

POLÍTICA DE IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN DE CETAQUA

1. Introducción

A través de la presente Política, la Fundación y su Patronato reafirman su compromiso inequívoco con la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre todas las personas sin que quepa distinción por razón de su identidad u orientación de género, orientación o expresión sexual, su edad, su origen étnico, nacional y/o cultural, su discapacidad o enfermedad, su religión, su ideología, su lengua, o cualquier otra condición personal y social pretendidamente identitaria. Especialmente, reiteramos nuestro compromiso por la igualdad de trato entre hombres y mujeres. No asociamos valor o disvalor alguno a las personas por las razones señaladas (qué sexo tienen, a quién aman, de dónde vienen, qué ideología tienen, qué piensan, qué edad tienen, qué enfermedades padecen, etc.). No reconocemos más valor que el valor intrínseco de la persona por el hecho de ser persona, sean cuales sean sus circunstancias personales. Repudiamos los estereotipos vinculados a la categorización grupal y su adscripción identitaria con base en cualquier factor. Porque la dignidad y los derechos que le son inherentes son atributos de la persona en su irrepetible singularidad. Y respetando este núcleo inviolable, creemos que sólo cabe juzgar (opinar) y tratar a nuestros semejantes en atención a sus *hechos* (su desempeño, su mérito, su capacidad demostrada, etc.); nunca por sus circunstancias personales.

En materia de igualdad de trato y no discriminación, la Fundación ya cuenta por supuesto con distintos instrumentos normativos que se han aprobado específicamente de acuerdo con el marco normativo vigente. Concretamente, para el abordaje de la discriminación machista (por razón de sexo, género u orientación sexual), la Fundación diseñó e implementó, de acuerdo con la Ley de 2007, tanto el obligado Plan de igualdad como su Protocolo derivado, que se ha ido revisando, adaptando y mejorando periódicamente, para la identificación, prevención y respuesta de la violencia sexual, el acoso sexual y la discriminación sexual o por razón de género contra las mujeres. Tras la entrada en vigor de la Ley 2023, el Protocolo se modificó y amplió (III versión) para incluir los actos discriminatorios contra personas LGTBi o vinculadas.

Pero con ser la discriminación machista y anti LGTBi la parte más relevante y visible del fenómeno, la lucha por la igualdad de trato y la no la discriminación, no debe detenerse ahí. Antes bien, existen otras condiciones o causas de discriminación que resulta inexcusable identificar, prevenir y sancionar y no sólo por convicción ética. También porque a ello obliga la legislación vigente, en concreto la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, que resulta explícitamente de aplicación en todas sus previsiones a las Fundaciones como CETAQUA (modelo de colaboración público-privado).

La presente Política adapta al entorno concreto de la actividad fundacional todas las obligaciones que, en materia de igualdad de trato y no discriminación impone la mencionada Ley 15/2022. Ofrece también un marco común para la interpretación de toda la normativa interna de la organización vinculada con la prevención y reacción ante la discriminación y al mismo tiempo incorpora nuevos supuestos de discriminación prohibida previstos en la Ley 15/2022, distintos y añadidos a los que resultan del clásico enfoque de género o LGTBi, para los que CETAQUA ya cuenta con un sistema específico de control acorde con la normativa vigente (Plan de Igualdad, Protocolo anti acoso por razón de sexo u orientación sexual o por LGTBi fobia).

La presente política constituye, pues, el marco de referencia para garantizar que todas las actuaciones relacionadas con CETAQUA se desarrollan inspiradas por los principios de equidad, respeto a la diversidad y reconocimiento de la dignidad de todas las personas, inclusión y sensibilidad por los grupos vulnerables.

2. Marco legal y reglamentario de referencia en materia de igualdad y no discriminación

La Presente Política, así como todas las actuaciones derivadas de ella, toman como referencia inexcusable el marco normativo vigente. Conformado por:

2.1. Normativa Estatal

- Constitución Española (1978) – artículos 9.2, 10 y 14: Principios de igualdad, no discriminación y dignidad de la persona.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 6/2022, de 12 de julio, que modifica el Código Penal en materia de delitos de odio y discriminación.
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo.
- Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos LGTBI.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.
- Artículos 173. 1 y 4: 184, 208, 314, 510, 511 y 512 del Código Penal.

2.2. Normativa Autonómica (Catalunya)

- Ley 17/2015, de 21 de julio, de igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Ley 19/2020, de 30 de diciembre, de igualdad de trato y no discriminación.
- Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista.
- Ley 11/1989, de 10 de julio, de creación del Instituto Catalán de la Mujer.
- Ley Orgánica 6/2006, de 19 de julio, del Estatuto de Autonomía de Cataluña, artículo 41: garantía de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Este compendio normativo se actualizará periódicamente para incorporar las nuevas disposiciones legales que, en su caso, se aprueben en el futuro en materia de igualdad, no discriminación y derechos humanos.

3. **Ámbito de aplicación**

Esta Política obliga a todo el personal de la Fundación —investigador, técnico, administrativo y directivo—, así como a las personas colaboradoras, voluntarias, becarias, empresas contratistas y demás entidades que mantengan relación laboral, profesional o formativa con la Fundación.

4. **Principios rectores**

- **Igualdad de trato y oportunidades:** Garantizar la igualdad real entre las personas. Se velará por la igualdad efectiva de quienquiera que tenga igual mérito o capacidad en su desempeño profesional, especialmente entre hombres y mujeres en el acceso al empleo, la promoción profesional, la formación, la retribución, la conciliación y cualquier otra condición laboral.
- **Prevención y sanción de la discriminación:** Rechazar y reaccionar ante cualquier forma de discriminación directa o indirecta, acoso sexual o por razón de sexo, o cualquier trato desigual o discriminatorio en cualquiera de sus manifestaciones: por razón de ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, origen nacional, sexo, edad, orientación o identidad sexual o de género, razones de género, de aporofobia o de exclusión social, por razón de la enfermedad que padezca o discapacidad, por razón de ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la entidad o por el uso de alguna de las lenguas oficiales dentro del Estado.
- **Transversalidad de género:** Incorporar la perspectiva de género en todas las políticas, proyectos y líneas de investigación vinculadas al medio ambiente y al ciclo integral del agua.
- **Sensibilidad hacia los grupos vulnerables más propensos a sufrir discriminación:** Incorporar la perspectiva de remoción de los obstáculos que impiden la igualdad efectiva de personas pertenecientes a grupos vulnerables en los proyectos y líneas de investigación que lleva a cabo la Fundación.
- **Conciliación y corresponsabilidad:** Fomentar medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, promoviendo la corresponsabilidad entre mujeres y hombres.
- **Participación y liderazgo equilibrado:** Promover la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión, comités científicos y equipos de trabajo.
- **Sensibilización y formación:** Impulsar programas de formación y sensibilización sobre igualdad, diversidad e inclusión entre todo el personal.
- **Lenguaje e imagen no sexista y en general no discriminatoria.** Velamos por el uso de un lenguaje inclusivo incluso en contextos informales de interrelación entre los profesionales de la Fundación, y especialmente por una comunicación institucional libre de estereotipos de género o de otra clase.

5. **Compromisos institucionales**

- Evaluar y revisar periódicamente el Plan de Igualdad de la Fundación así como los Protocolos anti acoso discriminatorio derivados de dicho Plan, conforme a la legislación vigente,
- Apoyar con los recursos económicos y personales necesarios a la Comisión de Igualdad responsable de impulsar, supervisar y evaluar las medidas adoptadas en materia de igualdad y no discriminación.
- Garantizar mecanismos confidenciales y eficaces para la prevención, identificación y respuesta ante casos de acoso o de conductas discriminatorias, asegurando el apoyo a la víctima y la ausencia de represalia alguna a quienes denuncien situaciones de discriminación o acoso discriminatorio

- Promover la recopilación y análisis de datos desagregados por sexo u otros indicadores para identificar posibles brechas en materia de igualdad y adoptar medidas correctoras.
- Integrar la perspectiva de igualdad en los proyectos de I+D+i, asegurando una participación equilibrada de mujeres y hombres en la investigación científica y en la difusión de resultados.
- Fomentar la visibilidad de las mujeres científicas y su liderazgo en el ámbito de la investigación que lleva a cabo la Fundación.

6. Definiciones

a) Causas de discriminación. A los efectos de esta Política, y de conformidad con la Ley 15/2022 (art. 2.1) la Fundación se compromete con el derecho a la igualdad de trato y la prohibición de discriminación por razón de las siguientes causas: por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, ideología, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica (pobreza), o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que sea socialmente percibida como desventajosa.

Concretamente:

