



PROPUESTAS AL CONSEJO GRUPOS DE ACOSO LABORAL Y ACOSO SEXUAL

Definiciones:

En un principio se hace necesario definir en cada caso qué es el caso laboral y qué es el acoso sexual.

Es **acoso laboral**, el trato hostil vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

Es **acoso sexual**, una conducta de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que la persona se sienta ofendida, humillada y/o intimidada. Es en el caso de la mujer una discriminación de género, y una forma específica de violencia contra la misma.

Discriminación contra la mujer o discriminación de género; es toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres de los derechos humanos y libertades fundamentales, y las libertades, como lo son sus derechos laborales.

Violencia contra la mujer es toda acción o conducta basada en su pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado su muerte, daño o sufrimiento físico o sexual o psicológico, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación de libertad, tanto sí se producen la vida pública como en la privada. La violencia es la manifestación más grave de la discriminación contra las mujeres.

El **acoso sexual** puede presentarse de distintas **formas**: Como chantaje, como ambiente laboral hostil.

Como **chantaje**, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral, ya sea económico o de promoción profesional, o la permanencia en determinada unidad de libre designación, para que acceda a comportamientos de connotación sexual.

Los comportamientos de connotación sexual pueden consistir en **violencia física**, como tocamientos, acercamientos innecesarios; en **violencia verbal**, consistentes en comentarios y preguntas sobre el aspecto, el estilo de vida, la orientación sexual, llamadas de teléfono ofensivas; o **violencia no verbal**, como silbidos, gestos de connotación sexual, presentación de figuras u objetos pornográficos.



La **violencia** también se puede dar **contra el hombre**, si bien en el ámbito de la Guardia Civil será menos frecuente porque sólo el 7% de la plantilla del Cuerpo es femenina.

- **Forma de actuación para prevenir y combatir los hechos que sobre esos tipos de ilícito puedan producirse:**

- Para **prevenirlos** se hace necesario la concurrencia de todos los guardias civiles masculinos o femeninos a seminarios en los que se informe de estas formas de violencia, y de la necesidad de establecer pautas de comportamiento profesional y extra profesional que eviten los hechos de ese tipo, y al tiempo se informe de los canales de denuncia con garantías establecidos con ese fin, o la actuación de oficio exigible ante el conocimiento de los hechos por parte de los superiores del presunto acosador.
- La **prevención** puede incluir medidas de actuación sobre guardias civiles de cualquier empleo o género que denoten tendencia en un estado primario o inicial, a actitudes o acciones de este tipo, por su forma de comportamiento, expresiones, gestos, u otros indicadores, o que reflejen una trascendencia exterior proclive hacia estos hechos, aunque no se hayan desarrollado en todos sus aspectos subjetivos y objetivos contra ningún concreto otro guardia civil. Siendo propuestos ante ese conocimiento por sus superiores a seminarios o cursillos de más extensión y a un examen psicológico más profundo, para que logren tras el seminario, el convencimiento de lo reprochable de estos actos.
- Una vez **acaecidos los hechos** se han de favorecer canales de obtención de la denuncia que requiera inicialmente la constatación documentada de una primera manifestación de la presunta víctima ante los investigadores, alejada del conocimiento de cualquiera de sus superiores en la cadena de mando, a excepción del supuesto en el que el trasmisor o intermediario de la denuncia hubiera sido otro superior, que podría en ese caso convertirse en testigo por el conocimiento directo o indirecto que hubiera tenido de los hechos objeto de denuncia.
- La **denuncia** se investigará por ASUNTOS INTERNOS de la Dirección General de la Guardia Civil, siguiendo los protocolos de Policía Judicial, y favoreciendo con la colaboración de la presunta víctima, la obtención y aportación al procedimiento o atestado de las pruebas necesarias, tanto las que se pudieran obtener hasta ese momento de la denuncia, como las que se





CONSEJO

Apdo. Correos N.º 3
27500 Chantada (Lugo)
☎ 670 519 453

podieran obtener fruto de la investigación, pudiendo emplearse con el conocimiento de la Autoridad Judicial, civil o militar, previa incoación de diligencias, si fueran autorizadas formas de escucha telefónica o de otro tipo, y/o grabaciones mediante instrumentos o medios que personalmente pudiera llevar adosados la presunta víctima, para cuando se prevea la sucesión de nuevos hechos del mismo tipo que los denunciados, con el fin de recabar medios documentales de prueba, si los obtenidos hasta ese momento pudieran ser insuficientes para garantizar el esclarecimiento de un hecho delictivo. O para demostrar el acoso laboral mediante actos sistemáticos.

