



RESOLUCIÓN del 03 de marzo de 2026, del Director del Centro Universitario de la Defensa, ubicado en la Academia General Militar, por la que aprueba el Plan de Igualdad del Centro Universitario de la Defensa

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso que garantice la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico. Específicamente, la ley insta a las universidades a fomentar la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres a través de la formación en estudios reglados y posgrados específicos. A su vez, se deben incluir actividades que fomenten los valores de igualdad y contra los comportamientos sexistas, como se deduce del R.D. Legislativo del Estatuto Básico del Empleado Público.

La titularidad del Centro Universitario de Defensa corresponde al Ministerio de Defensa por lo que tiene como marco de referencia el IV Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella.

Al amparo de lo anterior, se aprueba el Plan de Igualdad del Centro Universitario de la Defensa ubicado en la Academia General Militar, en los términos que se recogen en el documento adjunto al presente acuerdo.

Zaragoza, a fecha de la firma
EL DIRECTOR

El Director, Francisco José Gómez Ramos.

PLAN DE IGUALDAD DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE LA DEFENSA

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 1 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>



PLAN DE IGUALDAD
**Centro Universitario de la Defensa ubicado en la Academia
General Militar**



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 2 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



1. INTRODUCCIÓN Y COMPROMISO INSTITUCIONAL

La Ley Orgánica de Igualdad 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece la necesidad de que los poderes públicos adquieran un compromiso con la efectividad de las medidas transformadoras, garantizando la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y el pleno reconocimiento del papel de las mujeres en el ámbito cultural, histórico, social y económico (artículos 15 y 41 de la Ley Orgánica de Igualdad).

El Consejo de Ministros de 7 de octubre de 2025 aprobó el V Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado y en los Organismos Públicos vinculados o dependientes de ella, (BOE de 4 de noviembre de 2025).

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece que las universidades deben incorporar la igualdad de género de forma transversal en: la gobernanza universitaria, la carrera profesional del personal docente e investigador (PDI), el personal técnico, de gestión, administración y servicios (PTGAS), la docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Desde el compromiso con la Agenda 2030 y el Plan de Responsabilidad Social de Aragón, el CUD-AGM ese alinea con las tendencias globales para lograr un mundo mejor. Con el Plan de igualdad contribuye también en el desarrollo del objetivo de desarrollo sostenible OSD5 para lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a las mujeres, un objetivo concebido no sólo como un derecho humano fundamental sino como un fundamento para construir un mundo pacífico, próspero y sostenible (ONU).

Para la elaboración del Plan de Igualdad actualizado se ha realizado un diagnóstico para conocer la situación real en la que se encuentran las mujeres y los hombres que forman parte Centro Universitario de la Defensa y que se recogen en la memoria anual y memoria de Responsabilidad Social Corporativa.

El presente Plan constituye el instrumento estratégico para avanzar hacia un entorno universitario libre de discriminación y sesgos de género.

2. MARCO NORMATIVO

Este Plan se desarrolla conforme a:

- Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- Real Decreto 902/2020, Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos
- Estatuto Básico del Empleado Público.

Especialmente, se consideran las previsiones de la LOSU relativas a la igualdad de oportunidades en la carrera académica, la presencia equilibrada en órganos colegiados, la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y la perspectiva de género en docencia e investigación.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Ámbito personal

- Equipo directivo.
- Personal Docente e Investigador (PDI).

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 3 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



Centro Universitario de la Defensa Zaragoza

- Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS).
- Alumnos del CUD en su consideración de estudiantes universitarios del Centro.
- Personal externo que desarrolle actividad en el centro.
- Y todo ello con independencia de cuál sea la relación jurídica que pueda unir a todo el referido personal al CUD ubicado en la AGM, ya sean civiles o militares.

Ámbito funcional

- Docencia.
- Investigación.
- Transferencia del conocimiento.
- Gestión universitaria.

