

6.2. Otros recursos humanos disponibles.

La oferta docente no sería posible sin el concurso de personal de apoyo que atendiera las labores administrativas y de gestión de infraestructuras imprescindibles para el correcto desarrollo de las actividades docentes e investigadoras. La Facultad de Filosofía y Letras cuenta con Personal de Administración y Servicios (PAS) con dedicación exclusiva, cuyas funciones son las tareas administrativas y de gestión de las infraestructuras que se derivan de la actividad académica y que son imprescindibles para el correcto desarrollo de la labor docente. En la siguiente tabla se recogen los recursos humanos puestos a disposición del Grado en Estudios Ingleses. Atendiendo a la estructura organizativa de la Universidad de Cádiz y con el fin de optimizar los recursos humanos de carácter administrativo, el personal de Administración y Servicios no se adscribe a ningún título en concreto, sino que están a disposición de diferentes títulos que se imparten en un Centro, o bien en un Campus Universitario.

	PAS por puesto tipo	Régimen Jurídico - Grupo/Escala	Nº PAS	% PAS según Puesto tipo
RECURSOS - PAS FACULTAD FILOSOFIA Y LETRAS	CONSERJERIA	Laboral Fijo - Grupo III	1	22,22%
		Laboral Fijo - Grupo IV	3	
		Laboral Eventual - Grupo IV	1	
		Funcionario Carrera - E	1	
	AUXILIAR ADMINISTRACIÓN	Funcionario Interino - C2	2	7,41%
	ADMINISTRACIÓN	Funcionario Carrera - C1	12	44,44%
	BIBLIOTECA	Funcionario Carrera - A1	1	25,93%
		Funcionario Carrera - A2	2	
		Laboral Fijo - Grupo III	4	
				27
RECURSOS UCA (Comunes a todos los títulos)	INFORMÁTICA	Funcionario Carrera - A1	16	42,17%
		Funcionario Interino- A1	1	
		Funcionario Carrera - A2	12	
		Funcionario Interino- A2	6	
	AUDIOVISUALES	Laboral Fijo - Grupo III	1	2,41%
		Laboral Eventual - Grupo III	1	
	MANTENIMIENTO	Funcionario Carrera - A2	1	28,92%
		Laboral Fijo - Grupo III	20	
		Laboral Eventual - Grupo III	1	
		Laboral Eventual - Grupo IV	2	
	PREVENCIÓN	Laboral Fijo - Grupo I	2	4,82%
		Laboral Fijo - Grupo II	2	

	DEPORTES	Funcionario Carrera - A1	1	16,87%	
		Laboral Fijo - Grupo II	2		
		Laboral Fijo - Grupo III	7		
		Laboral Fijo - Grupo IV	2		
		Laboral Eventual - Grupo IV	2		
	ACTIVIDADES CULTURALES	Laboral Fijo - Grupo I	2	4,82%	
		Laboral Fijo - Grupo III	1		
		Laboral Eventual - Grupo II	1		
				83	100%

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

La Universidad de Cádiz cuenta con el Comisionado de Acción Social y Solidaria, al que corresponde la elaboración de propuestas y desarrollo de proyectos de nuevos servicios dirigidos a la mejora de la calidad de vida, a la proyección y conexión con la sociedad, a la cooperación para el desarrollo y en especial a:

- La elaboración y desarrollo de proyectos para la creación en los distintos Campus de escuelas infantiles y actividades extraescolares o vacacionales. En concreto, en el curso 2007/08 se ha puesto en marcha la Escuela Infantil "La Algaida" en el Campus de Puerto Real, donde se vienen desarrollando, desde hace varios años, Talleres de Verano para niños de 3 a 12 años.
- La elaboración y desarrollo de proyectos para la creación y la promoción de servicios de atención, orientación y asesoramiento psicopedagógico.
- La promoción de las medidas necesarias para que las condiciones ambientales y organizativas de la vida universitaria favorezcan la salud laboral, física y psicológica y la promoción de políticas efectivas de mayor sensibilización ante situaciones de embarazo, maternidad y enfermedad.
- El seguimiento, control y promoción de políticas activas tendentes a la integración de personas con discapacidad ya sea física, psíquica o social.
- La propuesta de proyectos y desarrollo de los mismos, encaminados a incrementar la cooperación al desarrollo cultural y social de minorías, grupos o personas por medio del voluntariado, becas, formación de cooperantes, colaboración con ONG, realización de estudios, elaboración de informes y participación en proyectos de cooperación.

En cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, en ejecución del Acuerdo alcanzado por la Mesa Técnica Sectorial de las Universidades Públicas Andaluzas, el personal de la Universidad de Cádiz ha podido beneficiarse, entre otras, de las siguientes medidas:

- Ampliación en cuatro semanas más del permiso de maternidad, adopción o acogida.
- Ampliación de la reducción de la jornada de trabajo en una hora diaria al personal que tenga a cargo a un menor de 16 meses.
- Ampliación del permiso por nacimiento, adopción o acogida, hasta 10 días naturales.
- En el caso de adopciones internacionales, permiso para viajar al país de origen por un máximo de tres meses.
- Reducción de la jornada laboral por guarda legal de un menor de 9 años, guarda legal o cuidado de un discapacitado o por ser víctima de violencia de género.

- Permisos para exámenes prenatales, clases preparatorias del parto, fecundación asistida o asistencia a reuniones de educación especial, en el caso de empleados con hijos discapacitados.

Dentro de la Dirección General de Acción Social y Solidaria, el Observatorio de la diversidad tiene la finalidad de detectar las posibles dificultades y barreras para la participación igualitaria y el desarrollo académico, profesional y personal que se dan en la comunidad universitaria, con motivo de las diferencias de género, capacidades funcionales, diferencias culturales, etc., y elaborar propuestas para promover su eliminación.

La gestión de las propuestas se realiza en el marco de los Programas de Atención a la Discapacidad, la Diversidad de Género, la Diversidad Cultural y las situaciones de desventaja social. Su objetivo es velar por el respeto de los principios de equidad e igualdad de oportunidades, de inclusión y respeto de la pluralidad y diversidad funcional, de género, étnica o cultural, ideológica o social, respecto de todos los miembros de la comunidad universitaria.

En la actual plantilla de la titulación de Filología Inglesa la presencia de la mujer es importante, por encima de la media de la propia universidad, como se puede observar en la siguiente tabla, que muestra los datos correspondientes a la participación y vinculación de las mujeres en la actividad académica, en los dos últimos cursos, del título de Filología Inglesa, antecedente del grado en Estudios Ingleses. De igual forma más del 50 % de las profesoras son funcionarias.

DEPARTAMENTO	CURSO	CRÉDITOS EN EL TÍTULO	% MUJER	% MUJER FUNCIONARIA
DISTRIBUCIÓN DE CRÉDITOS IMPARTIDOS POR MUJERES EN EL TÍTULO DE FILOLOGÍA INGLESA EN LOS CURSOS 2007-08 Y 2008-09, SEGÚN DEPARTAMENTO				
Filología	2007-08	34.2	78.9%	0%
	2008-09	36	62.5%	62.5%
Filología Clásica	2007-08	0	0%	0%
	2008-09	0	0%	0%
Filología Francesa e Inglesa	2007-08	341.5	52%	32.4%
	2008-09	337	52.8%	52.8%
Historia Moderna, Contemporánea, del Arte y de América	2007-08	6	0%	0%
	2008-09	6	0	0
Historia, Geografía y Filosofía	2007-08	6	0%	0%
	2008-09	0	0%	0%
Total	2007-08	387.7	52.7%	30.6%
	2008-09	379	52.9%	52.9%

Todo lo anterior, junto con lo referido en el capítulo 4 de la Memoria referido a los estudiantes, muestra la preocupación y el compromiso de la Universidad de Cádiz para garantizar los principios de

igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y de no discriminación de personas con discapacidad, principios que resultan de aplicación a la contratación y condiciones de promoción del profesorado.

En la reciente modificación de sus estatutos ha permitido incorporar entre los fines de la universidad la atención al principio de igualdad entre mujeres y hombres: Art 2.6, “acoger, defender y promover los valores sociales e individuales que le son propios, tales como la libertad, el pluralismo, la igualdad entre mujeres y hombres, el respeto de las ideas y el espíritu crítico, así como la búsqueda de la verdad”. A ello cabe unir otras decisiones, tales como la creación de la “Unidad de Igualdad entre mujeres y hombres de la Universidad de Cádiz”, por acuerdo de Consejo de Gobierno de 13 de febrero de 2009, determinándose su estructura y funciones por un nuevo acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de julio de 2009. Todos estos principios se trasladan a los distintos ámbitos de actuación universitaria, y entre ellos a los de la contratación de personal. Señalar que en los Planes de Promoción del Personal Docente, en el nuevo marco que regula las elecciones a órganos colegiados, o en los principios que regulan los Contratos Programas con Centros y Departamentos se han incorporado principios de discriminación positiva para favorecer el equilibrio de género en los equipos directivos, entre los investigadores responsables de grupos y proyectos, y en el acceso mediante el Plan de Promoción de la UCA a Cátedras de Universidad.