



#### **IV PROPUESTA DEL ÁREA PÚBLICA DE CCOO EN ARAGÓN AL BORRADOR DEL PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO de 17/01/2023**

CCOO presenta su cuarta propuesta de redacción al Borrador del Protocolo de Acoso Sexual y Por Razón de Sexo del Gobierno de Aragón que, junto a las anteriores, conforman la propuesta de negociación del protocolo.

La redacción que se propone acompaña a la Propuesta de CCOO para facilitar la negociación del texto. Las modificaciones y adiciones se realizan en color rojo. Las supresiones se realizan en formato tachado. Se realizan comentarios sobre cuestiones añadidas por la administración al último borrador para su negociación el 17/01/2023.

---



## PÁGINA 13: PUNTO 2 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

### Texto-propuesta de la administración:

“En particular, para el ámbito de la Administración de Justicia, en el que coinciden empleados y empleadas públicas de la Administración de Justicia de la Comunidad Autónoma de Aragón y de otras Administraciones Públicas, se deberá desarrollar un procedimiento específico para la coordinación de actividades de prevención y actuación de las situaciones de acoso sexual y acoso por razón de sexo, entre las Administraciones implicadas cuando las situaciones denunciadas se produjesen entre personal perteneciente a distintas Administraciones.”

### Propuesta CCOO:

La coordinación de actividades empresariales, del art. 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se debe producir ante la concurrencia de la actividad de la Administración de la CA de Aragón con otro ente, sea otra Administración Pública, otra parte del sector público de Aragón u otra empresa; con un tercero. El protocolo de acoso sexual de la Administración de la CA de Aragón solo puede tener un ámbito de aplicación que alcance a la misma.

Si detectamos que una parte de la Administración de la CA de Aragón trabaja de forma habitual con un tercero porque realizan una actividad conjunta o porque utilizan las mismas instalaciones (por ejemplo: los empleados públicos de justicia de DGA con el personal de la Administración de Justicia (anexos LCGPJ); los y las Agentes de Protección de la Naturaleza con la empresa pública SARGA en la extinción de incendios; el personal de las Oficinas de Empleo del INAEM con el personal del SEPE; y muchos otros ejemplos) habrá que incentivar y potenciar desde la DGA la negociación y el acuerdo de protocolos de acoso sexual conjuntos para que la otra parte, el tercero en cuestión, acepte dicha coordinación.

En el Protocolo de Acoso Sexual y acoso por razón de sexo podríamos, bien, crear un apartado específico sobre la coordinación de actividades empresariales, en virtud del art. 24 de la LPRL, para aquellas actividades propias de la DGA que se realizan de forma habitual y/o conjunta con terceros, o, bien, podríamos plantear un **compromiso** por parte de la Administración de la CA de Aragón dentro del “ámbito de aplicación” para la realización de dicha coordinación pero no podemos incluir en la aplicación del texto a un tercero o señalar, dentro de la casuística de coordinación empresarial, un elemento sin hacerlo sobre todos los casos.



## **PÁGINA 17: SOLICITUD INICIO DE EXPEDIENTE**

Propuesta CCOO:

Añadir a la fase de inicio del procedimiento:

**“La denuncia puede ser escrita o verbal, en este último caso la Administración deberá realizar una transcripción de la misma, para su ratificación posterior.”**

## **PÁGINA 18: PUNTO 1.3. MEDIDAS CAUTELARES, DEL PROCEDIMIENTO.**

Texto-propuesta de la administración:

“En los casos en que la medida cautelar sea separar a la víctima de la presunta persona agresora mediante un cambio de puesto de trabajo, u otra medida al respecto, prevalecerá la voluntad de la víctima.”

Propuesta de CCOO:

Queremos señalar que la fórmula escogida de “prevalecerá la voluntad de la víctima” ante un cambio de puesto de trabajo, que, en esencia, recoge la propuesta realizada por CCOO, ofrece ambigüedad. Proponemos de nuevo la propuesta inicial para la redacción del texto: “será la víctima la que decida si el traslado lo realiza ella o la presunta persona agresora.”.

## **PÁGINA 19: PUNTO 2 FASE DE TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO.**

Texto-propuesta de la administración:

En la fase de recopilación de información, cuando se realizan las entrevistas, se ha añadido “asimismo se podrá solicitar, en su caso, la intervención de personal experto”. El concepto personal experto es ambiguo, se debe aclarar si es personal experto en acoso sexual (en la Comisión ya existe esa figura) o personal experto en entrevistar.

Propuesta de CCOO:

Si se refiere a la intervención de personal experto en acoso discriminatorio la figura de la persona experta en materia de igualdad en la Comisión cubre la necesidad; si se trata de persona experta en entrevistar no deberá tener capacidad de intervención.

Solicitamos la supresión del término “la intervención de personal experto”.

## **LOS PLAZOS**



Texto-propuesta de la administración:

La Administración de la CA de Aragón propone unos plazos que, aunque han sido acortados durante el proceso de negociación y han sido sensibles a las propuestas realizadas por CCOO, siguen siendo plazos de media duración.

Propuesta de CCOO:

Desde CCOO proponemos plazos cortos o muy cortos para la resolución del Protocolo de Acoso Sexual y Acoso por Razón de Sexo. Las medidas cautelares van a dificultar las actitudes de acoso más directas, pero la situación de acoso discriminatorio en su conjunto afecta de lleno a la persona y su resolución de la forma más efectiva posible es uno de los elementos de prevención en la continuidad del acoso.

Queremos hablar de días naturales, y no hábiles, ya que los plazos comienzan su eficacia desde su recepción o notificación.

Y propondríamos estos cambios en rojo y negrita:

- Página 19:
  - La Comisión emitirá un informe de valoración con las conclusiones y propuestas que se deriven en el plazo máximo de diez días hábiles desde que se presentó el escrito o comunicación **de denuncia**.
  
- Página 20:
  - La Comisión remitirá **de forma inmediata** estas conclusiones y propuestas a la Secretaría General Técnica u órgano equivalente del Departamento y Organismo y a la Dirección General competente en materia de función pública.
  
  - La Secretaría General Técnica u órgano equivalente, a la vista del informe de la Comisión, en plazo de ~~cinco días hábiles~~ **3 días naturales** desde su recepción, lo notificará a las partes implicadas y acordará motivadamente, en cumplimiento de las conclusiones recibidas, la ratificación de la propuesta de la Resolución de la Comisión y, asimismo, acordará:

**PÁGINA 24: VIII.- ENTRADA EN VIGOR.**

Propuesta de CCOO:

Se propone añadir:



Tendrá una vigencia de duración igual a la del Plan de Igualdad del Gobierno de Aragón.

Su revisión se producirá siempre y cuando sea solicitada por la Administración o por una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación.