



## **RESOLUCIÓN de 24 de marzo de 2021, 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.

Dando cumplimiento al mandato de la Ley Orgánica de Universidades, el Centro Universitario de la Defensa ha elaborado un Plan de Igualdad. Ese Plan tiene como punto de partida la realización de un diagnóstico previo de la situación sobre datos disponibles, para después plantear las líneas concretas de actuación para las que se incluye un sistema de seguimiento y evaluación para la consecución de los objetivos fijados.

La titularidad del Centro Universitario de Defensa corresponde al Ministerio de Defensa por lo que tiene como marco de referencia el II Plan de Igualdad en la Administración General del Estado. Así mismo, como Centro adscrito a la Universidad de Zaragoza, contempla también el Plan de igualdad de la citada universidad.

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, 24 de marzo de 2021.

EL DIRECTOR

El Director, Francisco José Gómez Ramos.



## PLAN DE IGUALDAD DEL CENTRO UNIVERSITARIO DE LA DEFENSA UBICADO EN LA ACADEMIA GENERAL MILITAR

### 1. JUSTIFICACIÓN Y NECESIDAD DEL PLAN DE IGUALDAD

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 20 de noviembre de 2015 aprobó el II Plan para la igualdad entre mujeres y hombres en la administración general del estado y sus organismos públicos, (BOE de 10 de diciembre de 2015), previo acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en aplicación de lo previsto en el artículo 64 de la Ley 3/2007, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Así mismo, el R.D. Legislativo 5/2015, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone esta obligación para todas las administraciones públicas.

En el ámbito de la educación superior, la ley establece que la Universidad debe fomentar “la enseñanza y la investigación sobre el significado y el alcance de la igualdad entre mujeres y hombres” (artículo 25.1) a través de la formación en estudios reglados y posgrados específicos y de la investigación.

También debe incluir actividades formativas para fomentar los valores de igualdad y la lucha contra los comportamientos sexistas y los estereotipos sociales que producen desigualdades entre mujeres y hombres, tal y como prevén los artículos 24.1 y 17 de la Ley 5/2008, de 24 de abril, sobre el derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.

A su vez, la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de Abril, de modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, establece en su disposición adicional duodécima que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad de mujeres y hombres.

Establece también que la igualdad de trato entre mujeres y hombres y la igualdad de oportunidades son valores que las universidades han de incorporar en su estructura y funcionamiento como objetivo propio, valores que han de proyectar también a la sociedad. Incluye la obligación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de gobierno y en las comisiones de selección de plazas; es decir, su representación en la universidad.

En cuanto al alumnado, la ley declara su derecho a recibir un trato no sexista. Por lo tanto, se deben formalizar programaciones dirigidas específicamente a la igualdad de género.

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 la puesta en marcha del 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 I Plan de Igualdad 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 de Igualdad del Centro Universitario de la Defensa, tiene como objetivo principal incorporar un enfoque integrado de promoción de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la actividad docente, investigadora y de gestión.

## 2. LÍNEAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN DE IGUALDAD

El plan de igualdad se implanta con base en siete los siguientes ejes estratégicos:

1. Organizar los agentes implicados y la actividad del comité de igualdad
2. Promover la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.
3. Garantizar la igualdad de oportunidades.
4. Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en el CUD-AGM.
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.

## 3. MEDIDAS DEL PLAN

### 1 Organizar los agentes implicados y la actividad del comité de igualdad

El objetivo es constituir un comité de igualdad cuya función será informar, evaluar y ofrecer opinión a la Dirección en los asuntos relacionados con la igualdad y ser el espacio de diálogo y comunicación fluida para llevar a cabo el programa con el consenso de todas las partes implicadas.

El comité estará formado por:

- Directivo 1
- Directivo 2
- Representante de alumnos
- Representante legal los trabajadores y trabajadoras
- Responsable del informe de RSC
- Representante del área de Gerencia Recursos Humanos
- Podrá invitarse a personas expertas que sean externas al CUD-AGM

MEDIDAS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN E INDICADORES
Constituir el Comité de igualdad	Dirección	Comité constituido
Actualización periódica de los datos del diagnóstico de la situación respecto a la Igualdad de Género de Centro Universitario de la Defensa.	Comité de igualdad, Responsable del informe de RSC	Memoria de responsabilidad social corporativa.
Incluir la variable de sexo en las memorias, informes, estadísticas, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo en el CUD-AGM.	Dirección, Coordinadores de titulaciones y OPID, Responsable de comunicación.	Memorias e informes anuales.



## 2 Promover la perspectiva de género en todos los ámbitos de actuación.

Los centros universitarios como instituciones educativas deben basar su funcionamiento con metas orientadas a la excelencia. En consecuencia debe procurar establecer los niveles más altos de calidad en la docencia, investigación y gestión.

MEDIDAS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN E INDICADORES
Fomentar y apoyar los estudios de género en el Grado y Máster para favorecer la formación en igualdad.	Coordinadores de titulaciones.	Memorias anuales
Promover la organización de actividades, cursos, eventos, seminarios, etc. que contribuyan a la sensibilización de género y a reducir las desigualdades entre mujeres y hombres.	Dirección, Coordinadores de titulaciones y OPID, organizadores de seminario de investigación.	Memorias anuales. Programa y número de cursos, jornadas, seminarios, etc.
Promover el reconocimiento y la visibilización de mujeres y su contribución en el ámbito de la docencia y la investigación.	Dirección, Responsables redes sociales y memoria RSC	Memoria anual, Redes sociales

## 3 Garantizar la igualdad de oportunidades

El objetivo de esta línea es garantizar el acceso de mujeres y hombres, en igualdad de oportunidades, en las enseñanzas así como en los procesos de selección y promoción de personal.

