

Nota informativa de CCOO sobre la reunión con la Comisión Delegada de Igualdad del MITECO acerca del borrador de protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo

- **CCOO planteamos varias modificaciones que entendemos que debería recoger el borrador presentado por el MITECO.**

El pasado día 17 de septiembre **CCOO** mantuvo una reunión con la Comisión Delegada de Igualdad del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (MITECO) para analizar el borrador del nuevo protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo. En el encuentro, **CCOO** realizó diversas observaciones y aportaciones con el fin de fortalecer el protocolo y garantizar la máxima protección a las víctimas.

Desde **CCOO** queremos reiterar que no firmamos el acuerdo sobre el vigente protocolo de acoso sexual y por razón de sexo, por considerarlo alejado de las premisas que defendemos y de las recomendaciones del Ministerio de Igualdad. Este protocolo deja a las víctimas desprotegidas al no cerrar el ciclo de denuncia mediante un procedimiento sancionador eficaz, dado que los artículos vigentes en la normativa actual obligan a suspender cualquier procedimiento disciplinario ante indicios de criminalidad, trasladándolo directamente al Ministerio Fiscal.

Las disposiciones del artículo 94.3 del TREBEP y del artículo 23 del Reglamento del Régimen Disciplinario (RD 33/1986) obligan a suspender el procedimiento en casos de acoso sexual, lo cual impide la continuidad y deja a las víctimas sin la protección adecuada. Esto es inaceptable para nuestra organización, ya que imposibilita cualquier avance en la resolución efectiva de estos casos dentro del ámbito laboral.

A pesar de nuestra no adhesión al acuerdo actual, valoramos positivamente algunos aspectos de la propuesta de adaptación planteada por la administración, particularmente en cuanto a evitar que las Inspecciones de Servicios asuman todo el procedimiento. Equiparar su papel a diferentes roles dentro del proceso judicial no resulta apropiado. Por ello, desde **CCOO** sugerimos:

- Mantener el papel de la Inspección de Servicios como equipo interdisciplinar de apoyo, sin asumir el desarrollo completo del protocolo.
- Derivar la comunicación de los casos a otro órgano, preferiblemente una unidad de gestión de personal o igualdad.
- Contar con asesoras confidenciales de distintos grupos y categorías profesionales, que se ofrezcan de manera voluntaria y reciban formación específica para cumplir con este rol. La elección de la asesora debería estar siempre en manos de la víctima.

Asimismo, **CCOO** subraya la necesidad de implementar medidas organizativas durante la activación del protocolo que garanticen la separación entre la presunta víctima y el presunto acosador, con el visto bueno de la primera, especialmente en entornos laborales masculinizados. Esto es imprescindible para asegurar la protección y el bienestar de la víctima durante todo el proceso.

CCOO continuará trabajando para que el protocolo se ajuste a los estándares de protección y equidad que consideramos indispensables en cualquier entorno laboral.

El protocolo tiene como objetivo prevenir, detectar y resolver de manera efectiva las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo en el ámbito laboral del MITECO.

Algunas de las observaciones realizadas

Lugar de aplicación: **CCOO** destacó la importancia de especificar que el protocolo cubre no solo los lugares físicos de trabajo, sino también todos los espacios donde se realicen actividades relacionadas con el mismo, como durante viajes, estancias o eventos institucionales, espacios públicos compartidos, estancias de formación, traslados etc.

Medidas preventivas: Se planteó la necesidad de desarrollar campañas informativas periódicas y difundir el protocolo de manera clara, tanto entre el personal del MITECO como entre las empresas externas que operen en sus instalaciones. Se sugirió incluir banners, carteles, guías de buenas prácticas, así como medidas específicas para entornos de convivencia prolongada o turnos

Iniciación del procedimiento: **CCOO** subrayó la importancia de garantizar el anonimato en los canales de denuncia y de explorar la posibilidad de incluir buzones físicos en los centros de trabajo más alejados geográficamente. Asimismo, se propuso que los superiores jerárquicos tengan la obligación de interponer una denuncia de oficio al conocer posibles situaciones de acoso.

Garantías del procedimiento: Se solicitó la inclusión de garantías de procedimiento, como la firma de una declaración responsable por parte de las personas implicadas en el proceso para asegurar la confidencialidad.

CCOO hizo hincapié en la necesidad de reforzar la formación del personal de asesoría confidencial, dado que la responsabilidad del protocolo recae en gran medida sobre esta figura. Además, se planteó establecer un mecanismo de coordinación con la Inspección de Servicios para proporcionar un mayor apoyo.

CCOO entiende que cuando el caso deba ser elevado a la vía penal, la vía sancionadora administrativa deberá continuar tras el juicio, siempre que la autoridad judicial no dictamine que los hechos no han quedado probados, evitando así que en los casos donde hay sobreseimiento de la causa porque la víctima no se ratifica en el juicio penal, se cierre la tramitación de la vía sancionadora administrativa

Medidas específicas para instalaciones singulares

En cuanto a instalaciones singulares, como presas o centros aislados, **CCOO** insistió en la necesidad de desarrollar actuaciones específicas para garantizar el acceso a la información del protocolo y la activación de canales de comunicación, especialmente en contextos de convivencia prolongada más allá de la jornada laboral.

CCOO pide que se concrete cuándo, cómo y con qué periodicidad, se informa a la representación sindical de todas las actuaciones recogidas en este protocolo (expedientes disciplinarios, acciones judiciales)

Sigue sin realizarse un estudio o encuesta de valoración inicial en todo el personal del Ministerio al fin de realizar un verdadero diagnóstico de la situación en la que nos encontramos tanto respecto a casos de acoso que pueden estar latentes, sensibilidades hacia este tema, así como a resultado de las mediadas tomadas en su momento en situaciones denunciadas. **CCOO seguirá vigilante para que el protocolo se implemente de manera efectiva, garantizando un entorno laboral libre de acoso en todos los centros de trabajo del MITECO, sus OOAA y AEMET.**