Universidad de Huelva

B.O.U.H.

Boletín Oficial de la Universidad de Huelva

BOUH núm. 112 - 2026 13 de julio de 2026

ÍNDICE

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.3 Consejo de Gobierno

1.3.1 Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o de identidad de género en el ámbito de la U niversidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2026) ..... *p. 1*

3. OTRAS DISPOSICIONES

3.3 Consejo de Gobierno

3.3.1 Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Personal Docente e Investigador (aprobada en Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2026) ..... *p. 12*

1. DISPOSICIONES GENERALES

1.3 Consejo de Gobierno

1.3.1 Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o de identidad de género en el ámbito de la U niversidad de Huelva (aprobado en Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2026)

Preámbulo

I. La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales la dignidad de la persona, los derechos inviolables que le son inherentes y el libre desarrollo de la personalidad (art. 10), la igualdad y la prohibición de discriminación por razón de sexo (art. 14), el derecho a la integridad física y moral y a no ser sometido a tratos degradantes (art. 15), así como el derecho a la no discriminación por razón de sexo en el ámbito de las relaciones de trabajo (art. 35). Este marco se completa con el mandato que impone a los poderes públicos la obligación de promover las condiciones necesarias para la consecución de una igualdad real y efectiva (art. 9.2).

Estos derechos constitucionales se desarrollan en varias leyes de ámbito nacional. La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, garantiza el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y prohíbe expresamente la discriminación, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

A su vez, la Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio, Integral para la Igualdad de Trato y la No Discriminación, configura el marco común del derecho antidiscriminatorio español y refuerza sus garantías básicas. Asimismo, la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la Igualdad Real y Efectiva de las Personas Trans y para la Garantía de los Derechos de las Personas LGTBI obliga a las administraciones públicas a adoptar medidas para prevenir y erradicar el acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, expresión de género o características sexuales, con especial atención a menores y jóvenes LGTBI.

Por su parte, en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se tipifica como falta disciplinaria muy grave toda actuación que suponga discriminación o acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad sexual, características sexuales o expresión de género, así como el acoso moral (art. 95.2).

Asimismo, la gravedad de estas conductas encuentra su reflejo en el delito de acoso sexual (art. 184 del Código Penal), que ha ido ampliando su ámbito de actuación tras sucesivas reformas. De gran importancia en esta materia resulta también la tipificación de las conductas favorecedoras de discriminación e incitación al odio del art. 510 CP, que afectan a personas por su pertenencia a grupos por razón de su sexo, género, orientación o identidad sexual, entre otros colectivos.

II. El Convenio nº 190 y la Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptados en 2019, son las primeras normas internacionales que proporcionan un marco común para prevenir, remediar y eliminar la violencia y acoso en el mundo del trabajo, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.

También en el contexto internacional, cabe recordar que la Agenda 2030 de las Naciones Unidas incluye entre las metas de su Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 la eliminación de todas las formas de violencia contra mujeres y niñas, así como la adopción de políticas eficaces para promover la igualdad de género.

En el ámbito de la Unión Europea, la Directiva (UE) 2024/1385 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre la Lucha contra la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Doméstica, atiende de forma específica a las manifestaciones de acoso sexual, incluida su dimensión digital, y destaca la especial gravedad que puede revestir cuando concurre una discriminación interseccional derivada de la combinación del sexo con otros factores, como la orientación sexual.

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	1/12

Asimismo, la Directiva (UE) 2024/1500 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de mayo de 2024, sobre las Normas relativas a los Organismos de Igualdad en Materia de Igualdad de Trato y de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en el Empleo y la Ocupación, recuerda que el principio de igualdad incluye la prohibición de discriminación derivada del cambio de sexo, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

III. Teniendo en cuenta el conjunto del marco normativo expuesto, y sin perjuicio de su plena vigencia, la aprobación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, ha introducido obligaciones y criterios adicionales que hacen necesaria la revisión del Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual, vigente desde 2019 en la Universidad de Huelva. En particular, el art. 11 de la Ley 3/2022 de la citada Ley considera faltas muy graves el acoso sexual o por razón de sexo (letra c) y la discriminación por razón de sexo, orientación sexual e identidad de género, entre otras causas (letra d), previsiones que han de tomarse en consideración en este Protocolo.

En desarrollo de la Ley 3/2022, el Consejo de Gobierno aprobó, el 20 de febrero de 2023, el Reglamento de Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva. Dicho Reglamento califica expresamente el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual como una de las Normas de Convivencia conforme a la Ley 3/2022 (art. 2), y en este sentido estableció el mandato de revisar su contenido para adecuarlo al nuevo marco normativo de convivencia (Disposición Transitoria Segunda).

En este contexto debe recordarse que la Ley Orgánica 2/2023, de 23 de marzo, del Sistema Universitario, destaca en su preámbulo la necesidad de erradicar toda forma de acoso y reconoce la autonomía de las universidades para la aprobación y desarrollo de las normas de convivencia, ámbito en el que se inscribe el presente Protocolo (art. 3.2).

Asimismo, para su revisión deben tenerse en cuenta los principios establecidos en el art. 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, garantizando los de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. La revisión del Protocolo tiene así el objetivo de ofrecer un marco normativo claro, coherente con el ordenamiento jurídico, estable y de aplicación cierta, y permite modular la respuesta institucional entre los supuestos más graves y aquellos que requieren mecanismos menos gravosos de intervención.

