

6.2 Otros recursos humanos disponibles

En cuanto al personal de administración y servicios (PAS), los puestos que hay en la actualidad en la FHD se distribuyen de la siguiente manera:

Nº de puesto Denominación

683 Secretaría de decanato

684 Conserje

685 Auxiliar de servicios

686 Auxiliar de servicios

El 8 de abril de 2013 se publicó la Resolución rectoral por la que se hizo pública la relación de puestos de trabajo de PAS de la UDC y en la que se llevó a cabo una reestructuración organizativa de este colectivo y que afectó a cuatro centros del Campus de Ferrol. Concretamente, se creó la Unidad de Gestión Académica Integrada (UXAI) de Esteiro, con la dotación de personal que se refleja en la siguiente tabla:

Nº de puesto Denominación

399 Administrador de admisión e matrícula

400 Jefe de negociado de asuntos académicos I

401 Puesto base

402 Administrador de títulos, admisión y movilidad

403 Jefe de negociado de asuntos académicos II

404 Puesto base

405 Secretario administrativo

406 Administrador de asuntos económicos y Residencia Universitaria

407 Jefe de negociado de asuntos económicos I

408 Jefe de negociado de asuntos económicos II

La existencia de una política centralizada en la UDC para atender los servicios informáticos asegura que las necesidades del centro estén atendidas correctamente.

En conclusión, por lo que respecta al apartado de personal, tanto docente como de administración y servicios, la propuesta del título no implica un incremento en el cuadro de personal, ya que se atienden todas las necesidades con el número de trabajadores que existen en la actualidad.

6.3 Mecanismos para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad

Los Estatutos de la UDC, en sintonía con la legislación internacional, española y gallega excluyen explícitamente cualquier forma de discriminación por razones de género y discapacidad, lo que resulta aplicable, lógicamente, a la normativa que regula la selección y contratación del profesorado.

La Facultad se compromete a respetar en todas las convocatorias de su incumbencia el precepto constitucional de igualdad de todos los ciudadanos ante la ley, sin discriminación por motivos de género, discapacidad, cultura, etnia o cualquier otro motivo. En relación con la discapacidad, el centro se compromete a integrarse en la red establecida por la Unidad de Atención a la Diversidad (ADI), dependiente del Centro Universitario de Formación e Innovación Educativa (CUFIE) de la UDC, con el fin de colaborar en los siguientes propósitos:

- a) Asesorar y sensibilizar a todo el alumnado y el profesorado de la Facultad acerca de los derechos y necesidades de las personas y colectivos que tradicionalmente han sido o son objeto de discriminación,
- b) Potenciar la eliminación de barreras arquitectónicas en la Facultad,
- c) Promover la orientación y tutoría individualizada del alumnado que presente necesidades de apoyo educativo, contemplando estas necesidades en el Plan de Acción Tutorial (PAT).

En relación con el principio de igualdad de género, nos proponemos colaborar con el Centro de estudios de género y feministas, así como con la Oficina para la Igualdad de Género de la UDC, cuyos principales objetivos son:

- a) Amparar la introducción de la perspectiva de género en los distintos ámbitos del conocimiento y en diversas materias del plan de estudios
- b) Impulsar acciones que garanticen las condiciones igualitarias para el acceso y promoción de mujeres y hombres en la actividad docente, investigadora, laboral y representativa de la UDC.
- c) Conocer, informar y, en su caso, mediar en los posibles conflictos por discriminación de género en la actividad académica y laboral de la UDC.
- d) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección y valoración.

e) Promover la representación equilibrada de hombres y mujeres en los tribunales de tesis, tesinas, etc.

f) Promover el equilibrio de sexos en los órganos de dirección de los Departamentos

g) Promover la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo.

h) Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad que les corresponda.

Para la transformación en el ámbito de la igualdad de género, en la UDC se dispone de dos herramientas fundamentales, el Plan de igualdad entre mujeres e hombres (I PIMH) y el Protocolo para la prevención y protección frente al acoso sexual y acoso por razón de sexo, aprobados en la sesión del Consejo de Gobierno del 26 de noviembre de 2013.

El I PIMH se ha elaborado sobre a base de un diagnóstico riguroso sobre la situación real en todos los sectores (alumnado, profesorado, PAS, docencia, investigación, gestión, etc.), lo que ha permitido confeccionar un plan de igualdad, muy participativo en su redacción, para darle un nuevo impulso institucional a la política de igualdad.

En el marco del I PIMH se indica la necesidad de adoptar medidas tendentes a la prevención y eliminación de cualquiera manifestación de violencia de género o acoso que pueda producirse en la universidad.

Es por tal motivo que se ha procedido a la elaboración de un protocolo de actuación, con objeto de implantar una política específica sobre violencia de género a través da formación, la información y la sensibilización de todos los miembros de la comunidad universitaria, así como de poner en marcha los mecanismos precisos para tramitar, y en su caso resolver, las reclamaciones o denuncias presentadas por las víctimas con las debidas garantías