

6- PERSONAL ACADÉMICO

NOMBRE DEL PROFESOR	DPTO/ÁREA	CATEGORÍA ACADÉMICA	QUINQUENIOS DOCENTES	SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN	TRAMOS JUNTA ANDALUCIA	EXPERIENCIA PROFESIONAL	PUBLICACIONES	PROYECTOS IP/INVESTIG	TESIS DIRIGIDAS
Diego Javier Liñán Nogueras	Derecho Internacional Público y RRII	Catedrático de Universidad		5		36 Años	30	10, seis de ellos como Investigador Principal	12
Javier Roldán Barbero	Derecho Internacional Público y RRII	Catedrático de Universidad	5	4	5	30 Años	15	2 como IP + 6 como participante	3
Luis Miguel Hinojosa Martínez	Derecho Internacional Público y RRII	Catedrático de Universidad	4	2	2	21 Años	15	8	
Carmen López-Jurado Romero de la Cruz	Derecho Internacional Público y RRII	Profesora Titular de Universidad		1		27 Años	14	5	

csv: 193694324737887903806298

Antonio Segura Serrano	Derecho Internacional Público y RRII	Profesor Titular de Universidad	5	1	1	14 Años	15	5	
Pablo Martín Rodríguez	Derecho Internacional Público y RRII	Profesor Titular de Universidad	4	2	2	14 Años	14	6	1
Rossanna González González	Derecho Internacional Público y RRII	Profesora Titular de Universidad	5		3	26 Años	2	3	
Teresa Fajardo del Castillo	Derecho Internacional Público y RRII	Profesora Titular de Universidad	4	1	1	23 Años	7	1	
Inmaculada Marrero Rocha	Derecho Internacional Público y RRII	Profesora Titular de Universidad	3	2	1	14 Años	25	10	
Inmaculada Ramos Tapia	Derecho Penal	Profesora Titular de Universidad	3	1	2	18 Años	1	1 como IP/ 3 como investigador participante	3 en curso
Nuria Torres Rosell	Derecho Procesal	Profesora Titular de Universidad							
Ángeles Lara Aguado	Derecho Internacional Privado	Profesora Titular de Universidad	4	2	3	18 Años	10	3	0
Ricardo Rueda	Derecho	Profesor		2		22 Años	1	2	1

csv: 193694324737887908806298

Valdivia	Internacional Privado	Titular de Universidad							
MARGARITA ROBLES CARRILLO	DERECHO INTERNACIONAL PÚBLICO	PROFESORA TITULAR DE UNIVERSIDAD	5		3	22 Años	17	2	
Josefa Dolores Ruiz Resa	Filosofía del Derecho	Profesora Titular de Universidad	4	2	1	21 Años	5	5	
Carmela Pérez Bernárdez	Derecho Internacional Público y RRII	Profesora Contratada Doctora	3			16 Años	4	9	
Amelia Díaz Pérez de Madrid	Derecho Internacional Público y RRII	Profesora Contratada Doctora	5		3	23 Años	3	5	
Eva M ^a Díez Peralta *	Derecho Internacional Público y RRII	Profesora Contratada Doctora	5		1	18 Años	7	8	
Mercedes Soto Moya	Derecho Internacional Privado	Profesora Contratada Doctora	2	1		16 Años	26	2	
Augusto Piqueras García	Derecho Internacional Público y RRII	Profesor Contratado Doctor	5		3	28 Años	4	2	1
Javier Valls Prieto	Derecho Penal	Profesor Contratado Doctor				17 Años			

Antonio J. Sánchez Ortega	Derecho Internacional Público y RRII	Otro personal docente con contrato laboral				8 Años	2	4	
José Rafael Marín Aís	Derecho Internacional Público y RRII	Otro personal docente con contrato laboral				5 Años	3	2	

PUBLICACIONES= NÚMERO DE PUBLICACIONES EN REVISTAS CON ÍNDICE DE IMPACTO RELACIONADAS CON LA DOCENCIA DEL MÁSTER
PROYECTOS IP/INVESTIG= NÚMERO DE PROYECTOS RELACIONADOS CON LA DOCENCIA DEL MÁSTER COMO IP y/o COMO INVESTIGADOR PARTICIPANTE
TESIS DIRIGIDAS= NÚMERO DE TESIS DIRIGIDAS RELACIONADAS CON LA DOCENCIA DEL MÁSTER.

