



MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI+

09 de septiembre de 2025

Documento realizado con el asesoramiento externo de:



Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	Contexto	3
1.2.	Definiciones:	4
1.3.	Objetivos de las medidas planificadas	6
2.	CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA	6
2.1.	Datos registrales	6
2.2.	Distribución de la plantilla	6
2.3.	Convenio colectivo de aplicación	6
2.4.	Obligatoriedad de las medidas planificadas	7
2.5.	Situación previa	8
3.	ALCANCE DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI	8
3.1.	Vigencia de las medidas planificadas.....	8
3.2.	Personas afectadas por las medidas planificadas.....	8
3.3.	Ámbito territorial.....	8
4.	COMISIÓN NEGOCIADORA	9
4.1.	Fecha constitución de la Comisión Negociadora.....	9
4.2.	Representación legal de las personas trabajadoras.....	9
4.3.	Composición de la Comisión Negociadora.....	9
4.4.	Formación o experiencia en materia de igualdad LGTBI+.....	9
4.5.	Resolución de discrepancias.....	10
4.6.	Competencias de la Comisión Negociadora.....	10
5.	DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS	11
6.	SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS	15
6.1.	Composición y atribuciones del órgano de vigilancia y seguimiento del plan	15
6.2.	Informes de seguimiento y evaluación	15
6.3.	Calendario de actuaciones.....	15
6.4.	Procedimiento de modificación	16
7.	APROBACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS	16

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Contexto

Según los datos del último estudio de UGT en 2023 sobre las personas LGTBI+ en el Empleo en España¹, el 50% de las personas LGTBI+ consideran que no están aceptadas socialmente, siendo un 70% en el caso de las personas trans. Por otro lado, el 75% de las personas LGTBI+ consideran que no tienen las mismas oportunidades en el ámbito laboral que las personas cisgénero y heterosexuales y el 55% de las personas trans reconoce haber sido excluida de las personas trans de forma directa o indirecta en entrevistas de trabajo. Además, 3 de cada 10 personas LGTBI+ manifiestan haber sufrido agresiones verbales en el ámbito laboral.

Estos resultados ponen de manifiesto la situación de discriminación que enfrentan las personas LGTBI+ en el ámbito laboral y la necesidad de protegerlas.

La inclusión LGBTI no sólo es una cuestión de derechos humanos, sino también un componente clave para el éxito empresarial. Un ambiente laboral que respeta y valora la diversidad puede mejorar el bienestar de los empleados, fomentar la innovación y la creatividad, y aumentar la satisfacción laboral. Además, una política de inclusión sólida nos permitirá atraer y retener más talento.

En 2019 España creó la Dirección General para la Igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+ que tiene como objetivo la protección de la Diversidad Sexual y la defensa de los Derechos de las personas LGTBI+, históricamente vulnerados. Entre sus funciones concretas está el desarrollo de las normas que contribuyan a remover las situaciones de discriminación persistentes.

En este contexto, el 28 de febrero de 2023 el gobierno de España aprobó la Ley 4/2023 para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI+. El artículo 15.1 de la presente ley establece que:

"Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI+, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI+. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de estas medidas se desarrollarán reglamentariamente".

Esta Ley 4/2023 se ha desarrollado reglamentariamente en el Real Decreto 1026/2024 de 8 de octubre de 2024 por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. En esta norma se recogen los contenidos mínimos de las medidas planificadas para la igualdad LGTBI+ en las

¹ "Hacia centros de trabajo inclusivos. Discriminación de las personas trans y LGTBI en el ámbito laboral de España en 2023. Retos y soluciones.", UGT, Área Confederal LGTBI, 2023.

empresas de más de 50 personas trabajadoras, así como los contenidos del protocolo de actuación frente al acoso y la violencia contra las personas LGTBI.

Avanzar en materia de igualdad para las personas LGTBI+ supone también avanzar en la Agenda 2030 principalmente contribuyendo al ODS 10 para la reducción de las desigualdades, y en concreto a la consecución de las metas 10.2 de promoción de la inclusión social, económica y política de todas las personas y 10.3 para garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas y colectivos y reducir la desigualdad de resultados.



Además, la inclusión de la diversidad se ha convertido en una estrategia de crecimiento para las empresas y diversos estudios demuestran que los equipos diversos son más innovadores y generan una mayor retención del talento.

1.2. Definiciones:

El colectivo LGTBI+ hace referencia a las personas lesbianas, gays, transgénero o transexuales, bisexuales e intersexuales.

La Ley 4/2023 establece en su artículo 3 una serie de definiciones:

- **Intersexualidad:** La condición de aquellas personas nacidas con unas características biológicas, anatómicas o fisiológicas, una anatomía sexual, unos órganos reproductivos o un patrón cromosómico que no se corresponden con las nociones socialmente establecidas de los cuerpos masculinos o femeninos.
- **Orientación sexual:** Atracción física, sexual o afectiva hacia una persona. La orientación sexual puede ser heterosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas de distinto sexo; homosexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva únicamente hacia personas del mismo sexo; o bisexual, cuando se siente atracción física, sexual o afectiva hacia personas de diferentes sexos, no necesariamente al mismo tiempo, de la misma manera, en el mismo grado ni con la misma intensidad. Las personas homosexuales pueden ser gays, si son hombres, o lesbianas, si son mujeres.
- **Identidad sexual:** Vivencia interna e individual del sexo tal como cada persona la siente y autodefensa, pudiendo o no corresponder con el sexo asignado al nacer.
- **Expresión de género:** Manifestación que cada persona hace de su identidad sexual.
- **Persona trans:** Persona cuya identidad sexual no se corresponde con el sexo asignado al nacer.
- **Familia LGTBI+:** Aquella en la que uno o más de sus integrantes son personas LGTBI+, englobándose dentro de ellas las familias homoparentales, es decir, las compuestas por personas lesbianas, gays o bisexuales con descendientes menores

de edad que se encuentran de forma estable bajo guardia, tutela o patria potestad, o con descendientes mayores de edad con discapacidad a cargo.

En relación con las situaciones de discriminación debemos distinguir:

- **Discriminación directa:** Situación en que se encuentra una persona o grupo en 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 orientación sexual e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación indirecta:** Se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una o varias personas una desventaja particular respecto a otras por razón de orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Discriminación múltiple:** Se produce discriminación múltiple cuando una persona es discriminada, de manera simultánea o consecutiva, por dos o más causas de las previstas en la presente ley, y/o por otra causa o causas de discriminación previstas en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- **Discriminación interseccional:** Se produce discriminación interseccional cuando concurren o interactúan diversas causas comprendidas en el apartado anterior, generando una forma específica de discriminación.
- **Acoso discriminatorio:** Cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas en la presente ley, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- **Discriminación por asociación:** Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra, a causa de su relación con otra sobre la que concurra alguna de las causas de discriminación por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, es objeto de un trato discriminatorio.
- **Discriminación por error:** La discriminación por error es aquella que se fundamenta en una apreciación incorrecta sobre las características de la persona o personas discriminadas.

