



III 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 29/11/2022

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 que para CCOO no tiene discusión y por eso se exige al Gobierno de Aragón que continúe la negociación del Protocolo sin más paralizaciones hasta acordar un protocolo que proteja a la mujer del acoso sexual como máximo exponente de la violencia de género en el ámbito del trabajo.

CCOO presenta la tercera propuesta al borrador del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, -que se una a las propuestas de 15/06/2022 y de 23/06/2022-, una propuesta que trata de mejorar el protocolo de forma generalizada, pero ante todo busca **UNA VERDADERA PROTECCIÓN DE LA MUJER VÍCTIMA DE VIOLENCIA EN EL TRABAJO**, una violencia ejercida sobre la mujer, única y exclusivamente, por el hecho de ser mujer.

Estamos de acuerdo con que el borrador actual **haya recogido 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, posibilidad de denunciar de forma escrita o verbal, introducción de medidas cautelares, extender el deber de sigilo a todas las partes incluido el presunto acosador, o que la Resolución de la SGT no pueda contradecir a la propuesta de la Comisión de Igualdad, entre otras propuestas.

Por el contrario, la administración ha presentado un borrador que no recoge una de las principales propuestas de CCOO para convertir el Protocolo en un instrumento de ayuda para la mujer víctima de acoso sexual, y para nosotras es un elemento que compromete todo el Protocolo. En el Protocolo se plantea que, una vez resuelva la SGT, si se observan indicios claros de una situación de acoso sexual, se incoará expediente disciplinario por falta muy grave. Desde CCOO proponemos que la Resolución del protocolo de actuación contra el acoso sexual sea y corresponda a las fases de ordenación e instrucción del procedimiento disciplinario posterior que se pudiera abrir, de lo contrario, nos podríamos encontrar ante un doble procedimiento disciplinario, que puede suponer hacer pasar dos veces a la mujer víctima de acoso por un juicio sobre



su situación, y que puede suponer una segunda y doble oportunidad de defensa para la presunta persona acosadora. Dos juicios para la mujer y dos oportunidades de defensa para el acosador. Si esto se produjera, el protocolo carecería de eficacia Y NO PROTEGERÍA A LAS MUJERES, además de que el protocolo podría constituir un acto discriminatorio en sí mismo. Las mujeres víctimas de acoso sexual no verían el sentido a iniciar el protocolo y activarían directamente el procedimiento sancionador disciplinario o, se irían al juzgado de lo penal, en caso de un ilícito penal.

Es por ello que solicitamos a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón una profunda reflexión tanto de ámbito social como de discusión jurídica sobre la pertinencia de investigar, proceder y resolver de forma doble o por duplicado cualquier falta disciplinaria, y en especial las situaciones de acoso sexual.

Y queremos dejar claro que para CCOO un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, ante todo y por delante de cualquier otra cosa, tiene que GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA VÍCTIMA. El acoso de carácter discriminatorio solo se puede alegar desde la parte más desprotegida, tal y como recoge nuestra norma de normas en el art. 14 de la Constitución: ***sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.***

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

1. El Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo no puede convertirse un procedimiento disciplinario añadido al ya existente en el EBEP.
2. 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.
3. El Protocolo de Acoso Sexual debería ser un **Decreto** del Gobierno de Aragón.
4. El Convenio del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, el llamado Convenio de Estambul, es un referente normativo internacional.
5. El Acoso Sexual se produce durante el trabajo, en el ámbito de una relación laboral o de prestación de servicios, o como resultado del mismo,



en el centro habitual de trabajo o fuera de él cuando se encuentre por razones de trabajo.

6. La formación en materia de igualdad de trato de mujeres y hombres, y en concreto sobre la violencia de género **será formación obligatoria para toda la plantilla en tiempo de trabajo** (medida de prevención).
7. La denuncia puede ser realizada por la persona víctima de violencia, por sí misma o a través de su representante legal o de su representante sindical, pero también podrán realizar las denuncias otras personas que tengan conocimiento de una situación de acoso sexual y la Administración tendrá que investigar los hechos y, respetando la decisión de realizar la denuncia por parte de la víctima, deberá analizar si constituyen o no un ilícito penal.
8. **Medidas cautelares:** Las medidas cautelares se realizarán de forma urgente. 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. Si se incoa un expediente disciplinario, las medidas preventivas seguirán vigentes hasta su resolución.
9. **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.
10. Si se produce la incoación de un expediente disciplinario posterior por falta muy grave de acoso sexual, **el procedimiento se realizará por la tramitación de urgencia reduciendo a la mitad los plazos** y toda Resolución resultante del protocolo de actuación contra el acoso sexual constituirá prueba de carácter preceptiva en la instrucción del procedimiento disciplinario.
11. Si el expediente disciplinario con sanción no conlleva el traslado forzoso o despido disciplinario de la persona acosadora, **se tomarán medidas para que víctima y acosador no convivan en el mismo ambiente laboral**, teniendo la víctima la opción de permanecer en el puesto o solicitar un traslado, que no podrá suponer detrimento de sus condiciones laborales.
12. Señalar con claridad en el Protocolo que el art. 13 de la Ley de igualdad de 3/2007 establece la **inversión automática de la carga de prueba en los procedimientos relacionados con discriminación sexual** (siempre que no sean penales). Es decir, la víctima de acoso no es la que tendrá que demostrar que está siendo acosada, sino que la persona denunciada



es la que debe probar que no ha cometido ningún acto constitutivo de acoso.

13. En todas las comunicaciones que se realicen como consecuencia de este procedimiento o de un procedimiento disciplinario posterior, **se omitirá el nombre de la persona objeto del acoso sexual o por razón de sexo.**
14. **Si se producen represalias** durante la situación de acoso o durante el procedimiento para la víctima, ésta tendrá derecho a ser restituida en todas sus condiciones. Las represalias pueden constituir actos de discriminación en sí mismos.
15. La vigencia del Protocolo de Acoso Sexual debería de coincidir con la vigencia de duración del Plan de Igualdad.
16. Elaborar un **Flujograma** que sea claro y gráfico para que las trabajadoras y trabajadores tengan claros los pasos a seguir.