



Pla d'Igualtat Isabel de Villena (2008-2010)

(Acord del Consell de Govern de 15 de desembre del 2008)

Continguts

Introducció	3
Objectius i accions del Pla d'Igualtat Isabel de Villena	6
Annex 1: Característiques de la Comissió Permanent dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes	12
Annex 2: Calendari d'implementació de les accions del Pla d'Igualtat i detall dels òrgans participants en el desplegament	13

Introducció

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en els diversos textos internacionals sobre drets humans. La llibertat, la justícia i la igualtat es configuren com a valors fonamentals que garanteixen la pau en el món. En aquest sentit, la Declaració Universal dels Drets Humans de 10 de desembre de 1948 proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, principi que es reitera en la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

En l'àmbit internacional, cal tenir present els importants avenços introduïts per les conferències mundials de les dones, com la de Nairobi (1985) i la de Beijing (1995), que plantegen la transversalitat (*gender mainstreaming*) de les polítiques que s'orienten cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat. La transversalitat afecta així totes les polítiques públiques, i busca donar l'oportunitat a les dones perquè puguin participar efectivament en tots els àmbits socials i polítics.

La Unió Europea reacciona també contra la desigualtat entre dones i homes des dels primers instruments de dret originari, assumint aquest mateix plantejament transversal i integral. Posteriorment, des de l'entrada en vigor del tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes, així com l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres, són objectius que han d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus estats membres. En l'actualitat, els articles 2 i 3 del tractat de la Unió Europea consagren el principi d'igualtat com el principi que vertebrava tot el sistema normatiu europeu, dins del llarg procés històric en què el protagonisme de les institucions comunitàries s'ha compartit amb els actors socials i el Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, que ha tingut un paper molt important en tota aquesta consolidació de drets envers el compliment de la igualtat efectiva de les dones.

A l'estat espanyol, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, parteix de la premissa que el principi d'igualtat formal reconegut

en l'art. 14 de la Constitució no ha aconseguit eliminar la realitat fàctica de discriminació de les dones. Continuen havent-hi moltes manifestacions de la discriminació en molts àmbits, per la qual cosa és necessari actuar-hi de manera transversal: en l'educatiu i formatiu, en el mercat laboral, en l'habitatge, en la publicitat i, en general, en tots els àmbits de la vida social. A Catalunya, també l'administració de la Generalitat es compromet a posar en marxa polítiques d'igualtat efectiva entre homes i dones, que, a l'igual que a l'estat espanyol, inclouen la necessitat d'implantar accions positives.

No obstant aquests mandats normatius, la realitat ens mostra un panorama desolador, tal com posa de relleu el Fòrum Econòmic Mundial, que ha fet públic, a principis de novembre del 2008, el rànquing mundial de països segons el nivell de reducció de les disparitats de gènere entre homes i dones. Malauradament, en aquesta classificació ens trobem amb la desesperançadora notícia que Espanya perd set llocs en relació amb l'any 2007, i passa del 10è. lloc al 17è. Per això, cobra una importància fonamental posar en marxa els instruments que la Llei Orgànica 3/2007 estableix, dins del marc general per a l'adopció de les accions positives, a fi d'aconseguir la igualtat real efectiva entre dones i homes. Es dirigeix, en aquest sentit, a tots els poders públics un mandat de remoure aquelles situacions d'una comprovada desigualtat fàctica, que no són corregibles per la sola formulació del principi d'igualtat jurídica formal de l'art. 14 de la Constitució.

Com a instrument precisament destinat al compliment efectiu del principi d'igualtat d'oportunitats material, i a l'eliminació de les conductes discriminatòries que obstaculitzen o que impedeixen a les dones l'exercici dels seus drets, s'ha elaborat a la Universitat Pompeu Fabra el Pla d'Igualtat Isabel de Villena. Aquest pla d'igualtat es concep com un primer instrument posat en marxa per a l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la UPF, i amb aquest objectiu s'insereix dins d'un procés permanent en què caldrà anar millorant en el futur, a la llum dels resultats de la seva implementació i aplicació a tots els membres de la nostra comunitat universitària.

