

# PLAN DE IGUALDAD DE GÉNERO



Fundación Ibercivis



<b>Introducción</b>	<b>2</b>
<b>Objetivos</b>	<b>3</b>
<b>Diagnóstico de la situación</b>	<b>4</b>
<b>Medidas</b>	<b>7</b>
Proceso de selección y contratación	7
Formación	7
Retribuciones	8
Conciliación	8
Prevención de acoso sexual y género dentro de la organización y fuera en conferencias y viajes nacionales e internacionales	8
Prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación	9
<b>Anexo I: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual, el acoso por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual en la fundación ibercivis</b>	<b>11</b>

## Introducción

Desde los inicios de Ibercivis, la igualdad - en particular la igualdad atendiendo al género - ha sido un objetivo básico. Todas las personas integrantes de la plantilla cuentan con las mismas oportunidades laborales y con un ambiente de trabajo que potencia la igualdad y sin ningún tipo de discriminación por sexo, género, raza ni orientación sexual.

Consideramos el Plan de Igualdad de Género como un instrumento fundamental para acabar definitivamente con la discriminación laboral hacia las mujeres y hacia colectivos tradicionalmente vulnerabilizados, para ayudar a la conciliación de la vida personal y laboral, así como para promover la eficiencia profesional y generación de valores para una óptima gobernanza en todo tipo de organizaciones.

Actualmente, a octubre de 2025, la Fundación Ibercivis consta de 16 personas contratadas, 8 mujeres y 8 hombres. La oficina se encuentra en el Campus Río Ebro, Edificio I+D, Calle Mariano Esquillor s/n.

Ibercivis es una fundación privada sin ánimo de lucro cuyo objetivo principal es el desarrollo de actividades y proyectos de ciencia ciudadana. Ibercivis se estableció como fundación en el año 2011. El patronato de la Fundación Ibercivis está formado por la Universidad de Zaragoza, el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Centro de Investigaciones Energéticas, Medioambientales y Tecnológicas (CIEMAT), el Ministerio de Ciencia e Innovación de España, el Gobierno de Aragón y la Fundación Zaragoza Ciudad del Conocimiento.

La actividad de la Fundación Ibercivis se resume en los siguientes apartados:

- Promovemos investigaciones basadas en ciencia ciudadana en las diversas áreas del conocimiento y a escala local, nacional e internacional.
- Proporcionamos apoyo técnico, difusión y formación, de modo que la ciudadanía en su conjunto pueda participar en proyectos de investigación científica, en función de sus intereses y capacidades siempre dinámicas.
- Promovemos la diseminación del concepto “ciencia ciudadana” a través de eventos, exposiciones, concursos, formación, etc.
- Asesoramos en el diseño de estrategias co-creadas de impulso de ciencia ciudadana a escala local, nacional e internacional.
- Realizamos investigación propia siendo la ciencia ciudadana nuestro objeto de estudio. Teorizamos, prototipamos y elaboramos modelos de participación ciudadana en procesos de co-creación.

- Promovemos proyectos de ciencia ciudadana impulsados por mujeres y/o otros colectivos tradicionalmente aislados en la ciencia.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, la implantación del Plan de Igualdad la afrontamos como un refuerzo de nuestro sistema de gestión fundacional, para consolidar nuestra estructura interna y las relaciones con el conjunto de la sociedad que sigan contribuyendo hacia una igualdad real y efectiva.

Se posee la legitimación conforme al artículo 5 del 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.

El Plan será de aplicación en el territorio español, europeo e internacional a la totalidad de su equipo, independientemente del proyecto realizado, actualmente y en el futuro.

Además, se extenderá a la relación con toda persona que, individual o institucionalmente, contacte con la fundación, bien sea mediante convenio, contrato, colaboraciones, incluyendo a entidades proveedoras, asegurándose de que los grupos mencionados lleven a cabo prácticas responsables y justas, en particular en materia de igualdad.

El Plan de Igualdad se registra ante la autoridad laboral competente, a través de la plataforma REGCON (Registro y Depósito de Convenios), en la que se aglutinan los registros de todas las Comunidades Autónomas. Según el Ministerio de Igualdad, el registro de planes de igualdad puede hacerse en el Departamento de Economía, Industria y Empleo de Aragón.

El presente Plan de Igualdad de Ibercivis entrará en vigor en el momento de su registro y su periodo de vigencia se prolongará durante 2 años.

Las materias objeto de la negociación, conforme al artículo 46.2 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, según lo estima el Ministerio de Igualdad:

- Proceso de selección y contratación.
- Clasificación profesional.
- Formación.
- Promoción profesional.
- Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral.

