

ÍNDICE

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Rectora

1.1.1 Instrucción Rectoral de la Universidad de Huelva, de 23 de junio de 2020, por la que se disponen las medidas de reinicio de la actividad presencial para el desarrollo de los TFG, TFM y Tesis Doctorales de carácter experimental, una vez concluida la vigencia del estado de alarma (Instrucción Rectoral de 23 de junio de 2020) ... [p. 1](#)

1.3 Consejo de Gobierno

1.3.1 Instrucción para la adaptación de la enseñanza universitaria a las exigencias sanitarias derivadas de la epidemia de la Covid-19 durante el curso académico 2020-21 (aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 2](#)

1.3.2 Reglamento básico de creación y régimen interno de los Departamentos Universitarios de la Universidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 10](#)

1.3.3 II Plan de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 22](#)

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1 Nombramientos y ceses

2.1.1 Relación de ceses de cargos (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 51](#)

2.1.2 Relación de nombramientos de cargos (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 51](#)

3. OTRAS DISPOSICIONES

3.3 Consejo de Gobierno

3.3.1 Modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios (RPT-PAS) de la Universidad de Huelva, junio 2020 (aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 51](#)

3.3.2 Creación del Centro de Investigación en Tecnología, Energía y Sostenibilidad (CITES) de la Universidad de Huelva (aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 52](#)

3.3.3 Máster en Docencia Universitaria de la Universidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 52](#)

3.3.4 Renovación de Títulos Propios de la Universidad de Huelva para el Curso Académico 2020/2021 (aprobados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 52](#)

3.3.5 Relación de convenios que suscribe la Universidad de Huelva (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 53](#)

3.3.6 Relación de contratos de investigación al amparo de los arts. 68 y 83 que suscribe la Universidad de Huelva (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020) ... [p. 53](#)

3.4 Consejo Social

3.4.1 Precios Públicos del Servicio de Lenguas Modernas (Aprobados en Consejo Social de 25 de junio de 2020) ... [p. 53](#)

3.5 Secretaría General

3.5.1 Instrucción de la Secretaría General sobre la publicación por los servicios con carácter general de datos personales, y de forma particular, en el Tablón Electrónico de la Universidad de Huelva (TEO) y en el Boletín Oficial de la Universidad de Huelva (BOUH-e) (con efectos de 25 de junio de 2020) ... [p. 54](#)

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.1 Rectora

1.1.1 Instrucción Rectoral de la Universidad de Huelva, de 23 de junio de 2020, por la que se disponen las medidas de reinicio de la actividad presencial para el desarrollo de los TFG, TFM y Tesis Doctorales de carácter experimental, una vez concluida la vigencia del estado de alarma (Instrucción Rectoral de 23 de junio de 2020)

Preámbulo

Concluida la vigencia del estado de alarma, en el marco del Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 (BOE núm. 163, de 10 de junio de 2020), y de la Orden de 19 de junio de 2020 de la Consejería de Salud y Familias, por la que se adoptan medidas preventivas de salud pública en la Comunidad Autónoma de Andalucía para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por el coronavirus (COVID-19), es necesario establecer medidas de carácter organizativo para la reincorporación gradual del estudiantado que, por estar realizando un TFG, TFM o Tesis Doctoral de carácter experimental, requiere desarrollar su trabajo en las instalaciones de la Universidad de Huelva, en un contexto de suspensión de la actividad docente presencial.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

A la vista de lo expuesto, se dictan las siguientes medidas:

Primero.- Para la realización de los TFG, TFM y Tesis Doctorales de carácter experimental que precisen de desarrollo en los laboratorios de la Universidad de Huelva y que no sea posible continuar de forma no presencial o por medios telemáticos, el Director/a de la Tesis o Tutor/a del Trabajo, en colaboración con los responsables de los Centros en los que se lleve a término la realización de los mismos, deberá remitir al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales una propuesta del desarrollo de la actividad experimental aquí considerada.

Segundo.- En este sentido, de conformidad con la Instrucción de 7 de mayo de la Gerencia de la Universidad de Huelva para el reinicio progresivo de la actividad investigadora, en la propuesta correspondiente se deberán tener en cuenta las medidas necesarias para garantizar una reincorporación con riesgos mínimos de los/las estudiantes, incluyendo, entre otras cuestiones:

- Los espacios donde se desarrollarán las actividades.
- Las personas que necesitarán acudir al laboratorio, despacho o instalación, indicando turnos diarios y horarios. En ningún caso deben ser personas vulnerables o que pertenezcan a grupos de riesgo.
- Se explicitará la persona responsable del seguimiento y tutorización del TFG, TFM o Tesis Doctoral, que informará de cualquier eventualidad al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Tercero.- El Director/a de la Tesis Doctoral o Tutor/a del TFG o TFM, en colaboración con las direcciones de los Centros donde se desarrollen los mismos, informarán, en su caso, del incumplimiento de las medidas aprobadas por el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

No obstante lo anterior, los/las estudiantes que desarrollen su TFG/TFM o Tesis Doctoral en laboratorios deben responsabilizarse del cumplimiento de las normas de seguridad sanitarias previstas para cada instalación.

Cuarto.- La defensa de los TFG/TFM seguirá realizándose en formato no presencial, a través de cualquiera de las aplicaciones informáticas disponibles al efecto.

Por su parte, la defensa de Tesis Doctorales se ajustará a lo dispuesto por las disposiciones aprobadas en esta materia por el Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva.

Quinto.- En lo no dispuesto por esta Instrucción, se aplicará la Instrucción de 7 de mayo de la Gerencia de la Universidad de Huelva para el reinicio progresivo de la actividad investigadora.

Sexto.- La presente Instrucción entrará en vigor al día siguiente de su aprobación y publicación en el ciber sitio de Secretaría General.

Huelva, 23 de junio de 2020

La Rectora

María Antonia Peña Guerrero

1.3 Consejo de Gobierno

1.3.1 Instrucción para la adaptación de la enseñanza universitaria a las exigencias sanitarias derivadas de la epidemia de la Covid-19 durante el curso académico 2020-21 (aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

PREÁMBULO

El 11 de abril de 2020, los Rectores y Rectoras de las universidades andaluzas, junto con el Consejero de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad y el Director de Evaluación y Acreditación de la Agencia Andaluza del Conocimiento (DEVA) firmaron un Documento Marco para la adaptación de la docencia y evaluación en las universidades andaluzas a la situación excepcional provocada por la COVID-19 en el segundo semestre del Curso 2019-2020.

Nuevamente, con fecha de 16 de junio de 2020, los Rectores y Rectoras de las universidades andaluzas, junto con el Consejero y el Director de la Deva, han firmado un Acuerdo para la adaptación de la Enseñanza Universitaria a las exigencias sanitarias derivadas de la Epidemia de la COVID-19 durante el curso 2020-2021, teniendo en cuenta la experiencia adquirida en el último semestre del curso que ahora concluye.

Así pues, es necesario planificar un nuevo curso en el que tener en cuenta la evolución de la pandemia, aplicando las medidas de restricción del aforo en las aulas y de distancia física entre personas y contemplando que incluso pueda ser necesario de nuevo la suspensión de la actividad presencial en todo el sistema o en determinados centros o grupos docentes. En este sentido, ya el Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria por la COVID-19, establece en su artículo 9 respecto a los centros docentes (incluidos los universitarios) lo siguiente: *En cualquier caso, deberá asegurarse la adopción de las medidas organizativas que resulten necesarias para evitar aglomeraciones y garantizar que se mantenga una distancia de seguridad de, al menos, 1,5 metros. Cuando no sea posible mantener dicha distancia de seguridad, se observarán las medidas de higiene adecuadas para prevenir los riesgos de contagio.* A ello se sumarán las normas que apruebe la Comunidad Autónoma en el ejercicio de sus competencias en materia sanitaria y que, igualmente, habrán de tenerse en cuenta para la organización del próximo curso 2020-2021.

Por ello resulta imprescindible que la Universidad de Huelva, en el marco del Acuerdo ya mencionado, elabore un plan de contingencia para la adaptación a los distintos escenarios que puedan acaecer a comienzos del curso 2020-2021 y durante su desarrollo. La presente Instrucción da cobertura a dicho Plan, en sus aspectos docentes, correspondiendo su aprobación al Consejo de Gobierno de nuestra Universidad.

En este sentido, esta Instrucción establece las líneas generales que habrán de tenerse en cuenta en relación para la adaptación de la docencia, a través de la regulación de nuevos contenidos de las Guías Docentes, la previsión de diferentes horarios, y el tipo de docencia (presencial o no) que haya de seguirse. Además, se fijan los criterios mínimos para la realización y evaluación de las prácticas externas, los TFGs y TFM, así como las Tesis Doctorales.

En virtud de todo lo expuesto, de conformidad con el artículo 19.k), l) y x) de los Estatutos de la Universidad de Huelva, este Consejo de Gobierno aprueba la presente Instrucción, a fin de dotar de un marco jurídico claro el desenvolvimiento de la actividad docente para el próximo curso 2020-2021 en el contexto de las exigencias sanitarias derivadas de la COVID-19.

I. ADAPTACIÓN DE LA DOCENCIA

Artículo 1. Adecuación de los medios disponibles.

Con el fin de establecer las necesidades para la adecuación de la docencia y realizar la gestión más eficiente de los recursos:

1. Las personas responsables de los Centros, junto con el Vicerrectorado de Informática, Comunicaciones e Infraestructura, realizarán un estudio de cada una de las asignaturas, evaluando el número de matriculados y el promedio de asistentes, conforme a la experiencia de cursos anteriores, y establecerán las necesidades de capacidad de las aulas.
2. El Vicerrectorado de Informática, Comunicaciones e Infraestructura gestionará la instalación progresiva en las aulas de sistemas de retransmisión de las clases por videoconferencia, dando prioridad a las aulas de mayor capacidad y a las de los cursos inferiores, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias y los tiempos necesarios para la instalación y la formación del profesorado en su uso.

Artículo 2. Contenido adicional de las guías docentes.

Las guías docentes recogerán la programación del curso 2020-21 según la modalidad verificada del título, pero deberán incluir una adenda donde se contemplen las adaptaciones de la asignatura, salvo asignaturas totalmente virtuales según la memoria verificada, a dos posibles escenarios: un escenario de menor actividad académica presencial como consecuencia de medidas sanitarias de distanciamiento interpersonal que limiten el aforo permitido

en las aulas (escenario A) y un escenario de suspensión de la actividad presencial (escenario B). Ambos escenarios constituyen el contenido fundamental de esta Instrucción.

En todo caso, en los supuestos de enseñanzas de grado o máster con un alto porcentaje de estudiantado internacional, el plan de contingencia también podrá activarse si las restricciones a los desplazamientos internacionales por motivos sanitarios impiden o dificultan la modalidad presencial.

Artículo 3. Escenario A de menor presencialidad, docencia mixta o híbrida.

Para este escenario, de menor presencialidad, se adoptará un sistema multimodal o híbrido de enseñanza, que combine clases presenciales, clases *on line* (sesiones sincrónicas) y actividades formativas no presenciales para el aprendizaje autónomo del estudiantado. Este escenario se ajustará a lo siguiente:

1. Todos los grupos de las asignaturas de grado o máster dispondrán de un espacio dentro de la plataforma de gestión de aprendizaje de la Universidad de Huelva.
2. Se mantendrá el mayor porcentaje posible de actividad presencial que permitan las restricciones sanitarias para mantener la mayor adecuación posible al plan de estudios verificado, dado el valor de la presencialidad en la formación universitaria. Los Centros, en colaboración con el Vicerrectorado de Informática, Comunicaciones e Infraestructura deberán planificar el uso de los espacios, en función del número de estudiantes de cada grupo, de acuerdo con las restricciones establecidas por las autoridades. Será potestad de los Centros, en colaboración con los Departamentos, con el fin de facilitar la organización docente, determinar los grupos grandes que pondrán ser impartidos en formato presencial y los que deberán pasar al formato *on line*.

En este sentido, podrán utilizarse salones de grado o de actos para los grupos más numerosos, siempre que reúnan las condiciones técnicas para un desarrollo correcto de la actividad docente. Igualmente podrán ser usados espacios comunes o zonas externas, siempre que puedan ser acondicionadas adecuadamente para tal fin.

3. Las clases teóricas en grupos grandes se impartirán en formato presencial, siempre que pueda respetarse el distanciamiento físico de 1,5 m. o con las condiciones que en su momento marquen las autoridades sanitarias. En el caso de que no puedan impartirse presencialmente, si se cree necesario y siempre que sea posible, tal y como se ha indicado, se procurará su reubicación en aulas dotadas con sistema de retransmisión por videoconferencia, de forma que se establezcan mecanismos de rotación entre el estudiantado. Se trasladará la docencia a formato *on line*, en el caso de que no se disponga de número suficiente de estas aulas o así lo haya acordado la

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

Junta de Centro de forma motivada para lograr una mejor organización docente, respetándose, en todo momento, los horarios establecidos por el Centro, y estando disponible en dicho horario el profesorado para su alumnado. Con el fin de homogeneizar la docencia por cursos y maximizar los recursos de aulas disponibles, se recomienda priorizar la docencia presencial desde los cursos más bajos a los más altos, es decir se dispondrán en primer lugar las aulas para cubrir la docencia de primer curso de los distintos grados, después segundo y así sucesivamente, terminando con la docencia de máster.

Los grupos reducidos teórico-prácticos, los de prácticas en aulas de informática (30 estudiantes) y los grupos reducidos de laboratorio (16-20 estudiantes) se impartirán en formato presencial respetando el distanciamiento físico de 1,5 m. y/o con utilización de mascarillas. Las salidas de campo se realizarán en grupos pequeños y siguiendo las normas sanitarias que estén en vigor.

4. Para el caso de que los estudiantes de un mismo grupo no puedan seguir de forma simultánea las clases presenciales y *on line*, unas y otras deberán combinarse, de manera que el estudiantado reciba el mayor número de clases posible (presenciales o *on line*).
5. Si procede, y siempre de forma totalmente justificada, podrán adaptarse los contenidos temáticos a esta modalidad de docencia, siendo necesario que dicha adaptación quede recogida en la correspondiente adenda a la guía.
6. Los Decanatos y Dirección de Centro, con el fin de que el estudiantado pueda seguir eficientemente esta modalidad de docencia mixta, podrán proceder al reajuste de horarios de forma que se pueda compatibilizar la docencia presencial y la docencia *on line*. En este sentido se podrán establecer franjas horarias o reparto por días de la semana, de tal forma que la docencia no presencial de grupos grandes se realice de forma continua y agrupada y se permita el desplazamiento del estudiantado a las clases presenciales.
7. En la modalidad mixta, las tutorías individuales podrán desarrollarse presencialmente mediante cita previa, dentro del horario establecido, y con seguimiento de las medidas de prevención fijadas por las autoridades sanitarias. No obstante, tanto estas como las tutorías grupales podrán también desarrollarse por medios no presenciales (correo electrónico, foros, teléfono, métodos síncronos, etc.). En el uso de las tutorías presenciales se dará prioridad al estudiantado de primer curso de grado.

Artículo 4: Escenario B, sin presencialidad en las aulas.

Las Guías Docentes deberán contener la posibilidad de transitar a un escenario de docencia no

presencial, en el caso de que las circunstancias sanitarias lo requieran.

Artículo 5: Actividades no presenciales.

En cualquiera de los dos escenarios previstos en esta Instrucción, se podrá recurrir a todo tipo de actividades y herramientas, de forma que podrán programarse tanto sesiones síncronas como actividades formativas asíncronas. Es importante que estas últimas sean adecuadas a la docencia virtual y que mantengan una supervisión e interacción con el estudiantado suficientes para que éste pueda realizar un seguimiento adecuado de la asignatura. Para determinar las actividades más adecuadas es importante tener en cuenta el anexo I "Pautas a seguir para la adaptación de la evaluación a la modalidad de docencia *on line*" de la Instrucción del 17 de abril de 2020 del Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva (http://www.uhu.es/planificacion_personal_docente/COVI-19/Instruccion%20Consejo%20de%20Gobierno%20de%2017%20de%20abril%20de%202020%20Docencia%20online.pdf).

En el escenario B las tutorías grupales o individuales se llevarán a cabo por medios no presenciales (correo electrónico, foros, teléfono, métodos síncronos, etc.).

Artículo 6. Horarios.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 4, los horarios de las asignaturas aprobados por los centros podrán adaptarse a los escenarios A y B y se mantendrán para cualquiera de las modalidades en las que se pueda desarrollar la docencia, salvo modificaciones puntuales en los horarios semanales que puedan derivarse de las restricciones de espacios docentes. En todo caso, la Guía Docente debe indicar en qué tipo de formato (presencial, *on line* síncrono, *on line* asíncrono), se realizará la docencia de las distintas actividades formativas y pruebas de evaluación establecidas para la adquisición de los contenidos teóricos y prácticos.

Artículo 7. Encargo docente.

El encargo docente del profesorado deberá adecuarse a lo establecido en el Plan de Ordenación Docente de la Universidad y no podrá experimentar ningún incremento con motivo de la adaptación de la docencia que deba realizarse en cada escenario.

Artículo 8. Profesorado en situación de vulnerabilidad.

El profesorado en situación de vulnerabilidad ante el COVID-19 comunicará su caso al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y, salvo que éste autorice el desarrollo de la docencia presencial, deberá adaptar toda su docencia al formato *on line*. Cada Centro establecerá el plazo que considere oportuno para que el profesorado pueda presentar los informes emitidos por el SPRL.

II. ADAPTACIÓN DE LA EVALUACIÓN

Artículo 9. Instrumentos de evaluación.

Los instrumentos y criterios de evaluación y ponderación establecidos en la memoria verificada del título se adaptarán a los escenarios A y B, debiendo preverse, en ambos casos, la evaluación continua mediante la adición de pruebas diversas, que puedan desarrollarse indistintamente de forma presencial o telemática, con el objeto de facilitar el tránsito de uno a otro escenario si fuera necesario.

Los procedimientos que vayan a utilizarse para la realización de las pruebas deberán incluirse en la adenda correspondiente a la Guía Docente y estarán publicados para su conocimiento por el estudiantado antes de la apertura de los procesos de preinscripción y matriculación. Las pruebas de evaluación no presenciales incluirán mecanismos de garantía de la autoría de las pruebas por parte del estudiantado. En todo caso, se preservarán siempre las garantías legales y de seguridad adecuadas, con respeto a los derechos fundamentales a la intimidad y privacidad, observando el principio de proporcionalidad. Para salvaguardar lo indicado tendrá que tenerse en cuenta:

1. Incentivar la realización de actividades evaluables objetivamente a lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje, favoreciendo una evaluación continuada. En el caso de incluir una prueba tipo examen final que evalúe el total de los contenidos de la asignatura, se recomienda reducir su peso respecto al conjunto de las pruebas de evaluación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el apartado III de esta Instrucción.
2. Informar de forma permanente al estudiante, preferentemente a través de las aulas virtuales, de la descripción y planificación temporal de las actividades no presenciales diseñadas tanto para el seguimiento como para la evaluación de la asignatura, de acuerdo con su temario y el escenario contemplado en ese momento.
3. Determinar el número y tipo de pruebas que se considere adecuado para realizar la evaluación continua, de forma que se asegure la adquisición de las competencias propias de esa materia, y dentro de un sistema coordinado con las otras asignaturas del título.
4. Establecer tiempos para la realización de las actividades asociadas a la evaluación, acordes con las tareas requeridas, y considerar las horas de trabajo que requieren las actividades de evaluación, teniendo en cuenta el conjunto de las materias de un curso y la equivalencia de que 1 crédito de la asignatura equivale a 25 horas de trabajo total del estudiante.
5. Considerar la participación del estudiantado en el apartado de evaluación continua, puesto que la docencia no presencial a través de las oportunas plataformas permite un mayor control de la interacción. No obstante, deberá tenerse en cuenta al estudiantado que por motivos excepcionales (tanto personales como de recursos técnicos o de conectividad a internet) no pueda participar en actividades sincrónicas.

6. Adaptar, en su caso, y publicar los criterios de evaluación tanto presenciales como *on line* que van a ser definitivamente adoptados en cada asignatura en los distintos escenarios, incidiendo en cómo afectarán a la nota final. Se especificará el porcentaje que la puntuación de cada prueba va a tener en la calificación global de la asignatura.
7. Deberá establecerse la adaptación de la evaluación única final a los escenarios A y B de docencia.
8. Salvaguardar el rigor de las pruebas que se realicen, confiando en el compromiso e implicación del alumnado.
9. Custodiar las evidencias de las diferentes pruebas objeto de evaluación (grabaciones de videoconferencias o exámenes orales, documentos entregados en las tareas, participaciones en los foros/chats, correo electrónico, etc...) para poder atender de forma adecuada posibles reclamaciones futuras.
10. Notificar lo antes posible a la persona responsable de la asignatura, si la hubiere, y a la Dirección del Departamento cualquier incidencia relevante que no permita el seguimiento de la docencia o la evaluación *on line* de algún estudiante.

Artículo 10. Pruebas de evaluación final.

En el escenario A de docencia mixta, las pruebas de evaluación finales de las asignaturas que estuvieran previstas en la Guía Docente se realizarán preferentemente de forma presencial, de acuerdo con las reglas que establezcan las autoridades sanitarias.

III. ELABORACIÓN DE LAS GUÍAS DOCENTES DE LAS ASIGNATURAS DE LAS TITULACIONES DE GRADOS Y MÁSTERES Y LAS CORRESPONDIENTES ADENDAS A LOS TÍTULOS

Artículo 11. Elaboración de adendas.

Se debe proceder a la adaptación a los escenarios A y B de las Guías Docentes de los títulos de Grado y Máster mediante una adenda que recoja los cambios en la docencia y la evaluación efectuados, dotando al proceso de enseñanza-aprendizaje de total transparencia y garantizando la adquisición de las competencias recogidas en las memorias de verificación de cada titulación.

Artículo 12. Procedimiento y formato.

La persona que figure como responsable o coordinador/a de una asignatura, y siguiendo los mecanismos establecidos por el centro correspondiente, deberá proceder a la elaboración de la Guía Docente para el curso académico 2020-21, incorporando al final de la misma una adenda que contendrá la adaptación de la docencia y la evaluación a los escenarios A y B. Las adendas se realizarán según el formato recogido en el Anexo I de esta Instrucción y teniendo en cuenta las actividades formativas y

los sistemas de evaluación recogidos en los apartados 4 y 5 del Anexo I de la Instrucción del Consejo de Gobierno del 17 de abril de 2020. De igual modo, será necesario indicar los sistemas de evaluación *on line* y presenciales contemplados para la evaluación única final en cada uno de los escenarios establecidos.

Artículo 13. Examen o prueba final.

En caso de que sea necesario establecer un examen teórico-práctico virtual, que contemple la totalidad de los contenidos y competencias de la asignatura, este no debe superar el 40% - 50 % del total de la evaluación en los escenarios A y B, ni condicionar su resultado la no superación de la asignatura. Igualmente, si durante la realización de la prueba hubiese alguna incidencia técnica excepcional que impidiese al estudiante llevarla a cabo en los términos establecidos, se deberán arbitrar procedimientos alternativos para que el estudiante pueda completar la actividad de evaluación una vez restablecidas las condiciones técnicas.

Artículo 14. Convocatorias.

El sistema de evaluación establecido en cualquiera de los escenarios será de aplicación para todo el proceso de evaluación, es decir, para la convocatoria ordinaria I y II. El desarrollo de la convocatoria ordinaria II, de recuperación, se llevará a cabo conforme a lo dispuesto en el calendario académico, previendo la realización de pruebas que permitan obtener el 100% de la calificación, tal y como se haya establecido en la adenda para cada uno de los escenarios.

Artículo 15. Aprobación de Guías y adendas.

Tanto las Guías Docentes como las adendas a las mismas deben ser aprobadas, al menos, por el Consejo de Departamento correspondiente y la Comisión para la Garantía de la Calidad del Título. No obstante, para la generación de evidencias y siempre que sea posible, es recomendable que antes de la publicación de las mismas sean aprobadas en las correspondientes Juntas de Centro. De igual modo, será necesario aprobar, al menos en la Comisión de Garantía para la Calidad del Título, una adenda, en el formato establecido en el anexo II, que recoja las adaptaciones realizadas en el título para adecuarse a los dos escenarios posibles.

Artículo 16. Plazos.

Las Guías Docentes con las correspondientes adendas deben estar aprobadas y publicadas antes del 13 de julio de 2020. De igual modo, serán remitidas a la Dirección de Estudios (direccion.estudios@uhu.es) tan pronto como sean aprobadas y, en todo caso, el 13 de julio de 2020 como fecha tope de remisión, para posteriormente ser ratificadas en Consejo de Gobierno.

Tratándose de las Asignaturas del resto de cursos, las Guías Docentes con las correspondientes adendas y

publicadas antes del 10 de septiembre y serán remitidas a la Dirección de Estudios antes del 14 de septiembre.

Por otro lado, teniendo en cuenta que la adenda al título recopila la información de todas las asignaturas del mismo, ésta deberá ser remitida a la Dirección de Estudios tan pronto como sea terminada, y no más tarde del 14 de septiembre, para posterior aprobación en Consejo de Gobierno.

IV. PRÁCTICAS EXTERNAS CURRICULARES

Artículo 17. Desarrollo preferentemente presencial de las prácticas curriculares.

1. Las prácticas externas curriculares se mantendrán en los mismos términos que estén establecidos en la memoria verificada del título y en los convenios existentes con las entidades colaboradoras. Siempre que las circunstancias lo permitan, y las entidades colaboradoras cumplan con las condiciones sanitarias exigidas, las prácticas curriculares se desarrollarán presencialmente en las entidades colaboradoras.
2. En el escenario A, si hubiera de reducirse el número de horas de presencia en la entidad colaboradora por limitaciones en el aforo, se combinarán las actividades presenciales con un volumen razonable de resultados de aprendizaje que garanticen una adquisición suficiente de competencias, o con otro tipo de actividad (proyectos, memorias, programas formativos, etc.) que puedan ser evaluadas.
3. Si no fuera posible la presencia física en la entidad colaboradora, se procurará que los objetivos formativos se mantengan con actividades en línea desarrolladas con la entidad colaboradora, siempre que ésta lo facilite. El calendario y metodología deberá ser acordado con los tutores externos.
4. En caso de que las prácticas curriculares se tengan que interrumpir por necesidades de confinamiento temporal, la adquisición de las competencias podrá completarse mediante el desarrollo de actividades formativas alternativas siempre que se den las condiciones adecuadas para ello. En este caso, los tutores internos intensificarán su labor de seguimiento de las prácticas. Cuando no sea posible la adaptación de las prácticas a una modalidad no presencial, la Universidad podrá prorrogar el periodo de realización de manera intensiva en aquellos periodos en que la situación sanitaria lo permita.
5. Para las prácticas externas de larga duración de titulaciones profesionalizantes reguladas se tendrán en cuenta las recomendaciones y acuerdos que se alcancen por las conferencias nacionales de decanos y decanas, procurando las universidades andaluzas adoptar las soluciones propuestas por dichas conferencias, a fin de que las competencias adquiridas por el estudiantado sean similares en todo el territorio nacional.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

V. REALIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE TFG Y TFM

Artículo 18. Realización y defensa de TFGs y TFM.

1. Para la realización de los TFG y TFM que comporten el uso de laboratorios y/o actividad experimental o requieran prácticas de campo, se seguirá el cumplimiento estricto de las normas sanitarias en cuanto a distanciamiento físico, uso de mascarilla y limitaciones de aforo y, en todo caso, las indicaciones del SPRL de la Universidad de Huelva.
2. La defensa de los Trabajos Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) será presencial cuando sea compatible con las garantías sanitarias que deban respetarse o se adaptará a una modalidad *on line*, garantizando en todo caso la identificación del estudiantado y la publicidad.
3. En el caso de un escenario no presencial, los tutores de TFG y TFM deben velar especialmente por mantener un adecuado seguimiento del trabajo del estudiantado, programando sesiones de tutorización mediante mecanismos de comunicación que estén al alcance de este.
4. Si las prácticas externas del estudiantado se tuvieran que retrasar por la imposibilidad de su adaptación a la modalidad no presencial durante las fechas previstas, se permitirá que el estudiantado pueda presentar el TFG o TFM aun sin tener superadas las prácticas, con los cambios transitorios en la normativa académica que ello requiera.

VI. DEFENSA DE TESIS DOCTORALES:

Artículo 19. Tramitación y Defensa de tesis doctorales.

1. Para la realización de Tesis Doctorales que comporten el uso de laboratorios y/o actividad experimental o requieran prácticas de campo, se seguirá el cumplimiento estricto de las normas sanitarias en cuanto a distanciamiento físico y/o uso de mascarilla y, en todo caso, las indicaciones del SPRL de la Universidad de Huelva.
2. En el escenario A, la defensa se realizará preferentemente de forma presencial y con el cumplimiento estricto de las condiciones de aforo, distanciamiento físico y/o uso de mascarilla, así como de las pautas indicadas por el SPRL.
3. En el escenario B, de suspensión de la actividad presencial, la tramitación y defensa de la tesis se regirá por la Instrucción del Consejo de Gobierno de 17 de abril aprobada a tal efecto.
4. Se mantendrá igualmente, en los casos de defensa no presencial, la garantía del plazo de exposición pública previsto en la normativa de doctorado de cada Universidad, con el fin de que cualquier doctor pueda

examinar la Tesis y, en su caso, formular por escrito cuantas alegaciones estime oportunas.

VII. DEL ESTUDIANTADO

Artículo 20. Publicidad de las adaptaciones docentes.

1. El estudiantado conocerá con la debida antelación y, en todo caso, antes del inicio de los periodos de preinscripción y de matrícula del curso académico 2020-2021, las adaptaciones de la docencia y evaluación previstas según para los dos escenarios posibles.
2. Con independencia de la tipología de la docencia recibida en cualquiera de los escenarios, el estudiantado recibirá la atención y supervisión necesaria por parte de su profesorado, que deberá reforzarse especialmente en el escenario de docencia no presencial.

VIII. CALENDARIO ACADÉMICO DEL CURSO 2020-2021

Artículo 13. Calendario académico.

El curso 2020-21 en la Universidad de Huelva comenzará de acuerdo con el calendario oficial ya aprobado, en cualquiera de los escenarios descritos, de enseñanza presencial, multimodal u *on line*, procurándose siempre la máxima presencialidad posible.

No obstante, para aquellas asignaturas que, por su carácter práctico o experimental requieran un nivel de presencialidad que no haya sido posible alcanzar en los escenarios en que se ha impartido la docencia, podrán reprogramarse nuevas fechas distintas de las inicialmente previstas

Disposición Adicional Única

Mediante Resolución Rectoral, en el caso de que se aprueben nuevas normas sanitarias, podrá concretarse la aplicación de la presente Instrucción, especialmente en lo relativo a las exigencias de aforo en las aulas y otras medidas de seguridad sanitaria.

Disposición Derogatoria

Queda derogada la Instrucción del Consejo de Gobierno de 17 de abril de 2020, por la que se establece un marco para la adaptación de la docencia y actuaciones de contingencia ante la situación extraordinaria de crisis sanitaria derivada del COVID-19 y regula el procedimiento para modificar las Guías Académicas y establecer y llevar a cabo el proceso de evaluación *on line* de las Asignaturas de segundo cuatrimestre y Anuales del curso 2019-2020, así como los trabajos de fin de Grado y Máster una vez que comience el curso 2020-2021, quedando vigente el I Anexo I de dicha Instrucción en relación con el artículo 5 de la presente norma.

Asimismo, quedan derogadas cuantas disposiciones y resoluciones se opongan a lo dispuesto en la presente Instrucción.

Disposición Final

Entrada en vigor. La presente Instrucción entrará en vigor en el momento de su publicación en la página web de Secretaría General.

