

CALIFICACIÓN: USO OFICIAL
FECHA: 16/04/2026
CÓDIGO: UOMRSGIG001.02



CALIFICACIÓN			
<input type="checkbox"/>	Público	<input type="checkbox"/>	Confidencial
<input checked="" type="checkbox"/>	Interno	<input checked="" type="checkbox"/>	Uso Oficial
<input type="checkbox"/>	Restringido		

Protocolo de Actuación ante el Acoso Sexual y por Razón de Sexo

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.	4
2. OBJETIVOS.	5
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.	5
4. PRINCIPIOS RECTORES.....	5
5. DEFINICIONES RELEVANTES: DIFERENCIA ENTRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.....	6
5.1. Definición y conductas constitutivas del acoso sexual.	6
5.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.	8
6. DECÁLOGO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.	9
7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.	10
8. CANAL DE COMUNICACIÓN OBLIGATORIO.	10
9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.	11
10. DENUNCIAS DE MALA FE.	11
11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.	11
12. INTEGRACIÓN CON EL SISTEMA DE COMPLIANCE.....	11
13. CONTROL Y SEGUIMIENTO.....	12
14. VIGENCIA.....	12

PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO

1. INTRODUCCIÓN.

La Constitución Española declara que la dignidad de la persona constituye uno de los fundamentos del orden político y de la paz social, reconociendo el derecho de toda persona a la no discriminación, a la igualdad de trato, al libre desarrollo de su personalidad y a su integridad física y moral.

El Estatuto de los Trabajadores, de forma específica, contempla el derecho de los trabajadores/as al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, incluida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Por su parte, la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, encomienda a las empresas “el deber de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes han sido objeto del mismo”, garantizando de esta forma la dignidad, integridad e igualdad de trato de todos los trabajadores/as.





La cultura de MR INFORMÁTICA se basa en los principios de la ética empresarial y específicamente con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación y en los pactos internacionales.

Se establece que la profesionalidad y la integridad constituyen criterios rectores de la conducta del personal de la compañía y se consagran los principios de no discriminación, de respeto a la vida personal y familiar y el derecho a la intimidad.

De acuerdo con estos principios, MR INFORMÁTICA se compromete a crear, mantener y proteger un entorno laboral donde se respete la dignidad de la persona y los derechos y valores a los que se ha hecho referencia.

Manifiesta y publicita su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso – sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa-, como en la difusión de buenas prácticas e implantación de medidas para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

2. OBJETIVOS.

-  Prevenir comportamientos indeseados de carácter o connotación sexual.
-  Conocer e identificar estas posibles conductas en el ámbito laboral.
-  Propiciar el cese de los comportamientos no tolerados, tomar las medidas cautelares oportunas y aplicar las sanciones disciplinarias oportunas en el caso de que legalmente procedan.
-  Ayudar y apoyar a los empleados/as que puedan padecer una situación de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo, no tolerada.






3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente protocolo tiene como objetivo principal establecer un entorno laboral, personal y ambiental libre de conductas constitutivas de acoso sexual o por razón de sexo en MR INFORMÁTICA.

Por tanto, las medidas y procedimientos aprobados se aplicarán a las personas que prestan servicios en MR INFORMÁTICA independientemente del tipo de relación contractual que ostenten (contrato directo, personal subcontratado, personal contratado a través de empresas de trabajo temporal, personal de empresas proveedoras, personal autónomo con contrato mercantil, etc.) y a todas aquellas usuarias de nuestros servicios o instalaciones (clientes, visitantes, etc.).

En resumen, este protocolo se aplica a todas las personas incluidas en el ámbito definido en el documento **“PUMRGCPG001_Política Canal de Denuncias”**, en adelante **Política del Canal de Denuncias**.

4. PRINCIPIOS RECTORES.

-  No discriminación.
-  Confidencialidad.
-  Debido proceso.
-  Perspectiva de género y diversidad.
-  Pro persona (siempre en favor de los derechos humanos).



5. DEFINICIONES RELEVANTES: DIFERENCIA ENTRE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO.

En el entorno laboral se establecen un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

5.1. Definición y conductas constitutivas del acoso sexual.


Se considera **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito y produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Se considerará discriminatorio cualquier tipo de acoso sexual.

Por consiguiente, hay una serie de comportamientos que pueden ser considerados como acoso sexual y resultan inaceptables:


-  La negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta se utilizan de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional o al empleo, sobre la continuación del mismo, los ascensos, el salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo;
-  Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.

La principal característica del acoso sexual es que es indeseado por parte de la persona objeto del mismo, y corresponde a cada individuo determinar el comportamiento que le resulta aceptable y el que le resulta ofensivo.

Son constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:

-  **Chantaje sexual:** Es el acoso sexual producido por un superior jerárquico o personas cuyas decisiones puedan tener efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo de la persona acosada, que utilizan la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta como base de decisiones que pueden repercutir sobre el mantenimiento del empleo, la formación, promoción profesional, el salario, etc.