**Fundación Ibercivis**

C/Mariano Esquillor s/n. Edificio I+D. Campus Río Ebro  
50018 - Zaragoza - España  
[ibercivis.es](http://ibercivis.es) - [info@ibercivis.es](mailto:info@ibercivis.es)

- Infrarrepresentación femenina.
- Retribuciones.
- Prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

Otras materias como violencia de género, ciberacoso, lenguaje y comunicación no sexista, salud laboral o cualesquiera otras que se estimen.

## Objetivos

Se exponen a continuación el objetivo general del Plan así como los objetivos específicos desglosados; para la consecución de la mayoría de ellos se requieren medidas específicas mientras que otros son transversales a dichas medidas.

### Objetivo general

Consolidar y promover la igualdad de oportunidades de todas las personas en y desde la Fundación Ibercivis, particularmente en materia de género, y prevenir toda forma de acoso sexual y/o por razones de sexo. A través de este plan de igualdad se define la política de la fundación sobre el principio de igualdad de trato y oportunidades entre las mujeres y hombres que trabajan.

### Objetivos específicos

- Consolidar la igualdad real y efectiva en el trato, oportunidades y política retributiva para las personas que trabajan en la fundación, sin ninguna diferencia por razones de género.
- Favorecer la incorporación y promoción profesional de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que trabajan en la fundación.
- Establecer medidas efectivas de prevención frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Integrar la perspectiva de género en la cultura de la fundación.

## Diagnóstico de la situación

La Ley Orgánica de Igualdad indica que los planes de igualdad deben contener un conjunto de medidas evaluables dirigidas a acabar con aquellos obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Con el objetivo de:

- Evaluar en qué medida la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres forma parte integral del sistema general de gestión empresarial.
- Exponer la situación inicial de la plantilla (hombres y mujeres) e identificar posibles segregaciones horizontales y/o verticales.
- Analizar los impactos que las actividades de los procesos técnicos y productivos, la organización del trabajo y las condiciones laborales pueden tener en mujeres y hombres.
- Identificar posibles discriminaciones o desigualdades en las prácticas de gestión de recursos humanos dirigidas a mujeres o a hombres.
- Proponer recomendaciones y acciones con el fin de corregir las desigualdades o necesidades identificadas. Determinar áreas prioritarias de intervención que servirán como base para la formulación de medidas que se integrarán en el plan de igualdad.

El propósito del diagnóstico consistirá en identificar y evaluar las posibles desigualdades, desventajas, dificultades y obstáculos presentes o que puedan surgir en la empresa, con el objetivo de lograr la equidad efectiva entre mujeres y hombres. Se busca obtener información precisa para diseñar medidas dirigidas a corregir tales disparidades. Toda la información a continuación viene del Plan de Igualdad de noviembre de 2022 y diciembre del 2023.

- Con un total de 16 personas en plantilla, compuesta por 8 hombres y 8 mujeres, la empresa presenta una representación de género. Los cargos de responsabilidad se han gestionado sin influir en los estereotipos de género ni a nivel horizontal ni a nivel vertical, con la responsabilidad repartida de forma igualitaria entre mujeres y hombres, respetando en todo momento el compañerismo, el diálogo y la escucha activa.
- **Franja de edad.** La edad de los integrantes de la plantilla se comprende entre los 25 y los 55 años.
- **Antigüedad.** Tres personas forman parte de la plantilla desde el inicio de la fundación, en 2011. Otra mujer y otro hombre, actualmente en la plantilla, fueron colaboradores externos desde 2007 y 2008 respectivamente, en el periodo previo a la constitución de la fundación. Las incorporaciones posteriores han dado lugar mayoritariamente a contratos indefinidos.
- **Estudios.** La mayoría de la plantilla tiene estudios universitarios. Gran parte de la plantilla cuenta con un máster y tres tienen título de doctora. Esto no influye en los estereotipos de género ni está relacionado con las exigencias de cada puesto.
- **Horario laboral.** Toda la plantilla tiene jornada completa.
- **Retribución salarial.** No existe ninguna diferencia por razones de género. En Ibercivis la distribución salarial está en base a las tareas encomendadas.

- En cuanto al **acoso sexual y por razón de género** la plantilla tiene un punto focal accesible para poder comentar alguna situación, o conocimiento sobre el protocolo si es requerido.
- **Comunicación incluyente y lenguaje no sexista.** Se han tomado medidas para promocionar el uso de lenguaje no sexista e incluyente tanto en correos electrónicos, elaboración de proyectos, fotografías, formulación de comunicados, etc.

## SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El **acceso para formar parte de la plantilla de Ibercivis** se realiza a través de las ofertas de empleo, los CV recibidos y el procedimiento de selección realizado por la dirección, sin discriminación sexual ni de género ni tampoco cuanto a condiciones de acceso, condiciones salariales o perteneciente a un grupo vulnerabilidad.

## CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

La clasificación profesional se establece de acuerdo al convenio colectivo de aplicación **“Convenio Colectivo de ingeniería y oficinas de estudios técnicos”**, si bien mejorado por el Convenio de la Universidad de Zaragoza en aquellos aspectos que son de fácil aplicación.

En dicho convenio se establecen los grupos profesionales A, B y C. Esta clasificación se aplica en Ibercivis en función de las tareas, responsabilidad y antigüedad de sus miembros.

## FORMACIÓN

De manera continuada se analiza la formación que reciben los y las trabajadoras dentro de la fundación, y la formación que consideran necesaria, sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo y género.

## PROMOCIÓN PROFESIONAL

En Ibercivis se favorece la **igualdad** de oportunidades de mujeres y hombres en su **desarrollo profesional, reconocimiento y promoción sin ningún tipo de discriminación ni de raza ni género.**

## CONDICIONES DE TRABAJO

El tipo de **jornada flexible** es uno de los atractivos de la Fundación Ibercivis, dada la posibilidad de elegir cada empleado/a su horario, de acuerdo a sus necesidades para compatibilizar con su vida personal. De manera general, el horario es continuado, con un total de 37.5 horas semanales. La jornada de trabajo a tiempo parcial es acordada entre la fundación y cada persona que lo solicite, tratando de satisfacer las necesidades de ambas partes.

*Fundación Ibercivis*

C/Mariano Esquillor s/n. Edificio I+D. Campus Río Ebro  
50018 - Zaragoza - España  
[ibercivis.es](http://ibercivis.es) - [info@ibercivis.es](mailto:info@ibercivis.es)

Actualmente, la Fundación Ibercivis aplica una modalidad de teletrabajo de dos días a la semana con el objetivo de optimizar la gestión del espacio físico en sus instalaciones. La continuidad de este modelo de teletrabajo está supeditada al mantenimiento de la eficiencia en las tareas realizadas y a garantizar una buena comunicación fluida y constante entre todas sus empleadas/os.

Las trabajadoras/os disponen de 23 días laborables de vacaciones al año, los cuales deben disfrutarse en el año en curso. Por razones de carga de trabajo y de espacio físico en las instalaciones, parte de estos días deben disfrutarse durante la primera quincena de agosto, coincidiendo con el cierre de la Universidad de Zaragoza, en cuyas instalaciones se encuentra la oficina de Ibercivis. La elección de los días restantes queda sujeta a cada persona.

## RETRIBUCIONES

No existe ni puede existir ninguna discriminación salarial por criterios de género. La definición de funciones y ámbito de responsabilidad será asumible por cada integrante de la plantilla en igualdad de condiciones.

## PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO Y GÉNERO O CUALQUIER TIPO DE DISCRIMINACIÓN

El acoso sexual por razón de sexo y género, así como abuso sexual, en el trabajo puede realizarse a través de acciones físicas y de actitudes verbales y/o gestuales. Ibercivis, como toda organización, tiene la obligación de prevenir y erradicar cualquier práctica de acoso, abuso y/o discriminación y por razón de sexo y género o cualquier tipo de discriminación por orientación sexual y/o lugar de proveniencia. Para ello se elabora y aplica el necesario Protocolo con medidas específicas y sensibilizaciones. Dicho protocolo se especificará y desarrollará en el presente documento.

En el caso que se dé algún caso de acoso sexual, abuso o discriminación de cualquier tipo puede contactar con la persona referente Lucía Moreno Juste, mail [lucia.moreno@ibercivis.es](mailto:lucia.moreno@ibercivis.es) para establecer las medidas necesarias, teniendo en cuenta la más estricta confidencialidad y protección de la persona.

## Medidas

Las medidas que componen nuestro Plan de Igualdad son las siguientes:

### Fundación Ibercivis

C/Mariano Esquillor s/n. Edificio I+D. Campus Río Ebro  
50018 - Zaragoza - España  
[ibercivis.es](http://ibercivis.es) - [info@ibercivis.es](mailto:info@ibercivis.es)

## Proceso de selección y contratación

**Medida:** Estandarizar los procesos de selección aplicando el principio de igualdad de oportunidades.

Acciones concretas:

- Difusión de ofertas de empleo utilizando canales de comunicación que garanticen el acceso a toda persona interesada.
- Establecimiento de las condiciones de contratación con base en criterios de capacidad y de igualdad de oportunidades.
- Redacción de las ofertas de empleo utilizando lenguaje inclusivo.
- Evaluación de las personas candidatas de acuerdo con los requisitos del puesto, con objetividad, transparencia e igualdad de oportunidades y eliminando cualquier tipo de preguntas discriminatorias.
- En igualdad de condiciones para la contratación, preferencia del sexo menos representado.
- Requerimiento de la aplicación de esta medida cuando sea realizada por entidades externas que condicionen el equipo humano de Ibercivis.

