

Los Protocolos y Procedimientos de Gestión de Conflictos de Acoso Laboral y otras situaciones afines

Protocols and Procedures for Managing Conflicts of Workplace Bullying and other Situations Related

En Bilbao a 28 de junio de 2013



ORIGEN





ESTUDIO

CUANTITATIVA

CARÁCTERÍSTICAS
DEL TEXTO

COMPARATIVA
SOBRE ELLOS

CUALITATIVA

ENTREVISTAS PARA
CONOCER SU
ALCANCE

RESULTADOS DE SU
APLICACIÓN



CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

1. Los protocolos diseñados no se utilizaban, o su aplicación era mínima, incluso existiendo situaciones de conflicto en el interno de la organización.
2. La motivación para su redacción era en un número elevado de casos una obligatoriedad normativa, no una convicción sobre su necesidad.
3. Su elaboración se realizaba bajo la premisa de que sería un protocolo de escasa o nula aplicación en la organización.



CONCLUSIONES DEL ESTUDIO

4. El objetivo real era detectar posibles situaciones de delito y sancionarlas antes de que se acudiese a los tribunales.
5. No atendían ni intervenían en el conflicto surgido para intentar resolverlo, focalizaban en la situación únicamente para decidir si era o no constitutiva de delito. En caso de que no lo fuere, no incorporaban métodos de gestión de la tensión creada.
6. Incorporaban el procedimiento de mediación con mucha confusión e incluso errores conceptuales, recomendando su aplicación en situaciones donde la mediación está contraindicada.



LA MEDIACIÓN

QUEDA RECOGIDO EL PROCEDIMIENTO DE MEDIACIÓN CON GRAVES ERRORES CONCEPTUALES:

- EN OCASIONES SE PLANTEA EN LA FASE INFORMAL, CUANDO ES UN PROCESO FORMAL.
- NO SE EXIGE LA FORMACIÓN NECESARIA PARA LLEVARLA A CABO.

LA MEDIACIÓN ES UN PROCEDIMIENTO QUE PERTENECE A LA DISCIPLINA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS CON AMPLIA REGULACIÓN TANTO EN EUROPEA Y EN EL RESTO DEL ESTADO. UN REQUISITO IMPRESCINDIBLE QUE SE EXIGE PARA TRATAR CON CALIDAD LOS ASUNTOS QUE SE TRATAN EN LA NECESIDAD DE ESPECIALIZACIÓN AMPLIA Y ESPECÍFICA, A TRAVÉS DE LA FORMACIÓN Y LA EXPERIENCIA. .

ES UN PROCEDIMIENTO AUTÓNOMO AUNQUE COMPLEMENTARIO DE LA PREVENCIÓN



REFLEXIÓN

Los protocolos sobre acoso laboral y sexual pretendían atender a situaciones excepcionales, no habiendo instrumentos que atendiesen a los conflictos habituales que acaecen en las empresas y que dificultaban su quehacer diario.



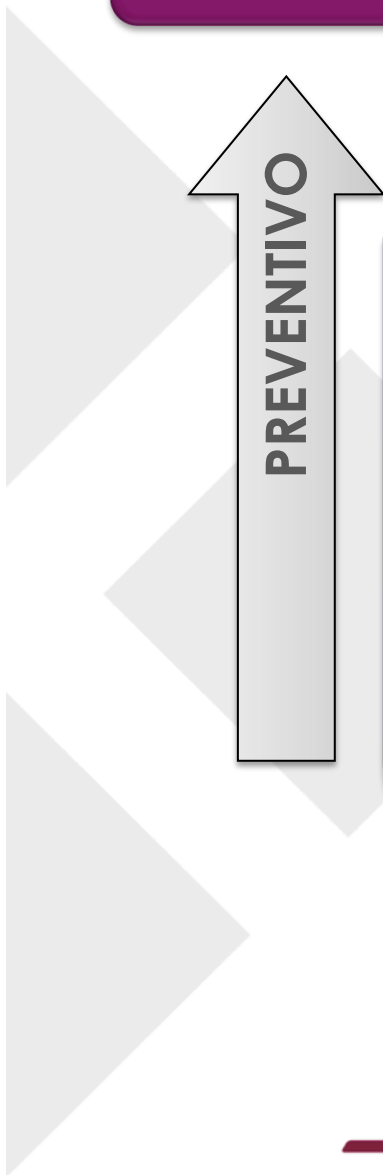
Gizaune
fundazioa

ICMA

PREVENTIVO

Evaluación sobre la predisposición de la organización para la generación de conflictos	Modelo para Realizar un diagnóstico de una situación concreta de conflicto.
--	---

ANÁLISIS





GRUPO PERSONAS EXPERTAS

Inspección de
Trabajo

Osalan

Consejo de
Relaciones
Laborales

Juez de lo Social

UPV-EHU

Osakidetza

2 Empresas Sector
Privado



Gizaune
fundazioa

PARTICIPACIÓN

Dirección

Secciones
Intermedias

Personal



Gizaune
fundazioa

DIFUSIÓN





GRACIAS
ESKERRIK ASKO





sociedad de prevención de

mutualia

giza
gune
fundazioa