En función del colectivo al que se dirige la conducta discriminatoria tendremos:

- **LGTBifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas LGTBI+ por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Homofobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas homosexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Bifobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas bisexuales por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.
- **Transfobia:** Toda actitud, conducta o discurso de rechazo, repudio, prejuicio, discriminación o intolerancia hacia las personas trans por el hecho de serlo, o ser percibidas como tales.

1.3. Objetivos de las medidas planificadas

Con las medidas planificadas recogidas en este documento, TECCO pretende abordar los siguientes objetivos:

- Promover la igualdad de oportunidades de las personas LGTBI+ y erradicar cualquier forma de discriminación dentro de la empresa.
- Crear un entorno laboral que respete y celebre la diversidad de sus miembros, fomentando un clima de respeto mutuo.
- Dotar a la empresa de las herramientas y conocimientos necesarios para abordar adecuadamente las necesidades y preocupaciones de las personas trabajadoras LGTBI+.
- Establecer mecanismos claros de apoyo y canales de comunicación efectivos para las personas trabajadoras LGTBI+ y personas aliadas.

2. CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA EMPRESA

2.1. Datos registrales

Nombre o razón social	TECCO Automotive S.A.
NIF	A59202853
CNAE	2009
Sector de actividad	Fabricación de otros componentes, piezas y accesorios para vehículos de motor
Ubicaciones	Avda. Hostal Nou, 26. Pol.Ind. Sant Pere Molanta 08799 Olérdola, Spain

2.2. Distribución de la plantilla

A fecha de 01 de junio de 2025, el conjunto de la plantilla era de 92 personas, de las cuales 43 son mujeres (47%) y 49 son hombres (53%).

No se dispone de datos desagregados en cuestiones LGTBI+.

2.3. Convenio colectivo de aplicación

A **TECCO** le aplica el siguiente Convenio Colectivo:

- *CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TECCO AUTOMOTIVE, S.A. PARA LOS AÑOS 2022-2024*

El Convenio no incluye obligaciones respecto a medidas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI+ pero sí incluye referencias:

- En el artículo 64, donde estipula que será falta grave:

“l) Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”
- En el artículo 65, estipula que será falta muy grave:

“n) Acoso moral: se entenderá por acoso moral toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual. Este acoso por parte de compañeros o superiores jerárquicos tendrá la consideración de falta muy grave, en atención a los hechos y las circunstancias que concurran.

o) El acoso por razón de origen racial o étnico, sexo, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. Entendiendo por tal, cualquier conducta realizada en función de alguna de estas causas de discriminación, con el objetivo o consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.”

2.4. Obligatoriedad de las medidas planificadas

TECCO está formada por un total de 92 personas en plantilla, por lo tanto, se trata de unas medidas planificadas de carácter obligatorio, conforme a la Ley 4/2023:

Artículo 15. Igualdad y no discriminación LGTBI en las empresas.

«1. Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor de la presente ley, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI. Para ello, las medidas serán pactadas a través de la negociación colectiva y acordadas con la representación legal de las personas trabajadoras. El contenido y alcance de esas medidas se desarrollarán reglamentariamente.»

2.5. Situación previa

Este es el primer conjunto de medidas planificadas para la igualdad de las personas LGTBI (en adelante “medidas planificadas”) de **TECCO**. La empresa no disponía previamente de ninguna medida al respecto.

La empresa sí contaba con un Protocolo de prevención y actuación de las situaciones de acoso que incluía en su alcance el acoso por razón de sexo, acoso sexual y acoso laboral.

Hasta la fecha en que se redacta dicho documento no ha habido situaciones de discriminación o acoso hacia personas LGTBI que se hayan reportado a la empresa.

Desde la publicación de la Ley 4/2023² y el Real Decreto 1026/2024³, por el que se regulan el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas, la dirección de **TECCO** ha dispuesto de los recursos y medidas necesarias para dar cumplimiento a las nuevas exigencias legislativas, siendo esta una apuesta decisiva para promover la igualdad de las personas LGTBI y la reputación de la compañía.

3. ALCANCE DE APLICACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS PARA LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS LGTBI

3.1. Vigencia de las medidas planificadas

En la reunión de la comisión negociadora del Plan de Igualdad del 10 de junio de 2025, se aprobó una vigencia de 4 años para las medidas planificadas.

Desde:	09 de septiembre de 2025	Hasta:	28 de febrero de 2028
--------	--------------------------	--------	-----------------------

3.2. Personas afectadas por las medidas planificadas

Las medidas planificadas serán de aplicación al personal laboral de la empresa y también a las personas trabajadoras cedidas por empresas de trabajo temporal durante los períodos de prestación de servicio, tal y como se indica en el artículo 2.3. del Real Decreto 1026/2024.

3.3. Ámbito territorial

Las medidas se aplicarán en el centro de trabajo de **TECCO** ubicado en: Avda. Hostal Nou, 26. Pol.Ind. Sant Pere Molanta 08799 OIÉRDOLA

² 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. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2023-5366>

³ Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2024-20402>

4. COMISIÓN NEGOCIADORA

4.1. Fecha constitución de la Comisión Negociadora

La Comisión Negociadora de **TECCO**, fue constituida el 10 de junio de 2025, a través de una reunión online realizada por Teams.

4.2. Representación legal de las personas trabajadoras

En este caso, como la empresa dispone de representación legal de las personas trabajadoras, la empresa convocó a las personas integrantes del Comité de Empresa para la negociación de estas medidas.

4.3. Composición de la Comisión Negociadora

Este documento ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora de las medidas planificadas de igualdad LGTBI+, formada por representantes de la empresa y representantes de las personas trabajadoras, tal y como establece el artículo 15 de la Ley 4/2023 de igualdad real y efectiva de las personas trans y de garantía de los derechos de las personas LGTBI+.

Para el desarrollo de este documento y diseño de las medidas planificadas, **TECCO** ha contratado una consultoría externa a la empresa **INGECAL S.L.** En las reuniones de la comisión negociadora han asistido con voz, pero sin voto.

La comisión negociadora del plan de igualdad está compuesta por las siguientes personas:

Por parte de la empresa:

- Xavier Moreno
- Ana Royo
- Gemma Vidal

Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

- Mari Carmen Chacón (UGT)
- Jonatan Moreno (STP)
- Lourdes Serrano (STP)

Asistencia por parte de asesoría externa **INGECAL, S.L.:**

- Esther Martínez

4.4. Formación o experiencia en materia de igualdad LGTBI+

Las personas que integran la comisión negociadora representando a la empresa también forman parte de la Comisión de elaboración y seguimiento del Plan de Igualdad entre hombres y mujeres, y también han contado con el asesoramiento externo de la consultora **INGECAL S.L.** en materia LGTBI.

4.5. Resolución de discrepancias

En caso de discrepancia respecto la aplicación o interpretación de las medidas planificadas se podrá acudir a la comisión paritaria del convenio o a órganos de solución autónoma de conflictos laborales para resolver discrepancias existentes.

