

NOR**2019/12**

ASOCIACIÓN DE TROPA Y MARINERÍA ESPAÑOLA



Manifestaciones Ins. /2019 por la que se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas

12/09/2019

**A
T
M
E**



Una vez estudiado el borrador de la "Instrucción /2019, de de , del Subsecretario De Defensa por la que se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas" por parte de la Asociación de Tropa y Marinería Española "ATME", se hacen las siguientes manifestaciones a los apartados que se enuncian:

Tercero. -Indemnidad frente a represalias.

Se considera que se debe modificar su redacción, con objeto de que no sea el implicado quien deba aportar explicaciones sobre el motivo por el cual solicita la recusación en posibles actuaciones en que participe personal denunciado (ej. Juntas de evaluación), lo que podría romper la confidencialidad necesaria.

Donde pone:

El denunciante, denunciado y testigos en casos de acoso sexual o por razón de sexo podrán invocar los motivos de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para quienes formen parte de sus juntas de evaluación, juntas de calificación, procesos selectivos para promoción y tribunales de exámenes.

Debe poner:

En caso de existir alguna relación entre denunciante, denunciado y testigos en casos de acoso sexual o por razón de sexo, con quienes formen parte de sus juntas de evaluación, juntas de calificación, procesos selectivos para promoción y tribunales de exámenes, se excluirán de estos procesos a dicho personal una vez se ponga en conocimiento del instructor del caso o la UPA quien contactara directamente con el órgano correspondiente.

Cuarto. -Formación y sensibilización

Se considera que se debe modificar la redacción del punto 2, en el sentido de sustituir "jefe de unidad" por "cada unidad", con objeto de que pequeñas unidades que se encuentran alejadas de la jefatura de la unidad puedan quedar, por su lejanía, fuera de una correcta formación. Asimismo, se considera necesario que la persona que sea designada con objeto de tener de tener una formación específica en la unidad sobre el tema, sea publicada en la Orden de la Unidad o tablón de anuncios, para conocimiento de todo el personal destinado.

Por otro lado, en el punto 3, la mejor manera de dar conocimiento de estas medidas sobre acoso al personal de nueva incorporación es la entrega de la "Guía práctica para la víctima de acoso" dentro del marco del "Plan de acogida"



Donde pone:

2. Cada jefe de unidad tendrá una persona con formación específica en acoso. Para ello, facilitará su formación en esta materia a través de las Jornadas que organice su ejército o a través de las Jornadas on line sobre política de igualdad en las Fuerzas Armadas que organiza la Secretaría Permanente de igualdad.

3. El jefe de unidad adoptará las medidas necesarias para que todos los componentes de su unidad tengan una continua sensibilización ante las conductas de acoso, especialmente cuando se produzcan relevos y nuevas incorporaciones a la unidad.

Debe poner:

2. Cada unidad tendrá una persona con formación específica en acoso. Para ello, facilitará su formación en esta materia a través de las Jornadas que organice su ejército o a través de las Jornadas online sobre política de igualdad en las Fuerzas Armadas que organiza la Secretaría Permanente de igualdad, para ello se dará información de la persona responsable en cada unidad.

La designación de este militar se publicará en la correspondiente orden de la unidad o tablón de anuncios para que pueda ser conocida por todos los componentes de la misma.

3. El jefe de unidad adoptará las medidas necesarias para que todos los componentes de su unidad tengan una continua sensibilización ante las conductas de acoso, especialmente cuando se produzcan relevos y nuevas incorporaciones a la unidad, a los que dentro del "Plan de acogida de la Unidad" se les entregará la "Guía práctica para la víctima de acoso", con acuse de recibo.

Inclusión punto decimosexto

En la norma se da una extraordinaria responsabilidad al jefe de unidad como garante del proceso y sus garantías, sin embargo esta Asociación estima que se descuida o no se ofrece un procedimiento adecuado para cuando el presunto responsable del acoso pudiera ser el propio jefe de unidad.

Inclusión punto decimoséptimo

Se propone la inclusión de un punto decimoséptimo donde se refleje que los datos estadísticos serán remitidos al Consejo de Personal, para su difusión a las asociaciones profesionales militares, y al Observatorio de la Vida Militar.



Instrucción /2019, de de , del Subsecretario De Defensa por la que se impulsan medidas en relación con el protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

El Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, se aprobó por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015.

Transcurrido tres años desde su puesta en funcionamiento se considera necesario mantener el modelo establecido, en el marco de la tolerancia cero ante dichas conductas, e incorporar aspectos básicos del mismo que faciliten y mejoren su funcionamiento.

