

DECÁLOGO DE CONDUCTA EN MATERIA DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

DELTA CONSULTORES INTERNACIONAL, S.A. apoyándose en la inviolabilidad de los Derechos Fundamentales, derecho de igualdad, derecho a la intimidad y derecho a la integridad física y moral de todas las personas y en los Derechos Laborales Básicos, reconoce que todas las formas de conflicto pueden constituir un riesgo para la salud de los trabajadores y su clima laboral. La empresa **prohíbe expresamente cualquier comportamiento inapropiado tendente a menoscabar la dignidad mediante ofensas verbales o físicas o cualquier tipo de conducta** tales como:

1. Cualquier comunicación interactiva hostil, agresiva, vejatoria y/o intimidatoria, dirigida hacia cualquier trabajador o trabajadora.
2. Agresiones mediante medidas organizativas, tales como no asignar tareas, encargar tareas muy superiores o inferiores a sus capacidades, hacer ejecutar trabajos humillantes, etc.
3. Limitar la comunicación, limitar a una persona las posibilidades de hablar, separarle de sus compañeros, rechazar el contacto, interrumpirle constantemente, gritarle.
4. Aislamiento social: Ignorar su presencia, negarle la comunicación.
5. Agredir verbal y físicamente a un compañero o compañera.
6. Ataques a la reputación: calumniar, ridiculizar, etc. a la persona.
7. Ataques directos a la salud, obligar a alguien a realizar tareas peligrosas o tareas para las que esa persona se sepa que no está capacitado física ni psicológicamente.
8. Actos contra la intimidad y dignidad de la persona.
9. Injuriar al compañero o compañera.
10. Cualquier comportamiento que humille, discrimine, debilite o amenace a cualquier trabajador.

DELTA CONSULTORES INTERNACIONAL, S.A. reconoce la necesidad de tomar medidas para garantizar que todos sus miembros disfruten de igualdad de oportunidades y de trato, adoptando e implantando esta política de empresa que ponga todos los medios para procurar evitar que determinados conflictos puedan enquistarse y basándola en estrategias de formación, comunicación, seguimiento y evaluación e incentivando la colaboración, la cooperación y la confianza en las relaciones interpersonales.

A tal efecto, **DELTA CONSULTORES INTERNACIONAL, S.A.** quiere y debe garantizar un entorno laboral libre de riesgos laborales procedentes de los conflictos.

La violación de los derechos desarrollados en esta declaración supondrá la adopción por parte de la Dirección de las medidas disciplinarias pertinentes detalladas en el convenio.

En,

Firmado:

La Dirección de la **DELTA CONSULTORES INTERNACIONAL, S.A.**

¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

Los riesgos o "factores de riesgo" psicosociales se han definido por la Organización Internacional del Trabajo (1986) como "las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia".

Son pues aquellas condiciones presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, EL CONTENIDO DEL MISMO Y LA REALIZACIÓN DE LA TAREA y que pueden afectar directamente al desarrollo del trabajo y a la salud del trabajador.



¿QUÉ CONSECUENCIAS TIENEN?

Estas situaciones pueden conllevar:

- ▶ Consecuencias en la vida laboral.
- ▶ Consecuencias en las relaciones con los compañeros.
- ▶ Consecuencia en la relación de pareja.
- ▶ Consecuencias en el ámbito familiar y social.

PROBLEMAS PSICOSOCIALES

Una inadecuada gestión de los riesgos psicosociales por parte de la empresa puede dar lugar a:

- SÍNDROME BURNOUT
- ESTRÉS
- ACOSO LABORAL

SÍNDROME BURNOUT

El síndrome de estar quemado o síndrome de Burnout es la respuesta a una situación de estrés laboral crónico, esto es, prolongado en el tiempo. Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal que puede ocurrir entre individuos que trabajan directamente con personas. Estado de angustia, tristeza y desgana al que puede llegar una persona cuando ve que su trabajo no es satisfactorio.

Falta de ilusiones, desmotivación, apatía, carencia de expectativas de promoción, agotamiento físico y mental, pérdida de energía y frustración son algunos de los sentimientos del trabajador quemado.

CONSEJOS PARA MANEJAR EL BURNOUT

- ▶ No recrearse en la parte dificultosa del trabajo.
- ▶ Llevar a cabo actividades gratificantes en el tiempo libre.
- ▶ Conocer tus límites personales y los de la empresa.

EL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

Se experimenta cuando las demandas del ambiente de trabajo exceden la capacidad de los empleados para hacerles frente o controlarlas. El estrés no es una enfermedad, pero si es intenso y continúa un cierto tiempo puede conducir a una mala salud mental y física. El estar bajo presión puede mejorar el rendimiento y ofrecer satisfacción cuando se logran objetivos que suponen un reto. Pero cuando la demanda y las presiones se vuelven excesivas llevan al estrés. Y esto es malo para los trabajadores y sus organizaciones.

El estrés puede dar lugar a condiciones tales como depresión, ansiedad, nerviosismo, fatiga, enfermedades cardíacas, ... y puede afectar a cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño.

CONSEJOS PARA MANEJAR EL ESTRÉS PERSONAL

Aprenda a reconocer sus reacciones al estrés. Véalas como un aviso. Precise las causas inmediatas de su estrés. ¿Trabajo, familia, dinero? ¿Se está, tal vez, exigiendo demasiado?

No se deje "acelerar" por pequeñas preocupaciones. Sólo son preocupaciones, no desastres. No se atormente por los "y si...!". Como alguien dijo: "Mi vida ha estado llena de preocupaciones. La mayoría por cosas que nunca sucedieron".

Busque compensaciones. Si lo está pasando mal en el trabajo busque apoyo en la familia, y en el trabajo si falla la vida familiar. Dé y acepte apoyo social. Comparta las cargas.

Haga ejercicio físico para descargar la energía contenida por el estrés. Evite los licores y el tabaco. Cambie lo que pueda cambiar. Acepte lo que no puede, e intente una compensación si la situación es seria o duradera.