**Estos profesores han sido incorporados en la tabla 6.1 de la aplicación informática como Profesores visitantes de la UGR, dado que el desplegable de dicha tabla sólo permite elegir entre las diferentes universidades españolas y "otros centros de nivel universitario". Todos son personal permanente en sus instituciones de origen.*

MATERIA	NOMBRE PROFESOR/A	ECTS
Organizaciones Internacionales	Carmela Pérez Bernárdez	2
	José Rafael Marín Aís	2
Ordenamiento Jurídico Internacional	D. Javier Liñán Nogueras	2
	Pablo Martín Rodríguez	2
El Estado y otros actores	Javier Roldán Barbero	2

csv: 193694324737887903606298

internacionales		
	Inmaculada Marrero Rocha	2
Arreglo Pacífico de Controversias y Responsabilidad Internacional	Carmen López-Jurado Romero de la Cruz	2
	Pablo Martín Rodríguez	2
Relaciones Internacionales	Inmaculada Marrero Rocha	2
	Pablo Martín Rodríguez	2
	Antonio Sánchez Ortega	2
Protección Internacional de los Derechos Humanos	Amelia Díaz Pérez de Madrid	2
	Rossana González González	2
Sistema Institucional y Jurídico de la Unión Europea	Javier Roldán Barbero	2
	Augusto Piqueras García	2
Derecho Económico de la Unión Europea	Antonio Segura Serrano	3
	Eva M ^a Díez Peralta	1

Cooperación internacional en materia en materia de seguridad y defensa	Margarita Robles Carrillo	3
Derecho Penal Internacional y Europeo	Inmaculada Ramos Tapia	2
	Javier Valls Prieto	2
	Nuria Torres Rosell	2
Cooperación Internacional Económica	Luis M. Hinojosa Martínez	3
	Antonio Segura Serrano	1
Protección Internacional del Medio Ambiente	Teresa Fajardo del Castillo	3
Nacionalidad y Extranjería	Ángeles Lara Aguado	2
	Ricardo Rueda Valdivia	1
	Mercedes Moya Soto	1
Metodología en Investigación y Ciencia Jurídica	Josefa Dolores Ruiz Resa	4

csv: 193694324737887903806498

• **Mecanismos de que se dispone para asegurar la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de personas con discapacidad.**

La Universidad de Granada, en tanto que es un organismo público, cumple los requisitos de contratación del profesorado y del personal de apoyo, atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad, recogidos en La Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad entre hombres y mujeres y en la Ley Orgánica 51/2003 de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.

De acuerdo con esta disposición, en el año 2007, la UGR puso en marcha la Unidad para la igualdad entre hombres y mujeres en la UGR. En su estructura están representados los tres sectores de la Comunidad Universitaria: profesorado, PAS y alumnado.

Los objetivos de la Unidad de Igualdad son los siguientes:

1) Elaborar un diagnóstico de las desigualdades existentes en los tres sectores que componen el colectivo de la Universidad. El primer diagnóstico sobre la situación de las mujeres en la UGR se realizó el curso académico 2007- 2008.

2) Diseñar un plan de igualdad que incluya, entre otros aspectos:

- La realización de estudios con la finalidad de promover la igualdad entre mujeres y hombres en las áreas de actividad de la Universidad.
- La reelaboración de la información estadística, desagregada por sexos.
- La elaboración de informes de impacto de género de las medidas que se aprueben.

- El fomento del conocimiento, en la Comunidad Universitaria, del alcance y significado del principio de igualdad, mediante propuestas de acciones formativas.
- La visibilización del sexismo, la sensibilización y la creación de un estado de opinión.

Este Plan se encuentra en vías de desarrollo y obedece a las exigencias de la mencionada Ley Orgánica 3/2007, en virtud de la cual las empresas privadas y públicas de más de doscientos cincuenta trabajadores han de elaborar y aplicar un plan de igualdad (art. 45). Los planes de igualdad tendrán que fijar los conceptos, objetivos de igualdad, las estrategias y prácticas a realizar para su consecución, así como la definición de sistemas eficaces para el seguimiento y evaluación de los objetivos fijados (art. 46).