ANEXO I

Modelo de la Adenda a la Guía Docente para adaptación de la docencia en los escenarios A y B para el curso académico 2020-21

GRADO/MASTER EN XXXX			
Asignatura: XXXXXXXXXXXXXXXXXX			
Curso		Cuatrimestre	
ESCENARIO A			
Adaptación del temario a la Docencia on line			
Solo se adaptará el temario en aquellos casos en los que sea imposible impartir todos los contenidos indicados en el mismo en esta situación excepcional y siempre teniendo en cuenta que se deben asegurar las competencias indicadas en la memoria de verificación del título			
Adecuación actividades formativas y metodologías docentes			
Se indicará de forma clara qué actividades formativas y metodologías docentes presenciales serán sustituidas por las nuevas actividades formativas y metodologías en formato no presencial			
Actividades Formativas	Formato (presencial/online)	Metodología docente	Descripción
Ejemplo:			
Actividades Formativas	Formato (presencial/online)	Metodología docente	Descripción
5 Sesiones prácticas en laboratorios especializados	presencial		Desarrollo de 5 sesiones prácticas, de dos horas de duración cada una, en laboratorios de Ciencia e Ingeniería de Materiales
Sesiones de teoría sobre los contenidos del programa	online		Clases magistrales participativas realizadas a través de videoconferencia por zoom. Para aumentar la participación se abrirá un foro participativo sobre los contenidos que se estén impartiendo en cada momento
4 Sesiones de Resolución de Problemas	presencial		Consistirán en la resolución de problemas y casos prácticos en grupos, favoreciendo la capacidad de análisis y síntesis mediante la resolución de pequeños proyectos en grupo.
sesiones de evaluación y autoevaluación a lo largo del curso	presencial		Evaluaciones y exámenes. Se realizarán a lo largo del curso distintas pruebas de evaluación que permitirán el seguimiento continuado del estudiantado
Adaptación sistemas de evaluación			
Se indicarán de forma clara, incorporando los correspondientes porcentajes, las metodologías y pruebas de evaluación utilizadas, presenciales y on line, tanto en el sistema de evaluación continua como en el sistema de evaluación única final. Las pruebas de evaluación online deben ser seleccionadas entre las aquí indicadas y que se encuentran explicadas de forma detallada en los apartados 4 y 5 del Anexo I "Recomendaciones y pautas a seguir para la adaptación de la evaluación a modalidad de docencia on-line" de la Instrucción del Consejo de Dirección de 17 de abril de 2020.*			
Prueba de evaluación	Formato (presencial/online o síncrono o asíncrono)	Descripción	Porcentaje
Es importante indicar también como se realizará la evaluación en la convocatoria ordinaria II, si esta se planteara con pruebas distintas			
EJEMPLO ASIGNATURA TEÓRICO-PRÁCTICA			
SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA			
Prueba de evaluación	Formato (presencial/online o síncrono o asíncrono)	Descripción	Porcentaje
2 cuestionarios de evaluación	presencial	Se realizarán dos cuestionarios tipo test para evaluar los contenidos teóricos de los bloques diferenciados de la asignatura	15% cada una
2 pruebas de resolución de problemas	presencial	Se realizarán a lo largo del curso dos pruebas de resolución de problemas prácticos	15% cada una
Documentos propios (informe prácticas)	online asíncrono	Informe de las prácticas desarrolladas en las clases prácticas de laboratorio	10%
Debates	online asíncrono	Participación en los foros activos a lo largo del curso	10%
Examen final	presencial	Examen final de la totalidad de los contenidos del programa formativo, consistente en una parte tipo test para la evaluación de los contenidos teóricos y una parte práctica de problemas	20%

SISTEMA DE EVALUACIÓN ÚNICA FINAL			
Prueba de evaluación	Formato (presencial/online o síncrono o asíncrono)	Descripción	Porcentaje
Cuestionario de evaluación	presencial	Se realizará un cuestionario tipo test para evaluar los contenidos teóricos de la asignatura	40%
1 prueba de resolución de problemas	presencial	Se realizará una prueba de resolución de problemas prácticos	40%
Documentos propios (informe prácticas)	online asíncrono	Entrega de informe de las prácticas desarrolladas en las clases prácticas de laboratorio	10%
Examen Defensa prácticas	presencial	Examen de los contenidos de las prácticas realizadas en laboratorios.	10%

Para la convocatoria ordinaria II, se mantendrán las notas de las actividades aprobadas durante el curso en evaluación continua. Los que hayan superado las pruebas de laboratorio deberán presentarse en el día fijado para el examen final de la asignatura a una prueba práctica sobre los contenidos de las prácticas de laboratorio. Los que no hayan superado alguna de las pruebas tipo test de los contenidos teóricos de la asignatura deberán realizar una prueba tipo test de la parte correspondiente y, de igual forma se procederá con las pruebas no superadas de resolución de problemas.

ESCENARIO B			
Adaptación del temario a la Docencia on line			
Solo se adaptará el temario en aquellos casos en los que sea imposible impartir todos los contenidos indicados en el mismo en esta situación excepcional y siempre teniendo en cuenta que se deben asegurar las competencias indicadas en la memoria de verificación del título			
Adecuación actividades formativas y metodologías docentes			
Se indicará de forma clara qué actividades formativas y metodologías docentes presenciales serán sustituidas por las nuevas actividades formativas y metodologías en formato no presencial			
Actividades Formativas	Formato (presencial/online)	Metodología docente	Descripción
Ejemplo:			
Actividades Formativas	Formato (presencial/online)	Metodología docente	Descripción
Sesiones de prácticas de laboratorio	online		5 sesiones de prácticas mediante simuladores virtuales de las mismas y/o presentación de vídeos
Sesiones de teoría sobre los contenidos del programa	online		Clases magistrales participativas realizadas a través de videoconferencia por zoom. Para aumentar la participación se abrirá un foro participativo sobre los contenidos que se estén impartiendo en cada momento
4 Sesiones de Resolución de Problemas	Online		Consistirán en la resolución de problemas y casos prácticos en grupos, favoreciendo la capacidad de análisis y síntesis mediante la resolución de pequeños proyectos en grupo. Se abrirá un foro de debate para la interacción entre grupos. Se realizarán las sesiones de forma asincrónica
Sesiones de evaluación y autoevaluación a lo largo del curso	Online		Evaluaciones y exámenes. Se realizarán a lo largo del curso distintas pruebas de evaluación que permitirán el seguimiento continuado del estudiantado. Se definen tanto pruebas sincrónicas como asincrónicas
Adaptación sistemas de evaluación			
Se indicarán de forma clara, incorporando los correspondientes porcentajes, las metodologías y pruebas de evaluación utilizadas, presenciales y on line, tanto en el sistema de evaluación continua como en el sistema de evaluación única final. Las pruebas de evaluación on line deben ser seleccionadas entre las aquí indicadas y que se encuentran explicadas de forma detallada en los apartados 4 y 5 del Anexo I "Recomendaciones y pautas a seguir para la adaptación de la evaluación a modalidad de docencia on-line" de la Instrucción del Consejo de Dirección del 17 de abril de 2020.*			
Prueba de evaluación	Formato (presencial/online o síncrono o asíncrono)	Descripción	Porcentaje
Es importante indicar también como se realizará la evaluación en la convocatoria ordinaria II, si esta tuviera algún cambio			
EJEMPLO ASIGNATURA TEÓRICO PRÁCTICA			
SISTEMA DE EVALUACIÓN CONTINUA			
Prueba de evaluación	Formato (presencial/online o síncrono o asíncrono)	Descripción	Porcentaje

Prueba objetiva (tipo test)	Online síncrono	Se realizarán dos cuestionarios tipo test para evaluar los contenidos teóricos de los dos bloques diferenciados de la asignatura	15% cada una
2 pruebas offline	Online asíncrono	Se realizarán a lo largo del curso dos pruebas de resolución de problemas prácticos. Para ello se enviará a los estudiantes, con un tiempo fijado, los problemas a resolver	15% cada una
Documentos propios (informe practicas)	online asíncrono	Informe de las prácticas desarrolladas en las clases prácticas de laboratorio mediante simuladores	10%
Debates	online asíncrono	Participación en los foros activos a lo largo del curso	10%
Prueba escrita de respuesta abierta (examen final)	Online síncrono	Examen final de la totalidad de los contenidos del programa formativo, consistente en una parte tipo test para la evaluación de los contenidos teóricos y una parte práctica de problemas. Para ello el estudiante se conectará mediante videoconferencia	20%
SISTEMA DE EVALUACIÓN ÚNICA FINAL			
Prueba de evaluación	Formato (presencial/online síncrono o asíncrono)	Descripción	Porcentaje
Prueba objetiva (tipo test)	online síncrono	Se realizará un cuestionario de los contenidos teóricos de la asignatura	30%
Prueba escrita de respuesta abierta	online síncrono	Se realizará una prueba de resolución de la parte práctica de la asignatura con conexión mediante videoconferencia	30%
Documentos propios (informe practicas)	online asíncrono	Entrega de trabajo de las sesiones de simulación virtual de las prácticas de laboratorio	20%
Presentación/defensa oral por videoconferencia	online síncrono	Defensa de uno de los temas desarrollados en los debates y foros desarrollados a lo largo de curso sobre los contenidos del programa	20%

Para la convocatoria ordinaria II, se mantendrán las notas de las actividades aprobadas durante el curso en evaluación continua, debiendo el estudiante presentar los trabajos pendientes o realizar las pruebas de evaluación no superadas

*Tabla de pruebas a utilizar en el formato online

Pruebas evaluación (formato online)			
Examen oral por video-audio conferencia		Producciones multimediales (individuales o en grupo)	
Presentación/defensa oral por videoconferencia		Producciones colaborativas online	
Prueba objetiva (tipo test)		Debate	
Prueba escrita de respuesta abierta		Evaluación por pares	
Exámenes o pruebas offline		Autoevaluación	
Documentos propios (individuales o en grupo)		Participación	

ANEXO II

Modelo de Adenda a los Títulos de Grado/Máster para su adaptación a la docencia mixta o multimodal (escenario A) a la docencia on line (escenario B)

ADAPTACIÓN A LA DOCENCIA ON-LINE DEL TÍTULO DE XXXXXX
FACULTAD/ESCUELA XXXX
El Real Decreto-ley 21/2020, de 9 de junio, de medidas urgentes de prevención, contención y coordinación para hacer frente a la crisis sanitaria por la COVID-19, establece en su artículo 9 respecto a los centros docentes (incluidos los universitarios) lo siguiente: "En cualquier caso, deberá asegurarse la adopción de las medidas organizativas que resulten necesarias para evitar aglomeraciones y garantizar que se mantenga una distancia de seguridad de, al menos, 1,5 metros. Cuando no sea posible mantener dicha distancia de seguridad, se observarán las medidas de higiene adecuadas para prevenir los riesgos de contagio". Por otro lado, el Acuerdo de los Rectores y Rectoras de las Universidades Públicas de Andalucía, del Consejero de Economía, Conocimiento, Empresas y Universidad de la Junta de Andalucía y de la DEVA, de fecha 16 de junio de

2020, establece que el centro responsable del título, en colaboración con su Comisión de Garantía de Calidad, y los departamentos responsables de la docencia, tras estudiar en su conjunto todos los aspectos del mismo, debe adaptar estas enseñanzas a las dos modalidades de docencia mixta o multimodal (escenario A) y de docencia online (escenario B) tal como se detalla a continuación.

ESCENARIO A (DOCENCIA MIXTA O MULTIMODAL)

Adaptación de las asignaturas teórico/prácticas

Del total de asignaturas que conforman el título, las asignaturas teórico-prácticas que han debido adaptar las clases de grupos grandes a la docencia online por esta situación son (*nº asignaturas*). Esto corresponde al *xx%* de las (*nº asignaturas*) asignaturas teórico-prácticas del título.

Adaptación de las Prácticas Curriculares Externas

Las prácticas curriculares externas en empresas o entidades son una asignatura *optativa/obligatoria de créditos*, lo que supone el *%* de los créditos totales del título. *(solo es necesario que se completen los créditos y, si se trata de una asignatura optativa obligatoria, el % que supone respecto a los 240 ECTS)*

- Si hubiera de reducirse el número de horas de presencia en la entidad colaboradora por limitaciones en el aforo, se combinarán las actividades presenciales con un volumen razonable de resultados de aprendizaje que garanticen una adquisición suficiente de competencias, o con otro tipo de actividad (proyectos, memorias, programas formativos, etc.) que puedan ser evaluadas.
- Si no fuera posible la presencia física en la entidad colaboradora, se procurará que los objetivos formativos se mantengan con actividades en línea desarrolladas con la entidad colaboradora, siempre que ésta lo facilite. El calendario y metodología deberá ser acordado con los tutores externos.
- En caso de que las prácticas curriculares se tengan que interrumpir por necesidades de confinamiento temporal, la adquisición de las competencias podrá completarse mediante el desarrollo de actividades formativas alternativas siempre que se den las condiciones adecuadas para ello. En este caso, los tutores internos intensificarán su labor de seguimiento de las prácticas. Cuando no sea posible la adaptación de las prácticas a una modalidad no presencial, la Universidad podrá prorrogar el periodo de realización de manera intensiva en aquellos periodos en que la situación sanitaria lo permita.

Adaptación del TFG/TFM

Con el fin de posibilitar que todos los alumnos matriculados puedan desarrollar y defender el *TFG/TFM* se realizarán las siguientes acciones:

- Para la realización de los TFG y TFM que comporten el uso de laboratorios y/o actividad experimental o requieran prácticas de campo, se seguirá el cumplimiento estricto de las normas sanitarias en cuanto a distanciamiento físico, uso de mascarilla y limitaciones de aforo y, en todo caso, las indicaciones del SPRL de la Universidad de Huelva.
- La defensa de los Trabajos Fin de Grado (TFG) y Trabajos Fin de Máster (TFM) será presencial cuando sea compatible con las garantías sanitarias que deban respetarse o se adaptará a una modalidad *on line*, garantizando en todo caso la identificación del estudiante y la publicidad.
- Si las prácticas externas del estudiantado se tuvieran que retrasar por la imposibilidad de su adaptación a la modalidad no presencial durante las fechas previstas, se permitirá que el estudiantado pueda presentar el TFG o TFM aun

sin tener superadas las prácticas, con los cambios transitorios en la normativa académica que ello requiera.

Adaptación de las metodologías docentes y de evaluación

La adaptación de las metodologías docentes, actividades formativas y de evaluación de cada una de las asignaturas se recogerán en el anexo a la Guía Docente de curso académico 2020-21 siguiendo las pautas indicadas en esta Instrucción del Consejo de Gobierno

ESCENARIO B (DOCENCIA ONLINE)

Adaptación de las asignaturas teórico/prácticas

Del total de asignaturas que conforman el título, las asignaturas del 1C, 2C y anuales que se ven afectadas por esta situación son (*nº asignaturas*). El *xx%* de estas (*nº asignaturas*), son asignaturas teórico-prácticas. La mayor parte de estas últimas (*nº asignaturas*), han adaptado la docencia de prácticas en *laboratorios/aulas* especializadas al proceso de enseñanza-aprendizaje online mediante metodologías activas de uso común para este tipo de competencias, como se reflejará en los anexos de adaptación de las Guías Docentes. Sin embargo, en el *xx%* (*nº asignaturas*) restante no ha sido posible adaptar la parte práctica de la asignatura a este proceso.

Para estas últimas se ha procedido de la siguiente forma:

- Trasladar la docencia práctica a los meses de julio o septiembre en las asignaturas:
Nombre asignatura (nº de horas en tipo de laboratorio)
Nombre asignatura (nº de horas en tipo de laboratorio)

- Teniendo en cuenta que se ha completado más del *xx%* de la parte práctica de la asignatura con la adquisición correspondiente de sus competencias, se da por superada esta parte en las asignaturas.
Nombre asignatura (% superado)
Nombre asignatura (% superado)

En la adenda de adaptación de las Guías Docentes, se harán constar, si procede, las actividades formativas sustitutorias en formato online para la parte restante.

Adaptación de las asignaturas experimentales/con salidas de campo

Del total de asignaturas que conforman el título (*nº asignaturas*), el *xx%* de ellas (*nº asignaturas*), son asignaturas *experimentales/con salidas de campo*. De estas asignaturas sólo *xx asignaturas*, pueden ser adaptadas al proceso enseñanza-aprendizaje online. Para el resto de ellas se procederá de la siguiente forma:

- Trasladar la docencia práctica a los meses de julio, septiembre en las asignaturas:
Nombre asignatura (nº de horas en tipo de laboratorio)
Nombre asignatura (nº de horas en tipo de laboratorio)

- Teniendo en cuenta que se han completado más del *x%* de la parte práctica de la asignatura, garantizando la adquisición de las correspondientes competencias, se da por superada esta parte en las asignaturas.
Nombre asignatura (% superado)
Nombre asignatura (% superado)

En la adenda de adaptación de las Guías Docentes, se harán constar, si procede, las actividades formativas sustitutorias en formato online para la parte restante.
Adaptación de las Prácticas Curriculares Externas
Las prácticas curriculares externas en empresas o entidades son una asignatura optativa/obligatoria de créditos, lo que supone el % de los créditos totales del título. En función del caso de que se trate, seleccionar lo que corresponda
- Se decide su adaptación al método de enseñanza no presencial al existir metodologías docentes formativas que posibilitan la realización y el seguimiento de las mismas por medios telemáticos, manteniendo la adquisición de competencias y los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje. En la adenda de adaptación de la Guía Docente se indicará el calendario y la metodología seguida. - Puesto que ya ha sido superado el xx % de estas prácticas en el conjunto de la titulación y se encuentran adquiridas las competencias específicas marcadas, se ha decidido completar el porcentaje restante con las actividades no presenciales que se detallan en la adenda de adaptación de la Guía Docente. - Teniendo en cuenta que la adquisición de las competencias marcadas no puede obtenerse de otra forma, se trasladará la realización de las mismas a los meses de julio, agosto y/o septiembre, de acuerdo con las empresas e instituciones, salvo que el estudiante no pueda realizar las prácticas en dichas fechas por motivos debidamente justificados. Solo para aquellos alumnos a los que no haya podido posibilitar la realización de las mismas en los meses anteriores, se les dará la posibilidad de realizarla con posterioridad. - Será posible el reconocimiento como créditos de prácticas externas de desempeños profesionales excepcionales y de actividades de voluntariado que estén relacionadas con las competencias y resultados del aprendizaje que deban adquirirse en las prácticas externas.
Adaptación del TFG/TFM
Con el fin de posibilitar que todos los alumnos matriculados puedan desarrollar y defender el TFG/TFM se realizarán las siguientes acciones: (Seleccionar las más adecuadas)
- Se adaptará el calendario para la designación, desarrollo, y si fuera necesario el calendario de defensa de los mismos (indicar nuevo calendario, si procede) - La defensa se adaptará a una modalidad "online", garantizando en todo caso la identificación del estudiante y la publicidad. - Se readaptarán los trabajos ya iniciados hacia modalidades que permitan el desarrollo y seguimiento de los mismos mediante tutorización a distancia. - Aquellos trabajos ya iniciados que presenten una alta carga experimental y/o de campo y no puedan ser readaptados a otras modalidades, pospondrán su defensa, como muy tarde hasta final de año, no reportando para el alumno el pago de una nueva matrícula. Se intentará principalmente que el desarrollo de la parte experimental se realice en los meses de julio y septiembre para que puedan ser defendidos lo antes posible. - Se sustituirá la defensa pública por la presentación de memorias escritas cuando existan dificultades técnicas para la composición a distancia de las comisiones de evaluación, salvo que exista normativa estatal reguladora del título que lo impida.
Adaptación de las metodologías docentes y de evaluación
La adaptación de las metodologías docentes, actividades formativas y de evaluación de cada una de las asignaturas se recogerán en el anexo a la Guía Docente de la misma siguiendo las pautas indicadas en esta Instrucción Rectoral.

A este documento se anexará la tabla de todas las asignaturas del título, indicando los sistemas de evaluación contemplados en los anexos a las guías docentes para la adaptación a las dos modalidades de docencia (Escenario A de docencia mixta o multimodal y Escenario B de docencia on line)

necesaria la adecuación del Reglamento de 2009 a la nueva normativa vigente.

Por otro lado, los Estatutos de la Universidad de Huelva (en adelante EUH) contienen, de una parte, el mandato de aprobación de un Reglamento de Régimen Interno de cada Departamento universitario al que se remite para la regulación de diversas materias (cf. artículos. 76, 79.5, 80.a, 81.3, 81.4 y 85 EUH) y de otra, contemplan la existencia de un Reglamento Básico de Régimen Interior de los Departamentos universitarios (cf. artículos. 19.e) y 81.3) que regule el procedimiento electoral a la Dirección departamental y que eventualmente puede ser desarrollado por cada Reglamento de Régimen Interno (cf. artículo 81.3 EUH). Estos dos tipos de previsiones generan un distinto alcance de las normas del presente Reglamento que viene diferenciado en su artículo 2, completado por la disposición transitoria tercera.

Por otro lado, el artículo 30 del Reglamento de Régimen Interno de los Departamentos vigente establece el procedimiento a seguir en caso de modificación del mismo, contemplando que la iniciativa de dicha modificación corresponda a la Secretaría General. El presente Reglamento responde, así, a la aludida previsión, observándose para su tramitación y aprobación el procedimiento dispuesto al efecto.

Se aprueba, así, un nuevo Reglamento de Régimen Interno de los Departamentos, que, aun nutriéndose de las previsiones del Reglamento existente, introduce nueva regulación en aspectos claves para la constitución y funcionamiento de los Departamentos, procurando clarificar el régimen jurídico aplicable a estas estructuras universitarias.

TÍTULO PRELIMINAR: OBJETO Y CARÁCTER DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 1: Objeto

1.- Los Departamentos son los órganos encargados de coordinar las enseñanzas de una o varias áreas de conocimiento en uno o varios centros, de acuerdo con la programación docente de la Universidad de Huelva, de apoyar las actividades e iniciativas docentes e investigadoras del profesorado, y de ejercer aquellas otras funciones que les sean atribuidas legalmente.

2.- Los Departamentos podrán organizar y desarrollar actividades docentes en una o varias facultades o escuelas y, en su caso, en aquellos otros centros que se creen al amparo de lo previsto en el artículo 8 de la Ley Orgánica de Universidades.

ARTÍCULO 2: Alcance normativo del Reglamento

1.- El presente Reglamento tiene valor imperativo y prevalece sobre lo que disponga el Reglamento de Régimen Interno de cada Departamento, bien por contener una cita textual de los Estatutos de la Universidad de Huelva, bien

1.3.2 Reglamento básico de creación y régimen interno de los Departamentos Universitarios de la Universidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

PREÁMBULO

El 23 de junio de 2009 fue aprobado por el Consejo de Gobierno el Reglamento de Régimen Interno de los Departamentos Universitarios. Ahora bien, los Estatutos de la Universidad de Huelva entonces vigentes (aprobados por Decreto 299/2003, de 21 de octubre, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía) han sido posteriormente sustituidos por unos nuevos (aprobados por Decreto 232/2011, de 12 de julio, y modificados por Decreto 35/2018, de 6 de febrero), los cuales tuvieron en cuenta disposiciones de rango superior como la modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades operada por la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, la Ley Andaluza de Universidades (actualmente texto refundido aprobado por Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero) y el Estatuto del Estudiante Universitario (aprobado por Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre). En consecuencia, se hace

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

por tener carácter básico en aplicación de lo previsto en los artículos 19.e) y 81.3 de dichos Estatutos.

No obstante lo anterior, los artículos 17, 25 y 29 al 35 del presente Reglamento tienen valor dispositivo, en aquello en que remitan de forma expresa al Reglamento de Régimen Interno que cada Departamento ha de poseer, salvo que proceda su aplicación supletoria, en defecto de lo previsto por este último.

2.- Serán nulas las disposiciones de los Reglamentos de Régimen Interno que contradigan lo establecido con carácter básico en este Reglamento.

TÍTULO PRIMERO: DE LA CONSTITUCIÓN, COMPOSICIÓN Y FUNCIONES DEL DEPARTAMENTO

ARTÍCULO 3: Constitución de los Departamentos

1.- Los Departamentos se constituirán por la agrupación de todo el personal docente e investigador de la Universidad cuyas especialidades se correspondan con una o más áreas de conocimiento afines, en los términos del artículo 71 de los Estatutos de la Universidad.

2.- Los Departamentos de la Universidad de Huelva deberán estar constituidos por un mínimo de veinticinco profesores/as a tiempo completo de una o varias áreas de conocimiento. De los profesores/as que conformen un Departamento, al menos doce han de ser profesorado con vinculación permanente con dedicación a tiempo completo y, al menos, diez han de ser doctores. El profesorado con dedicación a tiempo parcial será considerado a efectos del cómputo, en proporción a su dedicación.

A los efectos de realizar el cálculo se tendrán en cuenta todas las categorías de profesorado contempladas en la normativa vigente. El profesorado ayudante computará en proporción a su dedicación docente.

3.- A efectos del cómputo regulado en el apartado primero, no se considerará el profesorado sustituto interino contratado, salvo que la causa de su contrato obedezca a la necesidad de contratar en tanto la correspondiente plaza se provee por los medios legales.

4.- No podrá existir la misma área de conocimiento en más de un Departamento.

ARTÍCULO 4: Procedimiento de creación, modificación o supresión de los Departamentos

1.- La iniciativa para la creación, modificación o supresión de un Departamento corresponderá, además de al Consejo Social, al Profesorado, Departamentos o Centros relacionados con el área o áreas de conocimiento de que se trate, correspondiendo al Consejo de Gobierno el acuerdo de creación, modificación o supresión.

2.- El Profesorado, Departamentos o Centros interesados elevarán una propuesta al Consejo de Gobierno,

acompañada de una memoria justificativa de los aspectos siguientes:

- a) El área o áreas de conocimiento afines que lo integran y sus asignaturas.
- b) Los objetivos de docencia y las líneas de investigación.
- c) Los recursos humanos.
- d) La infraestructura existente.
- e) El cumplimiento de las normas legales básicas establecidas.
- f) Justificación de que la creación, modificación o supresión de un Departamento no da lugar a la situación de incumplimiento de los requisitos del art. 3.2 del Departamento de origen, en su caso.
- g) Cualquier otro aspecto que resulte de interés.

3.- El Consejo de Gobierno, a la vista de la propuesta, solicitará informe del Profesorado, Departamentos y Centros afectados por la creación, modificación, o supresión, en cuanto a la oportunidad de la medida; también solicitará aquellos otros informes que considere oportunos.

En ningún caso podrá darse curso a la solicitud si la situación resultante no cumple los requisitos del art. 3.2 del presente Reglamento.

4.- No obstante lo anterior, los promotores de la propuesta acompañarán a la memoria justificativa informe de conformidad del Vicerrectorado competente en materia de profesorado, acreditando el cumplimiento de los requisitos numéricos de profesorado para la constitución y existencia del Departamento.

5.- Una vez evacuados los informes anteriores, se publicarán la propuesta y la memoria en el sitio web de textos en audiencia pública de la Secretaría General para la apertura del correspondiente trámite de alegaciones, que podrán presentarse en un plazo de quince días hábiles.

6.- A partir del día siguiente a la terminación del trámite de alegaciones, la Comisión de Ordenación Académica informará a su vez la propuesta y la memoria con carácter previo a su presentación ante el Consejo de Gobierno.

7.- Evacuados los anteriores informes, el Consejo de Gobierno adoptará el acuerdo que corresponda, de conformidad con las disposiciones vigentes, sin que pueda forzarse la agrupación de áreas de conocimiento no afines en un mismo Departamento, salvo en aquellos casos excepcionales en que no sea posible otra composición.

8.- La Universidad de Huelva podrá constituir Departamentos interuniversitarios, mediante convenios o conciertos con otras Universidades. Ello exigirá la aprobación del Consejo de Gobierno y del Consejo Social y la posterior notificación a la Conferencia General de Política Universitaria.

ARTÍCULO 5: Denominación del Departamento

La denominación de los Departamentos será la del área o áreas de conocimiento que los integren, conforme a

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

la legislación vigente. No obstante, cuando el número de áreas integradas en el Departamento dificulte su identificación, el Consejo de Departamento podrá proponer al Consejo de Gobierno la aprobación de una denominación distinta, que simplifique la referencia mediante términos convencionales relativos a los campos del saber integrados en el Departamento, el nombre de un científico destacado en el ámbito de actividades propio del mismo, o cualquier otra mención característica; sin perjuicio de ello, se expresará la relación completa de las áreas de conocimiento integradas en el Departamento en aquellos acuerdos y documentos en que resulte preciso, como las guías académicas, los acuerdos de adscripción de plazas, los trámites relativos a la elaboración del plan de ordenación docente, y otros escritos o actuaciones de similar naturaleza.

ARTÍCULO 6: Composición

1.- Son miembros de un Departamento todas aquellas personas que, formando parte de la comunidad universitaria, por realizar tareas docentes, investigadoras, de estudio o de administración y servicios, estén adscritas al mismo por la Universidad. Se entiende por adscripción de estudio el cursar enseñanzas oficiales impartidas por las áreas de conocimiento adscritas al Departamento.

2.- El Consejo de Gobierno podrá autorizar la adscripción temporal a un Departamento de profesorado perteneciente a otros Departamentos, a petición del primero, previo informe favorable de éstos, con el consentimiento del profesor/a afectado, y por período de dos años, renovable por otros dos como máximo.

La solicitud de adscripción del profesorado de un Departamento deberá presentarse por la persona interesada ante la Dirección de dicho Departamento, mediante escrito razonado y suficientemente acreditado, acompañado de la autorización del Departamento de origen, que deberá aprobarse de forma motivada por el Consejo de Departamento en cuestión y autorizar, en su caso, la nueva adscripción. En ningún caso el Departamento de destino se encuentra vinculado por la autorización inicial del Departamento de origen.

Sólo cuando el Departamento de destino apruebe, mediante el referido acuerdo motivado de su Consejo, la propuesta de adscripción podrá llevarse al Consejo de Gobierno, para su aprobación.

A los efectos de lo previsto en el párrafo anterior, el Departamento de destino deberá presentar escrito de la Dirección ante el Vicerrectorado competente en materia de Ordenación Académica, remitiendo toda la documentación generada hasta ese momento y solicitando la aprobación de la adscripción temporal de forma razonada. Además, será necesario un acuerdo firmado por ambos Departamentos en el que se refleje de forma detallada que la organización docente de los mismos no se verá afectada por el cambio de adscripción del profesor/a y que no generará, en ninguno de los dos Departamentos, necesidades de contratación. Por su parte, el Vicerrectorado competente en materia de profesorado solicitará a la Comisión de Ordenación

Académica informe previo, a fin de incorporarlo a la documentación que deberá considerar el Consejo de Gobierno.

Aprobada la adscripción temporal de un profesor/a a un Departamento, el Consejo de Gobierno deberá concretar en su acuerdo la duración temporal de la adscripción, y los efectos docentes de tal adscripción a los efectos de completar el plan de ordenación docente del profesor/a adscrito.

En todo caso, el Consejo de Gobierno no podrá autorizar la adscripción temporal prevista en este artículo si ello supone incumplir los requisitos de constitución del Departamento de origen previstos en el artículo 3.2 del presente Reglamento. De igual modo, un profesor/a adscrito temporalmente a un Departamento no podrá computarse a efectos de constitución del mismo.

3.- El personal docente e investigador no podrá estar adscrito a más de un Departamento.

ARTÍCULO 7: Adscripción al Departamento del personal docente e investigador

1.- La adscripción al Departamento de los profesores/as funcionarios y de los profesores/as contratados conforme a las modalidades de contratación laboral específicas del ámbito universitario previstas en la Ley Orgánica de Universidades se realizará por la adscripción de la plaza que ocupan a un área de conocimiento del Departamento de conformidad con la Relación de Puestos de Trabajo. Tratándose del profesorado contratado para sustitución interina (PSI), la adscripción será la de la plaza en la que realice la sustitución.

2.- La adscripción a un Departamento de quienes hubieran sido contratados por la Universidad de Huelva, a través de convocatorias oficiales para la incorporación de doctores/as u otras convocatorias que se consideren similares por el Vicerrectorado competente en investigación y/o el Vicerrectorado competente en profesorado, se realizará en virtud de un acuerdo de adscripción adoptado por el Consejo de Departamento, previa solicitud de la persona interesada especificando el área de conocimiento al que se vincularía dicha persona. El acuerdo motivado del Consejo de Departamento será comunicado al Vicerrectorado competente en cada caso.

3.- La adscripción al Departamento de quienes hubieran obtenido becas oficiales para formación de personal docente e investigador u otras becas oficiales que se consideren similares por el Vicerrectorado competente en materia de investigación, se realizará en virtud de un acuerdo de adscripción adoptado por el Consejo de Departamento, previa solicitud de la persona interesada especificando el área de conocimiento al que se vincularía dicha persona. El acuerdo motivado del Consejo de Departamento será comunicado al Vicerrectorado competente en cada caso. La adscripción al Departamento así determinada se mantendrá aun cuando, conforme a la convocatoria, tras un determinado periodo de disfrute de la beca, se celebre un contrato.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

4.- La realización de tareas concretas relacionadas con las propias del Departamento en virtud de contratos para obra o servicio determinado no supondrá, por sí misma, adscripción al Departamento.

ARTÍCULO 8: Adscripción al Departamento del personal de administración y servicios

La adscripción del personal de administración y servicios a un Departamento será determinada por la gerencia de la Universidad conforme a su Relación de Puestos de Trabajo.

El personal de administración y servicios adscrito a un Departamento no podrá estar adscrito a otros Departamentos, centros o servicios de la Universidad.

ARTÍCULO 9: Adscripción al Departamento de los estudiantes

Se consideran adscritos al Departamento:

Los estudiantes que estén matriculados en asignaturas integrantes de las enseñanzas de grado, posgrado (máster) o doctorado, conducentes a la obtención de títulos oficiales con validez en todo el territorio nacional en las que el Departamento tenga docencia.

ARTÍCULO 10: Funciones

A los Departamentos corresponden las siguientes funciones:

- a) Coordinar y apoyar la docencia que afecte al área o áreas de Conocimiento de su competencia para cada curso académico, de acuerdo con los planes de estudios y la ordenación docente de los Centros en los que se imparta, y de conformidad con lo dispuesto por la legislación vigente y los Estatutos de la Universidad de Huelva. En todo caso, entre sus funciones se encontrará velar por el cumplimiento del calendario docente, la firma de actas, la elaboración y aprobación de las guías docentes, o la publicación de los horarios de tutorías de su profesorado.
- b) Coordinar y apoyar la investigación que afecte al área o áreas de conocimiento de su competencia.
- c) Coordinar y apoyar los estudios de doctorado en sus áreas respectivas, y la docencia y la investigación dirigidas a la obtención del título de Doctor/a.
- d) Coordinar y apoyar cursos de especialización y actualización en las disciplinas de su competencia.
- e) Impulsar la renovación científica, técnica y pedagógica de sus miembros.
- f) Impulsar la movilidad del profesorado y estudiantes en el ámbito de su disciplina.

g) Fomentar las relaciones con Departamentos de ésta u otras Universidades y otros Centros Científicos o Tecnológicos, nacionales, internacionales o extranjeros.

h) Proponer la celebración de convenios o contratos de colaboración con otras entidades públicas o privadas y personas físicas, de acuerdo con lo establecido en los artículos 68 y 83 de la Ley Orgánica de Universidades.

i) Cualesquiera otras funciones que les atribuyan las disposiciones legales vigentes que les afecten o los Estatutos de la Universidad de Huelva.

