





Enfoque del Proyecto

¿Qué es la Mediación Laboral?

Es un modelo de resolución de conflictos laborales en el que todas las partes involucradas buscan soluciones siempre con la mediación de una tercera persona imparcial al problema que actúa como moderador/a de la comunicación.

¿Cómo gestionar un conflicto laboral?

Detectar los problemas a tiempo.

Cuanto antes se conozca el conflicto entre los trabajadores más rápido de solucionar será. ...

Analizar el problema. ...

Diálogo. ...

Impulsar los objetivos globales. ...

Fomentar relaciones optimistas. ...

Acuerdos aceptados.

¿Cómo funciona la mediación en el abordaje de un conflicto?

En la mediación, las partes son protagonistas en la resolución de su conflicto, ya que son ellos quienes buscarán opciones y plantearán propuestas para llegar a un acuerdo que se ajuste a las necesidades de ambos.



¿Cuáles son los pasos para solucionar un conflicto?

1. Define el problema usando un lenguaje libre de crítica. ...
2. Describe objetivamente la perspectiva de cada persona. ...
3. Separa las “Posiciones” de los “Intereses”. ...
4. Identifica un objetivo positivo para ambas partes. ...
5. Genera opciones y desarrolla un plan de acción específico.

Contenido de la acción: fases del proceso

MEDIACIÓN INFORMAL Y MEDIACIÓN FORMAL.

En la **mediación informal** las técnicas utilizadas son las propias de la comunicación eficaz (la escucha activa, los mensajes en primera persona, ayudar a reformular, ayudar a buscar soluciones) y el mediador puede ser cualquier persona que actúa de modo intuitivo y espontáneo en cualquier situación de conflicto. La **mediación formal** requiere ciertas condiciones y fases estructuradas

1. **Presentación y aceptación del mediador.**
2. **Recogida de información sobre el conflicto y las personas implicadas.**
3. **Aclarar el problema.**
4. **Proponer posibles soluciones.**
5. **Elaboración y aprobación del acuerdo**

FASE1. Sesión inicial: reunión con el comité frente al acos de Europastry

Reunión con el comité o equipo de investigación para que nos trasladen la situación y los hechos acaecidos para enfocar al mediación y los posibles objetivos a resolver

FASE 2. Sesión Inicial Individual con las dos personas afectadas en la situación

Entrevista de 40m con cada persona implicada para valorar la situación desde su perspectiva y percepción, y así valorar objetivos a conseguir en la mediación.

En las sesiones individuales se debe de lograr una síntesis del problema y de los hechos que llevaron a solicitar el servicio de mediación.

Conseguir que las partes asistan a una primera sesión de mediación fijando un momento y un lugar que sea aceptable para las dos partes.

Otro objetivo en la sesión es crear confianza en el proceso

Explicarles el proceso: Qué es la mediación. Reglas y compromisos. Importancia de su colaboración. Hacer hincapié en la importancia de la confidencialidad y de su colaboración, siendo honestos y sinceros.

Contenido de la acción: fases del proceso

SESIONES COLECTIVAS: CON LAS PERSONAS AFECTADAS

FASE 3. Aclarar el problema

En esta fase se intentará identificar el/los conflicto/s a partir de toda la información de que se dispone.

Clasificar y ordenar los temas más importantes para las partes.

Trataremos de elaborar una definición compartida del problema, es decir, una definición del conflicto aceptada por las dos partes.

FASE 4. Proponer posibles soluciones

El objetivo en esta fase es plantear la cuestión básica: ¿hacia donde queremos ir? ¿Cómo queremos relacionarnos en el futuro?.

Se trata cada tema y buscar posibles vías de arreglo.

Fase 5. Elaborar y aprobación del acuerdo

En esta fase debemos plantear:

- Cuál de las distintas opciones planteadas pueden ser aceptadas y cuáles pueden funcionar.
- Evaluaremos las ventajas e inconvenientes.
- Evaluaremos las dificultades para llevar a término las distintas opciones.
- Se decide quien hace qué, cuándo, cómo y dónde

PROCESO DE MEDIACIÓN INFORMAL. OPCIÓN A

FASE 1 Y 2. Reunión con la empresa y reunión con cada persona afectada en el conflicto (tres personas)

FASE 3. Sesión de mediación informal para proponer soluciones, y elaborar y aprobar un acuerdo.

PROCESO DE MEDIACION FORMAL. OPCIÓN B

FASE 1 Y 2. Reunión con la Comisión de acoso y reunión con cada persona afectada en el conflicto (tres personas)

FASE 3,4 Y 5. Aclarar el problema. Proponer posibles soluciones. Y Elaboración y aprobación del acuerdo.

thanks

DATOS DE CONTACTO:

Móvil: 655 914 936

E-mail : info@uniongestora.com

WEB:

www.uniongestora.com/

**Un buen líder lleva a las personas a donde quieren ir.
Un gran líder las lleva a donde no necesariamente quieren
ir pero deben de estar.
(Rosalynn Carter)**