4. PRINCIPIOS RECTORES

- Igualdad efectiva y real entre mujeres y hombres.
- Representación equilibrada en gobernanza.
- Cultura universitaria inclusiva.
- Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Perspectivas de género.

5. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL

Estructura académica:

Se mantiene la presencia femenina en puestos de gobernanza.
Se ha observado un leve descenso del % de presencia femenina en el PDI en los últimos cursos.

Carrera académica

Evoluciona positivamente la tasa de acreditación y promoción femenina como PPL.
Los investigadores principales de proyectos competitivos están en torno al 50% de mujeres y de hombres.

Carga académica

Hay equidad en la asignación del encargo docente.

Investigación

50% de liderazgo femenino y masculino en grupos de investigación.

Condiciones laborales

Uso igualitario de medidas de conciliación.

Igualdad retributiva

No existen diferencias vinculadas a complementos de productividad e investigación.

6. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

1. Promover la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.
2. Garantizar la igualdad de oportunidades.
3. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en el CUD-AGM.
4. Velar para mantener el entorno seguro frente al acoso.

9237b1449c45d704969538b82f8f26f3
Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 4 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



Centro Universitario de la Defensa Zaragoza

5. Cuidar que el CUD-AGM transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.
6. Promover la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal.
7. Actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas.
8. Equilibrar la representación en liderazgo académico.



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 5 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



7. EJES ESTRATÉGICOS

EJE 1 Gobernanza y liderazgo

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Equilibrio en órganos colegiados	% mujeres en órganos de gobierno
Presencia equilibrada en tribunales y comisiones de selección	Paridad en comisiones de selección. ≥ 40 % cada sexo

EJE 2 Carrera académica

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Seguimiento y evaluación con perspectiva de género.	% de PPL de cada sexo.
Acreditaciones	Ratio acreditacione hombres/mujeres.

EJE 3 Docencia con perspectiva de género

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Lenguaje inclusivo en documentos docentes	% de GD revisadas
Inclusión de referentes femeninos	Actividades realizadas.

EJE 4 Investigación e innovación

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Seguimiento del liderazgo en proyectos	% IP mujeres.

EJE 5 Igualdad retributiva

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Análisis anual de complementos	Análisis realizado
Transparencia retributiva	Evidencias de transparencia.

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 6 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



EJE 6 Conciliación y salud laboral

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Flexibilización organizativa.	Uso permisos por sexo/ uso del teletrabajo

EJE 7 Prevención del acoso

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Canales seguros y confidenciales	% de casos registrados
Formación	Acciones promovidas

EJE 8 Cultura institucional y comunicación

MEDIDAS	EVALUACIÓN E INDICADORES
Integración igualdad en evaluación de calidad interna	Inclusión en informes institucionales del SGIC, Informe de responsabilidad social

8. SEGUIMIENTO

- Comisión de Igualdad con reuniones periódicas.
- Informes anuales públicos.
- Evaluación intermedia.

9. RELACIÓN CON CALIDAD UNIVERSITARIA

El Plan se integra en:

- Sistema interno de garantía de calidad (SGIC).
- Procesos de acreditación institucional.
- Evaluación de la actividad docente y científica

10. CULTURA INSTITUCIONAL

La igualdad se incorpora como dimensión estructural de:

- Formación del profesorado.
- Políticas de investigación.
- Estrategia institucional.



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3
Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 7 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



11. VIGENCIA DEL PLAN

El presente plan de igualdad tendrá una vigencia de cuatro años con el siguiente cronograma:

Año 1. Implantación del plan.

Año 2. Continuidad y mejoras.

Año 3. Evaluación intermedia.

Año 4. Evaluación final.



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 8 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



ANEXO ADAPTACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO

Este Anexo supone la implementación y adecuación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, a este Centro Universitario de la Defensa ubicado en la Academia General Militar.