ARTÍCULO 11: Medios materiales

1.- La Universidad, dentro del marco presupuestario aprobado, proveerá a los Departamentos de un espacio físico adecuado a sus necesidades, de los medios materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones y del apoyo administrativo preciso para ello, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias.

2.- Dentro de sus disponibilidades económicas, humanas y de infraestructura, los Departamentos facilitarán e impulsarán la actividad de los grupos de investigación en los que se integren sus miembros.

TÍTULO SEGUNDO: DE LA ORGANIZACIÓN DEL DEPARTAMENTO

ARTÍCULO 12: Órganos de gobierno

1.- Los órganos de gobierno del Departamento son los siguientes:

- a) El Consejo de Departamento.
- b) El Director o Directora del Departamento.
- c) El Secretario o Secretaria del Departamento.

2.- Podrá crearse como órgano de gobierno del Departamento la subdirección, de acuerdo con lo previsto en el artículo 21 de este Reglamento.

Capítulo I: Del Consejo de Departamento: composición y atribuciones.

ARTÍCULO 13: Composición

1.- El Consejo de Departamento es el órgano colegiado de gobierno del mismo.

2.- El Consejo de Departamento estará integrado por:

- A) Todo el Personal Docente e Investigador (PDI) doctor adscrito al mismo.
- B) El resto del PDI estará representado en la forma y en el número que se establezca por el Reglamento de Régimen Interno del Departamento. En cualquier caso, debe garantizarse que cada uno de los sectores del PDI

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

no doctor esté representado con al menos un miembro, considerándose a estos efectos, los siguientes sectores: cuerpos docentes universitarios, personal docente e investigador contratado (ayudantes no doctores; colaboradores sin el grado de doctor; y, en su caso, el profesorado sustituto interino no doctor) y personas con beca de docencia y/o investigación o contratos equivalentes, en los términos del artículo 7 del presente Reglamento.

En el caso de que un representante del sector PDI no doctor alcance el título de doctor, éste pasaría a ser miembro del Consejo de Departamento como PDI doctor, dejando vacante su condición de representante del sector no doctor, y debiendo, por tanto, procederse a la elección dentro de este colectivo de un nuevo representante, cuyo mandato lo será por el tiempo que restaba al representante sustituido.

Cuando se produzcan otras variaciones internas dentro del colectivo del PDI no doctor (altas, bajas), las mismas no alterarán la representación existente, a salvo lo que dispongan los Reglamentos de Régimen Interno de los Departamentos.

- C) La representación de los estudiantes en el Consejo de Departamento será de un 15% respecto del Profesorado doctor con vinculación permanente de cada Departamento. En aquellos casos en los que el Departamento sea responsable de la impartición de programas de posgrados oficiales, uno al menos de los estudiantes pertenecientes al Consejo será necesariamente de estos programas. Los Reglamentos de Régimen Interno de cada Departamento concretarán el número de estudiantes pertenecientes a este último grupo que se incluirá en el porcentaje previsto en este párrafo.

Las elecciones para elegir la representación de los estudiantes en el Consejo de Departamento se regirán, en lo relativo a su ámbito, candidaturas y procedimiento por lo previsto en este Reglamento, y, en su caso, por las normas de desarrollo que apruebe el CARUH sobre la elección de representantes del estudiantado en los Consejos de Departamentos. En particular, deberán seguirse las siguientes reglas:

- 1- La elección de los estudiantes representantes en el Consejo de Departamento coincidirá con la jornada electoral a delegados/as de clase, que deberá realizarse en el primer trimestre de cada curso. En todo caso, la convocatoria de estas elecciones corresponde a la Dirección del Departamento, debiendo coincidir con la jornada electoral prevista por el Centro para la elección de los delegados/as. Los Decanatos o Direcciones de los Centros proporcionarán apoyo para la organización de esta jornada.
- 2- En la misma sesión electoral en que se celebren elecciones a delegados/as de grupo o clase de cada curso y titulación, deberá elegirse un representante de cada Departamento responsable de las asignaturas que

se impartan en dicho curso, según los planes de estudios y docentes.

- 3- Si el número de los representantes elegidos fuese superior al número de representantes a elegir, la Dirección del Departamento deberá convocar una segunda sesión electoral en la que todos los representantes elegidos conforme al apartado anterior, votarán a los representantes que correspondan al sector estudiantes en cada Departamento.

En caso de empate se resolverá por sorteo entre los empatados. Si se produjera alguna vacante se cubrirá por el candidato/a que haya quedado en siguiente lugar. De no existir candidatos no electos disponibles, se reducirá en un miembro la composición del Consejo hasta que se celebren de nuevo elecciones el siguiente curso académico.

- 4- De igual modo, el Director/a del Departamento deberá convocar elecciones a representantes de estudiantes entre el estudiantado de posgrado que curse las asignaturas adscritas al Departamento, correspondiendo al Centro facilitar el censo de estos estudiantes y el apoyo material en la realización de la convocatoria.
- D) El personal de administración y servicios adscrito al Departamento formará parte necesariamente del Consejo de Departamento en el caso de que sólo fuera uno. En otro supuesto, el número de representantes y su elección se articulará en la forma que establezcan los reglamentos de régimen interno de los Departamentos.

3.- Los representantes de cada sector serán elegidos por y entre quienes sean integrantes de dicho sector en el momento de la convocatoria de elecciones.

4.- Los miembros del Consejo de Departamento designados mediante elección causarán baja cuando pierdan la condición que les hizo elegibles, por renuncia o, en todo caso, cuando terminen su mandato; en este último caso, seguirán en funciones hasta la proclamación de los nuevos candidatos.

Salvo que en el Reglamento de Régimen Interno de cada Departamento se establezca una duración distinta, el mandato de los miembros del Consejo designados mediante elección finaliza a los cuatro años desde que ésta tuvo lugar, excepto en el caso de que hubieran sido elegidos en sustitución de otro representante que causó baja sin agotar su mandato, en cuyo caso terminará cuando debió hacerlo el del representante al que sustituye.

No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, los estudiantes representantes de este sector en el Consejo de Departamento tendrán un mandato de un año.

5.- Los representantes no quedan sujetos a mandato representativo ni a moción de censura.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

6.- Ningún miembro de un Consejo de Departamento podrá pertenecer a otro Consejo ni representar a más de uno de los colectivos previstos.

ARTÍCULO 14: Funciones del Consejo de Departamento

1.- Las atribuciones del Consejo de Departamento son las siguientes:

- a) Elaborar el Reglamento de Régimen Interno, para su aprobación por el Consejo de Gobierno.
- b) Designar y, en su caso, revocar la designación del Director/a del Departamento y, en su caso, de las Secciones Departamentales, a efectos de elevar la oportuna propuesta al Rector/a, quien procederá al nombramiento o cese que corresponda.
- c) Proponer la creación de Secciones Departamentales.
- d) Elaborar y aprobar el plan de ordenación docente, para cada curso académico, de todas las enseñanzas oficiales de grado y posgrado.
- e) Aprobar las guías docentes de las asignaturas de grado y posgrado adscritas al Departamento.
- f) Conocer los planes de investigación del profesorado del Departamento.
- g) Elaborar y aprobar las propuestas de los programas de doctorado.
- h) Autorizar la celebración de cursos de especialización y actualización en las disciplinas que sean competencia del Departamento.
- i) Impulsar la renovación científica, técnica y pedagógica de los miembros del Departamento.
- j) Impulsar la movilidad del personal docente e investigador y de los estudiantes en el ámbito de su disciplina.
- k) Fomentar las relaciones con Departamentos de la Universidad y otros Centros Científicos o Tecnológicos, nacionales o extranjeros.
- l) Informar las propuestas de celebración de los contratos o convenios de colaboración de su Departamento o su profesorado con entidades públicas o privadas, o con personas físicas, para la realización de trabajos de carácter científico, técnico, literario o artístico, o para el desarrollo de cursos.
- m) Coordinar las actividades de las posibles Secciones Departamentales.

- n) Elaborar y aprobar el presupuesto del Departamento, de acuerdo con los créditos asignados, y la liquidación del mismo.
- o) Elaborar y aprobar la memoria de actividades de cada curso académico.
- p) Informar acerca de las convalidaciones de los planes de estudios y de las tablas de equivalencia para el crédito europeo.
- q) Participar en los procedimientos de selección o adscripción del profesorado y de otro personal docente e investigador a integrar en el Departamento.
- r) Participar en los procedimientos de contratación del personal docente, realizando las propuestas correspondientes.
- s) Proponer el nombramiento de Colaboradores Honorarios.
- t) Informar sobre las necesidades de las plazas a cubrir por el personal de administración y servicios.
- u) Proponer la creación, modificación o supresión de plazas requeridas por los planes docentes e investigadores.
- v) Proponer la contratación de personal en el marco de los convenios o contratos de colaboración, y programas de investigación.
- w) Crear y disolver comisiones a efectos de la mejor gestión de sus atribuciones.
- x) Promover y garantizar la acción tutorial y orientadora del alumnado. Garantizar, en este sentido, la publicación de los horarios de tutorías del profesorado.
- y) Cualesquiera otras competencias que le atribuyan las disposiciones legales vigentes o los Estatutos de la Universidad de Huelva.

2.- La atribución del párrafo e) del anterior apartado se extenderá a todo el personal docente e investigador y la del párrafo f) a todos los posgrados oficiales.

Capítulo II: De la Dirección del Departamento.

ARTÍCULO 15: Nombramiento

1.- El Director/a del Departamento es su órgano unipersonal de gobierno. Su nombramiento y cese serán propuestos al Rector/a por el Consejo de Departamento, de entre el profesorado doctor con vinculación permanente adscrito al Departamento. Para su designación se seguirá el siguiente procedimiento:

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

- a) Producida la vacante, el Director/a en funciones procederá a efectuar la convocatoria para la celebración de la sesión electoral, debiendo mediar entre la recepción de la convocatoria y la celebración de la sesión un plazo de diez días hábiles. La convocatoria deberá ir acompañada del censo de electores y elegibles, realizado por la persona titular de la Secretaría del Departamento, así como del calendario electoral.
- b) El profesorado doctor con vinculación permanente interesado en asumir la Dirección del Departamento procederá a la presentación de su candidatura en los cuatro primeros días del plazo previsto en el apartado anterior, mediante escrito remitido al Director/a en funciones.
- c) En la sesión electoral se concederá la palabra a las personas que hayan presentado sus candidaturas y, tras ello, se procederá a los trámites de votación y escrutinio; la votación será libre, secreta y personal, no siendo admisible el voto delegado. Tanto si existe una sola candidatura, como si existen varias, se votará de manera simultánea. Resultará elegida la candidatura que obtenga mayoría absoluta.

De no obtener esta mayoría en la primera votación, se celebrará una segunda votación en el plazo mínimo de veinticuatro horas y máximo de setenta y dos, resultando elegido el candidato/a que obtuviera el mayor número de votos. En todo caso, el escrutinio será público. El Director/a en funciones moderará la sesión y recibirá y computará los votos; el Secretario/a levantará el acta correspondiente, haciendo en su caso la proclamación del candidato/a electo.

- d) De no existir candidaturas, por no haberse presentado ninguna, o bien por haber sido rechazadas todas las presentadas de acuerdo con las reglas anteriores, se procederá a una nueva convocatoria electoral y a la apertura de un nuevo periodo de presentación de candidaturas. En este caso se procederá a votación simultánea, resultando elegida, en primera votación, la candidatura que obtuviera mayoría absoluta. Si ninguna candidatura obtuviera mayoría absoluta, en el plazo mínimo de veinticuatro horas y máximo de setenta y dos, y sin necesidad de envío de una nueva convocatoria del Consejo, se procederá a una nueva votación, en que resultará elegida la candidatura que obtuviera mayor número de votos.

2.- De no elegirse candidato/a tras este nuevo plazo el Rector/a procederá a la designación del doctor/a con vinculación permanente y con dedicación a tiempo completo de mayor empleo y antigüedad del Departamento, salvo que medie en él o ella alguna causa justificada que impida el desempeño del cargo, en cuyo caso se continuará la prelación en el escalafón del profesorado doctor con vinculación permanente adscrito al Departamento y con dedicación a tiempo completo.

3.- El Reglamento de régimen interno de cada Departamento podrá prever el voto anticipado. No obstante, el plazo para la realización del mismo no podrá ser inferior a cuatro días hábiles, correspondiendo al Secretario/a del Departamento la fijación del lugar y horario para la realización del mismo.

4.- El mandato máximo del Director/a de Departamento será de cuatro años, pudiendo reducirse esta duración en el Reglamento de Régimen Interno de cada Departamento, en el que podrá regularse, igualmente, un procedimiento de moción de censura. Sólo cabrá una reelección, si bien quienes ya hubieran sido Director o Directora de Departamento durante más de un mandato podrán presentarse a posteriores elecciones no consecutivas.

ARTÍCULO 16: Director/a en funciones

1.- Será Director/a en funciones el propio Director o Directora cuyo mandato se extinga por alguna de las causas usualmente admitidas. No obstante, en el supuesto de que la persona se presente a reelección, el personal docente o investigador doctor con vinculación permanente y dedicación a tiempo completo de mayor categoría y antigüedad en el puesto asumirá este cargo.

2.- En caso de vacante, ausencia o enfermedad, se seguirá el siguiente orden de prelación en la sustitución de la Dirección del Departamento:

- a) El Subdirector/a del Departamento, en aquellos en los que se haya nombrado, de acuerdo con lo previsto en el presente Reglamento. La firma de actos incluirá la sigla "P.S".
- b) El Secretario/a del Departamento. Cuando acontezcan estas causas, la sustitución será automática, debiendo hacerse constar en el pie de firma los actos que el secretario dicte en ejercicio de las funciones del director, mediante la inclusión de la sigla "P.S".
- c) El doctor/a con vinculación permanente y con dedicación a tiempo completo que haya sido designado expresamente y con carácter general por la Dirección para tal función, oído el Consejo, quedando constancia en un acta del Consejo de Departamento la adopción de este acuerdo por parte de su Director/a y el informe emitido por el Consejo. En este caso, deberá hacerse constar en el pie de firma de los actos que se dicten en ejercicio de las funciones del Director, mediante la inclusión de la sigla "P.S".

En este caso, si la sustitución se prevé con una duración superior a un mes, o cuando, de hecho, se prolongue más allá de este tiempo, deberá notificarse esta circunstancia por el Secretario/a del Departamento a la Secretaría General de la Universidad, para que la persona sustituta sea nombrada por el Rector/a y tome posesión de su cargo como Director/a provisional, desplegándose los efectos económicos y administrativos del cargo a partir de esa fecha. En otro caso, la sustitución no requiere nombramiento ni toma

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

de posesión y se considera no retribuida durante dicho período.

- d) Cuando no resulte posible la sustitución por alguno de los medios anteriores, y produciéndose un caso en el que sea necesario articularla, el Secretario/a del Departamento lo pondrá en conocimiento del Rector/a, quien designará como persona sustituta al doctor/a con vinculación permanente y con dedicación a tiempo completo de mayor empleo y antigüedad del Departamento, salvo que medie en él alguna causa justificada que impida el desempeño del cargo, en cuyo caso se continuará la prelación en el escalafón de los doctores con vinculación permanente adscritos al Departamento con dedicación a tiempo completo.

3.- La situación de sustitución terminará en cuanto se produzca el cese oficial y formalmente la situación de vacante, ausencia o enfermedad del Director/a electo, recobrando, desde ese mismo momento, el ejercicio de funciones el Director/a sustituido y notificándose, acto seguido, a la Secretaría General en caso de haberse producido el nombramiento de Director/a provisional.

ARTÍCULO 17: Moción de censura

1.- La revocación del Director/a del Departamento podrá ser propuesta por una tercera parte de los miembros del Consejo y acordada por el voto favorable de la mayoría absoluta de ellos, con arreglo a los trámites siguientes:

- a) La presentación de un escrito dirigido al Consejo de Departamento en que se expresen las razones en que se apoye la propuesta de revocación.
- b) La convocatoria por el Director/a de una sesión extraordinaria del Consejo, en el plazo máximo de diez días, que incluya como punto único la propuesta de revocación.
- c) La celebración de la sesión, en cuya deliberación tendrá la palabra en primer lugar la persona que represente a los miembros del Consejo que hayan suscrito el escrito de revocación, y seguidamente el Director o Directora, procediéndose por último a la votación de la propuesta.

2.- El Director/a no podrá ser candidato/a en la nueva elección que se celebre inmediatamente después de su revocación, salvo que presente su candidatura en el plazo extraordinario previsto en el artículo 15.1.d) de este Reglamento.

ARTÍCULO 18: Funciones

Son funciones del Director/a del Departamento:

- a) Convocar, presidir y moderar el Consejo de Departamento.

- b) Fijar el orden del día, incluyendo, en su caso, las propuestas formuladas por un tercio de sus miembros o todo un sector.
- c) Informar las propuestas presentadas al Consejo de Departamento.
- d) Ejecutar los acuerdos adoptados por el Consejo de Departamento.
- e) Proponer el nombramiento y cese del Secretario o Secretaria del Departamento, previa audiencia del Consejo.
- f) Coordinar las actividades docentes e investigadoras conforme a lo establecido por el Consejo de Departamento.
- g) Autorizar los gastos previstos en el presupuesto del Departamento, por los conceptos y cuantías que en el mismo se determinen.
- h) Elaborar los proyectos de memorias, presupuestos y liquidaciones, sometiéndolos al Consejo.
- i) Representar al Departamento.
- j) Ejecutar las obligaciones que se deriven del plan de ordenación docente.
- k) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones vigentes o los Estatutos de la Universidad de Huelva.

Capítulo III: De la Secretaría del Departamento

ARTÍCULO 19: Designación y cese del Secretario/a

1.- El Secretario/a del Departamento es un órgano unipersonal de gobierno del mismo. La propuesta de su nombramiento y cese se efectuará por el Director/a, oído el Consejo. La Secretaría del Departamento podrá recaer en un miembro del personal docente e investigador adscrito al Departamento con vinculación permanente, y preferentemente con dedicación a tiempo completo, o en un miembro del personal de administración y servicios, también vinculado al Departamento.

2.- El Secretario/a del Departamento permanecerá en el ejercicio de sus funciones mientras lo haga el Director/a que lo propuso, salvo que hubiese de abandonar el cargo por alguna de las causas legalmente previstas. Quedará en funciones hasta la toma de posesión del nuevo Secretario/a.

3.- En caso de ausencia, enfermedad o vacante, el Secretario/a del Departamento será sustituido provisionalmente por quien designe el Director/a, con aceptación del suplente, y sin audiencia previa del Consejo, salvo que se establezca otro régimen distinto de sustitución en el reglamento de régimen interno propio del Departamento.

En este caso, si la sustitución se prevé con una duración superior a un mes, o cuando, de hecho, se prolongue más allá de este tiempo, deberá notificarse esta circunstancia por el propio Secretario/a sustituto del Departamento a la Secretaría General de la Universidad, con el visto bueno de la Dirección del Departamento, para que la persona sustituta sea nombrada por el Rector/a y tome posesión de su cargo como Secretario/a provisional, desplegándose los efectos económicos y administrativos del cargo a partir de esa fecha. En otro caso, la sustitución no requiere nombramiento ni toma de posesión y se considera no retribuida durante dicho período.

4.- La situación de sustitución terminará en cuanto se produzca el cese oficial y formalmente la situación de vacante, ausencia o enfermedad del Secretario/a, recobrando, desde ese mismo momento, el ejercicio de funciones el Secretario/a sustituido y notificándose, acto seguido, a la Secretaría General.

ARTÍCULO 20: Funciones

Son funciones del Secretario/a del Departamento:

- a) Levantar acta de las sesiones del Consejo de Departamento.
- b) Librar las certificaciones sobre los acuerdos del Consejo y sobre cuantos hechos consten en la documentación oficial del Departamento.
- c) Custodiar los libros-registros, archivos, y libros de actas del Consejo.
- d) Coordinar el trabajo del personal de administración y servicios adscrito al Departamento.
- e) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las disposiciones legales vigentes o los Estatutos de la Universidad de Huelva.

Capítulo IV: De la Subdirección del Departamento

ARTÍCULO 21: Designación y cese del Subdirector/a

Los Reglamentos de Régimen Interno de los Departamentos podrán prever la figura del Subdirector/a, que tendrá las competencias que los mismos le atribuyan, en el marco de las funciones que los Estatutos de la Universidad y el presente Reglamento otorgan a la Dirección del Departamento.

El nombramiento de Subdirector/a corresponde al Rector/a, a propuesta del Director/a, oído el Consejo de Departamento, siempre y cuando éste cuente con más de 45 profesores y 25 lo sean a tiempo completo.

El cargo de Subdirector/a llevará aparejada una reducción de la carga docente y retribución de acuerdo con lo que disponga el plan de ordenación docente aplicable en cada curso académico.

Capítulo V: De las Secciones Departamentales

ARTÍCULO 22: Creación de las Secciones Departamentales

1.- Cuando un Departamento cuente con profesores que impartan docencia en dos o más centros dispersos geográficamente y las circunstancias así lo aconsejen, podrán crearse Secciones Departamentales.

2.- La propuesta de creación incumbirá a los Consejos de Departamentos; su aprobación, sin embargo, corresponde al Consejo de Gobierno.

ARTÍCULO 23: Composición y régimen jurídico

1.- Las Secciones Departamentales habrán de contar, al menos, con un tercio del número mínimo de personal docente e investigador necesario para la constitución del Departamento, respetándose el porcentaje de representación estudiantil, así como el del personal de administración y servicios.

2.- El funcionamiento de las Secciones Departamentales será coordinado por el Consejo de Departamento, de acuerdo con las funciones y medios que éste le atribuya, en el marco que disponga, en su caso, el respectivo Reglamento de Régimen Interno.

3.- En lo no previsto por el Reglamento de Régimen Interno o por el Consejo del Departamento, serán de aplicación las normas establecidas en este Reglamento para los Departamentos.

ARTÍCULO 24: Dirección de las Secciones Departamentales

La Dirección de las Secciones Departamentales habrá de recaer en uno de sus profesores doctores con vinculación permanente y dedicación a tiempo completo. El Consejo de Departamento efectuará las propuestas de nombramiento y cese, que serán acordadas por mayoría absoluta de sus miembros, a instancia de dos tercios de los componentes de la Sección Departamental. La propuesta correspondiente será elevada al Rector/a a los efectos oportunos. En ningún caso, esta Dirección se considera cargo académico a efectos retributivos, administrativos y de exoneración.

Capítulo V: De las Comisiones del Departamento

ARTÍCULO 25: Creación de comisiones de Departamento

1.- Los Departamentos podrán crear comisiones por acuerdo de su Consejo, sin perjuicio de las que expresamente se contemplen en el Reglamento de Régimen Interno de cada Departamento.

2.- Las convocatorias, constitución, desarrollo de las sesiones, votaciones, adopción de acuerdos y demás trámites de funcionamiento interno de las comisiones del Departamento se regirán por lo establecido en el Título Tercero del presente Reglamento en lo que les pueda ser de aplicación.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

3.- Los Departamentos podrán completar la regulación del funcionamiento de sus comisiones en sus propios reglamentos de régimen interno.

ARTÍCULO 26: Comisión de Docencia

1.- Los Departamentos deberán crear, al menos, la Comisión de Docencia, con el fin de velar por la correcta planificación y desarrollo de las actividades docentes correspondientes al Departamento.

2.- La Comisión de Docencia estará compuesta por el Director/a del Departamento o persona en quien delegue, dos profesores y tres estudiantes, elegidos todos por el Consejo de Departamento por sus sectores respectivos. Se nombrará un número de suplentes igual que el de titulares, para proceder a las oportunas sustituciones en casos de abstención o recusación, y de vacante, ausencia o enfermedad. Cuando en el Consejo del Departamento no exista el suficiente número de estudiantes para cubrir estos puestos, el Director/a cursará un escrito a la Delegación del C.A.R.U.H. instando el envío de una propuesta de designación de las vacantes, sometiendo dicha propuesta a la posterior aprobación del Consejo.

3.- La Comisión de Docencia intervendrá en primera instancia en todos los conflictos que se planteen relativos a la docencia impartida por los profesores del Departamento, a fin de favorecer el normal desarrollo de la actividad lectiva. En el caso de que los conflictos versen sobre las calificaciones otorgadas por el profesorado, remitirán las actuaciones al Tribunal Cualificado de Evaluación, en los términos del artículo 135 de los Estatutos de la Universidad de Huelva.

ARTÍCULO 27: Comisión Permanente

1. Podrá crearse una Comisión Permanente para adoptar acuerdos por delegación del Consejo de Departamento. Las materias sobre las que podrá resolver serán las establecidas genéricamente en el Reglamento de Régimen Interno del Departamento, las establecidas en el acuerdo de creación de la comisión o las delegadas para asuntos concretos por el consejo de Departamento; en este último caso, la delegación debe ser expresa, para caso determinado y estableciendo, de ser necesarias, las directrices que debe seguir la comisión.

2. La Comisión Permanente deberá garantizar la presencia de todos los sectores representados en el Consejo de Departamento y de todas sus áreas de conocimiento.

3. Los acuerdos de la Comisión Permanente deberán ser ratificados por el Consejo de Departamento.

La falta de ratificación de un acto equivale a su revocación. En todo momento el Consejo de Departamento podrá avocar las competencias de la comisión.

Capítulo VI: De las áreas de conocimiento

ARTÍCULO 28: Constitución

1.- Son áreas de conocimiento las incluidas en el catálogo correspondiente establecido por el Consejo de Universidades; no obstante, la Universidad de Huelva podrá delimitar otras áreas de conocimiento nuevas atendiendo a la entidad de su objeto y a la existencia de comunidades de investigadores, nacionales o internacionales, en dicho campo, previo informe favorable del Consejo de Universidades.

2.- Los Departamentos compuestos por más de un área de conocimiento podrán crear la figura de coordinador/a del área correspondiente, previo acuerdo del Consejo de Departamento, en el que se establezcan sus atribuciones, su régimen de funcionamiento y duración de la función. En este sentido, será necesario aprobar o, en su caso, ratificar dicho nombramiento anualmente en el Consejo de Departamento. No obstante lo anterior, esta figura no se considera cargo académico a efectos retributivos, administrativos y de exoneración.

TÍTULO TERCERO: DEL FUNCIONAMIENTO DEL DEPARTAMENTO.

ARTÍCULO 29: Sesiones del Consejo de Departamento

1.- El Consejo de Departamento se reunirá, como mínimo, en sesión ordinaria, una vez al cuatrimestre, y en sesión extraordinaria, a instancia de la Dirección o a petición de un tercio de sus miembros, cuando la importancia o la urgencia de los asuntos así lo demandase.

2.- La petición de convocatoria a instancia de un tercio de los miembros del Consejo deberá realizarse mediante escrito suscrito por todos los solicitantes, dirigido a la dirección y presentado en el registro del Departamento. El escrito contendrá, necesariamente, una justificación de la petición y la indicación de los asuntos cuya incorporación al orden del día se proponga. El Director/a habrá de proceder a la convocatoria de la sesión dentro de los diez días siguientes a la petición cuando así se solicite expresamente en el escrito; en caso contrario, el asunto será incluido como punto específico en el orden del día de la sesión ordinaria inmediata siguiente.

3.- El Consejo de Departamento sólo podrá reunirse durante el período lectivo.

ARTÍCULO 30: Convocatoria

1.- Las convocatorias de las sesiones habrán de estar en posesión de los miembros del Consejo, a través de la Secretaría del Departamento, con al menos cuatro días hábiles de antelación a su celebración; en ellas se habrán de fijar claramente los puntos del orden del día, además de la fecha, la hora y el lugar de celebración de dichas sesiones.

2.- En casos de urgencia, apreciada por el Director/a del Departamento, la convocatoria será extraordinaria, no requerirá la inclusión en el orden del día de la aprobación del acta de la sesión anterior, y estará en posesión de los miembros del Consejo con un mínimo de 48 horas de antelación a la celebración de la sesión. La notificación a los

estudiantes miembros del Consejo se cursará a la delegación de alumnos de la titulación a la que pertenezcan.

3.- No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, la notificación personal a los miembros del Consejo podrá hacerse por correo electrónico, en los términos que se fijen en el Reglamento de Régimen Interno del Departamento, previendo, en su caso, la remisión del acta de la sesión anterior, cuando sea objeto de aprobación conforme al orden del día fijado en la convocatoria.

En este último caso, las notificaciones serán dirigidas a la dirección de correo electrónico institucional de la Universidad de Huelva que los miembros del Consejo tengan asignadas por el servicio de informática. Se entenderán recibidas por sus destinatarios durante el segundo día hábil siguiente al de su envío.

ARTÍCULO 31: Quorum para la constitución del Consejo de Departamento

Para la válida constitución del Consejo, en primera convocatoria, será necesaria la presencia de dos tercios de sus miembros; y en segunda convocatoria, de un tercio de los mismos. De no existir el quorum establecido, se habrá de proceder a nueva convocatoria sin sujeción a quorum alguno.

ARTÍCULO 32: Orden del día

1.- Todos los asuntos a tratar se habrán incluido previamente en el orden del día remitido a los miembros del Consejo mediante la convocatoria de la sesión.

2.- Iniciada una sesión del Consejo, podrá declararse de urgencia la inclusión en el orden del día de un punto no contemplado por la convocatoria, siempre que se encuentren presentes todos los miembros del Consejo y que previamente a la deliberación o acuerdo sobre el punto sea aprobada por mayoría la urgencia del asunto.

ARTÍCULO 33: Adopción de acuerdos

1.- Las votaciones podrán ser por asentimiento, ordinarias o secretas.

2.- Se considerarán aprobadas por asentimiento las propuestas del Director/a cuando, una vez enunciadas por éste, no susciten ninguna objeción u oposición.

3.- En otro caso, se realizará votación ordinaria, levantando la mano, primero, quienes aprueben, a continuación, los que desapruében y, finalmente, los que se abstengan.

4.- La votación secreta se realizará mediante papeletas que los miembros del Consejo, previa identificación, entregarán al Secretario o Secretaria, y tendrá lugar necesariamente en los siguientes casos:

a) En todos los asuntos referidos a personas, salvo cuando se trate de informes relativos a concursos para provisión de plazas de profesores contratados, o para la autorización de contratos de investigación por miembros

del Departamento, en cuyos casos la votación será secreta únicamente de acuerdo con las letras b) y c) de este apartado. En todos estos casos, deberán establecerse, con carácter previo a la votación, las razones a favor o en contra del asunto a tratar, a fin de motivar la decisión del Consejo.

b) Cuando así lo decida la Dirección.

c) A solicitud del 20% de los miembros presentes o la totalidad de un sector.

5.- En caso de inasistencia a la sesión, los miembros del Departamento podrán remitir previamente su voto por escrito, presentándolo en el registro del Departamento mediante sobre cerrado acompañado de una solicitud de admisión del voto dirigida a la Dirección; el escrito incluido en el sobre expresará el asunto sobre el que se vota y el sentido del voto. El Director/a del Departamento garantizará, en su caso, el secreto del mismo.

6.- El voto será libre, personal e indelegable, no admitiéndose el ejercicio del voto mediante representación.

7.- La presidencia de la sesión podrá autorizar la asistencia a la misma de personas relacionadas con las actividades del Departamento, previa solicitud comprensiva del punto en el que desean encontrarse presentes y, en su caso, de una petición de palabra en el punto correspondiente; las personas autorizadas no podrán permanecer en la sesión durante el trámite de votación, salvo que esta revista el carácter de secreta, y en ningún caso se les reconocerá el derecho a voto.

ARTÍCULO 34: Mayoría

1.- Los acuerdos se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos, sin perjuicio de las mayorías específicas previstas en supuestos concretos por este reglamento. Como regla general, deberá computarse un voto por persona.

2.- Contra los acuerdos adoptados se podrá interponer recurso administrativo de alzada ante el Rector/a en los casos y conforme al régimen previsto en la legislación del procedimiento administrativo común; los miembros del órgano colegiado asistentes a la sesión en que se hubiera adoptado un acuerdo sólo podrán recurrir contra el mismo cuando hubieran salvado expresamente su voto contrario o de forma expresa hayan hecho constar su abstención, en los términos de la legislación de régimen jurídico del sector público.

ARTÍCULO 35: Acta de las sesiones

1.- De cada sesión del Consejo de Departamento el Secretario/a levantará el acta correspondiente, que cuidará de remitir a los miembros del Consejo. El acta contendrá la indicación de las personas que han intervenido en la sesión, las circunstancias de lugar y tiempo en que se ha celebrado, una sucinta exposición del sentido de las deliberaciones, la forma y resultado de las votaciones y el contenido de los acuerdos.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

2.- Las actas serán firmadas por el Secretario/a, con el visto bueno de la Dirección, y se aprobarán en la sesión ordinaria siguiente del Consejo de Departamento.

3.- Los miembros del Consejo de Departamento podrán hacer constar en acta su voto contrario al acuerdo adoptado y los motivos que lo justifiquen. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto, o en el plazo que señale el presidente, el texto que se corresponda fielmente con su intervención, haciéndose así constar en el acta o uniéndose copia a la misma.

4.- Cuando el Consejo de Departamento haya de formular propuestas a otros órganos universitarios, los votos particulares de sus miembros se harán constar siempre junto con las mismas.

TÍTULO CUARTO: DE LA MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO

ARTÍCULO 36: Procedimiento

La modificación del presente Reglamento podrá acordarse a instancias de la Secretaría General, o ser propuesta por, al menos, tres Departamentos, previo acuerdo de sus respectivos Consejos, debiendo tramitarse conforme al procedimiento general de elaboración de Reglamentos de la Universidad de Huelva.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Reglamentos de Régimen Interno.