Con las medidas que ahora se regulan se persigue un impulso de las políticas de igualdad, función que el artículo 8.2. j) del Real Decreto 1399/2018, de 23 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, atribuye al Subsecretario de Defensa.

En el ejercicio de estas facultades se dicta la presente Instrucción para impulsar la aplicación del Protocolo de una manera más eficaz.

En primer lugar, se refuerzan los principios de confidencialidad e indemnidad frente a represalias.

Por otra parte, en el ámbito de la formación y sensibilización, se presta especial atención a los jefes de unidad para una mayor prevención y protección de estas conductas. Además a ellos les corresponde adoptar medidas para una continua sensibilización de los componentes de su unidad, especialmente cuando haya relevos y nuevas incorporaciones.

También se dictan instrucciones para una protección inmediata y apoyo integral al denunciante, señalando las actuaciones que corresponden al Jefe de unidad, que acordará la instrucción de una información reservada y comunicará los hechos a la Unidad de protección frente al Acoso (UPA) correspondiente para que pueda realizar las actuaciones que señala el Protocolo.

Asimismo, como novedad, se incluye un Plan de apoyo personalizado para el denunciante que realizarán las UPA,s.

Para una mayor eficacia de las Unidades de Protección frente al Acoso se establece que los jefes de las UPA del órgano central y de los ejércitos, así como los militares representantes de cada escala destinados en las mismas, ejercerán sus funciones con carácter de exclusividad.

Además, se impulsa y mejora los canales de información para que las UPA,s puedan realizar un adecuado seguimiento de los casos, tanto los que se encuentran en el ámbito disciplinario como penal. Para realizar eficazmente esta labor se establecen relaciones directas de la UPA con las Unidades, Centros y Organismos y se especifican las relaciones de la UPA del órgano central con el resto de UPA,s.



Por último, para uniformidad de los datos estadísticos se establece que los datos oficiales sobre acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas serán los facilitados por la Secretaría Permanente de Igualdad.

Durante la tramitación de la Instrucción se ha dado conocimiento de la misma a las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.e) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas. Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.b) de la citada Ley Orgánica, ha tenido conocimiento y ha sido oído el Consejo de personal de las Fuerzas Armadas.

En su virtud,

DISPONGO

Primero. *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. El objeto de esta Instrucción es impulsar y reforzar aquellos aspectos básicos del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, para una mejor prevención ante dichas conductas y protección a los denunciados, dentro de las funciones que el artículo 8.2. j) del Real Decreto 1399/2018, de 23 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, atribuye al Subsecretario de Defensa.

2. Esta Instrucción será de aplicación al personal militar de las Fuerzas Armadas que se encuentra bajo el ámbito de aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas.

Segundo. *Confidencialidad.*

Las personas que deban conocer, por razón de su cargo o función, de los hechos relacionados con una conducta de acoso serán responsables de la salvaguardia de los datos personales de los intervinientes en el procedimiento, conforme a la normativa específica en materia de protección de datos.

Tercero. *Indemnidad frente a represalias.*

El denunciante, denunciado y testigos en casos de acoso sexual o por razón de sexo podrán invocar los motivos de abstención y recusación previstos en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, para quienes formen parte de sus juntas de evaluación, juntas de calificación, procesos selectivos para promoción y tribunales de exámenes.



Cuarto. *Formación y sensibilización.*

1. Los Estados Mayores de los ejércitos y la Armada y sus Mandos de Personal deberán garantizar que los jefes de unidad tengan una formación y sensibilización adecuada en materia de acoso sexual. Para ello, deberán facilitar su formación a través de jornadas previas al ejercicio del mando o a través de las Jornadas on line sobre política de igualdad en las Fuerzas Armadas que organiza la Secretaría Permanente de igualdad.

2. Cada jefe de unidad tendrá una persona con formación específica en acoso. Para ello, facilitará su formación en esta materia a través de las Jornadas que organice su ejército o a través de las Jornadas on line sobre política de igualdad en las Fuerzas Armadas que organiza la Secretaría Permanente de igualdad.

3. El jefe de unidad adoptará las medidas necesarias para que todos los componentes de su unidad tengan una continua sensibilización ante las conductas de acoso, especialmente cuando se produzcan relevos y nuevas incorporaciones a la unidad.