- **Discriminación por razón de ideología, opinión, religión o creencias.** CETAQUA rechaza y reacciona ante cualquier conducta discriminatoria de las personas basada en la desvalorización de sus convicciones políticas, ideológicas, religiosas (o ateas) y en general por razón de cualquier otra creencia íntima del sujeto. Tal causa de discriminación no sólo está prevista en la Ley 15/2022, sino que también puede ser constitutiva, atendida su gravedad, incluso de delito (art. 314 del CP -discriminación en el trabajo-; art. 510 CP discurso que fomenta el odio y la discriminación); 511 y 512 (denegación de prestaciones públicas o privadas basadas en dichos motivos).
- **Discriminación por razón de situación familiar.** Repudiamos el trato desfavorable hacia una persona por razón de sus responsabilidades o su estado familiar, como el cuidado de hijos o dependientes, o el tipo de familia a la que pertenece, supuestamente “no normativa” (homoparental, monoparental, recompuesta, etc.). Tal causa de discriminación está igualmente prevista en los delitos antidiscriminación que prevé el Código penal señalados aquí, como en la ley 15/2022.
- **Discriminación por razón de pertenencia a etnia, raza o nación, u origen nacional (nacimiento).** Las actitudes verbales y, en general, el desigual trato basado en estereotipos racistas o xenófobos son supuestos especialmente graves de discriminación.
- **Discriminación por razón de edad (edadismo).** Basado en estereotipos y prejuicios sobre cómo piensan, sienten y actúan las personas debido a su edad, y que puede manifestarse en exclusiones o pretericiones en el ámbito laboral, tratamiento infantilizado a las persona mayores o limitación del acceso a promociones en el ámbito laboral, etc.
- **Discriminación por razón de aporofobia o de exclusión social.** Movida por el rechazo, el miedo o la hostilidad hacia personas económicamente vulnerables (pobres). Puede ir desde actitudes como la invisibilización o la falta de respeto (verbal, gestual) hasta actos más graves como la agresión física.

- **Discriminación por razón de enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos.** Una causa incorporada también, específicamente, como discriminación prohibida en el ámbito laboral por la Ley 15/2022, de 12 de julio.
- **Discriminación por razón de discapacidad,** que incluye la denegación de “ajustes razonables” a las personas con discapacidad en los términos definidos en esta Política.
- **Discriminación por razón de lengua.** Trato desfavorable, incluso vejatorio, por razón de la lengua materna, el uso privado de una lengua cooficial, o por razón de hablar la lengua oficial del territorio o lugar de trabajo con deje, acento o variedad local. Está también prevista como causa de discriminación prohibida, incluso penalmente en casos graves, tanto en la Ley 15/2022 como en varios preceptos del Código Penal.
- **Discriminación por razón de sexo,** en los términos definidos en nuestro Plan de Igualdad y su Protocolo, conforme a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (también denominada discriminación de género). Incluye, por supuesto, los casos más graves de discriminación machista, como la violencia sexual y el acoso sexual.
- **Discriminación por razón de identidad u orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales** (discriminación anti-LGTBI). Estas categorías están definidas en el Protocolo antiacoso de la Fundación, de acuerdo a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, la Ley 15/2022, de 12 de julio, y el Código Penal (arts. 22.4 y 510).

b) Clases de discriminación. La Fundación CETAQUA rechaza cualquier clase de discriminación basada en las causas que se acaban de describir. En concreto:

- **Discriminación directa.** Situación en que se encuentra una persona o grupo en el que se integra que sea, haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análoga o comparable por razón de las causas previstas en esta Política. A tal efecto, se considerará también discriminación directa la denegación de ajustes razonables a las personas con discapacidad. Se entiende por ajustes razonables, de acuerdo con la legislación, “las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos”.
- **Discriminación indirecta.** La discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en esta Política.
- **Discriminación por asociación y discriminación por error.** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, debido a su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas previstas en esta Política, es objeto de un trato discriminatorio. La discriminación por error es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

- **Discriminación múltiple e interseccional.** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en esta Política.
- c) **Acoso discriminatorio.** Constituye acoso, a los efectos de esta Política, cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en el que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Incluye el acoso ascendente, horizontal y descendente, tal y como se define en el Protocolo para la Prevención, detección y actuación de CETAQUA frente al acoso sexual y/o por razón de sexo.
- d) **Inducción, orden o instrucción de discriminar.** A los efectos de esta Política, cualquier inducción, orden o instrucción de discriminar a alguien por razón de las causas descritas, constituye en sí misma un acto discriminatorio prohibido.
- e) **Represalias.** A los efectos de esta Política, y de acuerdo con la legislación vigente, se entiende por represalia cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda quien, de buena fe, presente denuncia o queja o preste testimonio (interno o externo) sobre las conductas discriminatorias definidas en esta Política. La represalia constituye, también, a los efectos de esta Política, un acto discriminatorio prohibido.

