

6.2. Otros recursos humanos

Otros recursos humanos pertenecientes al Departamento de Geografía se recogen en la tabla adjunta.

Tipo de vinculación con la Universidad	Formación y experiencia profesional	Adecuación a los ámbitos de conocimiento
2 Secretarios/as administrativa	Personal de administración UAM	Admisión, tramitación y gestión de documentación.
2 Becarios de los Laboratorios de Geografía Física. y Aplicada	Licenciados y/o graduados en prácticas de laboratorios	Técnicas e instrumentos de investigación en laboratorios
9 Becarios de FPI/FPU	Licenciados con beca de investigación y/o docencia	Experiencia investigadora

La adecuación de la plantilla correspondiente al personal de administración y servicios queda garantizada por el proceso de selección del personal, que se ajusta a la normativa general vigente aplicable a los empleados públicos y con plena garantía de su adecuación a los perfiles exigidos para cada plaza.

Del mismo modo que se ha señalado para el profesorado, las líneas generales de actuación de la Universidad Autónoma de Madrid se refieren al personal de administración y servicios.

Explicar los mecanismos de que se dispone para asegurar que la contratación del profesorado se realizará atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad

La contratación del profesorado en los distintos departamentos adscritos a la Facultad de Filosofía y Letras se rige por los medios establecidos legalmente. Desde la Universidad Autónoma de Madrid, en concreto como competencia directa del Vicerrectorado de Profesorado, se recomienda a las Comisiones de Profesorado y de Contratación, que tengan en cuenta los derechos fundamentales y de igualdad entre hombres y mujeres recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo de Derechos Humanos y principios de accesibilidad universal sin menoscabo de los méritos y capacidad de los aspirantes.

Los concursos de contratación son juzgados por las correspondientes Comisiones de Selección que están integradas por los siguientes miembros:

- El Rector o un profesor de igual o superior categoría a la de la plaza convocada en quien delegue, que actuará como Presidente.
- Dos profesores de otra Universidad con título de doctor, con igual o superior categoría a la de la plaza que se convoque, que pertenezcan al área de conocimiento o áreas afines a que corresponda dicha plaza, designados por el Consejo de Gobierno, oída la Junta de Centro correspondiente.
- Dos profesores con título de doctor, con igual o superior categoría a la de la plaza que se convoque, designados por el Consejo de Gobierno, oída la Junta de Centro correspondiente.
- Un profesor del área objeto del concurso, con igual o superior categoría a la de la plaza que se convoque, designado por el Consejo de Departamento.

- Un profesor designado por el Consejo de Gobierno a propuesta de los representantes de los trabajadores, de igual o superior categoría a la de la plaza que se convoque.

Los suplentes se proponen y designan de la misma forma. Tal y como se señala en el documento "Bases de las convocatorias" disponible en la página del Servicio de Personal Docente e Investigador (http://www.uam.es/servicios/administrativos/pdi/especifica/c/08_09/convocatorias.html) en ningún caso se podrá hacer referencia en la convocatoria a orientaciones sobre la formación de los posibles aspirantes o cualesquiera otras que vulneren los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

Respecto a la no discriminación de personas con discapacidad, la Oficina de Acción Solidaria y Cooperación (<http://www.uam.es/otros/uamsolidaria/>) presta apoyo a los miembros de la comunidad universitaria con discapacidad.

Adicionalmente, las líneas generales de actuación de la Universidad Autónoma de Madrid, aprobadas por el Claustro el 25 de junio de 2008 ([http://portal.uam.es/portal/page/portal/UAM_ORGANIZATIVO/OrganosGobierno/Claustro%20Universitario\)pretenden](http://portal.uam.es/portal/page/portal/UAM_ORGANIZATIVO/OrganosGobierno/Claustro%20Universitario)pretenden) redefinir e impulsar los objetivos y concluir las tareas ya propuestas y emprendidas en el Plan Estratégico 2003-2006.

Para la Universidad Autónoma de Madrid las personas son el factor decisivo dentro de las organizaciones y, por tanto, es preciso contar con una comunidad universitaria formada por profesionales y equipos solventes. En el apartado referido al Observatorio de Género, se especifica el interés de la Universidad Autónoma (y por extensión, de cada uno de sus centros) en el deber de garantizar la igualdad de oportunidades y derechos de los miembros de la comunidad universitaria. Al respecto se trata de disponer de la información y de los mecanismos necesarios para la adopción de decisiones. Para ello se impulsarán las actividades del Observatorio de Género (http://portal.uam.es/portal/page/portal/UAM_ORGANIZATIVO/OrganosGobierno/VicerectoradoPlanificacionCalidad/Home/observatoriodegenero).

El Observatorio de Género de la Universidad Autónoma de Madrid pretende ser un espacio que responda a la necesidad de generar procesos e iniciativas que garanticen la igualdad de oportunidades entre los diferentes miembros de la comunidad universitaria y que apunte desde la esfera del conocimiento a transformar hechos y realidades contando prioritariamente con la participación de la comunidad universitaria, seguido de los diferentes agentes y movimientos sociales. De este modo, el Observatorio se constituye como un instrumento para y de los diferentes grupos de investigación universitarios, estudiantes, personal docente y de la administración y servicios con la finalidad de divulgar, debatir sus investigaciones, acciones y resultados a través de las publicaciones, noticias, agenda, enlaces de interés, etcétera. Por tanto, el Observatorio se reconoce como un instrumento válido de información y participación además de ser decisivo en la orientación de políticas universitarias para el fortalecimiento de procesos de igualdad de oportunidades para todos los miembros de nuestra comunidad universitaria.

En la sociedad del conocimiento, la Universidad tienen un papel esencial y una responsabilidad a la hora de crear mecanismos que permitan realizar sus funciones básicas de docencia e investigación en un entorno igualitario así como crear las condiciones que permitan construir una sociedad cada vez más justa. De un lado, los futuros profesionales, educados en valores de igualdad, deberán poder transmitir estos en su actividad en la docencia, en la investigación, en la innovación, en la creación de ciencia, tecnología y empresas, y por otra parte las universidades tienen que

responder al reto no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino de establecer los sistemas que permitan una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación y en los órganos de representación.

La UAM a través de la puesta en marcha de un Observatorio de Género velará no sólo para desterrar la discriminación sino para fomentar la igualdad desde los diferentes escalones institucionales. Velar porque la representación sea paritaria (no más del 60% de representación para mujeres u hombres) en las comisiones de todo tipo que operan como representación, en los órganos colegiados, en las asociaciones, remover los obstáculos para facilitar el ingreso igualitario en todas las carreras del campus, promover a las mujeres, siempre en igualdad de condiciones, en aquellos colectivos (profesores titulares, catedráticos, equipos de investigación) que son minoría (discriminación vertical). Hacer visible la igualdad de oportunidades a través de la resolución de las convocatorias de todo tipo, becas, contratos, etcétera es un método eficaz de promover la igualdad y de fomentar la calidad de nuestra universidad.