

6.- PERSONAL ACADÉMICO

6.1. PROFESORADO

El Máster cuenta con un profesorado, que disfruta en su integridad del Grado de Doctor, compuesto principalmente por Catedráticos y Profesores Titulares de la Universidad de Huelva, además de otro profesorado vinculado contractualmente y que, además de disfrutar de la categoría de doctor, cuenta con acreditaciones positivas para diferentes categorías como Profesor Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor e incluso Profesor Titular. El cuerpo básico se centra en el Departamento de Historia I, al que hay que sumar otros departamentos de la Onubense como los de Didáctica de las Ciencias Sociales y Filosofía, y Derecho Público

A ello se suman además profesores externos y otros profesores doctores con distintas categorías profesionales vinculados con otras instituciones tanto universitarias (Universidades de Córdoba, Sevilla y Pablo de Olavide) como de otro carácter. Con ello se pretende diversificar y enriquecer la oferta formativa del alumnado del programa.

Todo el profesorado disfruta de un perfil tanto académico como profesional, en su caso, relacionado con la materia del programa en sus diferentes ámbitos temáticos, no en vano, salvo puntuales incorporaciones de carácter reciente, el grueso del profesorado cuenta con una larga experiencia en la impartición de docencia en enseñanzas de Tercer Ciclo (tanto Doctorado como Máster), tal y como se ha indicado en el apartado 2.1. de esta memoria, referido a los antecedentes académicos directos del programa. En este sentido es destacable la pertenencia de la mayor parte del mismo a Grupos del Plan Andaluz de Investigación (PAIDI), así como a organismos e instituciones expresamente vinculadas con la temática del máster: así en este caso destacamos el Centro de Investigación en Patrimonio Histórico y Cultural de la Universidad de Huelva (bajo dirección del Dr. Campos Carrasco), al que se vincula la gran mayoría del profesorado. Destaca igualmente el elevado número de proyectos de investigación del Plan Nacional de I+D en el que participan o han participado los IP y miembros de los Grupos de Investigación referidos.

Es de reseñar la posibilidad de contar con Académicos de Número de diversas Academias, tales como la *Academia de Ciencias, Artes y Letras de Huelva* o la *Academia Andaluza de la Historia* (ambas, en la persona del Director del Programa, Dr. Campos Carrasco), la *Real Academia de la Historia* (con miembros correspondientes como el Dr. Jiménez Martín), o con Expertos reconocidos por diferentes organismos. Así, se cuenta con varios Miembros de la *Red de Expertos en Patrimonio Cultural y Natural. Campus de Excelencia Internacional (CEI) de Universidades de Andalucía*: por ejemplo: Dr. J. M. Campos Carrasco. En el campo antropológico pueden destacarse, por ejemplo, la *Asociación Andaluza de Antropología (ASANA)*, la *Sociedad Española de Ciencias de las Religiones (SECR)*, la *Asociación de Antropólogos Iberoamericanos en Red (AIBR)* (Dra Tarrés Chamorro) y la *Asociación Española de Americanistas* (Dra Gil Tébar).

Son numerosos los casos de profesores que dirigen (Prof. Campos Carrasco: *Onoba. Revista de Arqueología y Antigüedad*, Universidad de Huelva) o participan de Consejos Científicos y/ o Asesores de Revistas científicas, entre ellos, y sin hacer la lista exhaustiva: *Anales de Arqueología Cordobesa*, Universidad de Córdoba (Dres. Campos Carrasco y Vidal Teruel); *Antiquitas*, Museo Histórico Municipal de Priego, Córdoba (Dr. Vera Rodríguez); *Huelva Arqueológica*, Diputación y Universidad de Huelva (Dres. Campos Carrasco, Pérez Macías y Vidal Teruel); *Onoba. Revista de Arqueología y Antigüedad*, Universidad de Huelva (Dr. Pérez Macías, Secretario; Dres. Jiménez de Madariaga, Díaz Zamorano, Gavilán Ceballos, Vera Rodríguez y Vidal Teruel); *Erebea, Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, Universidad de Huelva (Dras. Carloni Franca y Díaz Zamorano); *Norba, Arte, Aestuaría* y Revisora del Servicio de Publicaciones de la Exma. Diputación de Huelva (Dra. Gómez de Terreros); *Anales de Derecho*, Universidad de Murcia; *Revista Electrónica de Derecho* de la Universidad de Granada; RIIPAC, *Revista sobre Patrimonio Cultural. Regulación, Propiedad Intelectual e Industrial* (Dr. Pérez-Prat

Durbán).

