

## EQUIPO HELP@HAND

### MEDIACIÓN DE CONFLICTOS para investigadores pre y postdoctorales

Desde el comité TRAIN@CBM pretendemos apoyar a todos los investigadores doctorales y postdoctorales durante su trayectoria en CBM no sólo a nivel científico, sino también contribuyendo a crear un ambiente amigable y positivo. Ocasionalmente, los doctores o posdoctorados pueden experimentar malentendidos con otros miembros del laboratorio o incluso con el líder del grupo, lo que puede generar situaciones de angustia.

En el CBM hemos establecido un equipo para gestionar interacciones críticas con una perspectiva de involucrar a la parte vulnerable, la mayoría de las veces los estudiantes. Nos gustaría crear un espacio de apoyo y discusión para brindar comentarios confidenciales y neutrales y restaurar, cuando sea posible, un ambiente pacífico.

Claudio Toma ([claudio.toma@cbm.csic.es](mailto:claudio.toma@cbm.csic.es)) y Cati Ribas ([cribas@cbm.csic.es](mailto:cribas@cbm.csic.es)) del comité TRAIN@CBM serán las personas encargadas de ayudar a sugerir puntos de vista externos ante posibles conflictos o situaciones anómalas. El equipo NO está destinado a tomar ninguna acción formal, pero puede ayudar a mediar entre los investigadores involucrados y, en casos graves, pedir ayuda a las oficinas encargadas de malas conductas.

#### La intención es:

- Proporcionar asistencia confidencial, neutral, independiente e informal a investigadores pre y postdoctorales del CBM que tengan inquietudes que surjan o afecten su trabajo.
- Prevenir conflictos y restablecer relaciones laborales pacíficas, ofreciendo una importante alternativa interna al manejo formal de posibles quejas.
- Abogar por la aplicación justa y equitativa de procedimientos y ofrecer una cartera de servicios informales de resolución de conflictos, hechos a medida, para poder alcanzar soluciones amistosas y sostenibles aceptables para todas las partes, y que fomenten principios y valores respetables en el lugar de trabajo.
- Actuar con estricta confidencialidad, no revelando la identidad de nadie, ni realizando ninguna acción sin el consentimiento previo del interesado.
- No declarar ni presentar documentos en procedimientos formales. No se mantienen registros formales y cualquier comunicación con nosotros se mantendrá confidencial.
- No recibe notificación de reclamos contra la organización ni realiza investigaciones.
- No actuar como sustituto de los canales formales.

Esta figura no tiene autoridad de gestión y no puede crear ni cambiar políticas, ni imponer ninguna solución determinada, pero identificará tendencias y riesgos sistémicos que pueden ayudar a promover un lugar de trabajo más respetuoso y armonioso. Al final de cada año, se realizará un informe que incluirá estadísticas generales del número de casos, un análisis de tendencias y recomendaciones para el futuro.

Actividades incluidas:

- Escucha imparcial y activa
- Evaluación de opciones disponibles
- Proporcionar información y/o derivar a otras fuentes para obtener la asistencia adecuada
- Investigaciones informales de los hechos
- Manejo de conflictos
- Labor diplomática
- Mediación
- Confidencialidad
- Feedback a responsables del Centro