



Plan de Igualdad Isabel de Villena (2008-2010)

(Acuerdo del Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2008)

Contenidos

Introducción	3
Objetivos y acciones del Plan de Igualdad Isabel de Villena	6
Anexo 1: Características de la Comisión Permanente dedicada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres	12
Anexo 2: Calendario de implementación de las acciones del Plan de Igualdad y detalle de los órganos participantes en el despliegue	13

Introducción

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en los distintos textos internacionales sobre derechos humanos. La libertad, la justicia y la igualdad se configuran como valores fundamentales que garantizan la paz en el mundo. En este sentido, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948 proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, principio que se reitera en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983.

En el ámbito internacional, hay que tener presente los importantes avances introducidos por las conferencias mundiales de las mujeres, como la de Nairobi (1985) y la de Beijing (1995), que plantean la transversalidad (*gender mainstreaming*) de las políticas que se orientan hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad. La transversalidad afecta así a todas las políticas públicas, y busca dar la oportunidad a las mujeres para que puedan participar efectivamente en todos los ámbitos sociales y políticos.

La Unión Europea reacciona también contra la desigualdad entre mujeres y hombres desde los primeros instrumentos de derecho originario, asumiendo este mismo planteamiento transversal e integral. Posteriormente, desde la entrada en vigor del tratado de Amsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres, así como la eliminación de las desigualdades entre unas y otros, son objetivos que deben integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus estados miembros. En la actualidad, los artículos 2 y 3 del tratado de la Unión Europea consagran el principio de igualdad como el principio que vertebra todo el sistema normativo europeo, dentro del largo proceso histórico en el que el protagonismo de las instituciones comunitarias se ha compartido con los actores sociales y el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que ha tenido un papel muy importante en toda esta consolidación de derechos hacia el cumplimiento de la igualdad efectiva de las mujeres.

En el estado español, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, parte de la premisa de que el principio de igualdad formal reconocido en el artículo 14 de la Constitución no ha logrado eliminar la realidad fáctica de discriminación de las mujeres. Sigue habiendo muchas manifestaciones de la discriminación en muchos ámbitos, por lo cual es necesario actuar de manera transversal: en el ámbito educativo y formativo, en el mercado laboral, en la vivienda, en la publicidad y, en general, en todos los ámbitos de la vida social. En Cataluña, también la administración de la Generalitat se compromete a poner marcha políticas de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, que, al igual que en el estado español, incluyen la necesidad de implantar acciones positivas.

A pesar de estos mandatos normativos, la realidad nos muestra un panorama desolador, tal como pone de relieve el Foro Económico Mundial, que ha hecho público, a principios de noviembre de 2008, el ranking mundial de países según el nivel de reducción de las disparidades de género entre hombres y mujeres. Por desgracia, en esta clasificación nos encontramos con la desesperanzadora noticia de que España pierde siete puestos con respecto al año 2007, pasando del décimo lugar al diecisieteavo. Por ello, cobra una importancia fundamental poner marcha los instrumentos que la Ley Orgánica 3/2007 establece, dentro del marco general para la adopción de las acciones positivas, con el fin de lograr la igualdad real efectiva entre mujeres y hombres. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de poner fin a aquellas situaciones de una comprobada desigualdad fáctica, que no son corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica formal del artículo 14 de la Constitución.

Como instrumento precisamente destinado al cumplimiento efectivo del principio de igualdad de oportunidades material, y a la eliminación de las conductas discriminatorias que obstaculizan o que impiden a las mujeres el ejercicio de sus derechos, se ha elaborado en la Universidad Pompeu Fabra el Plan de Igualdad Isabel de Villena. Este plan de igualdad se concibe como un primer instrumento puesto marcha para la efectiva igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la UPF, y con este objetivo se enmarca en un proceso permanente en el que habrá que ir mejorando en el futuro, a la luz de los resultados de su implementación y aplicación a todos los miembros de nuestra comunidad universitaria.

Este plan se basa en un estudio diagnóstico previo, que describe la estructura de género en la UPF y el desarrollo de las carreras académicas y profesionales del personal docente e investigador, de los estudiantes y del personal de administración y servicios.¹ El estudio ha sido el punto de partida del proceso de elaboración del Plan, que se ha llevado a cabo con un elevado componente participativo de toda la comunidad de la UPF durante el año 2008.