7. Normas de conducta

- Los profesionales de CETAQUA, especialmente sus Directivos en el ámbito de sus respectivas competencias, velarán estrictamente por asegurar la igualdad de trato en los procesos de selección, asignación de tareas, retribución, promoción profesional, formación profesional, conciliación laboral y familiar, reconocimiento de los logros obtenidos, así como en cualquier otro ámbito relacionado con la actividad de la Fundación.
- Sin excepción, todos los profesionales de CETAQUA, tanto en sus interacciones con el resto del personal de la organización, como en sus relaciones con terceros (proveedores, clientes, beneficiarios de la acción fundacional y grupos de interés en general) velarán por no incurrir, por acción u omisión, de modo intencional o incluso imprudente, en conductas que puedan ser calificadas como discriminatorias con base en las causas descritas en esta Política. Incluyendo la discriminación directa o indirecta, por asociación o por error, conforme a las definiciones que incorpora esta Política. Esto concierne, no sólo a decisiones y actuaciones, sino también a las expresiones gestuales o verbales, comentarios, chistes, o cualesquiera otras expresiones aún jocosas, que puedan ser percibidas por los grupos vulnerables como irrespetuosas, ofensivas o discriminatorias.
- Todos los profesionales de CETAQUA están convocados a reaccionar a las conductas descritas en esta Política, especialmente cuando perciban situaciones de acoso discriminatorio, incluyendo la interpelación directa al acosador y, en todo caso, a través de la puesta en conocimiento de la situación a por medio del Canal específico que en materia de acoso tiene implantado la entidad.
- Está estrictamente prohibida cualquier represalia a quien, de buena fe, colabore con la denuncia o el esclarecimiento de conductas discriminatorias.

8. Gestión de incidentes constitutivos de discriminación

Las comunicaciones o quejas sobre conductas constitutivas de discriminación con arreglo a esta Política se gestionarán de acuerdo con el III Protocolo para la detección, prevención y actuación frente al acoso sexual y/o por razón de sexo adoptado por CETAQUA, aunque no estén específicamente previstas en dicho Protocolo. Salvando todas las distancias, y sin que se pretenda nivelar axiológicamente los distintos supuestos, existe un mínimo común denominador -igualdad- que aconseja la intervención del órgano al que la Fundación atribuye competencias específicas en materia de igualdad vinculadas con la principal causa de discriminación: la que lo es por razón de sexo, género, orientación sexual, o LGtBi-fobia.

En consecuencia, se aplicarán las previsiones de dicho Protocolo a todos los supuestos de discriminación contemplados en esta Política (Canal de comunicación o denuncia, Competencia de la Comisión de Seguimiento del Plan de igualdad, competencia del Comité instructor, garantías del denunciante y plazos de la resolución y cualquier otra norma del referido Protocolo).

Todo lo anterior se establece sin perjuicio de la preceptiva comunicación al responsable del canal interno de información y, a su vez, responsable del Modelo de cumplimiento penal, para que pueda cumplir con las obligaciones que le impone la Ley 2/2023 y la Política y el Manual de cumplimiento penal de la Fundación.

9. Relación de esta Política con el Modelo de organización y control para el cumplimiento penal (compliance) de CETAQUA

La presente Política no sólo atiende al cumplimiento de la Ley 15/2022. Constituye también un instrumento de identificación, prevención y respuesta a riesgos *penales* en los que la misma Fundación podría incurrir como consecuencia de conductas discriminatorias protagonizadas por sus directivos o empleados. Como se ha señalado, las conductas de discriminación prohibidas en esta Política podrían dar lugar también a responsabilidad penal de la misma Fundación, dependiendo de su gravedad, conforme a los artículos 173. 1 y 4; 184, 208; 314, 510, 511 y 512 del Código Penal. En consecuencia, esta Política aparecerá expresamente citada entre las que integran el Modelo de cumplimiento penal de CETAQUA, tanto en la Política de cumplimiento penal, como en el Manual de cumplimiento normativo.

10. Seguimiento y evaluación

La política de igualdad será revisada periódicamente por la Comisión de Igualdad, que emitirá un informe sobre su grado de cumplimiento, identificará áreas de mejora y propondrá nuevas acciones. La Comisión remitirá dicho informe al responsable de cumplimiento normativo de la Fundación, a los efectos prevenidos en la Política de cumplimiento penal de Cetaqua.

11. Difusión

La Fundación garantizará la difusión interna y externa de esta Política a través de su portal web, manuales de bienvenida, reuniones informativas y canales de comunicación institucionales, con el fin de asegurar su conocimiento y cumplimiento.

12. Declaración final

Con esta Política de Igualdad, la Fundación reitera su convicción de que la excelencia científica (I+D+i) sólo es posible en un entorno basado en la equidad, la diversidad, el respeto mutuo y la sensibilidad hacia las personas y grupos vulnerables expuestos a estereotipos discriminatorios. La igualdad no es solo un principio legal, sino un valor esencial que debe orientar nuestro compromiso por la innovación, la justicia social y el futuro sostenible al que aspiramos.

Esta Política ha sido elaborada por el Responsable de Ética y Cumplimiento de CETAQUA y aprobada por el Patronato de la Fundación en las fechas:

Por el Patronato de CETAQUA, Centro Tecnológico del Agua, Fundación Privada en fecha 03/12/2025.

Por el Patronato de Fundación Centro Gallego de Investigaciones del Agua en fecha 15/12/2025.

Por el Patronato de Centro Andaluz de Investigaciones del Agua en fecha 19/11/2025.