En la medida que supone un abuso de autoridad, la persona acosadora será aquella que tenga poder, sea directa o indirectamente, para proporcionar o retirar un beneficio o condición de trabajo.

 **Acoso sexual ambiental:** En este tipo de acoso sexual la persona acosadora crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo para la víctima, como consecuencia de actitudes y comportamientos indeseados de naturaleza sexual.

Pueden ser realizados por cualquier miembro de la empresa, con independencia de su posición o estatus, o por terceras personas ubicadas de algún modo en el entorno de trabajo.

Hay que tener en cuenta que un comportamiento de naturaleza sexual afecta generalmente el entorno, el ambiente de trabajo, puede ocasionar un riesgo para la salud de la persona afectada y derivado de ello, puede tener efectos indirectos sobre su empleo.


A título de ejemplo y sin ánimo excluyente ni limitativo, podrían ser constitutivas de acoso sexual las conductas que se describen a continuación:


-  El contacto físico deliberado y no solicitado (por ejemplo, rozamientos o palmaditas) o un acercamiento físico excesivo e innecesario.
-  El uso de gestos obscenos.
-  Las observaciones sugerentes y desagradables, las bromas o comentarios sobre la apariencia o condición sexual del trabajador o la trabajadora.
-  Las invitaciones impúdicas o comprometedoras y las peticiones de favores sexuales, incluyendo todas aquellas que asocian la contratación, la mejora de las condiciones de trabajo, la promoción y formación del trabajador o trabajadora y la estabilidad en el empleo, a la aceptación de estos favores.
-  El uso de imágenes en cualquier formato, de contenido pornográfico.
-  La realización de llamadas telefónicas y el envío de mensajes de texto, cartas o mensajes de correo electrónico de contenido sexual y carácter ofensivo.
-  La observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios, los vestuarios, etc.
-  Las agresiones físicas con fines sexuales.
-  Cualquier otro comportamiento que tenga como causa un deseo sexual y como consecuencia la discriminación, el abuso, la vejación o la humillación del trabajador o trabajadora por razón de su sexo o condición sexual.

5.2. Definición y conductas constitutivas de acoso por razón de sexo.


Se considera **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona que atente contra su dignidad, y se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.


Se considera discriminación por razón de sexo:


 La discriminación por embarazo o maternidad, cualquier trato desfavorable otorgado a las mujeres relacionado con su embarazo o maternidad o a su propia condición de mujer.


 Cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de una queja, reclamación, denuncia, y demanda o recurso, de cualquier tipo destinados a impedir la discriminación a exigir el cumplimiento efecto del principio de igualdad de trato entre hombre y mujer.

Tales comportamientos serán considerados como conductas discriminatorias en los siguientes términos:


 Discriminación Directa: situación en la que una persona ha sido o puede ser tratada de una manera menos favorable que otra en una situación análoga por razón de sexo.


 Discriminación Indirecta: situación en la que una disposición, un criterio o una práctica aparentemente neutra puede ocasionar en las mujeres una desventaja particular respecto de los hombres.


 Orden de Discriminar: cualquier instrucción que implique la discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo.

 Represalia Discriminatoria: cualquier trato adverso que se ejerce hacia una persona como consecuencia de la presentación de una queja, reclamación o denuncia o el acoso al que es sometida o ha sido sometida.







También se tendrá en cuenta que, según el sujeto activo de acoso, pueden distinguirse tres tipos de acoso:

 Acoso descendente: aquel donde el autor o autora del acoso tiene ascendencia o una posición jerárquica superior a la víctima.

 Acoso ascendente: aquel donde el autor o autora del acoso se encuentra subordinado jerárquicamente a la víctima.








 Acoso horizontal: aquel en el que tanto la víctima como la persona acosadora no tienen relación jerárquica.







A **título de ejemplo**, y sin ánimo excluyente o limitativo, las que siguen son una serie de conductas concretas que podrían llegar a constituir acoso por razón de sexo en el trabajo de producirse de manera reiterada:

-  El trato desfavorable a las mujeres con motivo de su embarazo y maternidad.
-  El trato desfavorable a las mujeres por el mero hecho de serlo.
-  Los comentarios directos, o a terceros que establecen estereotipos sexistas (por ejemplo, decirle a una mujer que no se comporta de manera muy femenina, o a un hombre, que no actúa de forma masculina).
-  Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido asumidas por personas del otro sexo.
-  La exclusión de hombre o mujeres a la hora de acceder a puestos de trabajo, cuando dicho requisito no sea una característica profesional esencial.
-  Cualquier trato desfavorable o adverso con razón del sexo de la persona afectada.