Este Protocolo revisado responde, por tanto, a las exigencias del nuevo marco jurídico de convivencia. Su elaboración ha atendido al mandato de participación previsto en la Ley 3/2022, garantizando la presencia de todos los sectores de la comunidad universitaria y contando con el apoyo técnico de la Secretaría General. Asimismo, ha sido sometido a los trámites de audiencia y publicidad necesarios para asegurar la participación efectiva de la comunidad universitaria. De este modo, se contribuye también al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 y a la incorporación de los principios de calidad institucional asociados al modelo *European Foundation for Quality Management* (EFQM).

IV. Además de todo lo anterior, en el ámbito ya de la Universidad de Huelva, de acuerdo con su régimen estatutario, debe destacarse que esta tiene entre sus fines la promoción de la formación de sus miembros partiendo de principios fundamentales como la libertad, la igualdad, y el pleno desarrollo de la personalidad humana, contribuyendo así a una adecuada convivencia en la comunidad universitaria.

En cumplimiento de este mandato, la Universidad de Huelva aprobó el Protocolo de Prevención y Actuación sobre Acoso Sexual y por Razón de Sexo en su sesión de Consejo de Gobierno de 20 de junio de 2014, posteriormente actualizado mediante el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual, aprobado el 13 de marzo de 2019.

En este contexto, la Universidad de Huelva considera necesario articular mecanismos eficaces de prevención y detección temprana de situaciones de acoso.

A tal efecto, el presente Protocolo incorpora la habilitación de vías informales de consulta, información y acompañamiento previo, de carácter confidencial, accesible y no procedimental, a través de la Unidad de Igualdad, como instrumento destinado a facilitar a las personas potencialmente afectadas un espacio seguro de orientación inicial, previo a la eventual activación del procedimiento formal.

Estas actuaciones se regirán por los principios de confidencialidad, voluntariedad y ausencia de efectos jurídicos vinculantes, sin perjuicio de la posibilidad de derivación al procedimiento formal cuando así lo decida la persona interesada o concurran circunstancias que exijan una actuación conforme al deber de protección.

Capítulo I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

1. El presente Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso Sexual, por Razón de Sexo, Orientación Sexual o Identidad de Género (en adelante, el Protocolo) tiene como objeto el establecimiento de medidas que

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	2/12

contribuyan a la prevención de posibles conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género.

2. Asimismo, tiene como objeto la intervención y el establecimiento de un procedimiento ágil y eficaz que permita dar respuesta a las reclamaciones que pudieran producirse, con respeto de las garantías de seguridad, integridad y dignidad de las personas afectadas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Este Protocolo será aplicable a la comunidad universitaria, integrada en particular por:

   a) Personal Docente e Investigador (PDI);

   b) Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS);

   c) Personal Investigador, con arreglo a la Ley Orgánica 2/2023, de 23 de marzo, del Sistema Universitario;

   d) Estudiantado.

   e) Otro personal con relación contractual con la UHU

2. Asimismo, será de aplicación el presente Protocolo a cualquier persona que, sin pertenecer a la comunidad universitaria, llevare a cabo cualquier actividad debidamente autorizada, ya sea académica o de otro carácter, ejecute obras, realice suministros o preste servicios en la Universidad de Huelva.

   En este sentido, podrá presentar solicitud de intervención conforme al Protocolo, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, el personal perteneciente a empresas externas que desarrollen su trabajo en la Universidad de Huelva, frente a personas pertenecientes a la comunidad universitaria. Igualmente, de cara a la adopción de las medidas necesarias para su protección, podrá ser parte presuntamente responsable el personal de empresas externas que desarrollen su trabajo en la Universidad de Huelva. En ambos supuestos, se comunicará a la empresa la activación del Protocolo para que, en su ámbito, se adopten las medidas y procedimientos que correspondan, incluyendo la adopción de las medidas cautelares derivadas del procedimiento de intervención.

3. El presente Protocolo se aplicará a las conductas producidas en todos los espacios universitarios físicos, así como a través de las plataformas y aplicaciones electrónicas de la Universidad de Huelva. Asimismo, será de aplicación a las conductas fuera de las instalaciones universitarias si se realizaran en el marco de una actividad o un servicio organizado por la Universidad de Huelva.

4. El Protocolo será de aplicación siempre y cuando al menos una de las partes (persona que solicita la intervención o persona presuntamente responsable) pertenezca a la comunidad universitaria en el momento de los hechos.

   No obstante, el Protocolo también será de aplicación, aunque la persona que solicite la intervención ya no pertenezca a la Universidad de Huelva, siempre que se refiera a hechos acaecidos durante su pertenencia a la comunidad universitaria, y la persona presuntamente responsable siga perteneciendo a la comunidad universitaria o realizando una actividad en la Universidad de Huelva conforme al segundo apartado de este precepto.

   En aquellos casos en que la persona presuntamente responsable ya no pertenezca a la comunidad universitaria o realice actividad en la Universidad de Huelva, el Protocolo será aplicable con la finalidad de establecer la implementación de medidas preventivas, si del esclarecimiento de los hechos se derivara la necesidad de reforzar la protección frente al riesgo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por razón de identidad de género.

Capítulo II

Acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad de género

Artículo 3. Principios y directrices de actuación

La Universidad de Huelva se guiará por los siguientes principios y directrices en materia de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género:

1. Rechazar cualquier tipo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, evitando cualquier trato diferenciado en función de las categorías profesionales, académicas o jerarquías administrativas; garantizando el derecho de todas las personas de la comunidad universitaria a recibir un trato respetuoso y digno.