Quinto. *Divulgación.*

Las Unidades de Protección frente al Acoso elaborarán un plan divulgativo anual de conferencias que remitirán a la Secretaría Permanente de Igualdad.

Sexto. *Actuaciones del jefe de unidad.*

1. Aplicación inmediata del protocolo.

El jefe de unidad deberá iniciar el Protocolo desde el momento en que tenga conocimiento de cualquier conducta susceptible de ser calificada como acoso sexual o por razón de sexo.

2. Instrucción de una información reservada.

El jefe de unidad siempre que tenga conocimiento de una conducta susceptible de ser calificada como acoso acordará inmediatamente la instrucción de una información reservada para la averiguación de los hechos y adopción de medidas cautelares, que se tramitará en el menor tiempo posible, salvo que con carácter inmediato se haya ordenado la incoación de una Información Previa o Expediente disciplinario. Una vez concluida la remitirá a la autoridad que corresponda.

3. Comunicación de los hechos a la UPA.

El jefe de unidad comunicará directamente a la autoridad disciplinaria y a la UPA de su estructura cualquier parte o denuncia de acoso del personal de su unidad para que ésta realice las actuaciones que establece el Protocolo.



4. Entrega de la “Guía práctica para la víctima”.

El jefe de unidad ante cualquier consulta, parte o denuncia de acoso que realice el personal de su unidad le entregará la “Guía práctica para la víctima de acoso”, con acuse de recibo.

Séptimo. *Detección temprana.*

El jefe de unidad deberá prestar especial atención a aquellas conductas o clima de trabajo que pudieran derivar en una situación de acoso, adoptando las medidas necesarias para su erradicación.

Octavo. *Protección inmediata del denunciante.*

El jefe de unidad, cuando sea necesario, aplicará las medidas cautelares de protección establecidas en el apartado 9.2. del Protocolo, así mismo adoptará las medidas oportunas para que el denunciante y denunciado no coincidan en las actividades de la Unidad.

Noveno. *Personal destinado en las Unidades de Protección frente al Acoso.*

Los jefes de las UPA,s del órgano central y de los ejércitos, así como los militares representantes de cada escala destinados en las mismas conforme al artículo 6 de la orden DEF/482/2016, de 30 de marzo, por la que se regulan las unidades de protección frente al acoso, ejercerán sus funciones con carácter de exclusividad. Esta exclusividad no será requisito para el personal del Cuerpo Militar de Sanidad y Cuerpo Jurídico Militar.

Décimo. *Apoyo integral prestado por la Unidad de Protección frente al Acoso.*

La UPA prestará apoyo integral a los denunciante destinados en su estructura, desde el primer momento y tanto si la competencia para conocer de los hechos corresponde a la autoridad disciplinaria o judicial.

Decimoprimer. *Plan de apoyo individualizado al denunciante.*

La UPA diseñará un Plan de apoyo individualizado a cada denunciante con los apoyos de carácter médico y psicológico y el asesoramiento profesional, social y jurídico, incluyendo las entrevistas personales, llamadas telefónicas, acompañamiento para cualquier trámite que pudiera necesitar relacionado con la situación de acoso, etc.



Decimosegundo. *Acompañamiento al denunciante.*

La UPA instará al Jefe de Unidad para que facilite, acompañamiento al denunciante para los trámites administrativos o judiciales que requiera relacionados con la situación de acoso.

Decimotercero. *Seguimiento de los casos.*

1. Las Unidades de Protección frente al Acoso, en el ejercicio de la labor de seguimiento y control que le asigna el apartado 6 del Protocolo, tendrán un conocimiento detallado y actualizado de cada caso. En concreto tendrá conocimiento de:

- a) Del estado de tramitación tanto de los expedientes administrativos como de los procedimientos judiciales.
- b) De las medidas de apoyo y acompañamiento al denunciante.
- c) De las medidas cautelares aplicadas al denunciado
- d) De los cambios de puesto o destino y comisiones de servicio del denunciante y denunciado.
- e) De los cambios de situación administrativa del denunciante y denunciado.
- f) Cualquier otro dato o circunstancia de interés respecto de la situación en que se encuentran el denunciante y denunciado.

Para ello, las unidades, centros y organismos, así como las fiscalías jurídico militares, deberán facilitar a las UPA,s la información necesaria, con arreglo a la normativa específica en materia de protección de datos, existiendo relaciones directas entre ellas.

