letra anterior, sin perjuicio de que sus garantías sean diferenciadas.
- 5) Configuración de una Comisión de Integridad como órgano último de garantía del código de conducta.
- 6) Establecimiento de un Sistema de Seguimiento y Evaluación del Código.
- 7) Incentivar el desarrollo de buenas prácticas en materia de ética pública y garantizar su difusión.

##### **22.- Difusión e interiorización del código de conducta**

22.1.- La Universidad de Oviedo, a través de los órganos competentes, promoverá la difusión del presente código de conducta y, especialmente, que su contenido sea conocido y compartido por el personal sujeto a su alcance aplicativo.



22.2.- A tal efecto, el presente código, una vez acordado, se publicará en el Portal de Transparencia o página Web de la Universidad, así como se le hará entrega a todo el personal afectado de un ejemplar de tal instrumento de autorregulación.

22.3.- Por parte de los órganos competentes de la Universidad, se podrán organizar sesiones o talleres informativos sobre el contenido del presente código con la finalidad de sensibilizar sobre el papel de la política de integridad, explicar su contenido y alertar sobre las consecuencias tanto institucionales como personales de su incumplimiento.

22.4.- Una vez realizadas las medidas previstas en los apartados anteriores, todos los cargos institucionales y el personal directivo deberán suscribir un documento de adhesión al código de conducta y a su marco de integridad, en el que dejarán constancia expresa de que conocen su contenido y las consecuencias que se pueden derivar de su incumplimiento.

22.5.- Asimismo, por parte del Rectorado, se podrán promover anualmente acciones dirigidas a la realización de talleres o conferencias que tengan por objeto el análisis de cuestiones éticas o de integridad en el ámbito público, la lucha contra la corrupción y la mejora de la gestión, con especial atención al ámbito gubernamental y directivo de la actividad universitaria. En tales sesiones, se procurará la intervención como ponentes de profesorado especializado de la propia Universidad de Oviedo en tales temas, sin perjuicio de que se puedan también incorporar profesores externos.

### **23.- Creación de canales, circuitos o procedimientos para la resolución de cuestiones éticas o, en su caso, quejas y denuncias.**

23.1.- Mediante resolución del rectorado se establecerá el procedimiento y canales para la tramitación de las cuestiones éticas o dilemas que puedan plantear las personas sujetas al presente código, así como, en su caso, las quejas o denuncias que se puedan formular en torno al incumplimiento de algunos de los valores, principios o normas establecidos en el presente código.

En todo caso, de conformidad con la Directiva 2019/1937, la Universidad de Oviedo dispondrá de un canal interno de denuncias que se ajustará a las exigencias contenidas en aquella disposición normativa y en aquellas otras que determine la legislación competente que proceda a su transposición.

23.2.- Preferentemente, el procedimiento y los canales se vehicularán por medios electrónicos, sin perjuicio de las modalidades establecidas en la Directiva 2019/1937.

23.3.- Las cuestiones éticas, consultas, dilemas, quejas o denuncias se deberán plantear ante la Comisión de Integridad.

23.4.- Las cuestiones éticas, consultas, dilemas o problemas, cuando así lo considere oportuno o el personal o la persona que, en su caso, las formule, atendiendo al carácter sensible con las que han de ser tratadas tales cuestiones, podrán tener carácter confidencial. Estas cuestiones éticas, consultas, dilemas o quejas se plantearán por escrito, preferentemente por medios electrónicos, sin perjuicio de que se puedan hacer uso en su caso de otros canales informales, así como de los establecidos en la Directiva (UE) 2019/1937. A tal efecto, existirá una Línea Ética que, mediante tramitación electrónica, facilitará lo dispuesto en este apartado.