Aquest pla es basa en un estudi diagnòstic previ, que descriu l'estructura de gènere a la UPF i el desenvolupament de les carreres acadèmiques i professionals del personal

docent i investigador, de l'estudiantat i del personal d'administració i serveis.¹ L'estudi ha estat el punt de partida del procés d'elaboració del Pla, que s'ha dut a terme amb un elevat component participatiu de tota la comunitat de la UPF durant l'any 2008.

A partir de les activitats desenvolupades pels diferents grups de treball, comissions i altres instàncies de discussió i de participació, s'han identificat cinc eixos que vertebraven les accions del Pla: visualització i sensibilització vers les desigualtats de gènere; comunicació; accés al treball i promoció de les carreres professionals; representació equilibrada en els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions i conciliació de la vida personal i laboral. L'apartat següent presenta l'objectiu de cada eix i el conjunt d'accions amb les quals es proposa assolir-los. Els annexos subsegüents detallen les característiques de les mesures proposades i el calendari d'implementació.

¹ Vegeu GONZÁLEZ, María José; LAPUERTA, Irene; QUIROGA, Águeda. *Fins on hem arribat? L'estructura de gènere a la Universitat Pompeu Fabra*. Barcelona: Consell Social de la UPF, 2007.

**Objectius i accions del
Pla d'Igualtat Isabel de Villena
(2008-2010)**

Eix 1. Visualització i sensibilització vers les desigualtats de gènere

La UPF promourà activament la cultura de la igualtat entre dones i homes

Accions

1.1. Crear una Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, que s'ha d'incorporar als òrgans de govern de la UPF, dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes.
1.2. Dur a terme anualment accions informatives, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de fer visible la situació de les dones i els homes a la UPF i a tot el món universitari.
1.3. Incorporar a les dades estadístiques de <i>La UPF en Xifres</i> un apartat específic destinat a mostrar-hi l'evolució dels indicadors de gènere referits al PDI, al PAS i als estudiants.
1.4. Crear un espai a la web de la UPF dirigit a fer visibles els estudis, les assignatures i els grups de recerca en temes de gènere que es duen a terme a la Universitat.
1.5. Dur a terme accions <u>específiques</u> de sensibilització adreçades als estudiants de la UPF, amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en les carreres professionals.
1.6. Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als futurs estudiants de la <u>UPF</u> (especialment als estudiants de nivell secundari), amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en l'elecció de carreres professionals.

Eix 2. Comunicació

Les comunicacions institucionals de la UPF, internes i externes, es faran des d'una perspectiva no sexista del llenguatge

Accions

2.1. Vetllar perquè les comunicacions internes i externes de la UPF es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge, d'acord amb les recomanacions del *Llibre d'estil de la UPF*.

2.2. Redactar els reglaments i d'altres normatives, incloent-hi el *Llibre d'estil de la UPF*, des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.

2.3. Instar els departaments i els instituts de la UPF a redactar els seus reglaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.

2.4. Vetllar perquè totes les dades estadístiques que elabori la UPF i que facin referència al seu personal docent i investigador, al personal d'administració i serveis o als estudiants estiguin desagregades per sexe.

Eix 3. Accés al treball i promoció de les carreres professionals

La UPF implementarà les mesures adients per reduir l'impacte de les desigualtats per raons de gènere en l'accés i el desenvolupament de les carreres professionals del seu personal

Accions

3.1. Estimular la presentació a convocatòries de promoció professional dels grups amb infrarepresentació, tant per al personal docent i investigador com per al personal d'administració i serveis.

3.2. Instar els departaments i els instituts de la UPF a incorporar com a horitzó de treball l'assoliment d'un major equilibri en la composició per gènere del seu personal docent i investigador, fomentant, per a les noves incorporacions, l'aplicació del criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat.

3.3. Establir un període, de durada per determinar, sense càrrega docent ni tasques de gestió per a tot el personal docent i investigador a temps complet que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, per tal d'afavorir la seva concentració en tasques de recerca i publicacions segons les possibilitats econòmiques de la Universitat.

El Govern de la Universitat farà les accions que consideri adients per instar que hi hagi un finançament específic en totes aquelles modificacions normatives que afavoreixin la conciliació de la vida familiar i laboral.