6. DECÁLOGO PARA LA PREVENCIÓN DEL ACOSO.

MR INFORMÁTICA promoverá a través del equipo de Talento y Cultura las medidas necesarias para garantizar un entorno laboral libre de conductas constitutivas de acoso, comprometiéndose a promover:

-  La concienciación, la información y la prevención del acoso sexual y por razón de sexo en el lugar de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar las medidas apropiadas para proteger a las trabajadoras y trabajadores de tal conducta.
-  La concienciación, la información y la prevención de acciones recurrentes, censurables o manifiestamente negativas y ofensivas dirigidas contra trabajadores y trabajadoras individuales en el puesto de trabajo o en relación con el trabajo y a tomar todas las medidas adecuadas para protegerlas de tal conducta.
-  Promover un trato cortés, respetuoso y digno hacia y entre todas las personas de la empresa.
-  Respeto, se promueve un ambiente de respeto y corrección en el trabajo.
-  Reputación, se prohíbe toda actitud dirigida al descrédito o merma de la reputación laboral o personal de cualquier colaborador.
-  Comunicación, no se admitirán actitudes tendentes al aislamiento o a la reducción de la normal comunicación entre las personas.
-  Discreción en la represión, las comunicaciones tendentes a rectificar la conducta de una persona o llamada de atención por su mal, bajo o inadecuado desempeño laboral, se harán de forma reservada.

-  No arbitrariedad, se prohíbe toda asignación o distribución de trabajo de forma arbitraria o abusiva, así como la obstaculización a la persona de la realización de un trabajo apropiado.
-  Uniformidad y equidad, la aplicación de los mecanismos de control del trabajo y de seguimiento del rendimiento será uniforme y equitativa.
-  Prohibidos comportamientos sexuales, se prohíben terminantemente actitudes libidinosas no deseadas por el destinatario/a, ya sea a través de actos, gestos o palabras.
-  Regalos no deseados, no se admite la realización de invitaciones o regalos no deseados o que puedan provocar incomodidad en su destinatario.
-  Evitar hostigamiento, se prohíben en particular las actitudes de hostigamiento por razón, directa o indirecta, de género, etc.
Se prohíbe cualquier trato adverso a una persona como consecuencia de la presentación por su parte de quejas, reclamaciones, denuncias o demandas destinadas a impedir su discriminación por razón de sexo o exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad entre mujeres y hombres.
-  Oportunidades de formación y promoción, se velará porque todas las personas en igual situación de mérito, nivel y capacidad tengan asimilables oportunidades de formación y promoción laboral.





7. PROCEDIMIENTO DE GARANTÍA.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista.




Cualquier persona puede presentar una queja escrita o verbal relativa a estos tipos de acoso con arreglo al procedimiento que a continuación, se regula.

8. CANAL DE COMUNICACIÓN OBLIGATORIO.

Todas las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo deberán comunicarse exclusivamente a través del **Canal de Denuncias**, disponible en:

-  Enlace web: <https://mrinformatica.canaldenuncia.app/>.
-  Intranet.
-  Página web corporativa de MR INFORMÁTICA.
-  Software de gestión.

No se considerarán vías formales:

-  Comunicaciones informales a managers.
-  Comunicaciones verbales no registradas.
-  Correos electrónicos fuera del canal.

En caso de recibir una comunicación por otra vía, la empresa deberá redirigirla obligatoriamente al Canal de Denuncias para su correcta tramitación.

9. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN.




El tratamiento de las denuncias por acoso sexual y por razón de sexo se realizará íntegramente conforme a las fases definidas en la **Política del Canal de Denuncias**, sin establecer un circuito paralelo.

10. DENUNCIAS DE MALA FE.

Se aplicará íntegramente lo establecido en la **Política del Canal de Denuncias**, en materia de denuncias falsas o de mala fe.




11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Las conductas acreditadas serán sancionadas conforme a:




-  Estatuto de los Trabajadores.
-  Convenio Colectivo aplicable.
-  Normativa interna.

12. INTEGRACIÓN CON EL SISTEMA DE COMPLIANCE.

Este protocolo forma parte del sistema de cumplimiento normativo de la compañía y queda plenamente integrado en:

-  Política del Canal de Denuncias.
-  Código Ético.
-  Políticas de Igualdad y diversidad.

13. CONTROL Y SEGUIMIENTO.

-  Registro en el Canal de Denuncias.
-  Informes anuales anonimizados.
-  Revisión periódica del protocolo.

14. VIGENCIA.

La duración del presente protocolo **será de cuatro años**, adquiriendo las partes el compromiso de revisar su funcionamiento y desarrollo al final del periodo.

CONTROL DE LA DISTRIBUCIÓN

COPIA	NOMBRE	PUESTO	ORGANIZACIÓN
1			MR

REGISTRO DE CAMBIOS

CÓDIGO	FECHA	PÁGINAS AFECTADAS	RAZONES DEL CAMBIO
UOMRSGIG001.01	07/02/2025	TODAS	Documento de nueva creación
UOMRSGIG001.02	16/04/2026	TODAS	Maquetación en nueva plantilla. Reorganización de los puntos. Corrección y Adecuación con Política del Canal de Denuncias. Se incluyen los puntos: 4.PRINCIPIOS RECTORES. 8.CANAL DE COMUNICACIÓN OBLIGATORIO

	NOMBRE/PUESTO	VALIDADO
REALIZADO	María Robleda/Responsable Talento y Cultura	16/04/2026
REVISADO	Rocío Prada/Técnico Compliance	16/04/2026
APROBADO	Maite del Río/Dirección	16/04/2026