1. Declaración de compromisos:

- El CUD ubicado en la AGM rechaza explícitamente cualquier actuación que pueda ser constitutiva de acoso sexual y acoso por razón de sexo, en todas sus formas y modalidades, sin atender a quién sea la víctima o la persona acosadora, ni cuál sea su situación en la organización, garantizando el derecho de las empleadas y empleados públicos a recibir un trato respetuoso y digno.
- El CUD ubicado en la AGM difundirá esta declaración a todas las personas que prestan servicio dentro de su ámbito de dirección y/o organización, incluidas las personas que, no teniendo una relación jurídica laboral con el Departamento, prestan servicios o colaboran con el mismo, tales como personas en formación o las que realizan prácticas no laborales, el personal de empresas externas, etc. A este último respecto, el Ministerio de Defensa informará de la existencia del Protocolo a las empresas externas cuyo personal desarrolle su trabajo en centros del Ministerio de Defensa y sus organismos públicos.
- El CUD ubicado en la AGM promoverá una cultura de prevención contra el acoso sexual o el acoso por razón de sexo, a través de acciones formativas e informativas de sensibilización para todo su personal, impidiendo los comportamientos, actitudes o acciones que son o puedan ser ofensivas, humillantes, degradantes, molestas, intimidatorias u hostiles.
- El CUD ubicado en la AGM se compromete a comunicar, tramitar e investigar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, aplicando los principios de profesionalidad, objetividad, imparcialidad, celeridad, respeto a la persona y tratamiento reservado de la información, con el consiguiente deber de sigilo para todas las personas implicadas en el desarrollo del protocolo, según lo establecido en la normativa sobre régimen disciplinario.
- El CUD ubicado en la AGM garantizará y mantendrá la máxima confidencialidad de todas las actuaciones que se produzcan conforme a lo señalado en el Protocolo y en esta adaptación.
- El CUD ubicado en la AGM garantizará el derecho a la protección de la dignidad de las personas implicadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. En ningún caso se permitirán represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre acoso sexual o acoso por razón de sexo en los términos previstos en la normativa aplicable.
- El CUD ubicado en la AGM se compromete a apoyar y asesorar a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo, facilitando a las víctimas el acceso a servicios de apoyo psicosocial y/o acompañamiento integral de la administración autonómica o local competente para su recuperación.
- El CUD ubicado en la AGM no tolerará ninguno de los comportamientos que puedan ser constitutivos de acoso sexual y acoso por razón de sexo que se produzcan dentro de su ámbito de aplicación y de los que tenga conocimiento independientemente del nivel jerárquico, del puesto que ocupen o de cuál sea su relación jurídica con este CUD. En el Apéndice I se recogen los comportamientos que, de forma no exhaustiva, se consideraran no tolerados, recordando que los mismos pueden ser calificados como falta muy grave de acuerdo con lo previsto en el artículo 95-2 b) del 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.

2. Ámbito de aplicación.

Se aplica a:

- Equipo directivo
- Personal Docente e Investigador (PDI).
- Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS)
- Alumnos del CUD en su consideración de estudiantes universitarios del Centro.
- Personal externo que desarrolle actividad en el centro.

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 9 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



- Y todo ello con independencia de cuál sea la relación jurídica que pueda unir a todo el referido personal al CUD ubicado en la AGM, ya sean civiles o militares.

Incluye:

- Instalaciones
- Actividades académicas internas o externas
- Eventos, congresos y reuniones
- Espacios virtuales vinculados al trabajo.

3. Medidas preventivas

El CUD podrá desarrollar acciones como las siguientes: formación obligatoria en prevención del acoso, campañas de sensibilización, difusión anual del protocolo, solicitar consultorías y formación específica para equipos directivos.

4. La Unidad responsable de la recepción de comunicaciones y solicitudes de activación del protocolo, según modelo del apéndice II, será aquella designada por el Director del CUD y que esté compuesta por persona o personas con la debida formación y cumplirá aquellos cometidos asignados en el protocolo.

Las comunicaciones o solicitudes de activación del protocolo se efectuarán a través del buzón de correo electrónico que se designe o a través del buzón físico.

5. La Asesoría de confidencialidad: El asesor o asesora confidencial es la persona que, previa y específicamente formada para ello, asistirá a la víctima que presente o quiera presentar una comunicación activación del protocolo.