#### **24.- Tramitación de denuncias de acuerdo con la Directiva (UE) 2019/1937 y medidas de protección del denunciante.**

24.1.- Las quejas o denuncias que se planteen de acuerdo con lo establecido en la Directiva (UE) 2019/1397, y que deriven del posible incumplimiento u omisión de los valores, principios y normas contenidas en este código, así como en relación con el incumplimiento de obligaciones legales, se tramitarán necesariamente por cualesquiera de las formas contenidas en la citada Directiva y en la normativa que la desarrolle ante la Comisión de Integridad.

24.2.- La Comisión de Integridad llevará el seguimiento puntual de tales denuncias o quejas, manteniendo en todo momento la confidencialidad del denunciante y el secreto de las actuaciones, y responderá también por el mismo medio de forma motivada de forma inmediata y, en cualquier caso, en el plazo máximo de dos meses o del que, en su caso, estipule la normativa aplicable.

24.3.- Para la tramitación de tales quejas y denuncias existirá una Línea Ética, que podrá unificarse a efectos de gestión con el establecido en el apartado anterior, sin perjuicio de que tales denuncias puedan presentarse por cualesquiera de los canales establecidos en la Directiva. También se llevará un registro de denuncias, que se adaptará a las exigencias establecidas en el Reglamento General de Protección de Datos y en la propia Ley Orgánica de Protección de Datos de carácter personal y de garantía de los derechos digitales. Si la denuncia o queja fuera innominada, por parte de la Comisión de Integridad se adoptarán las medidas que sean pertinentes para su tramitación o, en su caso, archivo, si no se dispusiera de los datos e información suficientes para iniciar un procedimiento de aplicación del presente código. Si se tratara de denuncias o alertas que puedan conllevar responsabilidades administrativas sancionadoras o penales, la Comisión de Integridad se declarará incompetente y, en su caso, se dará traslado al órgano administrativo competente o a la fiscalía. En los supuestos de gestión de fondos europeos, habrá que estar a la normativa propia de aplicación en este caso.

24.4.- La Línea Ética consistirá en un sistema electrónico de recepción de consultas, dilemas, cuestiones, quejas o denuncias dirigidas a la Comisión de Integridad. Por parte de los servicios informáticos de la Universidad de Oviedo se establecerán las medidas pertinentes para salvaguardar la confidencialidad de tales trámites y preservar la identidad de las personas que los formulen. En todo caso, subsidiariamente y por razones de anonimato, las personas que planteen las consultas, dilemas, cuestiones, quejas o denuncias podrán pedir canalizarlas a través de entrevistas personales u otros medios. Para ello se arbitrará un teléfono de contacto.

24.5.- El canal interno de denuncias que se articule en el ámbito de este código, se ajustará a las previsiones contenidas en la Directiva (UE) 2019/1937, y prestará la atención debida a la protección del denunciante o de la persona o personas que alerten de las irregularidades detectadas, y asimismo en tales casos se aplicarán todas las garantías que se prevean en el Derecho de La Unión Europea y en las normas de transposición al Derecho interno.

24.6.- El canal interno de denuncias o informaciones de la Universidad de Oviedo en lo que respecta a la aplicación del presente código, dispondrá, al menos, de las siguientes características:





- a) Ser un canal realmente efectivo, garantizado que el canal interno de denuncias es lo suficientemente imparcial y eficiente en cuanto a sus procedimientos y resultados.
- b) Priorizar el canal interno de denuncias frente a los canales externos, sin perjuicio de que se deba informar (vía Web, Perfil del Contratante o cualquier otro medio) de la existencia de tales canales y de su complementariedad.
- c) Incorporar el canal interno en un sistema de gestión de denuncias de la organización que tenga por objeto mejorar la infraestructura ética de la entidad.
- d) Atribuir la gestión del canal interno de denuncias y de las funciones de tramitación a la Comisión de Integridad, en cuanto órgano dotado de las notas de imparcialidad, profesionalidad y competencia que exige la Directiva 2019/1937 para la gestión de ese canal interno de denuncias.
- e) Llevar a cabo un seguimiento de las denuncias en los plazos establecidos por la Directiva y con las exigencias allí recogidas.
- f) Informar a los denunciantes o de quien alerte sobre la hipotética existencia de determinadas irregularidades del seguimiento realizado en el plazo más breve de tiempo, no superando en ningún caso los tres meses.
- g) La admisión de denuncias anónimas, que serán valoradas por la Comisión de Integridad en torno a su idoneidad en cuanto a la información proporcionada.
- h) Salvaguardar que los procedimientos de denuncias se tramiten de forma segura y respetando la confidencialidad del denunciante.
- i) Respetar la protección de datos personales en todos los procedimientos de denuncias, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora (RGPD y LOPDGDD).
- j) Aplicar todas y cada una de las garantías que se establecen en la Directiva (UE) 2019/1937 en lo que respecta a la protección del denunciante, así como todas aquellas otras que se puedan prever en la legislación estatal o vasca que sea de aplicación.

24.7.- En el caso de que la queja o denuncia pudiera tener implicaciones penales o sancionadoras, la Comisión de Integridad garantizará el secreto y anonimato de quien haya formulado aquella y adoptará las medidas necesarias, de acuerdo con la legislación vigente, para proteger a la persona que haya realizado tal queja, de acuerdo con las previsiones de la Directiva (UE) 2019/1937.

24.8.- La Comisión de Integridad difundirá todas las recomendaciones, propuestas o informes que haya dictado como consecuencia del planteamiento de cuestiones, consultas, problemas o dilemas, así como quejas o denuncias, pero siempre de forma innominada previa disociación de los datos personales contenidas en aquellas.

## **25.- Comisión de Integridad.**

25.1.- La Comisión de Integridad será el órgano máximo de garantía de la aplicación del presente código, y cuya composición será la siguiente:

- El rector o rectora de la Universidad que la presidirá, salvo delegación expresa en un Vicerrector o Vicerrectora.
- Un miembro del Consejo Rectoral, como vocal



- Un miembro del personal directivo, como vocal
- Dos personas no sujetas al ámbito de aplicación de este código en su condición de especialistas académicos o profesionales en los ámbitos de integridad y ética pública, como vocales.
- La persona titular de la secretaría general o persona en quien delegue, que actuará como secretario de la comisión, con voz, pero sin voto.

25.2.- Los vocales no sujetos al presente código, serán nombrados por el rector entre aquellas personas expertas en materia de integridad o de ética pública que acrediten más de diez años de desarrollo profesional.

25.3.- En el ámbito de aplicación del presente código, las funciones de la Comisión de Integridad serán las siguientes:

a) Asesorar en materia de Integridad y Ética Pública al rector, a los órganos de gobierno y al personal directivo, así como resolver, aportando criterio experto y objetivo, sobre las cuestiones, consultas, dilemas o problemas que se le planteen.

b) Tramitar, de conformidad con la Directiva (UE) 2019/1937 y sus normas de desarrollo, las denuncias y quejas formuladas. A tal efecto, se podrá nombrar a uno de los miembros de la Comisión de Integridad como instructor o, en su caso, ponente si se ha de dictar una resolución o elaborar un dictamen.

c) Recomendar, proponer o informar en torno a las cuestiones, consultas, dilemas, o problemas, que se le hayan planteado formalmente.

d) Realizar propuestas de difusión y formación en materia de integridad dirigidas al personal sujeto a este código.

e) Gestionar el registro de denuncias.

f) Salvaguardar que en los procedimientos ante la Comisión de Integridad se cumplan los principios de imparcialidad, audiencia de los interesados o afectados, objetividad, confidencialidad, protección de datos personales, así como secreto de las actuaciones.

g) Garantizar la debida protección al denunciante o informador de conformidad con lo establecido en la Directiva (UE) 2019/1937 y en la normativa que la desarrolle.