En las reuniones de la Comisión negociadora, y durante la elaboración de las medidas planificadas, no ha asistido la comisión paritaria del convenio u órganos de solución autónoma de conflictos laborales. El proceso se ha llevado a cabo en el seno de la Comisión negociadora.

4.6. Competencias de la Comisión Negociadora

Las competencias de la Comisión Negociadora de las medidas planificadas de **TECCO**, serán:

- a) Negociación de las medidas planificadas para garantizar la igualdad de las personas LGTBI en el seno de la empresa.
- b) Elaboración de documento donde consten las medidas planificadas.
- c) Identificación de las medidas prioritarias, su ámbito de aplicación, los medios materiales y humanos necesarios para su implantación, así como las personas u órganos responsables, incluyendo un cronograma de actuaciones.
- d) Impulso de la implantación de las medidas planificadas en la empresa.
- e) Definición de los indicadores de medición y los instrumentos de recogida de información necesarios para realizar el seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las medidas planificadas.
- f) Cuantas otras funciones pudieran atribuirle la normativa y el convenio colectivo de aplicación, o se acuerden por la propia comisión.
- g) Además, corresponderá a la comisión negociadora el impulso de las primeras acciones de información y sensibilización a la plantilla.

Tal y como se detalla en el artículo 6 del Real Decreto 1026/2024 las personas que constituyen la Comisión Negociadora de las medidas planificadas están obligadas a guardar su deber de sigilo y confidencialidad, así como a respetar la intimidad de las personas trabajadoras:

“6. Las personas que integran la comisión negociadora así como, en su caso, las personas expertas que la asistan deberán observar en todo momento el deber de sigilo y confidencialidad con respecto a aquella información que les haya sido expresamente comunicada con carácter reservado. En todo caso, ningún tipo de documento entregado por la empresa a la comisión podrá ser utilizado fuera del estricto ámbito de aquella, ni para fines distintos de los que motivaron su entrega.

7. En la negociación de las medidas planificadas deberá garantizarse el respeto a la intimidad de las personas trabajadoras.”

5. DESCRIPCIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

A continuación, se detallan las medidas acordadas en las siguientes áreas que contempla el Real Decreto 1026/2024:

1. Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.
2. Acceso al empleo.
3. Clasificación y promoción profesional.
4. Formación, sensibilización y lenguaje.
5. Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.
6. Permisos y beneficios sociales.
7. Régimen disciplinario.

Las medidas planificadas y sus acciones, así como los objetivos específicos a conseguir, las personas encargadas de llevarla a cabo, los recursos necesarios y los indicadores de seguimiento, se encuentran establecidos en la siguiente tabla:

Área	Objetivo específico	Nº	Acción	Indicadores de seguimiento	Prioridad	Fecha inicio	Fecha fin	Recursos	Persona responsable
Cláusulas de igualdad de trato y no discriminación.	Asegurar que desde el primer contacto y la incorporación a la empresa, se establezca un compromiso explícito con la igualdad y la no discriminación.	1	Incluir cláusula de igualdad de trato y no discriminación en las ofertas de empleo en la web y en el manual de acogida para nuevas personas trabajadoras.	% de las ofertas que incluyen cláusula de igualdad de trato y no discriminación respecto al total de ofertas publicadas. Manual de acogida actualizado, aprobado y difundido.	Media	01/09/2025	31/12/2025	Personal interno (25h)	Responsable de RRHH
Acceso al empleo.	Garantizar procesos de selección y promoción con igualdad de trato y no discriminación.	2	Facilitar formación en materia LGTBI a personas que participan en el proceso de selección: departamento de Recursos Humanos y dirección/managers.	% de personas que participan en procesos de selección tienen formación en materia LGTBI. Nº de horas impartidas.	Alta	01/01/2026	31/12/2026	Personal interno para gestión (8 h) Presupuesto para formación (pendiente de solicitar)	Responsable de RRHH
Clasificación y promoción profesional.	Garantizar procesos de selección y promoción con igualdad de trato y no discriminación.	3	Establecer un procedimiento de selección, contratación y promoción con criterios objetivos.	Documento redactado, aprobado y publicado en la intranet.	Media	01/01/2027	30/06/2027	Personal interno (80h)	Responsable de RRHH

Área	Objetivo específico	Nº	Acción	Indicadores de seguimiento	Prioridad	Fecha inicio	Fecha fin	Recursos	Persona responsable
Formación, sensibilización y lenguaje.	Aumentar la sensibilización de la plantilla respecto a diversidad e inclusión.	4	Realizar formación a toda la plantilla con contenidos sobre: medidas planificadas para igualdad LGTBI, protocolo de acoso, y conceptos básicos contenidos en Ley 4/2023.	% personas que han realizado la formación. Nº de horas impartidas	Alta	01/01/2026	31/12/2026	Personal interno para gestión (16 h) Presupuesto para formación (pendiente de solicitar)	Responsable de RRHH
		5	Difundir guía de lenguaje respetuoso con la diversidad.	Nº de difusiones realizadas	Media	01/07/2026	31/12/2026	Personal interno (16h)	Departamento de Comunicación / Responsable de RRHH
Entornos laborales diversos, seguros e inclusivos.	Crear un marco que garantice un entorno laboral diverso, inclusivo y seguro.	6	Establecer protocolo integral contra el acoso que incluya actuaciones frente al acoso LGTBI.	Documento redactado, aprobado y difundido.	Alta	01/07/2025	31/12/2025	Personal interno (30h) Empresa externa Ingecal, recursos económicos según presupuesto	Responsable de RRHH, Comisión de Igualdad y Comisión LGTBI

Área	Objetivo específico	Nº	Acción	Indicadores de seguimiento	Prioridad	Fecha inicio	Fecha fin	Recursos	Persona responsable
Permisos y beneficios sociales.	Garantizar el uso de los permisos y beneficios sociales en igualdad de condiciones.	7	Difundir y dar a conocer los permisos y beneficios sociales a la plantilla.	Nº de difusiones realizadas	Media	01/01/2026	30/06/2026	Personal interno (24h)	Responsable de RRHH
Régimen disciplinario.	Fortalecer el marco sancionador interno para garantizar que cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso relacionado con la libertad sexual, orientación o identidad de género sea tratado con las consecuencias adecuadas según la normativa y el convenio colectivo.	8	Redactar procedimiento disciplinario que recoja lo estipulado en el Convenio Colectivo respecto a sanciones por comportamientos que atenten contra la libertad sexual, orientación e identidad sexual u expresión de género de las personas trabajadoras.	Documento redactado, aprobado y difundido.	Media	Cuando se apruebe actualización del Convenio de empresa.	6 meses desde que se apruebe Convenio de empresa.	Personal interno (40 h)	RRHH

6. SEGUIMIENTO Y REVISIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

6.1. Composición y atribuciones del órgano de vigilancia y seguimiento del plan

La comisión de seguimiento de las medidas planificadas está compuesta por las mismas personas que la comisión de negociación de estas medidas:

Por parte de la empresa:

- Xavier Moreno
- Ana Royo
- Gemma Vidal

Por parte de la representación legal de las personas trabajadoras:

- Mari Carmen Chacón (UGT)
- Jonatan Moreno (STP)
- Lourdes Serrano (STP)

6.2. Informes de seguimiento y evaluación

La Comisión de Seguimiento se reunirá, al menos, una vez al año para revisar las acciones realizadas, verificando que se están ejecutando conforme a los plazos y objetivos establecidos, e identificar si hay desviaciones respecto al planificación establecida, y dar seguimiento a los indicadores.