Podrán formar parte de las listas de asesor o asesora de confidencialidad, cualquier personal destinado en este CUD tras recibir la formación necesaria.

Cualquiera de los asesores o asesoras de la lista podrá ser designado por la unidad responsable de la recepción de la comunicación o solicitud de activación del protocolo, para el ejercicio de las funciones de asesoría confidencial encomendadas por el protocolo.

6. Constitución del Comité de Asesoramiento.

Este órgano se constituirá por la unidad receptora cuando la víctima haya presentado en el plazo de diez días alegaciones en desacuerdo con las conclusiones presentadas por el asesor o asesora de confidencialidad, exclusivamente en los supuestos previstos en el protocolo.

7. Formas de publicitar el Protocolo.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de sus organismos públicos, aprobado por Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, está publicado en el BOE núm. 77 de 28 de marzo de 2024.

La presente adaptación y los diferentes actos que se aprueben para su desarrollo y aplicación serán publicados en la página WEB de este CUD: <https://cud-agm.es/>

8. Registro y seguimiento

En su caso, se llevará a cabo un registro confidencial de casos, el análisis anual de incidencias y el informe estadístico anonimizado.

9. Coordinación con el plan de igualdad

Este protocolo constituye una herramienta clave del Plan de Igualdad y se integra en los indicadores institucionales, evaluación anual del plan y las acciones formativas.

10. La entrada en vigor y revisión

La entrada en vigor de esta adaptación se producirá en el momento en el que este CUD cuente con suficiente número de personas formadas para ejercer como unidad responsable de la recepción de comunicaciones, de asesores confidenciales y sea factible la posible conformación de Comités de Asesoramiento.

Hasta que todo esto ocurra cualquier comunicación de acoso sexual o por razón de sexo se cursará

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 10 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



Centro Universitario de la Defensa Zaragoza

confidencialmente al Director del CUD quien designará un instructor de una información de carácter previo prevista en el artículo 55 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Este documento será revisado cada 4 años, cuando cambie el Protocolo, la normativa o por motivos extraordinarios debidamente valorados.

11. Apéndices.

Apéndice I: Conceptos y listados de conductas.

Apéndice II: Modelo de Activación del protocolo por acoso sexual o por razón de sexo



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 11 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



A) CONCEPTOS:

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece en su artículo 7 como:

- **Acoso sexual** cualquier comportamiento, 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.
- **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.

B) LISTADOS DE CONDUCTAS:

Conforme a las definiciones establecidas en ley Orgánica, y a título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo las conductas que se describen a continuación:

a) Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso sexual:

- Conductas verbales:
 - Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
 - Flirteos ofensivos.
 - Comentarios insinuantes, sugerentes o desagradables.
 - Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
 - Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
 - Preguntas e insinuaciones acerca de la vida privada de las personas, que afecten a su integridad e indemnidad sexual.
 - Invitaciones impúdicas o comprometedoras.
- Conductas no verbales:
 - Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos.
 - Cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Comportamientos Físicos:
 - Contacto físico deliberado y no solicitado.
 - Abrazos o besos no deseados.
 - Acercamiento físico excesivo e innecesario.
 - Gestos obscenos.
- Chantaje sexual. Entre los comportamientos constitutivos de acoso sexual puede diferenciarse el acoso sexual "quid pro quo" o chantaje sexual que consiste en forzar a la víctima a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afecten al acceso a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, a la retribución o a cualquier otra decisión en relación con esta materia. En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

