



Os conflitos dende a óptica dunha organización

Pablo Díaz – Xunta de Galicia

29/11/2024



INTRODUCCIÓN

RESOLUCIÓN de 1 de junio de 2016, de la Secretaría General Técnica de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia, por la que da publicidad al Acuerdo del Consello de la Xunta de 28 de abril de 2016 por el que se aprueba el Protocolo para la prevención, la detección, la actuación y la resolución de situaciones de acoso laboral y otras discriminaciones en el trabajo en la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.

RESOLUCIÓN de 27 de octubre de 2023 por la que se publica el Protocolo de la Xunta de Galicia de actuación frente al acoso y a las violencias sexuales y psicológicas en el trabajo.

El Protocolo de la Xunta de Galicia de actuación frente al acoso y las violencias sexuales y psicológicas en el trabajo se aprobó con el voto a favor de las organizaciones sindicales CC.OO., CIG, CSIF y UGT en la Comisión Superior de Persoal de la Xunta de Galicia celebrada el día 1 de agosto de 2023



CONCEPTOS

A efectos de este protocolo se entiende por:

- a) **Acoso sexual**: todo comportamiento verbal, no verbal o físico, no consentido, de índole sexual, realizado con el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- b) **Acoso por razón de sexo**: todo comportamiento no deseado realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.
- c) **Acoso por razón de orientación sexual, identidad sexual, identidad de género y expresión de género**: todo comportamiento que, en función de la orientación sexual, identidad sexual, identidad de género y expresión de género de una persona, persiga atentar contra su dignidad y/o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.



d) Otras violencias sexuales: cualquier acto de naturaleza sexual diferente de los contemplados en las letras a), b) y c), no consentido o que condicione el libre desarrollo de la vida sexual de la persona si tiene lugar como consecuencia o con ocasión de la prestación de servicios.

e) Acoso discriminatorio: todo comportamiento ejercido sobre una persona en función de una (acoso discriminatorio simple) o de diferentes causas (acoso discriminatorio múltiple o interseccional), tales como el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, lengua, estado civil, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, orientación sexual, identidad sexual, identidad de género y expresión de género, adhesión o no a sindicatos o a sus acuerdos, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social que persiga atentar contra su dignidad y/o crear un espacio intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o segregador.

f) Acoso moral o psicológico: todo comportamiento reiterado y prolongado, verbal, no verbal o físico de una o más personas que actúan desde una posición de poder psicológico –no necesariamente jerárquico– en el lugar de trabajo o en conexión con él o que tienen el propósito de crear un entorno hostil y humillante que perturbe la vida laboral de la víctima y que produce el efecto de vejlarla, menospreciarla, degradarla, coaccionarla, intimidarla o discriminarla.



g) Conductas de violencia psicológica: conductas que, desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica, sino en términos psicológicos–, tienen el propósito o el efecto de vejar, menospreciar, coaccionar, intimidar o discriminar a la persona o personas a las que se dirigen, causándoles malestar y perturbando su vida laboral, pero que, por carecer de carácter reiterado y prolongado en el tiempo o por no estar focalizadas en una o varias personas en particular, no pueden considerarse constitutivas de acoso laboral.



COMITÉ DE INTERVENCIÓN

El Comité de Intervención estará compuesto por ocho personas titulares, de las que cuatro serán representantes de la Administración, una de ellas perteneciente al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y otra perteneciente a Dirección General de Simplificación Administrativa, y las otras serán representantes de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito territorial del presente protocolo.

Recordar siempre que el objetivo del C.I. es buscar una solución a la problemática, siempre que sea posible.



PROCEDIMIENTO

1- Una vez admitida a trámite la denuncia el C.I nombrará a dos investigadores (uno de cada parte)

2- Los investigadores citarán a la persona denunciante para entrevistarla

Muy importante escuchar, dejar que hable y tomar nota para establecer una sucesión cronológica de los hechos.

3- Los investigadores citarán a la persona denunciada.

Se ha de explicar a dicha persona porqué está allí y escuchar su versión de los hechos. Misma metodología que lo anterior.

Tener una batería de preguntas preparadas.

Muy importante, dar siempre por hecho que ambas personas cuentan la verdad.

En ambos casos se les pedirán que aporten testigos.

4- Entrevistar a los testigos

5- Realización de un informe que se presentará al resto de miembros del comité con las conclusiones y medidas a adoptar.



TIPOLOGÍA MÁS COMÚN DE CASOS

1 – Conflicto laboral 60% de los casos

2 – Personas con problemas de salud mental 25% de los casos

Sub-protocolo comportamientos extraños

3 – Personas que desconocen sus derechos y obligaciones 10%

4 – Acoso Laboral/sexual 5%



ESTABLECIMIENTO DE LIMITES Y FRONTERAS (debate entre los asistentes)

- 1 – Límites en los casos de obligaciones, cuando no se aplica el mismo criterio al personal
- 2- Límites en los casos acoso sexual
- 3- Límites en los casos de acoso laboral