

Protocolo para la gestión de conflictos y Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad de Zaragoza

El conocimiento actual sobre la seguridad y la salud laboral muestra que la organización del trabajo condiciona la exposición a los riesgos laborales de corte "tradicional", al tiempo que determina la exposición a ciertos riesgos específicos que nombramos como psicosociales y que tienen claras repercusiones para la salud de los trabajadores/as y de las propias organizaciones, mermando así la calidad de vida de las personas y la productividad de las organizaciones respectivamente.

A pesar de las evidencias y de las obligaciones legales aún son pocas las organizaciones que gestionan de un modo decidido esta problemática.

Quizá se olvida pronto la naturaleza inherentemente psicosocial de las organizaciones: Una organización está diseñada, compuesta y dirigida por personas, esencialmente buscando un beneficio para el conjunto de sus integrantes y para otras personas (clientes, usuarios...).

Desde este punto de vista, el conocimiento de los fenómenos sociales en las organizaciones es un objetivo de estudio prioritario y uno de los mayores retos de la Prevención de Riesgos Laborales en un panorama socio laboral que se muestra hoy como confuso, complejo y cambiante.

Resulta innegable que afrontar este reto supone, entre otras cuestiones, el conocimiento desde todos los prismas posibles (epidemiológico, clínico, repercusión socio laboral y económica, marco legal, etc.) de los fenómenos sociales que componen los llamados riesgos psicosociales.

Como herramienta de gestión de los riesgos psicosociales la Universidad de Zaragoza ha desarrollado protocolos específicos para afrontar las situaciones concretas en las que se manifiestan estos riesgos.

Ponemos en su conocimiento los protocolos siguientes:

Protocolo para la Gestión de Conflictos en la Universidad de Zaragoza:
<http://uprl.unizar.es/sites/uprl.unizar.es/files/archivos/Procedimientos/poprl-eva-07.pdf>

Protocolo de actuación frente al acoso laboral en la Universidad de Zaragoza:
<http://uprl.unizar.es/sites/uprl.unizar.es/files/archivos/Procedimientos/poprl-eva-06.pdf>

Un conflicto en el seno de los grupos de trabajo es evitable y gestionable. El acoso puede manifestarse en fases previas como una forma de conflicto. Es de interés general abordar los conflictos para que no degeneren en situaciones de acoso.

En cualquier caso, **es responsabilidad compartida de todos los trabajadores/as** favorecer el ambiente saludable de trabajo para no generar ocasiones de conflictos ni situaciones de acoso.

La Universidad de Zaragoza no consentirá situaciones de acoso laboral procurando la adecuada gestión de las distintas situaciones.

Desde una perspectiva ecológica de la salud laboral, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales facilitará la gestión de las situaciones de estrés y conflicto en el seno de la Universidad.