

El Manual del Sistema de Garantía Interna de la Calidad del Centro dispone de los procedimientos documentados: PE02: Política de Personal académico y PAS de la UA; y PA05: Gestión del personal académico y PAS directamente relacionados con este apartado 6. Personal académico (ver apartado 9).

6.2. OTROS RECURSOS HUMANOS.

La siguiente tabla recoge la información relativa al personal de apoyo adscrito a la Facultad de Derecho, centro responsable de la enseñanza del título presentado, con indicación de los años de experiencia profesional. Los datos mostrados avalan, tanto cuantitativa como cualitativamente, la idoneidad de este colectivo para atender las necesidades de la propuesta.

TIPO DE PUESTO	AÑOS DE EXPERIENCIA					TOTAL
	+25	20-25	15-20	10-15	-10	
PERSONAL ADMINISTRACIÓN DE	4	4	7	6	14	34
PERSONAL CONSERJERÍA DE		1			4	5
PERSONAL BIBLIOTECA DE	1	3	1	1	4	10
PERSONAL INFORMÁTICO TÉCNICO				2	1	3

6.3 MECANISMOS DE QUE SE DISPONE PARA ASEGURAR LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y LA NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN DE PERSONAL

En enero de 2008, se aprobó por acuerdo del Consejo de Gobierno la creación de la UNIDAD DE IGUALDAD de la Universidad de Alicante y, posteriormente, en 2012, se aprobó el Reglamento de la Unidad de Igualdad (BOUA 31/10/12) para dar cumplimiento al desarrollo de funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Para reducir las brechas de género en el ámbito universitario, La Universidad de Alicante ha establecido una serie de medidas concretas a partir de los diagnósticos de la posición de las mujeres en los distintos colectivos de la UA, la implementación, seguimiento y evaluación de los Planes de Igualdad, y los Informes de Impacto de Género. Todas estas herramientas promueven medidas correctoras y cambios estructurales en nuestras normativas para garantizar la igualdad de género.

Entre las medidas desarrolladas por la Universidad de Alicante en esta materia destacan:

- Desarrollo de una *Normativa interna que regula la jornada de trabajo, los horarios, permisos, licencias y vacaciones del personal de administración y servicios*, en la que se han recogido todas las medidas de mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral, de protección de la



- maternidad, y de derechos y permisos de las mujeres víctimas de violencia de género según legislación vigente.
- Adopción de las medidas del Plan Concilia para el personal docente y extensión al mismo colectivo de las mejoras que se han resuelto para el personal de administración y servicios.
 - La Universidad de Alicante dispone de una Escuela de Verano y una Ludoteca para hijos e hijas de PDI, PAS y estudiantes.
 - Representación equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales de los procesos selectivos de acceso y en las comisiones de valoración de méritos para la provisión de puestos de trabajo del PAS.
 - Inclusión de cláusulas de igualdad en la convocatoria propia de investigación de la UA que promueven la participación de las mujeres en la investigación y, en igualdad de mérito, aplica la acción positiva a favor del sexo menos representado.
 - Creación del Observatorio para la Igualdad entre Mujeres Hombres de la UA en el que se ofrece la secuencia de indicadores que la UA utiliza para analizar las brechas de género en todos sus ámbitos de intervención.
 - Inclusión de cláusulas de igualdad entre mujeres y hombres tanto en los criterios de valoración como en los de obligado cumplimiento en la contratación con entidades externas.
 - Consideración, como criterio de desempate, del sexo menos representado, en la convocatoria del programa propio para el fomento de las relaciones internacionales.
 - Instrucción para resolver empates en procesos selectivos y de provisión de PDI y de PAS.
 - Inclusión en la oferta pública de las convocatorias de acceso tanto de PDI como de PAS de una declaración de principios sobre el compromiso de la UA con la igualdad y la no discriminación, acompañado de un llamamiento al sexo infrarrepresentado.
 - El acompañamiento a todas las normativas propuestas por el Consejo de Dirección del preceptivo Informe de Impacto de Género y en las convocatorias de las pruebas selectivas para el acceso al empleo público, de acuerdo al procedimiento establecido.
 - Inclusión del indicador '1.7 Formación del profesorado en perspectiva igualitaria, de género e inclusiva en la docencia' para la Evaluación de la Actividad Docente del Profesorado en la Universidad de Alicante.
 - Exención de tasas en los precios públicos de prestación de servicios académicos y en los derechos de examen de convocatorias de acceso libre a las víctimas de actos de violencia sobre la mujer.
 - Para conseguir la presencia equilibrada entre mujeres y hombres en los órganos de gobierno, y garantizar la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso y promoción en la carrera profesional académica, se aprobó *la Normativa de la Universidad de Alicante en materia de presencia equilibrada de mujeres y hombres en órganos de gobierno* (BOUA 28/02/2017).
 - Cuando el alumnado acredite la condición de víctima de violencia de género, maternidad o atención a dependientes, se desarrolló un sistema de evaluación alternativa en el *Reglamento para evaluación de los aprendizajes* (BOUA 09/12/2015).
 - La Universidad de Alicante cuenta con el *Reglamento de adaptación curricular de la Universidad de Alicante* (BOUA 28/07/2015) en el que reconoce el derecho de igualdad de oportunidades en el acceso, ingreso y permanencia en la universidad, el de atención y diseño de actividades académicas que faciliten la conciliación de los estudios, así como al ejercicio de los derechos específicos de las mujeres víctimas de violencia de género.
 - El *Reglamento Electoral de la Universidad de Alicante* (BOUA 04/12/2013) incluyó la promoción de la democracia paritaria mediante la representación equilibrada entre mujeres y hombres en la composición del Claustro Universitario. Regulación que es de aplicación supletoria al conjunto de procesos electorales que se celebren en la UA.
 - *Normativa de la Universidad de Alicante por la que se regula la dedicación docente del Personal Docente e Investigador funcionario o con contrato laboral indefinido* (BOUA 01/03/2013), introduciendo a efectos del cálculo de la dedicación docente individual que a los 6 años necesarios para la solicitud de evaluación de un periodo de la actividad investigadora se le añadirá, entre otros, el equivalente en años correspondiente a los días en que se haya estado en situación de maternidad u otra asimilable.