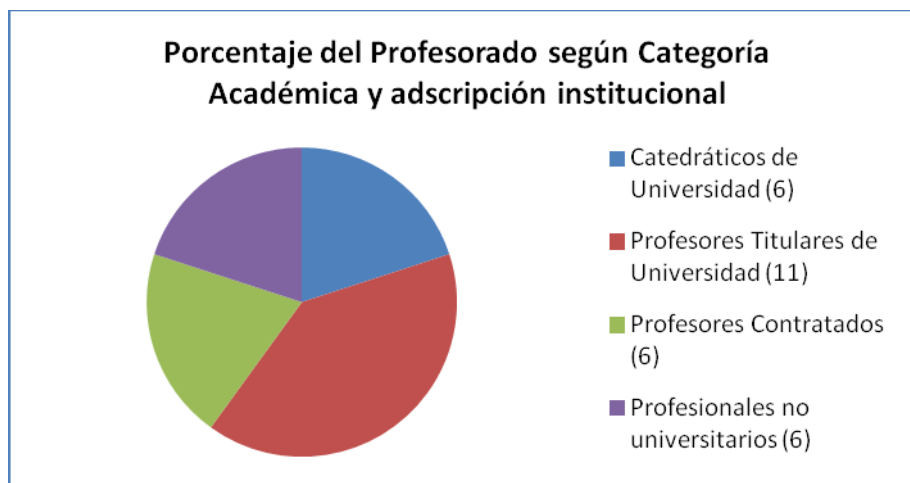
En el campo de personal externo al ámbito universitario, se cuenta con profesionales de reconocido prestigio y vinculados por ejemplo con el CSIC (Instituto de Historia), con la administración pública en el campo de la gestión del Patrimonio, tanto nacional (Consejería de Cultura, Junta de Andalucía), como Internacional (Ministero per i Beni e le Attività Culturali de Italia) o con referentes histórico-patrimoniales de primera magnitud como la Catedral de Sevilla o el Campo Arqueológico de Mértola.

Finalmente y desde el punto de vista de la implicación del profesorado en organismos e instituciones competentes en la gestión patrimonial, habría que destacar la pertenencia de los Dres. Juan M. Campos Carrasco y N. O Vidal Teruel, como representantes de la Universidad de Huelva, en la Comisión Provincial del Patrimonio Histórico de Huelva (Consejería de Educación, Cultura y Deporte. Junta de Andalucía). Paralelamente, se cuenta con la presencia de Comités Internacionales referidos al Patrimonio, caso del Vicepresidente de la Junta Directiva de TICCIH-España (The International Committee for the Conservation of Industrial Heritage), en la persona del Dr. Julián Sobrino, que también coordina el Foro "Arquitectura Industrial en Andalucía" de la Consejería de Vivienda y Ordenación del Territorio de la Junta de Andalucía.

