

6.2 Otros recursos humanos disponibles

Vinculación con la universidad	Personal de Sistemas Informáticos y Comunicaciones: 4 personas a tiempo completo
Formación y experiencia Profesional	4 Ingenieros Técnicos en Informática de Gestión.
Adecuación a los ámbitos de conocimiento	Son especialistas que por capacidad, formación y experiencia dan un óptimo servicio a toda la red física y de datos.

Otro personal de soporte, de gestión y de administración y servicios:

Vinculación con la universidad	Otro Personal Administración y Servicios: 6 personas a tiempo completo y 2 a tiempo parcial.
Formación y experiencia Profesional	Secretaría de la titulación: 1 Licenciado en Geografía. 1 Diplomada en Ciencias Empresariales. 1 Administrativo. Biblioteca: 1 Licenciada en Biblioteconomía y documentación. 1 diplomada en Ciencias empresariales. Bedeles y Conserjes: 3 bedeles.
Adecuación a los ámbitos de conocimiento	Son especialistas que por capacidad, formación y experiencia dan un óptimo servicio.

6.2.1 Previsión de profesorado y otros recursos humanos disponibles

El centro dispone del personal necesario para el correcto funcionamiento de la titulación. El régimen de funcionamiento y la naturaleza de la institución otorgan capacidad de contratación y autonomía en la gestión económica. Ante las eventualidades de futuras necesidades se podrá hacerles frente con agilidad y presteza.

El hecho de ampliar el número de créditos en los nuevos títulos de grado y alargar su duración a 4 cursos supondrá, por una parte, que parte del profesorado a tiempo parcial asumirá mayor carga docente a la actual, y según se vayan implementando los nuevos cursos el incremento correspondiente de profesorado.

Progresivamente iremos incrementando el número de profesores doctores de la titulación mediante las siguientes medidas:

- Formación de los actuales profesores de plantilla como doctores.
- Contratación de nuevo profesorado doctor para las próximas necesidades de profesorado.
- Cambio de profesorado actual que no posea el título de doctor por doctores en aquellas áreas que sea posible.

Con estas medidas esperamos alcanzar el 50% de profesorado doctor para así cumplir con lo dispuesto en la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

6.2.2. Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombre y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

La Universidad de Cantabria asume el compromiso de defender la igualdad entre hombres y mujeres como un principio jurídico universal, y de perseguir el objetivo de la eliminación de desigualdades entre sexos. En cumplimiento de este compromiso, se ha creado la Comisión Transversal de Igualdad, dependiente del Vicerrectorado de Campus y Desarrollo Social, que está trabajando para el desarrollo de un Plan de Igualdad de la UC, y velará por el cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la vida universitaria.

La Comisión Transversal de Igualdad planificará el Plan de Igualdad de la UC, que desarrolla las iniciativas previas que sean puesto en marcha para facilitar la igualdad efectiva entre hombres y mujeres mediante el apoyo a medidas de conciliación de las responsabilidades familiares y el compromiso laboral, como el Campus Infantil, la Escuela Infantil de la Universidad de Cantabria, y el Plan Concilia.

En relación a la no discriminación de personas con discapacidad, las mismas iniciativas detalladas en el apartado 3.1 facilitan el pleno desarrollo de la actividad académica y profesional, eliminando todo tipo de barrera que pudiera entorpecer la incorporación de personal académico con algún tipo de discapacidad.

Como centro adscrito a la UC, la Dirección de esta escuela comparte y asume en su totalidad el "Primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UC", aprobado por su Consejo de Gobierno el 4 de mayo de 2006.

El Consejo de Gobierno de la Universidad de Cantabria aprobó en su sesión del 4 de mayo de 2006 el Primer plan de acción para la igualdad entre mujeres y hombres de la UC.

En dicho plan se especifican los objetivos y las acciones necesarias para promover el

acceso al trabajo y a la promoción profesional en igualdad de condiciones:

Objetivo 1

Garantizar que la normativa de la UC relativa a los criterios de contratación, de evaluación de currículums y de proyectos de investigación no contenga elementos de discriminación indirecta.

Acciones:

- Revisar los anuncios publicitarios y las convocatorias de la universidad desde la perspectiva de género.
- Presentar desagregadas por sexo los datos de aspirantes y de ganadores de plazas convocadas por la universidad, y de composición de las comisiones.
- Velar por la igualdad en la composición de los tribunales de los concursos de profesorado. Delante de la elección de candidatos con méritos equivalentes, aplicar la discriminación positiva a favor del sexo menos representado.

Objetivo 2

Eliminar la segregación horizontal por sexo en departamentos y facultades.

Acciones:

- Revisar los reglamentos internos de contratación para que no contengan elementos favorecedores de discriminación indirecta.
- Revisar los procedimientos de promoción y contratación para garantizar que no se produce discriminación indirecta de género.

Objetivo 3

Eliminar la segregación vertical por sexo en departamentos y facultades.

Acciones:

- Identificar por sexo el tipo de participación académica y de gestión del profesorado en los departamentos.
- En las nuevas contrataciones o cambios de categoría, en igualdad de condiciones, incentivar el equilibrio entre la proporción de mujeres y de hombres en las diversas categorías del profesorado.

Objetivo 4

Diagnosticar el estado de los becarios y las becarias de la UC en relación con el sexismo.

Acción:

- Llevar a cabo un estudio monográfico sobre las condiciones de trabajo del colectivo de becarios y becarias por sexo y grupo.

Objetivo 5

Diagnosticar el estado de la plantilla de las empresas concesionarias de la UC en relación con el sexismo.

Acciones:

- Asegurar que los convenios de la UC con empresas concesionarias tengan en consideración el acceso a los datos y a la información sobre la política de igualdad de oportunidades y organización del trabajo desde la perspectiva de género.
- Diagnosticar las condiciones específicas de la plantilla de las empresas concesionarias.

Objetivo 6

Fomentar la investigación y la publicación entre las mujeres.

Acción:

- Estimular una presencia creciente de mujeres expertas en los proyectos internacionales.

Objetivo 7

Potenciar la carrera académica de las mujeres.

Acción:

- Impulsar medidas para incentivar que las mujeres se presenten a las convocatorias para la evaluación de los méritos de investigación.

Objetivo 8

Incluir la igualdad como indicador de calidad en los tres estamentos universitarios (personal académico, personal de administración y servicios y alumnado).

Acciones:

- Promover los recursos orientados al asesoramiento psicológico, la prevención y la detección precoz de situaciones de discriminación y violencia de género.
- Recoger la información sobre situaciones eventuales de discriminación, acoso sexual o trato vejatorio a la UC.

Objetivo 9

Potenciar la presencia pública de las mujeres en el contexto universitario.

Acciones:

- Potenciar el incremento del número de expertas en las comisiones de ámbito suprauniversitario.
- Incrementar el número de expertas en las comisiones del Claustro de la UC
- Incrementar el número de mujeres entre los expertos, conferenciantes e invitados a

los actos institucionales de la UC los centros y los departamentos.

- Incrementar gradualmente el número de profesores visitantes hasta llegar al equilibrio.
- Incrementar gradualmente el número de mujeres en doctorados *Honoris causa*.