

6. PERSONAL ACADÉMICO

6.1 Personal académico disponible

100% de Doctores.

12 CU, 10 TU, 12 contratados. TOTAL: 34

Profesores e Investigadores de las áreas de conocimiento:

Bioquímica y Biología Molecular: 28

Biología Celular: 2

Microbiología: 1

Zoología : 2

Fisiología Vegetal: 1

100% a Tiempo completo

Categoría	Total %	Doctores %	Horas %
CU	35,3%	100%	18%
TU	29,4%	100%	15%
Contratados	35,3%	100%	11%

Experiencia docente:

El 60% del profesorado tiene más de 25 años de experiencia docente en Titulaciones del ámbito de Ciencias experimentales y Ciencias de la Salud (de 5 a 8 quinquenios) , el 20 % entre 3-4 quinquenios, el 10 % entre 2-3 quinquenios.

Experiencia investigadora:

El 36% tiene 4 ó más sexenios de investigación reconocidos, el 30 % tiene 3 sexenios reconocidos, el 20 % tiene 2 sexenios reconocidos y el 4% 1 sexenio.

Líneas de investigación

Biología Estructural.

Apoptosis, Inmunidad y Cáncer.

Genética Mitocondrial del Sistema de Fosforilación Oxidativa.

Biogénesis y Patología Mitocondrial.

Genética de los Trastornos del Metabolismo Lipídico.

Bases Moleculares de la Aterosclerosis

Estrés oxidativo. Investigación en Neurociencias.

Biología y Fisiología de la Reproducción.

Genética de Micobacterias.

Fisiología de estrés abiótico en plantas.

Estructura y Función de Proteínas y Genes en Plantas.

Experiencia profesional diferente a la académica:

El 60 % tiene más de 5 años de actividad profesional en empresas, otros laboratorios, convenios, contratos....etc.

La participación de los profesores visitantes está sujeta a La financiación por el Programa de Movilidad del Ministerio o en su defecto a otros fondos que se puedan solicitar.

MECANISMOS DE QUE SE DISPONE 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 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.