Decimocuarto. *Relación de la UPA del Órgano Central con el resto de UPA,s.*

1. La UPA del Órgano Central colaborará con la Secretaría Permanente de Igualdad para el cumplimiento de las funciones que le atribuye el apartado 7 del Protocolo. Además, recabará los datos estadísticos para su remisión a la Secretaría Permanente de Igualdad.

La UPA del Órgano Central remitirá a la UPA correspondiente los casos de acoso que le comunique la Fiscalía Togada, para que pueda hacer un adecuado seguimiento de los mismos.

2. Cada UPA tendrá permanentemente actualizados los casos de acoso de su competencia, tanto disciplinarios como penales, y remitirá toda la información a la División de Igualdad y Apoyo al Personal a través de la UPA del Órgano Central.



La UPA del Órgano Central podrá solicitar directamente al resto de UPA,s y al jefe de unidad cualquier información sobre los casos de acoso.

Decimoquinto. Uniformidad de *datos estadísticos*.

Los datos oficiales sobre acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas serán los facilitados por la Secretaría Permanente de Igualdad, sin perjuicio de la competencia de otros órganos.

Disposición transitoria única. *Composición de las Unidades de Protección frente al acoso*.

La composición de las Unidades de protección frente al acoso, conforme al apartado noveno, se efectuará en el plazo de 3 meses desde la entrada en vigor de la presente Instrucción.

Disposición final única. *Entrada en vigor*.

La presente Instrucción entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

Madrid, a de de 2019
EL SUBSECRETARIO DE DEFENSA

- Alejo de la Torre de la Calle -



MAIN FINAL

MEMORIA DEL ANALISIS DE IMPACTO NORMATIVO

INSTRUCCIÓN DEL SUBSECRETARIO DE DEFENSA POR LA QUE SE IMPULSAN MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN LAS FUERZAS ARMADAS.

Se emite la presente memoria en cumplimiento de lo dispuesto en el Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria de Análisis de Impacto Normativo, así como lo contemplado en su Guía Metodológica.

Este informe consta de los siguientes apartados: ficha del resumen ejecutivo, justificación de la memoria abreviada, base jurídica y rango del proyecto normativo, breve descripción del contenido y de la tramitación de la propuesta normativa, oportunidad de la norma, listado de normas que quedan derogadas e impacto presupuestario y de género.

Madrid, 7 de marzo de 2019



MAIN FINAL

A) FICHA DEL RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/órgano proponente	MINISTERIO DE DEFENSA / DIGENPER	Fecha	07/03/2019
Título de la norma	INSTRUCCIÓN DEL SUBSECRETARIO DE DEFENSA POR LA QUE SE IMPULSAN MEDIDAS EN RELACIÓN CON EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL Y POR RAZON DE SEXO EN LAS FUERZAS ARMADAS.		
Tipo de memoria	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Tras el transcurso de tres años tras la entrada en vigor del Protocolo de actuación ferente al acoso sexual y por razon de sexo en las FAS se considera oportuno impulsar determinadas medidas para mejorar su aplicación.		
Objetivos que se persiguen	Impulsar determinadas medidas y aclarar aspectos para facilitar la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razon de sexo en las Fuerzas Armadas.		
Principales alternativas consideradas	No se ha considerado otra alternativa.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de Norma	Instrucción.		
Estructura de la Norma	<ul style="list-style-type: none">• Parte expositiva.• Parte dispositiva: quince artículos, una disposición transitoria y una disposicion final.		
Informes recabados	Se ha solicitado informe a los siguientes órganos:		



MAIN FINAL

	<ul style="list-style-type: none"> • Estado Mayor del Ejército de Tierra. • Estado Mayor de la Armada. • Estado Mayor del Ejército del Aire. • Asesoría Jurídica General de la Defensa • Secretaria Permanente de Igualdad. 	
Trámite de audiencia	El texto fue remitido a las Asociaciones Profesionales para conocimiento y oído al Pleno del Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas celebrado el 28 de marzo de 2019.	
ANÁLISIS DE IMPACTOS		
ADECUACION AL ORDEN DE COMPETENCIAS	Competencia exclusiva del Estado conforme al artículo 149.1.4º de la Constitución Española	
	Efectos sobre la economía en general	ESTE PROYECTO NO TIENE EFECTOS SOBRE LA ECONOMÍA.
	En relación con la competencia	<input checked="" type="checkbox"/> la norma no tiene efectos significativos sobre la competencia <input type="checkbox"/> la norma tiene efectos positivos sobre la competencia <input type="checkbox"/> La norma tiene efectos negativos sobre la competencia
	IMPACTO ECONOMICO Y PRESUPUESTARIO	Desde el punto de vista de las cargas administrativas <input type="checkbox"/> Supone una reducción de cargas administrativas Cuantificación Estimada: _____ <input type="checkbox"/> Incorpora nuevas cargas administrativas Cuantificación Estimada: _____ <input checked="" type="checkbox"/> No afecta a las cargas administrativas.