## Formación

**Medida:** Promover una mejora profesional continua de todas las personas que trabajan en la fundación a través de la necesaria formación, evitando toda desigualdad y/o discriminación en particular por razones de género u orientación sexual.

Acciones concretas:

- Búsqueda y comunicación de acciones formativas de acuerdo a las necesidades de la plantilla y/o de cada uno de sus miembros.
- Facilitación a los miembros de la plantilla la posibilidad de asistir a jornadas y/o eventos o de realizar formaciones que soliciten para mejorar el desempeño en su puesto de trabajo.
- Inclusión dentro del Plan de formación acciones de mejora de competencias personales.
- Promoción de cursos necesarios para el buen desempeño de las acciones en la fundación teniendo en cuenta la igualdad de oportunidades y no utilizando criterios de antigüedad que produzcan sesgos entre las personas trabajadoras.

## Retribuciones

Medida: Retribuir en función de la capacidad, formación y experiencia, vigilándose que no exista ninguna desigualdad en relación al género.

Acciones concretas:

- Información transparente a cada trabajador/a sobre su situación salarial personal, así como de su clasificación profesional y convenio colectivo vigente.
- Información transparente dentro de la Fundación sobre los horarios y las jornadas flexibles.

## Conciliación

Medida: Elaborar y publicar, si fuera necesario, un protocolo de corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acciones concretas:

- Establecimiento de medidas de conciliación destinadas a la atención de personas dependientes, previstas para cuando se presenten estas situaciones.
- Incentivo del uso de las medidas de conciliación de manera corresponsable.
- Recopilación documental de permisos y licencias y aquellas medidas de conciliación aplicables a la plantilla y revisión de las mismas.
- Establecimiento de una distribución del tiempo de trabajo que permita:
  - Flexibilización de horarios
  - Adaptación de jornada a las necesidades personales
- Comunicación sobre el cambio de oficina y las distintas afectaciones que se puedan dar para las y los trabajadores de Ibercivis así como el cambio de trabajo presencial y online.

## Prevención de acoso sexual y género dentro de la organización y fuera en conferencias y viajes nacionales e internacionales

Medida: Conseguir un compromiso de tolerancia cero hacia el hostigamiento o acoso sexual y por razón de sexo en la empresa, por parte de toda la plantilla, independientemente del cargo o puesto que se ocupe y la modalidad de contratación que tenga -incluyendo el trato que pueda ser recibido por socios de proyectos europeos, nacionales o internacionales-. Asimismo, promover buenas prácticas y medidas para actuar ante cualquier caso que se

presente, independientemente del espacio en el que se produzca: despachos, áreas de descanso, cocinas, en desplazamientos o alojamientos proporcionados por el empleador o ciberacoso, en el caso de trabajo virtual.

Acciones concretas:

- Fomentar la cultura preventiva del acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los ámbitos y niveles de la Fundación.
- Establecer un Protocolo de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y las medidas cautelares y/o correctivas aplicables.

## Prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación

Medida: Promover la prevención, corrección y eliminación de toda forma de discriminación, así como el fomento de las personas LGTBI y personas trans en todos los ámbitos de la vida social y la superación de estereotipos que afecten negativamente a su percepción. Reconocida en la Ley 4/2023, de 28 de febrero de 2023.

Acciones concretas:

- Garantizar el respeto a la identidad de género de las personas trabajadoras.
- Fomentar la inclusión laboral de las personas trans.
- Establecer medidas para prevenir y actuar frente al acoso y la discriminación.
- Garantizar el uso de los nombres y pronombres elegidos por las personas trans.
- Formar a las personas trabajadoras en materia de diversidad de género.

## Normativa aplicable al plan de igualdad

La normativa aplicable al plan de igualdad establecido desde el Ministerio de Igualdad y el Instituto de las Mujeres del Gobierno de España es:

- Ley Orgánica 3/2007 , de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Real Decreto Legislativo 2/2015 , de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación

- 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, de 13 de octubre , de igualdad retributiva entre mujeres y hombres
- Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad.

Por cada una de las personas que integran la plantilla de la Fundación Ibercivis:

#### Acuerdan

1º Dar por concluidas las negociaciones y, por tanto, proceder a la aprobación de las medidas propuestas y a la firma del Plan de Igualdad de la empresa [indicar razón social], cuyo contenido completo se adjunta a la presente acta, como anexo.