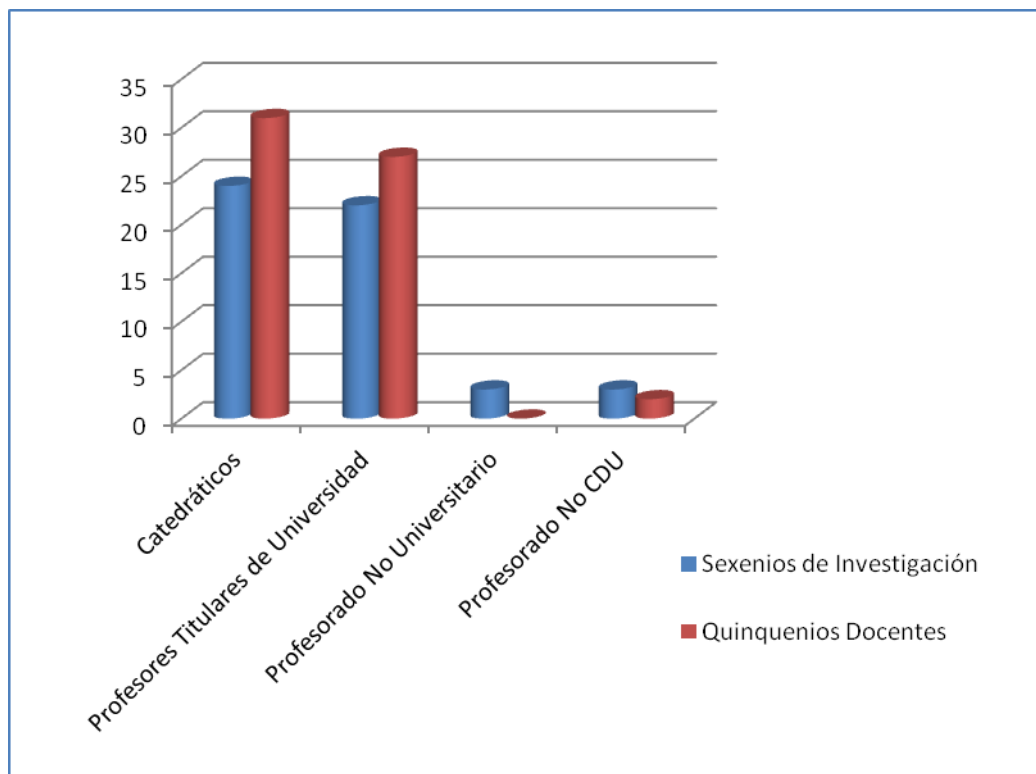
En cuanto a la proporción en cuestiones de Género, puede indicarse que ésta se acerca a la paridad entre profesores y profesoras. De los 29 profesores que conforman el cuerpo docente hasta el momento (ya que aún quedan por determinar dos profesores/as externos/as) 18 pertenecen a la institución onubense y 11 son ajenos a ella, suponiendo estas cantidades el 62'06% y el 37'93%, respectivamente (cuantía que, para el segundo caso, se verá sensiblemente aumentada una vez incorporados los dos profesores externos pendientes). De todos estos 16 son hombres y 13 mujeres, lo cual porcentualmente se traduce en un 55'17% y un 44'82% respectivamente, existiendo una diferencia de un 13'33% más de profesorado masculino, que en última instancia podría modificarse una vez decididos los 2 profesores pendientes de incorporación. No obstante, esta *ratio* llega al 50% de paridad para el profesorado perteneciente a la Institución onubense.

En cuanto a las cifras que confirman la idoneidad del personal académico vinculado con el título podemos realizar las siguientes consideraciones.

Como ya se ha avanzado al comienzo, el 100% del personal académico cuenta con el Grado de Doctor. De éste un 20'68% pertenece al Cuerpo de Catedráticos, un 37'93% lo integran Profesores Titulares de Universidad, otro 20'68% está representado por el profesorado contratado en diferentes categorías (Profesor Contratado Doctor, Profesor Ayudante Doctor, Profesor Colaborador y Profesor Asociado), quedando el 20'68% restante para el profesorado externo no vinculado con instituciones universitarias, tal y como se refleja en el gráfico siguiente.



Su experiencia docente e investigadora queda ejemplificada mediante el disfrute de un total de 51 Sexenios de Investigación y 63 Quinquenios Docentes. El cuerpo de Catedráticos aporta 24 Sexenios, 22 el de Titulares, 2 el PDI no CDU y 3 el ámbito no universitario (CSIC). Respecto a los quinquenios, estos se reparten del siguiente modo: 31 Quinquenios el cuerpo de catedráticos; 27 el de Profesores Titulares y los 2 quinquenios restantes el PDI no DCU. Todo ello queda ejemplificado en el siguiente gráfico:



Todo ello demuestra que, el cuerpo docente propuesto, tanto interno como externo, cuenta con una amplia experiencia que casi en un 80% se remonta, como media, a 15 años o más. Para el caso interno ello significa que el profesorado está directamente relacionado con la Docencia en Titulaciones de Licenciatura, Diplomatura, Grado y Máster, vinculadas de uno u otro modo con el Patrimonio Histórico y Cultural, como son las Licenciaturas en Historia o Humanidades, las Diplomaturas en Turismo o Magisterio, y de modo más reciente, los Grados en Historia, Humanidades, Gestión Cultural y Turismo, a lo que hay que sumar la experiencia en la titulación de Máster –y sus correspondientes antecedentes- en Patrimonio Histórico y Natural.