3.4. Establir mesures destinades a fomentar un major equilibri en la composició per gènere dels serveis que conformen l'estructura administrativa de la UPF, aplicant per a les noves incorporacions el criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat en el servei o unitat administrativa corresponent.

3.5. Establir una instància de formació específica per posar al dia les carreres professionals del personal d'administració i serveis que s'incorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec.

Eix 4. Representació equilibrada en els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions

La UPF implementarà les mesures adients per comptar amb una estructura de govern i representació que reflecteixi el principi d'igualtat entre dones i homes

Accions

4.1. Compondre de manera equilibrada (entesa com cap sexe per sota del 40% i cap sexe per sobre del 60% de representació) els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF. llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
4.2. Redactar els reglaments i les normatives relatives a la composició dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF per tal d'identificar-hi possibles obstacles a la composició equilibrada dels mateixos òrgans.
4.3. Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors de les instàncies d'accés i promoció de la carrera acadèmica. llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
4.4. Compondre de manera equilibrada els tribunals avaluadors en els processos de selecció i de promoció del personal d'administració i serveis. llevat que no sigui possible per raons fonamentades i objectives degudament motivades.
4.5. Instar el govern de la UPF a incrementar el protagonisme de les dones en els actes i esdeveniments institucionals de la UPF.

Eix 5. Conciliació de la vida personal i laboral

La UPF farà tots els esforços que calgui per millorar la conciliació de la vida personal i laboral dels seus integrants

Accions

<p>5.1. Crear un grup de treball dedicat a revisar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral concretes de la UPF i a proposar-ne de noves. Entre els temes que ha de revisar el grup de treball s'inclou l'extensió de les mesures de conciliació als becaris i becàries de tercer cicle.</p>
<p>5.2. Promoure un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que inclogui totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa de la UPF.</p>
<p>5.3. Instar els departaments i els instituts a considerar les càrregues familiars del professorat a l'hora d'assignar els horaris de classe.</p>
<p>5.4. Dur a terme accions específiques de comunicació, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de promoure la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar.</p>

Annex 1

Característiques de la Comissió Permanent dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes

Objectius de la Comissió

- Supervisar el desplegament i l'avaluació de l'impacte del Pla d'Igualtat Isabel de Villena.
- Promoure les activitats de docència i de recerca en temes de gènere i d'igualtat d'oportunitats que es desenvolupin a la UPF i donar-hi suport.
- Promoure les activitats de visibilització i de sensibilització en matèria d'igualtat entre dones i homes adreçades als estudiants, al personal docent i investigador i al personal d'administració i serveis de la UPF.
- Proposar al Consell de Govern de la UPF noves mesures destinades a promoure la igualtat entre dones i homes a la UPF.

Estructura institucional

La Comissió estarà encapçalada per un comissionat o comissionada o delegat o delegada del rector o rectora per a la promoció de la igualtat entre dones i homes a la UPF (personal docent i investigador), i conformada d'acord amb la normativa corresponent de la UPF en matèria de comissions. S'ha d'incorporar a la Comissió la Unitat d'Igualtat de la UPF, que haurà de donar suport a les tasques de la Comissió.

Annex 2

Calendari d'implementació de les accions del Pla d'Igualtat i detall dels òrgans participants en el desplegament

Eix 1. Visualització i sensibilització vers les desigualtats de gènere

Acció 1.1: Crear una Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere, que s'ha d'incorporar als òrgans de govern de la UPF, dedicada a la promoció de la igualtat entre dones i homes.

Òrgan impulsor	Rectorat de la UPF
Altres òrgans participants	Secretaria General de la UPF
Calendari	La Comissió ha de crear-se durant el primer trimestre del 2009
Observacions	Els objectius i els possibles integrants de la Comissió s'especifiquen a l'annex 1 d'aquest document

Acció 1.2: Dur a terme anualment accions informatives, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de fer visible la situació de les dones i els homes a la UPF i a tot el món universitari.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Unitat d'Informació i Projecció Institucionals, Oficina Tècnica d'Informació i Participació
Calendari	Primera campanya: 2009; segona campanya: 2010
Observacions	-

Acció 1.3: Incorporar a les dades estadístiques de *La UPF en Xifres* un apartat específic destinat a mostrar-hi l'evolució dels indicadors de gènere referits al PDI, al PAS i als estudiants.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació
Calendari	Des de la publicació 2009
Observacions	-

(cont.)