2º Igualmente, ambas partes, y con objeto de cumplir con lo establecido en el Plan de igualdad cuya firma se recoge en la presente acta, acuerdan que la vigencia del Plan es de [indicar lo que proceda].

3º De igual modo, las partes se comprometen a dar traslado del presente Acuerdo y texto final, a la Autoridad Laboral competente a efectos de su registro, depósito y publicidad.

Nombre	Fecha	Firma



## Anexo I: PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL, EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y/O POR RAZÓN DE IDENTIDAD U ORIENTACIÓN SEXUAL EN LA FUNDACIÓN IBERCIVIS

### Índice

- 1. Compromiso de Fundación Ibercivis en la gestión del acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual**
- 2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de identidad u orientación sexual**
  - 2.1. Tutela preventiva frente al acoso**
    - 2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación y/o identidad sexual**
    - 2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo**
      - 2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual**
      - 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo**
      - 2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de identidad y/u orientación sexual**
  - 2.2. Procedimiento de actuación**
    - 2.2.1. Determinación de la comisión instructora**
    - 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia**
    - 2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal**
    - 2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal**
    - 2.2.5. La resolución del expediente de acoso**
    - 2.2.6. Seguimiento**
- 3. Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

## 1. Compromiso de Fundación Ibercivis en la gestión del acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual

Con el presente protocolo, Fundación Ibercivis manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual

Al adoptar este protocolo, Fundación Ibercivis quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal.

El protocolo será de aplicación a las situaciones citadas que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, inclusive en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo;
- b) en los lugares donde se paga a la persona trabajadora, donde ésta toma su descanso o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo;
- c) en los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo;
- d) en el marco de las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación (acoso virtual o ciberacoso);
- e) en el alojamiento proporcionado por la persona empleadora;
- f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

En efecto, la Fundación Ibercivis al comprometerse con las medidas que conforman este protocolo, manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

(Ciudad y fecha)

(Firma del/la responsable)

## 2. Características y etapas del protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o acoso por razón de identidad u orientación sexual

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso con el que se inicia este protocolo y en los términos expuestos hasta el momento, la Fundación Ibercivis implanta un procedimiento de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual, que ha sido negociado y acordado por la comisión negociadora del plan de igualdad, con la intención de establecer un mecanismo que fije cómo actuar de manera integral y efectiva ante cualquier comportamiento que pueda resultar constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual. Para ello, este protocolo aúna tres tipos de medidas establecidos en el apartado 7 del Anexo del RD 901/2020, de 13 de octubre:

1. Medidas preventivas, con declaración de principios, definición del acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. Medidas proactivas o procedimentales de actuación frente al acoso para dar cauce a las quejas o denuncias que pudieran producirse y medidas cautelares y/o correctivas aplicables.
3. Identificación de medidas reactivas frente al acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

### 2.1. Tutela preventiva frente al acoso

#### *2.1.1. Declaración de principios: Tolerancia cero ante conductas constitutivas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso por razón de orientación y/o identidad sexual*

La Fundación Ibercivis formaliza la siguiente declaración de principios, en el sentido de subrayar cómo deben ser las relaciones entre el personal de la empresa y las conductas que no resultan tolerables en la organización. El presente protocolo de acoso resulta aplicable a todo comportamiento constitutivo de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual que pueda manifestarse en Ibercivis. Al implantar este procedimiento, se asume su compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir cualquier manifestación de estos tipos de acoso en su organización.

Todo el personal de la Fundación tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de todos y todas cuantos conformamos Ibercivis, así como de aquellas personas que presten servicios en ella. En especial, se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas. No obstante lo anterior, de entender que está siendo acosada o de tener conocimiento de una situación de acoso

sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual, cualquier persona trabajadora dispondrá de la posibilidad de, mediante queja o denuncia, activar este protocolo como procedimiento interno, confidencial y rápido en aras a su erradicación y reparación de efectos.

### *2.1.2. Concepto y conductas constitutivas de acoso sexual y acoso por razón de sexo*

#### *2.1.2.1. Definición y conductas constitutivas de acoso sexual*

Definición de acoso sexual: Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de este protocolo constituye 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. Todo acoso sexual se considerará discriminatorio.

El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual se considerará también acto de discriminación por razón de sexo. A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

##### Conductas verbales:

- Supuestos de insinuaciones sexuales, proposiciones o presión para la actividad sexual.
- Flirteos ofensivos.
- Comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos.
- Llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados.
- Bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.

##### Conductas no verbales:

- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impudicas, 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.

Acoso sexual “quid pro quo” o 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.