Los Reglamentos de Régimen Interno propios de cada Departamento que se encuentren vigentes a la entrada en vigor del presente Reglamento seguirán siendo aplicables en lo que no sean contrarios al mismo.

Segunda. Concurrencia de requisitos del artículo 3 del presente Reglamento.

En los supuestos en que un Departamento deje de cumplir los requisitos de constitución del art. 3.2 del presente Reglamento por circunstancias sobrevenidas, dispondrá de un plazo de un año para reunir, de nuevo dichos requisitos. En otro caso, deberá iniciarse el correspondiente procedimiento de reestructuración del Departamento.

Tercera. Supletoriedad del Reglamento para la Elección de miembros del Claustro Universitario.

Los procesos electorales previstos en este Reglamento se regirán, en lo no dispuesto por el mismo, por el Reglamento para la elección de miembros del Claustro Universitario, que será de aplicación supletoria.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Representación de estudiantes en los Consejos de Departamento.

Una vez entre en vigor el presente Reglamento y hasta tanto no se celebren las próximas elecciones a representantes de estudiantes en los Consejos de Departamento conforme a lo previsto en el artículo 13 del mismo, en aquellos Departamentos en cuyos Consejos hubiera de renovarse o constituirse la representación del estudiantado, la Dirección del Departamento podrá convocar elecciones para cubrir dicha representación siguiendo el procedimiento descrito en el artículo 13.2.C) del presente Reglamento, en el plazo de 1 mes desde su entrada en vigor.

Segunda. Representación del Personal Docente e Investigador no doctor en los Consejos de Departamento.

Una vez entre en vigor el presente Reglamento, los Consejos de Departamento deberán llevar a cabo, en el plazo máximo de un mes, la designación de los representantes del PDI no doctor, de conformidad con el artículo 13.2.B). En el supuesto de no disponer de Reglamento de Régimen Interno, y, hasta tanto se apruebe, el número de representantes de este sector será el del número mínimo previsto en dicho artículo.

La aplicación de esta Disposición Transitoria deberá hacerse en todo caso antes de que comiencen los correspondientes procesos electorales a la Dirección del Departamento.

Tercera. Régimen aplicable a los procesos de elección de Directores de Departamentos.

Los procesos de elección de Directores/as de Departamento que estén produciéndose a la entrada en vigor de este Reglamento, seguirán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de inicio de dichos procesos.

Cuarta. Duración del mandato de los Directores/as de Departamento

Los Directores/as cuyo mandato no hubiera concluido a la entrada en vigor del presente Reglamento, permanecerán en sus cargos hasta la finalización del mismo, siendo de aplicación el artículo 13.4 del mismo.

Quinta. Plazo de adaptación de los Reglamentos de Régimen interno de los Departamentos

Los Departamentos dispondrán de un plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor del presente Reglamento para la aprobación de sus Reglamentos de Régimen Interno o para la adaptación de los mismos.

Hasta tanto no se produzca la aprobación de los Reglamentos de Régimen Interno o se proceda a su actualización, se regirán por el presente Reglamento aunque se trate de las normas de carácter dispositivo a que se refiere el artículo 2.1, en lo que sean contrarios a los Estatutos de la Universidad de Huelva.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Quedan derogadas las disposiciones de igual o inferior rango que contradigan lo dispuesto en este reglamento y, en particular:

- Reglamento de Régimen Interno de los Departamentos Universitarios aprobado en Consejo de Gobierno el 23 de junio de 2009 así como, en cuanto pudiera conservar vigencia, el acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 24 de marzo de 2008 por el que se aprueban disposiciones en materia de elecciones a Centros y Departamentos.
- Los Reglamentos de Régimen Interno de los Departamentos contrarios a este Reglamento.
- Los Criterios para la creación y modificación de Departamentos en la Universidad de Huelva aprobados por el Consejo de Gobierno el 20 de octubre de 2015.

DISPOSICIÓN FINAL. Entrada en vigor.

Este Reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el Consejo de Gobierno, y publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Huelva.

1.3.3 II Plan de igualdad efectiva de mujeres y hombres de la Universidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

Equipo de Trabajo

Comisión de Igualdad de la Universidad de Huelva

Presidencia: Excm.a. y Magfca. Sra. Rectora, María Antonia Peña Guerrero

Vicepresidencia: Vicerrector de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad, Juan Antonio Márquez Domínguez

Secretaría: Directora de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Cinta Martos Sánchez

Defensor Universitario: Juan María Cuenca López

Gerente: Manuel Pavón Lagares

Servicio de Inspección: Joaquín Reyes Columé

Unión General de Trabajadores: Belén Ríos Vizcaino

Comisiones Obreras: Nieves Saldaña Díaz

Confederación de Sindicatos Independientes de Funcionarios: José Luis Gómez Díaz

Somos Universidad: Manuel Minchón López

Representante del alumnado: Mario López Adame

Asesoras, Expertas en Igualdad de Género: Miriam Araujo Hernández, Celia Sánchez López y Beatriz M. Domínguez García

Dirección Ejecutiva: Cinta Martos Sánchez, Juan Antonio Márquez

Domínguez

Redacción: Cinta Martos Sánchez, Inmaculada Expósito Cívico

Diseño y ajustes de textos: Manuel Minchón López, Cinta Martos Sánchez

Revisión Legislativa y del texto: Celia Sánchez López, María Nieves Saldaña Díaz, Belén Ríos Vizcaino

Tablas de retribuciones: Pilar Martín Zamora.

1. PRESENTACIÓN

La igualdad, uno de los valores fundamentales de todas las personas junto con el de la libertad, constituye la base para el ejercicio del resto de derechos. Con un marco legal que la protege, podríamos creer que no existen situaciones de discriminación hacia las mujeres. Nada más lejos de la realidad. Se presentan notables diferencias entre la igualdad legal y real o efectiva. Es cierto el gran avance que se ha experimentado en las últimas décadas, sin embargo, la diferencia entre ambas es aún significativa.

Las universidades prestan el servicio público de la educación superior mediante la investigación, la docencia, el estudio y la transferencia. De ahí que sea un agente fundamental en la consecución del objetivo de la igualdad real.

Para llevar a cabo todo este camino, se creó la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad y se constituye una nueva Comisión de Igualdad. Con esta estructura y la aprobación de este II Plan, la Universidad de Huelva avanza en dicho compromiso.

Se abordan nuevos retos con los que consolidar y avanzar en la participación equilibrada en los órganos de gobierno; en la gestión de la investigación; en la eliminación de los estereotipos de género que pueden estar en la base de la elección de los estudios; en la construcción de un conocimiento no androcéntrico y que tenga en cuenta la contribución de las mujeres en las distintas disciplinas; así como en la inclusión de dicho conocimiento en la formación que se ofrece, entre otros.

Por tanto, este II Plan de Igualdad efectiva de mujeres y hombres es fruto del compromiso que la Universidad de Huelva tiene con la sociedad a la que presta servicio. Surge de la convicción real de las personas que conformamos la comunidad universitaria de que es necesario el esfuerzo de todas y todos para avanzar en el objetivo propuesto. Del compromiso por los derechos humanos, del fomento de la igualdad de mujeres y hombres, de la responsabilidad social y de la lucha contra cualquier tipo de discriminación surge este II Plan de Igualdad. En este contexto, la igualdad de género es el Quinto Objetivo de los 17 del Desarrollo Sostenible y constituye una oportunidad para hacer frente a los desafíos que las mujeres y hombres tienen en el siglo XXI.

Desde estos antecedentes y un intenso trabajo de la Comunidad Universitaria, se presenta este documento, estructurado en tres capítulos y un anexo.

Tras esta presentación, considerada como capítulo 1, se incluye un diagnóstico, capítulo dos, donde se analiza y dictamina las desigualdades de género en la Universidad de Huelva. El tercer capítulo se centra en lo que se ha llamado II Plan de Igualdad, en el cual se recogen los ejes sobre los que pivotará el Plan, los objetivos para conseguirlo, las medidas y las acciones, así como la organización y evaluación del mismo. Finalmente se incorpora en un anexo, el marco normativo y las principales disposiciones de las políticas de igualdad de género.

2. DIAGNÓSTICO

El Plan de Igualdad de mujeres y hombres es el instrumento que recoge las medidas a implementar para avanzar en la eliminación de las desigualdades de género. Para el diseño de este II Plan se han tenido en cuenta los datos que arroja el diagnóstico sobre la situación de la Universidad de Huelva en materia de igualdad de género. Conocer la situación de partida es una premisa imprescindible para marcar las líneas a seguir, señalando actuaciones prioritarias a corto, medio y largo plazo.

Se presenta pues a continuación, el análisis realizado sobre la situación de mujeres y hombres en la Universidad de Huelva. En este, se han analizado cuantitativamente, los tres colectivos que constituyen la Comunidad Universitaria: Personal Docente e Investigador, Personal de Administración y Servicios y Estudiantado. Los datos extraídos para este trabajo comprenden desde el año 2012, cuando se aprueba el I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva, a los años 2017 y 2018, es decir, hasta llegar a los datos más actuales de los que disponemos.

El diagnóstico se estructura en torno a seis apartados, el primero describe la participación de mujeres y hombres en los órganos de gestión y representación de la Universidad de Huelva, los tres siguientes recogen la distribución de PDI, PAS y Estudiantado respectivamente, el quinto apartado recoge las retribuciones, el sexto las medidas de conciliación laboral y corresponsabilidad, el séptimo las actuaciones en materia de igualdad llevadas a cabo en la Universidad, y finalmente las actuaciones en materia de acoso sexual por razón de género y orientación laboral.

La información se ha analizado en tablas de frecuencias y porcentajes a las que se han agregado indicadores específicos de los diagnósticos de género tales como:

- Índice de Distribución (ID): es el porcentaje que representa el número de mujeres y hombres en una categoría. Este indicador es útil para ver los desequilibrios entre los sexos y aporta información sobre la distribución global intersexo. Se considera que en una categoría es equilibrada en términos legales si el ID se sitúa entre el 40% y el 60%.
- Brecha de género (BG): es la diferencia entre el porcentaje o tasa femenina y masculina en una

determinada categoría. Normalmente se calcula por diferencia entre la tasa femenina menos la masculina, por lo que un valor negativo indica diferencia a favor de los hombres.

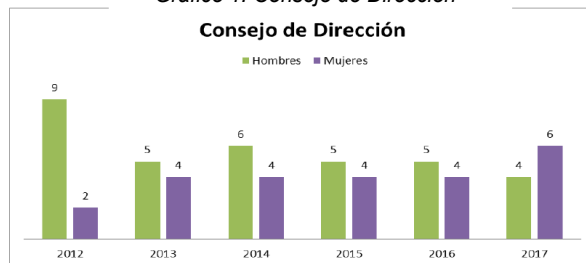
2.1. ÓRGANOS DE GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN

Se presentan los datos distribuidos por sexo hasta junio de 2018 en los Órganos de Gobierno de la Universidad de Huelva, se analiza tanto la situación actual, como la evolución desde el 2012 cuando tiene lugar la aprobación del I Plan de Igualdad en esta nuestra Universidad. II PLAN DE IGUALDAD.

2.1.1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

El análisis de los órganos de gobierno nos muestra cómo, en lo que se refiere al Consejo de Dirección, órgano designado por el rector o la rectora, a 31 de diciembre de 2017 el 60% lo representan las mujeres y el 40% los hombres. La evolución muestra cómo la representación en el consejo de dirección desde el 2012 en el que existía una gran diferencia en la representatividad entre hombre y mujeres, ha ido evolucionando hasta situarnos en estos momentos con una mayoría de mujeres en los cargos de gestión.

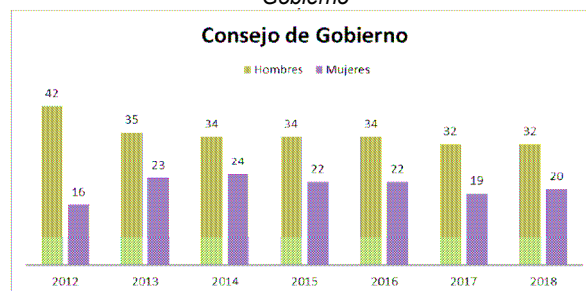
Gráfico 1. Consejo de Dirección



Fuentes: Portal de Transparencia de la UHU

En el Consejo de Gobierno, la evolución a 31 de junio de 2018 es la que se muestra en la Gráfica 2, donde los hombres representan el 61,53% frente al 38,46% de las mujeres. En este caso existe una brecha de género de -23 puntos (a favor de los hombres).

Gráfico 2. Consejo de Gobierno



Fuente: Portal de transparencia de la UHU

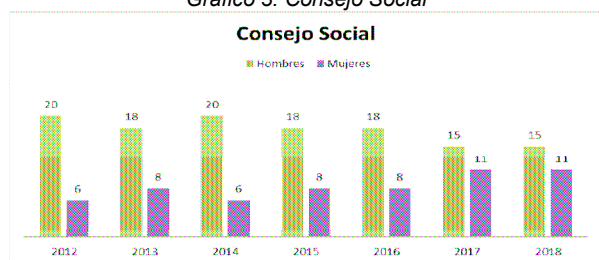
En el caso del Consejo Social, que es el órgano de participación de la sociedad en la Universidad, siempre ha

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

existido una mayor representación masculina, aunque con los años esta diferencia se ha ido reduciendo hasta llegar a fecha de 31 de junio de 2018, cuando los hombres representan el 57,69% frente a las mujeres que representan el 42,30%. 2017 y 2018 son los años en los que más igualdad se da entre ambos sexos, siendo la BG de -15,3%, puntos porcentuales a favor de los hombres (véase Gráfico 3).

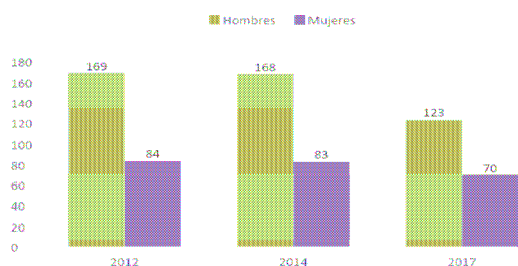
Gráfico 3. Consejo Social



Fuente: Portal de transparencia de la UHU

La Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, recoge que el Claustro Universitario es el máximo órgano de representación de la comunidad universitaria. Su distribución por sexo a 31 de diciembre de 2017 es que el 62,17% es representatividad masculina frente al 36,26% de representativas femenina, siendo la BG de -25,91 puntos. La evolución es la recogida en la Gráfica 4.

Gráfico 4. Claustro Universitario

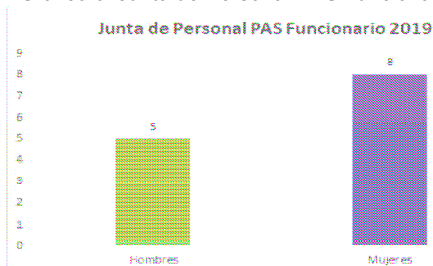


Fuente: Portal de transparencia de la UHU

2.1.2. ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN

En relación con los Órganos de Representación tanto del PDI como del PAS los datos (Gráficos 5-8), Podemos ver como en la Junta de Personal existe un 61,53% de presencia masculina y un 38,46% de presencia femenina, dándose un BG de -23,07 puntos porcentuales.

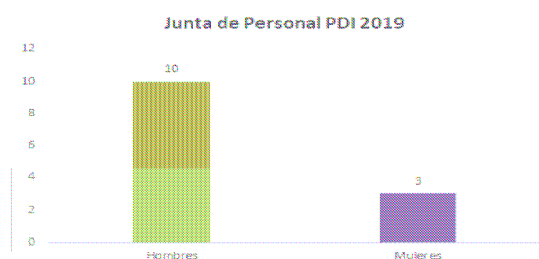
Gráfico 5. Junta de Personal PAS Funcionario 2019



Fuente: Portal de Transparencia

En la Junta de Personal de PDI la distribución es de un 76,92% de presencia masculina y un 23,07% de presencia femenina, dándose un BG de -53,85 puntos porcentuales.

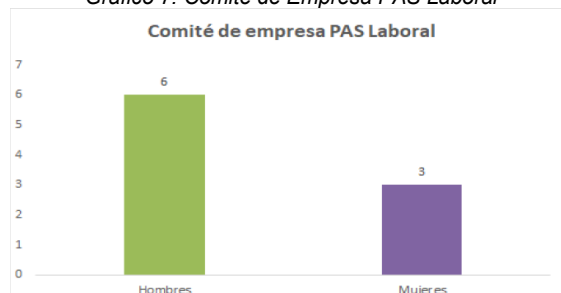
Gráfico 6. Junta de Personal PDI 2019



Fuente: Portal de Transparencia

Por lo que respecta al Comité de Empresa PAS Laboral se observa un 66,66% son hombres y un 33,33% mujeres, lo que supone una BG de -33,33 puntos porcentuales.

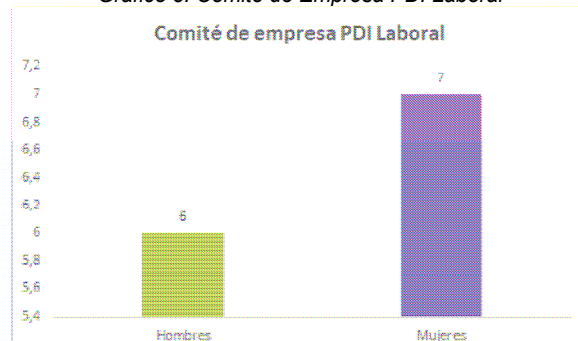
Gráfico 7. Comité de Empresa PAS Laboral



Fuente: Portal de Transparencia de la UHU

En el Comité de Empresa del PDI Laboral la distribución es de 46,15% masculina y el 53,84% femenina, dándose un BG de 7,69 puntos porcentuales.

Gráfico 8. Comité de Empresa PDI Laboral



Fuente: Portal de transparencia de UHU

2.1.3. ÓRGANOS UNIPERSONALES

En relación a las personas que han ostentado el cargo de Rector/a desde 1993 en el que se fundó la Universidad de Huelva, ha habido tres hombres y una mujer.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

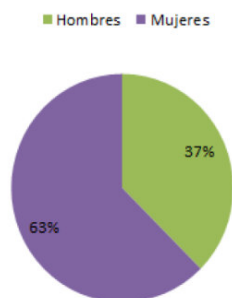
Desde el 11 de julio de 2017 la Universidad de Huelva cuenta con la primera mujer en su historia en optar y posteriormente ostentar el cargo de Señora Rectora Magnífica Profa. Dra. María Antonia Peña Guerrero. Este hecho es aún más destacable si se atiende al dato siguiente: de las 50 universidades públicas de España, sólo siete están regidas por una mujer (1).

(1) Para más información, remitimos a consultar la I Cumbre de Rectoras que tuvo lugar en Castellón en noviembre de 2018: <https://www.uv.es/ruigeu/es/novedades-1286046220613/Novetat.html?id=1286058312758>

En los Vicerrectorados existe una mayor representación de mujeres. A 30 de junio de 2018 el porcentaje de mujeres representa el 62,5% del total frente al 37,5% de los hombres, siendo la BG de 25 puntos porcentuales.

Gráfico 9. Vicerrectorados 2017/2018

Vicerrectorados 2017 y 2018

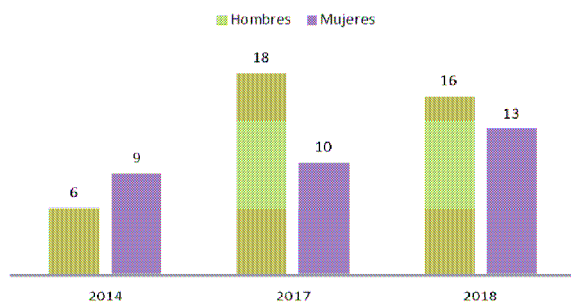


Fuente: Web de la UHU

El caso de las Direcciones Generales ha habido un retroceso en la representación femenina pasando de un 60% en 2014 a un 35,71 % en 2017. Sin embargo, durante el curso 2017/2018, el porcentaje de mujeres es del 44,8% (véase Gráfico 10).

Gráfico 10. Direcciones Generales

Direcciones Generales

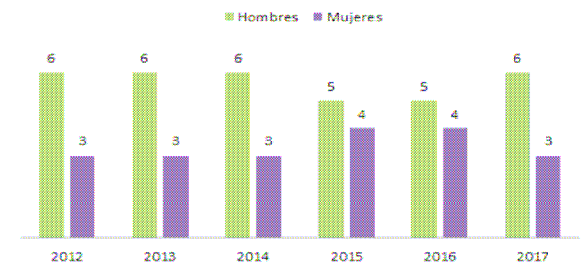


Fuente: Web de la UHU

En el caso de los Decanatos y Direcciones de Escuelas, hay una mayor representación masculina, como refleja el Gráfico 11.

Gráfico 11. Decanatos y Direcciones de Escuela Universitaria

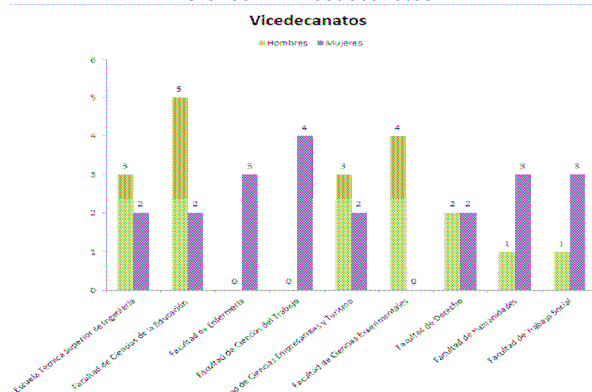
Decanatos - Direcciones de Escuela



Fuente: Web de la UHU

En el caso de los Vicedecanatos y Subdirecciones de centros la representación es mayoritariamente femenina, siendo la proporción en 2018 del 36% de varones frente al 64% de mujeres. Proporción más igualitaria que en 2014 donde se daba una BG del 33,33%, de varones frente a un 66,66% de mujeres.

Gráfico 12. Vicedecanatos

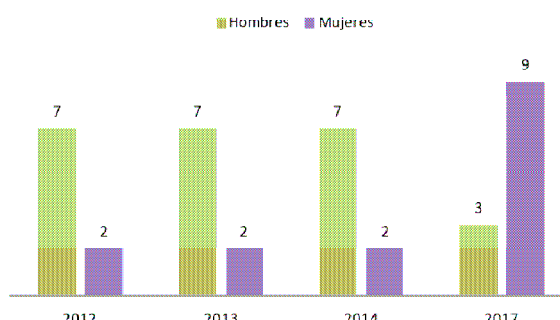


Fuente: Web de la UHU

En las Secretarías de los Centros se ha producido una inversión. Mientras que desde 2012 a 2014 estos espacios estaban copados mayoritariamente por hombres, en 2017, las mujeres han pasado a ser más de la mitad, con un porcentaje de representación femenina en estos cargos del 75%.

Gráfico 13. Secretaría de Centros Universitarios

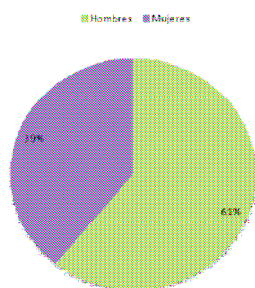
Secretaría de los Centros



Fuente: Web de la UHU

En el caso de las Direcciones de Departamento el 61% de la representación es masculina frente al 39% femenina, existiendo una BG del -22 puntos porcentuales. En la Secretaría de los departamentos la representación está muy equilibrada siendo el 47,82% masculina frente al 52,82% femenina, con una BG de 5 puntos porcentuales.

Gráfico 14. Direcciones Generales
Direcciones de Departamentos



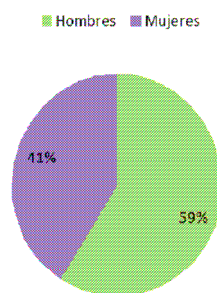
Fuente: Web de la UHU

2.2. PERSONAL DOCENTE INVESTIGADOR (PDI)

En la Universidad de Huelva los hombres siguen teniendo una mayor presencia que las mujeres entre el PDI. En términos absolutos, según las estadísticas a 31 de diciembre de 2017, el número de PDI asciende a 859, de los cuales 506 son hombres y 353 mujeres, lo que significa que el porcentaje femenino es un 41% y el masculino un 59%. Lo que se traduce en que el 58,91% son hombres y que el 41,09% son mujeres, dándose una BG de -17,85 puntos porcentuales.

Gráfico 15. Distribución del PDI por Sexo

Distribución del PDI por Sexo



Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

En la siguiente tabla (Tabla 1) se recoge la distribución por cuerpo, categoría y sexo del PDI en 2017.

Tabla 1. PDI por Categoría y Sexo 2017

COMPOSICIÓN PDI 2017	M	H	TOTAL	%H	%M	B.G.	Equilibrio
Cátedra Universidad (CU)	8	68	76	10,53	89,47	-78,95	P
Titularidad Universidad (TU)	95	173	268	35,45	64,55	-29,10	I
Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	4	14	18	22,22	77,78	-55,56	P
Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	23	16	39	58,97	41,03	17,95	M
Contratado/a Doctor/a Interino/a (CDI)	1	3	4	25,00	75,00	-50,00	P
Contratado/a doctor/a (CD)	41	42	83	49,40	50,60	-1,20	M
Ayudante doctor/a (AYD)	20	17	37	54,05	45,95	8,11	M
Asociado/a (A)	37	90	127	29,13	70,87	-41,73	I
Ayudante LOU (AYL)	0	1	1	0,00	100,00	-100,00	P
Ayudante CC. Salud (AYCCS)	9	3	12	75,00	25,00	50,00	M
Colaborador/a (COL)	32	32	64	50,00	50,00	0,00	M
Sustitución Interinidad (SI)	83	47	130	63,85	36,15	27,69	M
TOTAL	353	506	859	41,09	58,91	-17,81	M

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres;
%M: Porcentaje de Mujeres,
Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos porcentaje de Hombres.

Equilibrio: M, Moderado: de 0 a 25; I, Inestable: de 25,1 a 50 y
P, Polarizado: de 50,1 y más.

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

Los datos de la tabla muestran una distribución equilibrada en las categorías de TEU, CD, AYD y colaborador/a, no siendo así en las demás.

Si observamos al PDI funcionario, los datos muestran una clara diferencia a favor de los hombres que se va incrementando conforme se asciende en la carrera profesional. Destacando una gran diferencia en las Cátedras de Universidad con sólo un 10,53% de mujeres, siendo la BG más alta con un -78,95 de puntos porcentuales.

Si analizamos la evolución del PDI funcionario, según los datos obtenidos y presentados en el I Plan de Igualdad de la UHU, las cosas no han cambiado mucho desde 2011, donde al igual que en este momento, existía un gran desequilibrio en escala ascendente con respecto a la carrera profesional.

En relación al profesorado laboral, las diferencias no son tan acusadas, destacando sólo una evidente diferencia en el grupo de profesorado asociado donde frente al 70,86% de asociados hombres hay sólo un 29,14% de asociadas mujeres, desvelando una brecha negativa de más del 40%.

A 31 de junio de 2018 los datos muestran una leve diferencia en algunos sectores como se observa en la tabla que sigue:

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

Tabla 2. PDI por Categoría y Sexo 2018

COMPOSICIÓN PDI 2018	M	H	TOTAL	%H	%M	B.G.	Equilibrio
Cátedra Universidad (CU)	13	74	87	14,94	85,06	-70,11	P
Titularidad Universidad (TU)	100	166	266	37,59	62,41	-24,81	M
Cátedra Escuela Universitaria (CEU)	4	13	17	23,53	76,47	-52,94	P
Titularidad Escuela Universitaria (TEU)	20	14	34	58,82	41,18	17,65	M
Contratado/a Doctor/a Interino/a (CDI)	0	1	1	0,00	100,00	-100,00	P
Contratado/a doctor/a (CD)	34	42	76	44,74	55,26	-10,53	M
Ayudante doctor/a (AYD)	22	22	44	50,00	50,00	0,00	M
Asociada/o (A)	35	83	118	29,66	70,34	-40,68	I
Ayudante LOU (AYL)	0	0	0	0	0	0	M
Ayudante CC. Salud (AYCCS)	9	2	11	81,82	18,18	63,64	P
Colaborador/a (COL)	32	31	63	50,79	49,21	1,59	M
Sustitución Interinidad (SI)	50	24	74	67,57	32,43	35,14	M
TOTAL	319	472	791	40,33	59,67	-19,34	M

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres;
%M: Porcentaje de Mujeres,

Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos % de Hombres.

Equilibrio: M, Moderado de 0 a 25, I, Inestable de 25,1 a 50 y
P, Polarizado: de 50,1 y más.

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

A señalar, el hecho de que hayan aumentado las Cátedras Universitarias en proporciones similares para hombres y mujeres. La brecha de género está descendiendo, pero aún muy lentamente.

Comentar también que, en términos generales, ha descendido por igual el número de hombres y mujeres dentro del PDI de la UHU. Sin embargo, al partir de posiciones diferentes (ya había menos mujeres que hombres en 2017), la brecha se acentúa aún más en detrimento.

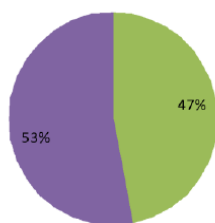
2.3. PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS (PAS)

La composición del PAS es de 441, de los cuales 166 son hombres y 275 mujeres, lo que supone que las mujeres son el 52,74% del PAS. Como podemos observar en la gráfica (Gráfico 16), el total del colectivo del PAS de la UHU se muestra equilibrado, siendo la BG de los 5,49 puntos porcentual. Recordamos que cuando la cifra es positiva, se debe a una mayor presencia de mujeres.

Gráfico 16. Distribución del PAS por Sexo

Distribución del PAS por Sexo

■ Hombres ■ Mujeres



Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

En la tabla siguiente (Tabla 3) se exponen los datos por categoría y sexo, donde podemos observar que si analizamos la distribución entre PAS funcionariado y PAS laboral las mujeres constituyen el 71,67% del personal funcionariado con una brecha de género de 43,35 puntos porcentuales a favor de las mujeres. Por otra parte, en el caso del personal laboral existe una distribución más equilibrada, donde la brecha de género es sólo de 3,4 puntos porcentuales a favor de las mujeres.

Tabla 3. PAS por Categoría Laboral y Sexo 2017

Composición PAS 2017	M	H	TOTAL	%M	%H	B.G.	Equilibrio
Funcionario	A1	3	6	33,33	66,67	-33,33	I
	A2	22	17	39	56,41	43,59	M
	C1	114	37	151	75,50	24,50	P
	C2	45	21	66	68,18	31,82	I
Laboral	1	3	8	11	27,27	-45,45	I
	2	7	7	14	50,00	0,00	M
	3	33	27	60	55,00	45,00	M
	4	48	43	91	52,75	47,25	M
TOTAL		275	166	441	62,36	37,64	M

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres;
%M: Porcentaje de Mujeres,

Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos % de Hombres.

Equilibrio: M, Moderado de 0 a 25, I, Inestable de 25,1 a 50 y
P, Polarizado: de 50,1 y más.

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

A 31 de junio de 2018 los datos muestran una leve diferencia en algunos sectores como se muestra en la tabla (Tabla 4):

Tabla 4. Pas por Categoría Laboral y Sexo 2018

Categorías		M	H	TOTAL	%M	%H	B.G.	Equilibrio
Funcionario	A1	2	7	9	22,22	77,78	-55,56	P
	A2	22	18	40	55,00	45,00	10,00	M
	C1	112	36	148	75,68	24,32	51,35	P
	C2	56	24	80	70,00	30,00	40,00	I
Laboral	1	4	8	12	33,33	66,67	-33,33	I
	2	7	7	14	50,00	50,00	0,00	M
	3	33	27	60	55,00	45,00	10,00	M
	4	46	43	89	51,69	48,31	3,37	M
Capítulo VI	1	24	13	37	64,86	35,14	29,73	I
	2	65	62	127	51,18	48,82	2,36	M
	3	35	12	47	74,47	25,53	48,94	I
Personal Indefinido No Fijo	1	13	5	18	72,22	27,78	44,44	I
	2	16	2	18	88,89	11,11	77,78	P
	3	3	4	7	42,86	57,14	-14,29	M
TOTAL		438	268	706	62,04	37,96	24,08	M

Leyenda: H: Hombres; M: Mujeres; %H: Porcentaje de Hombres;
%M: Porcentaje de Mujeres,

Brecha de Género: Porcentaje de Mujeres menos % de Hombres.

Equilibrio: M, Moderado de 0 a 25, I, Inestable de 25,1 a 50 y
P, Polarizado: de 50,1 y más.

Fuente: Dirección de Contabilidad Analítica

En términos globales, se ha incrementado el número de PAS en la Universidad de Huelva, siendo este aumento un poco mayor en lo que a mujeres se refiere. La

BG se mantiene prácticamente en la misma franja que indica la feminización del colectivo.

2.4. ESTUDIANTADO

El Estatuto de la Universidad de Huelva (Aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía de 12 de julio de 2011, publicado por Decreto 232/2011, de 12 de julio, en el B.O.J.A. nº. 147, de 28 de julio) recoge en el Artículo 126. 1. que “Serán considerados estudiantes de la Universidad de Huelva todos los matriculados en cualquiera de las asignaturas integrantes de los planes de estudios de sus Facultades, Escuelas e Institutos Universitarios, así como los que cursen disciplinas en los Centros adscritos y títulos propios, incluidos los estudiantes matriculados en las enseñanzas de Doctorado”.

Ya desde hace años, de manera sistemática y general, se viene dando la circunstancia de que la población femenina es notablemente superior a la masculina en los ámbitos universitarios. Así pues, los datos que se exponen a continuación corresponden al estudiantado matriculado de nuevo ingreso en estudios de 1º y 2º Ciclo, Grado, Postgrado y Doctorado, desde el curso 2011/2012 hasta el curso 2017/2018 en centros propios.

