

## 6.2. Otros recursos humanos

### 6.2.1. Personal de apoyo disponible

Al igual que ocurre con el personal académico, el correspondiente convenio con las Consejerías de Salud y Educación del Gobierno de las Illes Balears contempla un plan de contratación del personal de apoyo directo a la titulación. No obstante, para el inicio de los estudios de Medicina, la UIB ya tiene a disposición sus servicios centrales, entre los que destacamos:

Servicios de Recursos Humanos: Gestiona el Plan de Formación de todo el personal de la universidad (PAS y PDI)

Centro de Tecnologías de la Información: Gestiona la coordinación de las aulas de informática, las tarjetas inteligentes (carné de estudiante, PAS y PDI), mantiene el programa de gestión académica y dan servicio para la adquisición e instalación de programas en las aulas de informática.

Campus Extens. Da apoyo técnico en el uso de la telemática en la enseñanza universitaria desde el curso 1997-1998.

Servicio de Estadística y Calidad Universitaria. Presta asesoramiento y apoyo en relación al sistema de garantía del título

Servicio de Información. Reúne y difunde información de interés para la comunidad universitaria.

Servicio de Alumnos. Es el responsable de atender y responder a las necesidades del alumnado en todo lo que haga referencia a su ingreso y estancia hasta la recepción del título.

Servicio de Biblioteca y Documentación.

De forma parcial, el personal administrativo del centro que acoga inicialmente los estudios.

En cuanto al personal de apoyo, en el primer curso tenemos disponibles: 3 Personal de administración y servicios, 3 Técnicos Especialista en laboratorio y 2 conserjes. Por otra parte, se contratará un técnico de apoyo en anatomía. En la tabla 79 se puede observar la estrategia de contratación para los siguientes años.

El Personal que dará soporte administrativo al título a lo largo del primer año de impartición de los estudios es el siguiente:

- Un administrador de centro, subgrupo A2, nivel 25.
- Un administrativo responsable de área, C1, nivel 21.
- Dos auxiliares administrativos, puesto base, C2, nivel 14

El perfil del personal disponible como técnico de laboratorio para iniciar las prácticas del primer curso es el siguiente:

Cuerpo	Nivel	Tipo	Experiencia	Titulación
C1	21	Técnico especialista	28 años	Máster
C1	22	Técnico especialista	28 años	Bachiller sup. / FP2
C1	22	Técnico especialista	18 años	Bachiller sup. / FP2

Tabla 78

Del mismo modo, también, ya se dispone de dos conserjes cuyo perfil es el que figura a continuación:

- Un auxiliar de servicios categoría de conserje, C2, nivel 18, turno de mañana.
- Un auxiliar de servicios, C2, nivel 14, turno de tarde.

## 6.2.2. Personal de apoyo necesario

Independientemente del personal de apoyo (PAS) general de la UIB, se prevé la contratación específica de PAS funcionario o contratado para cubrir las necesidades de los Estudios de Medicina. Se tratará de personal de apoyo administrativo directo a la titulación, a los laboratorios docentes de Medicina y de otros servicios generales de la UIB. Este personal se financiará de acuerdo también al plan previsto en el convenio entre las Consejerías de Sanidad y Educación de la CAIB con la UIB, que se adjunta.

Los importes acordados permitirán la contratación progresiva del personal de apoyo hasta llegar a la totalidad de la plantilla necesaria, tal y como se describe en la tabla 79:

	Cursos académicos de implantación de los estudios													
	Año 1		Año 2		Año 3		Año 4		Año 5		Año 6		Año 7	
	Plantilla necesaria	Incorporaciones	Plantilla necesaria	Incorporaciones	Plantilla necesaria	Incorporaciones	Plantilla necesaria	Incorporaciones	Plantilla necesaria	Incorporaciones	Plantilla necesaria	Incorporaciones	Plantilla necesaria	Incorporaciones
Administrativos	3	-	4	1	5	1	7	2	7	-	7	-	7	-
Apoyo laboratorios (mozos, técnicos, especialistas)	4	1	8	4	10	2	12	2	14	2	14	-	14	-
Otros	2	-	4	2	4	-	4	-	4	-	4	-	4	-

Tabla 79

### Personal Administrativo (Secretaria):

- Un administrador de centro, subgrupo A2, nivel 25.
- Un administrativo responsable de área, C1/A2, nivel 23.
- Un administrativo responsable de área, C1, nivel 21.
- Dos auxiliares administrativos, jefe de negociado, C2, nivel 16.
- Dos auxiliares administrativos, puesto base, C2, nivel 14

### Personal de apoyo a laboratorios:

- 14 Técnicos Especialistas de Laboratorio, subgrupo C1, nivel 21. No se ha distinguido el turno de trabajo, por tanto se podrá organizar según las necesidades del servicio.

Conserjería:

- Un auxiliar de servicios categoría de conserje, C2, nivel 18, turno de mañana.
- Un auxiliar de servicio, C2 nivel 14, turno de mañana.
- Dos auxiliares de servicio, C2, nivel 14, turno de tarde.

Esta organización administrativa y los puestos de trabajos previstos se incorporaran a la Relación de Puestos de Trabajo de la UIB y se proveerán de acuerdo con la normativa de función pública que es de aplicación al PAS de la Universidad.

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

Los Estatutos de la Universitat de les Illes Balears recogen en su articulado que su actuación y sus actividades se inspiran en los principios de libertad individual, democracia, justicia e igualdad. En este sentido se proclama la igualdad de todos los miembros de la comunidad universitaria, que no pueden ser objeto de discriminación alguna; además la Universidad, de acuerdo con estos mismos estatutos, se compromete, junto con los poderes públicos, en la promoción de las condiciones indispensables para que la libertad y la igualdad de las personas y de los grupos sean reales y efectivas.

