

CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa

PROTOCOLO DE ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO **MINISTERIO DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y FUNCIÓN PÚBLICA**

10 octubre de 2024

El Ministerio de Transformación Digital y Función Pública ha ratificado en Mesa Delegada celebrada en el día de hoy, 10 de octubre, la adaptación del protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la AGE, en cumplimiento de lo establecido por el Real Decreto 247/2024, de 8 de marzo, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en la AGE y sus Organismos Autónomos, que daba de plazo hasta el 29 de septiembre para culminar el proceso.

La propuesta de adaptación del Ministerio fue presentada a la parte social a mediados del mes de agosto abriendo un plazo de presentación de observaciones que finalizó a mediados del mes de septiembre.

El Grupo Técnico de Igualdad se convocó el día 25 de septiembre para constituir este Grupo Técnico y para tratar este asunto. La nueva versión que nos presenta la Administración en esta reunión nos permite reconocer la inclusión de algunas cuestiones que CCOO había propuesto en sus observaciones, como disponer entre las medidas organizativas la posibilidad de separar a la víctima de su acosador, ciertas medidas de difusión, información y comunicación, o la periodicidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Sin embargo, este protocolo presenta las mismas debilidades que el protocolo de acoso sexual y acoso por razón de sexo de la AGE, las mismas debilidades que se convirtieron en razones por las que CCOO no firmó este último.

Un punto clave del protocolo es su activación, que se produce en el momento en que se presenta la queja o denuncia. Debe identificarse claramente quién es la Unidad Receptora y facilitar su presentación. El Ministerio, inspirado en el protocolo de acoso sexual de la AGE, establece que la Unidad Receptora será la Inspección de Servicios. Desde CCOO entendemos que en ningún caso la Inspección de Servicios debe asumir esa función. Su papel debe centrarse en la fase de investigación del procedimiento sancionador. Para ser imparcial en esta actuación precisa su alejamiento de la fase de recepción de la denuncia y de tramitación informal. De lo contrario entraría en contacto con la información, hechos, datos o personas afectadas por el proceso, que condicionarían e influirían su decisión.

Por otra parte, la Inspección de Servicios solo tiene presencia física en SSCC, por lo que los centros de la periferia sufrirán una lejanía respecto del centro receptor de denuncias y de tramitación, algo que dificultará e inhibirá la interposición de quejas o denuncias. A su vez, las Asesorías

Confidenciales quedan en un segundo plano en este protocolo, lejos de la función central en la recepción y tramitación informal de la denuncia que entendemos que debería tener. A ello se añade otro motivo de preocupación para CCOO: **la falta de personal y de recursos con la que se pretende poner en marcha este protocolo**, no solo a nivel del Ministerio, sino en la AGE en general. A estas fechas aún no se han conformado los listados de Asesores/as Confidenciales, y con todo y con ello, no se garantiza que estos listados sean permanentes ni estables, de tal manera que no toda persona que se forme en Asesoría Confidencial tiene obligación de estar disponible para ejercer estas funciones. Esta preocupación queda confirmada cuando Organismos como MUFACE e INAP informan de que no cuentan con ninguna persona formada en Asesoría Confidencial o, lo que es peor por incomprensible: que no se concede la formación a quien solicita formarse.

“Hay que esperar cuando se está desesperado y andar cuando se espera” (G. Flaubert). Sin presupuesto, sin planificación de recursos, sin dotación de medios, el protocolo es un documento a la desesperada, hecho, parece, con el único objetivo de sacarse la foto en instancias superiores y seguir blanqueando a la Administración General del Estado para investirla de una caricatura de lo que es la igualdad de trato y la no discriminación.

Por último, pero de importancia capital, la protección de la víctima se pone en compromiso al no garantizarse que las medidas de protección no se suspenderán cuando existan indicios fundados de criminalidad que obliguen a poner los hechos en conocimiento del Ministerio Fiscal. Si la víctima no quisiera denunciar por la vía penal se daría por cerrado el expediente y los comportamientos denunciados quedarían impunes. Si hay denuncia hay que esperar a la resolución de la causa penal, y mientras se dirime o no en los tribunales, la persona víctima quedaría desprotegida en el ámbito laboral.

Aunque hay más aspectos que podrían ser revisados y mejorados, lo hasta aquí descrito son las líneas rojas por las que **CCOO informó en el Grupo Técnico de Igualdad en contra de esta adaptación de protocolo de acoso sexual**, y en coherencia con el posicionamiento de CCOO ante el protocolo de la AGE. Por nuestra parte, observaremos este protocolo en el Grupo Técnico de Igualdad, donde nos tendrán que proporcionar información sobre el número de activaciones del protocolo, de los resultados de las investigaciones, de las medidas adoptadas, o del número de expedientes disciplinarios y acciones judiciales de que se tengan conocimiento, y denunciaremos todo aquello en que el protocolo no cumpla con su objetivo fundamental: la protección de la víctima ante una forma de violencia que vulnera derechos humanos.

En **CCOO** somos **“Punto Violeta”** y **estamos a tu disposición** para acompañarte y ayudarte frente a toda forma de discriminación por razón de sexo. No dudes en contactar con nuestra Sección en: sindicato.ccoo@hacienda.gob.es.