A partir de las actividades desarrolladas por los distintos grupos de trabajo, comisiones y otras instancias de discusión y de participación, se han identificado cinco ejes que vertebran las acciones del Plan: visualización y sensibilización con respecto a las desigualdades de género; comunicación; acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales; representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones, y conciliación de la vida personal y laboral. El siguiente apartado presenta el objetivo de cada eje y el conjunto de acciones con las que se propone alcanzarlos. Los anexos subsiguientes detallan las características de las medidas propuestas y el calendario de implementación.

¹ Véase 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.

**Objetivos y acciones del
Plan de Igualdad Isabel de Villena
(2008-2010)**

Eje 1. Visualización y sensibilización con respecto a las desigualdades de género

La UPF promoverá activamente la cultura de la igualdad entre mujeres y hombres

Acciones

1.1. Crear una Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género, que debe incorporarse a los órganos de gobierno de la UPF, dedicada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.
1.2. Llevar a cabo anualmente acciones informativas, dirigidas a toda la comunidad de la UPF, con el objetivo de hacer visible la situación de las mujeres y los hombres en la UPF y en todo el mundo universitario.
1.3. Incorporar a los datos estadísticos de <i>La UPF en Xifres</i> un apartado específico destinado a mostrar la evolución de los indicadores de género referidos al PDI, al PAS y a los estudiantes.
1.4. Crear un espacio en la web de la UPF dirigido a hacer visibles los estudios, las asignaturas y los grupos de investigación en temas de género que se llevan a cabo en la Universidad.
1.5. Llevar a cabo acciones específicas de sensibilización dirigidas a los estudiantes de la UPF, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales.
1.6. Llevar a cabo acciones específicas de sensibilización dirigidas a los futuros estudiantes de la UPF (especialmente a los estudiantes de nivel secundario), con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales.

Eje 2. Comunicación

Las comunicaciones institucionales de la UPF, internas y externas, se harán desde una perspectiva no sexista del lenguaje

Acciones

2.1. Velar por que las comunicaciones internas y externas de la UPF se hagan desde una perspectiva no sexista del lenguaje, de acuerdo con las recomendaciones del <i>Llibre d'estil de la UPF</i> .
2.2. Redactar los reglamentos y demás normativas, incluyendo el <i>Llibre d'estil de la UPF</i> , desde una perspectiva no sexista del lenguaje.
2.3. Instar a los departamentos e institutos de la UPF a redactar sus reglamentos desde una perspectiva no sexista del lenguaje.
2.4. Velar por que todos los datos estadísticos que elabore la UPF y que hagan referencia a su personal docente e investigador, al personal de administración y servicios o a los estudiantes estén desagregados por sexo.

Eje 3. Acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales

La UPF implementará las medidas adecuadas para reducir el impacto de las desigualdades por razones de género en el acceso y el desarrollo de las carreras profesionales de su personal

Acciones

3.1. Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal docente e investigador como para el personal de administración y servicios.

3.2. Instar a los departamentos e institutos de la UPF a incorporar como horizonte de trabajo la consecución de un mayor equilibrio en la composición por género de su personal docente e investigador, fomentando, para las nuevas incorporaciones, la aplicación del criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado.

3.3. Establecer un período, de duración por determinar, sin carga docente ni tareas de gestión para todo el personal docente e investigador a tiempo completo que se reincorpore al puesto de trabajo tras una baja o una licencia por razones de maternidad o paternidad, para tener cuidado de un menor o de una persona a su cargo, a fin de favorecer su concentración en tareas de investigación y publicaciones según las posibilidades económicas de la Universidad.
El Gobierno de la Universidad realizará las acciones que considere adecuadas para instar a que exista una financiación específica en todas aquellas modificaciones normativas que favorezcan la conciliación de la vida familiar y laboral.

3.4. Establecer medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por género de los servicios que conforman la estructura administrativa de la UPF, aplicando para las nuevas incorporaciones el criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado en el servicio o unidad administrativa correspondiente.