En la siguiente tabla se sintetiza la información sobre el personal académico del programa:

Vinculación con la Universidad	Departamento o Área de conocimiento	Categoría académica	Experiencia docente (quinquenios reconocidos)	Experiencia investigadora sexenios reconocidos)	Adecuación a los ámbitos de conocimiento vinculados al Título
PDI	<i>Historia I (Arqueología)</i>	<i>Catedrático Universidad</i>	5	4	Módulos 1, 3, 6,
PDI	<i>Historia I (Prehistoria)</i>	<i>Catedrático Universidad</i>	5	4	Módulo 2
PDI	<i>Historia I (Hª del Arte)</i>	<i>Catedrática Universidad</i>	5	4	Módulos 4
PDI (UCO)	<i>Geografía y CC</i>	<i>Catedrático</i>	6	5	Módulo 2

	<i>del Territorio (Prehistoria)</i>	<i>Universidad</i>			
PDI (UPO)	<i>Derecho Público (Derecho Int. Público)</i>	<i>Catedrático Universidad</i>	5	3	Módulo 1
PDI (US)	<i>ETSA (Hª, Teoría y Composición Arquitectónicas)</i>	<i>Catedrático Universidad</i>	5	4	Módulo 4
PDI	<i>Historia I (Arqueología)</i>	<i>Profesores Titulares</i>	5	4	Módulos 1, 3, 4, 6
PDI	<i>Historia I (Prehistoria)</i>	<i>Profesores Titulares</i>	6	6	Módulo 2
PDI	<i>Historia I (Antropología)</i>	<i>Profesores Titulares</i>	5	3	Módulos 1 y 5
PDI	<i>Historia I (Hª del Arte)</i>	<i>Profesores Titulares</i>	6	4	Módulo 4
PDI	<i>Didáctica de las CC Soc. y Filosofía (Didáctica de las CC Soc.)</i>	<i>Profesor Titular</i>	3	2	Módulo 1
PDI (UNED)	<i>Prehistoria y Arqueología (Prehistoria)</i>	<i>Prof. Contr. Dr.</i>	2	2	Módulo 2
PDI	<i>Historia I (Arqueología)</i>	<i>PSI (Acreditado Prof. Titular)</i>			Módulos 1, 3, 4, 6
PDI	<i>Historia I (Antropología)</i>	<i>Prof. Asociada (Acreditada Contr. Dr)</i>			Módulo 5
PDI (US)	<i>Historia, Teoría y Composición Arquitectónicas (Composición Arquitectónica)</i>	<i>Profesor Titular</i>	3	3	Módulo 4
PDI	<i>Historia I (Hª del Arte)</i>	<i>Prof. Asociado</i>			Módulos 4
PDI	<i>Didáctica de las CC Soc. y Filosofía (Didáctica de las CC Soc.)</i>	<i>Prfª Ayte. Dr.</i>			Módulo 1
-	<i>CSIC Centro de CC Humanas y Sociales. Instituto de Hª</i>	<i>Científica Titular</i>		3	Módulo 2
			TOTAL= 63	TOTAL= 51	
-		<i>Arquitecto</i>			Módulo 4
-	<i>Campo Arqueológico de Mértola (Portugal)</i>	<i>Directora</i>			Módulo 3
-	<i>Ministero dei Beni e delle attività culturali e del turismo (Italia)</i>	<i>Directia Soprintendenza BAAS Caserta e Benevento</i>			Módulo 4
-	<i>Junta de Andalucía</i>	<i>Director del Archivo de Andalucía</i>			Módulo 5
-	<i>Junta de Andalucía</i>	<i>Conservador del Patrimonio</i>			Módulo 1

6.1.1. MECANISMOS PARA GARANTIZAR LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y DE NO DISCRIMINACIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA CONTRATACIÓN DEL PROFESORADO.

Tal como queda recogido en el nuevo Plan Estratégico de la Universidad de Huelva (2012-2015) varios de sus objetivos¹ se vinculan directamente con la Igualdad de Género, como muestra ya de entrada la existencia de una *Unidad para la igualdad de Género*, incluida en el Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria, dependiente actualmente del Vicerrectorado de Estudiantes, Empleo y Extensión Universitaria. Uno de los primeros resultados de ello ha sido la elaboración del *I Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva*², que contempla varios ámbitos de actuación, siendo el Ámbito 4 el relacionado directamente con el Contexto Laboral. Dentro de éste el Objetivo 1 contempla medidas relativas a la igualdad de género, en los siguientes términos y en aplicación de la normativa vigente tanto nacional como autonómica³:

OBJETIVO 1. Aprovechar el potencial humano de la UHU garantizando la igualdad de oportunidades en la selección, acceso y promoción, desarrollo profesional y condiciones de trabajo de sus trabajadoras y trabajadores.

