



NUESTRO OBJETIVO

Garantizar un entorno laboral:

- ✓ Respetuoso
- ✓ Seguro
- ✓ Libre de violencia y discriminación
- ✓ Comprometido con la dignidad y la igualdad

La prevención del acoso es una responsabilidad compartida por toda la organización.

Consulta el contenido del protocolo, disponible en la entrada de la oficina.

El protocolo, incluido dentro del plan de igualdad, ha sido subvencionado por el instituto de la Mujer de Castilla La Mancha, al ser un plan de igualdad voluntario

Protocolo de actuación FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO INDUSTRIAS MICAL

Actualizado 2026



COMPROMISO DE LA EMPRESA

Industrias Mical S.L. manifiesta su tolerancia cero ante cualquier conducta contraria a la libertad sexual y la integridad moral, especialmente en los casos de:

- Acoso sexual
- Acoso por razón de sexo
- Ciberacoso o violencia digital

El protocolo es aplicable a toda la organización, incluyendo personal propio, personas en prácticas, colaboradoras externas y personal desplazado.

La empresa asume el compromiso de prevenir, no tolerar, combatir y perseguir este tipo de conductas en cualquiera de sus manifestaciones.

CONDUCTAS DE ACOSO

El protocolo actúa frente a:



ACOSO SEXUAL

Cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual que atente contra la dignidad de una persona y cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.



ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Conductas basadas en el sexo de una persona que tengan como finalidad o efecto menoscabar su dignidad o crear un entorno hostil.



VIOLENCIA DIGITAL

Conductas realizadas a través de tecnologías (correo electrónico, redes sociales, mensajería, etc.), incluyendo acoso online, difusión de imágenes sin consentimiento, amenazas o suplantación de identidad.

PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

¿CÓMO FUNCIONA?

El procedimiento es **confidencial, ágil y garantista**, y se estructura en las siguientes fases:

1 Presentación de denuncia o reclamación

Industrial Mical dispone de un canal de denuncias confidencial, gestionado por la persona responsable designada.

- Las denuncias pueden presentarse a través del canal habilitado o por escrito en sobre cerrado.
- Se garantiza la confidencialidad y la protección de las personas implicadas.

2 Fase preliminar (opcional)

Antes de interponer denuncia formal, la persona afectada puede solicitar una fase preliminar:

- Orientación confidencial
- Análisis inicial de la situación
- Posible resolución rápida si procede

No es obligatoria y puede pasarse directamente al procedimiento formal.

3 Expediente informativo (procedimiento formal)

4 Resolución

5 Seguimiento posterior

COMISIÓN INSTRUCTORA

El protocolo cuenta con una Comisión Instructora, formada por representantes de la empresa y de las personas trabajadoras, que actúan con **confidencialidad, imparcialidad y formación específica** en acoso y prevención.