3.5. Establecer una instancia de formación específica para poner al día las carreras profesionales del personal de administración y servicios que se incorpore al puesto de trabajo tras una baja o una licencia por razones de maternidad o paternidad, para tener cuidado de un menor o de una persona a su cargo.

Eje 4. Representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones

La UPF implementará las medidas adecuadas para contar con una estructura de gobierno y representación que refleje el principio de igualdad entre mujeres y hombres

Acciones

4.1. Componer de manera equilibrada (entendida como que ningún sexo debe tener una representación inferior al 40% ni superior al 60%) los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPF. excepto cuando ello no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.
4.2. Redactar los reglamentos y las normativas relativas a la composición de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPF de manera que se identifiquen posibles obstáculos a la composición equilibrada de dichos órganos.
4.3. Componer de manera equilibrada los tribunales evaluadores de las instancias de acceso y promoción de la carrera académica, excepto cuando ello no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.
4.4. Componer de manera equilibrada los tribunales evaluadores en los procesos de selección y de promoción del personal de administración y servicios, excepto cuando ello no sea posible por razones fundamentadas y objetivas debidamente motivadas.
4.5. Instar al gobierno de la UPF a incrementar el protagonismo de las mujeres en los actos y acontecimientos institucionales de la UPF.

Eje 5. Conciliación de la vida personal y laboral

La UPF realizará todos los esfuerzos que sean necesarios para mejorar la conciliación de la vida personal y laboral de sus integrantes

Acciones

5.1. Crear un grupo de trabajo dedicado a revisar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral concretas de la UPF y a proponer nuevas medidas en este sentido. Entre los temas que debe revisar el grupo de trabajo se incluye la extensión de las medidas de conciliación a los becarios de tercer ciclo.
5.2. Promover un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa de la UPF.
5.3. Instar a los departamentos e institutos a considerar las cargas familiares del profesorado a la hora de asignar los horarios de clase.
5.4. Llevar a cabo acciones específicas de comunicación, dirigidas a toda la comunidad de la UPF, con el objetivo de promover la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar.

Anexo 1

Características de la Comisión Permanente dedicada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres

Objetivos de la Comisión

- Supervisar el despliegue y la evaluación del impacto del Plan de Igualdad Isabel de Villena.
- Promover y apoyar las actividades de docencia y de investigación en temas de género y de igualdad de oportunidades que se desarrollen en la UPF.
- Promover las actividades de visibilización y de sensibilización en materia de igualdad entre mujeres y hombres dirigidas a los estudiantes, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios de la UPF.
- Proponer al Consejo de Gobierno de la UPF nuevas medidas destinadas a promover la igualdad entre mujeres y hombres a la UPF.

Estructura institucional

La Comisión estará encabezada por un comisionado o comisionada o delegado o delegada del rector o rectora para la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres en la UPF (personal docente e investigador), y conformada con arreglo a la normativa correspondiente de la UPF en materia de comisiones. Debe incorporarse a la Comisión la Unidad de Igualdad de la UPF, que deberá prestar apoyo a las tareas de la Comisión.

Anexo 2

Calendario de implementación de las acciones del Plan de Igualdad y detalle de los órganos participantes en el despliegue

Eje 1. Visualización y sensibilización con respecto a las desigualdades de género

Acción 1.1: Crear una Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género, que debe incorporarse a los órganos de gobierno de la UPF, dedicada a la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres.	
Órgano impulsor	Rectorado de la UPF
Otros órganos participantes	Secretaría General de la UPF
Calendario	La Comisión debe crearse durante el primer trimestre de 2009
Observaciones	Los objetivos y los posibles integrantes de la Comisión se especifican en el anexo 1 de este documento
Acción 1.2: Llevar a cabo anualmente acciones informativas, dirigidas a toda la comunidad de la UPF, con el objetivo de hacer visible la situación de las mujeres y los hombres en la UPF y en todo el mundo universitario.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Unidad de Información y Proyección Institucionales, Oficina Técnica de Información y Participación
Calendario	Primera campaña: 2009; segunda campaña: 2010
Observaciones	-
Acción 1.3: Incorporar a los datos estadísticos de <i>La UPF en Xifres</i> un apartado específico destinado a mostrar la evolución de los indicadores de género referidos al PDI, al PAS y a los estudiantes.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Unidad de Estudios, Planificación y Evaluación
Calendario	Desde la publicación correspondiente a 2009
Observaciones	-

(cont.)