ACCION 4.1.1 Vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción de sus trabajadores y trabajadoras detectando posibles desigualdades y causas y diseñando las medidas correctoras.

ACCION 4.1.1 Vigilancia del cumplimiento del principio de igualdad en los procesos de selección, acceso y promoción de sus trabajadores y trabajadoras detectando posibles desigualdades y causas y diseñando las medidas correctoras.

Ello se completa también con las indicaciones que se realiza en la normativa onubense sobre los principios y la composición de las comisiones de selección del personal incluido en el Cuerpo de Docentes Universitarios, tal y como manifiestan el artículo 2 del Reglamento para los Concursos de acceso a plazas de los cuerpos docentes universitarios de la Universidad de Huelva (Aprobado por el Consejo de Gobierno el 22 de diciembre de 2004), los artículos 3.2. y 4.4. de la Normativa para la Regulación del Régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios (Aprobada en Consejo de Gobierno de 25-02-2008; Corregida en Consejo de Gobierno de 21-10-2008):

“Artículo 2.

Principios generales. Los concursos objeto de la presente normativa se registrarán por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como por el de publicidad”.

¹ Mejorar la presencia de la unidad de igualdad y realizar un estudio que diagnostique la situación en materia de género (PE010201); Elaboración de un plan de igualdad para la comunidad universitaria; puesta en marcha de acciones para favorecer la igualdad (PE010202); Impulsar la paridad de género en los órganos de gestión/dirección de la universidad (PE010203); Impulsar la formación en género (EN010501) (<http://www.uhu.es/sacu/igualdad/?seccion=plan> : fecha de consulta 5 de Junio de 2015).

² http://www.uhu.es/sacu/igualdad/doc/plan_de_igualdad.pdf

³ Ley 30/2003, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas elaboradas por el gobierno; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de protección integral contra la violencia de género; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; La Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de Reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía; Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía; Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género; Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público; RD 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios (arts. 6.3 y 8.1) y RD 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

“Artículo 3. Comisiones.

2. La composición de las Comisiones de Selección deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros, procurando una composición equilibrada entre mujeres y hombres, salvo que no sea posible por razones fundadas y objetivas debidamente motivadas, y de cuyos miembros un máximo de tres podrán ser profesores de la Universidad de Huelva”.

“Artículo 4. Procedimiento de los concursos de acceso.

2. En los concursos de acceso quedarán garantizados, en todo momento, la igualdad de oportunidades de los aspirantes, el respeto a los principios de mérito y capacidad y el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres. La Universidad de Huelva garantizará la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad y adoptará, en el procedimiento que haya de regir en los concursos, las oportunas medidas de adaptación a las necesidades de las personas con discapacidad”.

Este último artículo resulta también de aplicación cuando se trate del colectivo de personas con discapacidad, a lo que se añade una regulación específica de la Universidad de Huelva para el caso: **NORMATIVA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD FUNCIONAL** (Aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión ordinaria de 16 de junio de 2008)⁴, en cuyo primer artículo ya se contienen mecanismos para evitar la exclusión del colectivo, en los términos siguientes:

Artículo 1. Compromisos de la Universidad de Huelva para la inclusión de las personas con discapacidad.

1. La Universidad de Huelva garantizará la igualdad de oportunidades de los estudiantes y demás miembros de la comunidad universitaria con discapacidad, proscribiendo cualquier forma de discriminación y estableciendo medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva en el ámbito universitario. La Universidad de Huelva promoverá la sensibilización y la formación en la discapacidad a fin de que la comunidad universitaria y la sociedad en general lleguen a compartir la responsabilidad de que cualquier persona con discapacidad pueda proseguir su desarrollo personal, académico y profesional, sean cuales fueren sus dificultades de partida.

De modo análogo al de la Unidad para la igualdad de Género, la Institución Onubense cuenta con una Oficina de Atención a Personas con Discapacidad, integrado como el anterior, en el SACU⁵.

⁴ <http://www.uhu.es/sacu/discapacidad/doc/normativa.pdf>

⁵ <http://www.uhu.es/sacu/discapacidad/>