Antes de terminar la vigencia de estas medidas planificadas, la Comisión se reunirá para evaluar la eficacia de las acciones realizadas y el impacto general.

6.3. Calendario de actuaciones

ACCIÓN	2025		2026				2027				2028
	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I
1.											
2.											
3.											
4.											
5.											
6.											
7.											
8.*											
Seguimiento											
Evaluación											

*Cuando se apruebe el Convenio de empresa.

6.4. Procedimiento de modificación

Ante situaciones de bloqueo, incumplimiento, o disconformidad, la Comisión Negociadora podrá recurrir a la intervención o colaboración de personal interno o externo, para ayudar en el proceso de arbitraje ante una situación de discrepancia.

En el caso de que la situación que ha provocado la discrepancia continúe sin haberse resuelto, la Comisión podrá recurrir a procedimientos u órganos de resolución autonómica de conflictos. Para los aspectos que no han sido tratados en este reglamento, la actuación ha de llevarse a cabo mediante el procedimiento marcado en el artículo 89 del Estatuto de los Trabajadores.

7. APROBACIÓN DE LAS MEDIDAS PLANIFICADAS

El presente documento ha sido aprobado a 09 de septiembre de 2025, por la comisión negociadora de **TECCO**.

Xavier Moreno	Ana Royo	Gemma Vidal
Mari Chacón	Jonatan Moreno	Lourdes Serrano

Protocolo integral de prevención y actuación frente a la discriminación y el acoso

TECCO Automotive S.A.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS.....	5
3. OBJETO.....	6
4. DEFINICIONES.....	7
5. MEDIDAS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	10
6. PROCEDIMIENTO.....	12
7. CONTROL Y SEGUIMIENTO.....	18
8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	18
9. SANCIONES.....	19

1. INTRODUCCIÓN

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales establece que todas las organizaciones, deben promocionar la mejora de las condiciones de trabajo del personal y elevar el nivel de protección de su seguridad y salud, no sólo velando por la prevención y protección frente a riesgos que pueden ocasionar menoscabo o daño físico, sino también frente a riesgos que puedan originar deterioro en la salud psíquica del personal de TECCO Automotive S.A.

Además, en el artículo 2 de la ley 15/2022 para la igualdad de trato y no discriminación establece que: *“Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, 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, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”*.

Esta es la interpretación de discriminación que se adopta en este protocolo, entendiendo por discriminatorias todas aquellas situaciones en las que se trate de manera diferente a una persona o colectivo de personas por algunas de las razones previstas en esta ley.

Por su parte, la ley 15/2022 obliga a la aplicación de los métodos o instrumentos suficientes para detectar la discriminación, a la adopción de medidas preventivas y a la articulación de medidas adecuadas para el cese de las situaciones discriminatorias. El incumplimiento de esta obligación da lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, penales y civiles, por los daños y perjuicios que puedan derivarse, conforme a lo previsto en el artículo 25 de esta ley.

Por otro lado, las leyes, 3/2007 y 10/2022, hacen hincapié en la prevención del acoso sexual y por razón de sexo y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, obligando a las empresas a promover condiciones de trabajo que los eviten y a arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias que puedan formular quienes hayan sido objeto de este.

Por último, la Ley 4/2023 y el Real Decreto 1026/2024, incorporan la obligación de contar con un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI, así como disponen de los contenidos mínimos de éste.

Para integrar las obligaciones que se derivan de estas leyes, TECCO elabora este protocolo de prevención integral frente a todas las formas de discriminación que prevé la ley 15/2022 con el que responde al cumplimiento de las siguientes leyes:

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro.
- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual.

- Ley Orgánica 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.
- Ley Orgánica 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.
- Real Decreto 1026/2024 conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.
- Convenio Colectivo para la empresa TECCO AUTOMOTIVE, S.A. para los años 2022-2024 (código de convenio n.º 08100042012012).

El contenido de este documento ha sido aprobado por la Comisión Negociadora de las Medidas Planificadas LGTBI+, y es un claro ejemplo del deseo de integrar la prevención, la seguridad y la salud laboral e Igualdad en la compañía.

En el procedimiento se articula, por un lado, una fase previa denominada de ANÁLISIS INICIAL, cuya finalidad es determinar la naturaleza de ese problema. En definitiva, para discernir si se trata de un conflicto interpersonal, o por lo contrario pueda tratarse de un caso de acoso.

Hay que tener presente que el acoso moral, sexual y/o por razón de sexo es un riesgo laboral grave que atenta contra la dignidad personal o profesional de la persona acosada que sobrepasa claramente los límites de un conflicto interpersonal ordinario que puede causar daños en la salud del trabajador/a que en ocasiones resultan difícilmente reparables. Por ello, se ha desarrollado el presente protocolo con sus distintas fases que permitirá adoptar, tras una investigación exhaustiva, las medidas necesarias para poner fin a conductas intimidatorias y proteger los derechos, y, sobre todo, la salud de las víctimas.

Se han introducido en cada una de las fases plazos determinados para realizar las actuaciones pertinentes. Plazos, que, por otro lado, son breves para evitar que el procedimiento se pueda alargar innecesariamente en detrimento de la salud de los trabajadores/as.

Asimismo, en todo el procedimiento se han seguido las orientaciones de los organismos internacionales (guías y convenios de la OIT) y las directivas comunitarias, entendiendo que el acoso responde al concepto global de «violencia en el trabajo» y que debe ser atajado sin contemplaciones. Todo ello, sin obviar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito del trabajo, si bien en este último caso se ha tenido en cuenta la L.O. 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

En resumen, cabe destacar que TECCO Automotive S.A. desea fomentar entre el personal el respeto a los derechos de los trabajadores/as. En este sentido se consideran primordiales la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la legislación sobre prevención de riesgos laborales.

2. COMPROMISO Y DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La dignidad, el derecho a la integridad física y moral y a la no discriminación están garantizados en la Constitución Española, la Normativa de la Unión Europea y la Legislación Española, contemplando también un conjunto de medidas eficaces para actuar contra el acoso en cualquiera de sus manifestaciones. Aunque la manera más efectiva de hacerle frente es elaborar y aplicar un protocolo en el ámbito empresarial que ayude a garantizar un entorno laboral en el que resulte inaceptable e indeseable el acoso.

Con el presente protocolo, TECCO Automotive S.A. manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas discriminatorias y/o constitutivas de acoso, especialmente en los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, acoso por razón de orientación e identidad sexual y expresión de género, quedando prohibida expresamente cualquier conducta de esta naturaleza.