Eje 1 (cont.)

Acción 1.4: Crear un espacio en la web de la UPF dirigido a hacer visibles los estudios, las asignaturas y los grupos de investigación en temas de género que se llevan a cabo en la Universidad.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Unidad de Información y Proyección Institucionales, Servicio de Investigación, departamentos e institutos de la UPF
Calendario	El espacio debe crearse durante el 2009 y debe actualizarse en cada curso académico
Observaciones	-
Acción 1.5: Llevar a cabo acciones específicas de sensibilización dirigidas a los estudiantes de la UPF, con el objetivo de combatir los estereotipos de género en las carreras profesionales.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Unidad de Información y Proyección Institucionales, Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria, departamentos e institutos de la UPF
Calendario	2009-2010
Observaciones	-
Acción 1.6: Llevar a cabo acciones específicas de sensibilización dirigidas a los futuros estudiantes de la UPF (especialmente a los estudiantes de secundaria), con el objetivo de combatir los estereotipos de género en la elección de carreras profesionales.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Unidad de Información y Proyección Institucionales
Calendario	2009-2010

Observaciones	-
---------------	---

Eje 2. Comunicación

Acción 2.1: Velar por que las comunicaciones internas y externas de la UPF se hagan desde una perspectiva no sexista del lenguaje, con arreglo a las recomendaciones del <i>Llibre d'estil de la UPF</i> .	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Gabinete Lingüístico de la UPF, Unidad de Comunicación y Relaciones Externas, Unidad de Información y Proyección Institucionales, departamentos e institutos de la UPF
Calendario	Deberán impulsarse las primeras medidas a partir del primer trimestre de 2009
Observaciones	-
Acción 2.2: Redactar los reglamentos y demás normativas, incluyendo el <i>Llibre d'estil de la UPF</i> , desde una perspectiva no sexista del lenguaje.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Gabinete Lingüístico de la UPF, Secretaría General
Calendario	2009-2010
Observaciones	-
Acción 2.3: Instar a los departamentos e institutos de la UPF a redactar sus reglamentos desde una perspectiva no sexista del lenguaje.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Gabinete Lingüístico de la UPF, departamentos e institutos de la UPF

Calendario	2009-2010
Observaciones	-

(cont.)

Eje 2 (cont.)

Acción 2.4: Velar por que todos los datos estadísticos que elabore la UPF y que hagan referencia a su personal docente e investigador, al personal de administración y servicios o a los estudiantes estén desagregados por sexo.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Unidad de Estudios, Planificación y Evaluación, y todas las instancias que generen información de uso estadístico
Calendario	2009
Observaciones	-

Eje 3. Acceso al trabajo y promoción de las carreras profesionales

Acción 3.1: Estimular la presentación a convocatorias de promoción profesional de los grupos con infrarrepresentación, tanto para el personal docente e investigador como para el personal de administración y servicios.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Vicegerencia de Recursos Humanos
Calendario	2009-2010
Observaciones	Se entiende por infrarrepresentación que el porcentaje de hombres o de mujeres dentro de una determinada unidad académica o administrativa sea inferior al 30%.
Acción 3.2: Instar a los departamentos e institutos de la UPF a incorporar como horizonte de trabajo la consecución de un mayor equilibrio en la composición por género de su personal docente e investigador, fomentando, para las nuevas incorporaciones, la aplicación del criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Profesorado, departamentos e institutos, Vicegerencia de Recursos Humanos
Calendario	2009-2010
Observaciones	

(cont.)

Eje 3 (cont.)

Acción 3.3: Establecer un período, de duración por determinar, sin carga docente ni tareas de gestión para todo el personal docente e investigador a tiempo completo que se reincorpore al puesto de trabajo tras una baja o una licencia por razones de maternidad o paternidad, para tener cuidado de un menor o de una persona a su cargo, a fin de favorecer su concentración en tareas de investigación y publicaciones según las posibilidades económicas de la Universidad.
El Gobierno de la Universidad llevará a cabo las acciones que considere adecuadas para instar a que exista una financiación específica en todas aquellas modificaciones normativas que favorezcan la conciliación entre la vida familiar y laboral.

Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Profesorado, Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, departamentos e institutos, Vicegerencia de Recursos Humanos
Calendario	2009-2010
Observaciones	-

Acción 3.4: Establecer medidas destinadas a fomentar un mayor equilibrio en la composición por género de los servicios que conforman la estructura administrativa de la UPF, aplicando para las nuevas incorporaciones el criterio que a igualdad de méritos y cualificaciones debe favorecerse el sexo menos representado en el servicio o unidad administrativa correspondiente.

Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Vicegerencia de Recursos Humanos, Servicio de PAS
Calendario	2009-2010
Observaciones	-

(cont.)

Eje 3 (cont.)

Acción 3.5: Establecer una instancia de formación específica para poner al día las carreras profesionales del personal de administración y servicios que se incorpore al puesto de trabajo tras una baja o una licencia por razones de maternidad o paternidad, para tener cuidado de un menor o de una persona a su cargo.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Vicegerencia de Recursos Humanos, Servicio de PAS
Calendario	2009-2010
Observaciones	-

Eje 4. Representación equilibrada en los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones

Acción 4.1: Velar por la composición equilibrada de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPF.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Rectorado, vicerrectorados, Secretaría General
Calendario	A partir de 2009
Observaciones	Se entiende por composición equilibrada que ningún sexo tenga una representación inferior al 40% ni superior al 60%
Acción 4.2: Redactar los reglamentos y las normativas relativas a la composición de los órganos de gobierno, consultivos y de toma de decisiones de la UPF de manera que se identifiquen posibles obstáculos a la composición equilibrada de dichos órganos.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Rectorado, vicerrectorados, Secretaría General
Calendario	2009-2010
Observaciones	-
Acción 4.3: Velar por la composición equilibrada de los tribunales evaluadores de las instancias de acceso y de promoción de la carrera académica.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Rectorado, Vicerrectorado de Profesorado, departamentos e institutos
Calendario	2009-2010
Observaciones	-

(cont.)

Eje 4 (cont.)

Acción 4.4: Velar por la composición equilibrada de los tribunales evaluadores en los procesos de selección y de promoción del personal de administración y servicios.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicegerencia de Recursos Humanos, Servicio de PAS
Calendario	2009-2010
Observaciones	-
Acción 4.5: Instar al gobierno de la UPF a incrementar el protagonismo de las mujeres en los actos y acontecimientos institucionales de la UPF.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Rectorado, vicerrectorados
Calendario	2009-2010
Observaciones	-

Eje 5. Conciliación de la vida personal y laboral

Acción 5.1: Crear un grupo de trabajo dedicado a revisar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral concretas de la UPF y a proponer nuevas medidas en este sentido. Entre los temas que debe revisar el grupo de trabajo se incluye la extensión de las medidas de conciliación a los becarios de tercer ciclo.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Vicerrectorado de Postgrado, Doctorado y Relaciones Internacionales, Vicegerencia de Recursos Humanos, Servicio de PAS, Servicio de PDI
Calendario	El grupo de trabajo debe constituirse durante el año 2009. Las recomendaciones deben comenzar a llevarse a cabo durante el 2010
Observaciones	-
Acción 5.2: Promover un código de buenas prácticas sobre el uso racional del tiempo de trabajo que incluya todas las instancias de la estructura académica y administrativa de la UPF.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Vicerrectorado de Profesorado, Vicegerencia de Recursos Humanos
Calendario	2009-2010
Observaciones	-

(cont.)

Eje 5 (cont.)

Acción 5.3: Instar a los departamentos e institutos a considerar las cargas familiares del profesorado a la hora de asignar los horarios de clase.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Vicerrectorado de Profesorado, departamentos e institutos
Calendario	2009-2010
Observaciones	-
Acción 5.4: Llevar a cabo acciones específicas de comunicación, dirigidas a toda la comunidad de la UPF, con el objetivo de promover la cultura de la corresponsabilidad en el ámbito de la vida familiar.	
Órgano impulsor	Comisión Permanente de Políticas de Igualdad de Género
Otros órganos participantes	Vicerrectorado de Comunidad Universitaria, Vicegerencia de Recursos Humanos, Unidad de Información y Proyección Institucionales
Calendario	2009-2010
Observaciones	-