

PROTOCOLO DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y ACCESIBILIDAD (DISCAPACIDAD) DE DUAL CYCLE CARBON CAPTURE TECHNOLOGIES, S.L.

1. OBJETO, ALCANCE Y PRINCIPIOS

El presente protocolo establece las directrices estratégicas de **DUAL CYCLE CARBON CAPTURE TECHNOLOGIES, S.L.** (constituida el 07/07/2025) para garantizar un entorno de trabajo y de negocio basado en la igualdad de trato. La entidad, con CIF B22707988 y sede en el Edificio CEMINEM 2 (Zaragoza) de calle Ramón Ardid nº 6 (50018), declara su compromiso con la erradicación de cualquier forma de discriminación en sus actividades de investigación, ingeniería y servicios de consultoría.

- **Alcance:** Pleno. Afecta a la plantilla (Zaragoza, Campus Río Ebro), personal directivo, proveedores, clientes, eventos y entornos digitales, incluyendo sus portales web y actividades de comunicación.
- **Principios:** Respeto a la dignidad (CE, 1978, art. 10), igualdad ante la ley sin discriminación (CE, 1978, art. 14), accesibilidad universal y proacción en la eliminación de barreras (Ley 15/2022).

2. DEFINICIONES

Para la interpretación de este documento, se aplican los siguientes términos legales:

- **Discriminación Directa e Indirecta:** Trato menos favorable o impacto adverso derivado de criterios aparentemente neutros (Ley 15/2022; Dir. 2000/78/CE).
- **Ajustes Razonables:** Modificaciones necesarias que no impongan una carga desproporcionada para asegurar la igualdad de las personas con discapacidad (RDL 1/2013; ONU, 2006).
- **Acoso por Razón de Sexo o Discapacidad:** Comportamiento no deseado con el objetivo o efecto de atentar contra la dignidad (LO 3/2007; OIT, 2019).
- **Accesibilidad Universal:** Condición que deben cumplir los procesos y servicios para ser comprensibles y utilizables por todas las personas (RDL 1/2013).

3. GOBERNANZA

La responsabilidad del protocolo recae en el **Administrador Único, José Ramón Largo Seisdedos**, quien velará por su cumplimiento en todos los centros, incluido el Edificio I+D en el Campus Río Ebro. Ante la ausencia de Representación Legal de los

Trabajadores (RLT), se garantiza la consulta directa y la difusión del protocolo a través de medios digitales y físicos de la empresa.

4. MEDIDAS CONCRETAS DE IGUALDAD Y ACCESIBILIDAD

Medida	Qué / Cómo	Responsable	Plazo	Evidencias	KPI
Selección sin Sesgos	Ofertas de ingeniería con lenguaje inclusivo y ciego al género/edad.	J.R. Largo	Permanente	Copia de ofertas publicadas.	100% ofertas auditadas.
Accesibilidad Física	Eliminación de barreras en el centro operativo del Campus Río Ebro.		6 meses	Informe de inspección local.	Nº de ajustes realizados.
Igualdad Retributiva	Elaboración anual del Registro Retributivo (RD 902/2020).		Anual (Q1)	Documento de Registro.	Brecha salarial (Meta: 0%).
Accesibilidad Digital	Auditoría de portales web y documentos según estándares W3C.		12 meses	Certificado de accesibilidad.	% cumplimiento WCAG 2.1.

5. CANAL DE QUEJAS, DENUNCIAS Y NO REPRESALIAS

Se establece un canal de denuncias interno para comunicar cualquier vulneración de este protocolo.

- **Procedimiento:** Envío de correo electrónico confidencial al responsable o entrega física o al canal de denuncias de la empresa:
valores@helico2farm.com
- **Plazos:** Respuesta inicial en 7 días hábiles y resolución en un máximo de 90 días (Ley 2/2023).
- **Garantías:** Se asegura la **confidencialidad** y la prohibición absoluta de **represalias** contra informantes o víctimas (OIT, 2019; Ley 2/2023).

6. FORMACIÓN MÍNIMA ANUAL

Se realizará una sesión formativa anual obligatoria para toda la plantilla sobre:

1. Prevención del acoso y discriminación (OIT C190).

2. Trato adecuado a personas con discapacidad y ajustes razonables (RDL 1/2013).
- **Evidencias:** Hoja de firmas y material didáctico utilizado.

7. SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

El responsable del protocolo realizará un informe de seguimiento anual analizando los KPIs y las incidencias del canal de denuncias. Este protocolo se revisará cada vez que existan cambios en la normativa española o europea, o variaciones sustanciales en la actividad de la entidad (como la expansión a actividades editoriales o agrícolas).

8. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

El protocolo entra en vigor tras su firma por el Administrador Único. Se publicará en formato accesible. **Nota:** Este documento no constituye ni sustituye el asesoramiento jurídico específico para cada caso concreto.

En Zaragoza, a 7 de julio de 2025.

Firma:



D. José Ramón Largo Seisdedos

Administrador Único DUAL CYCLE CARBON CAPTURE TECHNOLOGIES, S.L.