Eix 1 (cont.)

Acció 1.4: Crear un espai a la web de la UPF dirigit a fer visibles els estudis, les assignatures i els grups de recerca en temes de gènere que es duen a terme a la Universitat.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Unitat d'Informació i Projecció Institucionals, Servei de Recerca, departaments i instituts de la UPF
Calendari	L'espai s'ha de crear durant el 2009 i s'ha d'actualitzar en cada curs acadèmic
Observacions	-

Acció 1.5: Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als estudiants de la UPF, amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en les carreres professionals.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Unitat d'Informació i Projecció Institucionals, Servei d'Atenció a la Comunitat Universitària, departaments i instituts de la UPF
Calendari	2009-2010
Observacions	-

Acció 1.6: Dur a terme accions específiques de sensibilització adreçades als futurs estudiants de la UPF (especialment als estudiants de secundària), amb l'objectiu de combatre els estereotips de gènere en l'elecció de carreres professionals.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Unitat d'Informació i Projecció Institucionals
Calendari	2009-2010
Observacions	-

Eix 2. Comunicació

Acció 2.1: Vetllar perquè les comunicacions internes i externes de la UPF es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge, d'acord amb les recomanacions del <i>Llibre d'estil de la UPF</i> .	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Gabinet Lingüístic de la UPF, Unitat de Comunicació i Relacions Externes, Unitat d'Informació i Projecció Institucional, departaments i instituts de la UPF
Calendari	S'hauran d'impulsar les primeres mesures a partir del primer trimestre del 2009
Observacions	-
Acció 2.2: Redactar els reglaments i d'altres normatives, incloent-hi el <i>Llibre d'estil de la UPF</i> des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Gabinet Lingüístic de la UPF, Secretaria General
Calendari	2009-2010
Observacions	-
Acció 2.3: Instar els departaments i els instituts de la UPF a redactar els seus reglaments des d'una perspectiva no sexista del llenguatge.	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Gabinet Lingüístic de la UPF, departaments i instituts de la UPF
Calendari	2009-2010
Observacions	-

(cont.)

Eix 2 (cont.)

Acció 2.4: Vetllar perquè totes les dades estadístiques que elabori la UPF i que facin referència al seu personal docent i investigador, al personal d'administració i serveis o als estudiants estiguin desagregades per sexe.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Unitat d'Estudis, Planificació i Avaluació, i totes les instàncies que generin informació d'ús estadístic
Calendari	2009
Observacions	-

Eix 3. Accés al treball i promoció de les carreres professionals

<p>Acció 3.1: Estimular la presentació a convocatòries de promoció professional dels grups amb infrarepresentació, tant per al personal docent i investigador com per al personal d'administració i serveis.</p>	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans
Calendari	2009-2010
Observacions	S'entén per infrarepresentació que el percentatge d'homes o de dones dins d'una determinada unitat acadèmica o administrativa sigui inferior al 30%.
<p>Acció 3.2: Instar els departaments i els instituts de la UPF a incorporar com a <u>horitzó</u> de treball l'assoliment d'un major equilibri en la composició per gènere del seu personal docent i investigador, fomentant, per a les noves incorporacions, l'aplicació del criteri <u>que</u> a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat.</p>	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerectorat de Professorat, departaments i instituts, Vicegerència de Recursos Humans
Calendari	2009-2010
Observacions	

(cont.)

Eix 3 (cont.)

Acció 3.3: Establir un període, de durada per determinar, sense càrrega docent ni tasques de gestió per a tot el personal docent i investigador a temps complet que es reincorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec, per tal d'afavorir la seva concentració en tasques de recerca i publicacions segons les possibilitats econòmiques de la Universitat.
El Govern de la Universitat farà les accions que consideri adients per instar que hi hagi un finançament específic en totes aquelles modificacions normatives que afavoreixin la conciliació entre la vida familiar i laboral.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerectorat de Professorat, Vicerectorat de Comunitat Universitària, departaments i instituts, Vicegerència de Recursos Humans
Calendari	2009-2010
Observacions	-

Acció 3.4: Establir mesures destinades a fomentar un major equilibri en la composició per gènere dels serveis que conformen l'estructura administrativa de la UPF, aplicant per a les noves incorporacions el criteri que a igualtat de mèrits i qualificacions s'ha d'afavorir el sexe menys representat en el servei o unitat administrativa corresponent.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS
Calendari	2009-2010
Observacions	-

(cont.)