Al adoptar este protocolo, TECCO Automotive S.A. quiere subrayar su compromiso con la prevención y actuación frente a la discriminación y el acoso en cualquiera de sus manifestaciones, informando de su aplicación a todo el personal que presta servicios en su organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación y las que realizan prácticas no laborales.

Asimismo, TECCO Automotive S.A. asume el compromiso de dar a conocer la existencia del presente protocolo, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto, a las empresas a las que desplace su propio personal, así como a las empresas de las que procede el personal que trabaja en TECCO Automotive S.A.

Cuando la presunta persona que ejerce conductas discriminatorias y/o constitutivas de acoso quede fuera de la estructura de la empresa y, por lo tanto, TECCO Automotive S.A. no pueda aplicar el procedimiento en su totalidad, se dirigirá a la empresa competente al objeto de que adopte las medidas oportunas y, en su caso, sancione a la persona responsable, advirtiéndole que, de no hacerlo, la relación mercantil que une a ambas empresas podría extinguirse.

El protocolo se aplicará a las situaciones de discriminación y acoso que se producen durante el trabajo, en relación con el trabajo o como resultado del mismo:

- a) en el lugar de trabajo, incluso 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 descansa o donde come, o en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios;
- 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 empresa;

f) en los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo.

El procedimiento de actuación se regirá por los siguientes principios y garantías:

- Agilidad, diligencia y rapidez en la investigación y resolución de la conducta denunciada que deben ser realizadas sin demoras indebidas, respetando los plazos determinados en este protocolo.
- Respeto y protección de la intimidad y dignidad a las personas afectadas.
- Principio de confidencialidad y reserva de la información compartida en las denuncias, en el proceso de investigación o incidentes ya resueltos.
- Protección suficiente de la víctima ante posibles represalias, atendiendo al cuidado de su seguridad y salud, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de la situación y considerando especialmente las circunstancias laborales que rodeen a la persona agredida.
- Principio de contradicción a fin de garantizar una audiencia imparcial y un trato justo para todas las personas afectadas.
- Restitución de las víctimas en caso de que la situación de acoso hubiera conllevado una modificación de las condiciones laborales de la víctima, la empresa deberá restituirla en sus condiciones anteriores, si así lo solicitara.
- Prohibición de represalias: queda expresamente prohibido y será declarado nulo cualquier acto constitutivo de represalia, incluidas las amenazas de represalia y las tentativas de represalia contra las personas que presenten una comunicación de denuncia por los medios habilitados para ello, comparezcan como testigos o ayuden o participen en una investigación sobre acoso o discriminación.

3. OBJETO

El objeto de este Protocolo es establecer un procedimiento de actuación a seguir cuando se sospeche que tienen lugar conductas que puedan suponer un riesgo psicosocial, para el personal, desde un conflicto interpersonal hasta un proceso de acoso moral, acoso sexual y/o acoso por razón de sexo en el ámbito de organización y dirección de TECCO Automotive S.A.

Con la finalidad de dar cumplimiento al compromiso del apartado anterior y en los términos expuestos hasta el momento, TECCO Automotive S.A. implanta este protocolo de prevención y actuación frente a situaciones de discriminación y/o acoso. La actualización de este protocolo ha sido negociado y acordado por la Comisión Negociadora de las medidas planificadas de igualdad LGTBI+ y 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 conducta discriminatoria o que pueda resultar

constitutiva de acoso. 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, definiciones de los tipos de discriminación y acoso e identificación de conductas que pudieran ser constitutivas de estos tipos de acoso.
2. **Medidas proactivas o procedimentales de actuación** frente a situaciones de discriminación o 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 a la discriminación y el acoso y en su caso, el régimen disciplinario.

4. DEFINICIONES

Conflicto

Situación que implica un problema, una dificultad y puede suscitar posteriores enfrentamientos, generalmente entre dos partes o más, cuyos intereses, valores y pensamientos observan posiciones absolutamente contrapuestas. Los conflictos suelen ser pasajeros y localizados en un momento concreto, se dan en el marco de las relaciones humanas y afectan a la organización del trabajo y a su desarrollo, pero no tienen la finalidad de destruir personal o profesionalmente a las partes implicadas en el mismo.

Acoso psicológico o moral

El acoso moral se define como la situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida profesional de la víctima. Esta conducta es un atentado a la dignidad de la persona y un riesgo para su salud.

Pueden ser consideradas conductas de acoso psicológico, entre otras, las siguientes **(siempre que ocurran de manera sistemática)**:

- Las actuaciones injustas que persiguen reducir las posibilidades de la víctima de comunicarse adecuadamente con otros, incluida la persona acosadora, entre las que pueden incluirse actitudes como ignorar la presencia de la víctima, criticar de forma sistemática e injustificada los trabajos que realiza, criticar su vida privada o amenazarle, tanto verbalmente como por escrito.
- Las actuaciones que tienden a marginar a la víctima, o prohibir a los compañeros/as hablar con la víctima.
- Las actuaciones dirigidas a desacreditar o impedir a la víctima mantener su reputación personal o laboral, como son ridiculizar o burlarse de la víctima u obligarle a realizar un trabajo humillante, o atacar sus creencias políticas o religiosas.

- Las actuaciones dirigidas al menoscabo del derecho a la ocupación efectiva de la víctima, y su empleabilidad como son no asignarle trabajo alguno, asignarle tareas totalmente inútiles, sin sentido o degradantes.
- Las actuaciones malintencionadas que afectan a la salud física o psíquica para la víctima, como son obligarle, a realizar trabajos especialmente nocivos para la salud o amenazarle o agredirle físicamente.

Acoso laboral

El acoso laboral es el hostigamiento psicológico u hostil que se produce en el marco de cualquier actividad laboral o funcionarial que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad.

Acoso sexual

El acoso sexual es 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. El acoso sexual puede ser a su vez **chantaje sexual** cuando se fuerza a la víctima a someterse a los requerimientos sexuales bajo la amenaza de perder ciertos beneficios o condiciones de trabajo y el **acoso ambiental** cuando sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima.

No es necesario que las acciones de acoso sexual en el trabajo se desarrollen durante un período prolongado de tiempo. Una sola acción, por su gravedad, puede ser constitutiva de acoso sexual.

Acoso por razón de sexo

Según el art. 7.2 de la L.O. 3/2007, es 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.

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

Acoso discriminatorio

El acoso discriminatorio son conductas no deseadas relacionadas con el origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional, orientación sexual, e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, humillante u ofensivo. Constituye acoso cualquier conducta realizada por razón de alguna de las causas de discriminación previstas el artículo 2 de la ley 15/2022 y en la Ley 4/2023.

Ciberacoso

El ciberacoso es el hostigamiento y ataque en cualquiera de las formas de acoso a través de las tecnologías de la comunicación. Este ciberacoso hace referencia a la forma de ejercerlo, no al tipo de acoso, configurando una forma de acoso, no un tipo específico de conducta acosadora.

Estos tipos de acoso pueden clasificarse también según la relación entre la persona acosadora y la víctima:

- **Acoso descendente:** Cuando el acoso se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.
- **Acoso ascendente:** Cuando el acoso procede de una persona que ocupa un puesto inferior a la víctima.
- **Acoso horizontal:** Cuando el acoso es entre personas de una misma categoría o nivel jerárquico.

