

Protocolo anti acoso psicológico o antimobbing.

ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA

Versión: 1.0 **Fecha de Aprobación por la Dirección:** 25/11/2025 **Revisión Programada:** Anual (Diciembre de cada año), coincidiendo con la Revisión por la Dirección EFR. **Responsable del Protocolo:** Director EFR

I. DECLARACIÓN DE POSICIÓN Y COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

La **Alta Dirección de la Asociación Punto Omega** impulsa y se compromete firmemente a mantener un entorno de trabajo basado en el respeto, la dignidad y la igualdad de oportunidades.

Declaramos nuestra posición de **TOLERANCIA CERO** ante cualquier manifestación de acoso psicológico, moral (*mobbing*), sexual o por razón de cualquier otra discriminación, considerando cualquier conducta de este tipo una falta muy grave que será objeto de sanción disciplinaria, independientemente de su origen, autoría o la relación contractual de las personas involucradas.

- **Orientación Preventiva del Protocolo:** El objetivo primordial de este Protocolo es la **prevención**, actuando sobre la cultura organizativa y los factores de riesgo psicosocial antes de que el acoso se materialice.
- **Alcance Universal del Protocolo:** Este protocolo compromete a **toda la plantilla** de la Asociación Punto Omega, incluyendo a Directivos, mandos intermedios, personal técnico, personal con contrato temporal, en prácticas, voluntarios y cualquier persona que preste servicios o interactúe con el personal de la Entidad.

II. DEFINICIONES CLAVE (QUÉ ES Y QUÉ NO ES ACOSO)

1. ¿Qué es Acoso Psicológico o *Mobbing*?

Se define como acoso psicológico toda conducta abusiva (gestos, palabras, comportamientos, actitudes) que se manifiesta de forma **sistemática y persistente** (recurrencia en el tiempo) y que

tiene por objeto o como resultado atentar contra la dignidad o integridad psíquica o física de una persona, creando un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Características Esenciales del Acoso:

- **Intencionalidad Maliciosa:** Existe una intención de dañar, humillar o aislar a la víctima.
- **Persistencia y Frecuencia:** La conducta no es un hecho aislado, sino una pauta repetida a lo largo de un tiempo.
- **Deterioro Psicosocial:** El resultado es un daño a la salud o a la carrera profesional de la víctima.

2. ¿Qué NO es Acoso Psicológico?

No toda confrontación o conflicto laboral constituye acoso. Quedan excluidas de la definición de acoso:

- **Conflictos Interpersonales Puntuales:** Discrepancias, discusiones o enfrentamientos aislados o esporádicos que se produzcan por motivos personales o profesionales.
- **Exigencias Propias de la Dirección y Gestión:** El ejercicio legítimo de las facultades de dirección, organización, control y disciplina por parte de la Dirección y mandos intermedios, siempre que se ejerzan de forma objetiva, respetuosa y profesional (ej. solicitud de reportes, evaluación del desempeño, reestructuraciones de trabajo o decisiones de movilidad funcional objetivas).
- **Conflictos de Carácter Laboral y de Tareas:** Disputas por la distribución de recursos o cargas de trabajo que no tengan un componente vejatorio, sistemático o malintencionado.

III. VÍAS DE INTERVENCIÓN Y CAUCES INTERNOS

La Asociación Punto Omega garantiza dos vías de intervención interna (Vía Informal y Vía Formal) que permiten la acción rápida y la protección de la persona denunciante.

Vía 1: Vía Informal y Confidencial (Enfoque Preventivo)

- **Objetivo:** Intervención discreta y temprana para cesar la conducta sin iniciar un expediente formal.
- **Canal:** Manager EFR (efr@puntomega.es) o el Representante Legal de los Trabajadores (RLT).
- **Procedimiento:**
 1. El Manager EFR recibirá la queja de forma confidencial, garantizando el **anonimato** si la persona no desea revelar su identidad.
 2. Con el consentimiento expreso de la persona afectada, el Manager EFR intentará una **mediación o intervención discreta** (ej. charla preventiva con el presunto acosador) para reconducir la situación.
 3. Esta vía no prejuzga la situación ni genera sanción disciplinaria, pero documenta el incidente para un posible seguimiento posterior.

Vía 2: Vía Formal (Investigación y Sanción)

- **Objetivo:** Apertura de un expediente de investigación formal que puede resultar en medidas disciplinarias.
- **Canal:** Denuncia escrita y firmada, dirigida al **Director EFR** de la Asociación.
- **Procedimiento. Detalle de las Fases del Procedimiento Formal:**
 - **Fase 1: Recepción y Garantía**
 - Acción Clave: El Director EFR activa el procedimiento, notifica al RLT y garantiza las medidas de **protección de anonimato** y no represalia.
 - Plazo Máximo: 3 días laborables
 - **Fase 2: Medidas Cautelares**
 - Acción Clave: Adopción de medidas inmediatas (separación física de las partes, cambio temporal de puesto) para proteger a la víctima.
 - Plazo Máximo: Inmediato

- **Fase 3: Comisión Instructora**

- Acción Clave: Nombramiento de la Comisión (máximo 2 personas, asegurando neutralidad e imparcialidad).
- Plazo Máximo: 5 días laborables

- **Fase 4: Investigación y Audiencia**

- Acción Clave: La Comisión recopila pruebas, toma declaraciones a denunciante, denunciado y testigos (garantizando el principio de contradicción). **Todas las partes serán informadas de sus derechos y del respeto a su anonimato.**
- Plazo Máximo: 15 días laborables

- **Fase 5: Resolución y Conclusiones**

- Acción Clave: Elaboración de un informe final y propuesta de medidas disciplinarias (en su caso) por el Director EFR.
- Plazo Máximo: 5 días laborables

IV. COMUNICACIÓN, REVISIÓN E INDICADORES EFR

1. Comunicación, Difusión y RLT.

- **Accesibilidad y Difusión:** Este Protocolo será comunicado a toda la plantilla mediante correo electrónico, publicación en la web y entrega en la formación de bienvenida (onboarding). Se garantiza su **alta accesibilidad** permanente.
- **Información a la RLT:** Se garantiza que la **Representación Legal de los Trabajadores (RLT)** fue informada y consultada antes de la aprobación final del documento.

2. Revisión y Mejora Continua.

Este documento tiene un carácter dinámico. Se establece una **revisión periódica anual** (cada diciembre) para garantizar su vigencia y adecuación a la realidad organizativa, bajo la supervisión del Director EFR y con la participación del Manager EFR.

3. Indicadores Mínimos de Entorno Laboral Saludable.

Para observar el grado de atención a las contingencias psicosociales y el rediseño de un entorno de trabajo saludable, se monitorizarán los siguientes indicadores:

- **Tasa de Denuncias Formales de Acoso**
 - Frecuencia de Medición: Anual
 - Objetivo: 0.

- **Absentismo Laboral General**
 - Frecuencia de Medición: Anual
 - Objetivo: Reducción del índice anterior

- **Tasa de Rotación no deseada (voluntaria).** Mide el porcentaje de personas que decide dejar la Entidad de manera voluntaria. Es un indicador directo del compromiso y de un entorno laboral percibido como insatisfactorio o estresante.
 - Frecuencia de Medición: Anual
 - Objetivo: Tasa de bajas voluntarias menos del 20% de las bajas totales.

Fin del Protocolo.