Organismo: Universidad de Zaragoza

Página: 12 / 15

Firmado electrónicamente por

Cargo o Rol

Fecha

FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS

Director CUD

03/03/2026 11:13:00

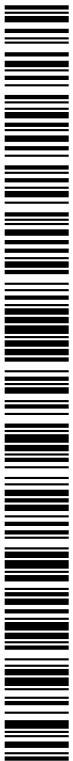




- Acoso sexual ambiental. En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual. Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

b) Listado, no exhaustivo, de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Demérito de la valía profesional por el hecho de la maternidad o paternidad.
- Conductas hostiles hacia quienes ejerciten sus derechos de conciliación de la vida personal, familiar y profesional.
- Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su puesto de trabajo y su implicación, por razón de género.
- Minusvaloración, desprecio o aislamiento de quien no se comporte conforme a los roles sociales socialmente asignados a su sexo.
- Ejecutar conductas discriminatorias por razón de género.
- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un sexo determinado.
- Asignar una persona a un puesto de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Comentarios despectivos acerca de las mujeres u hombres o de los valores considerados femeninos o masculinos y, en general, comentarios sexistas basados en prejuicios de género.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Usar la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo frente a otro.



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3
Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 13 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



MODELO DE ACTIVACIÓN DEL PROTOCOLO POR ACOSO SEXUAL O POR RAZÓN DE SEXO.

Centro Universitario de la Defensa ubicado en la Academia General Militar

1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Nombre y apellidos:

DNI / NIE / Pasaporte:

Colectivo (marcar):

- Personal Docente e Investigador (PDI)
 Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios (PTGAS)

Otro (especificar): _____

Área docente / Servicio: _____

Correo electrónico institucional: _____

Teléfono de contacto: _____

2. DATOS DE LA PERSONA O PERSONAS DENUNCIADAS

(si se conocen)

Nombre y apellidos:

Cargo o puesto:

Área docente / Servicio:

En caso de varias personas implicadas, indicar:

3. TIPO DE SITUACIÓN DENUNCIADA

(marcar lo que proceda)

- Acoso sexual
 Acoso por razón de sexo
 Otra conducta inapropiada (especificar): _____

4. DESCRIPCIÓN DETALLADA DE LOS HECHOS

Describa de forma clara y cronológica los hechos ocurridos: (qué, cuándo, dónde ocurrió; personas presentes y frecuencia o reiteración.

Fecha aproximada de inicio de la situación:

Fecha del último incidente conocido:

5. TESTIGOS O PERSONAS QUE PUEDAN APORTAR INFORMACIÓN

(si procede)

Nombre y contacto:

6. DOCUMENTACIÓN O PRUEBAS APORTADAS

(marcar lo que corresponda)

- Correos electrónicos
 Mensajes o comunicaciones digitales
 Capturas de pantalla
 Informes médicos o psicológicos
 Documentación administrativa
 Otros: _____

7. MEDIDAS PREVENTIVAS SOLICITADAS (OPCIONAL)

- Separación funcional temporal
 Cambio provisional de tareas



9237b1449c45d704969538b82f8f26f3

Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 14 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	



- Teletrabajo o adaptación organizativa.
- Acompañamiento
- Otra medida:

8. DECLARACIÓN DE LA PERSONA DENUNCIANTE

Declaro que la información contenida en esta denuncia es veraz según mi leal saber y entender, y solicito la activación del procedimiento previsto en el Protocolo frente al Acoso del Centro Universitario.

Asimismo, conozco que:

- el procedimiento será confidencial,
- se garantizará la protección frente a represalias,
- la presentación de la denuncia no supone automáticamente la constatación de los hechos.

9. AUTORIZACIÓN DE TRATAMIENTO DE DATOS

Autorizo el tratamiento de mis datos personales conforme a la normativa de protección de datos y exclusivamente para la gestión del procedimiento.

FIRMA

En _____, a _____ de _____ de _____
Firma de la persona denunciante:



Copia auténtica de documento firmado digitalmente. Puede verificar su autenticidad en <http://valide.unizar.es/csv/9237b1449c45d704969538b82f8f26f3>

CSV: 9237b1449c45d704969538b82f8f26f3	Organismo: Universidad de Zaragoza	Página: 15 / 15	
Firmado electrónicamente por	Cargo o Rol	Fecha	
FRANCISCO JOSÉ GOMEZ RAMOS	Director CUD	03/03/2026 11:13:00	