**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.

#### 2.1.2.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo

##### Definición de acoso por razón de sexo

Constituye 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. Todo acoso por razón de sexo se considerará discriminatorio.

Para apreciar que efectivamente en una realidad concreta concurre una situación calificable de acoso por razón de sexo, 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 una discriminación, un atentado a la salud psíquica y física, etc.
- d) Que no se trate de un hecho aislado.
- e) El motivo de estos comportamientos debe tener que ver con el hecho de ser mujeres o por circunstancias que biológicamente solo les pueden afectar a ellas (embarazo, maternidad, lactancia natural); o que tienen que ver con las funciones reproductivas y de cuidados que a consecuencia de la discriminación social se les presumen inherentes a ellas. En este sentido, el acoso por razón de sexo también puede ser sufrido por los hombres cuando estos ejercen funciones, tareas o actividades relacionadas con el rol que históricamente se ha

atribuido a las mujeres, por ejemplo, un trabajador hombre al que se acosa por dedicarse al cuidado de menores o dependientes.

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

#### Conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

A modo de ejemplo, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que, **cumpliendo los requisitos puestos de manifiesto en el punto anterior**, podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo, de producirse de manera reiterada.

#### Ataques con medidas organizativas:

- Juzgar el desempeño de la persona de manera ofensiva, ocultar sus esfuerzos y habilidades.
- Poner en cuestión y desautorizar las decisiones de la persona.
- No asignar tarea alguna, o asignar tareas sin sentido o degradantes.
- Negar u ocultar los medios para realizar el trabajo o facilitar datos erróneos.
- Asignar trabajos muy superiores o muy inferiores a las competencias o cualificaciones de la persona, o que requieran una cualificación mucho menor de la poseída.
- Órdenes contradictorias o imposibles de cumplir.
- Robo de pertenencias, documentos, herramientas de trabajo, borrar archivos del ordenador, manipular las herramientas de trabajo causándole un perjuicio, etc.
- Amenazas o presiones a los individuos que apoyan a la persona acosada.
- Manipulación, ocultamiento, devolución de la correspondencia, las llamadas, los mensajes,etc., de la persona.
- Negación o dificultades para el acceso a permisos, cursos, actividades, etc.

#### Actuaciones que pretenden aislar a su destinatario o destinataria:

- Cambiar la ubicación de la persona separándola de sus compañeros y compañeras (aislamiento).
- Ignorar la presencia de la persona.
- No dirigir la palabra a la persona.
- Restringir a compañeras y compañeros la posibilidad de hablar con la persona.
- No permitir que la persona se exprese.
- Evitar todo contacto visual.
- Eliminar o restringir los medios de comunicación disponibles para la persona (teléfono, correo electrónico, etc.).

Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima:

- Amenazas y agresiones físicas.
- Amenazas verbales o por escrito.
- Gritos y/o insultos.
- Llamadas telefónicas atemorizantes.
- Provocar a la persona, obligándole a reaccionar emocionalmente.
- Ocasional intencionadamente gastos para perjudicar a la persona.
- Ocasional destrozos en el puesto de trabajo o en sus pertenencias.
- Exigir a la persona realizar trabajos peligrosos o perjudiciales para su salud.

Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional:

- Manipular la reputación personal o profesional a través del rumor, la denigración y la ridiculización
- Dar a entender que la persona tiene problemas psicológicos..
- Burlas de los gestos, la voz, la apariencia física, discapacidades, poner mote, etc.
- Críticas a la nacionalidad, actitudes y creencias políticas o religiosas, vida privada, etc

**2.1.2.3. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de identidad y/u orientación sexual**Definición de acoso por expresión o identidad de género:

Cualquier comportamiento basado en orientación sexual, expresión e identidad de género de una persona que tenga la finalidad o provoque el efecto de atentar contra su dignidad o su integridad física o psíquica o de crearse un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Ejemplos de conductas constitutivas de acoso por razón de sexo:

- Negarse a nombrar a una persona trans como ella quiera o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique.
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a su expresión de género o identidad de género o ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado.
- Utilizar humor tránsfobo o interfóbo en el ámbito académico o en el entorno laboral de la universidad que resulte ofensivo para la(s) persona(s) receptoras.