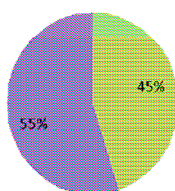
Es importante aclarar desde este momento que los datos se han trabajado de dos formas: por un lado, estudiantes de nuevo ingreso y por otro el total de alumnado que actualmente cursan sus grados en cualquiera de los 4 cursos.

Si tenemos en cuenta el estudiantado matriculado de nuevo ingreso la gráfica nos muestra que el 55% son mujeres frente al 45% que son hombres.

Gráfico 17. Estudiantado Matriculado de Nuevo Ingreso

Estudiantado Matriculado de Nuevo Ingreso en el Grado

■ Hombres ■ Mujeres



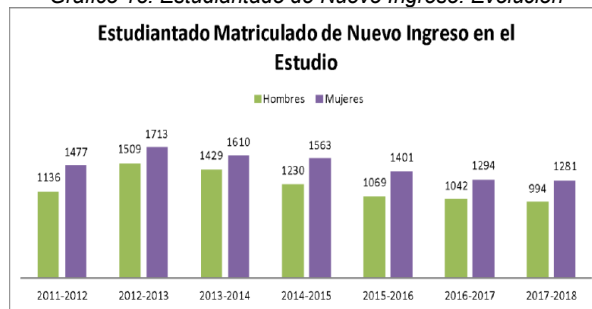
Fuente: Servicio de Calidad

Si se observan los valores absolutos y desglosados durante los diferentes cursos estudiados, podemos ver una diferencia mínima de 181 durante el curso 2013-2014 y máxima de 336 durante el curso 2011-2012, estando la BG siempre a favor de las mujeres (2).

(2) La Universidad de Huelva, con un alumnado total en el curso 2017/2018 de 9.809 personas, según datos de la Junta de Andalucía, es la segunda

universidad pública andaluza con mayor porcentaje de mujeres matriculadas: un 57%.

Gráfico 18. Estudiantado de Nuevo Ingreso. Evolución



Fuente: Servicio de Calidad

Se refleja en la siguiente tabla (Tabla 5), la composición numérica del alumnado que actualmente realiza estudios de Grado en cualquiera de los 4 cursos, desagregados por sexo y por grados del curso 2017/2018.

Tabla 5. Estudiantado por Sexo y Titulación

Titulaciones	Hombres	Mujeres	Total
Grado en Historia	122	58	180
Grado en Filología Hispánica	31	101	132
Grado en Estudios Ingleses	85	140	225
Grado en Gestión Cultural	54	56	110
Grado en Gestión Cultural (semipresencial)	7	12	19
Grado en Humanidades	13	10	23
Grado en Educación Infantil	71	404	475
Grado en Educación Primaria	452	817	1269
Grado en Educación Social	63	350	413
Grado en Psicología	172	583	755
Grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte	228	64	292
Grado de Enfermería	115	414	529
Grado en Trabajo Social	94	446	540
Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos	95	173	268
Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos (semipresencial)	86	144	230
Grado en Ingeniería Informática	325	34	359
Grado en Ingeniería agrícola	147	65	212
Grado en Ingeniería Química Industrial	90	59	149
Grado en Ingeniería Eléctrica	120	17	137
Grado en Ingeniería Mecánica	250	30	280
Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Ambiente	145	45	190
Grado en Ingeniería Electrónica Industrial	142	18	160
Grado de Ingeniería Energética	116	36	152
Grado de Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos	43	23	66
Grado en Química	85	132	217
Grado en Geología	42	24	66
Grado en Ciencias Ambientales	44	61	105
Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geología	22	19	41
Grado en Derecho	254	400	654
Grado en Administración y Dirección de Empresa	255	219	474
Grado en Finanzas y Contabilidad	80	103	183
Grado en Turismo	66	134	200
Doble Grado en Administración y Dirección de Empresa y Turismo	50	76	126
Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica	47	119	166
Doble grado Ing. Electrónica Industrial y Ing. mecánica	9	3	12
Doble Grado en Administración de Empresas y Finanzas y Contabilidad	195	217	412
Doble Grado Ing. Eléctrica y Ing. Energética	7	1	8
Doble Grado ADE y Derecho	8	22	30
Total	4.180	5.629	9.809

Fuente: Portal de Transparencia

Si analizamos la brecha de género por Facultades podemos observar cómo sólo en tres Facultades no hay

brecha de género, la Facultad de Experimentales, la Facultad de Humanidades y la Facultad de Empresariales.

Tabla 6. Brecha de Género por Facultades

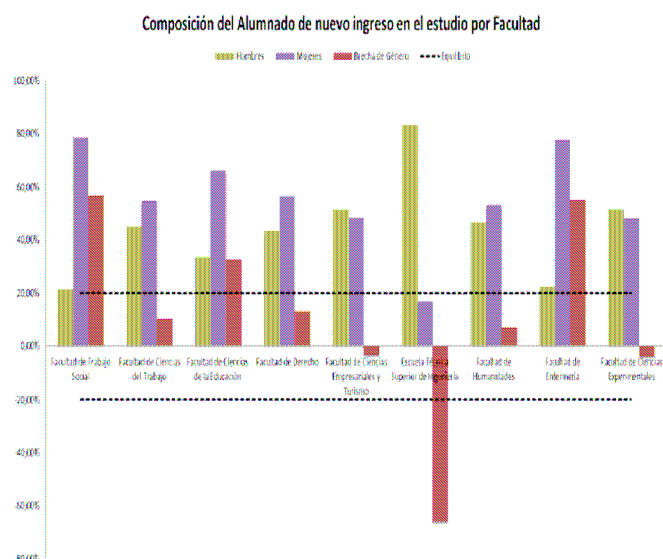
Composición alumnado curso 2017/2018	M	H	TOTAL	ID			BG
				%M	%H	EQUILIBRIO	
Facultad Experimentales	236	193	429	55,01	44,98	M	10,03
Facultad Humanidades	496	359	855	58,01	41,98	M	16,03
Facultad Educación, psicología y Ciencias del Deporte	2.218	936	3.154	70,32	29,67	I	40,65
Facultad Empresariales	749	646	1.395	53,69	46,30	M	7,39
Escuela T, S, Ingeniería	331	1378	1.709	19,37	80,63	P	-61,26
Facultad Enfermería	414	115	529	78,26	21,74	P	56,52
Facultad Derecho	422	262	684	61,69	38,31	M	23,38
Facultad Ciencias del Trabajo	317	181	498	63,65	36,35	I	27,3
Facultad Trabajo Social	414	94	508	81,49	18,51	P	62,98

Fuente: Servicio de Calidad

A continuación, se muestra la composición del alumnado de nuevo ingreso de manera que se vea más fácilmente la brecha de género en las distintas facultades y cómo existen facultades más feminizadas y otras más masculinizadas.

Rápidamente se pueden identificar de esta forma, cuáles son las Facultades y Escuelas feminizadas y masculinizadas, así como cuáles son las que superan los niveles de equilibrio.

Gráfico 19. Composición del Alumnado de nuevo Ingreso por Facultad

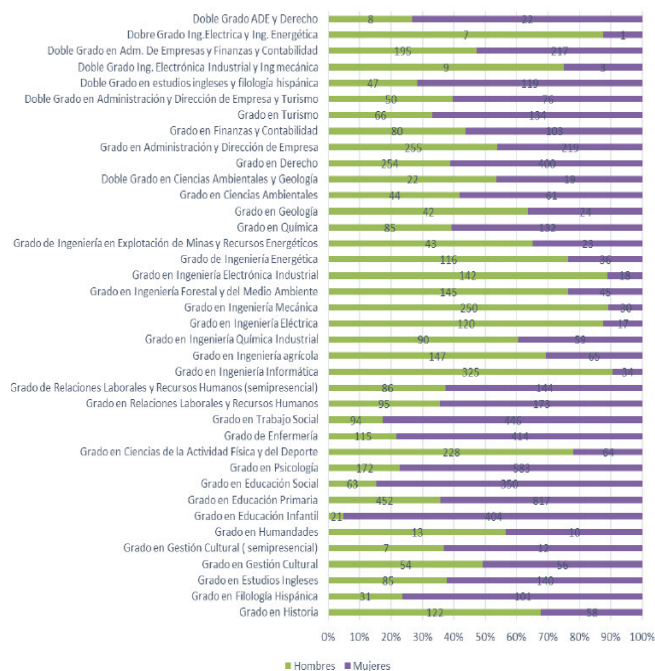


Fuente: Servicio de Calidad

Ahora bien, intentando que este análisis sea aún más objetivo y exhaustivo, trabajamos ahora de manera más concreta en qué Grado se matriculan hombres y mujeres.

Gráfico 20. Matriculaciones por Grado y Sexo

Numero de Matriculaciones por Grado y Sexo



Fuente: Servicio de Calidad

De la gráfica anterior, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- En los Grados ofrecidos por la Escuela Técnica Superior de Ingeniería las matriculaciones masculinas duplican e incluso triplican a las de las estudiantes mujeres en todos los Grados. Es para las mujeres, una opción muy poco frecuente elegir la Escuela Técnica Superior de Ingeniería, lo que da como resultado la BG más negativa.
- Con respecto a los Grados ofrecidos por la Facultad de Humanidades, hombres y mujeres presentan un porcentaje de matriculación relativamente similar, llamando la atención la situación del Grado en Historia donde los hombres triplican ampliamente a las mujeres.
- Por otra parte, es llamativa la feminización de los Grados ofrecidos por la Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Ciencias del Deporte, a excepción del Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte, donde hay una matriculación masculina cuatro veces superior a la de las mujeres.
- Otros dos Grados ampliamente feminizados se encuentran en el Grado en Trabajo Social y el Grado en Enfermería.
- En los Grados ofrecidos por la Facultad de Ciencias Experimentales, la Facultad de Derecho, la Facultad de Ciencias del Trabajo y Trabajo Social, así como por la Facultad de Ciencias Empresariales y Turismo no

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

presentan significativas diferencias entre elecciones de hombres y mujeres.

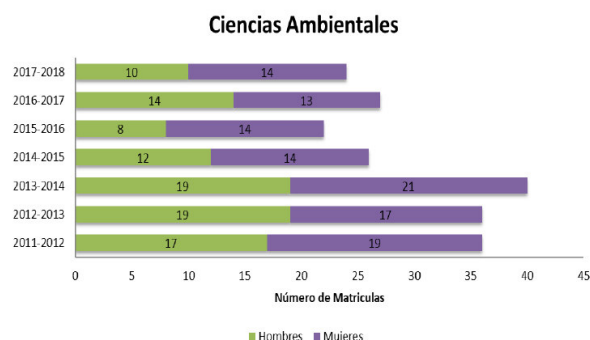
Hay que tener en cuenta también, que los datos están recogidos desde 2011 para facilitar el análisis evolutivo, pero son los últimos cuatro años los que actualmente componen el total de alumnado matriculado en cada Grado.

Aclarado esto, para evitar incurrir en el error, se exponen a continuación las gráficas detalladas.

En la Facultad de Ciencias Experimentales, se ofrecen los Grados en Ciencias Ambientales, Geología y Química, además del Doble Grado en Ciencias Ambientales y Geología. Veamos la situación de cada uno de ellos.

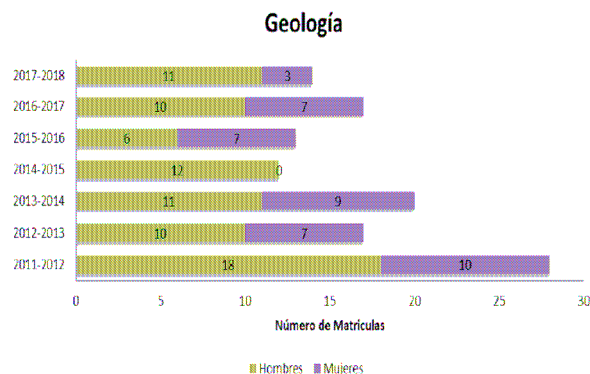
Observando el número de personas matriculadas cada curso en el Grado en Ciencias Ambientales es posible afirmar que existe equidad entre ambos sexos. Aunque si comparamos el total de todos los cursos, encontramos una leve mayoría de mujeres, presentando un BG de 6,16 puntos porcentuales, siendo un total de 99 hombres y 112 mujeres.

Gráfico 21. Matriculaciones en Ciencias Ambientales por Sexo



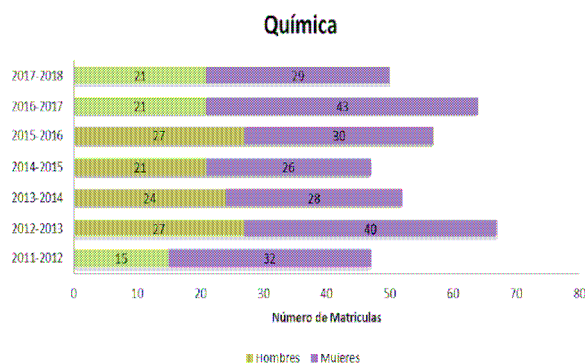
En el Grado en Geología se observa una mayoría de hombres frente a las mujeres durante todos los cursos. Siendo un total de 78 hombres, frente a 43 mujeres. La BG en la sumatoria de todos los cursos es de -28,9 puntos porcentuales.

Gráfico 22. Matriculaciones en Geología por Sexo



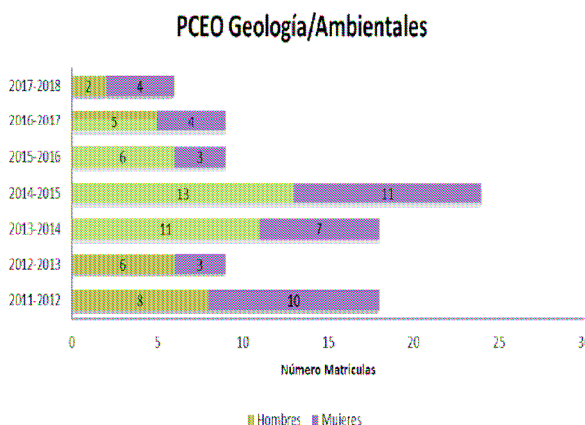
En el Grado en Química encontramos una mayoría de mujeres durante todos los cursos. Siendo 228 mujeres frente a 156 hombres. La BG se encuentra dentro del equilibrio legalmente establecido con un ajustadísimo 18,75 puntos porcentuales.

Gráfico 23. Matriculaciones en Química por Sexo



En el Doble Grado en Geología y Ciencias Ambientales, se observa una leve mayoría de hombres durante todos los cursos. Siendo un total de 51 hombres y 42 mujeres, presentando una BG de -9,68 puntos porcentuales.

Gráfico 24. Matriculaciones en PCEO Geología/Ambientales por Sexo



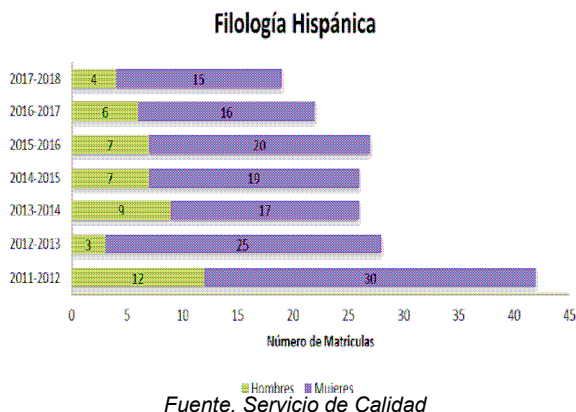
En la Facultad de Humanidades, encontramos los Grados en: Filología Hispánica, Historia, Estudios Ingleses, Gestión Cultural y Humanidades, además del Doble Grado en Estudios Ingleses y Filología Hispánica.

En el Grado en Filología Hispánica se observa un predominio de matrículas realizadas por mujeres durante todos los cursos estudiados. El resultado final es un total de 48 hombres y 142 mujeres. Se observa, por tanto, una BG desequilibrada que alcanza un 49,47 punto porcentual.

BOUH núm. 68 - 2020

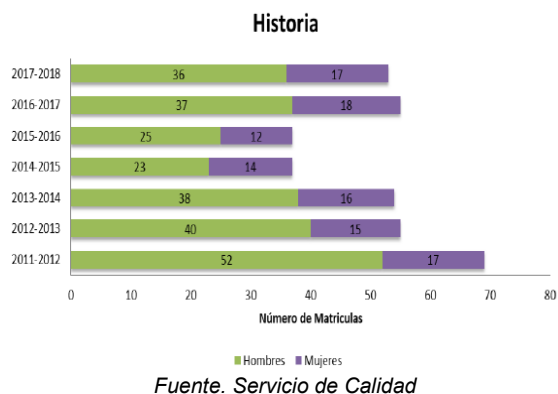
03 de julio de 2020

Gráfico 25. Matriculaciones en Filología Hispánica por Sexo



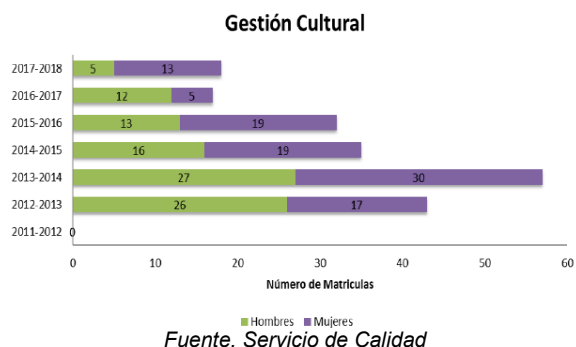
En el Grado en Historia encontramos, a pesar de estar en una Facultad con una BG equilibrada, una amplia presencia de hombres a lo largo de todos los cursos académicos estudiados. Resultando un total de 251 hombres y 109 mujeres y una BG negativa del -39,44 puntos porcentuales.

Gráfico 26. Matriculaciones en Historia por Sexo



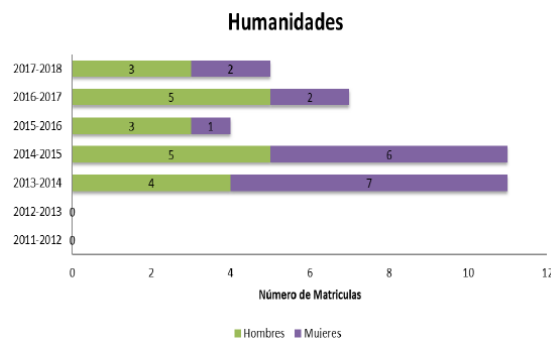
En el Grado en Gestión Cultural encontramos una distribución de los sexos más o menos equilibrada. Siendo mayoría de hombres durante dos cursos (2012-2013 y 2016-2017) y mayoría de mujeres los tres cursos restantes. Resultando el cómputo global de 99 hombres frente a 103 mujeres y una BG de 1,98 puntos porcentuales.

Gráfico 27. Matriculaciones en Gestión Cultural por Sexo



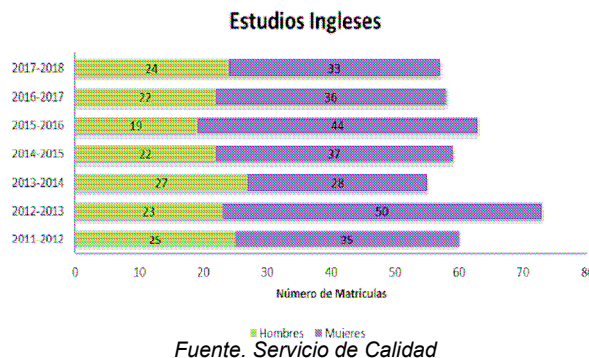
En el Grado en Humanidades tampoco se observa predominio de ninguno de los dos sexos, variando durante los diferentes cursos. El cómputo total es de 20 hombres y 18 mujeres, siendo la BG de -5,26 puntos porcentuales.

Gráfico 28. Matriculaciones en Humanidades por Sexo



Por su parte, el Grado en Estudios Ingleses hay 162 hombres frente a 263 mujeres. Hay un BG de 23,77 puntos porcentuales.

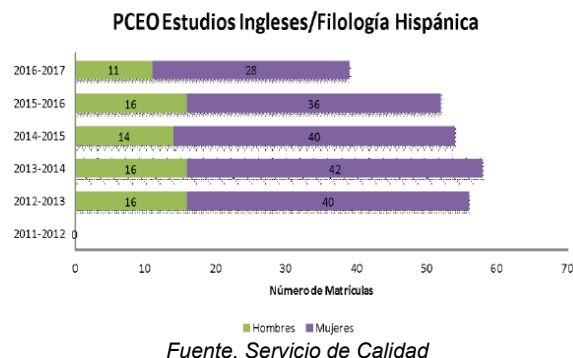
Gráfico 29. Matriculaciones en Estudios Ingleses por Sexo



Por último, en el Doble Grado en Estudios Ingleses/Filología Hispánica sí se puede observar un predominio bastante significativo de matriculación femenina.

Durante todos los cursos el número de mujeres oscila entre un 65% y un 80%. Siendo el total de 81 hombres y 206 mujeres, con una BG de 43,55 puntos porcentuales.

Gráfico 30. Matriculaciones en PCEO Estudios Ingleses/Filología Hispánica por Sexo



BOUH núm. 68 - 2020

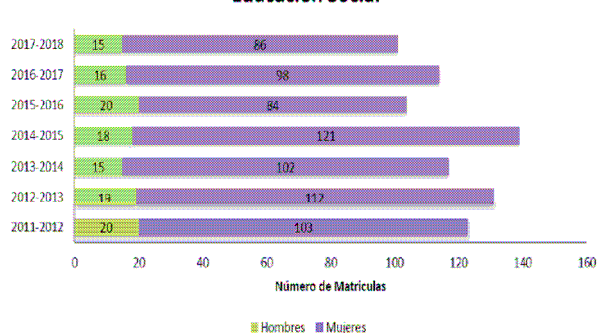
03 de julio de 2020

En la Facultad de Ciencias de la Educación, Psicología y Ciencias del Deporte encontramos los Grados en: Educación Social, Educación Infantil, Educación Primaria, Psicología y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.

En esta Facultad, se da un gran desequilibrio de género en las matriculaciones. Las mujeres son mayoría en todos los Grados, exceptuando el Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte.

En el Grado en Educación Social encontramos mayoría de mujeres durante todos los cursos, siendo la presencia masculina mínima. El cómputo global es de 123 hombres y 706 mujeres, lo cual supone un 14,84% de hombres y un 85,16% de mujeres. Es este uno de los Grados con una BG más desigual, con un 70,33%.

Gráfico 31. Matriculaciones en Educación Social por Sexo

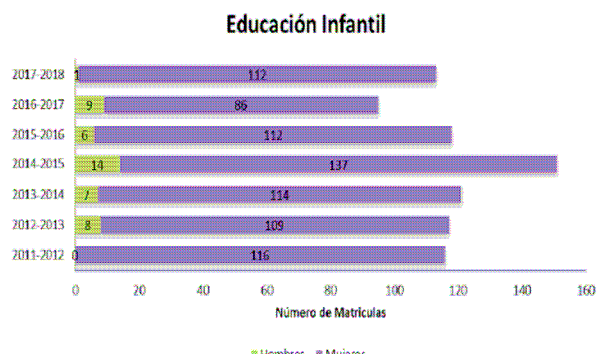


Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Educación Infantil la presencia masculina es anecdótica, sólo suponen el 6,13% de las matriculaciones durante todos los cursos.

Contabilizándose una presencia global de 45 hombres frente a las 786 mujeres, con la BG más desequilibrada, de un 89,17 punto porcentual.

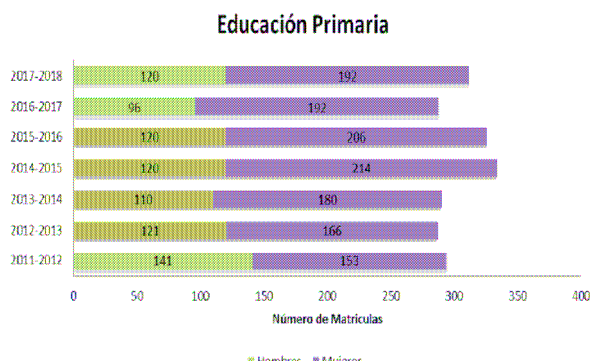
Gráfico 32. Matriculaciones en Educación Infantil por Sexo



Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Educación Primaria, siguen siendo mayoría las mujeres. El cómputo global es de 828 hombres y 1303 mujeres, con una BG de 22,29 puntos porcentuales.

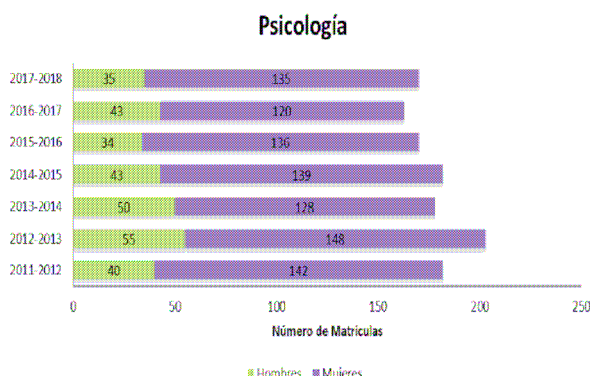
Gráfico 33. Matriculaciones en Educación Primaria por Sexo



Fuente. Servicio de Calidad

En el Grado en Psicología también se observa una presencia mayoritaria de mujeres durante todos los cursos. Dándose un total de 300 hombres, el 24,04% y 948 mujeres, el 75,96%, con una BG de 51,92 puntos porcentuales.

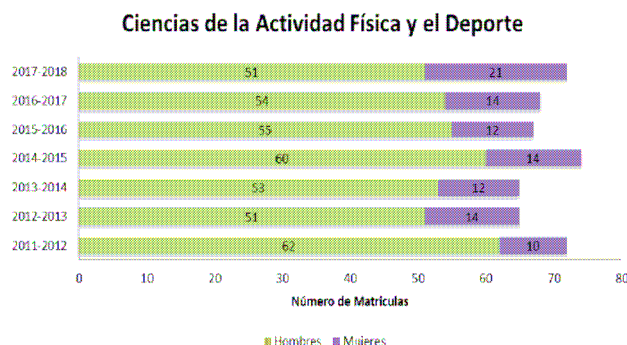
Gráfico 34. Matriculaciones en Psicología por Sexo



Fuente. Servicio de Calidad

Por último, como ya hemos señalado, el Grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte presenta una predominancia masculina. Dándose una globalidad de matriculaciones de 386 hombres y sólo 97 de mujeres. Los porcentajes resultantes son un 79,92% para los hombres y del 20,08 % para las mujeres. La BG es en este caso es de - 59,83 puntos porcentuales.

Gráfico 35. Matriculaciones en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte



Fuente. Servicio de Calidad

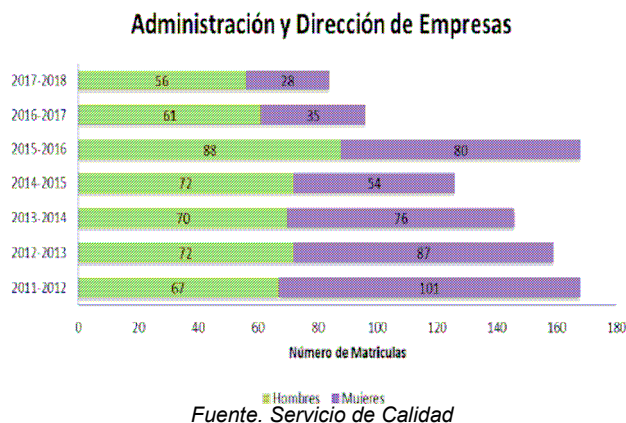
BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

En la *Facultad de Ciencias Empresariales* encontramos los Grados en: Administración y Dirección de Empresas, Turismo y Finanzas y Contabilidad. Además de los PCEO en Administración y Dirección de Empresas/Turismo, y el PCEO en Administración y Dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad.

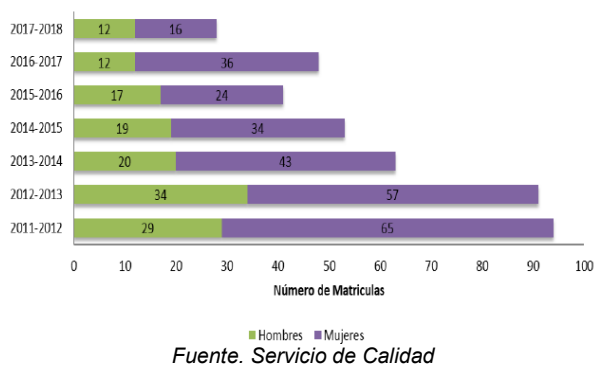
En el Grado en Administración y Dirección de Empresas, encontramos unas tendencias llamativas aun teniendo una BG en equilibrio con un -2,64%. Podemos observar como durante los tres primeros cursos las mujeres eran mayoría en sus aulas y, sin embargo, en los tres últimos años las mujeres se han reducido hasta ser solo un tercio del alumnado matriculado.

Gráfico 36. Matriculaciones en Administración y Dirección de Empresas por Sexo



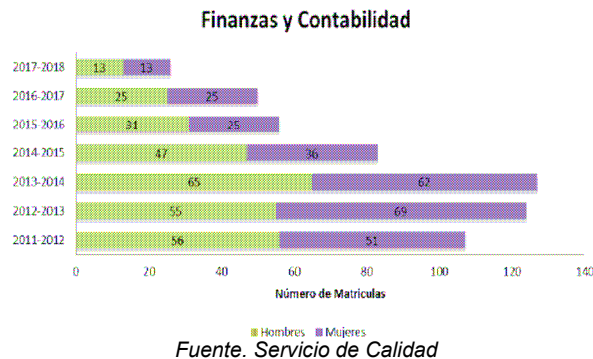
El Grado en Turismo presenta una clara predominancia femenina, siendo durante todos los cursos y en el cómputo global dos tercios de las matriculaciones, teniendo una BG de los 3,58 puntos porcentuales.

Gráfico 37. Matriculaciones en Turismo por Sexo



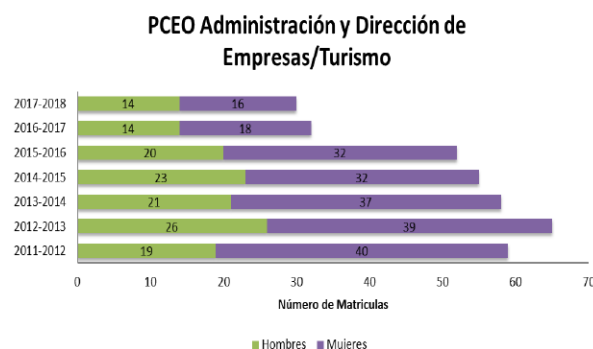
En Finanzas y Contabilidad se observa un equilibrio entre mujeres y hombres, siendo la diferencia global de 11 matriculaciones a favor de los hombres (292 hombres y 281 mujeres), lo que se traduce en una BG de -1,92 puntos porcentuales.

Gráfico 38. Matriculaciones en Finanzas y Contabilidad por Sexo



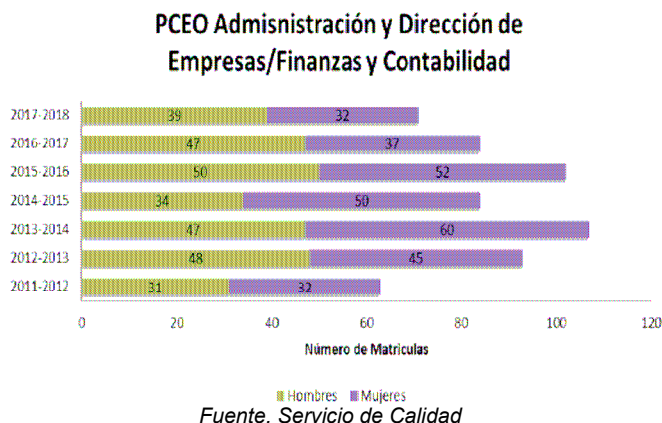
En el Doble Grado en Administración y Dirección de Empresas/Turismo, no encontramos con 137 hombres y 214 mujeres, la BG es de 21,94 puntos porcentuales.

Gráfico 39. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Turismo



Por último, en el Doble Grado en Administración y dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad, la balanza se inclina hacia el lado de las mujeres. Siendo el cómputo global de 296 (49,01%) de matriculaciones de los hombres y 308 (50,99%) de las mujeres. Esto supone una del BG 1,99 puntos porcentuales.

Gráfico 40. Matriculaciones en PCEO Administración y Dirección de Empresas/Finanzas y Contabilidad

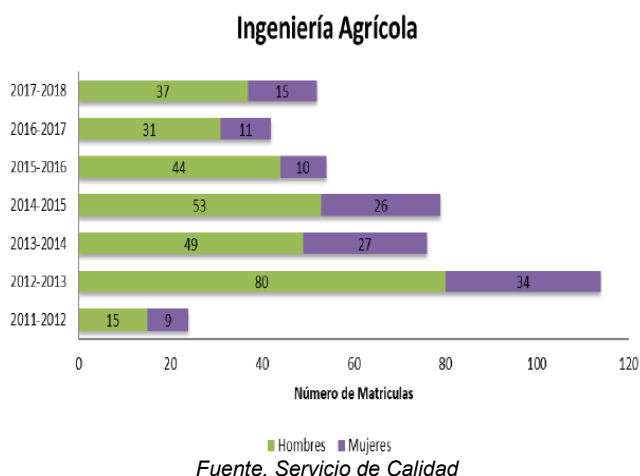


BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

En la Escuela Técnica Superior de Ingeniería encontramos los Grados en: Ingeniería Agrícola, Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Electrónica Industrial, Ingeniería Energética, Ingeniería en Explotación de Minas y Recursos Energéticos, Ingeniería Forestal y del Medio Natural, Ingeniería Informática, Ingeniería Mecánica e Ingeniería Química Industrial. Clara predominancia masculina, la cual supone un 70,07% del global. Las mujeres sólo el 29,93%. BG del -40,14 puntos porcentuales.

