



## **INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ Y LOS CONFLICTOS. UNIVERSIDAD DE GRANADA CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS NO SEXISTAS**

Aunque existe una prolija normatividad que establece comportamientos que deben ser respetados también en el IPAZ-UGR, el código de buenas prácticas en materia de igualdad de género, supone un instrumento mediante el cual, de manera activa, el IPAZ-UGR y sus miembros (colaboradoras/es incluidas/os) se posicionan claramente para:

- a. Garantizar la igualdad de género en nuestro instituto.
- b. Conseguir que el IPAZ-UGR sea un espacio libre de violencias machistas (violencia de género, invisibilización de las mujeres en el lenguaje, violencia simbólica, cosificación del cuerpo de las mujeres, acoso, bromas sexistas, etc.).
- c. Posibilitar que las personas que conforman la comunidad IPAZ-UGR se conviertan en agentes de cambio social en esta materia y que influyan en la modificación de comportamientos profesionales, cívicos, familiares y personales para lograr la igualdad de género en su entorno.

Por otra parte, este código, concreta la actuación universitaria que hay que emprender en materia de igualdad de género y pone de manifiesto las conductas que no son tolerables en la relación entre mujeres y hombres en nuestro instituto.

### **Objetivos del Código de Buenas Prácticas**

*El objetivo general de este código es concretar la misión, visión, los valores y los principios del IPAZ-UGR con respecto a la igualdad entre mujeres y hombres y el respeto a la diversidad sexual, corporal y de género.*

Los objetivos específicos se detallan a continuación:

1. Cumplir con buena parte de los objetivos del II Plan de Igualdad de la UGR, en particular la Acción 1.2.2. (Elaborar y actualizar un código de buenas prácticas no sexistas).
2. Favorecer el cambio del sistema patriarcal para erradicar los roles y estereotipos de géneros que este sistema fomenta.
3. Reconocer el protagonismo de los diferentes colectivos de género en el desarrollo social, cultural, científico e histórico en las diferentes áreas de conocimiento incluidas en el IPAZ-UGR con el fin de conseguir minimizar la violencia sexista.
4. Contribuir a que el IPAZ-UGR siga siendo referente como espacio de igualdad y libre de violencia de género.

### **El IPAZ-UGR un Espacio de Igualdad y Respeto a la Diversidad**

Teniendo en cuenta que constituye acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, todas las personas que forman parte de nuestra comunidad universitaria:

1. Tendrán una actitud respetuosa y correcta en el trato con las personas, teniendo en consideración sus ideas y aportaciones sin distinción de sexo, género y orientación sexual, salvaguardando la dignidad y la intimidad de todos los colectivos.
2. Evitarán las asimetrías por razón de sexo-género en las relaciones con las personas que integran la comunidad universitaria.



3. Tendrán que salvaguardar el derecho de hombres y mujeres a no ser objeto de ningún tipo de violencia sexual, por razón de sexo u orientación sexual (sea verbal, física o psicológica). Constituyen acoso sexual, entre otros, los comportamientos siguientes:

- ▭ Agresiones físicas.
- ▭ Demandas de favores sexuales, acompañadas o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de que no sean atendidas (chantaje sexual, “quid pro quo” o intercambio), especialmente en concurrencia con el abuso de poder en las relaciones interpersonales (cuando la persona que hace las demandas tiene superioridad jerárquica sobre la persona a la que se dirigen).
- ▭ Observación clandestina de personas en lugares reservados, como pueden ser los servicios y baños o los vestuarios.
- ▭ El contacto físico no deseado por alguna de las partes.
- ▭ Uso de imágenes o representaciones gráficas de carácter sexista en los lugares y/o en las herramientas de trabajo.

Asimismo, constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento adoptado en función del sexo de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo, constituyen conductas que pueden tener una base sexista y, por lo tanto, hay que considerarlas constitutivas de acoso por razón de sexo, entre otras, las siguientes:

- ▭ Las descalificaciones personales.
- ▭ Las descalificaciones del trabajo de las personas que no estén fundamentadas en razones objetivas.
- ▭ Utilizar materiales y ejemplos para la práctica docente con contenidos sexistas que tengan escasa o nula vinculación con la materia (salvo que se trate de la denuncia explícita de estas situaciones).
- ▭ Los comentarios vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la orientación sexual y la identidad de género.
- ▭ El aislamiento y el rechazo o la prohibición de comunicación con la jerarquía o con el resto del personal.
- ▭ Impartir órdenes contradictorias y por lo tanto imposibles de cumplir simultáneamente.
- ▭ Dar órdenes vejatorias.
- ▭ Las actitudes que comportan vigilancia extrema y continua.
- ▭ La violencia verbal, gestual o física.

4. Especialmente importante es poner atención, para evitar o, si se dan, corregir, los comportamientos de acoso por medios electrónicos (redes sociales, correo electrónico, WhatsApp, etc.), y garantizar el máximo respeto de la intimidad de las personas.

5. Las personas que pertenecen a la comunidad IPAZ-UGR y observen los comportamientos mencionados tendrán que ponerlo en conocimiento de los órganos responsables del centro, servicio o unidad correspondiente.

6. En particular, habrá que corregir todo acto de discriminación de mujeres y hombres, así como las acciones que pudieran crear un entorno –universitario, en general, y laboral, en particular– ofensivo, hostil, intimidatorio, humillante o de abuso de poder.