Eix 3 (cont.)

Acció 3.5: Establir una instància de formació específica per posar al dia les carreres professionals del personal d'administració i serveis que s'incorpori al lloc de treball després d'una baixa o d'una llicència per raons de maternitat o paternitat, per tenir cura d'un menor o d'una persona al seu càrrec.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerektorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS
Calendari	2009-2010
Observacions	-

Eix 4. Representació equilibrada en els òrgans de govern, consultius i de presa de decisions

Acció 4.1: Vetllar per la composició equilibrada dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF.	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Rectorat, vicerectorats, Secretaria General
Calendari	A partir del 2009
Observacions	S'entén per composició equilibrada que cap sexe tingui una representació per sota del 40% ni per sobre del 60%
Acció 4.2: Redactar els reglaments i les normatives relatives a la composició dels òrgans de govern, consultius i de presa de decisions de la UPF per tal d'identificar-hi possibles obstacles a la composició equilibrada dels mateixos òrgans.	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Rectorat, vicerectorats, Secretaria General
Calendari	2009-2010
Observacions	-
Acció 4.3: Vetllar per la composició equilibrada dels tribunals avaluadors de les instàncies d'accés i de promoció de la carrera acadèmica.	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Rectorat, Vicerectorat de Professorat, departaments i instituts
Calendari	2009-2010
Observacions	-

(cont.)

Eix 4 (cont.)

Acció 4.4: Vetllar per la composició equilibrada dels tribunals avaluadors en els processos de selecció i de promoció del personal d'administració i serveis.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS
Calendari	2009-2010
Observacions	-

Acció 4.5: Instar el govern de la UPF a incrementar el protagonisme de les dones en els actes i els esdeveniments institucionals de la UPF.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Rectorat, vicerectorats
Calendari	2009-2010
Observacions	-

Eix 5. Conciliació de la vida personal i laboral

<p>Acció 5.1: Crear un grup de treball dedicat a revisar les mesures de conciliació de la vida familiar i laboral concretes de la UPF i a proposar-ne de noves. Entre els temes que ha de revisar el grup de treball s'inclou l'extensió de les mesures de conciliació als becaris i becàries de tercer cycle.</p>	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicerectorat de Postgrau, Doctorat i Relacions Internacionals, Vicegerència de Recursos Humans, servei de PAS, servei de PDI
Calendari	El grup de treball ha de constituir-se durant l'any 2009. Les recomanacions han de començar a dur-se a terme durant el 2010
Observacions	-
<p>Acció 5.2: Promoure un codi de bones pràctiques sobre l'ús racional del temps de treball que inclogui totes les instàncies de l'estructura acadèmica i administrativa de la UPF.</p>	
Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerectorat de Comunitat Universitària, Vicerectorat de Professorat, Vicegerència de Recursos Humans
Calendari	2009-2010
Observacions	-

(cont.)

Eix 5 (cont.)

Acció 5.3: Instar els departaments i els instituts a considerar les càrregues familiars del professorat a l'hora d'assignar els horaris de classe.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerektorat de Comunitat Universitària, Vicerektorat de Professorat, departaments i instituts
Calendari	2009-2010
Observacions	-

Acció 5.4: Dur a terme accions específiques de comunicació, adreçades a tota la comunitat de la UPF, amb l'objectiu de promoure la cultura de la coresponsabilitat en l'àmbit de la vida familiar.

Òrgan impulsor	Comissió Permanent de Polítiques d'Igualtat de Gènere
Altres òrgans participants	Vicerektorat de Comunitat Universitària, Vicegerència de Recursos Humans, Unitat d'Informació i Projecció Institucionals
Calendari	2009-2010
Observacions	-