La Unidad de la Igualdad de la UGR prevé las siguientes medidas de actuación:

- 1) Actualizar de la normativa de la UGR para adaptarla a las reformas legales sobre la igualdad de género, especialmente la Ley de Igualdad y la Ley Andaluza de Igualdad.
- 2) Trabajar, junto a los órganos de gobierno de la UGR, en el desarrollo de las medidas establecidas el Plan estratégico y en el Contrato programa con la Junta de Andalucía en relación al tema de la igualdad de género.
- 3) Promover la presencia equilibrada de hombres y mujeres en todos los órganos colegiados.
- 4) Actualizar la normativa de Recursos Humanos (PAS Y PDI) para incorporar en ella las modificaciones de las nuevas leyes de igualdad.
- 5) Incorporar la perspectiva de género en los contenidos de la enseñanza y la investigación.
- 6) Conseguir una representación equilibrada en los diferentes órganos y niveles de toma de decisiones.

- 7) Crear una base documental para la creación del Plan de Igualdad.
- 8) Formular las medidas con precisión, con el fin de facilitar su aplicación y evaluación.
- 9) En el ámbito del personal de administración y servicios, realizar un estudio de la RPT para estudiar la distribución de puestos entre mujeres y hombres, distinguiendo entre personal laboral y funcionario.
- 10) Estudiar la situación de representación en los diferentes órganos de gobierno.
- 11) Realizar estudios con el objetivo de conocer la percepción del alumnado sobre su formación y su conducta ante la Igualdad entre mujeres y hombres.
- 12) En el ámbito de la docencia, crear un banco de datos de las asignaturas que incluyen las relaciones de género dentro de su objeto de estudio.
- 13) En el ámbito de la investigación, crear un banco de datos de grupos de investigación con línea de género y de grupos que incluyen el género entre sus líneas de investigación.
- 14) Concienciar a la Comunidad Universitaria para y en la Igualdad.
- 15) Proteger a los miembros de la Comunidad Universitaria que puedan ser víctimas de la violencia (tanto mujeres como hombres).
- 16) Tutelar para que se cumpla la ley de Igualdad en todos los tribunales de la Universidad de Granada (función base del Observatorio).
- 17) Realizar un Congreso de Información de medidas de la Unidad de Igualdad.
- 18) Fomentar las asociaciones de mujeres de ámbito universitario.

Por otro lado, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad establece las directrices para garantizar la igualdad de este colectivo. De acuerdo con ello, la UGR asegura que la contratación del profesorado se realice atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad.

Recientemente, la UGR aprobaba, el 8 de octubre, la normativa de aplicación de la UGR que regula el procedimiento de los concursos públicos de acceso a los cuerpos docentes universitarios. En ella se establecía la necesidad de que la composición de las comisiones cumpla con el principio de equilibrio entre hombres y mujeres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas (art. 7).

● **Mecanismos para asegurar que la contratación del profesorado se realice atendiendo a los criterios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación de personas con discapacidad.**

La normativa que rige para la contratación de personal docente en la Universidad de Granada puede consultarse en la página web:

<http://academica.ugr.es/pages/profesorado/normativa>. Tanto las normas que regula el acceso a los cuerpos docentes universitarios como la que regula el personal laboral tiene en cuenta los criterios de igualdad entre hombres y mujeres así como la no discriminación de personas con discapacidad.

La normativa de la UGR responde a las exigencias del Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios. Dicho Decreto establece en su artículo 6.3 que "La composición de las Comisiones de selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas". Por otro lado, la citada legislación establece en su artículo 8 que "En los concursos de acceso quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Asimismo, el Real Decreto señala que “Las Universidades garantizarán la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y adoptarán, en el procedimiento que haya de regir en los concursos, las oportunas medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad”. Estos artículos han sido trasladados a la normativa de la UGR sobre los concursos de acceso a los cuerpos docentes universitarios que recoge en la composición de las comisiones de selección y en el procedimiento de los concursos el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de las personas con discapacidad (arts. 7.1. y 9.2).