

6.2. Otros recursos humanos disponibles. Personal de Administración y Servicios

El personal de administración y servicios da apoyo a la docencia, implicándose en el soporte técnico de aulas, laboratorios (aulas informáticas y multimedia), Aula Global, Biblioteca, soporte a procesos de gestión académica e incluso soporte docente mediante la creación de recursos virtuales (Campus Global y Aula Global).

La adecuación de este personal de apoyo directo a la docencia ha de considerarse a la vista de las funciones, formación técnica de cada equipo o grupo de trabajo y cuantificación del número de personas que dan dicho soporte.

Así, por ejemplo, el grupo de Aula Global está formado por sendos coordinadores de Recursos Docentes, Innovación Docente, Soporte Técnico y Creación y Mantenimiento de Páginas Web; por bibliotecarios especializados en el manejo de recursos de información por áreas de conocimiento; y por una serie de colaboradores docentes entre los que se encuentran los Vicedecanos de Promoción y Calidad de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas, de la Escuela Politécnica y de la Facultad de Humanidades, Comunicación y Documentación.

En cuanto al personal de Administración y Servicios implicado en temas de gestión de la organización de la enseñanza (Oficinas de Alumnos y Servicio de Apoyo a la Docencia y Gestión del Grado), cabe destacar su implicación en los procesos de mejora de la gestión, su acceso a programas de formación continua (sistemas de gestión, aplicaciones informáticas, habilidades de dirección y gestión); y su formación específica relacionada con el soporte directo a la docencia.

La percepción de la calidad de los servicios de soporte a la docencia por los estudiantes y el profesorado, se viene analizando periódicamente y puede accederse a los informes sobre el tema desde la dirección de la página web (acceso intranet restringido):

http://portal.uc3m.es/portal/page/portal/prog_mejora_calidad/la_universidad_en_cifras/calidad_servicios_universitarios

La valoración media de los servicios que presta el PAS ha ido mejorando y, en el curso 2016- 2017 ha alcanzado su valor máximo (4.02 puntos en una escala sobre 5 puntos). Si bien estos valores engloban servicios de cafetería, tienda-librería, reprografía. Merece destacarse que los servicios de soporte directo a la docencia como Biblioteca, Informática, Aula Global, Campus Global, etc. son valorados por encima de la media.

A continuación se recogen los efectivos, el perfil y cualificación profesional del personal de las unidades participantes en la gestión de los grados:

PERSONAL APOYO AL GRADO-UNIDADES	FUNCIONARIO				LABORAL				Total general
	A1	A2	C1	C2	A	B	C	D	
APOYO A LA DOCENCIA Y GESTION DEL GRADO	2	8	6	8					24
AUDITORIO-AULA DE LAS ARTES			1	1	5				7
BIBLIOTECA	9	33	39		1				82
CENTRO DE ORIENTACION AL ESTUDIANTE	1	3	7	1	4	1			17
CONSEJO SOCIAL			1		3				4
DECANATO			5	1					6
DEPARTAMENTOS CAMPUS DE GETAFE			12	14					26
DEPORTE, ACTIVIDADES Y PARTICIPACION		2	1	2	4	4			13
DIRECCION ECONOMICO FINANCIERA	1	12	15	11					39
GERENCIA	3	2		1	3			1	10
IGUALDAD		1	1						2
INFRAESTRUCTURAS Y SERVICIOS EN CAMPUS	4	24	10	7			30	15	90
OFICINA ALUMNOS GETAFE FAC. CCSSJJ.	1	3	7	6			2		19
OFICINA DE ENERGIA, DESARROLLO Y ENTORNO		5		2	2		1	1	11
PROYECTOS/OFICINA DEFENSOR UNIVERSITARIO				2					2
RECTORADO	1		1	3					5
RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION	1	13	8	5	1				28
SECRETARIA GENERAL	1			1					2
SER. COMUNICACION E IMAGEN INSTITUCIONAL					4	1			5
SERVICIO DE INFORMATICA Y COMUNICACIONES	10	15	14	1			1		41
SERVICIO DE RELACIONES INTERNACIONALES Y COOPERACION	2	4	2	9	2			1	20
SERVICIO JURIDICO	1	2		2					5
UNIDAD DE GESTION DE DATOS CORPORATIVOS	1	3	2						6
VICERRECTORADOS			1	5	1				7
Total general	38	130	133	82	30	6	34	18	471

Fuente: Servicio de Recursos Humanos (Datos a 31/12/2016)

6.3. Mecanismos de contratación para asegurar el respeto a los principios de no discriminación por razón de género o discapacidad.

En cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional 12ª de la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica de universidades, que establece 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.”, la Universidad Carlos III de Madrid ha creado en octubre de 2008 la Unidad de Igualdad, dependiente orgánicamente del Vicerrectorado de Igualdad y Cooperación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad, en especial entre mujeres y hombres.

La Unidad de igualdad ha asumido, entre otras, las siguientes competencias:

- a) Elaborar, implantar, hacer el seguimiento y evaluar los Planes de Igualdad en la Universidad.
- b) Informar y asesorar a los órganos de gobierno y comisiones de la Universidad en materia de políticas de igualdad.
- c) Elaborar una memoria anual.
- d) Apoyar la realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad y fomentar en la comunidad universitaria el conocimiento y aplicación del principio de igualdad.

En el desarrollo de sus competencias vigila que la Universidad Carlos III de Madrid cumpla rigurosamente el marco normativo europeo y español sobre igualdad y no discriminación en materia de contratación, acceso al empleo público y provisión de puestos de trabajo, y en particular, de lo previsto en:

- La Ley Orgánica de Universidades 6/2001, de 21 de diciembre, en su redacción modificada por la Ley Orgánica 4/2007 de 12 de abril, que contempla específicamente estos aspectos en:
 - Artículo 48.3 respecto al régimen de contratación del profesorado, que debe realizarse conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
 - Artículo 41.4, respecto de la investigación, en el sentido de que los equipos de investigación deben procurar una carrera profesional equilibrada entre hombres y mujeres. En cumplimiento de esta previsión, se han aprobado unas Medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobadas por el Consejo de Gobierno en sesión de 12 de julio de 2007.
 - Disposición Adicional 24ª: en relación con los principios de igualdad y no discriminación a las personas con discapacidad.
- El Estatuto Básico del Empleado Público.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres
- Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- La Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

- El Convenio Colectivo de Personal Docente e Investigador contratado de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid (artículo 16.2)
- Los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid (artículo 102.2), que recogen finalmente, el principio de igualdad en materia de contratación de profesorado universitario.

Por último, la Universidad ha tomado las siguientes medidas encaminadas a hacer efectivo el principio de no discriminación:

- Las Medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobadas por el Consejo de Gobierno en sesión de 12 julio de 2007 y la creación de la Cátedra de Igualdad y no discriminación "Norberto Bobbio", impulsada por el Instituto de Derechos Humanos "Bartolomé de las Casas" en sesión de su Consejo el 25 de febrero de 2004.
- Aprobación del Primer Plan de Igualdad de la UC3M en Consejo de Gobierno de 8 de abril de 2010. Además, actualmente, una Comisión nombrada al efecto, está trabajando en la elaboración del Segunda Plan de Igualdad, que previsiblemente será aprobado en el primer cuatrimestre del curso 2016/17.
- Creación de un Instituto Universitario de Estudios de Género, que fue aprobado por el Consejo Social el 20 de diciembre de 2012
- Elaboración de un "Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo", aprobado por Consejo de Gobierno el 21 de marzo de 2013, así como 2 documentos denominados: "Buenas prácticas para el tratamiento del lenguaje en igualdad" y "Buenas prácticas para el tratamiento de imágenes en igualdad", aprobadas por Consejo de Dirección en marzo de 2016.
- Firma de la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores el 17 de diciembre de 2015 comprometiéndose a garantizar los principios incluidos en dicha Carta y, entre ellos, los referidos a la no discriminación y a la igualdad en las condiciones de trabajo.