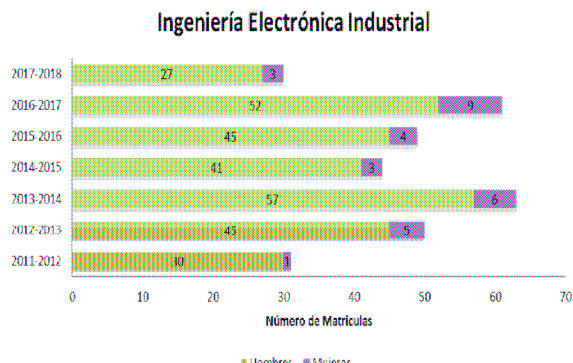
Gráfico 41. Matriculaciones en Ingeniería Agrícola



Fuente. Servicio de Calidad

En este caso la predominancia masculina asciende, alcanzando un 90,55% frente al 9,45% femenino. Siendo la BG de -81,10 puntos porcentuales.

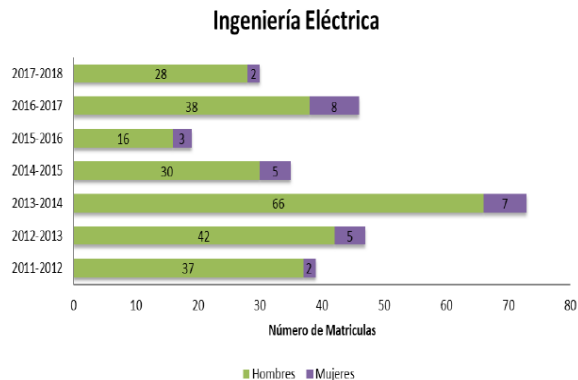
Gráfico 42. Matriculaciones en Ingeniería Electrónica Industrial



Fuente. Servicio de Calidad

La diferencia sigue aumentando hasta alcanzar un 88,93% de presencia masculina frente a un 11,07% de mujeres. BG -77,85 puntos porcentuales.

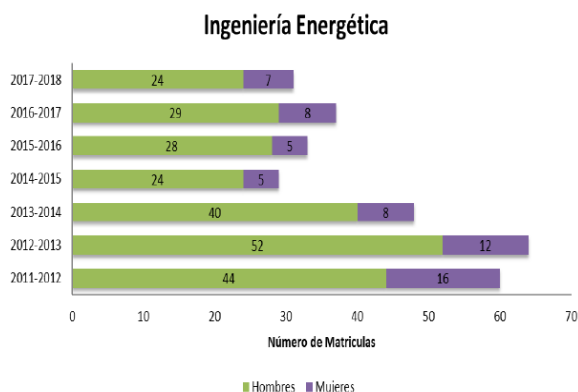
Gráfico 43. Matriculaciones en Ingeniería Eléctrica



Fuente. Servicio de Calidad

Continúa la predominancia masculina dentro de las ingenierías, siendo el 79,80% masculina y las mujeres sólo el 20,20% femenina. BG -59,6 puntos porcentuales.

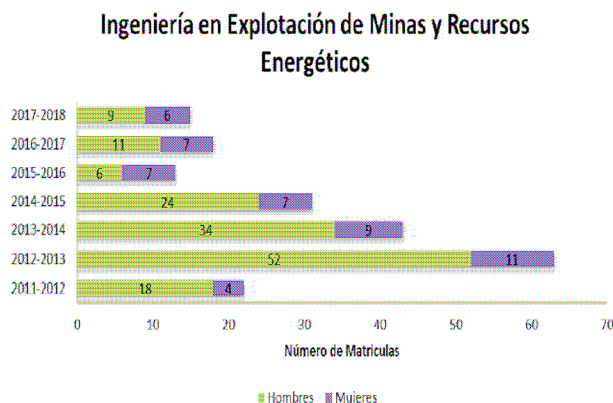
Gráfico 44. Matriculaciones en Ingeniería Energética



Fuente. Servicio de Calidad

En este caso, la presencia de mujeres aumenta de la quinta parte, llegando al 24,88% de las matriculas frente al 75,12% de los hombres. BG del -50,24 puntos porcentuales.

Gráfico 45. Matriculaciones en Ingeniería en Explotaciones de Minas y Recursos Energéticos



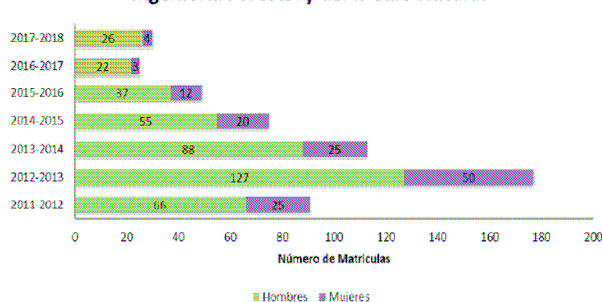
Fuente. Servicio de Calidad

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

La diferencia entre hombres y mujeres se reduce levemente. Alcanzando las mujeres el 24,82%, y siendo el 75,18% de las matriculaciones para los hombres. Supone una BG del -50,36 puntos porcentuales.

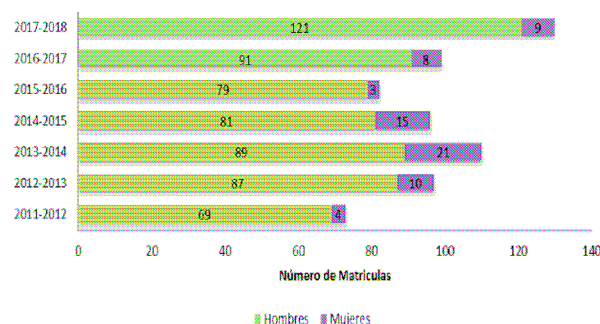
Gráfico 46. Matriculaciones en Ingeniería Forestal y Medio Natural



Fuente. Servicio de Calidad

En Ingeniería Informática la presencia de matrículas realizadas por mujeres es mínima, rozando el 10,19% frente a un 89,81% de hombres matriculados. BG - 79,62 puntos porcentuales.

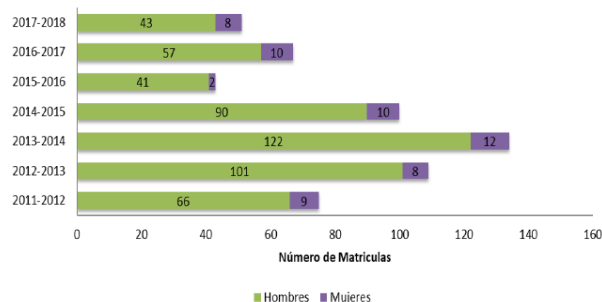
Gráfico 47. Matriculaciones en Ingeniería Informática



Fuente. Servicio de Calidad

Al igual que en el Grado anterior, encontramos un bajo porcentaje de matriculaciones femeninas, el 10,19% frente a un 89,81% de hombres. BG -79,62 puntos porcentuales.

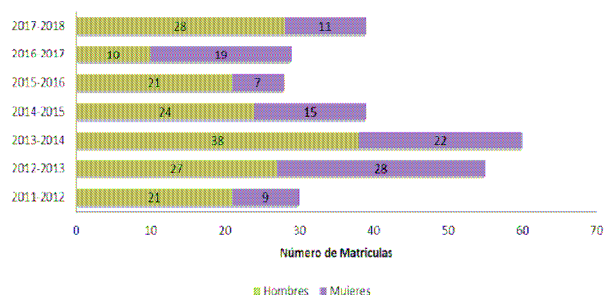
Gráfico 48. Matriculaciones en Ingeniería Mecánica



Fuente. Servicio de Calidad

Por último, en Ingeniería Química Industrial, la presencia femenina sigue siendo minoritaria, pero alcanza un 39,64% frente al 60,36%, resultando una BG del -20,71 puntos porcentuales.

Gráfico 49. Matriculaciones en Química Industrial

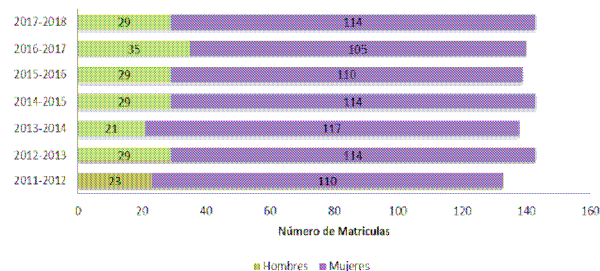


Fuente. Servicio de Calidad

En la Facultad de Enfermería se encuentra el Grado en Enfermería. En este caso, se invierte la situación ocurrida en la mayoría de las ingenierías.

En Enfermería la presencia masculina es mínima durante todos los cursos estudiados. Siendo los hombres el 19,92%, frente al 80,08% femenino. Dando finalmente una BG de los 60,16 puntos porcentuales.

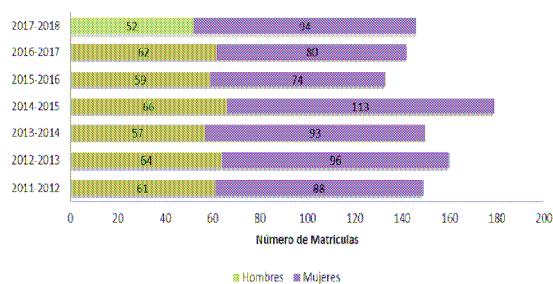
Gráfico 50. Matriculaciones en Enfermería



Fuente. Servicio de Calidad

En la Facultad de Derecho, se da una mayoría de mujeres sin ser esta relevante en comparación con otros Grados, siendo el 39,75% masculino y 60,25% femenina. BG 20,49 puntos porcentuales.

Gráfico 51. Matriculaciones en Derecho



Fuente. Servicio de Calidad

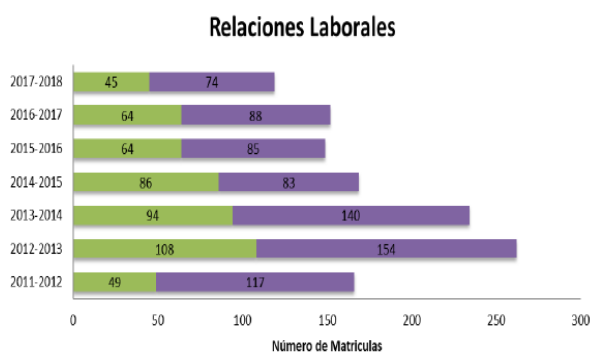
BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

En la Facultad de Ciencias del Trabajo se encuentra el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos.

Al igual que en el Grado en Derecho, ocurre en Relaciones Laborales y Recursos Humanos, que existe mayor presencia femenina. Siendo éstas el 59,23% de las matriculadas y los hombres el 41,77%. BG 18,47 puntos porcentuales.

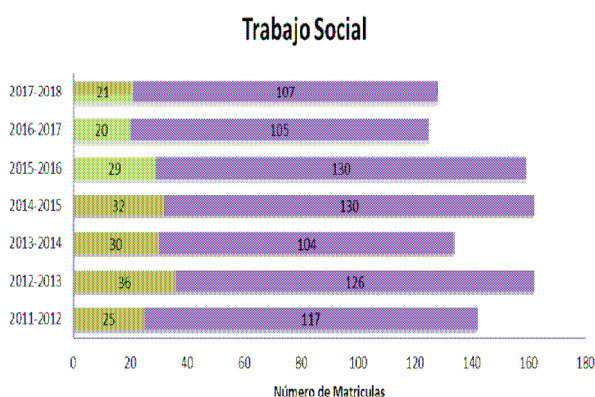
Gráfico 52. Matriculaciones en Relaciones Laborales y Recursos Humanos



Fuente. Servicio de Calidad

Y por último en la Facultad de Trabajo Social, encontramos el Grado en Trabajo Social, que cuenta con una gran mayoría de mujeres. Siendo los datos totales de 193 o 19,07% de las matriculaciones masculinas y de 819 o 80,93% de matriculaciones femeninas. BG 61,86 puntos porcentuales.

Gráfico 53. Matriculaciones en Trabajo Social



Fuente. Servicio de Calidad

Para finalizar y de nuevo, con el objetivo de clarificar y hacer más accesible la distribución de hombres y mujeres en cada Grado, agregamos tres gráficos con la línea de 'Equilibrio'. De esta forma, de un vistazo se observan qué Grados están o no dentro de las cifras de equilibrio de género legales, recordemos, -20% y 20%.

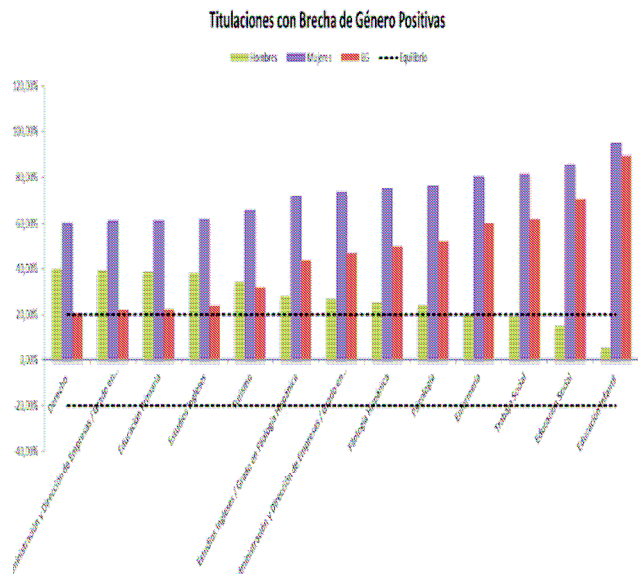
En primer lugar, se han colocado los Grados cuya BG es negativa, es decir, aquellos Grados masculinizados. En segundo lugar, los Grados con BG positiva, a saber, aquellos en los que hay más mujeres que hombres. Y en último lugar, los estudios en los que mujeres y hombres se encuentran dentro del Equilibrio que define la legalidad vigente.

Gráfico 54. Titulaciones con Brecha de Género Negativa



Fuente. Servicio de Calidad

Gráfico 55. Titulaciones con Brecha de Género Positiva



Fuente. Servicio de Calidad

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

Gráfico 56. Titulaciones con Brecha de Género Equilibradas

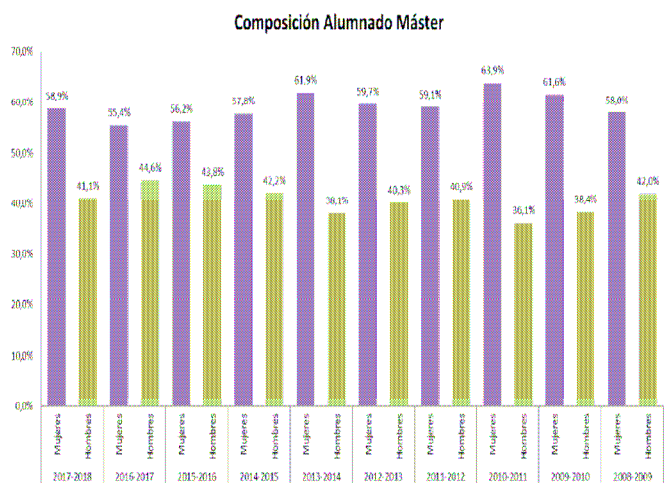


Fuente. Servicio de Calidad

Por último, se recogen a continuación los datos relativos al alumnado de Máster y Doctorado de la Universidad de Huelva.

En esta primera gráfica, se observan los datos de matrículas en los Másteres ofertados en la UHU desde el curso 2008-2009. Es prácticamente constante la permanente brecha a favor de las mujeres en este nivel académico. Se puede afirmar que las mujeres acceden en mayor proporción a realizar másteres universitarios.

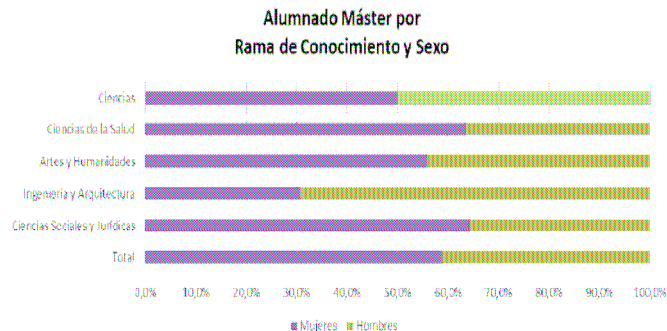
Gráfico 57. Distribución porcentual de Estudiantado por sexo. Evolución



Fuente. Servicio de Calidad

Si además nos preguntamos, en qué ramas de conocimiento se enmarcan los másteres, observamos cómo se reflejan aún a este nivel algunas de las Brechas que se han ido analizando en los Grados de las diferentes Facultades.

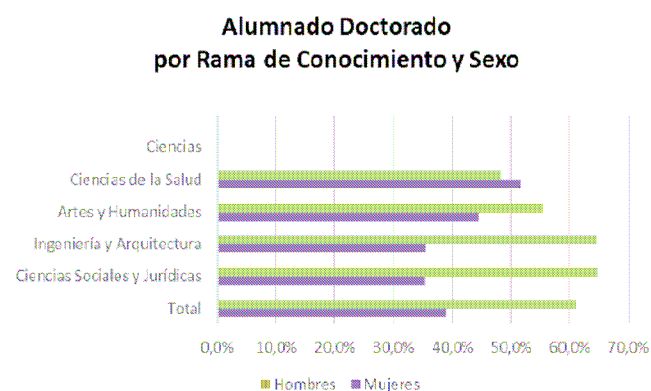
Gráfico 58. Alumnado de Máster por Rama de Conocimiento y Sexo



Fuente. Servicio de Calidad

Finalmente, en relación a los estudios de Doctorado, se observa cómo la proporción hombres-mujeres se invierte. Siendo en más de un 20% los hombres que realizan estudios de Doctorado.

Gráfico 59. Alumnado de Doctorado por Rama de Conocimiento y Sexo



Fuente. Servicio de Calidad

2.5. RETRIBUCIONES

A continuación, se presentan las tablas de retribuciones del personal de la UHU. Se recogen dos tablas, una con los datos del Personal de Administración y Servicios (a excepción de la plantilla de indefinidos no fijos) y otra con la tabla del Personal Docente e Investigador.

Dado que se persigue conocer la "retribución por categoría y género", el estadístico que se empleará es la media aritmética teniendo en cuenta el total de retribuciones devengadas y el número de empleados/as. Aunque el salario tiene componentes que dependen de características personales o profesionales y no vinculados al género (trienios, quinquenios, productividad, cargos, etc.), en esta primera etapa de estudio no se desagregarán las retribuciones según dichos conceptos retributivos. Sin embargo, para evitar sesgos en los resultados con origen en el cómputo del número de empleados/as, dado que no todos los empleados/as han desempeñado funciones durante el año completo, que existen distintas categorías de profesorado con diferente régimen de dedicación e, incluso, que se han producido algunos trasvases entre las categorías

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

consideradas, se han adoptado dos medidas en el cálculo del promedio de retribuciones:

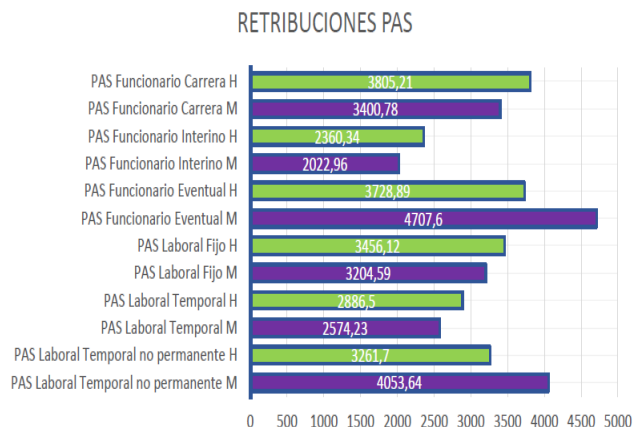
- Cálculo de las retribuciones medias mensuales para cada una de las categorías antes indicadas, a efectos de controlar el número de empleados en cada uno de esos períodos. Esta medida evita, de una parte, que se compute al empleado/a en más de una categoría cuando se ha producido un cambio en su régimen jurídico y, por otro lado, se minimizan las desviaciones derivadas de que el empleado/a no haya trabajado durante el año completo.
- A los efectos de tener en cuenta el régimen de dedicación del profesorado, se ha determinado en cada grupo retributivo el número de profesorado equivalente a tiempo completo mediante la aplicación de la equivalencia según la CRUE incluida en la tabla siguiente:

Tabla 7. CRUE. Equivalencia de empleos a tiempo

DEDICACIÓN	HORAS SEMANALES	%
TC08	16	100
TC01	16	100
TP06	12	75
TP05	10	62
TP04	8	50
T1-P01 (PSI clínico)	6	37
TP03	6	37
TP02	4	25
TP01 (clínico)	3	18,75

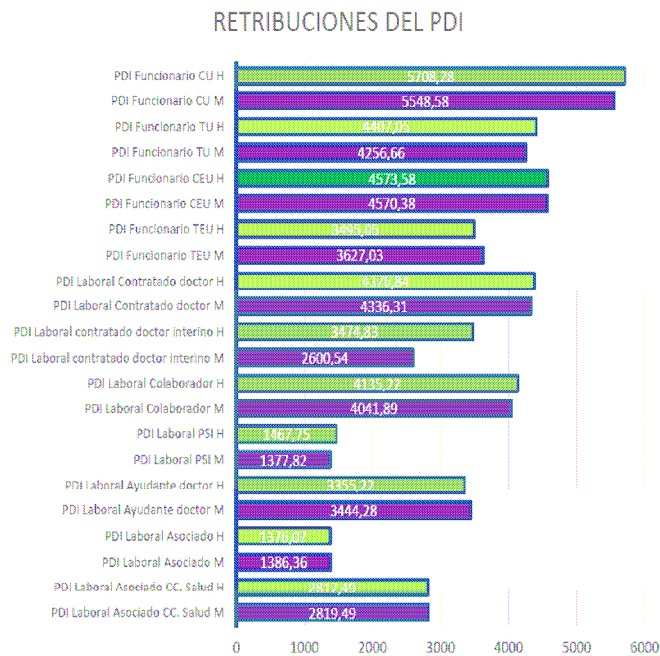
Fuente. Contabilidad Analítica

Gráfico 60. Retribuciones PAS



Fuente. Contabilidad Analítica

Gráfico 61. Retribuciones PDI



Fuente. Contabilidad Analítica

Los resultados expuestos sobre retribuciones devengadas en 2018 por el personal de la Universidad de Huelva permiten concluir que, a efectos de explicar las diferencias detectadas, el estudio debería ser completarse con el estudio pormenorizado de los diferentes niveles de retribución y, dentro de cada uno de estos, con el análisis de los diferentes componentes salariales.

2.6. MEDIDAS DE CONCILIACIÓN Y CORRESPONSABILIDAD

2.6.1. MARCO DE REFERENCIA DE AYUDAS DE ACCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE CONCILIACIÓN

Recogemos en este apartado normativa de la Universidad de Huelva en materia de Conciliación y Corresponsabilidad.

2.6.1.1. Acuerdo sobre medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Según el Acuerdo de 10 de noviembre de 2006 firmado entre las Universidades Públicas de Andalucía y las organizaciones sindicales de éste ámbito, F.E. CCOO de Andalucía, FETE-UGT Andalucía y CSI-CSIF, las Universidades convencidas de la obligación que tienen como Administración Pública de promover las condiciones para que la igualdad de las personas sea real y efectiva, así como de hacer posible el derecho a la conciliación de la vida personas, familiar y laboral, y fomentar mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, acuerdan varias medidas. Entre ellas, por ejemplo, se incluye la Resolución de 14 de julio de 2016, de la Universidad de Huelva, por la que se reconoce el

derecho de las empleadas de la Universidad de Huelva a un permiso retribuido por gestación (http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Texto_Normativa/resoluci%C3%B3n_140716_%20dcho_permiso_retribuido_gestacion.pdf).

2.6.1.2. Ayudas de Acción Social centradas en la Conciliación de la vida laboral y familiar

La Universidad de Huelva cuenta con una Plan de Acción Social que regula las actuaciones que inciden en el aspecto social y asistencial que la Universidad de Huelva ofrece a su personal, relacionando las diversas modalidades de ayudas, que se han venido desarrollando y consolidando en los últimos años, así como otras de nueva creación. Todas las medidas se pueden consultar en el siguiente enlace:

http://www.uhu.es/accionsocial/accionsocial/documentos/PLAN_DE_ACCION_SOCIAL_2016.pdf.

2.6.2 MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

La Escuela Infantil "Jardín de la Luz" se crea dentro de la Universidad de Huelva y se ofrece como servicio a hijos/as de toda la comunidad universitaria, que en estos momentos es de gestión privada y abierta a cualquier persona integrante de la Universidad. Dentro de las medidas de Acción Social de la Universidad de Huelva, se incluyen ayudas a la comunidad universitaria para el pago de la guardería.

Asimismo, la Escuela Deportiva de verano tiene como objetivo principal ofrecer a hijos/as de toda la comunidad universitaria la posibilidad de realizar actividades deportivas y al aire libre, tal y como puede consultarse en el siguiente enlace:

<http://www.uhu.es/deporte/escueladeverano19.htm>.

Igualmente, desde la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad en colaboración con otras Unidades de Igualdad de las Universidades andaluzas, y financiada por el Instituto Andaluz de la Mujer, se está llevando a cabo una investigación sobre buenas prácticas de conciliación en las Universidades europeas.

2.7. ACTUACIONES FORMATIVAS SOBRE GÉNERO

En este apartado se recogen las actuaciones formativas sobre género que se integran en los planes de Grado

2.7.1 FORMACIÓN REGLADA

Tanto la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, como la Ley 9/2018 de 8 de octubre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre de 2007, instan a las Universidades a incluir en los Planes de Estudio de los nuevos Grados enseñanzas en materia de igualdad, así como el desarrollo y puesta en marcha de Posgrados específicos relacionados con el género.

2.7.1.1. Grados

A continuación, se detallan las Titulaciones y Posgrados que actualmente están desarrollándose en nuestra Universidad y que incluyen de manera específica esta materia. Además de estas asignaturas específicas, se incluyen otras más genéricas en las que se incluyen contenidos específicos en materia de Igualdad o relativos a Estudios de Género.

Tabla 8. Asignaturas Específicas en Materia de Igualdad por Titulaciones y Facultades

Centro/ Titulación	ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL	Género e Igualdad en Trabajo Social
Grado en Trabajo Social	
FACULTAD DE ENFERMERÍA	Género y Salud
Grado en Enfermería	
FACULTAD DE DERECHO	Derechos Humanos, Valores, Género y Paz
Grado en Derecho	
FACULTAD DE HUMANIDADES	Historia de las mujeres en Europa y América en la Edad Moderna
Grado en Historia	
FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DEL DEPORTE	Convivencia y Prevención de la Violencia de Género
Grado de Educación Social	

Tabla 9. Asignaturas con Contenidos en Materia de Igualdad por Centro y Titulación

Centro/ Titulación	ASIGNATURA
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL	Estructura Desigualdad y Exclusión Social
Grado en Trabajo Social	Antropología Social
	Servicios Sociales Especializados
	Programación y Evaluación en Trabajo Social
	Salud Pública
	Salud y Desigualdad Social
FACULTAD DE EDUCACIÓN, PSICOLOGÍA Y CIENCIAS DEL DEPORTE	Estructuras, Desigualdades Sociales y Exclusiones Sociales
Grado de Educación Social	Antropología Social
	Psicología del Desarrollo
	Teoría e Instituciones Educativas Contemporáneas
	Sociología, Familia y Escuela
Grado en Educación Infantil	Taller del Juego Simbólico
	Ética, Cultura y Sociedad, Educación en Valores
	Sociedad, Familia y Escuela
	La Inclusión Educativa: Estrategias Didácticas y Organizativas
Grado de Educación Primaria	La Educación en Valores y la Práctica de Actividad Física en Colectivos en Situación de Desigualdad
Grado en Ciencias de las Actividades Físicas y del Deporte	La Inclusión en Clase de la Educación Física
FACULTAD DE ENFERMERÍA	Sexualidad y Salud
Grado en Enfermería	Diferencias y Desigualdades en Salud y Estrategias de Promoción de la Salud
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y TRABAJO SOCIAL	Trabajo y Discriminación
Grado en Ciencias del Trabajo	
FACULTAD DE HUMANIDADES	Prehistoria de la Desigualdad Social
Grado en Historia	

2.7.1.2. Posgrado

Actualmente, la Universidad de Huelva cuenta con el Máster Oficial Interuniversitario en Estudios de Género,

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

Identidad y Ciudadanía. Además, también incluye en su oferta académica el Programa Oficial de Doctorado en Estudios Interdisciplinares de Género, marcadamente transversal e interdisciplinar que atiende a la creciente demanda formativa en Doctorado en Estudios de Igualdad de Género.

Asimismo, en el marco de dicha oferta se incluyen otros Másteres que incorporan asignaturas con materias de género, tal como se recoge en la siguiente tabla:

Tabla 10. Asignaturas con Contenidos en Materia de Género en Másteres Rama de Conocimiento

CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	Máster Universitario en Formación de E.S.O y Bachillerato, F.P y Enseñanzas de Idiomas.	Áreas y Ámbitos de Intervención en Orientación Educativa y Atención a la Diversidad
	Especialidad Orientación Educativa	
	Máster Universitario en Innovación Pedagógica y Liderazgo Educativo	Liderazgo, Dirección Escolar y Género
CIENCIAS DE LA SALUD	Máster Universitario en Psicología General Sanitaria	Educación, Diagnóstico e Intervención Social en Problemas de Pareja y Familia
CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS	Máster Universitario en Acceso a la Abogacía.	Prácticas ante Conflictos Matrimoniales
	Máster Universitario en Investigación e Intervención Psicosocial en Contexto Diversos	La Perspectiva de Género en la Investigación y la Intervención Psicosocial

2.7.2. OTRA FORMACIÓN EN MATERIA DE IGUALDAD

Tabla 11. Otra Formación en Materia de Igualdad

FORMACIÓN/INFORMACIÓN RELACIONADA CON LA IGUALDAD IMPARTIDA ENTRE 2017 Y 2019 POR LA UNIDAD DE IGUALDAD	PDI	PAS	ESTUDIANTADO
CONVOCATORIAS			
I convocatoria de ayudas para el desarrollo de actividades de sensibilización en torno al 25 de noviembre, día internacional por la erradicación de las violencias machistas	X	X	X
I Convocatoria acciones de sensibilización en Igualdad de género dirigido a la comunidad universitaria	X	X	X
CAMPAÑAS			
Campaña 8M	X	X	X
Campaña 25N	X	X	X
Campaña 11F	X	X	X
Campaña de sensibilización "La mujer más importante"	X	X	X

ACTIVIDADES DE SENSIBILIZACIÓN

Monólogo "No solo duelen los golpes" Pamela Palenciano	X	X	X
Concierto Arte en femenino	X	X	X
Exposición 11F	X	X	X
Recital poético feminista	X	X	X
Exposición: emigrantes, mujeres, valientes.	X	X	X
Actividad de sensibilización: CONmigo, CONtigo, CONsentido, 25N CON respeto y SIN violencias			X
Concurso de pintura rápida feminista			X
Jornada Puertas Abiertas UHU			X

JORNADAS

Jornadas "Día internacional de acción por la salud de las mujeres"	X		X
Jornadas "Diversidad y género"	X	X	X
Jornadas "Cultura del pueblo gitano e igualdad"	X	X	X
Jornada "Trata de mujeres, la esclavitud del S.XXI"	X	X	X
Jornada "Ocho poetas Dickinson, Rosalía, Pizarnik, Sexton, Vitale, Ajmátova, Carson Y Bonnet"	X	X	X
Jornadas Internacionales "Madre, Maestra Mágica"	X	X	X
IV Jornada formativa en Violencia de Género	X		X
Jornada mujeres rurales	X	X	X

TALLERES

Talleres de sensibilización por el 11F "Día internacional de la niña y la mujer en la ciencia"			X
Taller "Violencia de género 2.0"	X		X
Talleres Feministas en la UHU	X		X
Talleres 11F en Institutos de Educación Secundaria			X
Workshop "El análisis de la violencia de género desde la transversalidad de género"	X		X
Taller "Indicadores de género, interseccionalidad y comunicación emancipadora"	X		X
Noche Europea de I@s investigador@s	X	X	X

CURSOS DE FORMACIÓN

Red contra la Violencia de Género de la UHU	X	X	X
Curso "Jóvenes y supervivencia doméstica: coeducando en la Igualdad"		X	X
Curso "El papel de los hombres en el camino hacia la igualdad de género"	X	X	X
Curso "Violencia Filioparental, intervención integral"	X		X
Curso "VII Violencia Filioparental: intervención integral. Ámbito jurídico psicosocial y educativo"	X		X
CONGRESOS			
I Congreso Nacional Mujer y Deporte Paralímpico	X		X

De los 59 cursos incluidos en el Plan de actuación de Formación Docente para el curso 2019, solo 1 se ha centrado en esta temática. Concretamente, se recoge en el eje 2, relativo a Formación Transversal, Línea 5 Ética profesional y Responsabilidad Social, denominado: "Introducción a la Perspectiva de Género en la Docencia y en la Investigación".