MAIN FINAL

	Desde el punto de vista de los presupuestos, la norma <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de la Administración del Estado. <input type="checkbox"/> Afecta a los presupuestos de otras Administraciones Territoriales	<input type="checkbox"/> Implica un gasto <input type="checkbox"/> Implica un ingreso
IMPACTO DE GÉNERO	La norma tiene un impacto de género	Negativo <input type="checkbox"/> Nulo <input type="checkbox"/> Positivo <input checked="" type="checkbox"/>
OTRAS CONSIDERACIONES	-----	



MAIN FINAL

B) MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

I. JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA

El artículo 3 del Real Decreto 931/2017, de 27 de octubre, por el que se regula la Memoria de Análisis de Impacto Normativo (en adelante, MAIN) permite la sustitución de ésta por una memoria abreviada, cuando se estime que de la propuesta normativa no se derivan impactos sobre el orden de distribución de competencias, impacto económico y presupuestario o impacto por razón de género.

La presente propuesta normativa no produce impactos apreciables sobre los ámbitos descritos anteriormente, procediendo la elaboración de una memoria abreviada.

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

La presente Instrucción responde a la necesidad de impulsar las políticas de igualdad, función que el artículo 8.2. j) del Real Decreto 1399/2018, de 23 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa, atribuye al Subsecretario de Defensa, y concretamente impulsarlas mediante la adopción de determinadas medidas en relación con el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, favoreciendo su aplicación de una manera más eficaz y mejorando aspectos básicos del mismo que faciliten dicha actuación, tras el transcurso de tres años desde su puesta en funcionamiento.

Otra de las razones que han llevado a dictar estas medidas ha sido conseguir una mayor eficacia en el funcionamiento de las Unidades de Protección frente al acoso, impulsando los mecanismos necesarios para facilitar el seguimiento de los casos de acoso, tanto en el ámbito disciplinario como en el ámbito penal. Asimismo se concreta que la UPA del Órgano Central es el cauce de comunicación entre el resto de UPA,s y la División de Igualdad y Apoyo al Personal, a los efectos de requerir información sobre los casos de acoso.

También se refuerzan los principios de confidencialidad e indemnidad frente a represalias de las personas implicadas.

III. BASE JURÍDICA Y RANGO NORMATIVO

Tal y como se ha señalado en el apartado anterior, el artículo 8.2. j) del Real



MAIN FINAL

Decreto 1399/2018, de 23 de noviembre, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Defensa atribuye al Subsecretario de Defensa, la función de impulsar las políticas de igualdad, entre las que se encuentra la aplicación del Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo en las Fuerzas Armadas, aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015.

IV. BREVE DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO Y DE LA TRAMITACIÓN DE LA PROPUESTA NORMATIVA

Descripción del contenido:

La presente norma se compone de un preámbulo, 15 artículos, una disposición transitoria y una disposición final:

Preámbulo

En el preámbulo se exponen los motivos por los que resulta conveniente regular determinadas medidas para impulsar la aplicación del Protocolo de una forma más eficaz, función que corresponde al Subsecretario de Defensa de conformidad con el artículo 8.2.j del Real Decreto 1399/2018.

Articulado.

- En el artículo 1 se determina el objeto de la Instrucción, promoviendo la mejor prevención de dichas conductas y la protección de los denunciantes; asimismo establece su ámbito de aplicación, siendo éste el mismo que el del Protocolo de actuación frente al acoso sexual en las FAS.
- El artículo 2 garantiza a la confidencialidad de los datos del personal implicado en un caso de acoso, siendo responsables de su salvaguarda el personal que por su cargo o función deba conocer del mismo.
- El artículo 3 refuerza la indemnidad frente a represalias por parte de denunciante, denunciado y testigos en casos de acoso, recordando la posibilidad de abstenerse o recusar a quienes formen parte de juntas de evaluación, tribunales, etc, conforme a lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre.
- El artículo 4 promueve la formación adecuada en materia de acoso por parte de los jefes de Unidad, y del personal componente de la misma, velando también por ello cuando se produzcan nuevas incorporaciones en la unidad.