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	3/12

2. Velar por el mantenimiento de una estructura y unas formas organizativas que eviten el acoso (participativas, de responsabilidad compartida, claras en la asignación de funciones, con medidas que faciliten la acogida y la resolución de conflictos, etc.), así como definir y planificar políticas y programas de formación adaptados al efecto.

3. Procurar a toda persona el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, promoviendo medidas de prevención, detección, información y sensibilización para evitar que se desarrollen conductas que puedan ser constitutivas de situaciones de acoso objeto de este Protocolo.

4. Activar las actuaciones pertinentes conforme el presente Protocolo ante cualquier queja o comunicación de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, garantizando la intimidad y la confidencialidad de las personas implicadas y de los procedimientos que pudieran iniciarse al efecto.

5. Asesorar y asistir a las presuntas víctimas de acoso.

6. El Rector o Rectora nombrará una Comisión para atender y en su caso investigar las comunicaciones o solicitudes de activación del procedimiento de protección presentadas.

7. Adoptar las recomendaciones o medidas pertinentes en el marco del procedimiento de protección de este Protocolo, bien como medidas cautelares en el transcurso del mismo, o como medidas definitivas una vez finalizado.

8. Reconocer el papel fundamental de la Unidad de Igualdad y del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales como servicios especializados de información y asesoramiento, de acuerdo con los principios y dentro del ámbito de sus funciones en la materia y en el marco de este protocolo.

9. Difundir por todos los medios posibles y hacer llegar este Protocolo a la comunidad universitaria y a terceros que presten servicios en la Universidad de Huelva.

Artículo 4. Conceptos de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género

1. A los efectos de este Protocolo se entenderá por:

a) Acoso sexual: cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.1 LOIMH).

b) Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo (art. 7.2 LOIMH).

c) Acoso por razón de orientación sexual: toda conducta o acción contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensiva, humillante, violenta, intimidatoria, con el propósito de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio, hostil, degradante o segregado.

d) Acoso por razón de identidad de género: cualquier comportamiento o conducta que, por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

2. Para que una situación sea calificable de acoso de acuerdo con este Protocolo, se requiere la concurrencia de una serie de elementos conformadores de un común denominador, entre los que destacan:

a) Hostigamiento entendiendo como tal toda conducta intimidatoria, degradante, humillante y ofensiva que se origina externamente y que es percibida como tal por quien la sufre.

b) Atentado objetivo a la dignidad de la víctima y percibida subjetivamente por esta como tal.

c) Resultado pluriofensivo. El ataque a la dignidad de quien sufre acoso por razón de sexo no impide la concurrencia de daño a otros derechos fundamentales de la víctima, tales como el derecho a no sufrir discriminación, ni daños a la salud, psíquica o física.

3. El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	4/12

4. Todo trato desfavorable relacionado con el embarazo, la maternidad, paternidad o asunción de otros cuidados familiares estará amparado por la aplicación de este protocolo cuando se den los requisitos definidos.

5. Se considerarán, en todo caso, discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como toda orden de discriminar directa o indirecta por razón de sexo, quedando estas conductas estrictamente prohibidas.

Capítulo III

Órganos encargados de aplicar el protocolo

Artículo 5. Unidad Responsable

1. La Unidad Responsable de impulsar y aplicar este Protocolo es la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad.Se configura, así, como el órgano encargado de establecer las medidas que contribuyan a la prevención de posibles conductas de acoso sexual, acoso por razón de sexo, por orientación sexual y por identidad de género.Asimismo, será el órgano encargado de impulsar y asistir en el procedimiento de intervención en caso de situaciones de acoso sexual, razón de sexo, orientación sexual y por identidad de género. En particular, asumirá funciones de asesoramiento a las presuntas víctimas en el momen to de la solicitud de intervención y a lo largo del procedimiento, si fuera requerida para ello.

2. Para la aplicación del presente Protocolo, la Unidad Responsable podrá contar con el asesoramiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 6. Comisión para la prevención e intervención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

1. El Rector o Rectora nombrará una Comisión para la evaluación e intervención de situaciones de acoso sexual, por razón de género, orientación sexual o identidad de género (en adelante, la Comisión).

2. La Comisión estará compuesta por los siguientes miembros nombrados por el Rector o Rectora, tanto titulares como suplentes:

a) Persona titular de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad que ejercerá la presidencia de la Comisión.

b) Persona Técnica o de apoyo de la Unidad de Igualdad, que ejercerá la secretaría.

c) Persona Técnica del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

d) Jurista experto o experta perteneciente al Personal Docente e Investigador o al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva.

e) Persona experta en riesgos psicosociales perteneciente al Personal Docente e Investigador o al Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva.

f) Persona nombrada por el Comité de Seguridad y Salud experta en la materia.

3. Los miembros de la Comisión, tanto titulares como suplentes, estarán sujetos al deber de confidencialidad, que formalizarán mediante la firma de un acuerdo expreso al inicio de su nombramiento.

4. Las reuniones de la Comisión serán convocadas por la persona titular de la Dirección de la Unidad de Igualdad, en calidad de titular de la Presidencia. Para favorecer la celeridad del proceso, se procurará dar prioridad a las reuniones de la Comisión frente a otras obligaciones laborales. No obstante, si ello no fuera posible, la Comisión quedará válidamente constituida con la asistencia de la mitad más uno de sus miembros, ya sean titulares o suplentes, así como de la persona titular de la Presidencia y de la Secretaría de la comisión o quienes les suplan.

5. La suplencia deberá ser motivada por abstención, recusación, baja por enfermedad o por estancia de investigación o comisión de servicios que impidan la presencia del miembro titular.