Igualmente, en el Plan de Formación del Personal de Administración y Servicios 2019, inserto en el Bloque 2, "Formación Transversal", cabe destacar el curso "Enfoque integrado en igualdad de Género".

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

2.8. ACTUACIONES EN MATERIA DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE GÉNERO Y ORIENTACION SEXUAL

El I Plan de Igualdad centra el Ámbito 7 en materia de acoso, actitudes sexistas y percepción de la discriminación, con el objetivo de prevenir, detectar y denunciar las situaciones de acoso y discriminación que puedan producirse en la comunidad universitaria, promoviendo herramientas que canalicen y solucionen con las debidas garantías los casos presentados, incluyéndose diversas acciones para su consecución, entre ellas, el establecimiento de un protocolo de detección y actuación ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género (acción 7.1.); diseño y puesta en marcha de actividades formativas y de sensibilización para prevenir actitudes sexistas y trato discriminatorio por razón de sexo dirigidas al PDI, PAS y alumnado (acción 7.3); y ofrecer atención a la comunidad universitaria ante situaciones de acoso, discriminación o violencia por razón de sexo/género y derivarlos a los organismos externos (o internos si los hubiera) competentes (acción 7.5). Para su consecución se establecen como indicadores la publicación del Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Sexual, así como el número de actividades formativas dirigidas a erradicar estereotipos y prevenir la violencia.

El Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo en la Universidad de Huelva fue aprobado por el Consejo de Gobierno el 20 de junio de 2014. Desde este momento, ha sido la Dirección de Igualdad la responsable de recibir las consultas y denuncias presentadas siendo tramitadas y resueltas por la Comisión creada al amparo del Protocolo. Durante su vigencia, hasta marzo de 2019, el procedimiento contemplado en el Protocolo se activó en tres casos.

Recientemente, el 13 de marzo de 2019, se ha aprobado por el Consejo de Gobierno un nuevo Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual de la Universidad de Huelva, con el doble objetivo de evitar y tratar de prevenir situaciones de acoso así como la articulación de un procedimiento que permita actuar, con todas las garantías, en los casos en los que se produzca acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual, contemplándose diversas medidas de sensibilización, formación y prevención. Así, para que el Protocolo sea conocido por toda la Comunidad Universitaria se establece su difusión a través de la web de la Dirección de Igualdad y Atención a la Universidad, en todas las páginas web de los centros y facultades, en la guía del estudiantado, así como campañas de información específicas. Igualmente, se contempla la realización de programas de formación destinados al PAS, PDI y Alumnado, así como de estudios de evaluación del entorno laboral con el objetivo de detectar los factores que puedan favorecer las conductas de acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual o que pudieran derivar de ellas. Puede consultarse en:
http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Textos_Pagina_Normativa/Normativa_2019/Protocolo_Acoso_ccgg_13_03_19.pdf.

3. II PLAN DE IGUALDAD DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

3.1. JUSTIFICACIÓN

La Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía recoge que "se reconoce las unidades de igualdad de género de las Universidades Andaluzas y se fija el objetivo de establecer un Plan de igualdad y prevención de la discriminación y la violencia de género que debe implicar al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la Universidad. Destacar el nuevo artículo dedicado al papel de las mujeres en la ciencia y en I+D+I, con el fin de ayudar a superar los obstáculos que hoy, todavía, encuentran las mujeres en estos campos del conocimiento". Atendiendo al mandato legal, se hace imprescindible que la Universidad de Huelva apruebe un nuevo Plan de Igualdad.

La Universidad de Huelva tiene un fuerte compromiso con todas las personas que trabajan y estudian en su seno, de fomentar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en todos sus ámbitos. Este compromiso de la Universidad de Huelva se hace evidente con la creación del Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y la puesta en marcha de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Se apuesta por una Dirección que esté presente de forma transversal en todos los Vicerrectorados y que coordine cuantas acciones y medidas se pongan en marcha en torno a la igualdad.

Acompañando a este documento, se ha elaborado un Anexo normativo en el que se incluye un análisis del marco jurídico a nivel internacional, nacional y autonómico, así como los artículos, o parte de ellos, que son de obligado cumplimiento para la Universidad, bien por venir recogidos en la legislación específica universitaria, bien por referirse al ámbito de la educación superior en el marco de la legislación general sobre igualdad, o por hacer referencia, genéricamente, a las Administraciones o instituciones públicas de las que las Universidades forman parte. También se han incluido artículos que, aunque no sean de obligado cumplimiento en el ámbito universitario, resultan útiles para fundamentar, desde el punto de vista legal, la política institucional de igualdad entre mujeres y hombres que pueda desarrollar la Universidad.

3.2 MODELO DE IMPLEMENTACIÓN

El II Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva se desarrollará mediante la aplicación de la Transversalidad de Género, estrategia que implica a toda la comunidad universitaria en la implementación de políticas y medidas que favorezcan la igualdad entre mujeres y hombres.

Las Fases:

- I Etapa: Análisis de la situación de género de la UHU, diseño del borrador del II Plan, revisión y aportaciones por parte de la Comisión de Igualdad, elaboración definitiva del II Plan y aprobación del mismo.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

- II Etapa: Presentación del II Plan de Igualdad a toda la comunidad universitaria y su publicación en la web de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad. Desarrollo y ejecución del mismo.
- III Etapa: Se llevará a cabo la evaluación del Plan mediante informes anuales por parte de la Dirección sobre los avances del Plan, que se presentarán y revisarán por la Comisión de Igualdad. Una vez finalizado el periodo de vigencia del Plan se elaborará una memoria final evaluativa.

3.3. ESTRUCTURA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD

Como se recoge en el art. 20 de la Ley 9/2018, de 8 de octubre, de modificación de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, "Cada universidad pública de Andalucía se dotará, con estructura propia y suficiente, de una unidad de igualdad de género con el fin de impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la Perspectiva de Género en su ámbito de actuación". Por tanto, la puesta en marcha de este II Plan de Igualdad requiere otorgar a la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de una dotación presupuestaria y de recursos humanos y materiales suficientes que posibiliten la puesta en marcha de las acciones planificadas en función de las disponibilidades presupuestarias y la situación financiera de la Institución.

3.4 EJES, OBJETIVOS Y MEDIDAS



EJE 0. DOTAR A LA UNIDAD DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD DE RECURSOS HUMANOS, MATERIALES Y ECONÓMICO-FINANCIEROS.

Objetivo 0.1. Dotar a la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de una asignación económica y de personal que garantice su funcionamiento.

Responsables: Gerencia, Vicerrectorados competentes en la materia.

Medidas:

1. Garantizar una dotación económica y de personal que permita el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.
2. Posibilitar la existencia de un espacio propio para la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que permita la adecuada atención a la comunidad universitaria.

Objetivo 0.2. Gobernanza de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de la Universidad de Huelva

Responsables: Órganos colegiados: Comisión de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Responsables institucionales: Rector/a, Vicerrector/a con competencias en igualdad, Director/a de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad. Personal de Administración y Servicios.

Medidas:

1. Garantizar la permanencia de la Comisión de Igualdad como órgano de asesoramiento, seguimiento y supervisión del cumplimiento de los objetivos y medidas especificadas en el presente Plan.
2. Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.
3. Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.

EJE 1. EMPLEO, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Se recogen los objetivos y medidas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades en el empleo y mediante el fomento de la conciliación y corresponsabilidad y medidas encaminadas a cumplir con el compromiso del principio de la presencia equilibrada en los órganos de gobierno.

Objetivo 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad

Responsables: Gerencia, Vicerrectorado/s competentes en la materia

Proponer las siguientes medidas:

1. Actualizar en la página web de la UHU y en la web de recursos humanos una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UHU. Incluir medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo.

2. Incluir medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo.

3. Realizar un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral y familiar específica del PDI y del PAS.

4. Elaborar y aprobar de un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado.

5. Incluir en las convocatorias y normativas relacionadas con el alumnado medidas de conciliación familiar, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupos.

6. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva.

Objetivo 1.2. Implementar medidas de acción positiva encaminadas a cumplir con el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Responsables: Gerencia, Secretaría General, Vicerrectorado/s competente/s.

Proponer las siguientes medidas:

1. Incorporar contenidos de igualdad en los programas electorales.
2. Impulsar la existencia de paridad en los órganos de gobierno y otros.
3. Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.
4. Revisar la normativa de la Universidad de Huelva para el cumplimiento de este objetivo.

Objetivo 1.3. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo profesional.

Responsables: Secretaría general, Gerencia, Vicerrectorado/s competente/s.

Proponer las siguientes medidas:

1. Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos.
2. Elaborar de los Presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de Género.
3. Garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación.

4. Garantizar que en los procesos de selección, promoción y contratación no se genere ningún tipo de discriminación por razón de género, directa o indirecta.

5. Implementar medidas de acción positiva que coadyuven a la promoción a categorías y cuerpos profesionales del sexo que esté infrarrepresentado.

6. Realizar un estudio de las retribuciones del personal de la Universidad de Huelva para detectar posibles brechas salariales de género.

7. Incluir de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos en cualquier ámbito y servicio de la Universidad de Huelva.

EJE 2: DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Objetivo 2.1. Fomentar la Perspectiva de Género en las investigaciones que se realicen en la Universidad.

Responsables: Vicerrectorado/s con competencias en Investigación e Igualdad, Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Proponer las siguientes medidas:

1. Promover una convocatoria anual específica de proyectos con perspectiva de género.
2. Convocar anualmente premios para trabajos directamente relacionados con la Igualdad de Género (TFM, TFG, Tesis doctorales)
3. Incluir en el Plan Propio de investigación de la UHU medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.
4. Impulsar la participación de grupos de investigación de la UHU en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la Igualdad de Género, así como en las que se favorezca el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas y otras).
5. Difundir desde la página web de la OTRI los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con Perspectiva de Género.
6. Añadir incentivos en baremos que favorezcan la Igualdad de Género en todas las convocatorias procedentes del Área de Investigación y Transferencia.
7. Fomentar y difundir los estudios de género realizados en la UHU

Objetivo 2.2. Diseñar e impulsar cursos y estrategias que favorezcan la introducción de la Perspectiva de Género en la actividad ordinaria del personal investigador.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

Responsables: Vicerrectorado de Investigación y Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad.

Proponer las siguientes medidas:

1. Llevar a cabo cursos formativos para personal docente e investigador sobre la inclusión de la Perspectiva de Género en las investigaciones.
2. Llevar a cabo cursos formativos para el personal de administración y servicios sobre la Perspectiva de Género.

Objetivo 2.3. Establecer estrategias de captación, sobre todo, en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Vicerrectorado de Estudiantes

Proponer las siguientes medidas:

1. Incentivar a los centros La realización de actividades encaminadas a desmitificar la idea de carreras masculinas o femeninas.
2. Realizar charlas en Centros de Enseñanza Obligatoria.

Objetivo 2.4. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en los estudios de Grado y Postgrado.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Vicerrectorado de Ordenación Académica, Grado y Postgrado.

Proponer las siguientes medidas:

1. Visibilizar las experiencias docentes, en materia de Género e Igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la web de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.
2. Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo...para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con Perspectiva de Género.

EJE 3. SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 3.1. Crear cultura de igualdad en la Universidad de Huelva.

Responsables: Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad y Gerencia.

Proponer las siguientes medidas:

1. Consolidar una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de Género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PAS y PDI.

2. Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line).

3. Crear un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria.

4. Impulsar actuaciones que favorezcan la Igualdad de Género y la construcción de las nuevas masculinidades.

5. Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la Igualdad de Género.

6. Poner en valor en sus diferentes ámbitos la labor llevada a cabo por mujeres.

EJE 4. ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

Objetivo 4.1. Promover un entorno libre acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual en la Comunidad Universitaria.

Responsables: Rectorado, Vicerrectorado-s competente-e, Gerencia, Secretaría General, Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Proponer las siguientes medidas:

1. Velar por la inclusión en las estadísticas de la Universidad de las denuncias recibidas por motivo de acosos sexual por razón de sexo y violencia de género (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente).

2. Difundir del nuevo Protocolo de Acoso Sexual, por razón de Género y por Orientación Sexual.

3. Implantar medidas de prevención recogidas en el Protocolo.

4. Elaborar de memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso.

5. Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre Acoso Sexual.

Objetivo 4.2. Crear un campus libre de Violencia de Género.

Responsables: Rectorado, Vicerrectorado-s competente-s, Gerencia, Secretaría General, Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.

Proponer las siguientes medidas:

1. Impulsar la Red de voluntariado contra la Violencia de Género, facilitándose la incorporación del personal que quiera formar parte de la Red de agentes claves contra la Violencia de Género.

2. Incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI formación específica en materia de Violencia de Género, así como sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e

Intervención en situaciones de Acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Universidad de La Huelva, fomentando la participación de las personas con cargos de representatividad y responsabilidad.

3. Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género.

EJE 5. VISIBILIZACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

Objetivo 5.1. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la Universidad de Huelva.

Responsables: Secretaría General, Gerencia y Vicerrectorado/s competentes

Proponer las siguientes medidas:

1. Adaptar un lenguaje no sexista en la señalética.
2. Implantar el uso de lenguaje inclusivo en las disposiciones normativas y documentación administrativa.
3. Implantar el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios.
4. Distinguir a los centros, servicios o personas que destaquen en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad.
5. Difundir todas las actuaciones y actividades llevadas a cabo por la Universidad de Huelva en materia de Género e Igualdad.
6. Difundir manuales de lenguaje no sexistas.
7. Incluir en la página web de la universidad de Huelva contenidos que contribuyen a la Igualdad de género.

3.5. EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del II Plan de Igualdad se llevará a cabo por la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad del Vicerrectorado de Planificación Estratégica, Calidad e Igualdad. Para ello se realizarán informes anuales que serán presentados a la Comisión de Igualdad para su revisión.

Al finalizar el periodo de ejecución del II Plan se emitirá un informe final donde se reflejen las acciones realizadas, los logros obtenidos a los largos de los cuatro años de implementación del Plan y los datos descriptivos desagregados por sexo de la Universidad de Huelva.

EJE 0. COORDINACIÓN, ESTRUCTURA Y GOBERNANZA DE LA UNIDAD DE IGUALDAD Y ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD				
Objetivo 0.1. Dotar a la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de una asignación económica y de personal que garantice su funcionamiento.				
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Garantizar una dotación económica y de personal que permita el desarrollo de las funciones propias de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad en función de las disponibilidades presupuestarias y la situación financiera de la Universidad.	Presupuestos anuales de la UHU Relación de Puestos de Trabajo	Cuantía N. personas asignadas a la Unidad	Anual	Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad
Posibilitar la existencia de un espacio propio para la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que permita la adecuada atención a la comunidad universitaria.	Existencia de espacio propio	SI/NO	Anual	Gerencia
Objetivo 0.2. Gobernanza de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad de la Universidad de Huelva				
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Garantizar la permanencia de la Comisión de Igualdad como órgano de asesoramiento, seguimiento y supervisión del cumplimiento de los objetivos y medidas especificadas en el presente Plan.	Funcionamiento de la Comisión	SI/No Tiempo de permanencia	Anual	Rectorado / Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Elaboración y aprobación del Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Comisión de Igualdad.	Elaboración del Reglamento	Aprobación del Reglamento	Primer semestre 2020	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad
Velar por la coordinación y colaboración mutua entre la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y la Comisión de Igualdad, así como con otras instituciones, órganos y personas expertas.	Constitución y actuaciones de coordinación y seguimiento de la Unidad y Comisión	Fecha de constitución y N. de acciones	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad

EJE 1. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN				
Objetivo 1.1. Garantizar la igualdad de oportunidades mediante la conciliación y corresponsabilidad				
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Proponer la actualización en la página web de la UHU y en la web de recursos humanos una sección sobre conciliación y corresponsabilidad con las medidas existentes en la UHU	Creación del espacio Elaboración de una Guía fácil y accesible	SI/No	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Servicio de Informática y Comunicaciones
Proponer la inclusión de medidas de acción positiva en determinadas convocatorias y solicitudes para mujeres y hombres con personas menores de 3 años y con personas en situación de dependencia a su cargo	Nº de convocatorias que incluyen esta acción	N. Medidas	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad, Vicerrectorados competentes y Gerencia
Proponer la realización de un diagnóstico de las necesidades de conciliación de la vida personal y laboral y familiar específica del PDI y del PAS.	Elaboración del diagnóstico	Aprobación del diagnóstico	Segundo semestre de 2020	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer la elaboración y aprobar de un Plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral del PDI, PAS y estudiantado	Elaboración y aprobación	Aprobación del Plan	Segundo semestre 2020	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad y Comisión de Igualdad
Proponer la inclusión en las convocatorias y normativas relacionadas con el alumnado medidas de conciliación familiar, como por ejemplo en la convocatoria de cambio de grupos. Incluir en los pliegos de las cláusulas administrativas de los contratos con empresas externas, entre los criterios de adjudicación, el cumplimiento de las directrices sobre igualdad efectiva	Medidas implementadas Nº de pliegos	N. Medidas SI/NO	Anual ANUAL	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad Gerencia

Objetivo 1.2. Implementar medidas de acción positiva encaminadas a cumplir con el compromiso de alcanzar la igualdad efectiva de mujeres y hombres				
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Incorporar contenidos de igualdad en los programas electorales	Contenidos de igualdad incorporados	N. Contenidos	Anual	Secretaría General / - Vicerrectorado-s competente-s / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Impulsar la existencia de paridad en los órganos de gobierno y otros	Proporción mujeres y hombres	Porcentaje, cuantía	Anual	Secretaría General / - Vicerrectorado-s competente-s / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer acciones dirigidas a estimular la participación de las mujeres en los órganos de gobierno.	Acciones	N. Acciones	Anual	Secretaría General / Vicerrectorado-s competente-s / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Revisar la normativa de la Universidad de Huelva para el cumplimiento de este objetivo	Normativa revisada	N. Normativa	Anual	Secretaría General / Vicerrectorado-s competente-s / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

Objetivo 1.3. Garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso, promoción y desarrollo profesional				
MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Elaborar informes de impacto de género de la normativa universitaria, convocatorias de empleo y presupuestos	Informes realizados	Cuantía	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad / Secretaría General / Vicerrectorados competentes / Gerencia
Proponer la elaboración de los presupuestos de la Universidad de Huelva con Perspectiva de Género en los Presupuestos	Incorporación efectiva de la Perspectiva de Género en los Presupuestos	SI/No	Anual	Unidad de Gerencia / Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer garantizar la composición equilibrada de mujeres y hombres en los	Composición paritaria de género de	N. de tribunales/comisiones paritarias	Anual	Vicerrectorado de Profesorado / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación	tribunales/comisiones de acceso, promoción y contratación				
Garantizar que en los procesos de selección, promoción y contratación no se genere discriminación por razón de género, directa o indirecta	Revisión de los procesos con perspectiva de género	Cuánta y tipos de procesos	Anual	Vicerrectorado de Profesorado / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	
Implementar medidas de acción positiva que contribuyan a la promoción a categorías y cuerpos profesionales del sexo que esté infrarepresentado	Acciones positivas adoptadas	Cuánta y N. Medidas	Anual	Vicerrectorado de Profesorado / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	
Proponer la realización de un estudio de las retribuciones del personal de la Universidad de Huelva para detectar posibles brechas salariales de género	Estudio	Si/No	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad	
Incluir de forma sistemática la variable sexo en estadísticas, encuestas y recogida de datos en cualquier ámbito y servicio de la Universidad de Huelva	Datos desagregados por sexo	Si/No	Anual	Todos los servicios de la Universidad	

EJE 2. DOCENCIA E INVESTIGACIÓN

Objetivo 2.1. Fomentar la Perspectiva de Género en las Investigaciones que se realicen en la Universidad

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Promover una convocatoria anual específica de proyectos con perspectiva de género.	Elaborar y aprobación y presentación de la convocatoria	Si / No	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Convocar anualmente premios para trabajos directamente relacionados con la igualdad de Género (TFM, TFG, Tesis doctorales)	Convocatoria	N. de trabajos presentados N. de convocatorias	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Incluir en el Plan Propio de Investigación de la UHU medidas de acción positiva para favorecer la igualdad de oportunidades.	Medidas incluidas en el plan Propio de Investigación	N. medidas	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Impulsar la participación de grupos de investigación de la UHU en convocatorias de I+D competitivas en las que se promueva la igualdad de Género, así como en las que se fomente el liderazgo por mujeres (convocatorias europeas y otras).	Propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria	N. propuestas lideradas por mujeres presentadas en la convocatoria Si / No	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Diffundir desde la página web de la UHU los resultados de investigaciones (Tesis, TFG, TFM, informes de investigación, artículos de revista...) con perspectiva de género.	Creación de un espacio donde se publiquen las investigaciones	N. Resultados de investigación con Perspectiva de Género difundidos	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Añadir Incentivos en baremos que favorezcan la igualdad de género en todas las convocatorias procedentes del Área de Investigación y Transferencia.	Incentivos presentados	N. Incentivos presentados	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Fomentar y difundir los estudios de género realizados en la UHU	Desarrollar y difundir la colección <i>Zenobia</i> <i>Cambridge</i> del Servicio de Publicaciones enfocada a los estudios de género Crear un sección en el Repositorio Atlas Montano que incluya todas las referencias que incluyan estudios de género y sobre igualdad	Si/NO	ANUAL	Vicerrectorados competentes

Objetivo 2.2. Diseñar e impulsar cursos y estrategias que favorezcan la introducción de la Perspectiva de Género en la actividad ordinaria del personal investigador

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Proponer cursos formativos para personal docente e investigador sobre la inclusión de la Perspectiva de Género en las investigaciones	Cursos formativos	N. Cursos	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer cursos formativos para el personal de administración y servicios sobre la Perspectiva de Género	Cursos formativos	N. Cursos formativos	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

Objetivo 2.3. Establecer estrategias de captación, sobre todo en las enseñanzas muy masculinizadas o feminizadas y analizar su impacto

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Incentivar a los centros a realizar actividades encaminadas a desmitificar la idea de carreras masculinas o femeninas	Actividades realizadas en los centros	N. Actividades realizadas en los centros	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Realizar charlas en Centros de Enseñanza Obligatoria	Nº de charlas impartidas Noticias publicadas en la Dirección de Igualdad	N. charlas impartidas N. Noticias publicadas en	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

Objetivo 2.4. Impulsar la incorporación de la Perspectiva de Género en los estudios de Grado y Posgrado

MEDIDAS	INDICADORES	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Visibilizar las experiencias docentes, en materia de Género e Igualdad, que se desarrollan en las Facultades a través de la web de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad.	Experiencias	N. Experiencias	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer procesos formativos adaptados a las Facultades desde el punto de vista metodológico, didáctico, cognoscitivo, para que el profesorado pueda diseñar sus asignaturas con Perspectiva de Género	Procesos formativos	N. procesos formativos	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

EJE 3 SENSIBILIZACIÓN Y FORMACIÓN

Objetivo 3.1. Crear cultura de igualdad en la Universidad de Huelva

MEDIDA	INDICADOR	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Proponer una oferta formativa dirigida a la comunidad universitaria en materia de Género en colaboración con otras entidades, así como en el Plan de Formación del PAS y PDI.	Acciones formativas desarrolladas en el curso académico	N. Acciones formativas desarrolladas en el curso académico	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI la formación en Igualdad (presencial, semipresencial y on-line)	Acciones formativas	N. Acciones	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer la creación de un programa formativo enfocado al liderazgo dirigido a mujeres (PDI, PAS y estudiantes) de la Comunidad Universitaria	Programas de liderazgo dirigido a mujeres	N. programas	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Impulsar actuaciones que favorezcan la igualdad de Género y la construcción de las nuevas masculinidades	Acciones desarrolladas acciones desarrolladas y participantes desagregados por sexo	Nº de acciones desarrolladas Nº de participantes desagregados por sexo Satisfacción de los/as participantes	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer redes con entidades e instituciones que favorezcan la igualdad de Género	Entidades con las que se establece colaboración	N. Redes	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Poner en valor en sus diferentes ámbitos la labor llevada a cabo por mujeres.	Promover en los nuevos edificios que se construyan en los campus de la UHU, así como evaluar ponerlos nombre a aquellos que aún no lo tienen, el nombre de mujeres por su labor científica, académica y social. Fomentar la concesión equilibrada de premios y distinciones.	N. Denominaciones con nombres de mujeres y hombres Si/NO	Anual	Gerencia/ Vicerrectorados competentes/ Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

EJE 4 ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA POR RAZÓN DE GÉNERO

Objetivo 4.1. Promover un entorno libre de acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Comunidad Universitaria

MEDIDAS	INDICADOR	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Velar por la inclusión en las estadísticas de la Universidad de las denuncias recibidas por motivo de acoso sexual por razón de sexo y violencia de género (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente)	Datos (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente) sobre denuncias	Datos (conforme a Ley de Protección de datos de carácter personal vigente) sobre denuncias	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Diffundir del nuevo Protocolo de acoso sexual, por razón de género y por orientación sexual	Acciones desarrolladas para la difusión del protocolo	N. Acciones desarrolladas para la difusión del protocolo	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Implantar medidas de prevención recogidas en el Protocolo	Medidas llevadas a cabo	N. Medidas llevadas a cabo	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Elaborar de memoria anual de las actuaciones realizadas en materia de acoso	Presentación de la memoria	Si / No	Anual	Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer dentro del Plan de Formación una oferta formativa sobre Acoso sexual	Cursos ofertados Satisfacción de los/as participantes	N. Cursos ofertados Grado de grado de Satisfacción	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

Objetivo 4.2. Crear un campus libre de Violencia de Género

MEDIDAS	INDICADOR	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Impulsar la Red de voluntariado contra la Violencia de Género, facilitándose la incorporación del personal que quiera formar parte de la Red de agentes claves contra la Violencia de Género	Participantes	N. participantes	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Proponer incluir en el Plan de Formación del PAS y PDI formación específica en materia de Violencia de Género, así como sobre el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en situaciones de Acoso sexual por razón de sexo y orientación sexual de la Universidad de la Huelva, fomentando la participación de las personas con cargos de representatividad y responsabilidad	Cursos ofertados Satisfacción de los/as participantes	N. Cursos ofertados Grado de satisfacción de los/as participantes	Anual	Vicerrectorados competentes / Gerencia / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Establecer acuerdos de colaboración con entidades y recursos de atención a víctimas de Violencia de Género	Acuerdos y convenios establecidos	N. Acuerdos	Anual	Vicerrectorados competentes / Secretaría General / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

EJE 5 VISIBILIZACIÓN, LENGUAJE E IMAGEN INSTITUCIONAL

Objetivo 5.1. Eliminar la transmisión de estereotipos de género en la imagen y en las distintas formas de comunicación de la Universidad de Huelva.

MEDIDAS	INDICADOR	MEDICIÓN	TEMPORALIZACIÓN	RESPONSABLE
Adaptar un lenguaje no sexista en la señalética	Señalética con lenguaje inclusivo	N. Señalética con lenguaje inclusivo	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

Implantar el uso de lenguaje inclusivo en las disposiciones normativas y documentación administrativa	Acciones	N. documentos con lenguaje inclusivo/no inclusivo	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Implantar el uso del lenguaje inclusivo en las páginas web de Vicerrectorados, Centros, Unidades y Servicios.	Espacios webs	Si/No	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Distinguir a los centros, servicios o personas que destaquen en la consecución de los objetivos del Plan de Igualdad	Convocatorias de premios que reconozcan la labor por la igualdad	N. Distinciones	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Difundir todas las actuaciones y actividades llevadas a cabo por la Universidad de Huelva en materia de Género e Igualdad	Actuaciones publicadas en la web	N. Actuaciones publicadas en la web	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Difundir manuales de lenguaje no sexistas	Publicación de guías y manuales de lenguaje no sexista	Si/No	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad
Incluir en la página web de la universidad de Huelva contenidos que contribuyan a la igualdad de género.	Espacios reservados e imágenes que favorezcan la igualdad de género	N. Espacios N. Acciones	Anual	Vicerrectorados competentes / Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad

ANEXO A. MARCO NORMATIVO

El II Plan de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Huelva no sólo se convierte en un instrumento de concreción y operatividad de obligado cumplimiento en esta materia, procura ahondar en el compromiso institucional que pretende reforzar la prevención de todo tipo de discriminación y el fomento permanente de los valores fundamentales, los derechos humanos y las responsabilidades que, como entidad promotora de conocimientos, capacitaciones y habilidades, tiene la necesidad de preservar y hacer cumplir.

Todas las personas que conforman la comunidad universitaria deben estar reflejadas en esta herramienta que se inspira en los pilares básicos no sólo constitucionales y/o estatutarios, sino en expresiones legislativas internacionales. No cabe duda de que, entre estas últimas, es imprescindible citar la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), la Carta Social Europea (1961), los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y Derechos Sociales, Económicos y Culturales (1966), al igual que las posteriores Convenciones de Naciones Unidas para la eliminación de diferentes vulneraciones que pueden padecer las mujeres, especialmente la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), habiendo sido incorporadas a nuestro ordenamiento jurídico a partir de la aprobación de la Constitución española (1978).

En el Título Preliminar de la Constitución española se establece que España es un “Estado Social y Democrático de Derecho” que se inspira en los valores superiores de la “libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político” (art. 1.1 CE), señalándose la responsabilidad de los poderes públicos de garantizar dicha igualdad y libertad, real y efectiva, para toda la ciudadanía, así como la eliminación de todas las barreras que impidan su participación en las esferas de la “vida política, económica, cultural y social” (art. 9.2 CE).

Su Título I “De los Derechos y Deberes Fundamentales” es relevante y significativo, pero cabe destacar, en esta materia, el articulado que establece como base para la paz y el progreso sociopolítico el reconocimiento de la “dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de las

demás personas” (art. 10 CE); el derecho a la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de “nacimiento, raza, sexo, religión, opinión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social” (art. 14 CE), el derecho a la “integridad física y moral” (art. 15 CE), así como la “plena igualdad jurídica” en el matrimonio entre mujeres y hombres (art. 32 CE). Y todo lo expresado respetando la competencia exclusiva del Estado sobre la “regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles en el ejercicio de los derechos y en el cumplimiento de los deberes constitucionales” (art. 149.1. 1ª CE).

Sin duda alguna, con nuestra Norma Suprema se pone de manifiesto el desafío que representa la vigencia de un sistema democrático, ya que la Igualdad no supone únicamente un planteamiento, explicitación y revisión de lo legal, sino un esfuerzo continuo para que se implante y preserve de manera “real y efectiva”. Con este objetivo, en los primeros años de andadura democrática surge la prioridad de crear el Instituto de la Mujer (1983). Posteriormente, en la Comunidad Autónoma de Andalucía se puso en marcha el Instituto Andaluz de la Mujer en 1989, cuya representación territorial se articula a través de los ocho Centros Provinciales de la Mujer, sumándose la creación y expansión de los Centros Municipales de Información a la Mujer (CMIM), los cuales según el nuevo art. 62.bis.1 de la Ley 9/2018, 8 de octubre, realizarán, entre otras actuaciones, las de “sensibilización en políticas de igualdad y fomento de la participación de las mujeres”, requiriendo éstos una colaboración conjunta a nivel financiero del 50%, entre la Administración de la Junta de Andalucía y las Corporaciones Locales.

En el año 2000 se creó el Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres, proliferando a partir de esta fecha diversos organismos nacionales y autonómicos, adheridos a diferentes Ministerios y Consejerías competentes en materia de igualdad y/o violencia de género, destacando especialmente el Observatorio de la Imagen de las Mujeres, el Observatorio Estatal de Violencia de Género, el Observatorio de Salud de las Mujeres, el Observatorio de la Mujer en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y el Observatorio contra la Violencia Doméstica y de Género del Consejo General del Poder Judicial, destacando en el ámbito científico la Unidad de Mujeres y Ciencia y el recientemente creado Observatorio Mujeres Ciencia e Innovación, para la igualdad de género en el Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación.

El marco legislativo, a medida que se ha incrementado la sensibilización y concienciación de la desigualdad hacia las mujeres, especialmente en las “violencias machistas”, ha requerido de un esfuerzo ingente y prolijo. Desde la primera normativa que trata esta temática, casi de forma residual, con la Ley Orgánica 11/2003, de 29 de septiembre en materia de seguridad ciudadana, violencia doméstica e integración social de los extranjeros, pasando por la Ley 27/2003, de 31 de julio, reguladora de la orden de protección de las víctimas de violencia doméstica, no se llegaría a configurar una legislación específica hasta la aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre,

de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, que supuso un espaldarazo a la visibilización de esta problemática, definida por la propia Organización de Naciones Unidas como el “crimen encubierto más frecuente en el mundo”, requiriendo de una intervención holística en directrices estrategias centradas en su prevención, detección y reconocimiento de los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, así como en la tutela (institucional, penal, judicial), entre otras actuaciones.

En el marco de los trascendentales avances alcanzados en el ámbito del Derecho antidiscriminatorio de género de la Unión Europea, se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, definiéndose la igualdad de trato entre mujeres y hombres como la “ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, asunción de obligaciones familiares y el estado civil” (art. 3) y entendiéndose, la igualdad de género, como un “principio jurídico universal” (art. 4), siendo preciso el diseño, implementación y evaluación de políticas activas específicas, de acciones positivas y de actuaciones que trabajen en la erradicación de los estereotipos, los prejuicios y la “múltiple discriminación” que padecen las mujeres.

De todas las medidas, las que conciernen directamente con el ámbito universitario, destacan aquellas que giran en torno a la corrección de desigualdades en las relaciones laborales, las que fomentan la igualdad en las empresas públicas y privadas reflejadas en la negociación colectiva, la participación y representación equilibrada de género en los órganos decisorios y la puesta en marcha de instrumentos básicos de la Administración General del Estado (Comisión Interministerial de Igualdad, Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, Informes de impacto de género y evaluaciones periódicas...). Asimismo, la Ley Orgánica 3/2007 fortalece el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, recogida anteriormente en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre.

