

6.2. Otros recursos humanos

Especificar personal de apoyo disponible (y necesario), vinculación a la Universidad, experiencia profesional y su adecuación a los ámbitos de conocimiento relacionados con el título

La Universidad dispone de personal de apoyo y otros recursos humanos cuya vinculación a la propia universidad, experiencia profesional y su adecuación a los diversos ámbitos del conocimiento garantizan que se pueda llevar a término este plan de estudios.

En primer lugar, como personal de apoyo directo a la gestión del título, la Universidad dispone de dos personas que pertenecen a la unidad administrativa del centro. Se trata de personal funcionario a tiempo completo, con un perfil de gestión administrativa, generalmente con una formación de grado medio, bachiller superior o equivalente y una probada experiencia profesional en el ámbito de gestión académica. Una de ellas es miembro de la Comisión de garantía de calidad del título.

También en el ámbito de la unidad administrativa del centro, la Universidad cuenta con un equipo de personas que ofrecen apoyo administrativo al PDI con funciones directivas (Decanos, Directores de Escuelas Universitarias, Directores de Departamentos...) que también realizan tareas de apoyo común al resto de titulaciones del mismo centro. En general, se trata de personal funcionario con dedicación a tiempo completo, con un perfil de administrativo o auxiliar y la formación correspondiente al puesto de trabajo del grupo C1/C2, es decir, nivel bachiller superior o similar (no obstante, la mayoría de estos funcionarios poseen una titulación superior a la exigida para ocupar el puesto).

En cuanto al Personal de laboratorio, la Universidad cuenta con un equipo de personas compuesto por un técnico y cinco oficiales de laboratorio, que ofrecen apoyo directo común a 3 titulaciones de grado y 5 de postgrado (entre las que se incluye el Máster en Biología de las Plantas en Condiciones Mediterráneas).

Asimismo, en la estructura de esta Universidad, existe un área específica del Servicio de Biblioteca y Documentación en cada centro, donde tanto el personal académico como los alumnos cuentan con el apoyo de personal de administración y servicios (en turnos de mañana y tarde) con conocimientos específicos de bibliografía y documentación del ámbito de conocimiento del centro donde se imparte esta titulación.

Finalmente, cabe mencionar el apoyo indirecto que presta a la titulación la parte del PAS que desempeña su trabajo en los servicios centrales y otros servicios técnicos de apoyo, sobre todo destacan los servicios de *Recursos Humanos* (gestiona la formación del PAS y del PDI), de *Tecnologías de la Información*, de *Campus Extens* (apoyo técnico a la formación a distancia), de *Estadística y Calidad* (presta asesoramiento y apoyo en relación al sistema de garantía del título), de *Información*, de *Alumnos*, de *Gestión Académica* etc.; servicios cuya misión consiste en marcar las directrices, fijar objetivos, establecer procedimientos y asesorar en los diversos ámbitos de sus competencias, con la finalidad de satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos de la Universidad.

Por último, destacar el personal del Centro de Estudios de Postgrado, el cual cuenta con un total 3 administrativos, 4 auxiliares administrativos, 1 técnicos, además del equipo directivo compuesto por un director, 2 subdirectores y 1 secretario. El organigrama de los estudios de postgrado en la UIB se completa con la figura del Vicerrector de Postgrado, que se ha creado recientemente con el objetivo de reforzar e impulsar este tipo de titulaciones.

En la tabla siguiente se detalla el personal de apoyo al título de Máster en Biología de las Plantas en Condiciones Mediterráneas.

Tipo de vinculación con la universidad	Formación y experiencia profesional
PAS funcionario, Grupo A2/C1, nivel 23, tiempo completo.	Bachiller Superior, con una experiencia de más de 20 años como jefe de los servicios administrativos del centro.
PAS funcionario, Grupo C1, nivel 20, tiempo completo.	Bachiller Superior, con una experiencia de más de 10 años como jefe de negociado de temas administrativos y académicos del centro.
PAS funcionario, Grupo C1/C2, nivel 18, tiempo completo.	Graduado Escolar, con una experiencia de más de 15 años como oficial de laboratorio de la Facultad de Ciencias.
PAS Laboral con contrato indefinido, Grupo IV, tiempo completo.	Graduado Escolar, con una experiencia de más de 15 años como oficial de laboratorio de la Facultad de Ciencias.
PAS funcionario, Grupo D, nivel 12, tiempo completo.	FP 1 Técnico Auxiliar, con una experiencia de más de 1 año de experiencia como mozo de laboratorio de la Facultad de Ciencias.
PAS funcionario, Grupo A2/C1, nivel 23, tiempo completo.	Bachiller Superior, con una experiencia de más de 15 años en la Universidad, actualmente jefe de sección de Biblioteca del centro.

6.3. 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, los que han posibilitado la transformación del Observatorio en una Oficina para la Igualdad entre 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 hombres 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.

Finalmente, hay que hacer referencia a la Ley Orgánica de Universidades. Así, 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 dirigidas a la sensibilización en relación a la violencia de género. 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.

Dentro de este mismo contexto de las políticas de igualdad, 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.