En este sentido, las causas de abstención y recusación serán las previstas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Asimismo, no podrán formar parte de la Comisión aquellas personas que se encuentren involucradas en un procedimiento de acoso en el marco de este Protocolo.

6. Cuando lo estime necesario, la Comisión podrá solicitar la presencia de expertos/as en sus sesiones, que intervendrán con voz, pero sin voto.

7. La adopción de decisiones se realizará prioritariamente por consenso. Si no fuera posible, se adoptarán las decisiones por mayoría de los miembros presentes.

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	5/12

8. Las reuniones de la Comisión deberán finalizar con la elaboración de un acta, redactada por la persona que ocupe la Secretaría y suscrita por todos los miembros asistentes. El acta recogerá únicamente los extremos necesarios para garantizar la correcta trazabilidad de las actuaciones y será tratada con carácter confidencial, de acuerdo con la normativa de protección de datos y con las obligaciones en este sentido que rigen el funcionamiento de la Comisión.

9. Los miembros de la Comisión recibirán formación especializada sobre el tratamiento de las situaciones de acoso. Asimismo, podrán solicitar otro tipo de formación especializada para el correcto desempeño de sus funciones.

Capítulo IV

Prevención, sensibilización y formación

Artículo. 7. Desarrollo de planes preventivos

1. La Unidad Responsable implementará actuaciones para fomentar una cultura de igualdad, respeto y convivencia que contribuya a minimizar el riesgo de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género y la prevención de estas conductas.

2. Para ello llevará a cabo, al menos, las siguientes acciones:

a) Difusión masiva de información sobre el Protocolo a los distintos colectivos universitarios a través del administrador de correo.

b) Inclusión de información visible y accesible sobre el Protocolo en la web de la Universidad de Huelva y en los diferentes canales institucionales de difusión. Particularmente, el Protocolo tendrá que ser accesible en los sitios webs de las Facultades y Centros de la Universidad de Huelva.

c) Información a empresas externas y terceros que ejecuten obras, realicen suministros o presten servicios en la Universidad de Huelva, sobre el contenido de este protocolo.

d) Realización periódica de campañas de información específicas.

e) Organización de programas de formación destinados al PDI, PTGAS y estudiantado. Esta formación será obligatoria para los miembros de la Comisión.

f) Apoyo e impulso de proyectos de investigación científica sobre el acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

3. Por otro lado, la Unidad Responsable potenciará la línea de información, consulta, asesoramiento y acompañamiento. Para ello, la Unidad Responsable podrá contar con el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales cuando las personas afectadas pertenezcan al PDI o al PTGAS, o a terceros que prestan servicios en la Universidad de Huelva; así como podrá pedir asesoramiento al Vicerrectorado de Estudiantes cuando las personas afectadas pertenezcan al estudiantado. Asimismo, atenderá las necesidades de la "Red de agentes clave contra la violencia de género en la UHU" y mantendrá un registro actualizado de sus integrantes.

Capítulo V

Procedimiento de intervención ante situaciones de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad de género

Artículo 8. Garantías del procedimiento

1. Garantías que debe cumplir el procedimiento:

1.1 Respeto y protección a las personas. Es necesario proceder con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas. Las personas implicadas podrán ser asistidas por algún/a representante unitario o sindical o por otro/a acompañante de su elección en todo momento a lo largo de la aplicación del presente protocolo, si así lo requieren. Asimismo, la Dirección de la Unidad de Igualdad y Atención a la Diversidad asumirá funciones de asesoramiento a las presun tas víctimas en el momento de la solicitud de intervención y a lo largo del procedimiento, si fuera requerida para ello.

1.2 Confidencialidad. Con arreglo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, todas las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y respeto a la privacidad, garantizando el tratamiento reservado de la información en las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual,

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	6/12

por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género. A tal efecto:

a) Todas las personas intervinientes deberán suscribir un compromiso de confidencialidad.

b) Desde el momento de la recepción de la solicitud de intervención la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad asignará un código numérico identificativo al expediente, preservándose la confidencialidad.

1.3 Diligencia y celeridad. El procedimiento se realizará con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas. La tramitación del procedimiento, desde que se admite la solicitud de intervención por acoso hasta que se emite el informe final, se desarrollará en un máximo de 60 días hábiles. En casos de especial complejidad y de forma excepcional, la comisión valorará la necesidad de ampliación de este plazo 30 días hábiles máximo siguiendo siempre criterios de máxima eficacia y rápida resolución.

1.4 Imparcialidad y contradicción. Se debe garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas, que actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos comunicados.

1.5 Protección de la dignidad y la igualdad de las personas afectadas. Se garantiza el derecho a la protección de la dignidad de las personas afectadas, así como la igualdad de trato, incluyendo a la/s persona/s presuntamente acosada/s y acosadora/s.

1.6 Derecho a la información. Tanto la presunta víctima como la persona presunta responsable tienen derecho a conocer en todo momento la información sobre el desarrollo de la aplicación de este Protocolo, los derechos y deberes que les asisten, en qué fase se encuentra y, en su caso, el resultado de dicha fase del procedimiento. Todo esto ajustándose de forma equilibrada a la garantía de confidencialidad incluida en este precepto

1.7 Se prohíben expresamente las represalias contra las personas que soliciten la intervención de este protocolo, comparezcan como testigos o participen de algún modo en una investigación sobre acoso objeto de este Protocolo. La Universidad de Huelva tendrá la obligación de depurar responsabilidades y establecer las medidas oportunas ante estas actuaciones.