Las conductas constitutivas de acoso pueden ser:

- De carácter **verbal** (insultos, comentarios ofensivos, bromas, llamadas telefónicas, etc.).
- De carácter **no verbal** (mensajes, comportamientos ofensivos, humillaciones, etc.).
- **Físicos** (contacto físico no deseado, agresiones, etc.).

Estas conductas pueden manifestarse de las siguientes maneras:

- Ataques con medidas organizativas (desautorizar a la víctima, negar medios o recursos a la víctima, etc.).
- Actuaciones que pretenden aislar a la víctima (ignorar, restringir el contacto con compañeros/as, cambiar la ubicación, etc.).
- Actividades que afectan a la salud física o psíquica de la víctima (amenazas, gritos y/o insultos, provocaciones, daños materiales, etc.).
- Ataques a la vida privada y a la reputación personal o profesional (manipulación, burlas, quitar credibilidad, etc.).

Discriminación directa e indirecta: La discriminación directa es la situación en la que una persona o grupo de personas haya sido o pudiera ser tratada de manera menos favorable que otras en situación análogo o comparable por razón de las causas previstas en el artículo 2 de ley 15/2022. En cambio, la discriminación indirecta se produce cuando una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros ocasiona o puede ocasionar a una persona o varias una desventaja particular con respecto a otras por razón de las causas previstas en el mismo artículo 2.

Discriminación por asociación y discriminación por error: Existe discriminación por asociación cuando una persona o grupo en que se integra es objeto de un trato discriminatorio debido a su relación con otra sobre la que concurre alguna de las causas previstas en el artículo 2 de la ley 15/2022. La discriminación por error, en cambio, es aquella que se funda en una apreciación incorrecta acerca de las características de la persona o personas discriminadas.

Discriminación múltiple e interseccional: La discriminación múltiple se produce cuando una persona es discriminada de manera simultánea o consecutiva por dos o más causas de las previstas en el

artículo 2 de la ley 15/2022. La discriminación interseccional ocurre cuando interactúan diversas causas, generando una forma específica de discriminación.

Inducción, orden o instrucción de discriminar: Es discriminatoria toda inducción, orden o instrucción de discriminar por cualquiera de las causas establecidas en la ley 15/2022.

Represalias: Se entiende por represalias cualquier trato adverso o consecuencia negativa que pueda sufrir una persona o grupo en que se integra por intervenir, participar o colaborar en un procedimiento administrativo o proceso judicial destinado a impedir o hacer cesar una situación discriminatoria, o por haber presentado una queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso de cualquier tipo con el mismo objeto.

Medidas de acción positiva: Se consideran acciones positivas las diferencias de trato orientadas a prevenir, eliminar, y en su caso, compensar cualquier forma de discriminación o desventaja en su dimensión colectiva o social.

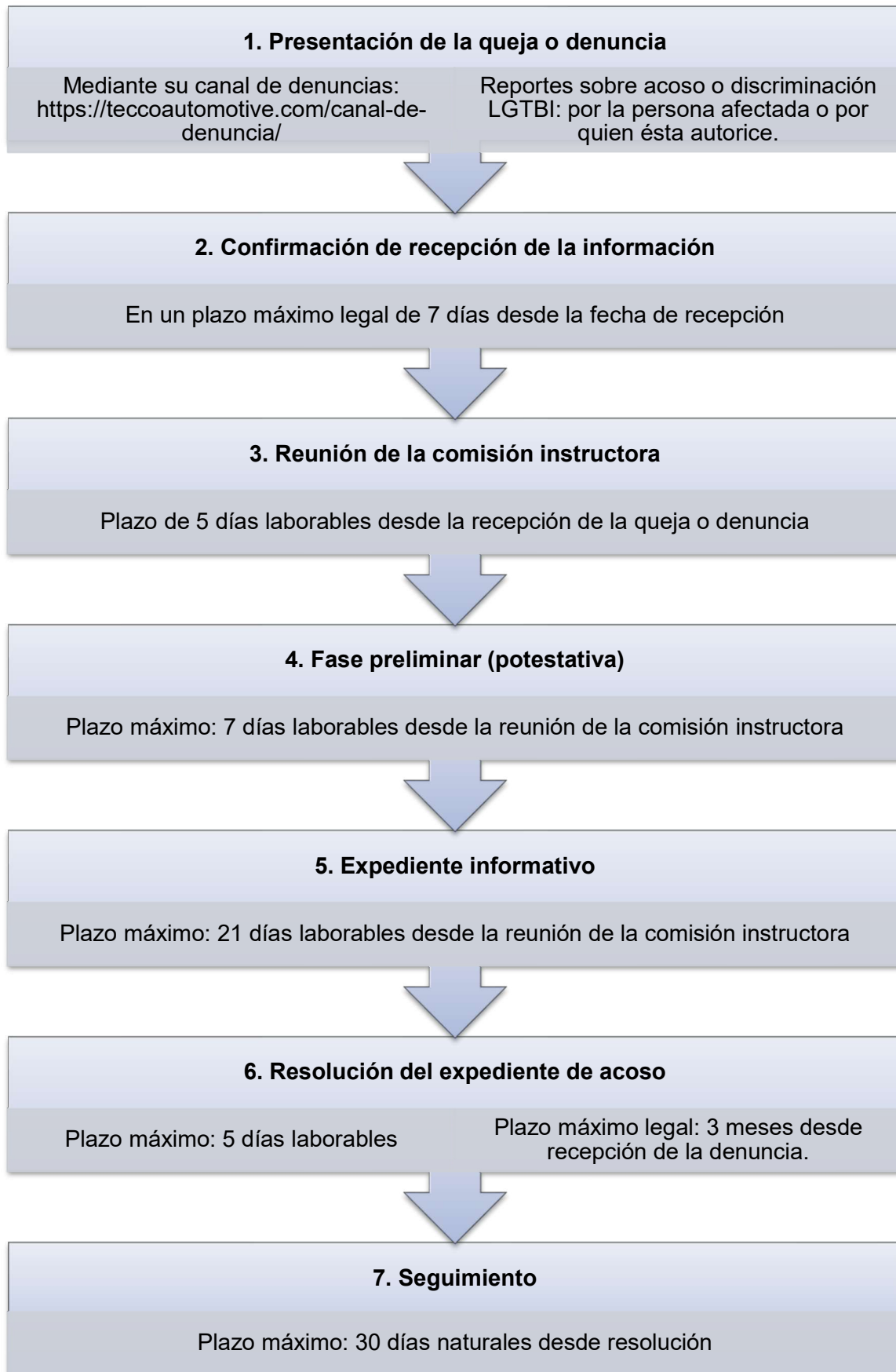
5. MEDIDAS GENERALES DE ACTUACIÓN

RESPONSABILIDAD

Todo el personal tiene la responsabilidad de ayudar a garantizar un entorno laboral en que se respete la dignidad. Los directores y mandos deberán tener especialmente encomendada la labor de evitar que se produzca cualquier tipo de conflicto o acoso bajo su poder de organización.

