

NOR**2019/05**

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

23/01/2019

**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.

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 on line 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.

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

Se propone la inclusión de un punto decimosexto donde se reflejen 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.