1.8 Tanto la solicitud de intervención conforme a este Protocolo como la documentación que se genere durante el procedimiento serán custodiadas por la Dirección de la Unidad de Igualdad hasta su finalización. Una vez finalizado el procedimiento, la documentación generada durante el mismo será enviada a Secretaría General para su custodia.

2. La activación y tramitación de este procedimiento, de carácter meramente administrativo, no impide que la víctima, en cualquier momento, pueda emprender acciones judiciales.

No obstante, la apertura de un proceso judicial suspenderá la tramitación del procedimiento de acoso, aunque se mantendrán las medidas cautelares más apropiadas, salvo que judicialmente se establecieran otras o se dejaran sin efecto las establecidas en vía administrativa, y se brindará el apoyo psicológico o de cualquier otro tipo que se considere necesario a la persona solicitante de intervención hasta la resolución de dicho proceso judicial, de acuerdo con los medios disponibles en la Universidad de Huelva.

Artículo 9. Medios de apoyo a la Comisión

1. La Comisión contará con el apoyo técnico de la Secretaría General y de la Asesoría Jurídica, en todas las fases del procedimiento para aquellas cuestiones jurídicas que justifique, salvaguardando la confidencialidad propia de los expedientes que tramita.

2. La Universidad de Huelva garantizará la disponibilidad de los medios materiales y técnicos necesarios para el adecuado ejercicio de sus funciones.

3. Asimismo, contará con la colaboración del Servicio de Informática y Comunicaciones, que prestará apoyo técnico especializado, en particular en los supuestos de ciberacoso.

4. Todos los servicios universitarios deberán colaborar con la Comisión con la diligencia y prioridad debida.

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	7/12

Artículo 10.- Vías informales de consulta y acompañamiento previo

1. La Universidad de Huelva habilitará, a través de la Unidad de Igualdad, un sistema de vías informales de información consulta y acompañamiento previo, de carácter confidencial, voluntario y no procedimental, dirigido a cualquier miembro de la comunidad universitaria que pudiera verse afectado por situaciones susceptibles de constituir acoso.

2. Dichas actuaciones tendrán por objeto proporcionar orientación inicial, asesoramiento sobre derechos y opciones disponibles, así como un análisis preliminar de la situación planteada, pudiendo incluir, en su caso, la derivación a servicios especializados o la adopción de medidas preventivas de carácter inmediato que no impliquen la activación del procedimiento formal.

3. La intervención en estas vías informales no tendrá carácter vinculante ni producirá efectos jurídicos propios de un procedimiento administrativo, correspondiendo exclusivamente a la persona interesada la decisión de instar la activación del procedimiento formal previsto en este Protocolo, para lo cual se le facilitará el oportuno asesoramiento y acompañamiento.

4. Toda la información recabada en este ámbito será tratada con estricta confidencialidad y no dará lugar a la apertura de expediente alguno, salvo en aquellos supuestos en los que concurran indicios de riesgo grave para la integridad física o psicológica, en cuyo caso se actuará conforme a los principios de diligencia debida.

Artículo 11. Inicio del procedimiento

1. Cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género, incluyendo el realizado a través de medios tecnológicos, informáticos o ciberacoso, podrá presentar solicitud de intervención conforme a este Protocolo dirigida a la persona titular de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad, que será la encargada de impulsar el procedimiento.

   También podrá presentar comunicación cualquier miembro de la comunidad universitaria que tuviera conocimiento de situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o identidad de género. En este caso, la persona afectada deberá dar su consentimiento, ratificando la solicitud de activación para poder actuar conforme al presente Protocolo.

   El procedimiento de intervención podrá ser iniciado de oficio por la Unidad de Igualdad de Género cuando tenga conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

   En ningún caso será objeto de tramitación conforme a este Protocolo comunicaciones o solicitudes de intervención anónimas.

2. La solicitud de intervención conforme a este Protocolo podrá realizarse presencialmente ante la persona titular de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad o bien remitirse a través de los canales oficiales de comunicación de la Universidad. En este sentido, cabe señalar:

   a) Cuando la solicitud de intervención conforme a este Protocolo se realice presencialmente, se redactará un acta que será firmada por la persona que solicita la intervención y la persona titular de la Dirección de Igualdad, debiendo contener el relato de los hechos e identificación de las personas presuntamente acosadoras.

   b) Cuando la solicitud de intervención conforme a este Protocolo se presente por escrito, se realizará mediante el modelo normalizado de solicitud de registro de documentación que figura como Anexo I, dirigida a la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad.

   La solicitud podrá presentarse a través del Registro General de la Universidad de Huelva o por cualquiera de los medios previstos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso se presentará en sobre cerrado y con la indicación “Confidencial”.

   Asimismo, podrá presentarse a través de la dirección electrónica institucional habilitada al efecto por la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad, indicando en el asunto la mención “Confidencial”.

   La solicitud deberá contener, en todo caso, el relato de los hechos, la identificación de la persona o personas presuntamente responsables, así como la documentación que se estime oportuna, de conformidad

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	8/12

con lo previsto en el Anexo I, garantizándose en todo caso la confidencialidad de la información aportada.

Artículo 12. Fase de admisión

1. Recibida y, en su caso, ratificada la comunicación o solicitud de intervención conforme a este Protocolo, la persona titular de la Dirección de Igualdad y Atención a la Diversidad deberá convocar, en calidad de Presidente/a, la Comisión para la evaluación e intervención del acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o identidad de género.

2. La Comisión deberá resolver sobre la admisión a trámite de la solicitud de la intervención por acoso con la mayor celeridad posible.

