



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

| | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 184/522, 184/524, 184/526, 184/528, 184/530, 184/532, 184/534, 184/536, 184/537, 184/539, 184/542, 184/544, 184/546, 184/548, 184/550, 184/551, 184/553, 184/554, 184/555, 184/558, 184/560, 184/562, 184/564 | 05/08/2016 | 2038, 2040, 2042, 2044, 2046, 2048, 2050, 2052, 2053, 2055, 2058, 2060, 2062, 2064, 2066, 2067, 2069, 2070, 2071, 2074, 2076, 2078, 2080 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

AUTOR/A: CANTERA DE CASTRO, Zaida (GS); TREVÍN LOMBÁN, Antonio Ramón María (GS)

RESPUESTA:

En relación con la información interesada se señala que los datos que se aportan a continuación están extraídos de los informes que, con carácter semestral y conforme al apartado noveno del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil (GC), realiza el Servicio de Régimen Disciplinario de la Dirección General de la Guardia Civil. Los informes disponibles hasta la fecha hacen referencia al periodo temporal comprendido entre el 01-01-2013 y el 31-12-2015.

Efectuada la anterior precisión, los datos disponibles son los siguientes:

- Casos de acoso laboral denunciados en el seno de la GC:

Se tiene constancia de la presentación de 20 denuncias o partes disciplinarios a la autoridad judicial o administrativa competente en la materia.

Además, se tiene conocimiento de 13 comunicaciones realizadas por parte de los Gabinetes de Psicología a los Mandos competentes, conforme a lo estipulado en la Instrucción 1/2015, de 1 de julio, del Subdirector General de Personal, por la que se dictan instrucciones complementarias de desarrollo del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

- Casos de acoso sexual denunciados en el seno de la GC:

Se tiene constancia de la presentación de 3 denuncias o partes disciplinarios a la autoridad judicial o administrativa competente en la materia.



- Investigaciones abiertas por denuncias de acoso laboral/sexual en el seno de la GC:

De aquellas denuncias o partes que han sido interpuestos directamente ante la autoridad judicial competente, las investigaciones que en su caso se hayan realizado lo habrán sido bajo la tutela de dicha autoridad, no pudiendo aportar datos al respecto.

En el ámbito de responsabilidad de la Dirección General de la Guardia Civil, conforme a lo dispuesto en el Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en el citado Cuerpo, se tiene conocimiento de:

- la realización de 22 investigaciones relacionadas con acoso laboral, bien mediante la instrucción de una información reservada, bien en el ámbito de la instrucción del correspondiente expediente disciplinario.

- la realización de dos investigaciones relacionadas con acoso sexual, en el ámbito de la instrucción de los correspondientes expedientes disciplinarios.

- Medidas cautelares adoptadas en casos de denuncia de acoso laboral/sexual en el seno de la GC:

Las medidas cautelares que recoge el apartado 8.3 del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil se adoptan, llegado el caso, sobre el presunto infractor y responsable de las conductas o comportamientos de acoso, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 y 54 de la Ley 12/2007, de 22 de octubre, del Régimen Disciplinario de la Guardia Civil; y en el artículo 92.1 de la Ley 29/2014, de 28 de noviembre, de Régimen del Personal de la Guardia Civil.

La finalidad de dichas medidas cautelares es la que los citados artículos contemplan, lo que no es óbice para que las mismas supongan o conlleven una protección a la presunta víctima del caso en cuestión.

En relación directa con la víctima, son medidas preventivas, que no cautelares, las que cabría adoptar, conforme con lo dispuesto en el apartado 7.c del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil.

- Denuncias de acoso laboral que han acabado con sanción disciplinaria contra el denunciado:

Hasta la fecha, se tiene constancia de la imposición de una sanción disciplinaria por las causas interesadas. Asimismo, se señala que en la actualidad hay seis procesos judiciales o expedientes disciplinarios en trámite.

- Denuncias de acoso sexual que han acabado con sanción disciplinaria contra el denunciado:

Hasta la fecha, se tiene constancia de la imposición de una sanción disciplinaria por las causas interesadas. Por otra parte, se indica que en la actualidad hay dos procesos judiciales o expedientes disciplinarios en trámite.



- Denuncias de acoso laboral que han acabado en procedimiento penal contra el denunciado:

Se tiene constancia de la apertura de once procesos judiciales por las causas interesadas.

- Denuncias de acoso sexual que han acabado en procedimiento penal contra el denunciado:

Se tiene constancia de la apertura de un proceso judicial por las causas interesadas.

- Denuncias de acoso laboral/sexual que han acabado con sanción disciplinaria o en procedimiento penal contra el denunciante:

El protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil, aprobado por Resolución de 8 de abril de 2013, del Director General de la Guardia Civil establece en su apartado 9.- Información, registro, seguimiento y control que “por parte del Servicio de Régimen Disciplinario de la Guardia Civil se realizará un seguimiento estadístico, penal y disciplinario, de los casos en los que concurren circunstancias susceptibles de incardinación en el presente protocolo”.