### **La Enseñanza No Sexista en el IPAZ-UGR**

1. Garantizar un trato respetuoso e igualitario entre estudiantes y profesorado sin ninguna distinción por razón de sexo, de identidad de género o de orientación sexual.

2. Garantizar que el profesorado no utilice su espacio docente, es decir, las clases, seminarios, etc. para hacer afirmaciones discriminatorias sobre personas y especialmente sobre colectivos vulnerabilizados por razón de sexo y/o género, con comentarios sexistas, de exclusión e incluso intimidatorios.



3. Visibilizar a las mujeres en materiales docentes, bibliografía y otras herramientas de aprendizaje.
4. Se tienen que identificar las competencias generales, básicas, transversales y/o específicas de las diversas titulaciones de las materias impartidas en el IPAZ-UGR donde haya que hacer transversal la perspectiva de género.
5. Potenciar la inclusión en los planes de estudio del IPAZ-UGR de materias especializadas o de contenidos en materias generales que incorporen esta perspectiva.
6. Sensibilizar al profesorado y al alumnado sobre la importancia de incorporar la perspectiva de género y el lenguaje inclusivo en todos los trabajos académicos (asignaturas, fin de máster y tesis doctorales).
7. Establecer medidas que permitan flexibilizar tanto como sea posible horarios, matrícula, elección de grupos, desarrollo de prácticas, etc. de forma que el alumnado de los títulos impartidos por el IPAZ-UGR pueda conciliar sus estudios con la vida familiar y laboral.
8. Velar por la formación del profesorado en perspectiva de género en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar y personal.

### **La Investigación en el IPAZ-UGR: producción de conocimientos no sexista**

1. Procurar la presencia paritaria o al menos equilibrada de mujeres y hombres en los grupos de investigación del IPAZ-UGR.
2. Incentivar que las mujeres pertenecientes al colectivo del PDI ocupen lugares de relevancia científica: dirección de tesis, dirección de proyectos de investigación (investigadoras principales).
3. Garantizar la paridad o al menos el equilibrio en los comités científicos de los institutos de investigación.
4. Producir el conocimiento teniendo en cuenta la perspectiva de género. Esto se puede hacer bien directamente, bien incorporando al grupo –estructuralmente o puntualmente– personas expertas en la producción de conocimiento con perspectiva de género.
5. Velar por la formación del personal investigador en perspectiva de género y fomentar que ésta sea valorada en procesos selectivos de todo tipo que realice la UGR. Así como ofrecer esta formación en horarios compatibles con la conciliación de la vida familiar y personal.

### **La Actividad Institucional del IPAZ-UGR**

1. Se tiene que favorecer la participación equilibrada de mujeres y hombres para ocupar puestos los cargos electos del IPAZ-UGR, incluyendo los cargos de dirección y de gestión.
2. No considerar la maternidad como un obstáculo para la promoción profesional de las mujeres, ni condicionar la contratación o la permanencia laboral de una mujer a su eventual embarazo o al hecho de tener criaturas a su cargo.
3. No asignar tareas en función de estereotipos de género, sino en función de las competencias, aptitudes y aspiraciones de las personas.

### **Conciliación y Corresponsabilidad**

1. Los horarios de las sesiones de formación tienen que posibilitar, tanto como sea posible, la conciliación con la vida familiar y personal.
2. Fomentar la corresponsabilidad de las cargas familiares de todas las personas que integran la comunidad universitaria del IPAZ-UGR (alumnado, PAS y PDI).
3. Hacer viable la conciliación de la vida familiar y personal con las actividades desarrolladas en el IPAZ-UGR.



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**

**Instituto Universitario de la Paz y los Conflictos**



4. Se prestará especial atención a la conciliación con las responsabilidades derivadas de la maternidad, paternidad y otros vínculos familiares (cuidado de personas dependientes bajo la responsabilidad de personal del IPAZ-UGR) en cualquier modelo familiar existente.

### **Utilización de Lenguaje Inclusivo y No Sexista**

1. En las comunicaciones, tanto formales como informales (orales y escritas), se tiene que utilizar un lenguaje inclusivo y no sexista de acuerdo con la Guía de uso por un lenguaje igualitario de la Universitat de València, especialmente en los trabajos de fin de grado, de máster, tesis doctorales, etc.
2. Hay que tener un especial cuidado con las comunicaciones y la publicidad de carácter institucional.
3. No se puede permitir el uso de un lenguaje discriminatorio o excluyente que pueda implicar un trato desigual u ofensivo de hombres y/o mujeres.
4. En la página web del IPAZ-UGR hay que garantizar un lenguaje visual inclusivo, no discriminatorio ni de carácter sexista, con una presencia equilibrada de mujeres y hombres, en roles equivalentes...
5. Igualmente en las redes sociales del instituto.

### **Ámbito de Aplicación**

Este código debe orientar todo tipo de relaciones interpersonales que se produzcan en el seno del IPAZ-UGR, tanto entre personas que pertenezcan a la comunidad universitaria, PAS, PDI y alumnado de enseñanzas oficiales y propias, como con el personal externo que trabaje en ella. Asimismo, orientará el trato de la comunidad IPAZ-UGR respecto al personal de la UGR y al resto de personas que no pertenecen a la misma.