



## **IV PROPUESTA DEL ÁREA PÚBLICA DE CCOO EN ARAGÓN PARA LA NEGOCIACIÓN DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EN EL GOBIERNO DE ARAGÓN DE 16/01/2023**

***El acoso sexual es una violencia machista inadmisibles que debe ser erradicada de todos los lugares de trabajo, sean presenciales o virtuales.***

Ésta es una declaración de principios para CCOO que es la base de toda negociación en el Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por razón de sexo.

CCOO presenta la cuarta propuesta al borrador del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, -que se une a las anteriores de 15 de junio, 23 de junio, y 27 de noviembre-, orientada a acortar los plazos de resolución del procedimiento de actuación contra el acoso para buscar una resolución eficaz que no se alargue en el tiempo, dotar de las mayores garantías posibles en el tratamiento de las denuncias, permitir que la denuncia pueda ser escrita o verbal, extender la protección del presente protocolo a las administraciones y otras entidades con las que se comparte actividad o espacio en los centros de trabajo, vincular la vigencia del protocolo contra el acoso con la vigencia del Plan de Igualdad, siendo posible, siempre que una de las partes lo requiera necesario, su revisión, y todo ello hasta la eliminación de las conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.

Tras importantes sesiones de negociación en la Comisión de Igualdad, desde CCOO consideramos que se ha producido un cambio sustancial en el texto que ha acogido las propuestas de CCOO tales como: incluir en el protocolo todas las definiciones y formas de acoso sexual que existen en la normativa y jurisprudencia europea y estatal para dotarlo de la mayor garantía, introducción de medidas cautelares, extender el deber de sigilo a todas las partes incluido el presunto acosador, dotar a la Comisión contra el acoso sexual de autoridad en las propuestas de Resolución, entre otras, y, finalmente, se recogen las principales propuestas de CCOO para convertir el Protocolo en un instrumento de ayuda para la mujer víctima de acoso sexual que permiten, una vez resuelva la SGT en el seno del protocolo, si se observan indicios claros de una situación de acoso sexual, la incoación de expediente disciplinario por falta muy grave y, para ello, la Resolución del protocolo de actuación contra el acoso sexual corresponderá a las fases de ordenación e instrucción del procedimiento disciplinario posterior que se pudiera abrir, evitando que el protocolo contra el



acoso sexual se pudiera convertir en un doble juicio para la mujer víctima de violencia.

Por todo lo expuesto, realizamos las siguientes propuestas encaminadas a introducir elementos de prevención que doten de la mayor garantía al protocolo y aumenten la protección de la víctima:

### **PROPUESTAS DE CCOO AL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO:**

1. CCOO quiere un Protocolo de actuación que sea sencillo, rápido y accesible de queja o denuncia confidencial que permita a las víctimas de acoso realizar una denuncia de la situación que está sufriendo, que pueda ser escrita o verbal, y que contemple la posibilidad de realizar denuncias anónimas.
2. El Protocolo de Acoso Sexual debería ser un **Decreto** del Gobierno de Aragón.
3. Creación de un apartado específico sobre la coordinación de actividades empresariales, en virtud del art. 24 de la LPRL, para la creación de protocolos de actuación contra el acoso sexual conjuntos para aquellas actividades propias de la Administración de la CA de Aragón que se realizan de forma conjunta y habitual con otras Administraciones o entidades, o que comparten el centro de trabajo.
4. La Administración de la CA de Aragón **negociará con la representación de las personas trabajadoras en la mesa sectorial** correspondiente las **medidas para prevenir** la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, tales como la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, la realización de campañas informativas o acciones de formación, de conformidad con el art. 48 de la Ley de Igualdad.
5. **Medidas cautelares en el procedimiento de actuación:** Si una de las medidas cautelares es la separación de la víctima de la presunta persona acosadora, será la víctima quien decida la persona que se traslada.
6. **Los plazos del protocolo no pueden ser tan largos.** Tenemos que hablar de días naturales y de plazos cortos o muy cortos para las fases de actuación.



7. La vigencia del Protocolo de Acoso Sexual debería de coincidir con la vigencia de duración del Plan de Igualdad.
8. Elaborar un **Flujograma** que sea claro y gráfico para que las trabajadoras y trabajadores tengan claros los pasos a seguir.