Actualmente, el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, viene a modificar e incluir nuevas propuestas, que afectan no sólo a la legislación citada sino al propio Estatuto de Trabajadores. Así, se incrementa la protección de la mujer en el período de embarazo, gestación y nacimiento de la persona menor; se regulan los permisos retribuidos por esa causa; el derecho a la información por parte de la representación legal de las personas trabajadoras; la adaptación horaria de las jornadas laborales para mejorar dicha conciliación, insertando la posibilidad del trabajo a distancia; el registro de los salarios de las personas trabajadoras, eliminando cualquier brecha salarial; el incremento de los permisos (lactancia y paternidad); así como la protección ante despidos nulos a víctimas de violencia de género o progenitoras/es.

Por lo que se refiere a la Comunidad Autónoma de Andalucía, se dio un salto cuantitativo y cualitativo muy

significativo con la reforma del Estatuto de Autonomía mediante la aprobación de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, en el que se hace una prohibición expresa de cualquier modalidad de discriminación en los derechos, cumplimiento de los deberes y la prestación de los servicios, particularmente la ejercida por razón de sexo, permitiéndose aquellas medidas positivas que tienen la finalidad de mejorar el bienestar de personas, grupos, colectivos o sectores que se encuentran en una situación de mayor vulnerabilidad o exclusión (art.9). Asimismo, se manifiesta la responsabilidad de nuestra Comunidad Autónoma para velar por la libertad y la igualdad, propiciando su efectividad entre mujeres y hombres, promoviendo la democracia paritaria y la plena Incorporación de aquélla en la vida social, superando cualquier discriminación laboral, cultural, económica, política o social, además de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la especial garantía de puestos de trabajo para las mujeres (art.10). Igualmente, se garantiza el principio de Igualdad y no discriminación (art. 14), la igualdad de género (art. 15); la protección de las víctimas de violencia de género (art.16), así como la atención directa, el acceso gratuito a la justicia y con servicios de calidad para dichas víctimas (art. 29). De igual manera, entre el conjunto de los principios rectores cabe destacar la prevención y la lucha contra el sexismo (art 37.1. 2º), estableciéndose dentro de las competencias exclusivas autonómicas, en el marco de las políticas de género, la promoción de la igualdad de mujeres y hombres en todos los ámbitos; la facultad de aprobar normativas específicas; así como la planificación y ejecución de Planes, normas y medidas, junto a la promoción del tejido asociativo femenino (art. 73). Y en el contexto laboral y profesional, se menciona la eliminación de actuaciones que puedan perjudicar los derechos de las mujeres en los periodos de embarazo, parto y el ejercicio de la maternidad, al igual que la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado laboral, ocupación, condiciones, retribuciones, formación y reciclaje profesional (arts. 167, 169).

Nuestra Comunidad Autónoma aprueba en el mismo año de la reforma del Estatuto de Autonomía dos disposiciones esenciales: la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía y la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género. La Ley 12/2007 plantea desde su art. 1 la consecución de la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y la responsabilidad de los poderes públicos de promover la transversalidad de Género “en la elaboración, ejecución y seguimiento de las disposiciones normativas, de las políticas en todos los ámbitos de actuación, considerando sistemáticamente las prioridades y necesidades propias de las mujeres y hombres, teniendo en cuenta su incidencia en la situación específica de unas y otros, al objeto de adaptarlas para eliminar los efectos discriminatorios y fomentar la igualdad de género” (art. 5). Asimismo, incluye otras cuestiones como el requerimiento de evaluaciones del impacto de género (art. 6), la elaboración de Planes Estratégicos para la Igualdad de Género (art. 7), la eliminación del lenguaje sexista e imagen pública peyorativa o denigrante hacia las mujeres (art. 9) transformándola por una igualitaria, plural y no estereotipada

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

en los medios de comunicación social (art. 57), o las políticas de promoción y atención a las mujeres víctimas de violencia de género (art. 50). Igualmente, hay que resaltar la mención explícita a la igualdad de oportunidades en la educación superior, que se fomentará con relación a la carrera profesional, la inclusión de medidas en los planes de estudio, la representación equilibrada de género en los órganos colegiados universitarios y comisiones de selección y evaluación, además del desarrollo de las medidas de conciliación personal, familiar y laboral para favorecer la promoción profesional y curricular.

A partir de 2008 se producen avances significativos en el ámbito autonómico andaluz en materia de igualdad de mujeres y hombres, como reflejan, entre otros, la aprobación del Reglamento de Asistencia Jurídica gratuita en Andalucía; la creación de la Comisión Institucional de Coordinación y Seguimiento de Acciones para la erradicación de la violencia de género; las Unidades de Igualdad de la Administración de la Junta de Andalucía; el Observatorio andaluz contra la violencia de género; la Comisión de Coordinación de Políticas Autonómicas y Locales en Igualdad de Género; el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres; o el Servicio de Asistencia a las Víctimas de Andalucía. El 17 de mayo de 2013, la Junta de Andalucía y las entidades sociales defensoras de la Igualdad firmaron el Pacto Andaluz por la Igualdad de Género, para fomentar acuerdos que pudieran mejorar la calidad y el bienestar integral de las mujeres y, por ende, de toda la ciudadanía.

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, ha sido ampliamente modificada por la Ley 9/2018, de 8 de octubre, destacando en la nueva redacción la necesidad de establecer la coeducación y la corresponsabilidad en todas las etapas educativas; un mayor impulso de campañas y acciones divulgativas de información, sensibilización y participación; la importancia de la formación especializada de profesionales, especialmente del profesorado (art. 17), además de un Programa formativo especializado en Igualdad de Género y de carácter obligatorio para profesionales de la Administración pública (Disposición adicional tercera); la visibilización de la mujer en la ciencia, en I+D+I, incluyendo mecanismos que eviten el sesgo de género en todo el proceso de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, extendiendo estas medidas al ámbito de competencias del Sistema Andaluz del Conocimiento (Apartado VI de la Exposición de Motivos y art. 21.bis); el reconocimiento de la labor de las Unidades de Igualdad de Género de las Universidades andaluzas (art. 20); el incremento de las políticas y medidas en el empleo (art. 23) y de igualdad salarial (art. 26.bis y Disposición adicional primera); los servicios públicos para la conciliación en el ámbito educativo y social (art. 37.bis); la conciliación en el empleo público (art. 39) y los diferentes permisos (art. 40), incluidos los adicionales a la paternidad (Disposición transitoria segunda). Asimismo, se destaca el papel de la Administración ante la defensa del principio de igualdad de género y la persecución de las acciones que son permisivas o atentan contra los derechos y libertades de las mujeres, otorgándole una mayor potestad sancionadora ante las diferentes tipologías de infracciones (leves, graves y muy

graves), que constituye el nuevo Título V relativo a infracciones y sanciones” de la Ley vigente (arts. 73-86).

Respecto a la enseñanza Universitaria, se insertan nuevos aspectos, como la incorporación de medidas que introduzcan enseñanzas obligatorias en igualdad entre mujeres y hombres en los correspondientes planes de estudios universitarios, especialmente en enseñanzas universitarias oficiales de grado, máster y doctorado en Ciencias Sociales y Jurídicas, y respecto a Ciencias de la Educación serán de obligado cumplimiento los contenidos de coeducación, prevención de la violencia de género y de igualdad (art. 20.2). Asimismo, se exige que todas las Universidades públicas de Andalucía dispongan de una Unidad de Igualdad de Género para impulsar, coordinar y evaluar la implementación de la perspectiva de género y prevenir y responder ante los casos de acoso que se produzcan en la comunidad universitaria (PDI, PAS y estudiantado), llevando a cabo una adecuada atención de las víctimas, la investigación necesaria para esclarecer las circunstancias de los hechos denunciados y la adopción de medidas cautelares que protejan a la víctima e impidan que el proceso de investigación se pueda ver afectado (art. 20.4). Igualmente, se dirige un mandato a todas las Universidades andaluzas en orden a la aprobación de un Plan de Igualdad y prevención de la discriminación, que implicará al proyecto educativo, laboral, investigador y social de la universidad y que tendrá un carácter cuatrienal, pudiendo contar con el apoyo y asesoramiento del Instituto Andaluz de la Mujer (art. 20.5). De igual manera, se promueve a la consolidación de los estudios de género en docencia e investigación (art. 20.6) y la creación de cátedras sobre estudios de género y violencia sexista en facultades, escuelas técnicas superiores y escuelas universitarias (art. 21.4). Finalmente, se insta a las Administraciones públicas de Andalucía a promover la participación de las mujeres en el ámbito de la ciencia, la tecnología, la innovación y la investigación mediante el impulso de la incorporación de la perspectiva de género como una dimensión transversal de la investigación, el desarrollo y la innovación; la presencia paritaria de las mujeres en los eventos científicos, académicos e institucionales; el establecimiento de mecanismos que coadyuven a eliminar los sesgos de género en los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador así como en los procedimientos de concesión de ayudas públicas a la actividad investigadora (art. 21 bis).

La Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, también ha sido revisada y modificada por la Ley 7/2018, de 30 de julio, debido, entre otros factores, a los mandatos derivados del Convenio del Consejo de Europa sobre Prevención y Lucha contra la Violencia contra la Mujer y la Violencia Doméstica, de 11 de mayo de 2011, conocido como Convenio de Estambul, que ha sido ratificado por España y entrado en vigor el 1 de agosto de 2014. Así, desde la Exposición de Motivos de la Ley 7/2018, de 30 de julio, la violencia de género es considerada una “manifestación extrema de las desigualdades de género y una vulneración de los derechos humanos”, incluyéndose todas las perspectivas y recomendaciones de dichos

conceptos, especialmente en lo que se refiere a la definición nueva consideración de víctimas de violencia de género, modalidades, tipologías, diferenciaciones, etc., instándose a la adopción de “medidas para la erradicación de la violencia de género mediante actuaciones de prevención y de protección integral a las víctimas, así como de sensibilización, educativas, formativas, de detección, atención y recuperación y todas las que resulten necesarias” (art. 1.2).

Se entiende por violencia de género, todo “acto de violencia basada en el género que implique o pueda implicar para las mujeres perjuicios o sufrimientos” de diferentes tipologías “física, psicológica, sexual o económica” desarrolladas en el art. 3.3 (apartados a, b, c, d), incluyéndose “amenazas de realizar dichos actos, la coerción o las privaciones arbitrarias de su libertad, tanto si se producen en la vida pública como privada” (art. 3.2). Dicha violencia es presentada como la consecuencia de una cultura machista y como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, que se ejerce sobre éstas por el hecho de serlo y que se extiende como forma de violencia vicaria sobre las víctimas que se contemplan en la Ley (art. 3.1).

Asimismo, respecto a quienes contempla como víctimas de violencia de género, amplía significativamente el espectro de normativas anteriores, sin duda, como reconocimiento a las víctimas supuestamente consideradas como “invisibles” o “indirectamente afectadas”, abordaje erróneo e inadecuado que la presente norma pretende, con acierto, rectificar y enmendar. Así, considera a la “mujer que, por el hecho de serlo, independientemente de su edad, orientación o identidad sexual, origen, etnia, religión, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, sufra un daño o perjuicio sobre su persona” incluyendo a las mujeres “menores de edad” (art. 3.1.a), también a hijas/os e hijos que sufran la violencia a la que está sometida su madre (art. 3.1.b), a las personas menores de edad, mayores, con discapacidad o en situación de dependencia, sujetas a la tutela o guarda y custodia de la mujer víctima de violencia de género y que convivan en el entorno violento (art. 3.1.c) y, finalmente, a las madres cuyos hijos/as hayan sido asesinados/as (art. 3.1.d).

De igual modo, se reconocen hasta dieciséis posibles manifestaciones de violencia de género: violencia en la pareja o expareja, feminicidio, agresiones y abusos sexuales, acoso sexual, acoso por razón de sexo, violencia contra los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres, trata de mujeres y niñas, explotación sexual de mujeres y niñas, mutilación genital femenina, matrimonio precoz o forzado, violencias originadas por la aplicación de tradiciones culturales, violencia derivada de conflictos armados, ciberviolencia contra las mujeres, violencia vicaria, violencia que se ejerce a través de medios de comunicación o publicidad, o cualquier otra forma que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres (art. 3.4).

El extenso marco normativo vigente en materia de igualdad entre mujeres y hombres ha servido de referencia para el diseño, elaboración y aprobación del II Plan de Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres de la Universidad de Huelva, con el objetivo de hacer de nuestra Universidad no sólo una institución que gestiona y transmite conocimientos y cualificaciones técnicas y/o profesionales, sino también un espacio de igualdad y de lucha contra cualquier manifestación de discriminación o violencia y de promoción de una educación superior en valores.

PRINCIPALES DISPOSICIONES

NORMATIVA ESTATAL

Constitución española, *BOE* núm. 311, de 29 de diciembre de 1978, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1978-31229.

Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, *BOE* núm. 266, de 6 de noviembre de 1999, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-21568>.

Ley 3/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, *BOE* núm. 246, de 14 de octubre de 2003, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-18920>.

Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, *BOE* núm. 313, de 29 de diciembre de 2004, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2004-21760>.

Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía, *BOE* núm. 68, de 20 de marzo de 2007, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-5825>.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, *BOE* núm. 71, de 23 de marzo de 2007, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>.

Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, *BOE* núm. 89, de 21 de diciembre de 2007, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2007-7786>.

Ley 14/2011, de 1 junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, *BOE* núm. 131, de 2 de junio de 2011, <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-9617&p=20190209&tn=2>.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, *BOE* núm. 57, de 7 de marzo de 2019, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

NORMATIVA AUTONÓMICA ANDALUZA

Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades, *BOE* núm. 8, de 11 de enero de 2013, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOJA-b-2013-90010>.

Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, *BOE* núm. 38, de 13 de febrero de 2008, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2492>.

Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, *BOE* núm. 38, de 13 de febrero de 2008, <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2008-2493>.

Ley 9/2018, de 8 de octubre, por la que se modifica la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, *BOE* núm. 269, de 7 de noviembre de 2018, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-15239.

Ley 7/2018, de 30 de julio, por la que se modifica la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género, *BOE* núm. 207, de 27 de agosto de 2008, https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-11883.

Normativa de la Universidad de Huelva Decreto 232/2011, de 12 de julio, por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad de Huelva, *BOJA* núm. 147, de 28 de julio de 2011, http://www.uhu.es/sec.general/Estatutos/Estatutos_UHU/estatutos_uhu-28072011.pdf.

Decreto 35/2018, de 6 de febrero, por el que se aprueba la modificación de los Estatutos de la Universidad de Huelva, aprobados por Decreto 232/2011, de 12 de julio, *BOJA* núm. 30, de 12 de febrero de 2018, http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Texto_Normativa/modif_estatutos_uhu.pdf.

Plan Estratégico de la Universidad de Huelva. Horizonte 2021. Presentado al Consejo Social de la UHU el 21 de junio de 2019. Aprobado en Consejo de Gobierno el 17 de julio de 2019, http://www.uhu.es/sec.general/Normativa/Textos_Pagina_Normativa/Normativa_2019/PLAN%20ESTRATEGICO%20UHU%20HORIZONTE%202021.pdf.

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

2.1 Nombramientos y ceses

2.1.1 Relación de ceses de cargos (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

- Profesor Dr. Diego J. Fera Lorenz como Director del Departamento de Enfermería, con efectos de 24 de mayo de 2020.
- Profesor Dr. Juan Diego González Sanz como Secretario del Departamento de Enfermería, con efectos de 5 de junio de 2020.
- Profesora Dra. María Isabel Mendoza Sierra como Decana de la Facultad de Educación, Psicología y Ciencias del Deporte, con efectos de 9 de junio de 2020.
- Profesora. Dra. Aurora María López Medina como representante del Consejo de Gobierno en el Consejo Social.

2.1.2 Relación de nombramientos de cargos (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

- Profesor Dr. Juan Diego Ramos Pichardo como Director del Departamento de Enfermería, con efectos de 25 de mayo de 2020.
- Profesora Dra. María Isabel Mendoza Sierra como Decana de la Facultad de Educación, Psicología y Ciencias del Deporte, con efectos de 10 de junio de 2020.

3. OTRAS DISPOSICIONES

3.3 Consejo de Gobierno

3.3.1 Modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo del Personal de Administración y Servicios (RPT-PAS) de la Universidad de Huelva, junio 2020 (aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

Se aprueba la modificación de la la RPT en los siguientes servicios:

- Departamentos
- Servicio de informática y comunicaciones
- Personal de instalaciones



BOUH núm. 68 - 2020

B.O.U.H.

Boletín Oficial de la Universidad de Huelva

03 de julio de 2020

CATEGORÍA DE FORMACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	SU	J	GRUPO	N	COMP. ESPEC.	P	P.E.	DESEMPEÑO POR CATEGORÍA	
									ASIGNACIÓN	ASIGNACIÓN POR CATEGORÍA
ADMINISTRACIÓN	PUESTO INGENIERO	F	M	11	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	13	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	15	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	17	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	19	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	21	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	23	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	25	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	27	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	29	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	31	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	33	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	35	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	37	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	39	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	41	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	43	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	45	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	PUESTO INGENIERO	F	M	47	25	6.640,0	2		DP11. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	INGENIERÍA DE SISTEMAS Y TELECOMUNICACIONES	INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN		F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
INGENIERÍA DE SISTEMAS	INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	
	INGENIERO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	F	M	6.392	25	8.040,0	2		DP25. CERCAS METÁLICAS Y PLÁSTICAS	

[illegible][illegible][illegible]

Modificaciones:

- (1) Cambio denominación de puesto
- (2) Desplazamiento puesto
- (3) Supresión puesto
- (4) Cambio descripción puesto

PP: Plano de prevenção; C: Concurso de Múltiplos; CE: Concurso Especial de Exatidão; LD: Lotação Designação

2. Tipo de vivienda: En: Mayor Deducción por IVA Disponible; Omit: Mayor Deducción por IVA Disponible/Exención de Impuesto en Italia; 1: Total; 2: IVA; 3: IVA y Total; 4: Complemento IVA/IVA

3.3.2 Creación del Centro de Investigación en Tecnología, Energía y Sostenibilidad (CITES) de la Universidad de Huelva (aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

Se aprueba la creación del Centro de Investigación en Tecnología, Energía y Sostenibilidad (CITES) de la Universidad de Huelva.

3.3.3 Máster en Docencia Universitaria de la Universidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

Se aprueba la renovación del Máster en Docencia Universitaria de la Universidad de Huelva para el curso académico 2020/21.

3.3.4 Renovación de Títulos Propios de la Universidad de Huelva para el Curso Académico 2020/2021 (aprobados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

Se aprueba la renovación de los siguientes títulos propios de la Universidad de Huelva para el curso académico 2020/21:

- Máster en Gestión Cinagética
- Máster en Sexología y Educación Sexual
- Máster en Metodología de Investigación en Ciencias de la Salud
- Máster en Enfermedades Autoinmunes
- Máster en Sistemas Aéreos Pilotados de Forma Remota
- Máster en Ingeniería del Mantenimiento Industrial
- Experto en Mantenimiento de Instalaciones Industriales
- Especialista en Gestión y Costes del Mantenimiento Industrial
- Máster en Cuidados Oncológicos y Paliativos
- Experto en Cuidados Oncológicos
- Experto en Cuidados Paliativos
- Experto en Economía Solidaria y Emprendimientos Sociales
- Experto en Pericias Judiciales sobre el Uso de la Fuerza Policial
- Especialista en Pericias Judiciales sobre el Uso de la Fuerza

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

- Especialista en Conductas aplicadas a la Intervención Policial
- Especialista en Instructor Universitario en la utilización y funcionamiento de los Medios Policiales No Letales
- Especialista en Acuicultura
- Experto en Abordaje de la Conducta Suicida
- Especialista en el Sistema Jurídico-Operativo del Uso de la Fuerza Policial Inside Training "Cop Defense"
- Experto en la Gestión Formativa del Sistema Jurídico-Operativo del Uso de la Fuerza Policial Inside Training "Cop Defense"

3.3.5 Relación de convenios que suscribe la Universidad de Huelva (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

- Convenio específico de cooperación académica universitaria entre la Universidad de Huelva y la Asociación Universitaria Iberoamericana de postgrado para la puesta en marcha de un programa de becas de postgrado.
- Convenio específico de colaboración entre la Universidad de Huelva (España), la Universidad Técnica Estatal de Quevedo (Ecuador), la Pontificia Universidad Católica de Ecuador y el Instituto Superior Tecnológico Crecernas, para desarrollar el proyecto "Reactivación económica con enfoque de género y derechos de las zonas vulnerables de los cantones de Muisne, Quevedo y Lago Agrio en el Ecuador".
- Convenio específico de colaboración entre la Universidad de Huelva y GAT Fertilizantes para el desarrollo de formulaciones nutricionales para el cultivo eficiente de microalgas y cianobacterias.
- Adenda a los convenios de prácticas externas sobre declaración de responsabilidad de las entidades colaboradoras.

3.3.6 Relación de contratos de investigación al amparo de los arts. 68 y 83 que suscribe la Universidad de Huelva (informados en Consejo de Gobierno de 25 de junio de 2020)

Inferiores a 12.020,24 €:

- Contrato 68/83 LOU, entre la Universidad de Huelva Prof. D. Raúl Jiménez Naharro y la empresa SGS INTERNATIONAL CERTIFICATION SERVICES IBERICA, SA..Título del trabajo: Evaluación como experto técnico del proyecto I+D+I PROCOPPS17 (anualidad 2019).

- Contrato 68/83 LOU, entre la Universidad de Huelva Prof. D. Pedro Parital López y la empresa Dynasol Elastómeros, SAU. Título del trabajo: Determinaciones fracciones Sara-Latrosan.

Superiores a 12.020,24 €:

- Contrato 68/83 LOU, entre la Universidad de Huelva Prof. D. Juan Antonio Gómez Galán y la empresa ONTECH SECURITY, S.L. Título del trabajo: RI2PAS, Railway infrastructures platform passenger safety.
- Contrato 68/83 LOU, entre la Universidad de Huelva Prof. D. José María Franco Gómez y la empresa The Procter & Gamble Company. Título del trabajo: Synthesis of resins and their processing in consumer goods.
- Contrato 68/83 LOU, entre la Universidad de Huelva Prof. D. José María Franco Gómez y la empresa Fresenius Kabi Deutschland, GmbH. Título del trabajo: Desing of products by 3D printing: APIs encapsulation and ketoanalogues-containing gel-like products applications.

3.4 Consejo Social

3.4.1 Precios Públicos del Servicio de Lenguas Modernas (aprobados en Consejo Social de 25 de junio de 2020)

El Consejo Social de la Universidad de Huelva aprueba los precios públicos aplicables al Servicio de Lengua Modernas, siendo asimismo informados favorablemente por parte del Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva, y que serán los siguientes:

Apertura de expediente académico:				59,10 €
PRECIOS DE MATRÍCULA DE LOS CURSOS ANUALES Y CUATRIMESTRALES				
Cursos generales*	Programa movilidad Erasmus o de intercambio (con acuerdo específico)	Alumnado UHU	PAS y PDI visitantes	Personas ajenas a la UHU
Curso anual (90 horas)	150 €	150 €	170 €	350 €
Curso cuatrimestral (45 horas)	100€	100€	115€	233€
Cursos de español como lengua extranjera (45 horas)	Sin coste siempre que la asignatura aparezca en su Learning Agreement	75 €	85 €	175 €
PRECIOS DE MATRÍCULA DE OTROS CURSOS				
Cursos intensivos	Programa movilidad Erasmus	Alumnado UHU	PAS y PDI visitantes	Personas ajenas a la UHU
Curso intensivo (45 horas)	135 €	135 €	160 €	250 €
Curso intensivo (90 horas)	275€	275€	325€	500€

* En caso de organizarse algún curso general de duración diferente a la estipulada se calcularían las tasas de matrícula de forma proporcional.

PRUEBAS DE ACREDITACIÓN OFICIAL		
Prueba de acreditación	Miembros de la comunidad universitaria (estudiante/PAS/PDI)	Personas ajenas a la UHU
Prueba acreditativa nivel B1 oficial inglés (Cambridge) PET	El precio oficial se establece por la agencia acreditadora anualmente	El precio oficial se establece por la agencia acreditadora anualmente
Prueba acreditativa nivel B2 oficial inglés (Cambridge) FCE		
Prueba acreditativa nivel C1 oficial inglés (Cambridge) CAE		
Prueba acreditativa todos los niveles oficial inglés (APTIS)*		
Prueba acreditativa todos los niveles italiano (CELI)*		
Prueba acreditativa español para extranjeros (DELE). Instituto Cervantes		
Prueba acreditativa nivel B1 portugués (DEPLE)		

Al precio oficial de estos exámenes de acreditación hay que añadir 5€ en concepto de tasas de secretaría

I. DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL.

1. Proporcionalidad.

El responsable de la publicación de actos, resoluciones o acuerdos que incorporen datos personales deberá realizar un juicio de proporcionalidad, de tal forma que la publicación se limitará a aquellos datos personales que resulten imprescindibles para la finalidad pretendida.

2. Publicación de datos identificativos.

Como principio general, cuando sea necesaria la publicación de un acto administrativo que contuviese datos personales de un solo afectado, es decir, en vez de notificárselo personalmente o además de hacerlo, el acto va a ser publicado. Se identificará al mismo mediante el documento de identificación aportado (DNI o documento equivalente) sin que aparezca el nombre.

Si la finalidad es publicar un acto referido a una pluralidad de personas habrá que publicar únicamente nombre y apellidos. Sólo en caso de que haya dos o más personas con iguales datos personales (nombre y apellidos) se publicará nombre y apellidos + 4 cifras numéricas del DNI o documento equivalente, como sigue:

- Dado un DNI con formato 12345678X, se publicarán los dígitos que en el formato que ocupen las posiciones cuarta, quinta, sexta y séptima. En el ejemplo: ***4567**.
- Dado un NIE con formato L1234567X, se publicarán los dígitos que en el formato ocupen las posiciones cuarta, quinta, sexta y séptima. En el ejemplo: ****4567*.
- Dado un pasaporte con formato ABC123456, al tener sólo seis cifras, se publicarán los dígitos que en el formato ocupen las posiciones, evitando los tres caracteres alfabéticos, tercera, cuarta, quinta y sexta. En el ejemplo: *****3456.
- Dado otro tipo de identificación, siempre que esa identificación contenga al menos 7 dígitos numéricos, se numerarán dichos dígitos de izquierda a derecha, evitando todos los caracteres alfabéticos, y se seguirá el procedimiento de publicar aquellos caracteres numéricos que ocupen las posiciones cuarta, quinta, sexta y séptima. Por ejemplo, en el caso de una identificación como: XY12345678AB, la publicación sería: *****4567***.
- Si ese tipo de identificación es distinto de un pasaporte y tiene menos de 7 dígitos numéricos, se numerarán todos los caracteres, alfabéticos incluidos, con el mismo procedimiento anterior y se seleccionarán aquellos que ocupen las cuatro últimas posiciones. Por ejemplo, en el caso de una identificación como: ABCD123XY, la publicación sería: *****23XY.

3.5 Secretaría General

3.5.1 Instrucción de la Secretaría General sobre la publicación por los servicios con carácter general de datos personales, y de forma particular, en el Tablón Electrónico de la Universidad de Huelva (TEO) y en el Boletín Oficial de la Universidad de Huelva (BOUH-e) (con efectos de 25 de junio de 2020)

En la actualidad nos encontramos ante una creciente difusión de todo tipo de información a través de medios electrónicos, que no en pocas ocasiones contiene datos personales, pudiéndose ver afectado el Derecho fundamental a la protección de los mismos.

Es preciso, por tanto, que los órganos emisores de documentos objeto de publicación valoren qué datos personales son imprescindibles para que se cumpla con la finalidad de la publicación y omitan en los textos los que no lo fueran, a fin de garantizar el cumplimiento en todo caso, del REGLAMENTO (UE) 2016/679 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD), así como de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y de las demás normas que les sean aplicación a la materia objeto de publicación.

El propósito de esta instrucción es fijar y establecer el tratamiento de los datos personales que puedan o deban reflejarse en los documentos que se publiquen con carácter general y de forma particular, los que se publiquen tanto en el Tablón Electrónico como en el Boletín Oficial de la Universidad de Huelva.

Por todo ello y en su virtud, se dicta la siguiente Instrucción:

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

Los caracteres alfabéticos, y aquellos numéricos no seleccionados para su publicación, se sustituirán por un asterisco por cada posición.

En ningún caso debe publicarse el nombre y apellidos de manera conjunta con el número completo del documento nacional de identidad o documento equivalente.

3. Retirada de la información publicada que contenga datos personales.

El periodo de tiempo en que los datos permanecerán accesibles debe ser el estrictamente necesario, debiendo ser retirados una vez cumplida la finalidad para la que fueron publicados; por ejemplo, una vez cumplido el plazo de presentación de solicitudes, reclamaciones, alegaciones, interposición de recursos o, en su caso, el periodo que establezca la Ley.

4. Publicación de datos personales contenidos en actos administrativos previamente publicados en Boletín o Diario Oficial.

En los casos en que proceda la publicación de datos personales contenidos en actos administrativos que hayan sido previamente publicados en el Boletín Oficial del Estado, Boletín Oficial de la Junta de Andalucía u otros homólogos, se incluirá un enlace o una referencia a dicho Boletín o Diario Oficial, sin necesidad de duplicar la información.

5. Publicación de categorías especiales de datos personales.

Salvo habilitación legal expresa, fundamentada en la existencia de una norma con rango de Ley o en una norma comunitaria de aplicación directa que ofrezcan cobertura legal a la publicación, se recomienda que no se proceda a la publicación de datos personales cuando por su propia naturaleza o en atención a su especial nivel de protección dicha publicación resulte claramente incompatible con el respeto a la intimidad, a la dignidad de la persona o al libre desarrollo de la personalidad.

Se deberá considerar la especial protección que la normativa en esta materia dispensa a los siguientes tipos de datos personales:

- a) Los de la salud, y, en particular, los relativos a la discapacidad o invalidez de las personas.
- b) Los referidos a la vida sexual y al origen racial de las personas así como los relacionados con la ideología, la afiliación sindical, la religión o las creencias.
- c) Los relacionados con fines policiales o derivados de actos de violencia de género.
- d) Los referidos a las personas menores de edad.
- e) Los relativos a la comisión de infracciones penales o administrativas.

f) Aquellos de los que sean responsables Administraciones tributarias y se relacionen con el ejercicio de potestades tributarias.

g) Los que ofrezcan una definición de las características o de la personalidad de los afectados, así como los que permitan evaluar determinados aspectos de la personalidad o del comportamiento de los mismos.

Cuando se trate de datos especialmente protegidos, se procederá, en la medida de lo posible, de acuerdo con el artículo 46 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, a publicar una somera indicación del acto y del lugar donde los interesados podrán comparecer, en el plazo que se establezca, para el conocimiento íntegro de dichos actos y constancia de tal conocimiento.

II. DISPOSICIONES DE CARÁCTER ESPECIAL.

1. Acuerdos de los órganos de Gobierno

Los acuerdos adoptados por los órganos de gobierno que incluyan datos personales deberán publicarse anonimizados con siglas, salvo que se haya obtenido previamente el consentimiento de los interesados o que se trate de nombres y apellidos de los miembros que componen el órgano de gobierno y representación.

2. Nombramientos y ceses de cargos académicos.

La publicación de los datos personales que figuren en las resoluciones de nombramientos y ceses de órganos académicos se realizará con indicación de los nombres y apellidos del afectado.

3. Publicación de censos electorales.

Los censos incorporarán aquellos datos que requiera la normativa sectorial aplicable, si bien la publicación de datos personales se limitará a aquellos que resulten imprescindibles para la finalidad pretendida.

La publicación de los censos se efectuará mediante un anuncio en el Tablón Electrónico de la Universidad de Huelva, en el que se advertirá que la consulta al texto completo de los mismos se podrá realizar en la conserjería o secretaría administrativa pertinente. El acceso a estos textos en formato papel se limitará a aquellas personas que tengan la condición de elector o elegible, accediendo únicamente a los datos correspondientes a su sector y, en su caso, circunscripción.

Igualmente, el anuncio publicado en el referido Tablón Electrónico Oficial incluirá un enlace web que permitirá la consulta de los censos en la intranet. A través de esta última vía, las personas interesadas podrán acceder únicamente a sus propios datos personales.

BOUH núm. 68 - 2020

03 de julio de 2020

4. Publicación en procedimientos selectivos o de concurrencia competitiva.

En el caso de la publicación del resultado de los procedimientos selectivos o de concurrencia competitiva, se aconseja, salvo que la normativa específica reguladora de la materia establezca lo contrario, limitar la publicación a la indicación de los participantes seleccionados, sin hacer mención a la valoración obtenida ni de los participantes que hayan sido descartados, sin perjuicio de la posibilidad de establecer sistemas de acceso restringido que permitan a cada aspirante acceder a la información completa.

Respecto a la publicación de la relación definitiva de aprobados, debe tenerse en cuenta que la minusvalía es un dato de salud, por lo que se recomienda que la publicación de dicha relación contenga la información mínima relativa al hecho de la discapacidad, sin incluir referencia a su grado o al tipo.

5. Publicación en el procedimiento de acción social

Aquellos actos que se dicten en este procedimiento deberán publicarse con acceso restringido a los interesados al contener datos sensibles de los trabajadores y sus familiares.

6.- Entrada en vigor

La presente Instrucción entrará en vigor el mismo día de la publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Huelva.

Huelva, 25 de junio de 2020

La Secretaria General
Manuela Mora Ruiz