3. En esta fase de admisión, se procederá a la firma de los documentos de confidencialidad, se escuchará a las partes, se les explicará el desarrollo del procedimiento y se realizará un primer análisis de la información disponible.

4. Concluidas estas actuaciones, la Comisión procederá a adoptar alguna de las siguientes decisiones:

a) No admitir a trámite la solicitud de intervención por acoso cuando resulte evidente que los hechos manifestados no pueden encuadrarse en alguna de las definiciones del art. 4 o en el ámbito de aplicación establecido en el art. 2.No obstante, si la Comisión considerara que, pese a no ser acoso, pudiera ser necesaria una actuación para mejorar el clima académico o laboral, informará a la persona solicitante de intervención acerca del procedimiento de mediación como medida de solución alternativa de conflictos que se prevé en el Reglamento de Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva, de 20 de febrero de 2023. Asimismo, si pudiera haber indicios de la existencia de acoso laboral, se pondrán en conocimiento los hechos al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

b) Admitir la solicitud de intervención por acoso y continuar con la tramitación de la solicitud de intervención conforme al procedimiento previsto en el siguiente artículo.

Artículo 13. Fase de tramitación del procedimiento.

1. La Comisión evaluará la situación valorando toda la información resultado de la investigación realizada. A tal efecto, se practicarán las pruebas documentales, testificales y periciales que la Comisión considere necesarias, además de dar audiencia a ambas partes. Toda la comunidad universitaria tiene obligación de colaborar en los procesos que se desarrollen, facilitando cuanta documentación e información sea necesaria, debiendo acatar los requerimientos de confidencialidad exigidos. También podrá solicitar asesoramiento técnico especializado.

Las personas que intervengan como testigos están obligadas al deber de veracidad en su declaración, a no ocultar información y al deber de confidencialidad. Las personas que sean entrevistadas durante todo el procedimiento aportarán por escrito la documentación que estimen necesaria, así como sus propias declaraciones si desean que figuren literalmente. Esta documentación será añadida al acta de la sesión. Los miembros de la Comisión podrán tomar notas internas para su análisis sin que sean consideradas actas.

2. Se citará a las entrevistas a las personas implicadas en el expediente mediante los sistemas oficiales habilitados por la Universidad de Huelva, de forma que se asegure el acuse de recibo y el respeto de la necesaria confidencialidad.

Artículo 14. Medidas cautelares.

1. Durante la fase de tramitación del procedimiento y hasta su finalización, la Comisión podrá adoptar medidas cautelares para la protección de la persona solicitante de intervención, conforme a lo establecido en el artículo 56 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común, comunicándolas a las personas o servicios competentes para que las mismas puedan ejecutarse durante la tramitación del procedimiento.

2. Cuando las medidas cautelares impliquen la adopción de medidas organizativas de carácter laboral, en ningún caso podrán suponer un menoscabo de las condiciones de trabajo y/o salariales de las personas implicadas y deberán ser aceptadas expresamente por la persona que solicita la intervención. Se deberá separar a la presunta persona acosadora, no a la víctima, a no ser que fuera la propia víctima quien lo solicitara o cuando, dadas las características del servicio, resultara imposible proceder a la separación de la persona presuntamente acosadora.

Artículo 15. Fase de finalización del procedimiento

1. Una vez finalizada la fase de tramitación del procedimiento, la Comisión elaborará un Informe

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	9/12

Provisional, que recogerá, al menos, la siguiente información: el origen de las actuaciones, los hechos principales, un resumen de los argumentos alegados por las partes y las conclusiones. Asimismo, recogerá la recomendación de finalización del procedimiento que debiera ser elevada al Rector o Rectora.

2. El Informe Provisional incluirá la recomendación sobre la finalización del procedimiento, que podrá adoptar alguna de las siguientes formas:

2.1. Propuesta de archivo de las actuaciones y finalización del procedimiento por desistimiento de la persona solicitante de intervención.

2.2. Propuesta de archivo de las actuaciones y finalización del procedimiento si no se acreditan suficientemente las evidencias de acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad de género.

2.3. Propuesta de remisión a otras instancias cuando:

a) Se detecten claros indicios de acoso laboral, en cuyo caso los hechos se pondrán en conocimiento del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales para que actúe de conformidad al Protocolo aprobado al efecto por la Universidad de Huelva.

b) Se detecta alguna otra situación que, pese a no encuadrarse en el presente Protocolo, requiere no obstante de una intervención para la solución de conflictos de conformidad con el Reglamento por el que se desarrolla la ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, y se aprueban las Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva.

2.4. Propuesta de apertura de expediente disciplinario por causa diferente de las contempladas en este Protocolo, cuando se detecte una situación que, pese a no ser calificada de acoso, podría constituir una infracción sancionable conforme a las normas sobre régimen disciplinario. En este caso, se propondrá al órgano competente la apertura de expediente disciplinario de acuerdo con la normativa aplicable, y podrá proponerse el mantenimiento de las medidas cautelares en tanto se decida el inicio del procedimiento disciplinario, con los límites establecidos en el artículo 56.2 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común..

2.5. Propuesta de apertura de expediente disciplinario por acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad sexual, cuando se detecte una situación calificable de acoso conforme a lo dispuesto en el presente Protocolo. En este caso, podrá proponerse el mantenimiento de las medidas cautelares en tanto se decide el inicio del procedimiento disciplinario, con los límites establecidos en el artículo 56.2 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común.

2.6. Propuesta de envío del expediente a los órganos competentes, en los supuestos en los que los hechos puedan ser constitutivos de infracción penal.

