

Elkargunea Agerkaria

Red para la Promoción de la Convivencia en los Gobiernos Locales
Tokiko Gobernuetan Bizikidetzeta Sustatzeko Udal Sarea

ARTÍCULO / ARTIKULUA

¿Acoso en la organización?
// Jazarpena erakundeetan?

FORMACIÓN / FORMAKUNTZA

Curso de Mediación Familiar 2023

LITERATURA / AIPAMENA

El acoso laboral, antes
llamado *mobbing*

GIZAGUNE 3.0

¿Acoso o conflicto? // Jazarpena edo gatazka?

En la actualidad un número elevado de personas refieren **sentirse acosadas en el trabajo** e instan el inicio del protocolo de acoso laboral interno en la organización, para que sea investigado.

Sin embargo, la mayoría de las situaciones que se atienden no pueden ser consideradas como tal y si únicamente se cuenta con un protocolo de acoso laboral, una vez determinado que no es, la situación quedaría sin aclararse.

Las organizaciones tienen la obligación (y la responsabilidad) de analizar las situaciones de tensión que existan y pudieran afectar a la organización del trabajo y a la salud de las personas. Por otro lado,

tienen obligación de elaborar protocolos para atender situaciones de acoso (laboral, sexual y por razón de género). La recomendación por lo tanto es que se elaboren protocolos que puedan atender tanto a las situaciones de conflicto como de acoso laboral, acoso sexual y por razón de sexo.

“Erakundeen
betebeharra (eta
erantzukizuna) da
dauden tentsio-
egoerak aztertzea...”

No se trata de un único protocolo, sino de un **protocolo de entrada única**, cuya solicitud llegue al equipo conformado y formado para la atención de estas situaciones, que serán atendidas de manera adecuada, dependiendo de la tipología.

Un protocolo de entrada única

Uno de los beneficios del protocolo de entrada única, es que las personas trabajadoras no deben calificar, a priori, las características de su caso para elegir el protocolo a activar. Únicamente deben solicitar que se atienda la situación que describen y será el equipo interno formado, quienes decidan cómo actuar.

Una de las bases de la formación es saber distinguir claramente entre conflicto y acoso laboral (en este boletín no entraremos en el acoso sexual y por razón de género).

Existe mucha confusión entre estos dos términos (conflicto y acoso laboral), aunque se trata de situaciones radicalmente diferentes. Incluso se dice que el conflicto puede llegar a constituir acoso, lo cual es una afirmación errónea ya que se trata de situaciones distintas que deben ser atendidas, por tanto, de manera diferente.

¿Qué se considera acoso?

El **acoso es un delito**, tipificado en el Código Penal (artículo 173) que exige varios requisitos para que pueda ser considerado como tal:

1. Actos hostiles o humillantes.
2. Conducta reiterada (con impacto constante y sostenida 6 meses)
3. Comportamiento asociado a una relación laboral o de servicio funcional.
4. Abuso de superioridad.
5. Gravedad de los hechos
6. Violencia extrema

Al tratarse de un posible delito, la investigación que se realice en el marco del protocolo deberá incidir en demostrar que los hechos sucedieron y que cumplen con las características citadas, aunque la calificación deberá ser realizada por los Tribunales.

¿Y si no hay acoso?

Las personas que conforman el equipo interno de la organización podrían determinar que sus características pudieran cumplir con las características del tipo penal. Es cierto que **la mayoría de las perso-**



“... gatazkan dauden pertsona gehienek jazarpena jasaten dutela diote, baina ez da hala izaten.”

nas que se encuentran en conflicto, refieren sufrir acoso, pero no suele ser así. El conflicto escalado genera tanta tensión en las personas que la vivencia es muy intensa y queremos aplicar un término contundente a esa vivencia que estamos experimentando. El nombre contundente que conocemos es acoso, pero no significa que la situación pueda ser calificada como tal.

Ahora bien, si la situación, como suele ser habitual, es de conflicto manifiesto y escalado, la investigación no debería ceñirse tanto a los hechos, sino a la percepción de las personas, que es lo que constituye la base de la tensión.

Los conflictos están sobre todo basados en **la interpretación que se realizan de los hechos**. De aquí la importancia de una formación adecuada para las personas del equipo interno de la organización.

“**Protokoloak erakundeak ezinegon handiak bideratzeko dituen baliabideak dira.**”

Los protocolos son (además de obligatorios), recursos con los que cuenta la organización para canalizar malestares elevados. Es importante que estén diseñados para que todo tipo de malestares que pudieran tener consecuencias organizativas o de salud, se canalizaran por este sistema, que permitirá atenderlos, de manera sistemática y siempre igual y por personas formadas. Por ello la importancia de la entrada única.