Asimismo la Universitat de les Illes Balears, según acuerdo normativo de 7 de febrero de 2007, aprobó por Consejo de Gobierno la creación de la Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres; dicha Oficina supuso la transformación del Observatorio para la Igualdad de Oportunidades, que se creó en la UIB por acuerdo ejecutivo de 21 de enero de 2004, con la finalidad de analizar y difundir el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades dentro de la institución universitaria; la creación del Observatorio fue un paso importante para poder comenzar con análisis concreto y con medidas específicas el principio de igualdad de oportunidades.

Sin embargo son los cambios sociales, las modificaciones legislativas y la revisión de la Ley Orgánica de Universidades, lo que ha posibilitado la transformación del Observatorio en una Oficina para la Igualdad en Mujeres y Hombres. En este sentido hay que tener en cuenta la aprobación de la Ley orgánica de medidas de protección integral contra la violencia de género de 28 de diciembre de 2004, que incorpora medidas relacionadas con la educación superior; o también la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que ha supuesto un impulso a las medidas de igualdad en todos los ámbitos de la administración, de la sociedad, de las empresas, de la educación y que plantea de forma clara la necesidad de llevar a cabo planes de igualdad en las diferentes instituciones públicas y privadas, con una especial referencia al ámbito educativo.

Desde la perspectiva autonómica de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares hay que hacer referencia, asimismo, a la Ley de 20 de septiembre de 2006 para la mujer, en la que podemos señalar la existencia de planes de igualdad entre hombre y mujeres, la promoción en la universidad de la igualdad de oportunidades, los planes de igualdad en las empresas, la composición equilibrada de los tribunales examinadores, etc.

Pero, finalmente, hay que hacer referencia a la Ley Orgánica de Universidades; efectivamente 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, en su preámbulo plantea, entre otras cuestiones, las siguientes reflexiones en relación a las políticas de igualdad:

“...Esta Ley no olvida el papel de la universidad como transmisor esencial de valores. El reto de la sociedad actual para alcanzar una sociedad tolerante e igualitaria, en la que se respeten los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre hombres

y mujeres, debe alcanzar, sin duda, a la universidad. Esta Ley impulsa la respuesta de las universidades a este reto a través no sólo de la incorporación de tales valores como objetivos propios de la universidad y de la calidad de su actividad, sino mediante el establecimiento de sistemas que permitan alcanzar la paridad en los órganos de representación y una mayor participación de la mujer en los grupos de investigación. Los poderes públicos deben remover los obstáculos que impiden a las mujeres alcanzar una presencia en los órganos de gobierno de las universidades y en el nivel más elevado de la función pública docente e investigadora acorde con el porcentaje que representan entre los licenciados universitarios. Además, esta reforma introduce la creación de programas específicos sobre la igualdad de género, de ayuda a las víctimas del terrorismo y el impulso de políticas activas para garantizar la igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad.

La igualdad entre hombres y mujeres, los valores superiores de nuestra convivencia, el apoyo permanente a las personas con necesidades especiales, el fomento del valor del diálogo, de la paz y de la cooperación entre los pueblos, son valores que la universidad debe cuidar de manera especial...”

En este mismo contexto hay que hacer referencia a la disposición adicional duodécima sobre Unidades de Igualdad; en este sentido se plantea que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres manteniendo todos los derechos y conservando su plena capacidad docente y, en su caso, investigadora.

A partir de todo ello es por lo que la Universitat de les Illes Balears creó la mencionada Oficina para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres – dependiente del Vicerrectorado primero de Planificación y Coordinación Universitaria– como un organismo fundamental en el desarrollo de políticas de igualdad. No obstante todo lo planteado hay que hacer referencia a otras actuaciones de la UIB en relación a las políticas de igualdad; así hay que tener en cuenta, por una parte la Cátedra sobre Violencia de género, creada mediante un convenio entre el Instituto de la Mujer del Govern de les Illes Balears y la propia UIB, que desarrolla diversas actividades tendentes a la sensibilización en relación a la violencia de género. Pero, por otra parte, hay que hacer referencia a la creación por parte del Consell de Direcció de la UIB de la Comisión de Políticas de Igualdad el 15 de Abril de 2008. En dicha Comisión participan personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes. Uno de los objetivos de esta Comisión es, entre otros, la elaboración de un plan de igualdad para la UIB que abarque todos los aspectos de la vida universitaria. Dicha Comisión se constituyó el 9 de mayo de 2008 con la asistencia de la Rectora de la Universidad.

Como resultado principal de la creación de dicha oficina, cabe destacar la aprobación en octubre de 2014 del I Plan de Igualdad de la Universidad de les Illes Balears ([http://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/345/345930\\_pla-digualtat-2015-2016.pdf](http://oficinaigualtat.uib.cat/digitalAssets/345/345930_pla-digualtat-2015-2016.pdf)), basado en los datos obtenidos del Diagnóstico de situación elaborado por la misma oficina.

Dentro de este mismo contexto de las políticas de igualdad, hay que hacer referencia que el Consell de Direcció de la UIB, en abril de 2006, aprobó la creación de la Oficina

universitaria de apoyo a personas con necesidades especiales. Los objetivos de dicha Oficina son los siguientes:

- a) Potenciar y conseguir la participación de las personas con discapacidad en nuestra comunidad, sean estudiantes, profesores o personal de administración y servicios.
- b) Acoger, asesorar y dar apoyo a los estudiantes con discapacidad que accedan a los estudios superiores, desde el momento que deciden realizar las pruebas de acceso a la Universidad.
- c) Garantizar la plena accesibilidad mediante la eliminación de barreras de cualquier tipo