

6.1 Personal académico:

NOMBRE DEL PROFESOR	DPTO	CATEGORÍA ACADÉMICA	QUINQUENIOS DOCENTES	SEXENIOS DE INVESTIGACIÓN	TRAMOS JUNTA	EXPERIENCIA PROFESIONAL	PUBLICACIONES	PROYECTOS IP/INVESTIG	TESIS DIRIGIDAS
Miguel Espigares García	MP y SP (UGR)	CU	7	5	5	39 años	91	1/5	9
Aurora Bueno Cavanillas	MP y SP (UGR)	CU	5	4	5	31 años	96	12/9	26
Pablo Lardelli Claret	MP y SP (UGR)	CU	5	4	3	25 años	85	5/12	17
Juan de Dios Luna del Castillo	Estadística e IO (UGR)	CU	7	5	5	39 años	258	2/14	42
Antonio Martín Andrés	Estadística e IO (UGR)	CU	8	5	5	42 años	129	8/0	10
Miguel Delgado Rodríguez	Ciencias de la Salud (U. de Jaén)	CU	6	6	---	33 años	200	20/14	24
Ángeles Arias Rodríguez	MP y SP (U. de La Laguna)	CU	6	3	---	30 años	85	8/10	8
Vicente Martín Sánchez	Ciencias Biomédicas (U. de León)	PTU	3	3	---	21 años	96	10/10	5
María Teresa Miranda León	Estadística e IO (UGR)	PTU	8	2	5	44 años	97	0/10	23
Francisco Requena Guerrero	Estadística e IO (UGR)	PTU	8	2	5	41 años	73	0/12	19
Pedro Femia Marzo	Estadística e IO (UGR)	PTU	2	2	---	13 años	22	0/3	3
José Antonio Roldán Nofuentes	Estadística e IO (UGR)	PTU	2	2	---	13 años	25	0/4	4
Miguel García Martín	MP y SP (UGR)	PTU	4	3	4	22 años	50	2/5	3
José Juan Jiménez Moleon	MP y SP (UGR)	PTU	3	3	2	18 años	79	4/6	10
Dolores Jurado Chacón	MP y SP (UGR)	PTU	6	2	2	30 años	45	0/6	3
Elena Espigares Rodríguez	MP y SP (UGR)	PCD	2	2	---	13 años	30	2/2	4
Eladio Jiménez Mejías	MP y SP (UGR)	PCD	1	1	---	11 años	32	2/4	2
M ^a Teresa Gijón Sánchez	Trabajo Social y Servicios Sociales (UGR)	PAD	----	----	---	9 años	20	0/2	0
Rafael Olivares (*)	----	Profesional Documentalista	----	----	---	32 años	12	0/0	0

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". Se trata de personal permanente en su institución*

MATERIA	NOMBRE PROFESOR/A	ECTS
Epidemiología general	Pablo Lardelli Claret	6
Estadística básica	Pedro Femia Marzo	3
	José Antonio Roldán Nofuentes	3
Promoción de la salud	Aurora Bueno Cavanillas	2
	Dolores Jurado Chacón	2
Prevención de riesgos y enfermedades	Vicente Martín Sánchez	4
Protección de la salud	Elena Espigares Rodríguez	4
Epidemiología avanzada	Miguel Delgado Rodríguez	4
Epidemiología clínica	Miguel García Martín	4
Regresión lineal múltiple	Antonio Martín Andrés	1
	María Teresa Miranda León	1
	Francisco Requena Guerrero	1
	Juan de Dios Luna del Castillo	1
Regresión logística, regresión de Poisson y modelos de Supervivencia	Juan de Dios Luna del Castillo	4
Técnicas cualitativas en salud pública	M ^a Teresa Gijón Sánchez	2
	Eladio Jiménez Mejías	2
Gestión de la información y escritura científica	Rafael Olivares Castillo	4
Seguridad del paciente	Aurora Bueno Cavanillas	3
	Dolores Jurado Chacón	1
Epidemiología y control de enfermedades transmisibles	Miguel García Martín	2
	Dolores Jurado Chacón	2
Principios, organización y métodos de investigación en Atención Primaria de Salud	Eladio Jiménez Mejías	3
	José Juan Jiménez Moleón	1
Control y vigilancia de factores de riesgo ambientales	Miguel Espigares García	2
	Elena Espigares Rodríguez	1
	Dolores Jurado Chacón	1
Epidemiología y prevención del cáncer	José Juan Jiménez Moleón	4
Epidemiología perinatal y promoción de la salud en la mujer gestante	Ángeles Arias Rodríguez	4

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).