La Instrucción 1/2015, de 1 de julio, por la que se dictan instrucciones complementarias de desarrollo del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil establece en su apartado 6. Registro de las actuaciones, la elaboración de un informe estadístico semestral, dentro del cual no se encuentran ninguno de los apartados a los que refiere las preguntas formuladas. Al no tener registros al respecto, no es posible aportar la información solicitada.

- Actividades de carácter formativo para hacer frente al acoso laboral/sexual:

Por parte del Servicio de Psicología de la Guardia Civil se han impartido 842 actividades formativas, en cuyo contenido se encuentra formación específica en materia de acoso.

- Actividades de carácter formativo para hacer frente al acoso laboral en el ámbito sexual de la GC:

Se desconoce el alcance del término “ámbito sexual de la Guardia Civil”.

- Medidas de carácter preventivo para hacer frente al acoso laboral/sexual:

Hasta la fecha, y desde la entrada en vigor de la Resolución del Director General de la Guardia Civil, de fecha 8 de abril de 2013, la Guardia Civil ha implementado sucesivamente una serie de medidas preventivas al objeto de evitar la ocurrencia de comportamientos y situaciones susceptibles de ser consideradas acoso, cualquiera que sea su ámbito (laboral, sexual o por razón de sexo).

Así, y conforme a lo dispuesto en la propia Resolución del Director General de la Guardia Civil, de fecha 8 de abril de 2013, en los ámbitos de la prevención primaria, secundaria y terciaria:

- se ha aprobado y difundido entre los miembros de la Guardia Civil el Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil;
- de manera sistemática, se realizan acciones de formación continua para los cuadros de mando;



- se ha elaborado y difundido una guía divulgativa sobre el acoso, a la cual todos los miembros de la Guardia Civil tienen acceso a través de la Intranet corporativa;
- se está en proceso de elaborar un manual de buenas prácticas en relación con el acoso;
- se ha puesto a disposición de todos los guardias civiles una página web, dentro de la Intranet corporativa, donde se ofrece más información sobre el asunto que nos ocupa;
- se encuentra a disposición de todos los guardias civiles un teléfono de atención psicológica, de carácter gratuito, permanente, confidencial y especializado;
- se encuentra a disposición de las presuntas víctimas de comportamientos de acoso una atención temprana por parte de los Servicios de Psicología y de Asistencia Sanitaria con el fin de minimizar los efectos perniciosos en su salud física y psíquica, susceptibles de requerir tratamiento especializado para su recuperación y el mejor pronóstico sobre el curso de la sintomatología o trastorno.

- Número de casos de denuncias de acoso laboral/sexual en los que han intervenido agentes de riesgos laborales:

La Guardia Civil no dispone de “agentes de riesgos laborales”; en todo caso, procede hablar de guardias civiles destinados en el Servicio de Prevención y órganos de él dependientes.

En el entendimiento de que la pregunta planteada quiere hacer referencia a estos últimos, en el ámbito de la Guardia Civil, es el Servicio de Psicología, dependiente de la Jefatura de Asistencia al Personal, quien en mayor medida participa en los asuntos en materia de acoso, tanto desde el punto de vista preventivo, como desde el punto de vista asistencial, junto con otros Servicios dependientes de la Jefatura citada: el de Asistencia Sanitaria y el de Prevención. Esta actuación viene así recogida en la Resolución del Director General de la Guardia Civil, de fecha 8 de abril de 2013.

La razón por la que en la Guardia Civil es el Servicio de Psicología quien está más involucrado en la temática del acoso, es precisamente por el alto nivel de especialización en esta materia que poseen los Oficiales psicólogos pertenecientes a dicho Servicio.

Al contrario que en otros organismos o instituciones, donde la presencia de facultativos psicólogos (de haberla) puede ser considerada como testimonial, en el caso de la Guardia Civil el despliegue territorial de los psicólogos garantiza una asistencia adecuada a los guardias civiles que lo precisen, y una pronta participación en aquellos casos (de acoso o de cualquier otra materia) en que así se precise.

- Tiempos de activación de los protocolos en denuncias de acoso laboral/sexual:

Como se manifestaba anteriormente, en el informe estadístico semestral elaborado según lo dispuesto en el apartado 6 de la Instrucción 1/2015, de 1 de julio, por la que se dictan instrucciones complementarias de desarrollo del Protocolo de actuación en relación con el acoso laboral y sexual en la Guardia Civil, no se recogen las cuestiones referidas en estas preguntas. Al no tener registros al respecto, no es posible aportar la información solicitada.

Madrid, 23 de diciembre de 2016