EMPRESAS EXTERNAS

Si se produjese una situación de acoso laboral entre trabajadores/as de TECCO Automotive S.A. y de una empresa externa que comparten el lugar de trabajo, se aplicará el procedimiento de investigación recogido en este Plan. Si bien, la adopción de medidas correctoras se hará de forma coordinada entre las empresas afectadas y la TECCO Automotive S.A. de conformidad con el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.



6. PROCEDIMIENTO

El procedimiento fijado en el presente protocolo de actuación se desarrollará bajo los principios de rapidez y confidencialidad, garantizando y protegiendo la intimidad y dignidad de las personas implicadas.

En el caso de que un trabajador/a sienta que está siendo víctima de conductas indeseadas (aunque el proceso se encuentre en cualquiera de sus estadios y modalidades), o que lo sospeche sobre un compañero/a, se establece el siguiente procedimiento de actuación, sin perjuicio de la utilización paralela o posterior por parte de la víctima de vías administrativas o judiciales.

FASE A: ANÁLISIS INICIAL

Esta fase se iniciará mediante comunicación del propio trabajador/a o persona que tenga conocimiento fundado del problema. Pudiendo iniciarse de oficio por los propios responsables de departamento o directores/as de área, cuando consideren que es necesario para la protección de la salud de sus trabajadores.

Las personas trabajadoras de TECCO Automotive S.A. deben saber que, salvo dolo o mala fe, no serán sancionadas por activar el protocolo ni se tomará ningún tipo de represalia en su contra. En caso de hacerlo, al interponer cualquier reclamación esta tendrá presunción de veracidad y será gestionada por la persona a la que se acaba de hacer referencia.

A fin de garantizar la confidencialidad de cualquier queja, denuncia o comunicación de situación de discriminación y/o acoso, TECCO Automotive S.A. habilita el sistema de canal de denuncias <https://teccoautomotive.com/canal-de-denuncia/> al que solo tendrán acceso la persona delegada del Canal de Denuncia y la persona Responsable de Recursos Humanos, y cuyo objeto es única y exclusivamente la presentación de este tipo de denuncias o quejas. 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.

En el caso de reportar una situación de acoso o discriminación a una persona del colectivo LGTBI+, este reporte deberá hacerse por la persona afecta o bien, por persona a quien ésta autorice. En este último caso se debe incluir su consentimiento expreso e informado para iniciar las actuaciones del protocolo.

Recibida una denuncia, la persona encargada de tramitar la queja la pondrá inmediatamente en conocimiento de la dirección de la empresa y de las demás personas que integran la comisión instructora. Se deberá dar acuse de recibo de la denuncia en el plazo máximo de 7 días.

FASE B: DETERMINACIÓN DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

En TECCO Automotive S.A., la persona delegada del Canal de Denuncia (Xavier Moreno) y la persona Responsable de Recursos Humanos (Gemma Vidal) son las personas encargadas de gestionar y tramitar cualquier queja o denuncia recibida y quienes forman la comisión instructora.

La comisión de instrucción podrá, si lo estima pertinente, solicitar asesoramiento externo en materia de acoso e igualdad y no discriminación o en materia legal y laboral. Esta persona experta externa está obligada a garantizar la máxima confidencialidad respecto todo aquello de lo que pudiera tener conocimiento o a lo que pudiese tener acceso por formar parte de la comisión de resolución del conflicto en cuestión, y estará vinculada a las mismas causas de abstención y recusación que las personas integrantes de la comisión de instrucción.

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 asesorar en la instrucción del protocolo.

Esta comisión se reunirá en el plazo máximo de 5 días laborables desde 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.

En el seno de la comisión se investigará, inmediata y minuciosamente, cualquier denuncia, comunicación, queja o informe sobre un comportamiento susceptible de ser considerado discriminatorio o constitutivo de acoso. Las quejas, denuncias e investigaciones se tratarán de manera absolutamente confidencial, de forma coherente con la necesidad de investigar y adoptar medidas correctivas, teniendo en cuenta que puede afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas.

FASE C: FASE PRELIMINAR

Esta fase es potestativa para las partes y dependerá de la voluntad que exprese al respecto la víctima, se podrá utilizar principalmente en los casos de conflictos interpersonales. La pretensión de esta fase preliminar es resolver la situación de forma urgente y eficaz para conseguir la resolución del conflicto o la interrupción de las conductas discriminatorias o constitutivas 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 a la presunta persona agresora o a ambas partes, solicitar la intervención de personal experto, etc. Una vez constatada la situación de acoso se adoptarán medidas cautelares o preventivas como, por ejemplo, que aparten a la persona afectada de la persona

acosadora mientras se desarrolla el procedimiento de actuación hasta su resolución, realizar cambios de horarios y/o turnos o tomar medidas de flexibilidad horaria o trabajo a distancia cuando fuera posible.

Este procedimiento informal o fase preliminar tendrá una duración máxima de 7 días laborables a contar desde la reunión inicial 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, 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 el caso de no pasar a la tramitación del expediente informativo, se levantará acta de la solución adoptada en esta fase preliminar y se informará a la dirección de la empresa.

Así mismo, se informará a la representación legal de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. 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.

FASE D: EXPEDIENTE INFORMATIVO

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 (rápida, confidencial y basada en los principios de contradicción y oralidad). Cualquier queja, denuncia o reclamación que se plantee tendrá presunción de veracidad, en la que se resolverá a propósito de la concurrencia o no de la situación denunciada tras oír a las personas afectadas y personas 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 TECCO Automotive S.A. adoptará las medidas cautelares necesarias conducentes al cese inmediato de la situación discriminatoria o constitutiva 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 TECCO Automotive S.A. separará a la presunta persona agresora de la víctima.

En el desarrollo del procedimiento se dará primero audiencia a la víctima y después a la persona denunciada. Ambas partes implicadas podrán ser asistidas y acompañadas por una persona de su confianza, sea o no representante legal y/o sindical de las personas trabajadoras, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a que tenga acceso.

Finalizada la investigación, la comisión levantará un acta en la que se recogerán los hechos, la metodología empleada (testimonios, pruebas practicadas y/o recabadas), los resultados de la investigación, las medidas preventivas o cautelares si hubiera habido, y la valoración del caso concluyendo si, en su opinión, hay indicios o no de discriminación o acoso.

Si de la prueba practicada se deduce la concurrencia de indicios de discriminación o acoso, en las conclusiones del acta, la comisión instructora instará a la empresa a adoptar las medidas sancionadoras oportunas, pudiendo incluso, en caso de ser muy grave, proponer el despido disciplinario de la persona agresora.

Si de la prueba practicada no se apreciasen indicios de discriminación ni acoso, la comisión hará constar en el acta que de la prueba expresamente practicada no cabe apreciar la concurrencia de situaciones de discriminación o acoso.

