

FILOLOGIA INGLESA	CU	3	13	12	
	TU	17	34	21	
	TEU	3	5		
	Contr Doctor	2			7
	Colaborador	2			
	Ayudante	1			
	Asociado	21			259

6.1.2. Personal de apoyo (personal de administración y servicios) necesario y disponible

Por lo que respecta al personal de apoyo disponible, la tabla siguiente muestra el PAS, según tipo de puesto, adscrito a la Escuela Politécnica Superior, centro responsable de la enseñanza del título presentado.

Tipo de puesto	Años de experiencia					Total
	>25	20-25	15-20	10-15	<10	
Personal de administración (centro y departamentos)	2	6	1	9	25	43
Personal de conserjería	3		1		8	12
Personal de biblioteca			1	2	1	4
Personal Técnico de laboratorios (centro y departamentos)	1	2	2	3	6	14
Personal Técnico informático (centro y departamentos)	2	1	2	5	11	21
TOTAL						94

6.2. Justificación de adecuación de los recursos humanos disponibles

6.2.1. Profesorado

Los recursos humanos disponibles en cuanto a profesorado se pueden considerar adecuados, ya que se cuenta con el personal docente que en la actualidad está impartiendo docencia en los estudios de Ingeniería Informática, Ingeniería Técnica en Informática de Gestión e Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas. Todo el profesorado tiene una amplia experiencia en cuanto a la docencia de las distintas materias propuestas en el título de grado.

A esto debemos añadir, que un porcentaje importante de la actividad investigadora desarrollada por los departamentos está relacionada con materias propias del Título de Ingeniero/a en Informática, lo que queda patente en la participación en la dirección de los actuales Trabajos Fin de Carrera que integran la asignatura Sistemas Informáticos. Los grupos de investigación que trabajan en aspectos relacionados con la Ingeniería Informática cuentan con financiación continua en convocatorias competitivas, nacionales y autonómicas. También hay que destacar que son varios los

Departamentos que mantienen contactos frecuentes con la industria, desarrollando contratos de investigación y de asesoramiento.

En general y a la vista de la información suministrada en las tablas anteriores, se considera que el profesorado disponible cuenta con la experiencia docente, investigadora y profesional suficiente para garantizar la calidad de la docencia y de la formación del alumnado. En este sentido, cabe destacar también, cómo el profesorado a tiempo completo representa el colectivo mayoritario de la plantilla disponible y, además, es significativa la elevada presencia de profesorado doctor.

Así, por lo que respecta a la experiencia docente, el elevado número de tramos docentes que acumula el profesorado, revela cómo un alto porcentaje del profesorado tiene más de 10 años de experiencia. También es notable el número de profesores que cuentan con tres o más quinquenios docentes. En cuanto a la experiencia investigadora y a la acreditación en tramos de investigación reconocidos, un alto porcentaje de los profesores a tiempo completo tiene un sexenio de investigación, y también son numerosos los profesores que cuentan con más de un sexenio.

Por lo que respecta a la experiencia profesional diferente a la académica o investigadora, los profesores asociados son profesionales con experiencia reconocida en actividades relacionadas con las materias que imparten.

6.2.2. Personal de apoyo

La Universidad dispone de personal de apoyo y otros recursos humanos cuya vinculación a la propia Universidad, experiencia profesional y su adecuación a los diversos ámbitos del conocimiento garantizan que se pueda llevar a término este plan de estudios.

Así, una gran parte del personal acumula un número elevado de años de experiencia en tareas de administración y de apoyo en el puesto de trabajo y un porcentaje importante lleva desarrollando su labor en la Escuela Politécnica Superior más de diez años. En concreto, más del 40% del personal de administración del Centro y de los departamentos del Centro tienen una antigüedad superior a los diez años. Igualmente ocurre en el caso del personal de biblioteca. Por tanto, el personal de apoyo cuenta con una gran experiencia en el servicio, lo cual es muy positivo de cara a la implantación de los nuevos títulos de grado dentro del marco del espacio europeo de educación superior.

Así, a la vista de la información suministrada por la tabla de personal de apoyo, queda perfectamente justificada la idoneidad de este colectivo para atender las necesidades del título propuesto.

6.3. Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad en relación con la contratación de personal

En la Universidad de Alicante, por acuerdo del Consejo de Gobierno de enero de 2008, se aprobó la creación de la **UNIDAD DE IGUALDAD DE LA UA** para el

desarrollo de funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

La Unidad de Igualdad, bajo la dirección de la Delegada del Rector para Políticas de Género, tiene como funciones principales la creación de un **Observatorio para la Igualdad**, que realizará un diagnóstico de la posición de las mujeres en los distintos colectivos de la UA; y la elaboración y el seguimiento de un **Plan de Igualdad** que establecerá medidas concretas para alcanzar la equidad real entre mujeres y hombres.

En la UA se han adoptado además las siguientes medidas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad en relación con la contratación de personal, así como facilitar la conciliación laboral y familiar de su personal:

- Adaptación a la normativa interna que regula la jornada de trabajo, los horarios, permisos, licencias y vacaciones del personal de administración y servicios, en la que se han recogido todas las medidas de mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral y de protección de la maternidad que se han plasmado en los documentos suscritos por las distintas administraciones y sindicatos de trabajadores.
- Adopción inmediata de las medidas del Plan Concilia para el personal docente y extensión al mismo colectivo de las mejoras que se han resuelto para el personal de administración y servicios.
- La Universidad de Alicante dispone de una Escuela de Verano para hijos de trabajadores y estudiantes que viene atendiendo toda la demanda por parte de dichos colectivos.
- Para la constitución de las Comisiones de Selección para puestos de Administración se ha tenido en cuenta la presencia igualitaria de mujeres y hombres, aunque no se han adoptado normas internas concretas para ello.
- Aunque en su día nos adelantamos a medidas de este tipo, nuestra Administración mantiene en las convocatorias de acceso libre un turno específico para personal con discapacidad, lo que, en el caso del personal de administración y servicios, hace que nos mantengamos en los porcentajes de puestos de trabajo que la normativa aplicable exige para ser ocupados por este personal.
- Igualmente, se ha establecido, en el funcionamiento de las bolsas de trabajo, un porcentaje de llamamiento para el personal con discapacidad.
- En todos los casos, está prevista la adaptación necesaria de puestos de trabajo, a veces contando con la colaboración de organizaciones externas, y las adaptaciones necesarias en los procesos de selección para el personal que lo solicita.
- En la Universidad de Alicante se ha elaborado un plan de accesibilidad con una consignación presupuestaria específica en los presupuestos de cada ejercicio desde el año 2006.