- La Universidad de Alicante cuenta con una serie de protocolos específicos de actuación y medidas efectivas que lleva a cabo en materia de prevención, formación y sensibilización: el *Protocolo de Protección para víctimas de violencia de género que trabajen o estudien en la Universidad de Alicante* (BOUA 17/12/19); el *Protocolo de Prevención y Actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante* (BOUA 17/12/19); y el *Protocolo de atención a la identidad y a la expresión de género en la Universidad de Alicante* (BOUA 20/12/2017).

En su compromiso por conformar un espacio inclusivo la Universidad de Alicante cuenta con diversos mecanismos destinados a asegurar la no discriminación de las personas con discapacidad:

- Nuestra Administración mantiene en las convocatorias de acceso libre del PAS un turno específico para personal con discapacidad y, en el concurso de acceso por el sistema de acceso libre a plazas de cuerpos de funcionarios docentes universitarios en el turno de movilidad.
- En la Oferta Pública de Empleo de cada año del PAS se reserva un cupo del 7 por ciento de las vacantes de esta oferta de empleo para ser cubiertas entre personas con un grado de discapacidad igual o superior al treinta y tres por ciento.
- Igualmente, se ha establecido, en el funcionamiento de las bolsas de trabajo, un porcentaje de llamamiento para el personal con discapacidad.
- En todos los casos, está prevista la adaptación necesaria de puestos de trabajo, a veces contando con la colaboración de organizaciones externas, y las adaptaciones necesarias en los procesos de selección para el personal que lo solicita.
- Exención de tasas en los precios públicos de prestación de servicios académicos y en los derechos de examen de convocatorias de acceso libre a las o los aspirantes con una discapacidad igual o superior al 33 %
- Resolución de criterios de desempate en favor de las personas con diversidad funcional en las convocatorias de acceso del PAS. Si el empate se produce entre dichas personas, se elegirá a quien tenga acreditado un mayor porcentaje de discapacidad, atendiendo lo dispuesto en el artículo 18.6 del Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.
- En la Universidad de Alicante se ha elaborado un plan de accesibilidad con una consignación presupuestaria específica en los presupuestos de cada ejercicio desde el año 2006.
- Creación del Voluntariado Contigo+UA que se compromete con el progreso hacia una sociedad más justa y equitativa orientado a movilizar a la comunidad universitaria para promover su participación en programas de voluntariado de carácter social, cultural y deportivo, tanto a nivel comunitario como internacional.