Si, aun no existiendo discriminación ni acoso, se encuentra alguna actuación inadecuada o una situación de violencia susceptible de ser sancionada, la comisión instructora instará igualmente a la dirección de TECCO Automotive S.A. a adoptar medidas que al respecto se consideren pertinentes.

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

El procedimiento será ágil, eficaz, y se protegerá, en todo caso, la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas. 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 a la persona 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.

Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán la obligación de actuar con estricta confidencialidad y de guardar sigilo y secreto profesional al respecto de toda la información a la que tengan acceso.

Esta fase de desarrollo formal deberá realizarse en un plazo no superior a 21 días laborables desde la reunión de inicio de la comisión instructora. De concurrir razones que exijan, por su complejidad, mayor plazo, la comisión instructora podrá acordarla ampliación de este plazo sin superar en ningún caso otros 5 días laborables más.

FASE E: RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE

La dirección de TECCO Automotive S.A. una vez recibidas las conclusiones de la comisión instructora, adoptará las decisiones que considere oportunas en el plazo de 5 días laborables desde el cierre de la fase de expediente, siendo la única capacitada para decidir al respecto. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona afectada, a la persona denunciada y a la comisión instructora, quienes deberán guardar sigilo sobre la información a la que tengan acceso. El plazo máximo legal para dar resolución a la denuncia y dar respuesta a la persona informante es de 90 días desde la recepción de la misma.

Así mismo, la decisión finalmente adoptada en el expediente se comunicará también a la comisión de seguimiento del plan de igualdad y a la persona responsable de prevención de riesgos laborales. 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 TECCO Automotive S.A. 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. A modo ejemplificativo pueden señalarse entre las decisiones que puede adoptar la empresa en este sentido, las siguientes:

- Separar físicamente a la presunta persona agresora de la víctima, mediante cambio de puesto y/o turno u horario, flexibilización de la jornada o medidas de trabajo en remoto, entre otras. En ningún caso se obligará a la víctima de acoso a un cambio de puesto, horario o de ubicación dentro de la empresa.
- Sin perjuicio de lo establecido en el punto anterior, si procede, y en función de los resultados de la investigación, se sancionará a la persona agresora aplicando el cuadro de infracciones y sanciones previsto en el convenio colectivo de aplicación a la empresa o, en su caso, en el artículo 54 E.T.

Entre las sanciones a considerar para aplicar a la persona agresora se tendrán en cuenta las recogidas en el Estatuto de los Trabajadores y las disposiciones legales y el convenio colectivo que sea aplicable.

De conformidad con el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen una conducta laboral muy grave de la persona trabajadora que es sancionable con el despido disciplinario, sin perjuicio de que en el convenio colectivo de aplicación se encuentren recogidas también otras sanciones propuestas.

En el caso de que la sanción a la persona agresora no sea la extinción del vínculo contractual, la dirección de TECCO Automotive S.A. mantendrá un deber activo de vigilancia respecto a esa persona trabajadora cuando se reincorpore (si es una suspensión), o en su nuevo puesto de trabajo en caso de un cambio de ubicación. Pero siempre y en todo caso, el cumplimiento de erradicar el acoso no

finalizará con la mera adopción de la medida del cambio de puesto o con la mera suspensión, siendo necesaria su posterior vigilancia y control por parte de la empresa.

La dirección de TECCO Automotive S.A. 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 víctima, entre otras, las siguientes:

- Evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
- Adopción de medidas de vigilancia para proteger a la víctima.
- Adopción de medidas para evitar la reincidencia de las personas sancionadas.
- Apoyo psicológico y social a la persona acosada.
- Modificación de las condiciones laborales que, previo consentimiento de la persona víctima de acoso, se estimen beneficiosas para su recuperación.
- Formación o reciclaje para la actualización profesional de la persona acosada cuando haya permanecido en IT durante un período de tiempo prolongado.
- Realización de nuevas acciones formativas y de sensibilización para la prevención, detección y actuación frente al acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, o cualquier tipo de acoso, dirigidas a todas las personas que prestan sus servicios en la empresa.

FASE F: SEGUIMIENTO

Una vez cerrado el expediente, y en un plazo no superior a 30 días naturales, la comisión instructora estará obligada a realizar un seguimiento sobre los acuerdos adoptados, es decir, sobre su 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. El acta se remitirá a la dirección de la empresa, a la representación legal y/o sindical de las personas trabajadoras, a la persona responsable de prevención de riesgos laborales y a la comisión de seguimiento del plan de igualdad, con las cautelas señaladas en el procedimiento respecto a la confidencialidad de los datos personales de las partes afectadas.

7. CONTROL Y SEGUIMIENTO

Corresponderá al Dpto. de PRL el control de la efectividad de las medidas implantadas, tanto en los conflictos interpersonales como en los posibles casos de acoso.

De los incidentes de acoso y/o conflicto que se produzcan en TECCO Automotive S.A., se dará información a:

- la Comisión Paritaria para la Igualdad de oportunidades y no discriminación,
- la Comisión de seguimiento de las medidas planificadas para la igualdad LGTBI+, y
- el Comité de Seguridad y Salud, formados por representantes de la Entidad y de los trabajadores/as, salvaguardando la identidad de las personas afectadas, donde se realizará el seguimiento de los mismos, el impacto del protocolo y su efecto y se podrá proponer sugerencias y medidas tendentes a su disminución, si se considera necesario.

Dichas medidas serán evaluadas por el Servicio de Prevención Propio con la periodicidad que en cada caso estime oportuno, siendo como mínimo de manera anual.

En dicho seguimiento, se valorará el resultado de las medidas tomadas, y en base a los resultados obtenidos sobre el estado óptimo, adecuado o insuficiente de las medidas implantadas, se podrá determinar si se debe dar por concluido o, por el contrario, se procede a reactivar la denuncia.

8. GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

A toda aquella persona que haya participado en cualquiera de las fases previstas en este procedimiento se les exigirá el deber de sigilo, conforme a lo establecido en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales. La Dirección de TECCO Automotive S.A. iniciará de oficio el procedimiento correspondiente en caso de incumplimiento.

En todo momento se garantizará la protección al derecho a la intimidad de las personas que han tomado parte en cualquiera de las fases de este procedimiento.

El tratamiento de la información personal generada en este procedimiento se registrará por lo establecido en la Ley Orgánica 15/1999, de protección de datos personal.

TECCO Automotive S.A. adoptará las medidas correctoras necesarias para garantizar una protección adecuada de la salud de la persona trabajadora. Así como, brindará el apoyo organizativo y psicológico necesario para lograr su total restablecimiento.

No obstante lo anterior, las denuncias, alegaciones o declaraciones, que se demuestren como intencionadamente fraudulentas y dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, serán sancionadas sin perjuicio de las restantes acciones que en derecho pudiesen corresponder.

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 y ante los cuerpos de seguridad.

9. SANCIONES

Se actuará en el orden disciplinario, si hay causa justificativa suficiente y siempre conforme a la normativa vigente y, en particular, al CONVENIO COLECTIVO PROPIO de TECCO Automotive S.A., según Artículo 69 del Convenio Colectivo de TECCO Automotive S.A.