REFERENCIAS (APA 7)

Internacional (ONU/OIT)

- Organización de las Naciones Unidas [ONU]. (2006). *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)*.
<https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/convencion-sobre-los-derechos-de-las-personas-con-discapacidad-2.html>

- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1951). *Convenio C100 sobre igualdad de remuneración*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (1958). *Convenio C111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). *Convenio C190 sobre la violencia y el acoso*.
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190

Unión Europea

- Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. (2000). *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
- Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación. (2006). *Diario Oficial de la Unión Europea*. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:32006L0054>

España (BOE)

- Constitución Española. (1978). *Boletín Oficial del Estado*, 311.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (2007). *Boletín Oficial del Estado*, 71.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. (2013). *Boletín Oficial del Estado*, 289.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-12632>
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, 272.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12214>

- Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. (2020). *Boletín Oficial del Estado*, 272.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-12215>
- Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación. (2022). *Boletín Oficial del Estado*, 167.
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-11589>
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. (2023). *Boletín Oficial del Estado*, 44. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-4512>

ANEXOS

- ANEXO 1 Modelo de comunicación de denuncia (Acoso / discriminación)
- ANEXO 2. Guía de Lenguaje Inclusivo en Ingeniería: Documento técnico para ofertas y comunicación corporativa.

ANEXO 1 Modelo de comunicación de denuncia (Acoso / discriminación)

CONFIDENCIAL

FORMULARIO DE COMUNICACIÓN DE DENUNCIA INTERNA

Protocolo de Prevención y Actuación frente al Acoso

1. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIANTE

- **Nombre y Apellidos:** _____
- **Puesto de trabajo / Departamento:** _____
- **Correo electrónico de contacto:** _____
- **Teléfono de contacto:** _____

2. DATOS DE LA PERSONA DENUNCIADA

- **Nombre y Apellidos:** _____
- **Puesto de trabajo / Departamento:** _____
- **Relación jerárquica con el/la denunciante:** ☐ Superior ☐ Subordinado/a ☐ Compañero/a ☐ Cliente/Proveedor

3. TIPO DE CONDUCTA DENUNCIADA (Marque lo que proceda)

- ☐ Acoso Sexual (conductas de naturaleza sexual no deseadas).
- ☐ Acoso por razón de sexo (discriminación por género, embarazo, maternidad).
- ☐ Acoso Laboral / Moral (Mobbing).
- ☐ Otras formas de discriminación o violencia.

4. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS *(Por favor, detalle de forma cronológica y clara qué ha sucedido, fechas, horas aproximadas y lugares)*

(Puede adjuntar hojas adicionales si es necesario)

5. TESTIGOS (Si los hubiera)

- **Nombre:** _____ **Puesto:** _____
- **Nombre:** _____ **Puesto:** _____

6. PRUEBAS *(Indique si aporta correos electrónicos, mensajes, grabaciones, fotografías, etc.)*

- ☐ SÍ. Descripción: _____
- ☐ NO.

7. SOLICITUD Mediante el presente escrito, pongo estos hechos en conocimiento de la Comisión de Igualdad / Responsable de RR.HH. para que se inicie el procedimiento establecido en el Protocolo de la empresa, garantizando la **confidencialidad** y la protección frente a represalias.

En [Ciudad], a [Día] de [Mes] de [Año].

(Firma)

Canal denuncias de la empresa: valores@helico2farm.com

ANEXO 2. Guía de Lenguaje Inclusivo en Ingeniería:

El sector de la ingeniería ha sido tradicionalmente masculinizado. Esta guía no busca imponer normas gramaticales complejas que dificulten la lectura técnica, sino ofrecer alternativas para visibilizar a todo el talento.

Principios Básicos

El objetivo es la **neutralidad** y la **precisión**. En ingeniería, lo importante es la función, no el género de quien la ejecuta.

A. Uso de Genéricos Reales y Colectivos

Evita el uso sistemático del masculino genérico ("los ingenieros", "los técnicos") cuando te refieras a grupos mixtos.

En lugar de decir... (Masculino Genérico)	Intenta usar... (Sustantivos Colectivos/Abstractos)
<i>Los ingenieros</i> diseñaron el puente.	El equipo de ingeniería diseñó el puente.
Reunión con <i>los directores</i> .	Reunión con la Dirección / Gerencia .
<i>Los empleados</i> de planta.	La plantilla / El personal de planta.
<i>Los becarios</i> .	El grupo de becarios / Quienes realizan prácticas.
<i>Los usuarios</i> del software.	La usuaria o usuario / La clientela .

B. Cargos y Funciones

Céntrate en el cargo o la unidad organizativa, no en la persona.

- **Evitar:** "El Jefe de Proyecto debe firmar..."
- **Usar:** "**La Jefatura de Proyecto** debe firmar..." o "Quien ocupe la Jefatura..."
- **Evitar:** "Enviar al técnico de mantenimiento."
- **Usar:** "Enviar al **Servicio Técnico / Departamento de Mantenimiento**."

C. Redacción Impersonal (Voz Pasiva Refleja)

En documentos técnicos (manuales, pliegos, informes), la forma impersonal es más profesional y evita marcas de género.

- **Evitar:** "El operario deberá usar el casco."
- **Usar:** "**Se deberá usar** el casco" o "Es obligatorio el uso del casco".
- **Evitar:** "Si el usuario detecta un fallo..."
- **Usar:** "Si **se detecta** un fallo..." / "En caso de detectar un fallo..."

D. Desdoblamientos (El/La)

Úsalos con moderación. El uso excesivo de "los/las", "el/la" hace que los informes técnicos sean difíciles de leer.

- **Recomendado:** Solo en encabezados de cartas ("Estimado/a") o cuando no exista un neutro claro y sea necesario visibilizar.
- **No recomendado:** "Todos los ingenieros y las ingenieras deben traer sus cascos y sus casacas..." (Incorrecto y redundante).

E. Comunicación Visual

El lenguaje no es solo texto. En vuestras presentaciones, web o folletos, aseguraos de que las imágenes representen diversidad.

Tip para Ingeniería: Las máquinas no tienen género, pero las personas que las operan sí. Si escribes un manual de maquinaria, intenta usar "Quien opere la máquina" en lugar de "El operador".