2.7. En el supuesto recogido en el art. 2.4 último párrafo del presente Protocolo, la Comisión podrá proponer la adopción de medidas de carácter preventivo.

3. La Comisión citará a las partes por separado para comunicarles las conclusiones recogidas en el Informe Provisional y les facilitará una copia del mismo. Las partes firmarán un acuse de recibo, sin que esta firma suponga conformidad con su contenido, disponiendo de un plazo de 10 días hábiles para presentar cualquier alegación al informe provisional.

4. Una vez analizadas por la Comisión las alegaciones recibidas, la Presidencia elevará el Informe Definitivo en un plazo de 10 días hábiles y se lo remitirá al Rector o Rectora de la Universidad de Huelva, para que adopte la resolución correspondiente.

Artículo 16. Resolución rectoral

1. Recibido el informe definitivo de la Comisión, en los términos del art. 15 del presente Protocolo, el Rector o Rectora procederá a dictar resolución, en un plazo no superior a 10 días, conteniendo alguno de los siguientes pronunciamientos, a la vista del referido informe:

1.1. Archivo de las actuaciones, en la medida en que no se aprecie suficiente actividad probatoria de acoso sexual, por razón de sexo, or ientación sexual o por identidad de género.

1.2. Archivo de las actuaciones, por falta de vinculación de la persona presuntamente responsable con la Universidad de Huelva que imposibilite la apertura de un expediente disciplinario.

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	10/12

1.3. Apertura de expediente disciplinario, en la medida en que los hechos puedan considerarse constitutivos de infracción disciplinaria, y mantenimiento, en su caso, de las correspondientes medidas cautelares, con los límites establecidos en el artículo 56.2 de la Ley 39/2015, de Procedimiento Administrativo Común.

2. La resolución rectoral prevista en el apartado anterior podrá contener, además, cualquiera de las medidas complementarias que se detallan a continuación:

2.1. La adopción, en el marco de la salud laboral, la ley de igualdad o el marco de convivencia, de actuaciones que mejoren la situación planteada, no constitutiva de acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual o por identidad de género, remitiendo a los órganos competentes la ejecución de dichas medidas.

2.2. La adopción de medidas de carácter preventivo propuestas por la Comisión.

3. Acuerdo del envío del expediente a los órganos competentes, en los supuestos en los que los hechos puedan ser constitutivos de infracción penal.

Artículo 17. Informe de seguimiento.

1. Con objeto de realizar un seguimiento y control de las actuaciones derivadas de las decisiones adoptadas por la Comisión, en un plazo de seis meses tras la Resolución Rectoral, la Unidad Responsable requerirá a los servicios implicados un informe acerca del cumplimiento y ejecución de las medidas adoptadas.

En caso de que los servicios implicados en la aplicación de la Resolución Rectoral detecten el incumplimiento o falta de eficacia de las medidas adoptadas, deberán informar a la Unidad Responsable en cualquier fase del procedimiento, que podrá adoptar las medidas que estime adecuadas para facilitar su implementación o mejorar su eficacia. En caso de incumplimiento grave por parte de las personas implicadas, la Unidad Responsable podrá instar la apertura de expediente disciplinario, si procediere.

2. Dadas las consecuencias psicológicas y/o laborales del acoso para las personas que lo sufren, la Universidad de Huelva facilitará los medios psicológicos y sociales a su alcance para hacer posible la continuidad de la trayectoria académica,profesional o de estudio de las personas afectadas. Se derivará, si es necesario, a los recursos especializados existentes, en su caso.

Disposición transitoria única

Procedimientos iniciados

Los procedimientos iniciados en el momento de entrada en vigor de este Protocolo continuarán su trámite conforme al Protocolo anterior.

Disposición derogatoria

Queda derogado el “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”, aprobado en Consejo de Gobierno de 13 de marzo de 2019, y cuantas disposiciones se opongan al presente Protocolo.

Disposición final primera

Seguimiento de la ejecución del presente Protocolo

Con el objetivo de que el Protocolo se ajuste a la realidad cambiante, se evaluará y revisará periódicamente por parte de la Comisión a fin de evaluar su cumplimiento e impulsar las modificaciones y nuevas propuestas que garanticen su efectividad.

Disposición final segunda

Entrada en vigor

Este Protocolo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Universidad de Huelva.

Anexo I

Formulario de solicitud

SOLICITANTE

o Persona afectada o Testigo
o Responsable directo/a o Dirección RRHH
o Delegado/a o Prevención
o Vicerrectorado Estudiantes o Vicerrectorado Profesorado o Red de Referentes
o Otros

IPO DE ACOSO

* Según su opinión ¿qué tipo de acoso considera que se está produciendo?

o Acoso Sexual
o Acoso por razón de sexo

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	11/12

o Acoso por orientación sexual o Acoso por identidad de género o Acoso por expresión de género
o Ciberacoso en relación con cualquiera de modalidades anteriores
o Acoso moral/psicológico
o Acoso discriminatorio o Otros

DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

Nombre y apellidos:

NIF:

Teléfono de contacto:

Correo electrónico:

Centro/ Departamento/ Servicio:

Teléfono de contacto:

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD DE LA PERSONA AFECTADA (En el caso de que no sea la solicitante)

o Funcionario/a o Interino/a
o Laboral fijo/a
o Laboral interino/a o Estudiante
o Becario/a o Otros

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

* Se recomienda que en dicha descripción se incluya información sobre personas implicadas, tipos de conductas, incidentes críticos, fechas y lugares en que se produjeron las conductas, posibles testigos e identificación de la potencial víctima del acoso.
* Puedes agregar a esta página todas aquellas que consideres necesarias, así como terminar la redacción en un correo enviado a direccion.igualdad@uhu.es

DOCUMENTACIÓN ANEXA

o Sí

o No

En caso afirmativo, especificar:

SOLICITUD

Solicito el inicio del Protocolo de actuación frente al acoso.