- Las grabaciones aportadas por la presunta víctima como medio de prueba serán aceptadas por los investigadores o instructores del atestado haciéndolas llegar a la Autoridad Judicial, para su libre valoración por parte de la citada autoridad, con las garantías exigibles en el procedimiento judicial.
- Igualmente si los hechos denunciados fueran de menor entidad y tan sólo pudieran indiciariamente ser calificados como infracción disciplinaria se acordará la apertura de una información reservada o directamente procedimiento disciplinario si hubiera pruebas suficientes sobre el presunto autor/es. Caso de iniciarse la investigación mediante información reservada, ante la necesidad de recabar más pruebas, será encomendada, como en el caso de que los hechos fueran presuntamente delito, al departamento de Asuntos Internos de la Dirección General, y se actuará de la misma forma protocolaria como si el hecho fuera delictivo, si bien los medios de grabación de voz e imágenes deberán autorizarse tanto por la presunta víctima como por la Autoridad disciplinaria que hubiera ordenado la información reservada o la incoación de procedimiento disciplinario. La víctima podrá hacer grabaciones telefónicas mediante el uso de su propio teléfono, sobre las conversaciones mantenidas con el presunto autor de los hechos, ya fuera llamante o llamada, o con testigos que no quisieran revelar el conocimiento directo o indirecto de los hechos investigados. Dichas grabaciones deberán ser autorizadas o puestas en conocimiento previo de la Autoridad disciplinaria a través del Instructor, cuando lo hubiera solicitado la víctima, siendo pruebas administrativas suficientes y con garantías desde ese momento, para lograr el convencimiento de los hechos.
- En la toma de manifestación de la víctima se le hará saber o se le advertirá de la necesidad y obligación de decir verdad, y ser lo más objetiva posible, sin perjuicio de que pueda probar o no lo que manifieste. Igual se procederá en la



- toma de manifestación de los testigos, por ser igualmente una exigencia legal.
- Las grabaciones aportadas por la presunta víctima con carácter previo a la autorización o puesta en conocimiento de la Autoridad disciplinaria, estarán sujetas al criterio de libre valoración de las mismas como prueba por parte de la citada autoridad, previo sometimiento a la contradicción del investigado en el procedimiento. La víctima sólo podrá grabar con carácter previo al inicio de la información reservada o procedimiento disciplinario, aquellas conversaciones en las que no intervinieran o estuvieran presentes terceras personas, a no ser que igualmente fueran autores del presunto hecho delictivo o ilícito. Y con el único fin de demostrar el hecho delictivo.
 - En la investigación se adoptarán las cautelas necesarias sobre la veracidad de la manifestación, manteniendo la presunción de inocencia del investigado, pero se adoptaran todas las formas y medios posibles para la obtención de pruebas que favorezcan el esclarecimiento de los hechos denunciados, y sólo en el supuesto de que quede sobradamente probado que la persona denunciante y en su caso los testigos obraron de mala fe, faltando a la verdad dolosamente, con absoluto desprecio a la verdad, podrá ponerse fin a la investigación y proceder en su caso contra la misma y/o los testigos. La falta de prueba de los hechos, no podrá repararle ningún perjuicio, en cualquier otro caso. Ni podrá exigírsele la prueba diabólica, por imposible.

- **Formas de recepción de la denuncia:**


- Sin necesidad de seguir el conducto regular, para salvaguardar la eficacia en el esclarecimiento de los hechos, si desde el principio no estuviesen plenamente probados éstos, y no se diera traslado de oficio por los superiores que tuvieran conocimiento.
- Se utilizará mejorada la actual plataforma de la intranet para recabar denuncias o informaciones de este tipo, e igualmente se habilitará una dirección física y otra de internet oficial, fax, y teléfono donde poder dirigir la denuncia, y efectuar las consultas previas necesarias.