## 2.2. Procedimiento de actuación

### Procedimiento de actuación

- 1** PRESENTACIÓN DE QUEJA O DENUNCIA
- 2** RECEPCIÓN Y LECTURA POR LA PERSONA INSTRUCTORA DEL PROTOCOLO DE ACOSO  
Plazo máximo: 3 días laborables desde la recepción de la queja
- 3** FASE PRELIMINAR (POTESTATIVA)  
Plazo máximo: 7 días laborables
- 4** EXPEDIENTE INFORMATIVO  
Plazo máximo: 10 días laborables prorrogables por otros 3
- 5** RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE ACOSO  
Plazo máximo: 3 días laborables
- 6** SEGUIMIENTO  
Plazo máximo: 30 días naturales

### 2.2.1. Determinación de la comisión instructora

Se constituye una comisión instructora y de seguimiento para casos de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual que está formada por tres personas<sup>1</sup>:

Lucía Moreno Juste, persona referente de algún caso de acoso sexual, abuso o discriminación de cualquier tipo, [lucia.moreno@ibercivis.es](mailto:lucia.moreno@ibercivis.es)

Judith Bielsa, segunda persona referente de algún caso de acoso sexual, abuso o discriminación de cualquier tipo, [jbielsa@ibercivis.es](mailto:jbielsa@ibercivis.es)

Francisco Sanz, dirección de la Fundación Ibercivis, [frasanz@ibercivis.es](mailto:frasanz@ibercivis.es)

Con el fin de garantizar al máximo la confidencialidad de este procedimiento, las personas que sean miembros de esta comisión serán fijas. La comisión tendrá una duración de cuatro años. Las personas indicadas que forman esta comisión instructora, cumplirán de manera exhaustiva la imparcialidad respecto a las partes afectadas, por lo que en caso de concurrir algún tipo de parentesco por consanguinidad o afinidad con alguna o algunas de las personas afectadas por la investigación, amistad íntima, enemistad manifiesta con las personas afectadas por el procedimiento o interés directo o indirecto en el proceso concreto, deberán abstenerse de actuar. En caso de que, a pesar de la existencia de estas causas, no se produjera la abstención, podrá solicitarse, por cualquiera de las personas afectadas por el procedimiento, la recusación de dicha persona o personas de la comisión.

Adicionalmente, esta comisión, ya sea por acuerdo propio o por solicitud de alguna de las personas afectadas, podrá solicitar la contratación de una persona experta externa que podrá acompañar en la instrucción del procedimiento.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 3 días laborables a la fecha de recepción de una queja, denuncia o conocimiento de un comportamiento inadecuado, de conformidad con el procedimiento establecido en el presente protocolo para su presentación.

### 2.2.2. El inicio del procedimiento: La queja o denuncia

En la Fundación Ibercivis, Lucía Moreno Juste es la persona encargada de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia que, conforme a este protocolo, pueda interponerse por

---

<sup>1</sup> En aras de preservar la confidencialidad, se recomienda que la comisión instructora esté integrada por 3 personas, con un máximo de 5 en caso necesario, y entre sus miembros se encuentre el/la responsable de la empresa o responsable de recursos humanos, representante/s de las personas trabajadoras, un/a técnico/a de igualdad de la empresa y/o un/a técnico/a de prevención de riesgos laborales. Para su designación se tendrá en cuenta preferentemente su formación y/o experiencia en materia de igualdad entre mujeres y hombres y concretamente en acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual, siendo también recomendable que estas personas sean conocidas por todo el personal de la empresa y/o de la organización.

las personas que prestan servicios en esta organización. Las personas trabajadoras de la Fundación Ibercivis deben saber que no serán sancionadas por activar el protocolo.

Las denuncias serán secretas, pero no podrán ser anónimas, Ibercivis garantizará la confidencialidad de las partes afectadas. A fin de garantizarla confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de acoso, la Fundación Ibercivis habilita un pdf autorrellenable . Todo ello sin perjuicio de poder aceptar igualmente las quejas o denuncias que puedan presentarse de forma secreta, que no anónima, por escrito y en sobre cerrado dirigido a la persona encargada de tramitar la queja.

Con el fin de proteger la confidencialidad del procedimiento, la persona encargada de tramitar la queja dará un código numérico a cada una de las partes afectadas. Recibida una denuncia en cualquiera de las dos modalidades apuntadas, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de las demás personas que integran la comisión instructora. La presentación por la víctima de la situación de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual, o por cualquier trabajadora o trabajador que tenga conocimiento de la misma, del formulario correspondiente por correo electrónico en la dirección habilitada al respecto o por registro interno denunciando una situación de acoso, será necesaria para el inicio del procedimiento en los términos que consta en el apartado siguiente.

### *2.2.3. La fase preliminar o procedimiento informal*

La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de acoso de forma urgente y eficaz para conseguir la interrupción de las situaciones de acoso y alcanzar una solución aceptada por las partes.