MAIN FINAL

- El artículo 5 garantiza la divulgación de los contenidos en materia de acoso por parte de las Unidades de Protección frente al acoso mediante un plan divulgativo anual de conferencias.
- El artículo 6 contempla una serie de actuaciones inmediatas a realizar por el jefe de unidad, ante la detección de una conducta constitutiva de acoso sexual.
- El artículo 7 promueve la detección temprana de posibles conductas de acoso en las unidades.
- El artículo 8 garantiza la protección del denunciante en materia de acoso, impulsando medidas inmediatas para ello.
- El artículo 9 establece como novedad que los jefes de las Unidades de Protección frente al acoso, así como el personal destinado en las mismas ejerzan sus funciones con carácter de exclusividad.
- El artículo 10 reitera el apoyo integral que contempla el Protocolo para el denunciante de una conducta de acoso, tanto si la denuncia se realiza en el ámbito disciplinario como penal.
- El artículo 11 contempla un plan individualizado de apoyo para cada denunciante de una conducta de acoso.
- El artículo 12 refuerza el acompañamiento al denunciante de dichas conductas, incluso con el acompañamiento físico.
- En el artículo 13 impulsa el seguimiento a realizar de los casos de acoso por parte de las Unidades de Protección frente al acoso, detallando los distintos aspectos necesarios para dicho control y seguimiento actualizado, y facilitando la relación directa entre las Unidades de Protección frente al acoso y las unidades, centros y organismos.
- En el artículo 14 establece la relación entre la UPA del Órgano Central y el resto de UPA,s, para el adecuado seguimiento y actualización de los casos de acoso, siendo la UPA del Órgano Central el cauce de comunicación para la remisión de información a la División de Igualdad y Apoyo al Personal, por parte del resto de UPA,s.



MAIN FINAL

- El artículo 15 se refiere a la Secretaria Permanente de Igualdad como el organo competente para facilitar los datos oficiales en materia de acoso sexual y por razon de sexo.
- Disposición transitoria unica. Fija un plazo de 3 meses para la composición de las Unidades de Protección frente al acoso, conforme al artículo 3 de la presente Instrucción.
- Disposición final. Entrada en vigor. Al dia siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Tramitación de la propuesta normativa:

Tras la preceptiva orden de proceder otorgada por la Subsecretaría de Defensa, se comunicó la apertura del expediente al Secretario General Técnico del Departamento y se procedió al envío del texto inicial de esta norma, a los efectos de solicitud de informe, a los siguientes órganos implicados en la disposición:

- Estado Mayor del Ejército de Tierra.
- Estado Mayor de la Armada.
- Estado Mayor del Ejército del Aire.
- Asesoría Jurídica General de la Defensa.
- Secretaria Permanente de Igualdad.

Una vez recibidos los informes y estudiadas las observaciones al proyecto contenidas en ellos, se redacta un nuevo texto y se emite el correspondiente informe de evaluación de la Dirección General de Personal sobre las observaciones formuladas por los órganos informantes.

En la elaboración de esta Instrucción han participado las asociaciones profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas y durante su tramitación, se dio conocimiento de la misma a las asociaciones profesionales inscritas en el Registro de Asociaciones Profesionales de miembros de las Fuerzas Armadas, conforme al artículo 40.1.e) de la Ley Orgánica 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas.

Finalmente, con arreglo a lo establecido en el artículo 49.1.b) de la citada Ley Orgánica, ha tenido conocimiento y ha sido oído el Consejo de Personal de las Fuerzas Armadas.



MAIN FINAL

V. LISTADO DE LAS NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS.

Ninguno.

VI. IMPACTO PRESUPUESTARIO.

La aplicación de esta Instrucción no supone impacto en los Presupuestos Generales del Estado.

VII. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

Actualmente el número de mujeres en las FAS es de 15.074, que supone un 12,7% del total de efectivos.

Los datos estadísticos acreditan que en la mayoría de los casos la víctima de acoso es la mujer.

La norma concreta determinados aspectos, como es el apoyo integral y acompañamiento a la víctima, la detección temprana de las situaciones de acoso y actuaciones inmediatas en su caso, la mejora en el seguimiento de los casos de acoso sexual y acoso por razón de sexo, y extremar la confidencialidad de los datos de las personas implicadas en materia de acoso.

Por todo ello, se considera que la norma tiene un impacto de género positivo

VIII. OTROS IMPACTOS.

No se observan.

Madrid, 7 de marzo de 2019