

REUNIÓN COMISIÓN DE IGUALDAD MITES

14 de noviembre de 2024

Ayer por fin se reunió la Comisión de Igualdad dependiente de la Mesa Delegada del Ministerio.

No nos ha sorprendido la convocatoria, se acerca el 25N y algo hay que hacer con esto de la Igualdad, incluso teníamos pendiente un tema adecuado: la adaptación del *Protocolo de actuación frente acoso sexual y por razón de sexo en la AGE* a este ministerio. Además, la reunión cuenta como objetivo cumplido para el III plan, no lo que se trate en ella ¡con celebrarla ya vale! Así que con la celebración de esta mañana la administración hacía casi un pleno.

Después de revisar los puntos que nos afectaban del III plan de Igualdad para explicar los niveles de seguimiento, algo que se hizo con gran celeridad porque se cuentan casi con los dedos de una mano (y los que afectan directamente al personal de esta casa con menos) y explicar lo poco que se había hecho y contarnos que aquel proyecto de análisis de brecha salarial de género se quedaba en agua de borrajas, nos centramos en el análisis del borrador de adaptación que proponen del ya mencionado Protocolo que afectará también a los OOAA dependientes de este ministerio.

Advertir que CCOO es el único sindicato que no firmo el acuerdo este protocolo en Función Pública y no lo hicimos porque no sirve para mucho y genera unos niveles de indefensión significativos en las víctimas.

Es relevante que en este Ministerio hayan decidido maquillar el protocolo para que parezca algo que no es, han intentado hacer un poco más que otros ámbitos, pero desgraciadamente el documento original esta publicado en BOE y aunque intenten disfrazarlo, en el momento que se plantee algún caso, habrá que sacarle el manto de seda y quedará lo que ahí está.

El maquillaje además no lo tapa todo, sigue sin haber denuncia solo hay comunicaciones y eso a pesar de que el art 62 de la ley orgánica 3/2007 que establece la obligación de este tipo de protocolo en la AGE, habla específicamente de queja o denuncia no de comunicación. Tampoco hay medidas cautelares solo organizativas ni por supuestos sanción al acosador ni resarcimiento a la víctima.

Pero además por mucho que lo maquillen no pueden evitar lo más grave que es el hecho de que, si hay indicios y se llega a evidenciar un caso de acoso sexual, entran en juego dos artículos de sendas normas que apartan la intervención del interno de la administración y lo llevan a los juzgados de lo penal.

- De una parte, el EBEP que en su art 94.3 dice que *Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal*. Recordemos que el acoso sexual es un delito tipificado como delito penal, en este caso siempre se suspenderá.
- De otra en art 23 del RD 33/1986 del Reglamento del Régimen Disciplinario que establece que *Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de criminalidad, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal* e impide además la continuidad del procedimiento *cuando se trate de hechos que pudieran ser constitutivos de algunos de los delitos cometidos por los funcionarios públicos, contra el ejercicio de los derechos de la persona reconocidos por las Leyes*.
Volvemos a la suspensión

Estas normas a las que hay que unir la obligación de denuncia ante el conocimiento de la existencia de un presunto delito que afectan a todo el mundo, pero en mayor medida se exige a los empleados y empleadas públicas, son las que impiden que los casos de acoso sexual en la AGE solo se evidencien cuando se acude a los tribunales, algo que muchas de las víctimas no quieren hacer, básicamente porque estos tipos de acoso, sobre todo en acoso sexual suele darse en ausencia de testigos y es difícil conseguir pruebas. Es cierto que en estos casos la declaración de la persona acosada puede ser considerada la principal prueba de cargo al ser prácticamente imposible presentar testigos, incluso el Tribunal Supremo ha diseñado tres parámetros de apreciación judicial de dicha prueba: subjetivos, objetivos y temporales. Y en muchos de los casos es la propia fiscalía la que no los ve viables.

Prueba de las dificultades de llegar a una condena en la vía penal es que en toda España en 2021 solo hubo 74 condenas por acoso sexual en los tribunales españoles, en mismo año el ministerio del interior informaba de 565 denuncias por acoso sexual, de las que se constató la existencia de 396.

Sin cambiar estos dos artículos el protocolo no sirve para nada porque si hay indicios de acoso sexual, aunque se inicie la investigación por la Inspección de Servicios, en el momento que constate que hay indicios de acoso hay obligación de comunicación al ministerio fiscal y se paran las actuaciones en el interno de la administración. El ministerio fiscal se pone en contacto con la víctima para explicarle que puede y debe denunciar, pero si no quiere hacerlo se acaba el camino y quién acosa sigue impune, si denuncia hay que esperar a la resolución de la causa penal. Si no denuncia la única vía que le queda a la administración es minorar la calificación de la falta y llevarla a falta leve con la consecuencia de que quien acosa permanece prácticamente impune y la auténticamente fastidiada es la víctima. ¡Hay casos en la AGE de acosadores reincidentes que se van de rositas con un mero apercibimiento!

Como colofón es necesario destacar que desde CCOO entendemos que Función Pública obvia de forma absolutamente consciente la enorme diferencia que existe entre el concepto de acoso sexual en el ámbito penal y su consideración en el ámbito laboral o administrativo y lo hace precisamente para evitar los procedimientos de investigación y sanción dentro de la propia administración, algo que contraviene el espíritu de la propia existencia de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo que lo que deberían perseguir es precisamente solucionar el problema en el ámbito laboral con los menores niveles de sufrimiento de las víctimas y la sanción ejemplar al acosador dentro del propio ámbito.

Tras todo lo mencionado entenderéis que por mucho que se maquille y por mucho que el resto de las organizaciones sindicales lo acepten, desde CCOO no podemos suscribir un acuerdo que deja indefensas a las víctimas.

Seguiremos informando, un saludo.