MEDIDAS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN E INDICADORES
Incorporar políticas de igualdad en el plan de actuación y planes anuales.	Dirección, Comité de igualdad	Resultados de cumplimiento de los planes.
Dar prioridad a las alumnas mujeres en período de embarazo, parto o lactancia, para la elección de fechas para pruebas de evaluación.	Secretaría	Registro de solicitudes y resoluciones/ Memoria anual



#### 4 Fomentar la representación equilibrada de mujeres y hombres en el CUD-AGM.

El objetivo de esta línea estratégica es promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todas las actividades universitarias en cumplimiento de la normativa vigente y con la intención de favorecer la consecución de la igualdad real.

MEDIDAS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN E INDICADORES
Impulsar el cumplimiento del principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres en todos los órganos colegiados y de representación del CUD-AGM.	Dirección, Coordinadores de OPID y titulaciones	Memorias e informes
Procurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los tribunales y comisiones de selección de manera que en todos y cada uno de ellos, las personas de cada sexo no superen el 60% ni sean menos del 40%.	Subdirección	Comisiones de selección constituidos para selección de personal y composición de los mismos.
Promover el principio de representación equilibrada de mujeres y hombres en ponentes, conferenciantes y responsables de foros, jornadas reuniones científicas y actos académicos que se celebren en el CUD-AGM o sean organizados desde el mismo.	Dirección, Coordinadores de OPID y organizadores de eventos	Memorias o informes donde se recojan los eventos realizados.
Velar por el cumplimiento de representación equilibrada entre mujeres y hombres en el nombramiento de puestos de trabajo de libre designación, personal eventual o cargos de confianza.	Dirección	Composición de equipos directivos, responsables de titulaciones, responsables de OPID, Titulaciones, Junta de centro, etc.



## 5 Cuidar que el CUD-AGM transmita una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres.

El objetivo de este eje es transmitir a la sociedad en general y a la comunidad del CUD-AGM una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres, promoviendo el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre ellos.

MEDIDAS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN E INDICADORES
Difusión del Plan de Igualdad del CUD-AGM.	Dirección, Responsable de informe RSC	Difusión en web, redes sociales institucionales y a nivel interno del centro.
Promover la utilización de un lenguaje no sexista en todos los documentos que se elaboren en el CUD-AGM.	Dirección y todos los agentes implicados en la elaboración de documentos.	Documentos
Observar que la imagen del CUD-AGM, a través de sus comunicaciones y convocatorias, sea la de una institución pública promotora de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.	Dirección, responsables de contenidos en la web y redes sociales.	Memorias, informes, anuncios, página web, ...
Integrar la perspectiva de género en la elaboración de folletos y materiales informativos.	Dirección, Coordinadores de titulaciones y OPID, Responsables de comunicación/informe RSC, Personal de Administración y servicios	Guías, folletos y materiales multimedia.
Participar y difundir campañas institucionales de sensibilización en torno a la celebración del Días internacionales de la Mujer en diferentes ámbitos.	Responsable de comunicación/informe RSC	Difusión en redes sociales



## 6 Promover la corresponsabilidad y conciliación entre la vida profesional, familiar y personal.

El objetivo es facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal de Centro Universitario de la Defensa.

MEDIDAS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN E INDICADORES
Favorecer la flexibilidad de los horarios de personal por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral.	Dirección	Instrumentos de recogida de información establecidos por el Comité de Igualdad
Promover el ajuste de horarios en las reuniones dentro de centro para que no interfieran con la vida personal, fijando previamente la hora de inicio y de fin de cada una de ellas.	Dirección, Coordinadores	Convocatorias de reuniones
Plan de Acción Social, convocatoria de ayudas de bienestar social para el cuidado y el estudio de los hijos; para la discapacidad y los tratamientos de salud.	Dirección	Publicación en la intranet y memoria.
Establecer criterios en el proceso de elección de asignaturas y horarios de clase para que el profesorado que exponga la necesidad, pueda conciliar su vida personal, laboral y familiar.	Coordinadores asignaturas Profesor Secretario, Subdirección,	Documento elaborado en cada asignatura
Definir criterios en el proceso de elección de grupos de clase y la adaptación de fechas de exámenes para el alumnado que plantee la necesidad, pueda conciliar su vida personal y familiar incluyendo el embarazo o gestación.	Profesor Secretario	Solicitudes recibidas y atendidas de cambio de grupo con este motivo.
Facilitar el teletrabajo según el marco legal y condiciones del CUD-AGM.	Dirección	Nº Solicitudes aprobadas



## 7 Actuar contra las situaciones de acoso y violencia de género y protección de las víctimas

El objetivo de este eje es actuar en situaciones de desigualdad, discriminación, y especialmente en casos de violencia y acoso, que ocurran en centro o que afecten a la comunidad académica.

MEDIDAS	RESPONSABLES	EVALUACIÓN E INDICADORES
Elaborar un protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de acoso por razón de sexo.	Comité de igualdad	Protocolo elaborado.
Favorecer la movilidad del personal que haya sido víctima de violencia de género o de acoso sexual hacia otros puestos de igual categoría en el mismo CUD-AGM o en otros.	Dirección	Número de situaciones atendidas
Facilitar recursos para la orientación y la atención psicológica a las personas del centro que hayan sido víctimas de violencia de género.	Comité de Igualdad	Número de situaciones atendidas

El presente plan de igualdad tendrá una vigencia de tres años. A partir de ese período se llevará a cabo una primera evaluación, si bien los períodos evaluables tendrán vigencia anual.