Recibida la queja o denuncia, la comisión instructora entrevistará a la persona afectada, pudiendo también entrevistar al presunto agresor/a o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de siete días laborables a contar desde la recepción de la queja o denuncia por parte de la comisión instructora. En ese plazo, la comisión instructora dará por finalizada esta fase preliminar, valorando la consistencia de la denuncia, indicando la consecución o no de la finalidad del procedimiento y, en su caso, proponiendo las actuaciones que estime convenientes, incluida la apertura del expediente informativo. Todo el procedimiento será urgente y confidencial, protegiendo la dignidad y la intimidad de las personas afectadas. El expediente será confidencial y sólo podrá tener acceso a él la citada comisión.

No obstante lo anterior, **la comisión instructora, dada la complejidad del caso, podrá obviar esta fase preliminar y pasar directamente a la tramitación del expediente informativo, lo que comunicará a las partes.** Así mismo, se pasará a tramitar el expediente

informativo si la persona acosada no queda satisfecha con la solución propuesta por la comisión instructora. En todo caso, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente.

#### *2.2.4. El expediente informativo o procedimiento formal*

En el caso de no activarse la fase preliminar o cuando el procedimiento no pueda resolverse no obstante haberse activado, se dará paso al expediente informativo. La comisión instructora realizará una investigación<sup>2</sup>, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no del acoso denunciado tras oír a las personas afectadas y testigos que se propongan, celebrar reuniones o requerir cuanta documentación sea necesaria, sin perjuicio de lo dispuesto en materia de protección de datos de carácter personal y documentación reservada. Las personas que sean requeridas deberán colaborar con la mayor diligencia posible.

Durante la tramitación del expediente, a propuesta de la comisión instructora, la dirección de la Fundación Ibercivis adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación de acoso, sin que dichas medidas puedan suponer un perjuicio permanente y definitivo en las condiciones laborales de las personas implicadas. Al margen de otras medidas cautelares, la dirección de Ibercivis separará a la presunta persona acosadora de la víctima. **En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada.**

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación durante la instrucción del procedimiento.

Finalizada la investigación, **la comisión levantará un acta** en la que se recogerán los hechos, los testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual. Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas.

Si de la prueba practicada no se aprecian indicios de acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de acoso sexual, por razón de sexo y/o por razón de identidad u orientación sexual. Si, aun no existiendo acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora de acoso instará igualmente a la dirección de la Fundación Ibercivis a adoptar medidas que al respecto se consideren

---

<sup>2</sup> La investigación deberá ser rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad. Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad.

pertinentes. En el seno de la comisión instructora de acoso las decisiones se tomarán de forma consensuada, siempre que fuera posible y, en su defecto, por mayoría.

A lo largo de todo el procedimiento **se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas se llevarán a cabo con tacto**, y con el debido respeto, tanto al/la denunciante y/o a la víctima, quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo, como al denunciado/a, cuya prueba de culpabilidad requiere la concurrencia de indicios en los términos previstos en la normativa laboral en caso de vulneración de derechos fundamentales.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a diez días laborables. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordar la ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros tres días laborables.

#### *2.2.5. La resolución del expediente de acoso*

La dirección de Fundación Ibercivis, una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 3 días laborables, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la víctima, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso.

En estas comunicaciones, al objeto de garantizar la confidencialidad, no se darán datos personales y se utilizarán los códigos numéricos asignados a cada una de las partes implicadas en el expediente. En función de esos resultados anteriores, la dirección de la Fundación Ibercivis procederá a:

- a) archivar las actuaciones, levantando acta al respecto.
- b) adoptar cuantas medidas estime oportunas en función de las sugerencias realizadas por la comisión instructora del procedimiento de acoso.

La dirección de Ibercivis adoptará las medidas preventivas necesarias para evitar que la situación vuelva a repetirse, reforzará las acciones formativas y de sensibilización y llevará a cabo actuaciones de protección de la seguridad y salud de la víctimas para su recuperación.

#### *2.2.6. Seguimiento*

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a treinta días naturales, la comisión instructora vendrá obligada realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre el cumplimiento y/o resultado de las medidas adoptadas. Del resultado de este seguimiento se levantará la oportuna acta que recogerá las medidas a adoptar para el

supuesto de que los hechos causantes del procedimiento sigan produciéndose y se analizará también si se han implantado las medidas preventivas y sancionadoras propuestas.

### **3.Duración, obligatoriedad de cumplimiento y entrada en vigor**

El contenido del presente protocolo es de obligado cumplimiento, entrando en vigor en la fecha prevista en el plan de igualdad de la Fundación Ibercivis y manteniéndose vigente durante la duración del mismo, iniciándose el diciembre de 2023.

**El presente procedimiento no impide el derecho de la víctima a denunciar, en cualquier momento, ante la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social, así como ante la jurisdicción civil, laboral o penal.**