h) Llevar a cabo propuestas motivadas, tras las correspondientes indagaciones y contrastes, de adopción de medidas preventivas e, incluso, el apartamiento temporal o definitivo de las actuaciones o intervenciones del personal sujeto al presente código en ámbitos de gestión, que será acordado en cada caso por el órgano competente.

i) Elaborar un informe anual sobre la actividad de la Comisión de Integridad en aplicación del presente código.

j) Elaborar anualmente, en su caso, una Guía de aplicación del presente código, en la que se detalle y concrete el alcance que quepa darse, en función de los casos analizados, a los valores, principios y normas establecidos en el presente texto. Asimismo, la Comisión de Integridad podrá elaborar, de oficio o a solicitud de otros órganos universitarios,



dictámenes, estudios, informes o protocolos de actuación en relación con los contenidos del presente código.

k) Proponer al órgano u órganos competentes las reformas y adecuaciones del código de conducta y de gestión que se deriven de los procesos de evaluación internos y externos, con la finalidad de adaptar las normas de conducta y de actuación a las exigencias de una infraestructura ética cada vez más intensa, en la condición del código como instrumento vivo.

25.4.- Asimismo, en el caso de que se advirtiera un incumplimiento del código, la Comisión de Integridad comunicará por escrito motivado, a través de una recomendación de mejora ética o de gestión, tal incidencia al personal sujeto al presente código con la finalidad de que éste adopte voluntariamente medidas correctoras de su conducta que impidan la reiteración de tales comportamientos. En todo caso, el personal sometido al ámbito de aplicación de este código podrá oponerse mediante escrito razonado al criterio de la Comisión. Una vez recibido este escrito de alegaciones, la Comisión ratificará o modificará la recomendación antes manifestada.

25.5.- Si del incumplimiento observado se pudiesen derivar consecuencias disciplinarias o, en su caso, penales, la Comisión de Integridad, previa audiencia de la persona que pueda resultar afectada, elaborará un informe o propuesta y dará traslado del mismo al órgano competente para que, en su caso, se evalúe si procede o no la incoación de un expediente sancionador o por parte del Ministerio Fiscal se considera pertinente la incoación de diligencias penales. En aquellos casos excepcionales que, atendiendo a la gravedad de los hechos denunciados en materia penal, se pudieran frustrar la investigación posterior o peligrar las pruebas de tales actuaciones, se podrá dar traslado automático de los hechos al Ministerio Fiscal, para que por parte de este órgano se lleven a cabo las actuaciones procedentes con las garantías establecidas en el ordenamiento jurídico.

25.6.- La Comisión de Integridad elaborará su propio reglamento interno de funcionamiento, que será difundido por el Portal de Transparencia.

## **26.- Sistema de Evaluación y Seguimiento del Desarrollo del Código.**

26.1.- La evaluación y seguimiento del desarrollo del presente código en todo lo que implique propuestas de modificación de los contenidos establecidos en el mismo, propuestas de programas o acciones de formación, así como evaluación de los resultados anuales de la aplicación del citado código, se efectuarán por parte de la Comisión de Integridad.

26.2.- Anualmente, o como máximo cada dos años, se elaborará un Informe de Seguimiento del desarrollo del código de conducta y de gestión, de cuyo contenido se dará traslado al rectorado y se publicará en el Portal de Transparencia o página Web de la Universidad.



Secretaría General  
Universidad de Oviedo

---

Ángel Espiniella Menéndez, Secretario General de la Universidad de Oviedo,

### **CERTIFICA**

Que en el Consejo Rectoral de la Universidad de Oviedo, en sesión celebrada el día 20 de septiembre de 2021, se tomó el siguiente acuerdo:

**Se aprueba el Código de Conducta y de Gestión de los miembros del Consejo Rectoral y del personal directivo de la Universidad de Oviedo y se ordena su publicación en el Portal de Transparencia.**

Y para que conste, extendiendo la presente certificación en Oviedo en la fecha indicada en la firma electrónica