

NOTA INFORMATIVA

PROPUESTAS DE CCOO PARA LOGRAR UN PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO EFECTIVO

27 de febrero de 2024

Este martes hemos mantenido una reunión de la Comisión Técnica de Igualdad, para negociar el **protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo** en la Administración General del Estado.

Aunque el borrador que se presenta incorpora leves mejoras sobre el propuesto en febrero de 2023, **CCOO consideramos que continúa sin proteger al personal público** y que no plantea un procedimiento sencillo, claro y garantista para las víctimas.

Algunos de los **cambios que consideramos imprescindibles** son:

- **Medidas organizativas.** Es necesario vincular medidas y situaciones denunciadas, darles carácter automático, y determinar quién puede solicitarlas y debe aplicarlas, así como reducir los plazos para su puesta en marcha.
- **Contenido general.** Aunque sea importante la adaptación a los ámbitos concretos, debe partirse de procedimientos, acciones e instrumentos comunes y concretos.
- **Comisiones de igualdad.** Deben disponer de la información completa de cada caso, con el respeto establecido para los datos de carácter personal.
- **Unidades tramitadoras.**
 - Fijar las unidades receptoras y tramitadoras (art. 62 LO 3/2007, “*La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia*”), unificándolas para simplificar el proceso, tramitación y conocimiento.
 - Proponemos que sea el órgano responsable de personal del centro directivo, para que sea cercano y accesible. Como alternativa, las redes ya existentes: unidades de igualdad, y unidades de coordinación contra la violencia sobre la mujeres en ámbitos periféricos.
 - No parece conveniente la participación de la inspección de servicios hasta el proceso sancionador.
- **Procedimiento.** Permitir el inicio del protocolo por cualquier representante sindical, sin necesidad de que sea personal público.
- **Indicios y evidencias.** Debe determinarse con claridad una mínima descripción, de manera que los criterios para considerarlos sean comunes a todos los departamentos.

- **Asesoría confidencial.**
 - Definir quién puede ser, qué papel tiene y garantizar su participación en todo el proceso.
 - Garantizar la formación a personas de todos los cuerpos, escalas y grupos profesionales, de ambos sexos, y en todo el ámbito territorial.
 - Dar publicidad a la convocatoria de formación habilitante, con criterios de selección claros, objetivos y transparentes.
 - Añadir funciones:
 - Participará de forma directa en la tramitación de comunicaciones y denuncias.
 - Cuando se realice una comunicación, la asesoría confidencial realizará las actuaciones oportunas para poder recabar la información necesaria que permita un análisis objetivo de los hechos y elaborará un informe de conclusiones.
 - Si del análisis concluye que hay evidencias de que la situación comunicada está dentro del ámbito del protocolo, aconsejará a la víctima la activación del mismo.
 - Si la víctima decide activar el protocolo, recabará la mayor información posible para poder efectuar una primera valoración del caso. En caso de que la víctima decida no hacerlo, elevará informe a la jefatura de personal correspondiente para que se lleven a cabo las actuaciones oportunas.
 - Activado el protocolo, participará con otra persona de la unidad tramitadora en la investigación más profunda de los hechos y en la elaboración del informe de conclusiones, que se trasladará a la inspección de servicios para dar inicio al expediente disciplinario.
- **Simplificación del lenguaje.** Más directo, concreto y con menos circunloquios.

En paralelo, es necesario que el acuerdo respecto al protocolo recoja el **compromiso de modificar el régimen disciplinario**, de manera que se permita la sanción disciplinaria grave o muy grave **sin necesidad de acudir a la vía judicial**.

Sin estos elementos, **CCOO no puede avalar un protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo que será inútil en la lucha contra la violencia contra las mujeres.**