

## 6. 2. OTROS RECURSOS HUMANOS

En las tablas que siguen se detalla el número de puestos de trabajo del Personal de Administración y Servicios (PAS) en cada Facultad.

### FACULTAD DE EDUCACIÓN

<b>Personal de Administración y Servicios de la Facultad</b>	<b>Nº</b>
Administrador/a	1
Biblioteca	10
Conserjería	6
Taller de reprografía	3
Secretaría	10
Departamentos	4
Laboratorio de Medios Informáticos y Audiovisuales	2
Laboratorio	2
Total Personal de Administración y Servicios de la Facultad	38
Media (años) de antigüedad del personal	24
Vinculación permanente (porcentaje)	84

### FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA EDUCACIÓN

<b>Personal de Administración y Servicios de la Facultad</b>	<b>Nº</b>
Administrador/a	1
Biblioteca	5
Conserjería	4
Taller de reprografía	3
Secretaría	6
Departamentos	2
Laboratorio de Medios Informáticos y Audiovisuales	1
Gimnasio / Instalaciones deportivas	2
Total Personal de Administración y Servicios de la Facultad	24
Media (años) de antigüedad del personal	20
Vinculación permanente (porcentaje)	62

**CAMPUS DE TERUEL (FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS)**

<b>Personal de Administración y Servicios de la Facultad</b>	<b>Nº</b>
Administrador/a	1
Biblioteca	7
Conserjería	1
Taller de reprografía	4
Secretaría	8
Laboratorio de Medios Informáticos y Audiovisuales	3
Laboratorio	3
<b>Total Personal de Administración y Servicios de la Facultad</b>	<b>27</b>
Media (años) de antigüedad del personal	23
Vinculación permanente (porcentaje)	56

El PAS de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas forma parte de una Unidad Administrativa del Campus de Teruel que da servicio además al Vicerrectorado del Campus y a la Escuela Universitaria Politécnica. Además, si bien la gestión informática de la Universidad está centralizada en el Servicio de Informática y Comunicaciones de la Universidad de Zaragoza, las tres Facultades cuentan con un Técnico Especialista en Informática, dependiente orgánicamente del citado Servicio, que se ocupa de la administración, mantenimiento y soporte de las aulas de informática, los ordenadores y proyectores de las aulas docentes, los ordenadores de libre acceso y los ordenadores de Secretaría y Decanato.

Las funciones del PAS se encuentran definidas en la Relación de Puestos de Trabajo de la Universidad de Zaragoza y son coherentes con la naturaleza del título y las competencias a adquirir. En cuanto a la experiencia profesional de los efectivos vinculados a la titulación, más del 60% del personal tiene una antigüedad de más de 20 años. Por último, en relación a los planes de formación del PAS, la Universidad hace pública anualmente la relación de cursos para este colectivo, incluyendo en ella formación sobre aspectos relacionados con las tareas de soporte a la docencia y a la investigación, y la asistencia a estos cursos por parte de dicho personal es elevada.

## **MECANISMOS PARA ASEGURAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

La Universidad de Zaragoza, tal como se recoge en sus Estatutos (Capítulo I, Art. 3): “h) facilitará la integración en la comunidad universitaria de las personas con discapacidades; i) asegurará el pleno respeto a los principios de libertad, igualdad y no discriminación, y fomentará valores como la paz, la tolerancia y la convivencia entre grupos y personas, así como la integración social”.

Estos principios, ya contemplados en normativas de rango superior (artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución española; ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; Ley 7/2007 de 12 de Abril, del Estatuto básico del Empleado Público; Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (BOE 24/12/2001), modificada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, (BOE 13/04/2007), son de aplicación efectiva en los procesos de contratación del profesorado y del personal de apoyo, existiendo en la Universidad de Zaragoza órganos que velan por su cumplimiento y atienden las reclamaciones al respecto (Comisión de Garantías, Comisiones de Contratación, Tribunales de Selección, Defensor Universitario).

### **Medidas para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres**

En relación con los mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombre y mujeres, en la Universidad de Zaragoza se ha creado el Observatorio de igualdad de género, dependiendo del Vicerrectorado de Relaciones Institucionales y Comunicación, que tiene como objetivo prioritario la promoción de la igualdad de oportunidades de todas las personas que forman la comunidad universitaria. Su función es garantizar la igualdad real, fundamentalmente en los distintos ámbitos que competen a la Universidad.

Entre otras, tiene la tarea de garantizar la promoción equitativa de mujeres y hombres en las carreras profesionales tanto de personal docente e investigador como de personal de administración y servicios. Así mismo, tiene encomendada la tarea de elaborar un plan de igualdad de oportunidades específico para la Universidad de Zaragoza.

### **Medidas para asegurar la no discriminación en el acceso al empleo público de personas con discapacidad**

El artículo 59.1 de la Ley 7/2007 de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que las Administraciones en sus ofertas de empleo público, reservarán un cupo no inferior al 5% de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

En cumplimiento de esta norma, el Pacto del Personal Funcionario de la UZ en su artículo 25.2 establece la reserva de un 5% en los procesos de selección del Personal de Administración y Servicios. Para el PDI no hay normativas equivalentes, pero los órganos encargados de la selección velan por el cumplimiento de los principios de igualdad y accesibilidad, que en algunos casos se van incluyendo ya explícitamente en las disposiciones normativas al respecto.

Asimismo, el artículo 59.2 de dicho Estatuto Básico del Empleado Público establece que cada Administración Pública adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en el proceso selectivo y, una vez superado dicho proceso, las adaptaciones en el puesto de trabajo. A este respecto, la Universidad de Zaragoza tiene establecido un procedimiento a través de su Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, para que los Órganos de Selección realicen tanto las adaptaciones como los ajustes que se estimen necesarios. Además, se faculta a dichos Órganos para que puedan recabar informes y, en su caso, colaboración de los órganos técnicos de la Administración Laboral, Sanitaria o de los órganos competentes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales o de la Comunidad Autónoma.