LOCALIDAD Y FECHA FIRMA DE LA PERSONA INTERESADA

Fdo.

3. OTRAS DISPOSICIONES

3.3 Consejo de Gobierno

3.3.1 Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Personal Docente e Investigador (aprobada en Consejo de Gobierno de 26 de junio de 2026)

PLAZAS PARA AMORTIZAR

COD. RPT	DPTO	AC.	DESCRIPCION	CATEGORIA	REQ. DESC	APELLIDOS Y NOMBRE	F. EFECTOS	ACCION	INFO COA	APROB C.G.	OBSERVACIONES
DF030643	T-144	623	Metodología de las Ciencias del Comportamiento	TU	TC	SÁNCHEZ GARCÍA, MANUEL (Pte obtención plaza CU DT000008)	12/06/2026	AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL004192	T-144	733	Psicología Básica	ASOC	2+2			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL002143	T-146	269	Didácticas de las Matemáticas	ASOC	2+2			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL003318	T-146	213	Didáctica de las Ciencias Sociales	ASOC	6+5			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL004293	T-161	013	Ingeniería de la Construcción	ASOC	4+4			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL004376	T-161	013	Ingeniería de la Construcción	ASOC	2+2			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL004292	T-161	013	Ingeniería de la Construcción	ASOC	3+3			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL003550	T-161	049	Ingeniería Mecánica	ASOC	4+4			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL004193	T-161	695	Mecánica de los Medios Continuos y Teoría de las Estructuras	ASOC	4+4			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL002842	T-155	215	Didáctica y Organización Escolar	ASOC	6+5			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL003417	T-155	215	Didáctica y Organización Escolar	ASOC	6+5			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	
DL003697	T-108	693	Organización de Empresa	ASOC	2+2			AMORTIZAR	22/06/2026	26/06/2026	

PLAZAS PARA MODIFICAR

COD. RPT	DPTO	AC.	DESCRIPCION	CATEGORIA	REQ. DESC	APELLIDOS Y NOMBRE	F. EFECTOS	ACCION	INFO COA	APROB C.G.	OBSERVACIONES

PLAZAS PARA DOTAR

COD. RPT	DPTO	AC.	DESCRIPCION	CATEGORIA	REQ. DESC	Asignatura a cubrir	F. EFECTOS	ACCION	INFO COA	APROB C.G.	CENTRO
	T-101	603	Mecanica de Fluidos	ASO	2+2			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-101	768	Producciones animal	ASO	2+2			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-101	766	Producción Vegetal	ASO	4+4			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-108	688	Organización de Empresa	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-110	230	Economía Financiera y Contabilidad	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-110	230	Economía Financiera y Contabilidad	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-110	230	Economía Financiera y Contabilidad	ASO	4+4			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-110	628	Ingeniería de Sistemas y Automática	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-110	782	Tecnología Electrónica	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T127	255	Enfermería	ASO	2+2			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T127	255	Enfermería	ASO CIS	3+3			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T127	255	Enfermería	ASO CIS	3+3			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T127	255	Enfermería	ASO CIS	3+3			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-135	578	Lenguajes y Sistemas Informáticos	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-135	578	Lenguajes y Sistemas Informáticos	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-136	265	Estadística e Investigación Operativa	ASO	3+3			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-142	702	Química Analítica	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-143	768	Química Inorgánica	ASO	4+4			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-143	765	Química Organica	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-144	688	Personalidad, Evaluación y Tratamiento Psicológico	ASO	3+3			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-144	730	Psicología Básica	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-146	167	Didáctica de la Expresión	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-146	167	Didáctica de la Expresión	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-146	167	Didáctica de la Expresión	ASO	4+4			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-146	210	Didáctica de las Ciencias Sociales	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-147	335	Filología Francesa	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-148	438	Cardiometría Interna	ASO	2+2			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-148	665	Psicobiología	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-148	665	Psicobiología	ASO	2+2			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-150	305	Expresión Gráfica en la Ingeniería	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-151	295	Explotación de Minas	ASO	4+4			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-151	610	Ingeniería de la Construcción	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-151	545	Ingeniería Mecánica	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-151	605	Mecanica de los Medios Continuos y Teoria de las Estructuras	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-151	605	Mecanica de los Medios Continuos y Teoria de las Estructuras	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-151	710	Prospección e Investigación Minera	ASO	3+3			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-152	63	Botanica	ASO	2+2			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-152	590	Matemática Aplicada	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-155	215	Didáctica y Organización Escolar	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-155	215	Didáctica y Organización Escolar	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-155	215	Didáctica y Organización Escolar	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	
	T-155	605	Teoría e Historia de la Educación	AYUDANTE DR	TC			DOTACIÓN	22/06/2026	26/06/2026	

Código Seguro De Verificación	7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Fecha	03/07/2026
Normativa	Este informe tiene carácter de copia electrónica auténtica con validez y eficacia administrativa de ORIGINAL (art. 27 Ley 39/2015).		
Firmado Por	Emilia Castellano Burguillo		
Url De Verificación	https://verificafirma.uhu.es/verificarfirma/code/7jVOjWFWPtL3s7tCtq47KA==	Página	12/12