Si quieres tener más información sobre este tema contacta con Giza-gune. ●

“Necesito una mediadora para que le haga ver que tengo razón”

...pero no se trata de tener la razón sino de entenderse

MEDIACIÓN FAMILIAR 2023-24
www.fundaciongizagune.net/formacion

CURSO DE MEDIACIÓN FAMILIAR SEMIPRESENCIAL (200h)

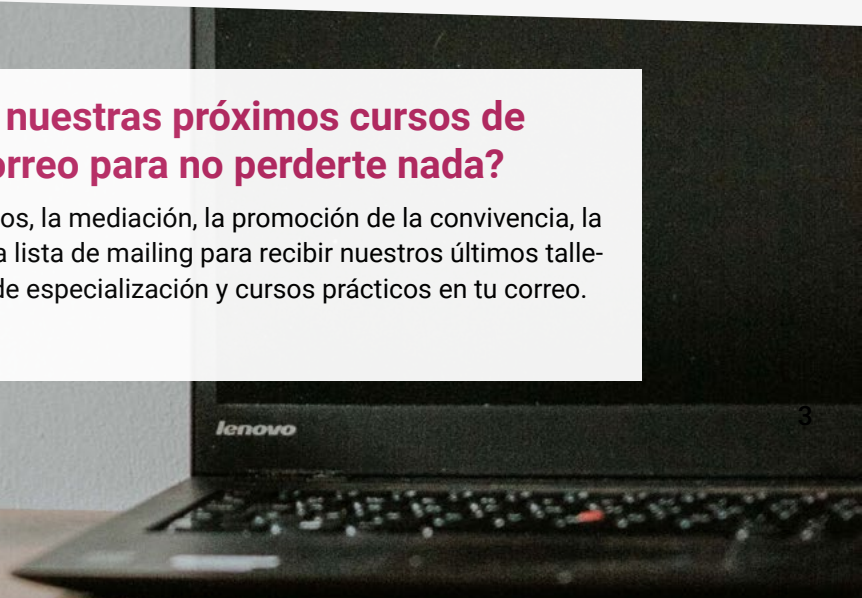
Los conflictos que surgen en el seno de la familia pueden ser resueltos por varias vías: la del poder, la legal y la del interés. Es en ésta última en la que nos centramos en este Curso de Mediación Familiar.

Conocer en profundidad el concepto de familia, su ciclo evolutivo, los roles y mitos familiares y los conflictos que surgen en ella nos ayudará a adaptar las herramientas a necesidades específicas.

Esta formación busca fomentar la interiorización de conceptos teóricos, la puesta en práctica de estrategias de mediación y el desarrollo de un pensamiento crítico que nos permita realizar intervenciones eficaces en pro del bienestar de las familias.

¿Te gustaría recibir nuestras próximos cursos de formación en tu correo para no perderte nada?

Si te interesa la gestión de conflictos, la mediación, la promoción de la convivencia, la cultura de paz... Suscríbete a nuestra lista de mailing para recibir nuestros últimos talleres gratuitos online, cursos online de especialización y cursos prácticos en tu correo.



LITERATURA // AIPAMENA

El acoso laboral, antes llamado *mobbing*

IDAZLEAK:

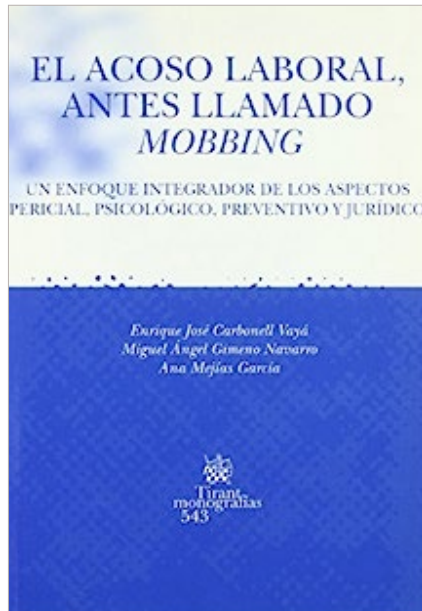
Enrique Jose Carbonell

URTEA: 2008

ORRIALDE KOPURUA: 252

ISBN: 9788498760439

EDITORIALA: Tirant Lo Blanch



SINOPSIS

La presente obra afronta este problema laboral desde una triple vertiente: individual-psicológica; preventiva-organizacional; y jurídica-protectora. Las tres son necesarias y complementarias a la hora de comprender la complejidad del acoso en el trabajo. Y lo hace sustentándose en datos de recientes investigaciones. Y a partir de la amplia experiencia de sus autores sobre el acoso laboral, tanto en

su aspecto pericial, psicológico, como en el preventivo, y jurídico.

El acoso laboral. Es una de las principales lacras del trabajo en el siglo XXI, tan vieja como el mismo. El desarrollo de una presión laboral tendenciosa que afecta al bienestar físico, psicológico y social de la víctima, y que resulta inadmisibles para el conjunto social.

GIZAGUNE 3.0

Diferencias entre acoso laboral y acoso sexual

La diferencia entre acoso sexual y acoso laboral no siempre está clara, pero es muy necesaria para identificar...

Los 6 tipos de mobbing o acoso laboral

El acoso laboral (mobbing) es una realidad cada vez más estudiada y reconocida. Sin embargo, aún puede ser...

Acoso laboral o mobbing: Tipos, consecuencias y cómo actuar

Muchos de nosotros asumimos que cuando terminamos el colegio e instituto, los días del acoso escolar...

EUSKO JAURLARITZA



GOBIERNO VASCO

LEHENDAKARITZA

Giza Eskubide, Bizikidetzeta eta Lankidetzaren Idazkaritza Nagusia
Biktimen eta Giza Eskubideen Zuzendaritza

PRESIDENCIA

Secretaría General de Derechos Humanos, Convivencia y Cooperación
Dirección de Víctimas y Derechos Humanos

¡Suscríbete a Boletín Elkargunea Agerkaria!