**INDEPENDIENTES
GUARDIA
CIVIL**

PROPUESTAS

CONSEJO

Apdo. Correos N.º 3
27500 Chantada (Lugo)
 670 519 453

Se podrá remitir a la persona que se considere víctima o afectada, cuando haga uso de los citados medios de comunicación, para el caso de no denunciar, y sólo consultar, a persona especializada del Cuerpo que le asesore y le facilite medios apropiados, caso de ser necesario, para que pueda interponer su denuncia.

8 de noviembre de 2018

IGC



/IGCprofesional



@igc_profesional



@_IGC_



IGC Profesional



www.igcprofesional.es

Página 5



670 519 453



Apdo Correos n.º 3
27500 Chantada (Lugo)



oficina@igcprofesional.es



D. Francisco Javier FERNÁNDEZ HERNÁNDEZ, con D.N.I. 23.024.838K, Vocal del Consejo de la Guardia Civil por la Escala Básica de Cabos y Guardias, perteneciente a la Asociación Independientes Guardia Civil- IGC, inscrita en el Registro de Asociaciones Profesionales de la Guardia Civil con el número 8, por medio de la presente, expone:

El artículo 39.1 de la Constitución Española establece que la protección social, económica y jurídica de la familia es deber de los poderes públicos. Para ello se hizo necesario contemplar en la normativa la conciliación del trabajo y de la familia, siendo esta regulada por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, aprobada en el Boletín Oficial del Estado número 266 de fecha 06 de noviembre de 1999.

La Ley completa las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria al respecto, introduciendo modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores en lo relativo a permisos y excedencias relacionadas con la maternidad, paternidad y el cuidado de la familia.

En la Orden INT/359/2018, de 6 de abril, por la que se establecen las normas específicas para la clasificación y provisión de destinos en la Guardia Civil se recogen las medidas de agrupación familiar en la asignación de los destinos entre los Guardias Civiles cónyuges o parejas de hecho, con hijos menores de doce años o con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.

Otra medida conciliadora de la vida familiar y laboral se encuentra regulada en el Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, en el artículo 10 se recoge que el Director General de la Guardia Civil regulará el procedimiento para que dos guardias civiles cónyuges o vinculados por análoga relación de afectividad, **puedan solicitar en concurrencia destinos de provisión por antigüedad** anunciados en la misma resolución, de modo que el más antiguo de los solicitantes ceda su derecho hasta coincidir con el que correspondiera al más moderno de ellos, en caso de existir vacantes suficientes.



CONSEJO

Apdo. Correos N.º 3
27500 Chantada (Lugo)
☎ 670 519 453



Recientemente, los sindicatos de la Función Pública estuvieron negociando con el Ministerio de Hacienda, la posibilidad de que los empleados públicos puedan disponer de una "bolsa de horas" de libre disposición, acumulables para favorecer la conciliación familiar y laboral para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos menores de edad.

Concretamente se contempló que esta regulación equivaliera hasta un 5 % de la jornada anual, de la que podrían disponer con total libertad a lo largo del año, incluso acumulando las horas con el único requisito de recuperarlas posteriormente. La duración de la jornada laboral es de 37,5 horas semanales, por lo que se calculó que el número de horas que se podrían dotar teniendo en cuenta días de vacaciones y asuntos propios fuera de 82 horas.

Por ejemplo, un empleado público podría llegar media hora tarde a trabajar para llevar a su hijo al colegio y posteriormente recuperar este tiempo.

Desde IGC se SOLICITA:

- La modificación del artículo 10 del Real Decreto 848/2017, de 22 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de destinos del personal de la Guardia Civil, en la medida que se pueda solicitar en concurrencia destinos de provisión por antigüedad y destinos por concurso de méritos.

- Una bolsa de horas de libre disposición, de hasta el 5% de la jornada anual, acumulables para favorecer la conciliación familiar y laboral para el cuidado y atención de mayores, personas con discapacidad e hijos menores de edad.

Madrid a 30 de octubre de 2018

El Vocal del Consejo IGC

Francisco Javier Fernández Hernández



/IGCprofesional



@igc_profesional



@_IGC_



IGC Profesional



www.igcprofesional.es



670 519 453



Apdo Correos n.º 3
27500 Chantada (Lugo)



oficina@igcprofesional.es